



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Durch Arbeitslosigkeit zur Erwerbsarbeit motiviert? Eine quantitative Untersuchung zur Veränderung der Arbeitsmotivation während der Erwerbslosigkeit“

verfasst von / submitted by
Monika Mlynek, Bakk.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Nadia Steiber

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt meiner Betreuerin Prof.ⁱⁿ Nadia Steiber, die den Prozess dieser Masterarbeit von der Ideenfindung weg begleitet und die Daten des JuSAW-Projekts für mich zugänglich gemacht hat. Ich bedanke mich für die ausführlichen Gespräche und das immer konstruktive und detaillierte Feedback, ohne das diese Masterarbeit nicht in dieser Weise entstanden wäre. Ich bin auch für die Möglichkeit zur Projektmitarbeit im Team von Prof.ⁱⁿ Steiber sehr dankbar, die es mir erlaubt hat, meine Fähigkeiten der quantitativen Datenauswertung weit über das Studium hinweg auszubauen. Davon hat diese Masterarbeit sicherlich profitiert.

Ich möchte mich auch besonders bei Dr.ⁱⁿ Monika Mühlböck bedanken, die mich neben der Bereitstellung des Datensatzes ebenfalls mit umfangreichem Feedback unterstützt hat. Dieser Input hat wesentlich zur Verbesserung der Masterarbeit beigetragen und ich bin sehr froh, hier noch eine zusätzliche Perspektive erhalten zu haben.

Bei meiner Familie möchte ich mich für die Geduld und mentale Unterstützung während meiner gesamten Studienzzeit bedanken, die mir eine unschätzbare Stütze waren. Bei meiner Korrekturleserin Irene Mlynek bedanke ich mich zusätzlich für das detaillierte Lektorat.

Zuguterletzt möchte ich mich bei den Mitarbeiter*innen des JuSAW-Projekts sowie jenen 624 jungen Erwachsenen bedanken, die an der Befragung teilgenommen und somit die Erstellung meiner Masterarbeit in dieser Weise ermöglicht haben.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Motivation zur Erwerbsarbeit	5
2.1 Begriffsabgrenzung: Arbeit versus Erwerbsarbeit.....	5
2.2 Entfremdung und instrumentelle Arbeitseinstellung.....	7
2.3 Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit.....	9
2.3.1 Wertewandel: Vom Materialismus zum Postmaterialismus	9
2.3.2 Normative Subjektivierung von Erwerbsarbeit	12
2.4 Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsmotivation.....	13
2.4.1 Zwei-Faktoren-Theorie.....	14
2.4.2 Job Characteristics Model	15
2.5 Zusammenfassung	19
3 Arbeitslosigkeit und Arbeitsmotivation.....	20
3.1 Theorie latenter Deprivation	21
3.2 Kultur der Arbeitslosigkeit	24
3.3 Ökonomische Anreiztheorie	27
3.4 Zusammenfassung	28
4 Abgeleitete Forschungsfragen und Hypothesen	29
5 Internationaler Stand der Forschung	33
5.1 Indikatoren der Arbeitsmotivation	33
5.1.1 Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation	34
5.1.2 Arbeitspräferenzen	36
5.2 Relevante Einflussfaktoren	39
5.2.1 Arbeitslosigkeit und Deprivationserfahrungen.....	39
5.2.2 Qualität der Beschäftigung	43
5.2.3 Bildungsstand und Weiterbildungsmaßnahmen	44
5.3 Zusammenfassung	45
6 Daten und Methode	47
6.1 Datengrundlage: JuSAW-Datensatz.....	47
6.2 Abhängige Variablen.....	49
6.2.1 Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation	49
6.2.2 Relative intrinsische Arbeitspräferenzen.....	51
6.2.3 Korrelation der abhängigen Variablen.....	54

6.3 Unabhängige Variablen	55
6.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit	55
6.3.2 Erwerbsstatus Welle 2	59
6.3.3 Latente Deprivation	62
6.3.4 Beschäftigungsqualität	63
6.4 Methodisches Vorgehen	65
7 Ergebnisse: Arbeitsmotivation und Arbeitslosigkeit.....	70
7.1. Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation	70
7.2. Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen	79
8 Diskussion der Ergebnisse	88
8.1 Hypothesenprüfung	88
8.2 Limitationen der Studie	93
9 Fazit	95
10 Literaturverzeichnis.....	97
11 Anhang	107
11.1 Zusätzliche Analysen	107
11.2 Stata-Code	108
11.3 Abstracts.....	126

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stichprobe nach Geschlecht, Alter und Bildungsstand.....	49
Tabelle 2: Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation	51
Tabelle 3: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach nichtfinanzieller AM..	55
Tabelle 4: unter/ab sechsmonatige Arbeitslosigkeit nach Gesamtzahl der in der Arbeitslosigkeit verbrachten Monate im Beobachtungszeitraum	58
Tabelle 5: unter/ab sechsmonatige Arbeitslosigkeit nach maximaler Dauer der durchgehenden Arbeitslosigkeit.....	59
Tabelle 6: Erwerbsstatus zum 2. Befragungszeitpunkt	61
Tabelle 7: Erwerbsstatus je Dauer der Arbeitslosigkeit	62
Tabelle 8: Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Kategorien der unabhängigen Variablen.....	73
Tabelle 9: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Dauer der Arbeitslosigkeit	74
Tabelle 10: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Erwerbsstatus und Interaktion mit ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit	75
Tabelle 11: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Interaktion von Erwerbsstatus und % in Arbeitslosigkeit	76
Tabelle 12: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach latenter Deprivation und Interaktion mit Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus	78
Tabelle 13: Mittelwert der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus.....	81
Tabelle 14: Modelle der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus	84
Tabelle 15: Modelle der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach latenter Deprivation und Beschäftigungsqualität	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham	18
Abbildung 2: Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation im Querschnitt	50
Abbildung 3: Histogramm der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen	53
Abbildung 4: Histogramm des prozentuellen Anteils in Arbeitslosigkeit nach Gesamtzahl der in der Arbeitslosigkeit verbrachten Monate im Beobachtungszeitraum.....	57
Abbildung 5: Histogramm des prozentuellen Anteils in Arbeitslosigkeit nach maximaler Dauer der durchgehenden Arbeitslosigkeit	58
Abbildung 6: Histogramm der Skala latenter Deprivation	63
Abbildung 7: Histogramm der Veränderung Anforderungsvielfalt	65
Abbildung 8: Histogramm der Veränderung Autonomie	65
Abbildung 9: Anteil nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Dauer der Arbeitslosigkeit	71
Abbildung 10: Anteil nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Erwerbsstatus in Welle 2	72
Abbildung 11: Wahrscheinlichkeit der Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation für Erwerbstätige bei Erfahrung latenter Deprivation.....	77
Abbildung 12: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit	79
Abbildung 13: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Erwerbsstatus in Welle 2	80
Abbildung 14: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit (90 % Konfidenzintervall).....	82
Abbildung 15: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Erwerbsstatus (90 % Konfidenzintervall).....	83
Abbildung 16: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Veränderung Anforderungsvielfalt (90 % Konfidenzintervall)	86

1 Einleitung

In der Diskussion um die Folgen von Arbeitslosigkeit auf individueller sowie gesellschaftlicher Ebene ist oftmals die ökonomische Perspektive vorherrschend. Diese Beobachtung macht Marie Jahoda (1995, S. 15f.) in der Einleitung ihres Buches „Wieviel Arbeit braucht der Mensch?“, welches sich mit den Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf die Lebensqualität der Betroffenen befasst. Anhand umfangreicher Forschungsergebnisse aus dem 20. Jahrhundert hebt Jahoda (1995) die negativen Effekte von Arbeitslosigkeit auf das Sozialleben und die psychische Gesundheit der Betroffenen hervor. Die Ursache scheint über die finanziellen Einschränkungen hinauszugehen: So gehe Erwerbstätigkeit mit latenten Funktionen, wie beispielsweise der Bereitstellung sozialer Kontakte, einer Zeitstruktur und dem Gefühl der Ausführung einer sinnhaften Tätigkeit einher. Der Verlust dieser Funktionen in der Erwerbslosigkeit würde ebenso wie die materielle Deprivation zu den negativen Folgen von Erwerbslosigkeit auf das mentale Wohlbefinden beitragen (ebd., S. 99f.). Empirische Evidenz von Seiten der Sozialpsychologie spricht für die Validität dieser Theorie latenter Deprivation (siehe z.B. Zechmann und Paul 2019; Frasilho et al. 2016; Selenko et al. 2011). Einige wenige Forschungsergebnisse (Hyggen 2008; Gallie und Vogler 1994) betrachten auch den Zusammenhang zwischen Deprivationserfahrungen – finanzieller und nichtfinanzieller Natur – und der Arbeitsmotivation. Nach der Theorie Jahodas führt die Erfahrung latenter Deprivation zu einer Bewusstmachung der über das Einkommen hinausgehenden Vorteile von Erwerbsarbeit in der Arbeitslosigkeit. Damit einhergehend wäre eine Idealisierung der verlorenen Erwerbstätigkeit zu erwarten, welche einen Anstieg der Motivation, auch über die finanzielle Notwendigkeit hinaus arbeiten gehen zu wollen, mit sich bringen würde (Steiber 2013, S. 196f.; Hyggen 2008, S. 104; Svallfors et al. 2001, S. 143).

Eine alternative Sichtweise schlagen Vertreter der Theorie einer Kultur der Arbeitslosigkeit vor: Demnach führt besonders lang andauernde Erwerbslosigkeit zu einer Anpassung von Normen und Wertvorstellungen, wodurch die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit von den Betroffenen eventuell gar nicht mehr angestrebt wird (Aberg 2001, S. 133). Wenn nach der Arbeitslosigkeit wieder in ein Beschäftigungsverhältnis gewechselt wird, könnte die Qualität desselben für die Entwicklung der Arbeitsmotivation ausschlaggebend sein. So weist Jahoda (1995, S. 17) darauf hin, dass nach Entfremdungstheorien die latenten Funktionen oftmals

auch in der Erwerbsarbeit nicht erfüllt würden. In diesem Fall würden sich die Nachteile der Erwerbslosigkeit tatsächlich rein aus den finanziellen Einschränkungen ergeben. Daraus kann geschlossen werden, dass eine zunehmende Befriedigung der nichtfinanziellen Aspekte aufgrund verbesserter Arbeitsbedingungen die Erwerbstätigkeit im Vergleich zur Erwerbslosigkeit attraktiver erscheinen lässt. Neben der Qualität der Beschäftigung spielt auch das Bildungsniveau bei der Entwicklung von Arbeitsorientierungen eine Rolle. So gehen nach der Theorie der *normativen Subjektivierung* von Erwerbsarbeit mit dem längeren Verbleib im Bildungssystem auch veränderte Ansprüche an die Erwerbsarbeit einher: Jugendliche wollen zunehmend Spaß an der Arbeit haben und sich in dieser selbst verwirklichen (Baethge 1991, S. 6ff.). Daher stellt sich die Frage, inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit die Arbeitsorientierungen junger Erwachsener beeinflussen.

Die Altersgruppe der 15-24-Jährigen ist durch eine besonders hohe Arbeitslosenrate geprägt. Wie eine Studie des Eurofound zeigt, besteht vor allem bei niedrigem Bildungsstand ein erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit. Diese bringt wiederum Narbeneffekte im späteren Lebensverlauf mit sich: So erfolgt der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach langer Arbeitslosigkeit oftmals in dequalifizierte Beschäftigungsverhältnisse und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines lebenslang geringeren Einkommens. Weiters leiden Jugendliche bei lang andauernder Arbeitslosigkeit besonders unter Deprivationserfahrungen sowie dem Risiko sozialer Exklusion und sind durch negative Zukunftserwartungen gekennzeichnet (Eurofound 2017, S. 1). Auch langfristige Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit sowie der Arbeitsplatzzufriedenheit werden mit Erwerbslosigkeit in Berufseinstiegsphasen assoziiert (Bell und Blanchflower 2011, S. 263). Arbeitslosigkeit in Jugendjahren scheint somit nicht nur den späteren Erwerbsverlauf (Ralston et al. 2022), sondern auch das Wohlbefinden der Betroffenen dauerhaft zu prägen. Damit einhergehend könnte es auch zu einer langfristigen Anpassung der Arbeitsorientierungen kommen, weshalb die Arbeitsmotivation junger Erwachsener und deren Beeinflussung durch die Arbeitslosigkeit von besonderem Interesse scheint.

Im Zentrum dieser Masterarbeit steht daher die Veränderung der Arbeitsmotivation junger Erwachsener während einer Periode der Arbeitslosigkeit. Ziel ist es, aufzuzeigen, wie verschiedene, durch die Arbeitslosigkeit hervorgerufene Erfahrungen die Motivation zum Nachgehen einer Erwerbsarbeit beeinflussen. Bisher wurde die Entwicklung von Arbeitsorientierungen im Übergang von der Jugend zum Erwachsenenalter hauptsächlich im Rahmen von

intragenerationalen Entwicklungen untersucht (siehe z.B. Lechner et al. 2017; Krahn und Galambos 2014; Chow et al. 2014; Johnson et al. 2012). Weitere Studien zur Arbeitsmotivation beziehen sich oftmals auf Beschäftigte oder den Vergleich derselben zu Arbeitslosen in Querschnittsanalysen (siehe z.B. Wielers und van der Meer 2020; Kozák 2020; Kittel et al. 2019; Rainsford et al. 2019; Demel et al. 2018; Steiber 2013). Spärliche Befunde liegen zum Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmotivation aus der Längsschnittperspektive vor (Hyggen 2008; Isaksson et al. 2004; Nordenmark 1999). Bei der Untersuchung des Einflusses einer Periode der Arbeitslosigkeit auf die intraindividuelle Veränderung der Arbeitsmotivation junger Erwachsener scheint es sich um eine Forschungslücke zu handeln, welche in dieser Masterarbeit geschlossen werden soll.

Die zentrale Forschungsfrage – *Wie entwickelt sich die Arbeitsmotivation junger Erwachsener im Zuge der Erfahrung von Arbeitslosigkeit?* – wird zur genaueren Bearbeitung in drei Unterfragen unterteilt:

1. *Welchen Einfluss üben die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Erfahrung latenter Deprivation auf die intrinsische Arbeitsmotivation aus?*
2. *Welche Rolle spielen die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit und die Qualität derselben?*
3. *Welche Rolle spielen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit?*

Die Forschungsfragen sollen im Rahmen einer quantitativen Sekundärdatenanalyse auf Längsschnittebene beantwortet werden. Dazu wird der Datensatzes des JuSAW-Projekts (Steiber et al. 2017) herangezogen. Bei diesem handelt es sich um eine Befragung 18-28-Jähriger Arbeitssuchender in Wien auf Basis zweier Wellen: Beim Eintritt in die aktuelle Periode der Arbeitslosigkeit im Jahr 2014 sowie möglichst genau ein Jahr danach (ebd., S. 9). Das Paneldesign der Studie ermöglicht die Erfassung intraindividuelle Veränderungen der Arbeitsmotivation unter den jungen Erwachsenen, welche in dieser Arbeit anhand der Change-Score-Methode untersucht werden. Diese betrachtet den Effekt verschiedener Ereignisse auf die Differenz der gemessenen Arbeitsmotivation zwischen zwei Befragungszeitpunkten und ist daher für die Analyse der Umfrage mit zwei Befragungswellen besonders vorteilhaft.

Die theoretische und empirische Aufarbeitung des Themas erfolgt in dieser Masterarbeit in acht Kapiteln. Die folgenden zwei Kapitel widmen sich den theoretischen Grundlagen: Im zweiten Kapitel wird einleitend der vielfältig verwendete Begriff der Arbeit definiert und von jenem

der Erwerbsarbeit – deren Motivationsfaktoren im Zentrum dieser Masterarbeit stehen – abgegrenzt. Davon ausgehend wird auf die Theorie von Karl Marx zur Entfremdung von eben jener Erwerbsarbeit eingegangen (Marx 2009a), die zu instrumentellen, also an der finanziellen Vergütung orientierten, Arbeitseinstellungen führt (Furaker 2019, S. 19). Als Gegenthese werden die Theorien zum Wertewandel beziehungsweise zur Entwicklung subjektorientierter Arbeitseinstellungen nach Robert Inglehart (Inglehart 1977) und Martin Baethge (Baethge 1991) angeführt, welche einen gesellschaftlichen Trend in Richtung des Wunsches nach Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit sehen. Damit verwoben ist auch die als „Humanisierung des Arbeitslebens“ (Oehlke 2017, S. 167) bezeichnete Entwicklung, welche den Einfluss der Arbeitsbedingungen in den Fokus rückt: Die Bedeutung der Arbeitsqualität wird anhand der Zwei-Faktoren-Theorie nach Frederick Herzberg (Herzberg et al. 1965) sowie dem Job Characteristics Model nach Richard Hackman und Greg Oldham (Hackman und Oldham 1980) beleuchtet.

Das dritte Kapitel behandelt den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmotivation. Dabei wird die bereits einleitend vorgestellte Theorie latenter Deprivation nach Marie Jahoda (Jahoda 1995, 1981) durch die Theorie einer *Kultur der Arbeitslosigkeit* (Oesch und Lipps 2013, S. 955; eigene Übersetzung) sowie die ökonomische *Anreiztheorie* (Ervasti und Venetoklis 2010, S. 120; eigene Übersetzung) ergänzt. Auf dieser theoretischen Basis werden im vierten Kapitel die eingangs formulierten Forschungsfragen abgeleitet und Hypothesen zu einer möglichen Beantwortung derselben aufgestellt. Das fünfte Kapitel beschäftigt sich mit bisherigen Forschungsbefunden, wobei einleitend die relevanten Indikatoren der Arbeitsmotivation identifiziert werden. Dem folgt die Darstellung des Forschungsstandes zu den in den Forschungsfragen definierten Einflussfaktoren.

Danach schließt die empirische Analyse an. Im sechsten Kapitel stelle ich einleitend die im Rahmen der JuSAW-Studie erhobene Stichprobe junger Arbeitsloser in Wien vor. Dem folgen Details zur Konstruktion der abhängigen und unabhängigen Variablen sowie zur Change-Score Methode. Die Ergebnisdarstellung erfolgt im siebten Kapitel. Dabei werden einleitend die deskriptiven Ergebnisse dargestellt, welchen die Analyse anhand der Change-Score-Modelle folgt. Im Zuge der Hypothesenprüfung fasst das achte Kapitel diese Ergebnisse zusammen und stellt Bezüge zu bisheriger Forschung her. Weiters wird die Durchführung der Studie kritisch reflektiert. Das neunte Kapitel schließt die Arbeit mit einem Fazit ab.

2 Motivation zur Erwerbsarbeit

In dieser Masterarbeit wird unter Arbeitsmotivation der Wille verstanden, einer legalen Form der Beschäftigung gegen ein Entgelt nachzugehen. Arbeit wird somit mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Diese kann sowohl von Arbeitnehmer*innen in unselbstständiger als auch von Unternehmer*innen in selbstständiger Form ausgeführt werden. In der Theorie wird zwischen extrinsischer und intrinsischer Arbeitsmotivation unterschieden: Während erstere auf Belohnungen von außen beruht (Wiswede 1980, S. 91), entsteht intrinsische Motivation durch „reine Freude an der Sache“ (Frey 1997, S.5). Wer intrinsisch motiviert ist, möchte Erwerbsarbeit über den Einkommenserwerb hinaus ausführen. Die Gründe dafür liegen in der Tätigkeit der Arbeit an sich (Wiswede 1980, S. 91), weshalb in diesem Kapitel einleitend auf die Definition eines allgemeinen Arbeitsbegriffs eingegangen wird. Eine solche ist in den Schriften von Karl Marx zu finden. Ausgehend von dessen Theorie wird im Anschluss untersucht, wie die Entfremdung der Arbeitenden in der Erwerbsarbeit zur Entstehung instrumenteller Arbeitseinstellungen beiträgt. Dem wird die Theorie des Wertewandels gegenübergestellt, die eine Zunahme intrinsischer Arbeitsorientierungen in modernen Gesellschaften postuliert. Abschließend wird der Beitrag der Arbeitsbedingungen zur Entstehung intrinsischer Arbeitsmotivation beleuchtet.

2.1 Begriffsabgrenzung: Arbeit versus Erwerbsarbeit

Moderne Gesellschaften sind durch eine Reduktion des Arbeitsbegriffes auf formelle Erwerbsarbeit gekennzeichnet (Voß 2018, S. 24). Die Bestimmung des allgemeinen Arbeitsbegriffs ist jedoch weitaus umfassender. Im Bedeutungswörterbuch des Duden wird Arbeit als *„körperliches oder geistiges Tätigsein mit einzelnen Verrichtungen“*, *„das Beschäftigtsein mit etwas“* sowie *„anstrengendes, beschwerliches, mühevolleres Tätigsein“* definiert (Kunkel et al. 2018, S. 113; Hervorhebungen im Original). Auch aus sprachgeschichtlicher Perspektive wird Arbeit bis ins Neuhochdeutsche hinein als „schwere körperliche Anstrengung, Mühsal, Plage“ verstanden. Erst die Lehren Luthers führten zu einem Wandel des Verständnisses von Arbeit, welche nun als *„zweckmäßige Beschäftigung und das berufliche Tätigkeitsein des Menschen“* definiert wird (Riecke und Dudenredaktion 2020, S. 104). Hier wird die enge Verflechtung des Begriffs der Arbeit mit jenem der Erwerbsarbeit deutlich. Aus soziologischer Perspektive sieht Mikl-Horke (2017, S. 24) Arbeit als *„jede zweckhafte Tätigkeit, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient“*, wobei diese Tätigkeit sowohl körperlich, als auch mental

ausgeführt werden kann. Laut dieser Definition dient die grundlegendste Form der Arbeit dazu, das Überleben mit Hilfe natürlicher Ressourcen sicherzustellen. Auch Jahoda (1995, S. 24) fasst zusammen, dass es sich bei Arbeit um „zweckgerichtetes Handeln oder das Produkt solchen Handelns“ und somit das „innerste Wesen des Lebendigseins“ handelt.

Die beiden von Jahoda angesprochenen Punkte sind auch in der Definition des allgemeinen Arbeitsbegriffs nach Karl Marx zentral. Die Zweckmäßigkeit der Tätigkeit stellt dabei das wesentliche Merkmal der Abgrenzung der Arbeit vom Spiel dar: Im Gegensatz zum Spiel wird in der Arbeit ein Zweck angestrebt, der nicht in der Tätigkeit an sich zu finden ist (Voß 2018, S. 38). Der Wille der Arbeitenden wird diesem externen Zweck untergeordnet (Marx 2009, S. 180), wobei keine klare Linie der Abgrenzung von Arbeit zur Nicht-Arbeit erkennbar ist (Voß 2018, S. 38): Es handelt sich „um so mehr“ um Arbeit, „je weniger sie durch den eignen Inhalt und die Art und Weise ihrer Ausführung den Arbeiter mit sich fortreißt, je weniger er sie daher als Spiel seiner eignen körperlichen und geistigen Kräfte genießt“ (Marx 2009, S. 180). Arbeit, beziehungsweise der Grad, zu dem eine Tätigkeit als Arbeit zu definieren ist, wird daher in negativer Relation dazu gesehen, wie sehr diese Tätigkeit genossen wird. Gleichzeitig – hier sei an das zweite von Jahoda genannte Merkmal erinnert – greift Arbeit in die „eigne Natur“ des Menschen ein und „entwickelt die in ihr schlummernden Möglichkeiten“ (Marx 2009, S. 179). Mit Bezug auf die Philosophie Hegels sieht Marx (2009a, S. 292) den Menschen als das „Resultat seiner eignen Arbeit“, womit es zur „Selbsterzeugung“ (ebd.) beziehungsweise „Selbstentfaltung“ (Voß 2018, S. 35) des Menschen durch die Arbeit kommt. Somit könnte gefolgert werden, dass die Konstitution als Mensch nach der Definition des allgemeinen Arbeitsbegriffs nach Marx durch jegliche Form der Arbeit erfolgt, wobei diese Arbeit dadurch charakterisiert ist, dass sie nicht genossen werden kann. Weiters sieht Marx (2009, S. 179) Arbeit als „Prozeß [sic!] zwischen Mensch und Natur“, wobei dieser in rudimentärer Form auch bei Tieren möglich ist (Voß 2018, S. 35). Menschliche Arbeit ist durch die geistige Vorhersehung des Arbeitsergebnisses gekennzeichnet und als unabhängig von der spezifischen Gesellschaftsform zu betrachten (Marx 2009, S. 179f.). Wie Voß (2018, S. 40) hervorhebt, schränkt Marx somit den allgemeinen Arbeitsbegriff – entgegen vielfacher diesbezüglicher Unterstellung – nicht auf jenen der abhängigen Lohnarbeit ein.

Nicht nur im Alltagsverständnis, sondern oftmals auch in den Sozialwissenschaften ist eine solche Engführung des Arbeitsbegriffes auf formelle Erwerbsarbeit vorzufinden. Letztere ist

nach Voß (2018, S. 29) dadurch gekennzeichnet, dass sie in betrieblichen Organisationsformen gegen Entgelt erbracht wird, wobei ein Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitskräfte von diesem Entgelt besteht. Auch Jahoda (1995, S. 24) weist auf die Gleichsetzung von Arbeit und Erwerbstätigkeit im Alltagsverständnis hin. Doch auch die Bestimmung des Begriffs der Erwerbstätigkeit scheint nicht eindeutig: Nach Jahoda (ebd., S. 25ff.) ist diese zusätzlich zur materiellen Entlohnung dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeit auf vertraglicher Grundlage ausgeführt wird. Laut dieser Definition zählen nicht alle Arbeitsformen, die eine finanzielle Vergütung beinhalten, zur Erwerbsarbeit: Durch die Einschränkung auf die vertragliche Basis der Arbeitsausführung werden andere ökonomische Arbeitsformen, wie selbstständige Arbeit und die Schattenwirtschaft, von dem Begriff der Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Diese Einschränkung von Erwerbsarbeit auf unselbstständig Beschäftigte findet sich auch in Bonß (2001, S. 335), welcher „beahlt-abhängige Tätigkeiten“ als Element der Vergesellschaftung moderner Arbeitsgesellschaften sieht. Dem gegenüber schließen Heidenreich und Zirra (2013, S. 309) in der Definition von Erwerbsarbeit auch die Ausführung selbstständiger Tätigkeiten mit ein. Eine etwas breitere Definition von Erwerbsarbeit findet sich in Dubin (1958, S. 4, eigene Übersetzung), welcher neben der Bezahlung die „fortwährende Beschäftigung zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen“ hervorhebt. Nur durch die regelmäßige Ausführung über einen längeren Zeitraum erlangt diese Form der Arbeit die zentrale Stellung im Leben des Individuums. Den verschiedenen Definitionen gemeinsam ist, dass Erwerbsarbeit Arbeit ist, die gegen ein Entgelt erbracht wird. Im folgenden Abschnitt wird skizziert, wie die Ausführung dieser bezahlten Arbeit nach der Theorie von Karl Marx – im Widerspruch zur „Selbsterzeugung“ des Menschen durch Arbeit an sich (Marx 2009a, S. 292) – die Entfremdung von der Arbeitstätigkeit und somit eine instrumentelle Arbeitseinstellung hervorrufen kann.

2.2 Entfremdung und instrumentelle Arbeitseinstellung

Während der allgemeine Arbeitsbegriff nach Marx als unabhängig von der konkreten Gesellschaftsform anzusehen ist, wird Entfremdung von der Arbeit als Merkmal der kapitalistischen Lohnarbeit gesehen (Furåker 2019, S. 18). Als ursächlich für die Entfremdung gilt die „Trennung von Arbeit und Kapital“ sowie das damit einhergehende Privateigentum der Kapitalisten an den Produktionsmitteln (Oppolzer 1974, S. 68). Dadurch ergibt sich die ökonomische Notwendigkeit der Besitzlosen zur Erwerbsarbeit (Furåker 2019, S. 18). Die „unselbstständige[n] Lohnarbeit“ wird auf Anweisung der Besitzer der Produktionsmittel und für deren Zwecke durchgeführt (Oppolzer 1974, S. 68). In Folge ergeben sich vier Elemente der Entfremdung der

Arbeitenden: von der Tätigkeit, dem Produkt, anderen Menschen sowie von sich selbst (Oppolzer 1974, S. 68f.). Für diese Masterarbeit von besonderer Relevanz ist die Entfremdung von der Arbeitstätigkeit, welche sich durch die Unwissenheit über den Zweck der Arbeit ergibt (ebd.). Dadurch wird Arbeit zur „Zwangsarbeit“ und soll lediglich der Arbeitstätigkeit externe Bedürfnisse befriedigen, trägt jedoch an sich nicht zur Bedürfnisbefriedigung bei (Marx 2009a, S. 238; Hervorhebung im Original). Die Entfremdung von dem Produkt ergibt sich durch die Produktion desselben für einen „anonymen Markt“; die Entfremdung von anderen Menschen aufgrund der Reduktion der zwischenmenschlichen Beziehungen auf das erzielbare Gehalt beziehungsweise die Bedürfnisse, die dadurch befriedigt werden können. Auch die zuletzt genannte Selbstentfremdung ist von besonderem Interesse: Aufgrund dieser wird der im allgemeinen Arbeitsbegriff enthaltene Anspruch an Selbstverwirklichung in der kapitalistischen Lohnarbeit verunmöglicht (Oppolzer 1974, S. 68f.). Durch diese Formen der Entfremdung wird die Arbeit zum reinen „Mittel zur Befriedigung eines Bedürfnisses, des Bedürfnisses der Erhaltung der physischen Existenz“ (Marx 2009a, S. 240; Hervorhebung im Original).

Diese an ökonomischen Anreizen orientierte Arbeitseinstellung ist unter dem Begriff des „Instrumentalismus“ bekannt (Furåker 2019, S. 19; eigene Übersetzung). Laut diesem besteht die Motivation zur Erwerbsarbeit alleine in dem extrinsischen Motiv der Aufrechterhaltung eines bestimmten Lebensstils (Goldthorpe et al. 1968, S. 39), wobei dies auch das Streben nach für das Überleben nicht essentiell notwendigen Konsumgütern umfassen kann (Furåker 2019, S. 19). Erwerbsarbeit wird somit nicht als „Quelle der Selbstverwirklichung“ angesehen (Goldthorpe et al. 1968, S. 39; eigene Übersetzung). Damit einhergehend wird bei Annahme einer instrumentellen Arbeitseinstellung von geringen intrinsischen Arbeitswerten und einer klaren Abgrenzung der Sphäre des Arbeitslebens von anderen Lebensbereichen ausgegangen (Furåker 2019, S. 19). Die Debatte zur zunehmenden Ausbreitung instrumenteller Arbeitseinstellungen wurde durch die „Affluent Worker Study“ von Goldthorpe et al. (1968) ins Leben gerufen (Gallie 2019, S. 27f.). Goldthorpe et al. (1968, S.4) betrachten ein Sample von ausschließlich männlichen und verheirateten Industriearbeitern, unter welchen eine hohe Verbreitung instrumenteller Arbeitseinstellungen festgestellt wird (ebd., S. 147ff.). Diese wird durch das Streben nach dem Erhalt und der Beibehaltung eines hohen Lebensstandards erklärt (ebd., S. 149f.). Die Autoren weisen zwar auf die Einschränkungen sowie die Selbstselektion des Samples hin (ebd., S. 154), argumentieren aber, dass dieses möglicherweise typisch für zukünftige, am Konsum orientierte Lebensstile sein könnte (ebd., S. 174). Wie Gallie (2019, S.

28) anspricht, beschränkte sich die Studie auf genau jene Arbeitsbedingungen, die nach der Theorie von Marx als typisch für die entfremdete Industriearbeit angesehen werden können. Die entsprechenden Formen der Arbeitsproduktion – Standardisierung durch Zerlegung der Arbeitstätigkeiten in möglichst viele Einzelaufgaben, die jeweils einem Arbeitenden in repetitiver Tätigkeit zugeordnet werden – basieren auf dem als „*wissenschaftliche Betriebsführung*“ bekannten Konzept Frederick W. Taylors, welches dieser zur Wende des 19. / 20. Jahrhunderts entwickelte (Schmidt 2017a, S. 292f.). Taylors Methoden wurden Anfang des 20. Jahrhunderts von Henry Ford zur effizienteren Massenproduktion eingesetzt (Schmidt 2017, S. 144). Seit den 1960er Jahren stehen diesen Organisationsformen Bestrebungen zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ gegenüber (Oehlke 2017, S. 167), die in Deutschland unter den Begriffen „Job-Rotation“ (Arbeitsplatzwechsel), „Job-Enlargement“ (Erweiterung des individuellen Aufgabenspektrums) und „Job-Enrichment“ (Selbstständige Durchführung eines größeren Aufgabenspektrums) auch staatlich gefördert wurden (Schmidt 1982, S. 172). Diese Abkehr von der monotonen Industriearbeit regt an, die von Goldthorpe et al. (1968) vorhergesagte Ausbreitung instrumenteller Arbeitseinstellungen in Frage zu stellen: Maßnahmen zur Schaffung humanerer Arbeitsbedingungen könnten die Relevanz nicht-monetärer Aspekte von Erwerbsarbeit erhöhen. Die mögliche Entwicklung hin zu Selbstverwirklichungsansprüchen an die Erwerbsarbeit wird im nächsten Abschnitt anhand der Theorie zum postmateriellen Wertewandel betrachtet.

2.3 Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit

Der These des Instrumentalismus entgegengestellt sind Theorien zum zunehmenden Wunsch nach Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit. Neben der bereits angesprochenen Veränderung der Arbeitsbedingungen wird dieser durch makrogesellschaftliche Entwicklungen erklärt. Auf solche nimmt die Theorie des postmaterialistischen Wertewandels nach Ronald Inglehart Bezug, welche im Folgenden vorgestellt wird. Diese wird durch die von Martin Baethge aufgestellte These der normativen Subjektivierung von Erwerbsarbeit ergänzt, welche sich auf die Arbeitsorientierungen Jugendlicher konzentriert und daher für diese Masterarbeit von besonderer Relevanz ist.

2.3.1 Wertewandel: Vom Materialismus zum Postmaterialismus

Die These des Wertewandels ist auf die Forschung von Ronald Inglehart (1977, S. 21-34) zurückzuführen, welcher in den 1970er-Jahren einen Übergang von materialistischen zu

postmaterialistischen Werthaltungen in Bezug auf politische Ansichten postulierte. In Weiterentwicklung der Theorie werden postmaterialistische Werthaltungen auch als ausschlaggebend für die Entwicklung von Selbstverwirklichungsansprüchen an die Erwerbsarbeit gesehen (ebd., S. 55). Inglehart (ebd., S. 21-34) orientiert sich an der von Abraham Maslow entwickelten Theorie einer Hierarchie menschlicher Bedürfnisse. Nach Maslow (1977, S. 59) können fünf Arten menschlicher Bedürfnisse unterschieden werden, welche in allen Kulturen auftreten: Physiologische Bedürfnisse (insbesondere Nahrung), Sicherheitsbedürfnisse, Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Liebe, Bedürfnisse nach Achtung sowie Selbstverwirklichungsbedürfnisse (ebd., S. 74-89). Ausschlaggebend für die Theorie Maslows ist, dass die Befriedigung der Bedürfnisse eine Rangordnung (folgend obiger Aufzählung) aufweist: Erst bei Befriedigung der „vormächtigeren Bedürfnisse“ entstehen die darauffolgenden Bedürfnisse (ebd., S. 103). So ist die Befriedigung physiologischer Bedürfnisse notwendig, damit sich das Bedürfnis nach Sicherheit entwickeln kann. Ist dieses erfüllt, tritt das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Liebe auf, dessen Befriedigung wiederum die Bedürfnisse nach Achtung folgen. An der Spitze der Hierarchie stehen die Selbstverwirklichungsbedürfnisse: diese treten erst zutage, wenn alle darunter liegenden Bedürfnisse gestillt wurden. Zu menschlicher Motivation tragen nur unbefriedigte Bedürfnisse bei: befriedigte Bedürfnisse werden nicht mehr als solche wahrgenommen (ebd., S. 103). Mit Bezug auf die Motivation zur Erwerbsarbeit würde dies bedeuten, dass nicht-materielle Bedürfnisse wie die Selbstverwirklichung erst entstehen können, wenn die zuvorkommenden physiologischen und Sicherheitsbedürfnisse durch ausreichend finanzielle Absicherung befriedigt werden (Gallie 2007, S. 280).

Wie Maslow nimmt auch Inglehart (1977, S. 21-34) keine Einschränkung auf Erwerbsarbeit vor und betrachtet die Änderung von Werthaltungen aus makrosoziologischer Perspektive: So sei die Entstehung postmaterieller Werthaltungen in jüngeren Generationen auf das steigende Wohlstandsniveau in postindustriellen Gesellschaften zurückzuführen. Dabei wird argumentiert, dass in jungen Jahren angenommene Werthaltungen über den Lebensverlauf hinweg stabil bleiben, weshalb Wertänderungen nur durch Generationswechsel vorstattengehen können (Inglehart 1977, S. 23). Diese Sichtweise kann mit Rose (2005, S. 153) in Frage gestellt werden: So bestehe noch Unklarheit darüber, inwieweit sich Arbeitsorientierungen tatsächlich in Jugendjahren etablieren, im Gegensatz zu der Möglichkeit einer Änderung aufgrund der gegenwärtigen Lebensumstände.

Inglehart konnte seine Thesen anhand einer umfangreichen Datenlage empirisch stützen. Die Entwicklung des theoretischen Arguments erfolgte mit Bezugnahme auf Daten aus Frankreich, Westdeutschland, Belgien, den Niederlanden und Italien aus den Jahren 1970/71 sowie Großbritannien aus dem Jahr 1970 (Inglehart 1977, S.27). Weitere Analysen bezogen sich auf die Daten der Eurobarometer über einen Zeitraum von 20 Jahren, der World Values Survey 1981/82 sowie einer Panelstudie in den USA, Deutschland und den Niederlanden von 1974 bis 1981 (Inglehart 1989, S. 9). Die Zunahme postmaterieller Werthaltungen besonders westlicher Gesellschaften wurde auch in der Entwicklung von 1970 bis 1994 beobachtet (Inglehart 1997, S. 157). Damit einhergehend wurde der durch die sozio-ökonomische Entwicklung postindustrieller Gesellschaften hervorgerufene Gegensatz von Überlebens- und Selbstverwirklichungswerten auf Basis des World Values Survey 2005/06 (Inglehart und Welzel 2005, S. 7) empirisch nachgewiesen. Letztgenannte Studie identifizierte Individualismus, Autonomie und Selbstverwirklichung als Elemente einer zugrundeliegenden Dimension (ebd., S. 136). Diese Werte gehen weiters mit einem hohen Bildungsniveau einher, dessen Expansion nach Inglehart und Welzel (2005, S. 28) auf den zunehmenden Bedarf an hoch ausgebildeten Fachkräften in der Dienstleistungsgesellschaft – auch als „kognitive Mobilisierung“ bezeichnet – zurückzuführen ist. Die Autoren merken jedoch an, dass die Nationalität bei der Entwicklung bestimmter Wertvorstellungen ausschlaggebender ist als das Bildungsniveau (ebd., S. 37).

Trotz dieser umfangreichen empirischen Befunde ist Ingleharts These der Wertverschiebung nicht unumstritten. So argumentiert Klages (1988, S. 116) für eine „Wertsynthese“, die sich aufgrund der gleich hohen Wichtigkeit von „Pflicht- und Akzeptanzwerten“ sowie „Selbstentfaltungswerten“ für Individuen ergibt. Diese Theorie wird in einer aktuelleren Untersuchung von Klein und Pötschke (2000, S. 202) unterstützt, welche anhand von Eurobarometer-Daten im Zeitraum 1970 bis 1997 einen prozentuellen Anstieg dieses „Mischtyps“ verzeichnen – bei einem abnehmenden Anteil der rein an materiellen Werten orientierten sowie einer Stagnation der an postmateriellen Werten orientierten Bevölkerungsgruppen. Noelle-Neumann und Petersen (2004, S. 30) sehen zwar ebenfalls einen in den 1960er Jahren beginnenden Wertewandel, beobachten jedoch eine Rückkehr zu traditionellen Wertorientierungen seit den 1990er-Jahren.

2.3.2 Normative Subjektivierung von Erwerbsarbeit

Wie Inglehart argumentiert auch Martin Baethge (1991, S. 6; Hervorhebungen im Original) für eine Zunahme von Selbstverwirklichungsansprüchen an die Erwerbsarbeit und sieht diese in der „*normativen Subjektivierung*“ von Erwerbsarbeit begründet. Unter Subjektivierung ist damit der Wunsch nach Identifizierung mit der Arbeit von Seiten der Arbeitenden gemeint (Baethge 1994, S. 245). Das normative Element dieses Subjektivierungsprozesses liegt darin, dass die Ansprüche von Seiten der Beschäftigten an die Erwerbsarbeit herangetragen werden. Baethge (1991, S. 6f.) grenzt dies von Subjektivierung im Sinne der Anpassung betrieblicher Organisationsformen von Unternehmerseite an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen ab. Die Ansprüche betreffen den „*unmittelbaren Arbeitsprozess*“, also die Ausführung der Tätigkeit an sich, wobei diese weiterhin fremdbestimmt vonstattengeht (ebd., S. 6). Mit Max Weber argumentiert Baethge (1991, S. 7) für eine Änderung des „subjektiv gemeinten Sinns“ (Weber 2010, S. 4), welcher in der Erwerbsarbeit gesehen wird. Als Beispiele nennt Baethge den Anspruch, Spaß an der Arbeit zu haben, diese eigenverantwortlich durchführen zu können sowie eigene Qualifikationen in die Ausführung der Arbeit einbringen zu können. Diese Wünsche an die Erwerbsarbeit bestehen unabhängig von Geschlecht, Beruf und Berufsstatus (ebd., S. 7ff), womit die Berufsrolle zunehmend identitätsstiftend wirkt (ebd., S. 10). Die Theorie der normativen Subjektivierung von Erwerbsarbeit kann somit jener der Entfremdung in kapitalistischen Arbeitsverhältnissen entgegengestellt werden: So sieht Baethge (1991, S. 7) aufgrund des geänderten Sinns, der in der Erwerbsarbeit gesehen wird, die Argumentation der Zunahme instrumenteller Arbeitseinstellungen als widerlegt. Als empirische Grundlage der Theorie Baethges dient eine Studie zu den Untersuchungen der Arbeitsorientierungen Jugendlicher aus den 1980er Jahren. Diese fokussierte auf ein Sample von 168 19-25-Jährigen, welche in den verschiedensten Branchen unselbstständig beschäftigt waren (Baethge et al. 1989, S. 57f.).

Baethge (1991, S. 12) führt die Entwicklung neuer Anspruchshaltungen an die Erwerbsarbeit auf drei gesellschaftliche Strukturmerkmale zurück. Dazu zählt zum einen der zunehmend längere Verbleib im Bildungssystem, welchen wie Inglehart auch Baethge in der Ausbreitung wissensabhängiger Arbeit begründet sieht. Der länger andauernde Besuch von Schulen oder tertiären Bildungseinrichtungen ermöglicht die Ausbildung des „Eigensinns der Subjekte“. Damit sind Einstellungen gegenüber Erwerbsarbeit gemeint, welche noch nicht durch die Arbeitstätigkeit geprägt sind, und von den Individuen als Anspruch an diese herangetragen werden. Als

zweites Element nennt (Baethge 1991, S. 13) die in den Ausführungen zur Humanisierung der Arbeitswelt bereits angesprochene umfangreichere Gestaltung von Arbeitstätigkeiten, welche mit den „subjektzentrierten Ansprüchen“ der Beschäftigten in größerem Ausmaß in Einklang stehen als tayloristische Arbeitskonzepte. Zuguterletzt steht die Ausweitung subjektorientierter Ansprüche für Baethge (ebd.) auch mit dem zunehmenden Anteil von Frauen im Erwerbsleben in Zusammenhang. Aufgrund der historisch geringeren weiblichen Erwerbsbeteiligung werden diese in der Sozialisation in geringerem Ausmaß durch die im Erwerbssystem vorherrschenden Normvorstellungen geprägt als Männer. Weiters verfügen Frauen tendenziell über ein höheres Bildungsniveau, womit sich der Kreis zu erstgenanntem Strukturmerkmal schließt.

Auf Grundlage der ALLBUS-Daten für Westdeutschland aus den Jahren 1982 und 1991 schließt sich Heidenreich (1996, S. 32; S. 37f) der Argumentation Baethges an und sieht eine „subjektive Modernisierung der Arbeitsgesellschaft“ (ebd., S. 39) besonders unter jungen Erwerbstätigen mit hohem Bildungsniveau. Dem gegenüber argumentieren Fischer und Eichler (2015, S. 403) in Kritik der Theorie Baethges für eine „Distinktive Selbstverwirklichung“: Laut dieser neueren Forschung ist der Wunsch nach Selbstverwirklichung nicht unter Jugendlichen allgemein verbreitet, sondern auf statushohe Milieus eingeschränkt – in diesen jedoch in allen Altersgruppen vorzufinden. Im Vergleich zu höheren Altersgruppen ist unter Jugendlichen – auf Grundlage der ALLBUS und ISSP-Daten aus den Jahren 1991 und 2010 – sogar eine Abnahme intrinsisch orientierter Arbeitswerte vorzufinden: Während diese in teilweiser Übereinstimmung mit Baethges Forschung im Jahr 1991 noch über dem Durchschnitt lagen, weisen Jugendliche im Jahr 2010 unter allen Altersgruppen den geringsten Anteil der „subjektbezogenen Arbeitsorientierung“ (ebd.) auf.

2.4 Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsmotivation

Die Rolle der Arbeitsbedingungen bei der Entwicklung von Arbeitsorientierungen wurde in dieser Masterarbeit bereits zweifach angesprochen: In den Ausführungen zu instrumentellen Arbeitseinstellungen, welchen durch humanere Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden soll, sowie als eines der ausschlaggebenden Strukturmerkmale zur Entwicklung von Subjektivierungsansprüchen nach der Theorie Baethges. In diesem Abschnitt wird der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Arbeitsmotivation anhand zweier aus dem Schnittpunkt von Arbeitswissenschaft und Psychologie stammenden Theorien näher beleuchtet: Der Zwei-

Faktoren-Theorie nach Frederick Herzberg sowie dem darauf Bezug nehmenden Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham.

2.4.1 Zwei-Faktoren-Theorie

Die von der Forschungsgruppe um Frederick Herzberg entwickelte Zwei-Faktoren-Theorie (Hackman und Oldham 1980, S. 56, eigene Übersetzung) betrachtet das Motivierungspotential verschiedener Arbeitsmerkmale. Diese werden anhand ihres Beitrags zum Erlangen von Arbeitszufriedenheit zwei Gruppen zugeordnet: Hygienefaktoren und Motivatoren. Der Begriff der Hygienefaktoren wird in Analogie zur Hygiene im medizinischen Bereich geprägt: So wie diese präventiv zur Verhinderung von Krankheiten wirkt, sollen Hygienefaktoren dem Entstehen von Unzufriedenheit mit der Arbeit entgegenwirken. Hygienefaktoren beziehen sich auf den Kontext der Arbeitsausführung und umfassen Merkmale wie die finanzielle Vergütung, Beziehungen zu Kolleg*innen und Vorgesetzten, physische Arbeitsbedingungen sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Wenn diese ein Niveau erreichen, das von den Arbeitnehmer*innen als akzeptabel angesehen wird, wird Unzufriedenheit verhindert. Die Nicht-Unzufriedenheit führt jedoch nicht zur Arbeitszufriedenheit – diese kann nur durch Motivatoren erreicht werden (Herzberg et al. 1965, S. 113f.).

Motivatoren sind in der Ausführung der Arbeitsaufgaben an sich zu finden: nur durch diese – und nicht durch den Kontext der Arbeitsausführung – kann das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung erfüllt werden. Selbstverwirklichung wird als von allen Menschen angestrebtes Ziel definiert, weshalb Arbeitszufriedenheit nur durch die Ermöglichung derselben in der Arbeitstätigkeit erreicht werden kann. Die Motivatoren umfassen beispielsweise die Ausführung einer interessanten Arbeit sowie die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung und Autonomie. Sind keine Motivatoren vorhanden, bleibt auch die Arbeitszufriedenheit aus. Aus dieser Nicht-Zufriedenheit lässt sich jedoch wiederum nicht automatisch auf Unzufriedenheit mit der Arbeit schließen – diese entsteht nur beim Ausbleiben der Hygienefaktoren (Herzberg et al. 1965, S. 114ff.). Wie erkenntlich ist, können Motivatoren mit Faktoren intrinsischer Arbeitsmotivation gleichgesetzt werden, während Hygienefaktoren die extrinsische Dimension betrachten (Wiswede 1980, S. 105).

Trotz der klaren Abgrenzung von Motivatoren und Hygienefaktoren wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei der Abwesenheit von Motivatoren Hygienefaktoren umso notwendiger sind, um akzeptable Arbeitsbedingungen zu schaffen. Umgekehrt wird die Nichterfüllung der

Hygienefaktoren auch eher akzeptiert, wenn sehr starke Motivatoren vorhanden sind (Herzberg et al. 1965, S. 115f.). In anderen Worten: Sind ausreichend Faktoren intrinsischer Arbeitsmotivation vorhanden, wird extrinsischen Arbeitsmerkmalen eine geringere Bedeutung beigemessen.

Wie Hackman und Oldham (1980, S. 58) betonen, liefert dieses auch als Motivations-Hygiene-theorie bezeichnete Modell einen bedeutsamen Beitrag dazu, die Signifikanz der unmittelbaren Arbeitstätigkeit für die Motivation zur Erwerbsarbeit hervorzuheben. In kritischer Betrachtung des Modells wird sowohl auf die mangelnde empirische Stützung als auch auf Schwierigkeiten der genauen Definition und damit einhergehend Messung von Motivatoren eingegangen. Weiters wird auf die Überschneidung von Motivatoren und Hygienefaktoren hingewiesen: So wäre beispielsweise eine Gehaltserhöhung der Theorie nach zwar als Hygienefaktor einzuordnen – würde diese jedoch als Ausdruck von Anerkennung verstanden, könnte es sich auch um einen Motivationsfaktor handeln (ebd.). Das im nächsten Abschnitt dargestellte Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham (1980) fokussiert auf die Motivatoren und liefert eine genauere Ergründung der für diese ausschlaggebenden Arbeitsbedingungen.

2.4.2 Job Characteristics Model

Das Job Characteristics Model wurde in den 1970er Jahren von Richard Hackman und Greg Oldham entwickelt, welche dieses als Basis zur Neugestaltung von Arbeitsaufgaben sehen. Deren Notwendigkeit ergibt sich nach den Autoren aufgrund wachsender Unzufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen, welche auf die bereits angesprochene Entfremdung in spezialisierter und fragmentierter Industriearbeit zurückgeführt wird. Hackman und Oldham setzen dabei die Entfremdungstheorie mit der Bildungsexpansion in Zusammenhang: In Übereinstimmung mit oben angeführten Theorien zum Wertewandel wird die Abneigung gegenüber der monotonen Industriearbeit mit dem steigenden Bildungsniveau in der Gesellschaft begründet. Höhere Bildung geht mit dem Wunsch nach intrinsischer Arbeitsqualität einher – Entfremdung entsteht, wenn dieser Wunsch nicht erfüllt werden kann (Hackman und Oldham 1980, S. 5-8). Weiters wird einleitend auf die Abhängigkeit der als wichtig angesehenen Jobcharakteristika je nach beruflicher Stellung hingewiesen – so ist für Arbeiter eher die Bezahlung, für Angestellte eher die interessante Arbeit wichtig (ebd., S. 11).

Nach Hackman und Oldham (1980, S. 71f.) setzt hohe intrinsische Arbeitsmotivation voraus, dass die Gefühle der jeweiligen Person von der Leistung in der Erwerbstätigkeit beeinflusst werden. Somit belohnen die Erwerbstätigen sich bei Erbringung guter Leistungen durch die damit einhergehenden positiven Gefühle selbst, was wiederum als Anreiz dient, weiterhin nach Erfolg im Arbeitsleben zu streben. Hackman und Oldham (1980, S. 72f.) identifizieren drei Bedingungen, die zu hoher „interner Arbeitsmotivation“ führen – in der Übersetzung nach Kleinbeck und Kleinbeck (2009, S. 146) bezeichnet als „psychologisch bedeutsame Erlebniszustände“: „Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitstätigkeit“ (Kauffeld und Grote 1999, o.S.) „Verantwortlichkeit für Arbeitsergebnisse“ (Kleinbeck und Kleinbeck 2009, S. 146) sowie „Kenntnis der Arbeitsergebnisse“ (ebd.). Hohe intrinsische Arbeitsmotivation entsteht und besteht nur, wenn alle drei Erlebniszustände erfüllt sind. Wie am Beispiel des Golfspiels illustriert wird, können diese drei Zustände auch außerhalb der Erwerbsarbeit erlebt werden (Hackman und Oldham 1980, S. 73f.). Hier ist ein Widerspruch zu der von Marx vorgenommenen Abgrenzung von Arbeit und Spiel erkennbar: Scheinbar kann diese in Bezug auf intrinsische Arbeitsmotivation nicht mehr gezogen werden; möglicherweise ist es sogar notwendig, die Arbeit als Spiel zu sehen, um intrinsische Arbeitsmotivation zu erlangen.

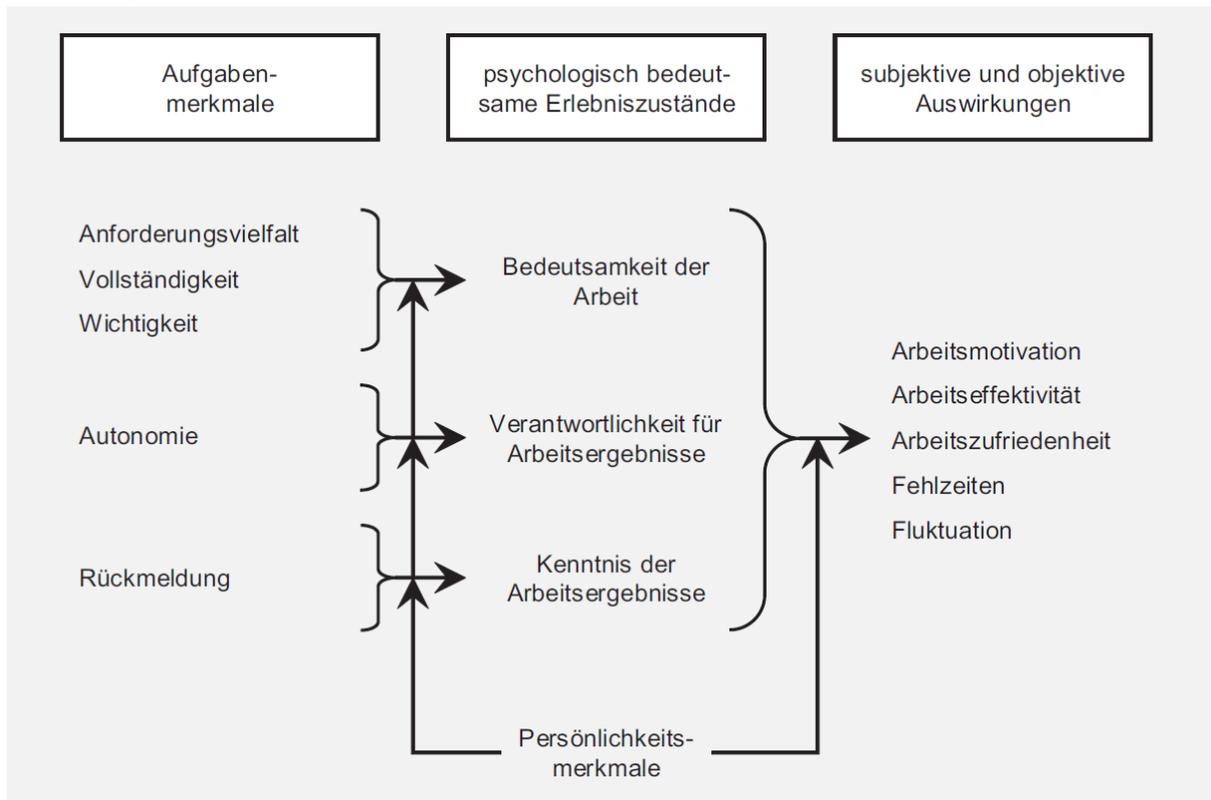
Die Erlebniszustände, welche zu hoher intrinsischer Arbeitsmotivation führen, werden der Theorie nach über fünf tätigkeitsbezogene Merkmale erreicht. Drei derselben – *Anforderungsvielfalt, Vollständigkeit und Wichtigkeit* – tragen zum Erleben von Bedeutsamkeit der Arbeitstätigkeit bei. *Anforderungsvielfalt* ist gegeben, wenn eine Person verschiedene, voneinander unterscheidbare Arbeitsaufgaben ausführt und bei der Arbeitsausführung auch verschiedene Fähigkeiten anwenden kann. Durch den Einsatz des eigenen Wissens und eigener Fähigkeiten bei der Ausführung einer Aufgabe wird diese als bedeutsam erlebt, wobei allein die Bedeutsamkeit für die ausführende Person ausschlaggebend ist – der gesamtgesellschaftliche Wert der Arbeitstätigkeit ist in dieser Hinsicht für das Erleben von Bedeutsamkeit der Arbeitstätigkeit irrelevant (Hackman und Oldham 1980, S. 78). Das zweite Merkmal der *Vollständigkeit* wird erfüllt, wenn die Arbeitstätigkeit von Anfang bis Ende ausgeführt wird und ein sichtbares Ergebnis mit sich bringt (ebd.). Der dritte für das Erleben von Bedeutsamkeit relevante Aspekt der *Wichtigkeit* befasst sich mit der Bedeutung einer Aufgabe für das Leben anderer Menschen – seien dies Arbeitskolleg*Innen, Kund*Innen oder sonstige von der Arbeitsaufgabe Betroffene. Somit werden Arbeitstätigkeiten, bei denen eine Vielfalt von Fähigkeiten einer Person zum Einsatz kommt, die vollständig ausgeführt werden und das Leben anderer Menschen

einschlägig beeinflussen können, als sehr bedeutsam wahrgenommen. Zur Wahrnehmung von Bedeutsamkeit wäre es aber auch ausreichend, wenn nur einer dieser Faktoren erfüllt ist (ebd., S. 79).

Der Erlebniszustand der Verantwortlichkeit wird bei der Ausführung von Tätigkeiten erlebt, die durch einen hohen Grad an *Autonomie* gekennzeichnet sind. Hackman und Oldham (1980, S. 79f.) definieren Autonomie als die Möglichkeit zur Selbstbestimmung über die Reihenfolge und Art der Ausführung der Arbeitstätigkeiten. Da die Selbstbestimmung dazu führt, dass die Arbeitsergebnisse auch als Ergebnis der eigenen Anstrengungen wahrgenommen werden, bringt erhöhte Autonomie auch eine erhöhte gefühlte Verantwortlichkeit für Erfolg oder Misserfolg bei der Ausführung der Arbeitstätigkeit mit sich.

Der dritte Erlebniszustand – *Kenntnis über die Arbeitsergebnisse* – wird durch Rückmeldung darüber erreicht, ob die Arbeit erfolgreich ausgeführt wurde. Hackman und Oldham (1980, S. 80) heben in Bezug auf dieses Aufgabenmerkmal hervor, dass die Rückmeldung direkt von der Tätigkeit an sich kommen muss: Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn sich ein reparierter Fernseher wieder aufdrehen lässt. Jedoch wird darauf hingewiesen, dass das Feedback rein aus der Arbeitstätigkeit an sich oftmals schwer zu bestimmen ist, womit auch Rückmeldungen aus anderen Quellen – wie zum Beispiel Vorgesetzten – Kenntnis über die Arbeitsergebnisse liefern können (ebd., S. 96f.). Neben der für diese Masterarbeit relevanten Arbeitsmotivation werden auch die Arbeitseffektivität, Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten und Fluktuation durch die fünf Aufgabenmerkmale beziehungsweise die damit erreichten psychologischen Erlebniszustände beeinflusst (Hackman und Oldham 1980, S. 90). Das Modell von Hackman und Oldham wird von Kleinbeck und Kleinbeck (2009, S. 146) in folgender Grafik zusammengefasst:

Abbildung 1: Job Characteristics Model nach Hackman und Oldham



Quelle: Kleinbeck und Kleinbeck 2009, S. 146

Die Autoren merken an, dass Arbeitsmotivation auch durch andere, nicht in der Tätigkeit liegende Aspekte beeinflusst werden kann. Zu diesen zählen etwa Persönlichkeitsmerkmale: Auch im Falle von Tätigkeiten mit hohem Motivierungspotential kann es zur Frustration kommen, wenn die Mitarbeiter*innen nicht die notwendigen Fähigkeiten zur Ausführung der Tätigkeiten besitzen (Hackman und Oldham 1980, S. 82ff.) Weiters kommt es eher zu intrinsischer Arbeitsmotivation, wenn Selbstentfaltung in der Arbeit angestrebt wird. Auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitskontext wird als Einflussfaktor genannt: Mit der Arbeitszufriedenheit steigt auch die Chance der positiven Reaktion auf Tätigkeiten mit hohem Motivierungspotential (ebd., S. 85f.).

In kritischer Betrachtung ihres Modells weisen Hackman und Oldham (1980, S. 97) unter anderem auf die Unklarheit bezüglich des Zusammenhangs von objektiven Aufgabenmerkmalen und deren subjektiver Wahrnehmung durch die Beschäftigten hin. So ist unklar, ob das Motivierungspotential tätigkeitsbezogener Merkmale unabhängig von deren individueller Wahrnehmung besteht, oder ob gerade Letztere für die Entwicklung intrinsischer Arbeitsmotivation ausschlaggebend ist. Weiters wird angemerkt, dass das Modell nicht als vollständige Beschreibung der Motivierungspotentiale verschiedener Aufgabenmerkmale gesehen werden kann.

Für diese Arbeit von Relevanz ist jedoch die Beziehung zwischen spezifischen Aufgabenmerkmalen und Reaktionen der Beschäftigten darauf, welche laut einer Metaanalyse empirischer Befunde zum Job Characteristics Model unterstützt wird (Fried und Ferris 1987). In rezenter Forschung wird das Modell sowohl bei Untersuchung der Arbeitszufriedenheit im Sozialbereich in Deutschland (Blanz 2017) als auch mit Bezug auf das Wohlbefinden von Beschäftigten im Gesundheitssektor in Kenia gestützt (Katua 2014). Zusätzlich werden die genannten Aufgabenmerkmale vielfach zur Bestimmung intrinsischer Arbeitspräferenzen sowie -qualität herangezogen (siehe z.B. Kozák 2020; Kalleberg und Marsden 2019; Fritsch et al. 2019; Gesthuizen et al. 2019; Esser und Lindh 2018).

2.5 Zusammenfassung

Arbeit in ihrer allgemeinen Form wird als zweckmäßige Tätigkeit definiert, welche der Bedürfnisbefriedigung dient und das Menschsein an sich konstituiert. Durch die Ausführung von Arbeit im Rahmen kapitalistischer Lohnarbeitsverhältnisse wird diese nach der Theorie von Marx auf den Zweck der Befriedigung materieller Bedürfnisse eingeschränkt, wodurch Selbstverwirklichung in der Erwerbsarbeit verunmöglicht wird. Dem gegenüber argumentieren Vertreter von Theorien des postmateriellen Wertewandels für eine Zunahme von Selbstverwirklichungsansprüchen durch den zunehmend längeren Verbleib im Bildungssystem in postindustriellen Gesellschaften. Ausschlaggebend scheinen auch die Arbeitsbedingungen zu sein: Während tayloristische Modelle der Arbeitsorganisation zu entfremdeten Arbeitsbedingungen und instrumentellen Arbeitseinstellungen führen, soll intrinsische Arbeitsmotivation durch verbesserte Arbeitsbedingungen hervorgerufen werden. Diese werden in dem Job Characteristics Model anhand tätigkeitsbezogener Aufgabenmerkmale zusammengefasst, welche als Vorlage zur Identifikation von Faktoren der Beschäftigungsqualität in dieser Masterarbeit herangezogen werden.

3 Arbeitslosigkeit und Arbeitsmotivation

Im vorherigen Kapitel wurde Arbeit als konstituierendes Merkmal des Menschseins dargestellt. Als strukturgebendes Merkmal moderner Gesellschaften dient jedoch nicht Arbeit „im Sinne eines bewussten, planvollen und zielgerichteten Handelns“, sondern Arbeit in Form von Erwerbsarbeit, die gegen eine finanzielle Vergütung ausgeführt wird (Heidenreich und Zirra 2013, S. 309f.). Wenn von modernen Arbeitsgesellschaften gesprochen wird, ist daher die „kapitalistische Erwerbsarbeitsgesellschaft“ gemeint, wobei die in der Lohn- oder Erwerbsarbeit erwirtschaftete Leistung ausschlaggebend zur Festlegung des sozialen Status ist (Bonß 2001, S. 335f.). Das Vorhandensein einer (ausreichend vergüteten) abhängigen Erwerbsarbeit ermöglicht nicht nur die soziale Integration in modernen Gesellschaften (Bonß 2018, S. 398), sondern dient als auch Orientierungspunkt zur Vergabe sozialer Anerkennung (Ludwig-Mayerhofer 2009, S. 12). Weiters stellt Erwerbsarbeit einen „sozialen Anker“ dar, welcher neben der finanziellen Vergütung auch die Alters- und Krankenvorsorge umfasst (Dostal 2017, S. 123).

Das unhinterfragte Verständnis von Arbeit als Lohnarbeit geht mit einer Abwertung anderer Existenzformen – zu denen auch die Erwerbslosigkeit zählt – einher (Bonß 2001, S. 336). Gleichzeitig sind Arbeitsgesellschaften als Erwerbsarbeitsgesellschaften auch durch das Gegenteil von Erwerbsarbeit – eben Erwerbslosigkeit – definiert, welche in erzwungener Form über einen kurzen Zeitraum ein Merkmal kapitalistischer Wirtschaftssysteme darstellt (Bonß 2018, S. 400). Nach Bonß et al. (1984, S. 144) handelt es sich dabei um einen „notwendigen“ Strukturdefekt“, der die Konstitution von Arbeitsgesellschaften erst ermöglicht. Durch die Notwendigkeit von Erwerbslosigkeit zur Aufrechterhaltung des kapitalistischen Systems kann das strukturelle Problem der Arbeitslosigkeit nicht als solches dargestellt werden. Die Abweichung von den Normen der Arbeitsgesellschaft wird daher in die Verantwortung des Individuums verlagert und als subjektiv verschuldet wahrgenommen (ebd.). Dies bedingt die zahlreichen negativen Folgen der Erwerbslosigkeit für die Betroffenen: Neben materiellen Einbußen umfassen diese soziale Exklusion bis zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit (Ludwig-Mayerhofer 2018, S. 179-185). Im ersten Abschnitt dieses Kapitels wird auf die von Marie Jahoda entwickelte Theorie latenter Deprivation eingegangen, welche auf die negativen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf das mentale Wohlbefinden Bezug nimmt. Danach werden die Theorien einer Kultur der Arbeitslosigkeit sowie die ökonomische Anreiztheorie beleuchtet.

3.1 Theorie latenter Deprivation

Die Grundlage der Theorie latenter Deprivation stellt die bekannte Marienthal-Studie aus den 1930ern dar. Als eine der ersten systematischen Untersuchungen zu den individuellen Folgen von Arbeitslosigkeit in sozialer und psychischer Hinsicht ist diese auch gegen Ende des 20. Jahrhunderts noch von Relevanz (Frey 1995, S. IV). In Marienthal, einem Dorf östlich von Wien, wurden mit der Schließung der ortsansässigen Fabrik im Jahr 1930 drei Viertel der Familien vom Bezug sozialstaatlicher Transferleistungen zur Bestreitung des Lebensunterhalts abhängig (Jahoda et al. 1975, S. 32-34). Marienthal wird als „müde Gemeinschaft“ (ebd., S. 55) bezeichnet, die von einem Rückgang der Aktivitäten sowohl in Bezug auf soziale Beziehungen, als auch in Bezug auf politisches Engagement gekennzeichnet ist (ebd., S. 55-62). Auch ein Verlust der Zeitstruktur unter den erwerbslosen Männern – welchen mit dem Verlust der Erwerbstätigkeit jegliche Arbeitsgrundlage erzogen wurde – wird festgestellt. Für Frauen hingegen bleibt die zeitliche Ordnung bestehen: Aufgrund der eingeschränkten finanziellen Mittel sind Frauen in noch größerem Ausmaß mit der Hausarbeit beschäftigt als vor der Erwerbslosigkeit. So muss beispielsweise Kleidung instandgesetzt werden, die zuvor gekauft wurde. Zusätzlich kommt es unter Frauen zu einer Idealisierung der verlorenen Erwerbsarbeit, die weit über die finanzielle Notwendigkeit hinausgeht (ebd., S. 83-92). Wie Wacker (1976, S. 92f.) zusammenfasst, ist die Tendenz zu Idealisierung der verlorenen Erwerbsarbeit auch in weiteren Studien aus demselben Zeitraum – bei Befragung polnischer Arbeiter ebenso wie unter männlichen Arbeitslosen in den USA – zu beobachten.

Auch Jahoda (1995) bezieht sich in der Entwicklung der Theorie latenter Deprivation neben der Marienthal-Studie auf umfangreiche Forschungsergebnisse aus dem 20. Jahrhundert, welche die These negativer Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf das psychische Wohlbefinden stützen. In der Marienthal-Studie werden „verschiedene Stadien eines psychischen Abgleitens“ (Jahoda et al. 1975, S. 102) identifiziert und mit der materiellen Deprivation in Verbindung gesetzt: Mit abnehmenden finanziellen Mitteln war zunehmende Resignation und Apathie unter den Betroffenen zu beobachten. In den 1930er Jahren rief die finanzielle Deprivation absolute Armut – also tatsächlich unzureichende Mittel, sich zu ernähren – hervor (Jahoda 1995, S. 98). Aufgrund des steigenden Lebensstandards sieht Jahoda (ebd.) in den aktuelleren Befunden aus den 1980er Jahren eher relative Armut als Konsequenz finanzieller Deprivation in der Erwerbslosigkeit. Deren negative Auswirkungen auf die mentale Gesundheit können somit nicht auf unzureichende Mittel zur Sicherstellung des Lebensunterhalts zurückgeführt

werden. Vor diesem Hintergrund argumentiert Jahoda (1995, S. 98), dass die aktuelleren Befunde zu den nachteiligen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit in größerem Ausmaß auf andere Faktoren als den Entzug des Einkommens zurückzuführen sind.

Diese nicht-finanziellen Aspekte von Erwerbsarbeit fasst Jahoda (1995, S. 99) in fünf Erfahrungskategorien zusammen, welche allen Erwerbstätigen unabhängig von dem individuellen Arbeitsverhältnis aufgezwungen werden. Dabei handelt es sich um (Jahoda 1981, S. 188, zit. nach Jahoda 1979, S. 312; Jahoda 1995, S. 99):

1. die Vorgabe einer Zeitstruktur
2. regelmäßige soziale Kontakte, die über den Kreis der Kernfamilie hinausgehen
3. die Orientierung an sozial geteilten Zielen und Sinnsetzungen, die über individuelle Zielsetzungen hinausgehen
4. die „Zuweisung von Status und Identität“ (Jahoda 1995, S. 99)
5. das Nachgehen einer regelmäßigen Aktivität

Neben der Erklärung der gravierenden Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf das psychische Wohlbefinden der Betroffenen können diese Erfahrungskategorien als ursächlich für die über finanzielle Bedürfnisse hinausgehende Motivation, einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen – nämlich auch dann, wenn diese unter schlechten Arbeitsbedingungen ausgeführt wird – angesehen werden (Jahoda 1981, S. 188). Dies wird mit Bezug auf die Theorie Freuds durch die Bindung an die Realität mit Hilfe der latenten Faktoren von Erwerbsarbeit begründet (Jahoda 1995, S. 101; 1981, S. 188f.). Auch Realitätsbindungen, die als unangenehm wahrgenommen werden, werden deren Abwesenheit vorgezogen. Daraus wird auch ersichtlich, warum die Freizeit in der Erwerbslosigkeit auch bei hoher finanzieller Entschädigung nicht genutzt werden kann (Jahoda 1981, S. 189).

Aufgrund der Möglichkeit zur Realitätsbindung handelt es sich bei den latenten Faktoren um grundlegende menschliche Bedürfnisse, die durch unterschiedlichste Institutionen erfüllt werden können (Jahoda 1995, S. 100f.). In modernen Gesellschaften übernimmt diese Funktion die soziale Institution der Erwerbstätigkeit, wobei die Bedürfnisbefriedigung von dieser nicht intendiert ist: Erwerbstätigkeit wird zur – im besten Fall gewinnbringenden – Produktion von Gütern und Dienstleistungen (ebd., S. 70f.) sowie zur Sicherstellung des Lebensunterhalts (ebd., S. 136) durchgeführt. Die Erfahrung der fünf Kategorien wird bei Ausführung der Erwerbstätigkeit nicht beabsichtigt, geht jedoch zwangsläufig mit dieser einher (ebd., S. 70f.).

Mit Bezug auf Mertons Paradigma funktionaler Analyse argumentiert Jahoda (1981, S. 187f.), dass es sich aufgrund der mangelnden Intention um latente Folgen von Erwerbsarbeit handelt. Diese werden von den beabsichtigten manifesten Funktionen, wie der Erwirtschaftung eines Einkommens, abgegrenzt.

Da es sich bei den latenten Funktionen um grundlegende menschliche Bedürfnisse handelt, kommen diese in allen Gesellschaften vor. In nicht-industrialisierten Ländern sowie in Gesellschaften, in denen die Institution der Erwerbstätigkeit nicht existiert, werden die Erfahrungskategorien demnach durch andere Praktiken befriedigt. Nur in Gesellschaften, die darauf ausgerichtet sind, die latenten Faktoren durch die Institution der Erwerbstätigkeit zu erfüllen, führt Erwerbslosigkeit zu einer „psychischen Verarmung“ in den fünf Erfahrungskategorien – sofern diese auf individueller Ebene nicht durch andere Formen ersetzt werden können (Jahoda 1995, S. 100). Dabei könnte es sich beispielsweise um ehrenamtliche Arbeit oder Freizeitaktivitäten handeln. Jahoda (1981, S. 189) geht auf diese Formen jedoch nicht ein, sondern sieht als bestmöglichen Ersatz für die Erwerbsarbeit die Schattenwirtschaft an. Diese könne neben den latenten auch die manifesten Funktionen von Erwerbstätigkeit erfüllen. Weiters wird argumentiert, dass informelle Tätigkeiten möglicherweise auch mit besseren Arbeitsbedingungen als dequalifizierte Industriearbeit einhergehen würden.

Die Theorie Jahodas wurde besonders in psychologischer, aber auch in soziologischer Forschung zu den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die mentale Gesundheit vielfach rezipiert und empirisch gestützt (Zechmann und Paul 2019; Selenko et al. 2011; Paul et al. 2009; Ervasti und Venetoklis 2010; Paul und Batinic 2010; Creed und Reynolds 2001; Creed und Macintyre 2001; Gershuny 1994). Weiters stellen die aus der Marienthal-Studie abgeleiteten Annahmen einen zentralen Bestandteil der Erforschung von Arbeitslosigkeit in der Arbeitssoziologie dar (Cole 2007, S. 1135). Jahodas Theorie ist jedoch nicht unumstritten. So argumentiert Fryer (1988, S. 227f.) mit dem „Agency Restriction“ – Modell (ebd., S. 227), dass die negativen Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf die psychische Gesundheit in den geringeren finanziellen Möglichkeiten Arbeitsloser begründet liegen. Diese brächten die Einschränkung von Handlungsoptionen mit sich, wodurch auch die Aufrechterhaltung zufriedenstellender Lebensstile erschwert werde. Weiters werde von Erwerbslosen neben den tatsächlichen finanziellen Einschränkungen auch eine Begrenzung des Konsums erwartet, um den Anforderungen daran, wofür staatliche Unterstützungen ausgegeben werden dürfen, gerecht zu werden. Mit

geringeren Konsummöglichkeiten käme es auch zu vermehrter sozialer Isolation (ebd., S. 228). Das „Vitamin Model“ von Peter Warr (1987, zit. nach Bryson und McKay 1994, S. 116) könnte als Kombination der beiden Theorien gesehen werden: So inkludiert dieses neben den von Jahoda genannten Kategorien – welche in teilweise modifizierter Form berücksichtigt werden – auch das Einkommen als Einflussfaktor psychischer Gesundheit (Fryer 1988, S. 227).

Trotz der Argumentation, dass es sich bei den fünf Erfahrungskategorien um grundlegende menschliche Bedürfnisse handelt, räumt Jahoda (1995, S. 137) ein, dass diese in Industriegesellschaften im Rahmen der familiären und schulischen Sozialisation erst anerzogen werden müssen. Somit wird die Behauptung der grundlegenden menschlichen Bedürfnisse von Jahoda selbst in Frage gestellt und die Bedeutung der „vorherrschenden Gesellschaftsstrukturen“ beim Hervorrufen dieser Bedürfnisse anerkannt (ebd., S. 138). In ähnlicher Weise stellt Cole (2007, S. 1135) die Notwendigkeit der latenten Erfahrungskategorien für das menschliche Erleben an sich in Frage und sieht diese als sozial konstruiert. Dabei wird mit Bezug auf die Theorie Arendts argumentiert, dass beispielsweise die Notwendigkeit einer Zeitstruktur nicht in der menschlichen Natur liegt, sondern nur für die Ausführung der Erwerbstätigkeit notwendig ist (ebd., S. 1144). Als Indikator zum Ausmaß der sozialen Konstruktion der von Jahoda postulierten Erfahrungskategorien könnten Maßnahmen zur Befriedigung derselben in von Arbeitsgesellschaften abweichenden Gesellschaftsformen dienen. Eine solche stellt die Kultur der Arbeitslosigkeit dar, auf welche im nächsten Abschnitt eingegangen wird.

3.2 Kultur der Arbeitslosigkeit

Die Theorie einer Kultur der Arbeitslosigkeit stammt aus der ökonomischen Forschung zur Hysterese von Arbeitslosigkeit. Dabei handelt es sich um den Fortbestand hoher Arbeitslosenraten auch nach Wegfall des ursprünglichen Grunds für die Massenarbeitslosigkeit, wie zum Beispiel einer Rezession (Roed 1997, S. 398). In der Ökonomie wird dieses Phänomen im Kontext des steigenden Niveaus struktureller Arbeitslosigkeit in Europa seit den 1970er-Jahren diskutiert, welches der gesamtwirtschaftlichen Erholung nach den Ölkrisen gegenübersteht (ebd., S. 389). Roed (1997, S. 398) erklärt dies durch eine Änderung von Präferenzen in Bezug auf den Arbeits-, Konsum- und Freizeitbereich in Perioden hoher Arbeitslosigkeit. Die Präferenzänderungen können auf geänderte Normvorstellungen zurückgeführt werden: Wie Lindbeck et al. (1999, S. 3) hervorheben, kommt es zu einer Normalisierung von Arbeitslosigkeit, wenn diese in der Gesellschaft weit verbreitet ist und ein hoher Anteil an Bezieher*innen von

Arbeitslosengeld besteht. Parallel dazu nimmt die Norm zur Erwirtschaftung des Lebensunterhalts mittels Erwerbstätigkeit ab. Neben einer zunehmenden Wertschätzung von Freizeit (ebd.) geht die Normalisierung von Erwerbslosigkeit auch mit einer Abnahme der Stigmatisierung von Arbeitslosen in der Gesellschaft einher (ebd.; Frey und Stutzer 2002, S. 421). Beides führt zu einer Abschwächung des Drucks, möglichst schnell wieder in Beschäftigung zu finden, was eine Erhöhung des Wohlbefindens unter Arbeitslosen mit sich bringt (Oesch und Lipps 2013, S. 955; Clark 2003, S. 346). Roed (1997, S. 398) scheint in den Anpassungseffekten eine Demoralisierung von Erwerbslosen zu sehen: entweder in Form von Faulheit oder Müßiggang, oder durch den Bezug von Arbeitslosenunterstützung bei gleichzeitiger Schwarzarbeit. Damit einhergehend wird den Arbeitslosen eine eingeschränkte Aktivität der Suche nach Beschäftigung unterstellt, wobei auch die Möglichkeit eines umgekehrten Effekts – einer höheren Motivation zur Jobsuche nach längeren Phasen der Arbeitslosigkeit – anerkannt wird (ebd.). Somit wird die von Jahoda beschriebene Erfahrung latenter Deprivation – hier als Müßiggang bezeichnet – sowie die Suche nach einer anderen Form der Befriedigung der fünf latenten Faktoren von Erwerbsarbeit – eben im Rahmen der Schwarzarbeit – auch von der Ökonomie anerkannt. Der Fokus liegt in diesem Fall jedoch auf dem Selbstverschulden der Erwerbslosen.

Für diese Masterarbeit von Relevanz ist, dass die Kultur der Arbeitslosigkeit auch das längere Andauern derselben auf individueller Ebene voraussetzt (Oesch und Lipps 2013, S. 955). Daher können auch in Zeiten niedriger Arbeitslosenraten unter Einzelnen bei längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit Anpassungseffekte auftreten (Aberg 2001, S. 133). Dieses Argument kann durch aktuelle Forschung von psychologischer Seite unterstrichen werden, laut welcher es zu einer Normalisierung von individuell erfahrener Arbeitslosigkeit bei länger andauernden Phasen derselben kommen kann. Dadurch werden die negativen Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die psychische Gesundheit abgeschwächt (Thill et al. 2019, S. 1613). Weiters können die Anpassungseffekte zu einer Verringerung der Arbeitsmotivation führen – als Ursache wird mit der Abgrenzung gegenüber Versagensgefühlen (Aberg 1998, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179) sowie der Anpassung an als realistisch wahrgenommene Beschäftigungsaussichten argumentiert (Blackburn und Mann 1979, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179). Dem gegenüber kann in Anlehnung an die Theorie Jahodas ebenso eine Idealisierung von Erwerbsarbeit unter den Erwerbslosen, einhergehend mit einer höheren intrinsischen Arbeitsmotivation, erwartet werden (Gallie 1998, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179; Roed 1997, S. 398). Halvorsen (1997, S. 137) argumentiert für eine differenzierte Betrachtung nach der Dauer der Arbeitslosigkeit:

Während bei kurzen Phasen der Erwerbslosigkeit Idealisierungseffekte zu vermuten sind, könnte mit längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit auch die Wahrscheinlichkeit der Anpassung an den neuen Zustand steigen. Damit wäre es auch möglich, den Selbstrespekt zu bewahren.

Schon in der Marienthal-Studie wurden vier verschiedene „Haltungstypen“ identifiziert, welche mit verschiedenen Reaktionen auf die Arbeitslosigkeit einhergehen. In nur einem davon – als „ungebrochen“ bezeichnet – wird noch aktiv nach Erwerbsarbeit gesucht (Jahoda et al. 1975, S. 71). Eine Kultur der Arbeitslosigkeit ist am ehesten im Haltungstyp der „Resignation“ erkennbar, welcher durch Akzeptanz der Situation bei scheinbar gutem Wohlbefinden gekennzeichnet ist (ebd., S. 70). Wie die Resignierten sind auch die beiden verbleibenden Haltungstypen der „Verzweifelten“ sowie als „apathisch“ Bezeichneten nicht mehr auf Arbeitssuche (ebd., S. 71). Diese beiden auch als „gebrochen“ gesehene Haltungstypen scheinen am stärksten von den negativen Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die psychische Gesundheit betroffen. Wie bereits erwähnt wurde, stehen diese „Stadien [...] psychischen Abgleitens“ (ebd., S. 102) mit den verfügbaren finanziellen Mitteln im Zusammenhang. Daraus könnte geschlossen werden, dass die Anpassungseffekte in der Kultur der Arbeitslosigkeit nur bei ausreichend finanziellen Mitteln zur Absicherung des Lebensunterhalts eintreten können, da ansonsten die nachteiligen Folgen für die mentale Gesundheit überwiegen.

Im Rahmen der Untersuchung niederländischer Langzeitarbeitsloser argumentieren auch Engbersen et al. (2006, S. 154-160) für die Existenz verschiedener Typen von Arbeitslosen. Von den sechs identifizierten Kategorien sind nur die „Konformen“ (ebd., S. 154; eigene Übersetzung) an der möglichst schnellen Wiedererlangung von legaler Erwerbstätigkeit orientiert. Unter drei Gruppen ist eine Abwendung von den Normen und Werten der Erwerbsgesellschaft zu beobachten, welche unter den „Autonomen“ (ebd., S. 156; eigene Übersetzung) am stärksten ausgeprägt ist. In dieser Gruppe wird die Bestreitung des Lebensunterhalts aufgrund wohlfahrtsstaatlicher Transferleistungen als genügend angesehen (ebd.). Eine solche Einstellung gegenüber sozialstaatlichen Leistungen stellt ein Merkmal der „Kultur der Abhängigkeit“ dar, welche in engem Zusammenhang mit der Kultur der Arbeitslosigkeit steht. Die Kultur der Abhängigkeit ist durch die abnehmende Motivation zur Aufnahme von beziehungsweise Suche nach Erwerbstätigkeit bei Auszahlung großzügiger sozialstaatlicher Leistungen gekennzeichnet (McGlone 1992, S. 171). So kommt es zur Abnahme der Arbeitsnorm, wenn eine Vielzahl

von Bewohner*innen in verarmten Gegenden wohlfahrtsstaatliche Leistungen in Anspruch nimmt, wobei die neuen Normvorstellungen auch über Generationen hinweg weitergegeben werden (Dunn 2013, S. 804).

3.3 Ökonomische Anreiztheorie

Die im vorherigen Abschnitt beschriebene Kultur der Abhängigkeit steht eng mit der ökonomischen Anreiz- beziehungsweise Suchtheorie in Zusammenhang. Nach dieser ist das Suchverhalten der Individuen ausschlaggebend für die (Wieder)Aufnahme von Beschäftigung (Ervasti und Venetoklis 2010, S. 122), wobei das Bild des auf Nutzenmaximierung ausgerichteten „homo oeconomicus“ (Frey 1990, S. 20) zugrunde liegt. Dieser kann nur durch externe Anreize, besonders durch Geld, motiviert werden (Frey 1997, S. 20). Mit Bezug auf den Arbeitsmarkt ist in der Ökonomie demnach die Annahme vorherrschend, dass einer Erwerbstätigkeit ohne Bezahlung nicht nachgegangen werden würde (Lane 1991, S. 349). Das Suchverhalten Arbeitsloser wird somit durch die finanzielle Notwendigkeit sowie den Reservationslohn bestimmt (Aberg 2001, S. 133). Bei Letzterem handelt es sich um den Mindestlohn, zu welchem Beschäftigung aufgenommen werden würde (Tatsiramos 2014, S. 4). Wenn das Lohnniveau unter diesem „Anspruchslohn“ liegt, wird die Arbeitskraft laut dem neoklassischen Modell nicht mehr zur Verfügung gestellt, da die zusätzliche Freizeit dem Nachgehen einer Erwerbsarbeit unter dem Reservationslohn vorgezogen wird (Ludwig-Mayerhofer 2018, S. 158).

Für die Erhöhung des Anspruchslohns über den Marktpreis hinaus werden unter anderem Maßnahmen passiver Arbeitsmarktpolitik verantwortlich gemacht, welche aus neoklassischer Sichtweise „Störungen des Marktgeschehens“ darstellen (Ludwig-Mayerhofer 2018, S. 159f.). Der Reservationslohn ist somit umso höher, je großzügiger die wohlfahrtsstaatlichen Transferleistungen ausgestaltet sind und je länger diese ausbezahlt werden (Siebert 1997, S. 50). Da die ökonomische Perspektive eine geringere Suchleistung Arbeitsloser bei ausreichend sozialstaatlicher Absicherung unterstellt (Siebert 1997, S. 50), werden – wie in der Kultur der Abhängigkeit – großzügige wohlfahrtsstaatliche Systeme für den Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich gemacht (Layard et al. 1994, S. 8). Die Suchtheorie geht somit von einer generell geringen Motivation aus, einer Beschäftigung über die finanzielle Notwendigkeit hinaus nachgehen zu wollen. Die niedrige intrinsische Arbeitsmotivation bestehe schon vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit und werde durch diese auch nicht beeinflusst (Nordenmark 1999, S. 603f.). Damit einhergehend wird auch die geringere Arbeitsmotivation

Langzeitarbeitsloser als Ursache für deren längeren Verbleib in der Arbeitslosigkeit gesehen (Aberg 2001, S. 136).

3.4 Zusammenfassung

Arbeitslosigkeit kann sowohl negative, als auch positive Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation Arbeitsloser mit sich bringen. Die Theorie latenter Deprivation nach Marie Jahoda folgt letztgenannter Sichtweise: Nach Jahoda erfüllt Erwerbsarbeit neben den finanziellen auch latente Funktionen, deren Verlust in der Erwerbslosigkeit erst ein Bewusstsein über den nicht-finanziellen Wert der Erwerbstätigkeit schafft. Somit können die latenten Faktoren als Erklärungsfaktoren intrinsischer Arbeitsmotivation gesehen werden. Die Theorie einer Kultur der Arbeitslosigkeit nimmt eine konträre Perspektive ein: Aufgrund von Anpassungs- und Normalisierungseffekten würden die von Jahoda postulierten positiven Auswirkungen der Erwerbslosigkeit auf die Arbeitsmotivation abgeschwächt werden. Damit einhergehend argumentiert die ökonomische Anreiztheorie mit der rein an finanziellen Vergütungen orientierten Motivation zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit unter Erwerbslosen.

4 Abgeleitete Forschungsfragen und Hypothesen

Auf Grundlage der Theorie zur Zunahme postmaterialistischer Werthaltungen und der normativen Subjektivierung von Erwerbsarbeit wäre von einer hohen intrinsischen Arbeitsmotivation unter jungen Erwachsenen auszugehen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, aufzuzeigen, wie sich verschiedene Erfahrungen während der Periode der Arbeitslosigkeit auf die Veränderung der Arbeitsmotivation auswirken. Die zentrale Fragestellung – *Wie entwickelt sich die Arbeitsmotivation junger Erwachsener im Zuge der Erfahrung von Arbeitslosigkeit?* – wird daher in drei Unterfragen differenziert, für welche mit Bezug auf die angeführten Theorien Hypothesen gebildet werden.

1. *Welchen Einfluss üben die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Erfahrung latenter Deprivation auf die intrinsische Arbeitsmotivation aus?*

H1a: Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die intrinsische Arbeitsmotivation.

Laut der Theorie zur Kultur der Arbeitslosigkeit kommt es bei hohem Niveau der Erwerbslosigkeit in der Gesellschaft zur Entwicklung neuer Normvorstellungen unter den Betroffenen (Roed 1997). Solche Anpassungseffekte können bei lang andauernder Arbeitslosigkeit auch unabhängig von der Arbeitslosenrate auf individueller Ebene auftreten (Aberg 2001, S. 133). Die Anpassungsreaktion scheint eng mit den Beschäftigungsaussichten in Verbindung zu stehen: Wenn die Erwerbslosigkeit als Normalzustand wahrgenommen wird, schützt dies davor, die erfolglose Arbeitssuche dem eigenen Versagen zuzuschreiben (Aberg 1998, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179). Weiters könnte es zu einer Anpassung der Erwartungen in Bezug darauf kommen, welche Art von Beschäftigungsverhältnissen erreicht werden können (Blackburn und Mann 1979, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179). Wenn erwartet wird, nur noch eine Beschäftigung mit geringerer Arbeitsqualität aufnehmen zu können, könnte dies die finanziellen Vorteile von Erwerbsarbeit wieder verstärkt in den Fokus rücken. In beiden Fällen würde es zu einem Absinken intrinsischer im Vergleich zu extrinsischer Arbeitsmotivation kommen. Aufgrund geringerer Vorerfahrungen und eventuell idealistischer Vorstellungen von der Arbeitswelt wird angenommen, dass die beschriebenen Effekte unter jungen Erwachsenen besonders stark ausgeprägt sind. In Übereinstimmung mit Halvorsen (1997, S. 137) wird daher davon ausgegangen, dass die intrinsische Arbeitsmotivation beim Erleben von längeren Phasen der Arbeitslosigkeit stärker absinkt als bei Personen, die schneller wieder in Beschäftigung gefunden haben oder in Ausbildung gewechselt sind.

H1b: Bei Erleben latenter Deprivation sinkt die intrinsische Arbeitsmotivation in geringerem Ausmaß oder steigt an, insbesondere bei lang andauernder Arbeitslosigkeit.

Gemäß der Theorie latenter Deprivation wird in der Arbeitslosigkeit ein Bewusstsein für die latenten Funktionen von Erwerbsarbeit geschaffen (Jahoda 1981). Diese zeigen auf, welche Vorteile Erwerbsarbeit zusätzlich zu der Erwirtschaftung eines Einkommens mit sich bringt, was zu einer Idealisierung der verlorenen Arbeit führen könnte. Im Anschluss an die Argumentation bisheriger Forschung wird daher davon ausgegangen, dass das Erleben latenter Deprivation zu einem Anstieg der Motivation, auch über die finanzielle Notwendigkeit hinausgehend arbeiten gehen zu wollen, führt (Steiber 2013, S. 196f.; Hyggen 2008, S. 104; Svallfors et al. 2001, S. 143). Damit einhergehend wäre auch zu erwarten, dass die Betroffenen eher Beschäftigungsverhältnisse anstreben würden, die durch intrinsische Arbeitsqualität gekennzeichnet sind. So würde etwa ein Bewusstsein darüber, dass das Erleben von Bedeutsamkeit in der Arbeitslosigkeit nicht möglich ist, einen Anstieg der Motivation, dahingehend erfüllende Arbeitsaufgaben auszuführen, mit sich bringen. Daher wäre zu erwarten, dass die Erfahrung latenter Deprivation den in Hypothese 1a beschriebenen negativen Effekt der Dauer der Arbeitslosigkeit abschwächt oder ganz umkehrt.

Unter der Annahme, dass die Erfahrung latenter Deprivation über die gesamte Periode der Arbeitslosigkeit anhält, wird davon ausgegangen, dass bei längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit auch die durch Deprivationserfahrungen hervorgerufenen Idealisierungseffekte zunehmen. Daher wäre zu vermuten, dass die Kombination aus dem Erleben latenter Deprivation und längerer Dauer der Arbeitslosigkeit zu einem noch stärkeren Anstieg der Arbeitsmotivation führt. Dieselbe Auswirkung wird von derzeitiger Arbeitslosigkeit erwartet, weshalb auch der Erwerbsstatus von Bedeutung ist: Für Personen, die sich noch in Arbeitslosigkeit befinden, ist die Deprivationserfahrung präsenter als für jene, die in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung gewechselt sind. Im Vergleich zu diesen Gruppen wäre somit bei Erwerbslosen von einer Verstärkung des positiven Effekts latenter Deprivation auf die intrinsische Arbeitsmotivation auszugehen.

2. Welche Rolle spielen die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit und die Qualität derselben?

H2a: Die intrinsische Arbeitsmotivation erhöht sich bei Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

Wie in Kapitel 3 dargestellt wurde, ist der soziale Status der Erwerbstätigkeit in modernen Gesellschaften mit Vorteilen wie der Erfahrung sozialer Anerkennung und der Integration in die Gesellschaftsstruktur verbunden. Der Wechsel in Beschäftigung nach einer Periode der Arbeitslosigkeit könnte daher die potenziell negativen Effekte der Erwerbslosigkeit auf die Arbeitsmotivation teilweise wieder aufheben. De Witte et al. (2004, S. 260f.) argumentieren mit Bezug auf die Bedürfnispyramide für einen Effekt in dieselbe Richtung: Die Erwerbstätigkeit trägt nicht nur zur Befriedigung der materiellen und sicherheitsbezogenen Bedürfnisse bei, sondern bietet auch Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung, welche in der Erwerbslosigkeit eventuell nur in vermindertem Ausmaß zur Verfügung stehen. Weiters sind für Erwerbslose auch die Grundbedürfnisse Einkommen und Sicherheit oftmals nur unzureichend befriedigt, weshalb von einem Fokus auf die materiellen Vorteile von Erwerbsarbeit ausgegangen wird. Auch könnte analog zur Kultur der Arbeitslosigkeit auf eine Kultur der Erwerbstätigkeit geschlossen werden, an welche die Normvorstellungen durch den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt angepasst werden. Daher wird angenommen, dass Personen, die nach einer Periode der Arbeitslosigkeit wieder in die Erwerbstätigkeit wechseln, ein höheres Niveau intrinsischer Arbeitsmotivation aufweisen als weiterhin Arbeitslose. Dabei ist auch die Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit von Interesse: So könnte der längere Verbleib außerhalb des Arbeitsmarktes auch bei zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen noch stärker nachwirken als nur kurz andauernde Arbeitslosigkeit. Daher wird vermutet, dass die intrinsische Arbeitsmotivation in geringerem Ausmaß ansteigt, wenn der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt erst nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit erfolgt.

H2b: Bei Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit mit hoher intrinsischer Arbeitsqualität kommt es zu einer Verstärkung des positiven Effekts, im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen mit niedriger intrinsischer Arbeitsqualität.

Nach dem Job Characteristics Model können Beschäftigungsverhältnisse mit hoher intrinsischer Arbeitsqualität zu intrinsischer Arbeitsmotivation unter den Arbeitnehmer*innen beitragen. Hackman und Oldham (1980, S. 81) schlagen eine Formel zur Berechnung des Motivierungspotentials einer Arbeitstätigkeit vor. In der vorliegenden Arbeit wird das Modell in

modifizierter Weise angewandt: Der Fokus liegt darauf, den Einfluss intrinsischer Arbeitsmerkmale, welche das Motivierungspotential bedingen, auf die tatsächliche Arbeitsmotivation zu messen. Zu den interessierenden Arbeitsmerkmalen zählen *Anforderungsvielfalt*, *Vollständigkeit* und *Wichtigkeit*, welche nach Hackman und Oldham (1980, S. 78) zum Erleben von Bedeutsamkeit der Arbeitstätigkeit beitragen. Weiters werden Aspekte der *Autonomie* betrachtet, die ein Gefühl der Verantwortlichkeit für die Arbeitstätigkeit hervorrufen und der Theorie nach daher zu intrinsischer Arbeitsmotivation führen (ebd., S. 79). Da in der vorliegenden Analyse die Veränderung der Arbeitsmotivation im Laufe einer Periode der Arbeitslosigkeit betrachtet wird, wird auch die Veränderung der intrinsischen Arbeitsqualität zur Analyse herangezogen. Die empirische Untersuchung folgt der Annahme, dass Personen, die nach einer Periode der Erwerbslosigkeit Beschäftigungsverhältnisse mit höherer intrinsischer Arbeitsqualität als vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit aufnehmen, auch einen stärkeren Anstieg intrinsischer Arbeitsmotivation verzeichnen.

3. Welche Rolle spielen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit?

H3: Weiterbildung führt zu einem Anstieg intrinsischer Arbeitsmotivation.

Nach der Theorie Baethges kommt es zur Entwicklung intrinsischer Arbeitsorientierungen aufgrund des längeren Verbleibs im Bildungssystem (Baethge 1991). Neben solchen selbst gewählten Formen der Ausbildung werden in der vorliegenden Untersuchung auch AMS-Kurse als Form der Ausbildung gesehen. In einer früheren Analyse des JuSAW-Datensatzes wurde festgestellt, dass diese zu einer Erhöhung der subjektiven Beschäftigungsfähigkeit beitragen (Mühlböck et al. 2020, S. 714). Somit scheinen diese trotz des verpflichtenden Charakters von den jungen Arbeitslosen als hilfreiche Form der Weiterbildung wahrgenommen zu werden. Der Effekt von Weiterbildungsmaßnahmen kann anhand des Erwerbsstatus nach einer Periode der Arbeitslosigkeit festgestellt werden: Personen, die zu diesem Zeitpunkt in Ausbildung waren, verfügen automatisch über mehr Weiterbildung als vor der Phase der Erwerbslosigkeit, unabhängig davon, wie lange die Ausbildung bereits andauert.

5 Internationaler Stand der Forschung

In diesem Kapitel soll das relevante Forschungsfeld betrachtet werden. In einem ersten Schritt werden die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation sowie Arbeitspräferenzen als Indikatoren der Arbeitsmotivation identifiziert und relevante Studien dazu vorgestellt. Danach werden die Ergebnisse zu den interessierenden Einflussfaktoren angeführt. Die Struktur orientiert sich dabei an den drei Forschungsfragen.

5.1 Indikatoren der Arbeitsmotivation

In der Literatur kommen verschiedene Indikatoren zur Messung von Arbeitsmotivation beziehungsweise der Einstellungen gegenüber Erwerbsarbeit zum Einsatz. Allgemeine Orientierungen gegenüber Erwerbsarbeit werden oftmals anhand des „(non-financial) employment commitment“ gemessen, welches auch als „work involvement“ oder „work commitment“ bezeichnet wird. Wie Wielers und van der Meer (2020, S. 1614) anmerken, besteht Unklarheit darüber, welches theoretische Konstrukt diese nichtfinanzielle Arbeitsmotivation genau betrachtet. Dies wird auch an den widersprüchlichen Aussagen zum Zusammenhang von Arbeitsmotivation und Arbeitsethik deutlich: So sei nichtfinanzielle Arbeitsmotivation aus Sichtweise letztgenannter Autoren abhängig von der Qualität der Arbeit und daher von der auf verinnerlichten Normen und Werthaltungen basierenden Arbeitsethik abzugrenzen (ebd., S. 1629). Eine alternative Sichtweise sieht die über die finanzielle Notwendigkeit hinausgehende Arbeitsmotivation als Teil der protestantischen Arbeitsethik (Warr et al. 1979, S. 130) beziehungsweise als Möglichkeit, diese empirisch zu erfassen (Rose 2005, S. 136). Diese Masterarbeit orientiert sich an der Sichtweise von nichtfinanzieller Arbeitsmotivation als Maß intrinsischer Arbeitsmotivation. Diese wird dadurch begründet, dass die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation ausdrückt, zu welchem Grad der Wert der Arbeit in der Tätigkeit an sich gesehen wird, in Abgrenzung von der Bestimmung des Arbeitswertes durch die finanzielle Vergütung (Steiber 2013, S. 196). Der Arbeit wird somit um ihrer „selbst willen“ nachgegangen, was die Essenz intrinsischer Motivation zur Erwerbsarbeit darstellt (Wiswede 1980, S. 91).

Ein weiterer Literaturstrang untersucht die Motivation zur Erwerbsarbeit anhand der Unterteilung in intrinsische und extrinsische Faktoren. Dabei wird von Arbeitsmotivation, Arbeitsorientierungen, Arbeitspräferenzen, Arbeitseinstellungen sowie Arbeitswerten gesprochen, wobei die Begriffe oftmals synonym verwendet werden. Analog zur nichtfinanziellen

Arbeitsmotivation könnten auch intrinsische Arbeitspräferenzen als Maß intrinsischer Arbeitsmotivation gesehen werden. Wielers und van der Meer (2020, S. 1629) grenzen diese beiden Indikatoren jedoch voneinander ab: Während die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation die intrinsische Arbeitsmotivation an sich messe, würde es sich bei den intrinsischen Arbeitspräferenzen lediglich um Faktoren handeln, die den intrinsischen Anreiz zur Erwerbsarbeit hervorrufen.

Die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation wird in der Literatur anhand verschiedener Items gemessen, welche im nächsten Abschnitt vorgestellt werden. Danach folgt ein Überblick der in der relevanten Literatur verwendeten Indikatoren zur Bestimmung intrinsischer und extrinsischer Arbeitspräferenzen. Abschließend wird der für diese Masterarbeit relevante Forschungsstand dargestellt.

5.1.1 Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation

Die erstmalige Messung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation wird auf die Forschung von Morse und Weiss (1955) zurückgeführt (Turunen und Nätti 2017, S. 314). Im Rahmen einer explorativen Studie befragten diese Anfang der 1950er-Jahre 401 US-amerikanische, männliche Erwerbstätige (Morse und Weiss 1955, S. 191). Obwohl das Item unter dem Begriff der „Lottofrage“ bekannt wurde, wird die Möglichkeit eines Lottogewinns in der Formulierung von Morse und Weiss nicht erwähnt: „If by some chance you inherited enough money to live comfortable without working, do you think that you would work anyway or not?“ (ebd.). Auch nach Gründen für die gewählten Antwortmöglichkeiten („Would keep working“ / „Would not keep working“) wird gefragt. Knapp 80 % Befragten gaben an, weiterhin arbeiten zu wollen; als häufigste Gründe wurden „To keep occupied (interested)“ (32 %) sowie „Without work, would feel lost, go crazy“ (14 %) genannt (ebd., S. 192). Dieser erstmaligen Erhebung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation folgte umfassende Forschung (für einen Überblick siehe z.B. Sharabi und Harpaz 2019), wobei schon Tausky (1969) die Lottofrage in eine umfassendere Version abwandelte: „If by some chance you had enough money to live comfortably without working, do you think that you would work anyway, or would you not work?“ (Tausky 1969, S. 51). Eine Variation derselben bezeichnen Wielers und van der Meer (2020, S. 1615) als „work commitment question“: „I would enjoy having a paid job even if I did not need the money“ (ebd., S. 1620). In der umfassenderen Version sehen letztgenannte Autoren eine

Verbesserung der Lottofrage, da die Verfügung über finanzielle Mittel nicht von einem unwahrscheinlichen Ereignis wie einem Lottogewinn abhängig gemacht wird (ebd., S. 1615).

Diese allgemeinere Version der Lottofrage wurde im European Social Survey 2010 (Round 5) inkludiert (Turunen und Nätti 2017, S. 321). Eine weitere Quelle länderübergreifender Daten bietet das International Social Survey Programme, welches die Lottofrage in den Jahren 1997, 2005 sowie 2015 beinhaltet. Hier wird die oben angeführte Fragestellung des European Social Survey um ein weiteres Item ergänzt: „A job is just a way of earning money – no more“. Die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation wird anhand eines Index der beiden Items gemessen (Turunen 2014, S. 70). Die Daten beider Befragungen wurden zu länderübergreifenden Vergleichen des Einflusses der Ausgestaltung wohlfahrtstaatlicher Systeme (Steiber 2013; van der Wel und Halvorsen 2015; Svallfors et al. 2001) und Arbeitslosenraten (Steiber 2013; Furåker 2019) sowie zur Identifikation weiterer länderspezifischer und individueller Einflussfaktoren herangezogen (Wielers und van der Meer 2020; Turunen und Nätti 2017; Snir 2014; Turunen 2014; Hult 2008; Hult und Edlund 2008; Hult und Svallfors 2002).

In Forschung zum Einfluss von Arbeitslosigkeit und Deprivationserfahrungen auf die Arbeitsmotivation kommt die Lottofrage auch in weiteren Querschnittsanalysen zum Einsatz, deren Ergebnisse für die Fragestellung dieser Masterarbeit zwar nicht von vorrangiger Relevanz sind, jedoch ergänzend angeführt werden. Die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation wird entweder mit Einschränkung auf die Möglichkeit des Lottogewinns (Demel et al. 2018, S. 799; Aberg 2001, S. 137) oder in allgemeineren Versionen, die danach fragen, ob man bei Vorhandensein ausreichend finanzieller Mittel noch arbeiten gehen würde (Kittel et al. 2019, S. 110; Gallie und Alm 2004, S. 113; Gallie und Vogler 1994, S. 123) gemessen. Während Kittel et al. (2019) den Einfluss von Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenraten auf die Arbeitsmotivation junger Erwachsener im Rahmen des CUPESSE-Projekts im EU-Regionenvergleich betrachten, befasst sich die Analyse junger Arbeitssuchender in Spanien (Demel et al. 2018) sowie junger Arbeitsloser in fünf europäischen Ländern (Hammer und Russell 2004) mit dem Effekt der Dauer der Arbeitslosigkeit. Diese wird auch im Ländervergleich der EU-15 (Gallie und Alm 2004) sowie bei der Analyse registrierter Arbeitsloser in Schweden untersucht (Aberg 2001). Neben dem Einfluss von Arbeitslosigkeit analysieren Gallie und Vogler (1994) auf Basis von Daten aus Großbritannien auch den Zusammenhang von Deprivationserfahrungen und nichtfinanzieller Arbeitsmotivation.

Eine umfassendere Messweise der Arbeitsmotivation stellt die von Peter Warr entwickelte „Work Involvement Scale“ dar, in deren ursprünglicher Version die Lottofrage ihrem Namen entsprechend aufgenommen wurde: „Even if I won a great deal of money on the pools I would continue to work somewhere“. Als weitere Elemente der Skala dienen die Aussagen „Having a job is very important to me“, „I should hate to be on the dole“, „I would soon get bored if I had no work to do“, „The most important things that happen to me involve work“ sowie „If unemployment benefit was really high I would still prefer to work“ (Warr et al. 1979, S. 145). Wie Hyggen (2008, S. 110) hervorhebt, weist der aus dieser Skala gebildete Index eine hohe interne Reliabilität auf. Da sowohl die Work Involvement Scale (Nordenmark 1999, S. 606) als auch die Lottofrage in ihrer umfassenderen Version (Kalleberg und Marsden 2019, S. 48) beide als Indikatoren der Zentralität von Erwerbsarbeit dienen, scheinen die beiden Messweisen vergleichbar zu sein.

Bei Betrachtung des Forschungsstandes werden für diese Masterarbeit daher auch Studien zur Work Involvement Scale miteinbezogen. Von besonderer Relevanz sind drei Panelstudien aus Norwegen (Hyggen 2008) und Schweden (Isaksson et al. 2004; Nordenmark 1999), welche den Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Veränderung der Arbeitsmotivation auf Längsschnittebene untersuchen. Auch Ergebnisse auf Querschnittebene aus Norwegen (Halvorsen 1999) und im Vergleich junger Arbeitsloser in fünf europäischen Ländern (Hammer und Russell 2004) werden ergänzend betrachtet.

5.1.2 Arbeitspräferenzen

In der Literatur werden die Begriffe Arbeitspräferenzen, -werte und -orientierungen synonym verwendet, wobei es sich nach Rose (2005, S. 138) bei den „job-facet priorities“ um die Bevorzugung bestimmter Arbeitsmerkmale über andere von Seiten der (potentiell) Beschäftigten handelt. Als Bestimmungsfaktoren von Arbeitsmotivation werden Arbeitspräferenzen üblicherweise in intrinsische und extrinsische Komponenten unterteilt (Kalleberg und Marsden 2013, S. 260). Nach Gallie (2007, S. 279) handelt es sich bei ersteren um Faktoren, welche durch die Möglichkeit des Einsatzes der eigenen Fähigkeiten in der Erwerbsarbeit zum Nachgehen dieser Arbeit motivieren. Die Motivation erfolgt daher anhand postmaterieller Jobcharakteristika, wie dem Potential zu persönlicher Weiterentwicklung, Mitsprache und Eigeninitiative, Autonomie in der Arbeitsausführung sowie dem Nachgehen einer „interessanten, verantwortungsvollen und herausfordernden“ Tätigkeit (Ester et al. 2006, S. 93; eigene

Übersetzung). Unter extrinsischen Arbeitspräferenzen wird dem gegenüber die Orientierung an materiellen Jobcharakteristika verstanden, zu welchen neben guter Bezahlung auch Arbeitsplatzsicherheit sowie Merkmale wie angenehme Arbeitszeiten, ein stressfreies Arbeitsleben und bezahlter Urlaub zählen (Ester et al. 2006, S. 92f.).

Intrinsische und extrinsische Arbeitspräferenzen werden meist anhand einer Likert-Skala gemessen, wobei die berücksichtigten Items im Vorfeld durch eine Faktorenanalyse identifiziert werden. Um die Arbeitsmotivation anhand einer eindeutigen Kennzahl messen zu können, wird in einigen Studien die relative intrinsische Arbeitsmotivation berechnet, indem die Werte der Skala extrinsischer Arbeitspräferenzen von jenen der intrinsischen Arbeitspräferenzen abgezogen werden (Kozák 2020, S. 5; Gallie 2007, S. 284; De Witte et al. 2004, S. 265). In einigen wenigen Studien wird die relative Wichtigkeit der jeweiligen Arbeitspräferenzen durch eine von den Befragten angegebene Rangordnung gemessen (Kalleberg und Marsden 2013; Rose 2005). Beide Methoden stellen somit die intrinsische Motivation zur Erwerbsarbeit jener aufgrund externer Faktoren gegenüber, womit an das Konzept der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation erinnert wird. Die Vergleichbarkeit der Indikatoren ist mit Vorsicht zu betrachten: So inkludieren zwar alle genannten Studien auch das Einkommen in den Index extrinsischer Arbeitspräferenzen, jedoch wird dieses um Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit (Gallie 2007, Kozák 2020), gute Karrieremöglichkeiten (Kozák 2020) sowie gute Arbeitszeiten und eine gute Urlaubsregulierung (De Witte et al. 2004) ergänzt. Auch ist unklar, ob der Wunsch nach guter Bezahlung mit der Lottofrage gleichgesetzt werden kann: Auch ohne finanzielle Notwendigkeit könnte die Motivation bestehen, zum Erhalt eines höheren Einkommens arbeiten gehen zu wollen (Furåker 2019, S. 19).

Im Großteil des betrachteten Forschungsfeldes wird jeweils eine Skala für intrinsische und eine Skala für extrinsische Arbeitspräferenzen gebildet. Forschungsergebnisse zur intraindividuellen Veränderung von Arbeitspräferenzen junger Erwachsener liegen auf Basis von Längsschnittanalysen vor, welche den Übergang von der Jugend zum Erwachsenenalter betrachten. So werden Einflussfaktoren auf die Entwicklung von Arbeitswerten für 16-27-Jährige aus Deutschland und Finnland im Ländervergleich (Lechner et al. 2017) ebenso untersucht wie unter kanadischen (Krahn und Galambos 2014; Chow et al. 2014) und US-amerikanischen (Johnson et al. 2012; Johnson und Elder 2002; Johnson 2001) Highschoolabsolvent*innen. Für diese Masterarbeit relevante Ergebnisse auf Querschnittsebene liefert die Untersuchung des

Einflusses wohlfahrtsstaatlicher Regimes in der EU auf die Arbeitspräferenzen (Gallie 2007), im Europavergleich auf Basis der European Values Study (Gesthuizen und Verbakel 2011; De Witte et al. 2004), im EU-Regionenvergleich (Rainsford et al. 2019) sowie in international ländervergleichende Analysen (Kozák 2020; Esser und Lindh 2018). Zusätzlich werden Studien mit Betrachtung der Veränderung von Arbeitspräferenzen von den 1970er/80er/90er-Jahren bis in die 2000er Jahre hinein aus den USA (Kalleberg und Marsden 2013, 2019) und Großbritannien (Rose 2005; Gallie et al. 2012) herangezogen.

Die zur Messung von intrinsischen und extrinsischen Faktoren der Arbeitsmotivation herangezogenen Items variieren in der genannten Literatur. Großteils Einigkeit besteht in der Zuordnung von (Aspekten der) Arbeitsplatzsicherheit, einem guten Einkommen sowie Karrieremöglichkeiten zur Messung extrinsischer Arbeitspräferenzen. Einige Autoren inkludieren zusätzlich Items mit Bezug auf gute Arbeitszeiten sowie ausreichend (bezahlten) Urlaub (De Witte et al. 2004; Rainsford et al. 2019; Kalleberg und Marsden 2013; Gesthuizen und Verbakel 2011). Vereinzelt fließen auch Aspekte der Work-Life-Balance (Rainsford et al. 2019), des Arbeitsdrucks (Gesthuizen und Verbakel 2011) sowie der sozialen Anerkennung (Johnson 2001; Johnson et al. 2012) in den Indikator ein. Bezüglich der Messung intrinsischer Arbeitswerte herrscht eine größere Vielfalt vor. So dienen sowohl die Möglichkeit zur Eigeninitiative, der Einsatz eigener Fähigkeiten sowie die Ausführung einer interessanten Arbeit als häufigste Indikatoren intrinsischer Arbeitspräferenzen. Weiters werden in einigen Studien auch die Ausführung einer verantwortungsvollen Tätigkeit (De Witte et al. 2004; Gesthuizen und Verbakel 2011; Johnson et al. 2012), die Möglichkeit, etwas zu erreichen (De Witte et al. 2004; Gesthuizen und Verbakel 2011; Krahn und Galambos 2014; Chow et al. 2014; Kalleberg und Marsden 2013), neue Dinge zu lernen (Rainsford et al. 2019; Johnson 2001; Johnson und Elder 2002; Johnson et al. 2012) oder kreativ zu sein (Rainsford et al. 2019; Johnson 2001; Johnson und Elder 2002) sowie die Vielfältigkeit der Arbeit (Gallie et al. 2012; Lechner et al. 2017) zur Bildung des Index herangezogen.

Auch Aspekte der Autonomie – eigenständige Arbeitsausführung sowie Entscheidungsmacht über Arbeitsausführung und -zeiten – stellen in einigen Analysen einen Teil des Index intrinsischer Arbeitspräferenzen dar (Gallie 2007, Kozák 2020, Rainsford et al. 2019, Krahn und Galambos 2014, Choe et al. 2014, Johnson et al. 2012). Einige wenige Autoren fassen diese Items zu einem eigenen Index der Autonomie zusammen und nehmen somit eine Abgrenzung

desselben von intrinsischen Arbeitspräferenzen vor (Esser und Lindh 2018; Lechner et al. 2017). Ähnliches gilt für soziale und altruistische Werte, welche in Form des Kontakts mit Arbeitskolleg*innen sowie dem Wunsch, etwas Sinnvolles zur Gesellschaft beitragen zu können, gemessen werden: Während diese vereinzelt in den Index intrinsischer Arbeitspräferenzen inkludiert (Kalleberg und Marsden 2019; Johnson et al. 2012) und nach Esser und Lindh (2018) als einzige relevante Items herangezogen werden, erfassen andere Autoren diese Werte als separate, von intrinsischen Arbeitspräferenzen somit abgegrenzte Indikatoren (Gallie et al. 2012; Johnson 2001, Johnson und Elder 2002).

Bei Betrachtung von Studien zu nichtfinanzieller Arbeitsmotivation sowie Arbeitspräferenzen sollte somit die Heterogenität der Messung aufgrund unterschiedlicher Items mitgedacht werden, welche möglicherweise die Vergleichbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Unter Beachtung dieser Einschränkung wird im nächsten Abschnitt der für diese Arbeit relevante Forschungsstand vorgestellt.

5.2 Relevante Einflussfaktoren

Die Darstellung des Forschungsstandes orientiert sich an den drei Forschungsfragen, die im Zuge dieser Masterarbeit beantwortet werden sollen. Im ersten Abschnitt dieses Kapitels wird der Einfluss des Erwerbsstatus der Arbeitslosigkeit, der Dauer derselben sowie von Deprivationserfahrungen auf die Arbeitsmotivation beleuchtet. Danach folgt eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse zur Qualität der Beschäftigung. Im letzten Unterabschnitt wird auf Befunde zu Bildung und Weiterbildungsmaßnahmen eingegangen. Da zur Veränderung der Arbeitsmotivation auf Längsschnittebene bisher nur spärliche Befunde vorliegen, werden auch Ergebnisse auf Querschnittebene dargestellt, um einen Überblick über das Forschungsfeld zu geben. Die Vergleichbarkeit der verschiedenen Studien sowie derselben mit den Ergebnissen dieser Masterarbeit ist jedoch eingeschränkt.

5.2.1 Arbeitslosigkeit und Deprivationserfahrungen

In dieser Masterarbeit soll die intraindividuelle Veränderung von Arbeitsmotivation in einem auf Erwerbslose eingeschränkten Sample untersucht werden. Nach bestem Wissen liegt eine ähnliche Fokussierung lediglich in der Untersuchung einer repräsentativen Stichprobe Erwerbsloser in Schweden vor (Nordenmark 1999). In dieser Längsschnittanalyse wird die Veränderung der Arbeitsmotivation zwischen zwei Befragungszeitpunkten über einen Zeitraum von beinahe zwei Jahren (Februar 1996 bis Ende 1997) gemessen (ebd., S. 605). Als

Referenzgruppe dienen Personen, die über die gesamte Periode durchgehend in Arbeitslosigkeit waren. Im Vergleich zu diesen weisen bestimmte Gruppen von Beschäftigten zum zweiten Befragungszeitpunkt eine höhere nichtfinanzielle Arbeitsmotivation auf als im Jahr 1996. Auf die Unterschiede nach der Art der Beschäftigung wird im Abschnitt zur Beschäftigungsqualität näher eingegangen. Im Vergleich zu im Jahr 1997 Arbeitslosen, die im Beobachtungszeitraum nicht durchgehend in Arbeitslosigkeit waren, sind keine statistisch signifikanten Effekte erkennbar (ebd., S. 610ff.). Kürzere Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit scheinen den Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Veränderung der Arbeitsmotivation demnach nicht zu beeinflussen.

Isaksson et al. (2004) untersuchen die intraindividuelle Veränderung der Arbeitsmotivation in einer repräsentativen Stichprobe der schwedischen Erwerbsbevölkerung zu zwei Befragungszeitpunkten im Abstand von 15 Monaten. Die erste Befragungswelle fand im Mai 1995 statt (ebd., S. 209). Die Regressionsanalyse zeigt keinen statistisch signifikanten Effekt der Arbeitslosigkeit zu beiden Zeitpunkten oder des Wechsels von Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit – oder umgekehrt – auf die Veränderung der Work Involvement Scale. Dabei wurde die Veränderung des Erwerbsstatus anhand dichotomer Dummyvariablen betrachtet: So dienen zum Beispiel als Referenzkategorie derjenigen, die zu beiden Befragungszeitpunkten arbeitslos waren, alle anderen, unabhängig von deren Erwerbsverläufen (ebd., S. 210f.). Eine genauere Analyse der Veränderung innerhalb bestimmter Subgruppen wird anhand von Mittelwertvergleichen mit T-Tests durchgeführt. Diese zeigen einen statistisch signifikanten Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation bei Personen, die 1995 arbeitslos und im Jahr darauf wieder in Beschäftigung waren. Ein solcher ist jedoch – in geringerem Ausmaß – auch für diejenigen zu beobachten, die zu beiden Zeitpunkten erwerbstätig waren. Arbeitslosigkeit zu beiden Befragungswellen sowie der Wechsel von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit zeigen keine statistisch signifikanten Effekte.

Die Längsschnittuntersuchungen der Veränderung von Arbeitswerten unter jungen Erwachsenen zeigen unterschiedliche Ergebnisse des Einflusses von Arbeitslosigkeit. So besteht nach Lechner et al. (2017, S. 62) für das finnische Sample der 16-27-Jährigen mit steigendem Alter ein Rückgang intrinsischer Arbeitswerte bei der Erfahrung von Arbeitslosigkeit, im Vergleich zu denjenigen, die weiterhin in Ausbildung waren. Auch Chow et al. (2014, S. 1112) sehen einen negativen Einfluss der Erfahrung von Arbeitslosigkeit auf intrinsische

Arbeitspräferenzen, wobei laut der kanadischen Studie vergangene Arbeitslosigkeit einen gegenläufigen Effekt ausübt: Für Personen, die im Alter von 18 bis 20 Jahren arbeitslos waren, wurde Mitte 20 ein verstärkter Anstieg sowohl intrinsischer, als auch extrinsischer Arbeitspräferenzen verzeichnet. Dem gegenüber sehen Johnson et al. (2012, S. 260) in dem amerikanischen Sample keinen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und intrinsischen Arbeitsorientierungen. Jedoch führt das Erlebnis von Arbeitslosigkeit – unabhängig vom Erwerbsstatus zum jeweiligen Befragungszeitpunkt – unter den jungen Erwachsenen zu geringeren extrinsischen Arbeitswerten, im Vergleich zu Personen, die nicht in Arbeitslosigkeit waren (ebd., S. 255).

Auf Querschnittsebene misst auch Halvorsen (1999) die Arbeitsmotivation Arbeitsloser in Norwegen anhand der Work Involvement Scale. Die entsprechenden Daten stammen aus einer repräsentativen Panelbefragung Langzeitarbeitsloser in Norwegen, wobei die Fragen zur Arbeitsmotivation nur zum ersten Befragungszeitpunkt im Jahr 1991 gestellt wurden. Der Effekt des Erwerbsstatus wird aus dem Vergleich weiterhin Arbeitsloser mit Personen, die zwischen dem Ziehen der Stichprobe im Februar 1991 und der ersten Befragung im April/Mai 1991 von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gewechselt sind, abgeleitet (ebd., S. 182). Die Daten weisen auf geringere Arbeitsmotivation weiterhin Arbeitsloser im Vergleich zu denjenigen mit Wiederaufnahme der Beschäftigung hin (ebd., S. 185).

Auf Querschnittsebene zeigen weiters ein weltweiter Ländervergleich (Snir 2014) sowie die Betrachtung skandinavischer Länder (Svallfors et al. 2001) negative Effekte des Erwerbsstatus der Arbeitslosigkeit auf die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation. Eine weitere länderübergreifende Analyse zeigt keine Effekte der Arbeitslosigkeit auf intrinsische, aber einen Rückgang extrinsischer Arbeitspräferenzen (Esser und Lindh 2018, S. 157). Dem gegenüber zeigen EU-weite Querschnittsdaten eine höhere nichtfinanzielle Arbeitsmotivation für Arbeitslose als für Beschäftigte (Steiber 2013; van der Wel und Halvorsen 2015; Gallie und Alm 2004). Für junge Erwachsene wurde im EU-Regionenvergleich kein statistisch signifikanter Effekt eigener Arbeitslosigkeit auf die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation (Kittel et al. 2019) sowie auf intrinsische und extrinsische Arbeitswerte (Rainsford et al. 2019) festgestellt.

Relevante Ergebnisse zur Dauer der Arbeitslosigkeit sind in der Panelanalyse von Hyggen (2008) zu finden. Diese bezieht sich auf eine repräsentative Stichprobe der zwischen 1965 und 1968 Geborenen in Norwegen. Die Erhebung wurde über einen Zeitraum von 18 Jahren

durchgeführt, wobei der Ersterhebung im Jahr 1985 vier weitere Erhebungswellen in den Jahren 1987, 1989, 1993 und 2003 folgten. Die Befragten waren somit bei der Ersterhebung 1985 in der Altersgruppe der 17-20-Jährigen, bei der Letzterhebung 2003 zwischen 36 und 39 Jahre alt. In der interessierenden Studie wird die intraindividuelle Veränderung der Arbeitsmotivation anhand der Veränderung der Work Involvement Scale zwischen den letzten beiden Beobachtungszeitpunkten 1993 und 2003 gemessen (ebd., S. 110). In dieser zehnjährigen Periode sinkt die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation mit der Anzahl der Wochen, die nach Eigenangabe in Arbeitslosigkeit verbracht wurden (ebd., S. 115f.).

Damit einhergehend zeigen die Ergebnisse zum Übergang von der Jugend ins Erwachsenenalter aus Kanada (Krahn und Galambos 2014, S. 108; Chow et al. 2014, S. 1112) eine sinkende Bedeutung intrinsischer Arbeitspräferenzen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Auch die Ergebnisse der jungen Erwachsenen in Spanien (Demel et al. 2018) sowie über die EU-Länder Deutschland, Spanien, Norwegen, Schweden und Finnland hinweg (Hammer und Russell 2004) weisen auf negative Effekte des längeren Verbleibs in der Arbeitslosigkeit auf die intrinsische (in diesem Fall nichtfinanzielle) Arbeitsmotivation hin. Lediglich die Analyse der EU-15 Staaten verzeichnet einen Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation mit zunehmendem Verbleib in der Arbeitslosigkeit (Gallie und Alm 2004). Für registrierte Arbeitslose in Schweden (Aberg 2001) wurde wiederum kein Effekt der Dauer der Arbeitslosigkeit gefunden.

Bei Betrachtung von Deprivationserfahrungen sind die bereits erwähnten Längsschnittergebnisse aus Norwegen von besonderem Interesse. Hyggen (2008, S. 111) misst anhand eines als „coping with unemployment“ bezeichnetem Index, inwieweit Aussagen zu den persönlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zugestimmt wird. Der Index umfasst sowohl Faktoren finanzieller als auch latenter Deprivation. So sind neben Aussagen zur Einschränkung der Ausgaben sowie finanzieller Abhängigkeit auch solche zu Erfahrungen von Stigmatisierung und Unsicherheitserfahrungen aufgrund des Gefühls, nicht gebraucht zu werden, inkludiert (ebd.). In der Analyse werden Arbeitslose mit guter Bewältigung der Arbeitslosigkeit (Werte über dem Mittelwert) sowie jene mit schlechter Bewältigung der Arbeitslosigkeit (Werte unter dem Mittelwert) der Referenzgruppe von Personen, die nicht in Arbeitslosigkeit sind, gegenübergestellt. Im Vergleich zu dieser kommt es im Zeitraum von 1993 bis 2003 bei guter Bewältigung der Arbeitslosigkeit zu einem Rückgang, bei schlechter Bewältigung zu einem Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation. Somit könnte auf einen positiven Effekt von

Deprivationserfahrungen – als schlechte Bewältigung der Arbeitslosigkeit – auf die intrinsische Arbeitsmotivation geschlossen werden.

In ähnlicher Weise messen Gallie und Vogler (1994, S. 124) in der Querschnittsanalyse aus Großbritannien Deprivationserfahrungen anhand eines Index, welcher sowohl Faktoren latenter Deprivation, wie zum Beispiel Langeweile und den Verlust von Routinen in der Arbeitslosigkeit, als auch die finanzielle Bedeutung von Erwerbsarbeit umfasst. Der Index weist auf bivariater Ebene eine stark positive Korrelation mit der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation auf, was für einen Anstieg derselben mit den Deprivationserfahrungen spricht. Trotz der Anlehnung der Items an einige der von Jahoda identifizierten Kategorien ist die Interpretation der „employment deprivation measure“ (ebd.) als Indikator für Deprivationserfahrungen mit Vorsicht zu betrachten: Die Autoren ziehen den Index als Alternative zur Messung der Arbeitsmotivation – und nicht als erklärenden Faktor zur Betrachtung des Einflusses von Deprivationserfahrungen – heran.

5.2.2 Qualität der Beschäftigung

Bezüglich des Einflusses der Qualität der Beschäftigung auf nichtfinanzielle Arbeitsmotivation und Arbeitspräferenzen herrscht in der Literatur Einigkeit. So verzeichnet die Längsschnittanalyse Arbeitsloser in Schweden einen Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation, wenn aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung mit intrinsischer Arbeitsqualität oder Selbstständigkeit gewechselt wird. Bei Aufnahme von Arbeitsverhältnissen, welche durch instrumentelle Merkmale gekennzeichnet sind, wird kein Effekt auf die Veränderung der Arbeitsmotivation beobachtet. Zu beachten ist, dass Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt 1997 in durch intrinsische Merkmale geprägten Arbeitsverhältnissen tätig waren, schon im Jahr 1996 eine höhere Arbeitsmotivation aufwiesen als die durchgehend Arbeitslosen (Nordenmark 1999, S. 608f.). Dies könnte meiner Ansicht nach auf eine wechselseitige Beeinflussung von Arbeitsmotivation und Arbeitsqualität hinweisen. Bei Betrachtung junger Erwachsener sprechen die Ergebnisse der Längsschnittanalyse von Johnson (2001, S. 332) ebenfalls für einen Anstieg intrinsischer Arbeitspräferenzen, wenn Beschäftigung mit hoher intrinsischer Arbeitsqualität aufgenommen wird. Auch die vorliegenden Ergebnisse auf Querschnittsebene zeigen einen durchwegs positiven Zusammenhang zwischen intrinsischen Arbeitsmerkmalen und nichtfinanzieller Arbeitsmotivation (Wielers und van der Meer 2020; Moshe Sharabi und Harpaz 2019; van der Wel und Halvorsen 2015; Snir 2014; Turunen 2014; Hult 2008; Nordenmark

1999) sowie intrinsischen Arbeitspräferenzen (Kozák 2020; Gesthuizen und Verbakel 2011; Gallie 2007).

5.2.3 Bildungsstand und Weiterbildungsmaßnahmen

Als Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik werden berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen (bezeichnet als „labour market training“) in der Längsschnittanalyse von Hyggen (2008, S. 116) untersucht. Diese üben keinen Einfluss auf die Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation in der norwegischen Bevölkerung aus. Da keine weiteren konkreten Befunde zu den Auswirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmotivation vorzuliegen scheinen, wird auf einen breiteren Forschungsstand zum Einfluss des Verbleibs in Ausbildung auf die Arbeitsmotivation Bezug genommen. So zeigt die Längsschnittanalyse 16-27-Jähriger aus Deutschland und Finnland für beide Länder eine zunehmende Bedeutung intrinsischer, jedoch nicht extrinsischer Arbeitswerte beim Nachgehen eines Hochschulstudiums, im Vergleich zu denjenigen, die sich in berufliche Ausbildung begaben (Lechner et al. 2017, S. 62). Auch Johnson et al. (2012, S. 260) sehen unter Student*innen in den USA eine Zunahme intrinsischer Arbeitswerte, wobei mit Abschluss des Studiums wiederum lediglich eine Zunahme extrinsischer Arbeitspräferenzen einherging (ebd., S. 255). Johnson und Elder (2002, S. 133) argumentieren für eine Verstärkung bereits vorhandener intrinsischer Arbeitsorientierungen durch Hochschulbildung: Von den befragten US-Highschoolabsolvent*innen schlugen eher jene einen universitären Bildungsweg ein, denen Entscheidungsmacht und Problemlösungskompetenz schon in der Abschlussklasse wichtig waren. Diese wiesen bei der Letztbefragung im Alter von 25-26 Jahren noch höhere intrinsische Arbeitswerte auf als bei der Erstbefragung. Dasselbe Phänomen beobachteten Krahn und Galambos (2014) sowie Chow et al. (2014) für Highschoolabsolvent*innen in Kanada.

Obwohl nicht die Veränderung der Arbeitsmotivation gemessen wird, ist weiters die Studie von Halvorsen (1999) aufgrund der Einschränkung des Samples auf Langzeitarbeitslose von besonderem Interesse: Unter diesem kommt es zu einem Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation mit steigendem Bildungsstand, wobei nicht berücksichtigt wird, ob die Bildungsmaßnahmen während oder vor der Periode der Arbeitslosigkeit stattfanden. Jedoch weisen die Ergebnisse auf Besonderheiten der Auswirkungen des Bildungsstandes unter einem auf Arbeitslose eingeschränkten Sample hin.

Dem gegenüber liegt laut einem umfassenden, auf Querschnittsanalysen beruhendem Forschungsstand ein Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation (Sharabi et al. 2020; Sharabi und Harpaz 2019; Wielers und van der Meer 2020; Kittel et al. 2019; Demel et al. 2018; Turunen und Nätti 2017; van der Wel und Halvorsen 2015; Snir 2014; Hult 2008; Hult und Svallfors 2002; Svallfors et al. 2001) beziehungsweise intrinsischer Arbeitspräferenzen (Kalleberg und Marsden 2019, 2013; Esser und Lindh 2018; Gallie et al. 2012; Gallie 2007; Gesthuizen und Verbakel 2011; Rose 2005; De Witte et al. 2004) mit dem Bildungsstand vor. Bei der Analyse der Arbeitseinstellungen Beschäftigter in Großbritannien sieht Rose (2005, S. 140ff.) im Zeitverlauf jedoch einen Rückgang des positiven Zusammenhangs zwischen Bildungsstand und Selbstverwirklichungsansprüchen an die Arbeit im Zeitraum von 1991 bis 2001.

5.3 Zusammenfassung

Die interessierenden Einflussfaktoren von Arbeitsmotivation wurden bislang hauptsächlich in Querschnittsanalysen sowie auf Längsschnittebene in Studien zur intragenerationalen Veränderung von Arbeitsmotivation im Übergang von der Jugend ins Erwachsenenalter untersucht. Bei Einschränkung des Samples auf Arbeitslose liegen nur spärliche Befunde aus Panelbefragungen vor. Bei Betrachtung der Querschnittsanalysen sind sowohl positive als auch negative Effekte der eigenen Arbeitslosigkeit auf die intrinsische Arbeitsmotivation feststellbar. Die Ergebnisse auf Längsschnittebene deuten eher in Richtung eines Rückgangs der Arbeitsmotivation unter Arbeitslosen im Vergleich zu Erwerbstätigen hin. Größerer Einklang herrscht in Bezug auf die Dauer der Arbeitslosigkeit, welche einen durchwegs negativen Einfluss auf die intrinsische Motivation zur Erwerbsarbeit auszuüben scheint. Spärliche Befunde weisen auf einen positiven Einfluss von Deprivationserfahrungen hin. Mit Bezug auf einen höheren Bildungsstand, dem derzeitigen Nachgehen einer Ausbildung sowie intrinsisch geprägte Beschäftigungsverhältnisse liegt umfassendere Evidenz eines positiven Effekts vor. Hervorzuheben ist ein Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation mit steigendem Bildungsstand unter Langzeitarbeitslosen; wie auch in den anderen Studien bezieht sich dieses Ergebnis jedoch lediglich auf die abgeschlossene Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung. Berufsbezogene Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik üben nach der vorliegenden Evidenz keinen Einfluss auf die Arbeitsmotivation aus. Befunde zur Veränderung der Arbeitsmotivation aufgrund von umfassenderen Weiterbildungsmaßnahmen während einer Periode der Arbeitslosigkeit scheinen noch ausstehend zu sein. Ebenso wurden zwar die Veränderung der Arbeitsmotivation junger Erwachsener im intragenerationalen Vergleich und die Veränderung der Arbeitsmotivation

Arbeitsloser im Paneldesign untersucht; eine Zusammenführung der beiden Forschungsstränge in Form der Untersuchung des Einflusses einer Periode der Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmotivation junger Erwachsener scheint jedoch noch ausstehend. Wie in den nächsten Kapiteln dargestellt, greift die empirische Untersuchung dieser Masterarbeit diese Forschungslücke auf.

6 Daten und Methode

In diesem Kapitel wird einleitend der für die empirische Analyse herangezogene Datensatz des JuSAW-Projektes vorgestellt. Dabei wird auch auf Details zur Gewichtung eingegangen und die Stichprobe nach sozio-demographischen Merkmalen dargestellt. Der zweite und dritte Unterabschnitt befassen sich mit der Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen. Abschließend wird das methodische Vorgehen vorgestellt.

6.1 Datengrundlage: JuSAW-Datensatz

Der Einfluss von Arbeitslosigkeit auf die Arbeitsmotivation junger Erwachsener soll in dieser Masterarbeit anhand der Daten des JuSAW-Projekts untersucht werden. Dieses fokussiert auf ein Sample junger Arbeitsloser im Alter von 18-28 Jahren in Wien, wodurch sich auch der Titel des Projekts ergibt: *Jung und auf der Suche nach Arbeit in Wien (kurz: JuSAW)*. Die Studie wurde vom Institut für Wirtschaftssoziologie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz durchgeführt (Steiber et al. 2015). Die Datenerhebung fand in einem Paneldesign in zwei Befragungswellen statt: Der zwischen Mai und September 2014 durchgeführten Erstbefragung folgte eine zweite Welle von April bis Oktober 2015, wobei die Zweitbefragung im Idealfall genau ein Jahr nach der Erstbefragung stattfand (Steiber et al. 2017, S. 9). In der Praxis lag der Zeitpunkt der Zweitbefragung 11 bis 16 Monate nach jenem der Erstbefragung. Die jungen Arbeitslosen wurden bei Besuch von fünf Wiener AMS-Geschäftsstellen zur Teilnahme an der Erstbefragung eingeladen. Dabei wurde das Sample auf Personen eingeschränkt, die sich erst vor Kurzem – nicht länger als ein Monat vor der Erstbefragung – beim AMS arbeitssuchend gemeldet hatten. Vorangegangene Arbeitslosigkeit übte keinen Einfluss auf die Aufnahme in die Stichprobe aus; ausschlaggebend war, dass sich die jungen Erwachsenen zum Zeitpunkt der Erstbefragung am Beginn einer neuen Periode der Arbeitslosigkeit befanden. Die auf Basis von Informationen aus der zweiten Befragung bereinigte Stichprobe der Erstbefragung umfasst 1.215 Personen. Die bereinigte Zahl der Teilnehmer*innen beläuft sich in Welle 2 auf 625 Personen, womit die Panelstabilität bei 51,4 % liegt (Steiber et al. 2015, S. 9f.).

Da im Vorhinein festgelegt wurde, an welchen fünf Wiener AMS-Geschäftsstellen die Umfrage durchgeführt wird, handelt es sich um keine Zufallsauswahl (Steiber et al. 2017, S. 12). Um die Ergebnisse der Stichprobe dennoch auf die Grundgesamtheit junger Arbeitsloser in Wien

verallgemeinern zu können, wurden für den ersten Befragungszeitpunkt Querschnittsgewichte, für die Stichprobe der Zweitbefragung Längsschnittgewichte gebildet. Die Querschnittsgewichte wurden unter Bezugnahme auf Registerdaten berechnet und basieren auf der gemeinsamen Verteilung von Geschlecht, Alter und Bildungsstand in Stichprobe und Grundgesamtheit. Bei Betrachtung dieser sozio-demographischen Faktoren führen die Gewichte zu einer beinahe vollkommenen Übereinstimmung des Samples der Erstbefragung mit der Zielpopulation (Mühlböck et al. 2018, S. 44). Zur Berechnung der Längsschnittgewichte wurde die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an der Zweitbefragung anhand eines logistischen Regressionsmodells¹ geschätzt (Steiber et al. 2017, S. 13). Aus dem Kehrwert dieser Vorhersagewerte wurden „propensity scores“ (Mühlböck et al. 2018, S. 44) gebildet, wodurch diejenigen mit einer geringeren Wiederbefragungswahrscheinlichkeit eine stärkere Gewichtung erhielten (Steiber et al. 2017, S. 13). Die Panelgewichte setzen sich aus den propensity scores und den Querschnittsgewichten der ersten Befragungswelle zusammen (Mühlböck et al. 2018, S. 44). Untenstehende Tabelle zeigt die Verteilung der Stichprobe für beide Befragungswellen nach Geschlecht, Altersgruppen und Bildungsstand, wobei sowohl die ungewichteten als auch die gewichteten Anteile dargestellt werden.

¹ Zur Darstellung der geschätzten Parameter siehe Mühlböck et al. 2018, S. 43

Tabelle 1: Stichprobe nach Geschlecht, Alter und Bildungsstand

	Welle 1: Erstbefragung 2014			Welle 2: Zweitbefragung 2015		
	N	ungewichtet	gewichtet	N	ungewichtet	gewichtet
Geschlecht						
männlich	708	58,3 %	52,6 %	339	54,2 %	53,5 %
weiblich	507	41,7 %	47,4 %	286	45,8 %	46,5 %
Altersgruppe						
18-20 Jahre	433	35,6 %	14,0 %	206	33,0 %	17,9 %
21-24 Jahre	440	36,2 %	38,4 %	221	35,4 %	39,7 %
25-28 Jahre	342	28,2 %	47,6 %	198	31,7 %	42,4 %
Bildungsstand						
max. Pflicht	428	35,2 %	34,4 %	183	29,3 %	30,8 %
Lehre oder BMS	388	31,9 %	30,8 %	181	29,0 %	30,7 %
Matura	234	19,3 %	19,9 %	152	24,3 %	22,6 %
Universität	146	12,0 %	13,4 %	108	17,3 %	15,8 %
keine Angabe	19	1,6 %	1,7 %	1	0,2 %	0,1 %
Gesamt	1215			625		

Gewichtung der Erstbefragung 2014 erfolgt mit Querschnittsgewichten, der Zweitbefragung 2015 mit Panelgewichten

Das Sample setzt sich in beiden Befragungswellen aus einem größeren Anteil an Männern als Frauen zusammen. Auch nach der Gewichtung besteht in der 2. Befragungswelle (welche für diese Masterarbeit von vorrangigem Interesse ist) ein Unterschied von sieben Prozentpunkten. Zu beiden Befragungszeitpunkten schwankt der Anteil der drei Altersgruppen auf Basis ungewichteter Daten zwischen 28 % bis 36 % je Kategorie, wobei die 25-28-Jährigen am geringsten vertreten sind. Bei Anpassung der Daten an die Grundgesamtheit ergibt sich eine deutliche Verschiebung, mit einem geringeren Anteil an 18-20-Jährigen (18 % in Welle 2) und einem höheren Anteil der 25-28-Jährigen (42 % in Welle 2). Bei Betrachtung der Bildungsabschlüsse übt die Gewichtung keinen so hohen Einfluss auf die Verteilung aus: Beinahe ein Drittel der Panelteilnehmer*innen verfügen über maximal einen Pflichtschulabschluss, weitere knapp über 30 % über einen Lehr- oder BMS-Abschluss. Etwas weniger als ein Viertel hat maturiert, und 16 % haben ein Studium abgeschlossen.

6.2 Abhängige Variablen

6.2.1 Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation

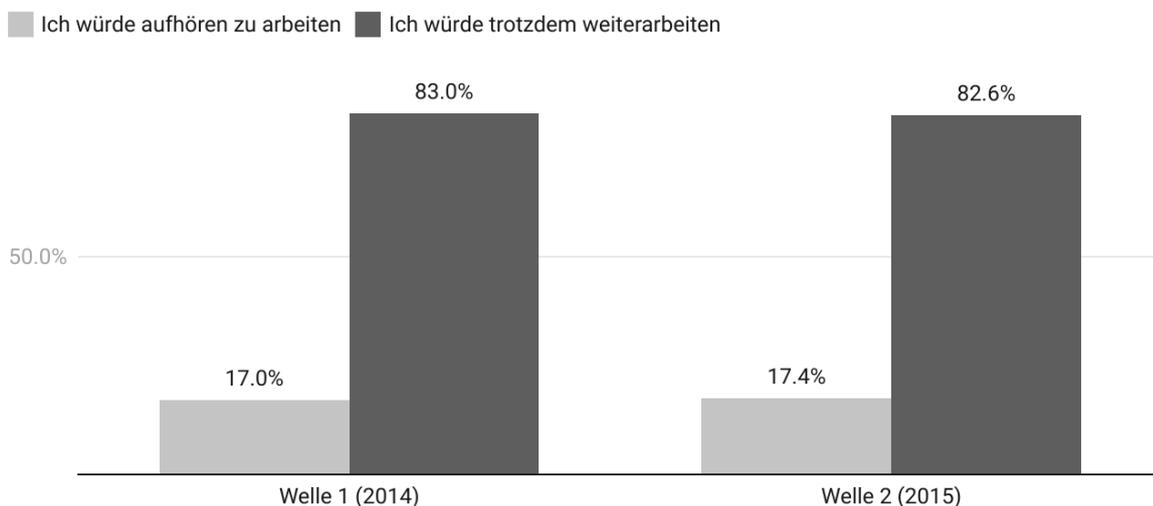
In der JuSAW-Studie wurde die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation anhand der „Lotto-Frage“ in folgender Formulierung gemessen:

„Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Was würden Sie machen?“ (Steiber et al. 2017, S. 166)

Als Antwortmöglichkeiten standen „Ich würde aufhören zu arbeiten“ und „Ich würde trotzdem weiterarbeiten (in meinem oder einem anderen Beruf)“ zur Auswahl. Zu beiden Befragungszeitpunkten gab mit um die 80 % die überwiegende Mehrheit der Befragten an, weiterhin arbeiten gehen zu wollen. Wie aus untenstehender Grafik ersichtlich, bestehen im Querschnitt nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Befragungswellen: So ist die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation nach der Periode der Arbeitslosigkeit um 0,4 Prozentpunkte geringer als bei dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

Abbildung 2: Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation im Querschnitt

„Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Was würden Sie machen?“



Sample: N = 624 Befragte, die in beiden Wellen geantwortet haben; gewichtete Analysen (Welle 1: Querschnittsgewichte, Welle 2: Panelgewichte)

Chart: Monika Mlynek • Source: JuSAW • Created with Datawrapper

Die Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation wird aus der Differenz der Variablen zwischen den beiden Befragungszeitpunkten berechnet. Dabei werden die Werte der ersten Befragungswelle von jenen der zweiten Befragungswelle abgezogen. Somit ergeben sich drei Ausprägungen: Der Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation umfasst all jene, die in Welle 1 weiterarbeiten und in Welle 2 zu arbeiten aufhören würden. Ein Anstieg der Arbeitsmotivation bedeutet, dass in Welle 1 nicht, in Welle 2 schon einer Erwerbstätigkeit ohne finanzielle Notwendigkeit nachgegangen werden würde. Bei der großen Mehrheit der Befragten (84 %) hat sich das Antwortverhalten zwischen den beiden Befragungswellen nicht geändert. Jeweils

rund 50 Personen beziehungsweise 8 % haben sich zum zweiten Befragungszeitpunkt für die andere Antwortoption entschieden. Aufgrund dieser geringen Fallzahlen der Kategorien der abhängigen Variablen ist Vorsicht bei der Interpretation statistisch signifikanter Effekte im multinomialen Modell geboten.

Tabelle 2: Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation

Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation	N	ungewichtet	gewichtet
Rückgang	49	7,9%	7,6%
keine Veränderung	524	84,0%	83,6%
Anstieg	51	8,2%	8,8%
Summe	624	100%	100%

6.2.2 Relative intrinsische Arbeitspräferenzen

Zur Messung der Arbeitspräferenzen wurden die Befragten in der JuSAW-Studie gebeten, anhand einer vierteiligen Skala („sehr unwichtig“ / „eher unwichtig“ / „eher wichtig“ / „sehr wichtig“) die persönliche Wichtigkeit verschiedener Arbeitsmerkmale anzugeben, an denen sie sich bei Auswahl einer Stelle orientieren würden. Um zu identifizieren, ob die Variablen einer intrinsischen und extrinsischen Dimension zuordenbar sind, wird in einem ersten Schritt eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Die Variablen sind größtenteils nicht normalverteilt, was für die Hauptachsenanalyse als Extraktionsmethode spricht (Schnaudt 2020, S. 215). Nach Kopp und Lois (2014, S. 95) sprechen ein KMO-Kriterium von mindestens 0,80 sowie ein statistisch signifikanter Bartlett-Test für eine Durchführung der Faktorenanalyse. Beides ist in der vorliegenden Analyse gegeben: Das KMO-Kriterium liegt in Welle 1 bei 0,86 und in Welle 2 bei 0,85; der Bartlett-Test ist statistisch signifikant ($p < 0,001$).

In der Forschungsliteratur herrscht Uneinigkeit bezüglich des passenden Rotationsverfahrens: Während zum Beispiel Gallie (2007, S. 283) die relevanten Faktoren anhand einer orthogonalen Varimax-Rotation identifiziert, sehen Gesthuizen und Verbakel (2011, S. 666) diese aufgrund der hohen Korrelation zwischen den Faktoren als nicht realistisch an. Da empirische Befunde auf eine hohe Wichtigkeit sowohl intrinsischer, als auch extrinsischer Arbeitswerte in der Gesellschaft hinweisen (Fritsch et al. 2019, S. 357), wird in dieser Arbeit auf theoretischer Ebene von einer Korrelation der Faktoren ausgegangen. Demnach wäre die oblique (schiefwinkelige) Rotation anzuwenden (Kopp und Lois 2014, S. 90). Die Wahl des Rotationsverfahrens scheint bei der Zuordnung der Items zu den Faktoren jedoch nicht ausschlaggebend zu sein: Bis auf die Varimax-Rotation in Welle 2, laut welcher pro Index noch eine weitere

Variable zu inkludieren wäre, ordnen beide Rotationsverfahren dieselben Items einem intrinsischen und einem extrinsischen Faktor zu.

Faktoren, deren Eigenwerte über 1 liegen, dürfen gemäß dem Kaiser-Kriterium extrahiert werden (Wolff und Bacher 2010, S. 341). Items mit Ladungen über 0,5 können zu einem Faktor zusammengefasst werden, wobei die Beiladungen nicht über 0,3 liegen sollten (ebd., S. 346). Bei Anwendung des obliquen Rotationsverfahren ergeben sich für beide Zeitpunkte zwei idente Faktoren mit Eigenwerten über 1 sowie Faktorladungen über 0,5 und Beiladungen unter 0,3. Der Faktor extrinsischer Arbeitswerte setzt sich aus den in der Literatur (genauere Ausführungen siehe Kapitel 5) am häufigsten verwendeten Variablen zusammen: „Ein sicherer Arbeitsplatz“, „Ein hohes Einkommen“ sowie „Gute Aufstiegsmöglichkeiten“. Dem Faktor intrinsische Arbeitspräferenzen werden die Items „Eine interessante Tätigkeit“, „Ein Beruf, der es einem erlaubt, neue Dinge zu lernen“ sowie „Ein Beruf, der es einem erlaubt, sich persönlich weiterzuentwickeln“ zugeordnet. Die Ausführung einer interessanten Tätigkeit wird auch in der vorgestellten Forschungsliteratur (siehe Kapitel 5) häufig als Merkmal intrinsischer Arbeitspräferenzen angeführt. Mit geringerer Häufigkeit wird auch die Möglichkeit, etwas in der Arbeit zu lernen, erwähnt. Der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung ist in dieser Form dem betrachteten Forschungsstand nicht wiederzufinden, scheint jedoch auf theoretischer Ebene eng mit dem Wunsch nach Selbstverwirklichung in Beziehung zu stehen.

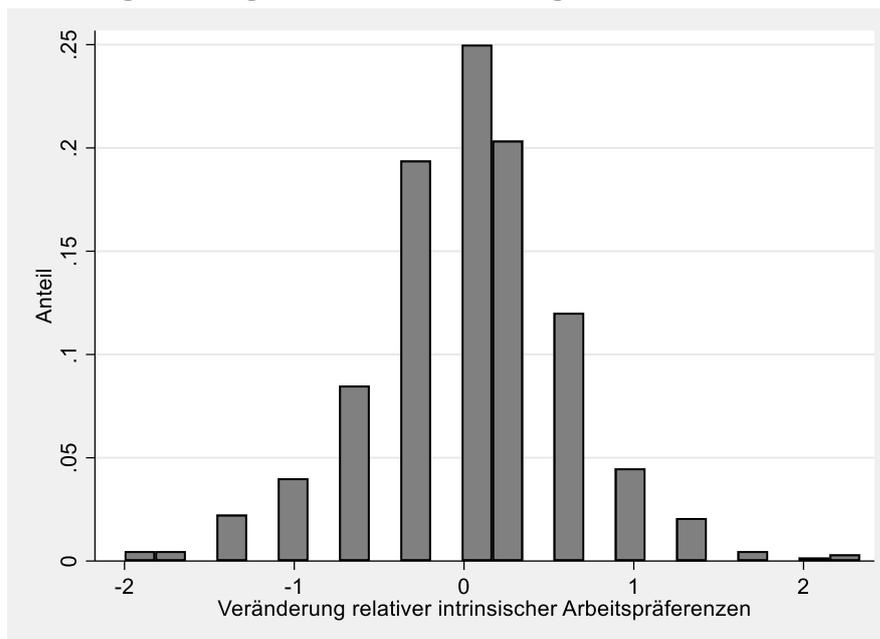
Auf Basis dieser Zuordnungen werden die Variablen zur Messung intrinsischer und extrinsischer Arbeitspräferenzen als Skalen auf Basis von Summenwerten gebildet, die durch die Zahl der Items dividiert werden. Deren Reliabilität wird mittels Cronbach's Alpha überprüft – wenn dieses mindestens 0,7 beträgt, kann von der internen Konsistenz der Skala ausgegangen werden (Blanz 2015, S. 256). Dabei ist auch die Anzahl der Items von Bedeutung: So ist Cronbach's Alpha höher, je mehr Items in die Skala miteinbezogen werden (Bühner 2021, S. 168). Für die Skala intrinsischer Arbeitsorientierungen schwank Cronbach's Alpha um 0,75 (Welle 1: 0,74, Welle 2: 0,75). Im Fall extrinsischer Arbeitspräferenzen ist der Kennwert mit 0,70 etwas geringer. Die Alpha-Werte liegen somit – besonders unter Berücksichtigung der geringen Anzahl der Items in der Skala – in dem als akzeptabel anzusehendem Wertebereich. Die Skalen zur Messung intrinsischer und extrinsischer Arbeitspräferenzen scheinen eine ausreichend hohe interne Konsistenz aufzuweisen. Der Trennschärfekoeffizient liegt für keines der Items unter

0,3, was für die Repräsentativität der Items in Bezug auf die Gesamtskala spricht (Kopp und Lois 2014, S. 99).

In Anlehnung an Gallie (2007, S. 248) wird im nächsten Schritt die relative intrinsische Arbeitsmotivation berechnet, indem die Werte der Skala extrinsischer Arbeitspräferenzen von den Werten der Skala intrinsischer Arbeitspräferenzen abgezogen werden. Der Mittelwert auf Basis gewichteter Daten liegt für das Analysesample jener 624 Personen, die zu beiden Zeitpunkten geantwortet haben, zu beiden Befragungswellen bei 0,19 (ungewichtet: Welle 1 0,15, Welle 2 0,18). Die jungen Arbeitslosen sind somit im Durchschnitt in etwas höherem Ausmaß intrinsisch als extrinsisch motiviert. Ähnlich der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation zeigt die Querschnittsbetrachtung auf Basis gewichteter Daten keine Änderung des Mittelwerts der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen im Zeitverlauf.

Im letzten Schritt wird die Veränderung der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen aus der Differenz der Werte der beiden Befragungswellen berechnet. Die intervallskalierte Variable rangiert in einem Wertebereich von -2 bis +2.33. Der Mittelwert auf Basis gewichteter Daten liegt bei 0,02 (ungewichtet: 0,03), was auf eine durchschnittlich geringe Veränderung der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen auch auf intraindividuellem Ebene hinweist. Wie aus untenstehendem Histogramm ersichtlich, folgt die Verteilung der Variablen annähernd einer Normalverteilung.

Abbildung 3: Histogramm der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen



6.2.3 Korrelation der abhängigen Variablen

Wie bereits in Kapitel 5 beschrieben, messen die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation (in diesem Fall anhand der Lottofrage) und der Index relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen in der Theorie nicht dasselbe Konstrukt. Da beide Variablen als Indikatoren intrinsischer Arbeitsmotivation gelten, ist auch die Korrelation der beiden abhängigen Variablen untereinander bei der Interpretation der Regressionsergebnisse zu beachten. Für diese Analyse werden ausschließlich die Daten auf Querschnittsebene herangezogen. In den Veränderungsvariablen kommt es aufgrund der Berechnung der Differenzwerte zu einer hohen Varianz, weshalb Zusammenhangsmaße nicht sinnvoll interpretiert werden können.

Da es sich bei der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation im Querschnitt um eine binäre Variable handelt, können die gleichen Korrelationsmaße berechnet werden wie für metrische Variablen (Backhaus et al. 2018, S. 11). Die dichotomen Variablen können nicht normalverteilt sein, weshalb der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman zum Einsatz kommt (Bortz und Schuster 2010, S. 162). Die Interpretation desselben orientiert sich an Cohen (1977, S. 79f.), welcher vorschlägt, dass ein Koeffizient von zumindest 0,10 auf einen schwachen Zusammenhang, von 0,30 auf einen mittelstarken Zusammenhang und 0,50 auf einen starken Zusammenhang hinweist. Der Koeffizient zeigt zu beiden Zeitpunkten einen schwach positiven Zusammenhang, welcher mit 0,21 in Welle 2 etwas höher ist als mit 0,12 in Welle 1². Da die Varianzen zum ersten Befragungszeitpunkt nicht gleichverteilt sind, kommt in diesem Fall nach der Empfehlung von Kubinger et al. (2009, S. 26) der Welch-Test, für Welle 2 der normale T-Test zur Anwendung. Die Mittelwerte der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen unterscheiden sich zu beiden Zeitpunkten je nach Ausprägung der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation (AM) wesentlich (siehe Tabelle 3): So weist die Gruppe, die weiterhin arbeiten gehen würde, in Welle 1 einen um 0,20 Punkte höheren Mittelwert auf der Skala relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen auf als diejenigen, die zu arbeiten aufhören würden. In Welle 2 ist die Differenz mit 0,38 Punkten noch ausgeprägter. In beiden Fällen sind die Mittelwertunterschiede statistisch signifikant. Die Vorzeichen der jeweiligen Mittelwerte deuten trotz der geringen Korrelation auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Skala relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen und der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation hin.

² Das Sample von Welle 1 wurde auf jene 624 Personen eingeschränkt, die die Fragen zur Arbeitsmotivation auch in Welle 2 beantwortet haben und daher in die Berechnung der Veränderungsvariablen einfließen

Tabelle 3: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach nichtfinanzieller AM

Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation	Welle 1	Welle 2
aufhören zu arbeiten	-0,01	-0,13
weiterhin arbeiten	0,19	0,25
Differenz	-0,20	-0,38

ungewichtete Daten

6.3 Unabhängige Variablen

Als mögliche Einflussfaktoren auf die Veränderung intrinsischer Arbeitsmotivation werden in dieser Masterarbeit die Dauer der Arbeitslosigkeit, der Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt, die Erfahrung latenter Deprivation sowie die Veränderung der Arbeitsqualität untersucht. Die Kodierung und univariate Analyse dieser Variablen wird in den folgenden Unterabschnitten vorgestellt. Die deskriptive Darstellung beschränkt sich dabei auf das Sample jener 624 Personen, die die Fragen zu den abhängigen Variablen der Arbeitsmotivation zum zweiten Befragungszeitpunkt beantwortet haben.

6.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit

Um die genaue Dauer der Arbeitslosigkeit zu identifizieren, wird der Erwerbskalender der JuSAW-Studie herangezogen. Bei Beantwortung desselben wurden die Befragten gebeten, ihren Erwerbsstatus für jeden Monat seit Beginn der Arbeitslosigkeit bis zur Zweitbefragung anzugeben. Dabei standen die folgenden Punkte zur Auswahl (Steiber et al. 2017, S. 152):

- Ausmaß und Art der Berufstätigkeit (Vollzeit / Teilzeit / geringfügig / Lehre / überbetriebliche Lehre / integrative Berufsausbildung)
- Vorliegen einer AMS-Meldung („Beim AMS gemeldet“)
- Teilnahme an Maßnahmen des AMS (AMS geförderte Beschäftigung / AMS-Schulung, Kurs, Kurskosten / AMS-Praktikum, AMS-Arbeitstraining)
- Besuch von Bildungsinstitutionen (Berufsbildende Schule / Allgemeinbildende Schule / Universität, FH, Kolleg, Päd. Hochschule / Sonstige Weiterbildung)
- sonstige Betätigungen (unbezahltes Praktikum / Wehr- oder Zivildienst, freiwilliges soziales Jahr / zu Hause aus Gründen von Kinderbetreuung, Krankenstand oder sonstigen Gründen).

Die Kodierung der Arbeitslosigkeit erfolgt in einem ersten Schritt nach Monaten: Als arbeitslos werden all jene definiert, die nach Eigenangabe im jeweiligen Monat entweder beim AMS gemeldet und/oder in geringfügiger Beschäftigung waren. Letztere kann in Österreich auch von

Personen, die beim AMS als arbeitslos gemeldet sind, ausgeübt werden (Arbeitsmarktservice Österreich 2023). Daher folgt die Kodierung der Annahme, dass für Personen, die angegeben haben, geringfügig erwerbstätig zu sein, noch eine aufrechte AMS-Vormerkung besteht, auch wenn der entsprechende Punkt nicht angekreuzt wurde. Dabei ist immer das volle Monat ausschlaggebend: Um eindeutige Effekte identifizieren zu können, liegt Arbeitslosigkeit nur vor, wenn in dem jeweiligen Monat gleichzeitig kein anderer Status angegeben wurde. Die Kodierung orientiert sich dabei an dem Begriff der „NEETs“, welcher aus der britischen Sozialpolitik stammt und sich auf Jugendliche „Not in Education, Employment or Training“ bezieht (Dietrich 2015, S. 16). In der vorliegenden Analyse werden auch AMS-Kurse sowie Berufstrainings als Form der Ausbildung gesehen. Da diese Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in der JuSAW-Befragung unter demselben Punkt erfasst wurden wie die Kostenübernahme für selbst gewählte Kurse durch das AMS, kann die Gruppe derjenigen, die in dem jeweiligen Monat nur an AMS-Kursen teilnahm, nicht eindeutig identifiziert werden. Das theoretische Argument, dass Besucher*innen von AMS-Kursen diese aufgrund des verpflichtenden Charakters und möglicherweise nicht selbst gewählten Inhalts nicht als tatsächliche Form der Weiterbildung wahrnehmen würden – und Zeiten des Kursbesuchs als arbeitslos kodiert werden sollten – kann daher nicht überprüft werden. Neben dieser praktischen Notwendigkeit der Exklusion von AMS-Kursen von dem Erwerbsstatus der Arbeitslosigkeit kann argumentiert werden, dass auch diese Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik eine über die Arbeitslosigkeit hinausgehende Beschäftigung bieten. Wie bereits im Rahmen der Hypothesenbildung angeführt, führten Schulungsmaßnahmen des AMS auch zu einer Erhöhung der subjektiven Beschäftigungsfähigkeit der JuSAW-Teilnehmer*innen (Mühlböck et al. 2020, S. 714).

In einem zweiten Schritt wird die Dauer der Arbeitslosigkeit mittels zwei Optionen erfasst: der Anzahl der Monate in Arbeitslosigkeit sowie der durchgehenden Arbeitslosigkeit. Bei Betrachtung der Anzahl der Monate werden auch Unterbrechungen zugelassen – diese könnten etwaige Effekte beeinflussen. Andererseits kann der Effekt von Arbeitslosigkeit auch bei Unterbrechungen derselben nachwirken, was für die Betrachtung der Gesamtzahl an Monaten sprechen würde. Im Fall der durchgehenden Arbeitslosigkeit werden keine Unterbrechungen zugelassen. Für beide Alternativen wird sowohl eine metrische als auch eine dichotome Variable gebildet, womit sich insgesamt vier Indikatoren der Dauer der Arbeitslosigkeit ergeben.

Zur metrischen Messung wird der Anteil der Monate in (durchgehender) Arbeitslosigkeit (in %) an der Gesamtzahl der Monate zwischen Erst- und Zweitbefragung berechnet. Da der Abstand zwischen den beiden Befragungen zwischen 11 und 16 Monaten variiert, erleichtert diese Betrachtung der Anteilswerte die Interpretation. Im Durchschnitt waren die jungen Arbeitslosen rund ein Drittel der Periode arbeitslos: Der Mittelwert der abgezählten Monate (% Arbeitslosigkeit) liegt bei 36 %, jener des Verbleibs in durchgehender Arbeitslosigkeit (% durchgehende Arbeitslosigkeit) bei 29 %. Die Histogramme weisen bei beiden Messweisen ein ähnliches Bild auf, wobei die rechtsschiefe Verteilung bei durchgehender Arbeitslosigkeit etwas stärker ausgeprägt ist. Damit einhergehend zeigen die Häufigkeitstabellen (hier nicht ausgewiesen), dass bei Betrachtung der Anzahl der Monate 39 %, bei Betrachtung durchgehender Arbeitslosigkeit 44 % der jungen Erwachsenen unter 20 % der Zeit in Arbeitslosigkeit verbringen. Wie auch aus den Histogrammen ersichtlich, ist bei 60 %-igem Verbleib in Arbeitslosigkeit ein starker Abfall der Anteilswerte zu beobachten: Bei Betrachtung der Monate mit Unterbrechungen verbringen 22 % der Befragten über 60 % der Zeit in Arbeitslosigkeit. Dieser Anteil verringert sich im Fall der durchgehenden Arbeitslosigkeit auf 12 %. In beiden Fällen gibt es 103 Personen beziehungsweise 17 % des Samples, welche laut der Berechnung 0 Monate arbeitslos waren. Diese Personen haben schon im Monat der Erstbefragung wieder eine Beschäftigung gefunden oder sind in Ausbildung gewechselt.

Abbildung 4: Histogramm des prozentuellen Anteils in Arbeitslosigkeit nach Gesamtzahl der in der Arbeitslosigkeit verbrachten Monate im Beobachtungszeitraum

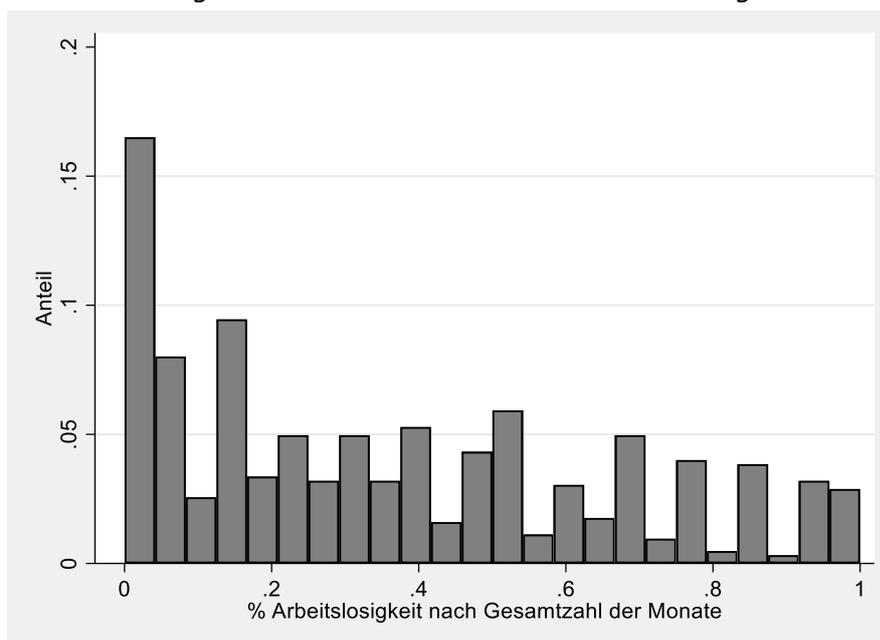
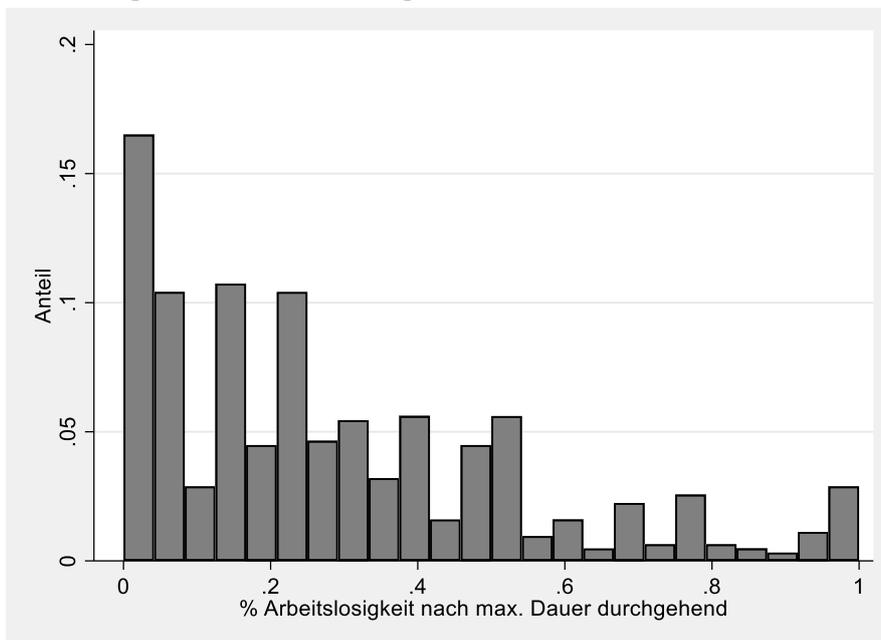


Abbildung 5: Histogramm des prozentuellen Anteils in Arbeitslosigkeit nach maximaler Dauer der durchgehenden Arbeitslosigkeit



Die Bildung der dichotomen Variable orientiert sich an der Definition von Jugendarbeitslosigkeit des AMS Österreich: Laut dieser gelten Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren ab sechsmonatigem Verbleib in der Arbeitslosigkeit als langzeitarbeitslos (Sommer 2008, S. 37, zit. nach Arbeitsmarktservice Österreich, Thema Arbeitsmarkt, 2005). Es wird daher zwischen ab sechsmonatiger und unter sechsmonatiger Arbeitslosigkeit unterschieden. Die überwiegende Mehrheit der Befragten war sechs Monate in Arbeitslosigkeit. Der Anteil derjenigen, die mindestens sechs Monate beim AMS gemeldet oder geringfügig beschäftigt waren, liegt bei Betrachtung der Gesamtzahl an Monaten (Arbeitslosigkeit Anzahl) – ohne Ausschluss von Unterbrechungen – bei rund 40 %. Auch bei Betrachtung durchgehender Arbeitslosigkeit fällt noch knapp über ein Viertel der Befragten in die Gruppe der mindestens sechsmonatigen Arbeitslosigkeit.

Tabelle 4: unter/ab sechsmonatige Arbeitslosigkeit nach Gesamtzahl der in der Arbeitslosigkeit verbrachten Monate im Beobachtungszeitraum

Arbeitslosigkeit	N	% ungewichtet	% gewichtet
unter 6 Monate	378	60,6 %	59,4 %
6+ Monate	246	39,4 %	40,6 %
Summe	624	100 %	100 %

Tabelle 5: unter/ab sechsmonatige Arbeitslosigkeit nach maximaler Dauer der durchgehenden Arbeitslosigkeit

durchgehende Arbeitslosigkeit	N	% ungewichtet	% gewichtet
unter 6 Monate	461	73,9 %	73,1 %
6+ Monate	163	26,1 %	26,9 %
Summe	624	100 %	100 %

6.3.2 Erwerbsstatus Welle 2

Der Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt wird anhand von drei Items des Fragebogens konstruiert. So wurden die Befragten zu Beginn der Zweiterhebung gebeten, anzugeben, anzugeben, ob sie zu diesem Zeitpunkt eine bezahlte Arbeit hatten. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass *„Wehrdienst, Zivildienst, freiwilliges soziales Jahr, ein unbezahltes Praktikum, vom AMS vermittelte Arbeitserprobungen oder Praktika bzw. Arbeitstrainings“* nicht zur Berufstätigkeit zählen (Steiber et al. 2017, S. 143; Hervorhebung im Original). Wenn „Ja“ angegeben wurde, standen zur Auswahl (ebd.):

- Berufstätig (über €406/Monat Verdienst)
- Geringfügig beschäftigt (bis zu €406/Monat Verdienst)
- Vom AMS geförderte Beschäftigung [...]
- Lehre in einem Betrieb
- Überbetriebliche Lehrausbildung (AMS)
- Integrative Berufsausbildung (AMS)

Weiters konnte die Option „Nein“ gewählt werden. In der nächsten Frage wurde erhoben, ob zum Zeitpunkt der Befragung einer Aus- oder Weiterbildung nachgegangen wurde. Auch hier stand die Option „Nein“ zur Verfügung; bei Angabe von „Ja“ konnten einer der folgenden Punkte ausgewählt werden (ebd.):

- Lehre in einem Betrieb
- Überbetriebliche Lehre (AMS)
- Integrative Berufsausbildung (AMS)
- Berufsbildende Mittlere Schule (BMS, Fachschule, Handelsschule)
- Aufbaulehrgang nach BMS
- Berufsbildende Höhere Schule (BHS)
- Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)
- Studium an einer Fachhochschule, Universität, Kolleg, Päd. Hochschule
- AMS-Schulung / AMS-Kurs oder AMS zahlt Kurskosten, und zwar:
- Sonstige Aus-/Weiterbildung, und zwar:

Danach wurde nach dem Vorliegen einer aktuellen AMS-Meldung gefragt, wobei darauf hingewiesen wurde, dass auch AMS-Kurse und Schulungen, das Nachgehen einer AMS-

geförderten Beschäftigung sowie eine überbetriebliche Lehrausbildung zu einer solchen zählen. Die Frage konnte mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden (ebd, S. 143f.).

Auf Grundlage dieser drei Items wird der Erwerbsstatus in vier Kategorien gemessen. Die Gruppe der Arbeitslosen wird dabei nach demselben Schema wie bei Messung der Dauer derselben identifiziert: Als arbeitslos gilt, wer angibt, beim AMS gemeldet oder geringfügig beschäftigt zu sein und gleichzeitig keiner Ausbildung oder über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehenden Erwerbstätigkeit nachgeht. Wie bei der Dauer der Arbeitslosigkeit wird dabei angenommen, dass für geringfügig Beschäftigte noch eine AMS-Meldung vorliegt, auch wenn dies nicht angegeben wurde. Die zweite Gruppe soll Ausbildungseffekte messen: In dieser werden all jene erfasst, die zum Zeitpunkt der Zweiterhebung einer Form der Weiterbildung bei gleichzeitig maximal geringfügiger Beschäftigung nachgingen, unabhängig davon, ob eine AMS-Meldung vorlag. Neben der Ausbildung im klassischen Bildungssystem fallen auch sonstige selbst oder vom AMS organisierte Ausbildungsformen in diese Kategorie. Der dritte Status der Erwerbstätigkeit inkludiert neben Voll- und Teilzeit Berufstätigen auch Personen in von AMS geförderter Beschäftigung sowie alle Formen der Lehrausbildung (neben der klassischen Lehre zählt zu dieser auch die überbetriebliche Lehrausbildung sowie die integrative Berufsausbildung). Auch hier ist die AMS-Meldung nicht von Bedeutung. Die Zuordnung der Lehrlinge zu den Erwerbstätigen folgt der Annahme, dass durch das regelmäßige Nachgehen einer Berufstätigkeit die Effekte derselben stärker zum Tragen kommen als der Besuch der Berufsschule. Personen, die neben der Erwerbstätigkeit in Ausbildung waren, gelten nicht als erwerbstätig, sondern fallen in die vierte Kategorie. Als Residualkategorie umfasst diese auch alle Personen, die nicht beim AMS gemeldet waren und nicht über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig oder in Ausbildung waren. Dazu neben unbezahlten Praktika sowie „Wehrdienst, Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr“ auch Zeiten, die aufgrund von Krankheit, Kinderbetreuung oder anderen Gründen zu Hause verbracht wurden, sowie alle sonstigen Betätigungen (Steiber et al. 2017, S. 144).

Eine leichte Unschärfe ergibt sich bei Personen in AMS-Praktika und Arbeitstrainings: diese sind nicht gesondert ausgewiesen und fallen daher auf Grundlage der AMS-Meldung in die Kategorie der Arbeitslosen. Eine genauere Kodierung wäre auf Grundlage des Erwerbsskalenders möglich – allerdings kann laut diesem der Erwerbsstatus nur nach Monaten zugeordnet werden, womit bei gleichzeitiger Angabe von zwei Betätigungen wiederum unklar wäre,

welche derselben zum zweiten Befragungszeitpunkt zutrifft. Laut Erwerbskalender befinden sich sechs Personen im Monat der Zweitbefragung in AMS-Praktika oder Arbeitstraining. Diese wurden zur Plausibilitätsprüfung in verschiedenen Versionen des Erwerbsstatus erfasst: Einmal als erwerbstätig und einmal in der Gruppe der Sonstigen. Beide Alternativen führen zu beinahe identen Ergebnissen wie die Kodierung als arbeitslos, weshalb diese beibehalten wird.

Wie aus untenstehender Tabelle ersichtlich, ist auf Basis gewichteter Daten jeweils knapp unter ein Drittel der Befragten zum Zeitpunkt der zweiten Befragung arbeitslos oder erwerbstätig. Knapp 20 % sind in Ausbildung; die restlichen 20 % entfallen auf die Residualkategorie.

Tabelle 6: Erwerbsstatus zum 2. Befragungszeitpunkt

Erwerbsstatus W2	N	% ungewichtet	% gewichtet
arbeitslos	185	29,7 %	29,9 %
in Ausbildung	126	20,2 %	18,9 %
erwerbstätig	191	30,6 %	32,1 %
Sonstige	122	19,6 %	19,2 %
Summe	624	100 %	100 %

Bei Betrachtung des Erwerbsstatus nach Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass ein Zusammenhang zwischen den Variablen zu bestehen scheint: So verbrachten 27 % derjenigen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt arbeitslos waren, weniger als sechs Monate in diesem Erwerbsstatus. In den anderen drei Gruppen liegt der Anteil mit unter sechsmonatiger Arbeitslosigkeit bei mindestens einem Drittel. Bei durchgehender Arbeitslosigkeit ist die Verteilung etwas gleichmäßiger: Hier verbrachte etwas mehr als die Hälfte derjenigen mit aktueller Arbeitslosigkeit unter sechs Monate ohne Unterbrechung in diesem Erwerbsstatus. Die Anteile der anderen drei Gruppen sind auch in diesem Fall mit 74 % bis 82 % deutlich höher. Aufgrund dieser ungleichen Verteilungen ergeben sich teilweise geringe Anzahlen in der Kreuzung der einzelnen Kategorien. Diese stellen eine Einschränkung der empirischen Analyse dar und sollten bei Interpretation der Ergebnisse jedenfalls beachtet werden.

Tabelle 7: Erwerbsstatus je Dauer der Arbeitslosigkeit

	Dauer Arbeitslosigkeit		durchgehende AL		Summe
	< 6 Monate	6+ Monate	< 6 Monate	6+ Monate	
arbeitslos	27,1 % (55)	72,9 % (130)	55,5 % (105)	44,6 % (80)	100 % (185)
in Ausbildung	65,1 % (84)	34,9 % (42)	74,4 % (96)	25,6 % (30)	100 % (126)
erwerbstätig	73,5 % (141)	26,5 % (50)	83,6 % (158)	16,5 % (33)	100 % (191)
Sonstige	80,4 % (98)	19,6 % (24)	82,0 % (102)	18,1 % (20)	100 % (122)
Gesamt	59,4 % (378)	40,6 % (246)	73,1 % (461)	26,9 % (163)	100 % (624)

AL = Arbeitslosigkeit; gewichtete Daten; Angabe absoluter Anzahlen in Klammer

6.3.3 Latente Deprivation

Erfahrungen latenter Deprivation wurden mittels elf Items im Fragebogen gemessen, welche auf einer endpunktbenannten Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ beantwortet werden konnten. Die Befragten wurden dabei gebeten, ihre Erfahrungen aus allen durchlebten Perioden der Arbeitslosigkeit bei der Beantwortung miteinzubeziehen (Steiber et al. 2017, S. 174f.):

In Zeiten der Arbeitslosigkeit...

... überlege ich mir meist erst nach dem Aufstehen, was ich an dem Tag machen werde.

... habe ich regelmäßig Verabredungen oder Termine.

... vergesse ich manchmal, welcher Wochentag ist.

... bleibe ich oft länger im Bett, weil ich nicht weiß wozu ich aufstehen soll.

... treffe ich mich häufig mit Freunden oder Bekannten.

... fühle ich mich häufig einsam.

... fehlt mir der Kontakt zu Arbeitskollegen.

Während der Arbeitslosigkeit ist mir oft langweilig.

In der Arbeitslosigkeit kann ich Dinge tun, für die ich sonst keine Zeit habe.

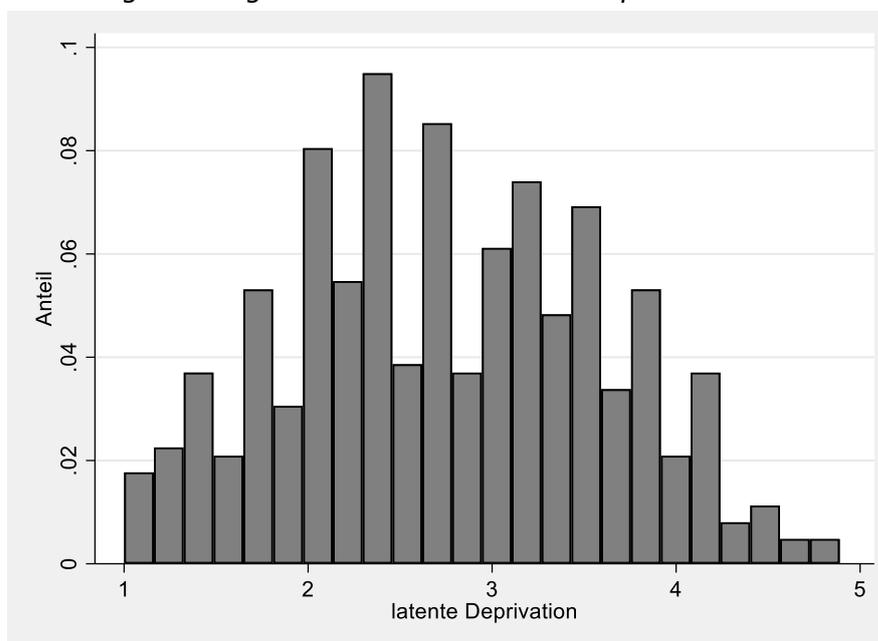
Es ist mir unangenehm, zu erzählen, dass ich arbeitslos bin.

Ich mache mir Sorgen, lange keinen passenden Job zu finden.

Für Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt wieder in Beschäftigung waren, wurden die Aussagen in der Vergangenheitsform formuliert, wodurch sich separate Messungen für Arbeitslose und Erwerbstätige ergeben. Zum Zweck der Indexbildung werden die zwei Items pro Aussage zu einer Variablen zusammengefasst. Die Items „habe ich regelmäßig Verabredungen und Termine“, „treffe ich mich häufig mit Freunden oder Bekannten“ sowie „In der Arbeitslosigkeit kann ich Dinge tun, für die ich sonst keine Zeit habe“ werden rekodiert, sodass alle Variablen in eine Richtung messen. Anhand des Trennschärfekoeffizienten werden die

Aussagen „habe ich regelmäßig Verabredungen oder Termine“ sowie „In der Arbeitslosigkeit kann ich Dinge tun, für die ich sonst keine Zeit habe“ als unpassend für die Skala identifiziert, da die Berücksichtigung dieser Items Cronbach's Alpha verringert. Nach Ausschluss der beiden Variablen wird somit eine Skala aus den verbleibenden neun Items gebildet, welche ein passabel hohes Cronbach's Alpha von 0,78 aufweist; bei keinem der Items liegt der Trennschärfekoeffizient unter 0,3. Der Indikator wird als Summenscore gebildet und durch die Anzahl der Items dividiert, womit die latente Deprivation auf einer Skala von 1 bis 4,8 gemessen wird. Höhere Werte auf der Skala stehen für stärkere Deprivationserfahrungen. Der Mittelwert auf Basis gewichteter Daten liegt bei 2,7 (ungewichtet: 2,8); das Histogramm (siehe unten) zeigt eine leicht rechtsschiefe Verteilung der Variable.

Abbildung 6: Histogramm der Skala latenter Deprivation



6.3.4 Beschäftigungsqualität

Um die Veränderung intrinsischer Arbeitsqualität zu messen, wird die Beschäftigungsqualität zum zweiten Befragungszeitpunkt mit der Qualität der letzten Beschäftigung vor der Periode der Arbeitslosigkeit verglichen. Naturgemäß liegen nur für jene Personen Daten vor, die zur Zweitbefragung wieder erwerbstätig waren. Im Fragebogen wird die Beschäftigungsqualität anhand einer vierteiligen Skala gemessen, wobei die Antwortmöglichkeiten „stimme überhaupt nicht zu“ / „stimme eher nicht zu“ / „stimme eher zu“ / „stimme sehr zu“ zur Verfügung standen (Steiber et al. 2017, S. 158). Die Identifizierung relevanter Items der intrinsischen Arbeitsqualität erfolgt in einem ersten Schritt für beide Zeitpunkte getrennt anhand einer

explorativen Faktorenanalyse. Mit einem KMO-Kriterium von jeweils 0,85 und einem statistisch signifikanten Bartlett-Test sind die Items zu beiden Zeitpunkten zur Durchführung der Faktorenanalyse geeignet. Da ein möglicher Zusammenhang zwischen Merkmalen extrinsischer Arbeitsqualität, wie zum Beispiel einem hohen Gehalt, und Merkmalen intrinsischer Arbeitsqualität, wie zum Beispiel Autonomie bei der Arbeitsausführung, unterstellt wird, kommt das oblique Rotationsverfahren zur Anwendung. Laut der Hauptachsenanalyse ergeben sich zwei Faktoren zur Messung intrinsischer Arbeitsqualität.

Der erste Faktor beinhaltet die nach dem Job Characteristics Model zum Erleben von Bedeutsamkeit beitragende Anforderungsvielfalt, welche in der Zweitbefragung in Form der Aussage „Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich“ erfasst wird. Weiters weisen die Items „Ich führe interessante Tätigkeiten aus“ sowie „Meine Arbeit langweilt mich“ (Steiber et al. 2017, S. 158) auf diesem Faktor zu beiden Befragungswellen Ladungen über 0,5 auf, im Fall der Variable zur Langeweile mit negativem Vorzeichen. Diese wird zur Bildung der Likert-Skala rekodiert. Der zweite relevante Faktor umfasst Aspekte der Autonomie, die nach Hackman und Oldham zum Erleben von Verantwortlichkeit beitragen. Dazu zählen die Aussagen „Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Arbeit mache“, „Ich kann selbst entscheiden, in welchem Tempo ich meine Arbeit mache“ sowie „Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben erledige“ (ebd.). In der Erstbefragung konnten die gleichen Aussagen für beide Faktoren in der Vergangenheitsform mit Bezug auf die letzte Beschäftigung vor Beginn der aktuellen Periode der Arbeitslosigkeit beantwortet werden (Steiber et al. 2015, S. 98).

Für die als „Anforderungsvielfalt“ und „Autonomie“ bezeichneten Faktoren werden für beide Befragungswellen Likert-Skalen gebildet, die passable Alpha-Werte zwischen 0,7 und 0,8 und Trennschärfekoeffizienten unter 0,3 aufweisen. Da die Veränderung der Arbeitsqualität gemessen werden soll, wird für beide Variablen die Differenz zwischen den beiden Befragungszeitpunkten berechnet. Dafür werden die Werte der Erstbefragung von jenen der Zweitbefragung abgezogen. Die Differenzvariablen sind intervallskaliert und rangieren auf einer Skala von -3 bis 3 Punkten. Die Mittelwerte liegen um 0,3 Punkte, was auf einen geringfügigen Anstieg intrinsischer Arbeitsqualität im Vergleich zur Beschäftigung vor der Periode der Arbeitslosigkeit hinweist. Dieser ist auch in untenstehenden Histogrammen ersichtlich.

Zu beachten ist, dass sich das Sample auf die 326 Personen beschränkt, die zum zweiten Befragungszeitpunkt wieder erwerbstätig waren. Dazu zählen auch all jene, die zusätzlich zu der

Erwerbstätigkeit einer Ausbildung nachgingen oder nur geringfügig beschäftigt waren. Da der Effekt der Beschäftigungsqualität im Mittelpunkt steht, unabhängig davon, ob dieser durch die hauptsächliche Erwerbstätigkeit, eine zusätzliche Ausbildung oder das Ausmaß der Beschäftigung hervorgerufen wurde, wird das Sample nicht weiter eingeschränkt.

Abbildung 7: Histogramm der Veränderung Anforderungsvielfalt

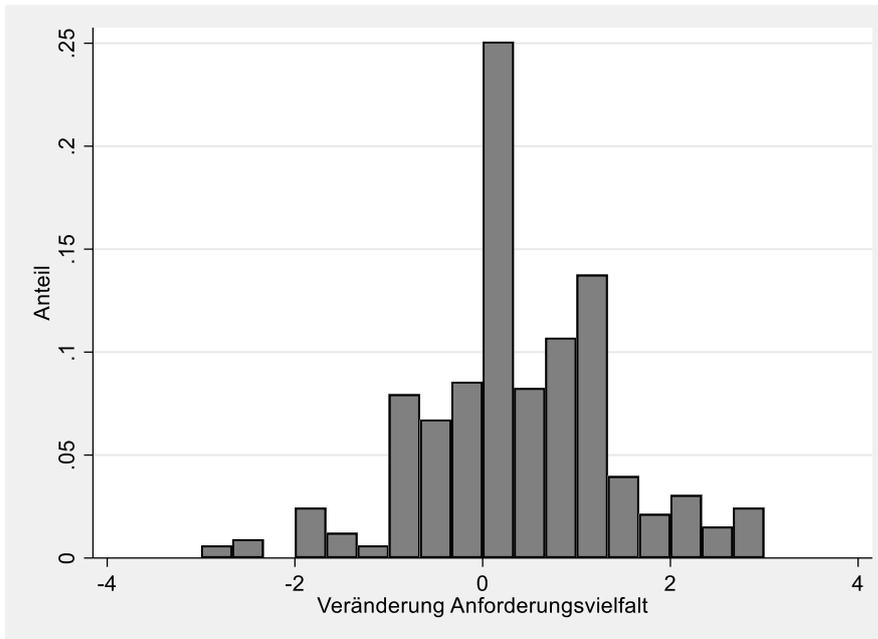
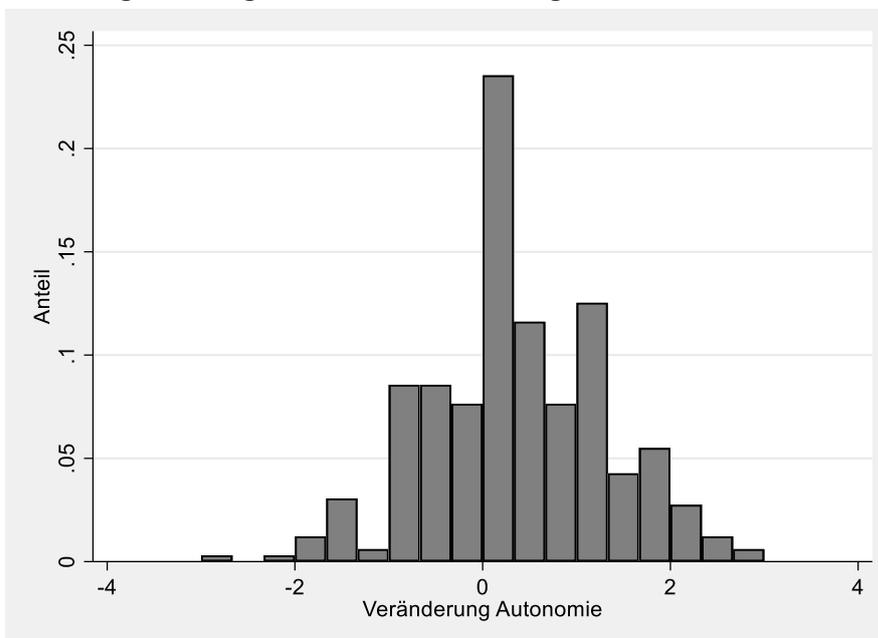


Abbildung 8: Histogramm der Veränderung Autonomie



6.4 Methodisches Vorgehen

Die quantitative Datenanalyse wird mittels der Statistiksoftware Stata SE 16.1 durchgeführt. Die Ergebnisdarstellung erfolgt für die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation und die relativen

intrinsic Arbeitspräferenzen getrennt. In einem ersten Schritt wird jeweils die Querschnittsverteilung der abhängigen Variablen für beide Befragungszeitpunkte dargestellt. Danach wird die Verteilung der Veränderungsvariablen auf deskriptiver Ebene betrachtet. In beiden Fällen erfolgt die Darstellung je nach den Kategorien der unabhängigen Variablen zur ab sechsmonatigen Dauer der Arbeitslosigkeit, ab sechsmonatiger durchgehender Arbeitslosigkeit sowie des Erwerbsstatus.

Im letzten Schritt werden die Effekte der unabhängigen Variablen auf die Veränderung der Arbeitsmotivation mittels der Change-Score-Methode (Allison 1990, S.94ff.) betrachtet. Change-Score-Modelle bieten sich für die vorliegende Analyse an, da diese den Einfluss eines Ereignisses auf die Veränderung einer abhängigen Variablen zwischen zwei Zeitpunkten untersuchen. Dafür ist es notwendig, dass ein Pretest in Form einer Messung der abhängigen Variablen vor Eintritt des Ereignisses vorliegt. Nachdem das Ereignis eingetreten ist, wird eine weitere Messung als Posttest vorgenommen. Die Differenz zwischen den beiden Zeitpunkten stellt die abhängige Variable des Modells dar – im vorliegenden Fall wurde diese aus den Werten der zweiten Befragungswelle abzüglich den Werten der ersten Befragungswelle gebildet. Das Ereignis, dessen Einfluss untersucht werden soll, wird auch als *Treatment* bezeichnet. Dieses wird in Referenz zu einer Kontrollgruppe – die von dem Treatment nicht betroffen ist – gesetzt. Kontroll- und Treatment-Gruppen unterscheiden sich wesentlich voneinander, da die Individuen dem Treatment nicht zufällig zugeteilt werden, sondern sich selbst selektieren. In der vorliegenden Analyse werden die Haupteffekte der unabhängigen Variablen sowie auch Interaktionen zwischen diesen als Treatments in das Modell aufgenommen.

Zeitveränderliche unabhängige Variablen, welche die Veränderung der abhängigen Variablen beeinflussen könnten, sollten ebenfalls als Change-Scores im Modell berücksichtigt werden. Ein großer Vorteil des Modells liegt in der automatischen Kontrolle unbeobachteter Heterogenität: Da der Fokus auf der Veränderung der Werte der abhängigen Variablen zwischen zwei Zeitpunkten liegt, werden zeitkonstante exogene Variablen, die sowohl das Treatment als auch den Pretest beeinflussen – wie zum Beispiel Alter, Geschlecht und Ethnizität – automatisch kontrolliert. Daher ist die Aufnahme von Kontrollvariablen im Change-Score-Modell nicht notwendig. Die Berücksichtigung zeitkonstanter Variablen erfolgt weiters unabhängig davon, ob diese überhaupt erfasst wurden. Eine Beeinflussung der Schätzung aufgrund zeitkonstanter Variablen kann jedoch eintreten, wenn es unter diesen zu Änderungen im Zeitverlauf

kommt (Johnson 2005, S. 1063f.). Eine weitere Limitation des Change-Score Modells stellt die Einschränkung auf die intraindividuelle Variation dar, welche zu höheren Standardfehlern (ebd., S. 1065) sowie einem geringen Anteil erklärter Varianz führt (ebd., S. 1071). Als Voraussetzung zur Anwendung des Modells gilt, dass das Treatment nach dem Pretest eintritt und die beiden Variablen unkorreliert sind, da die Messung zum ersten Befragungszeitpunkt keinen Einfluss auf die Zuordnung zur Treatment-Gruppe haben sollte (Allison 1990, S. 109).

In dieser Masterarbeit wird die Change-Score-Methode anhand eines multinomialen sowie eines linearen Regressionsmodells realisiert. Das multinomiale Modell kommt bei der Betrachtung der Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation zum Einsatz, da diese drei Ausprägungen aufweist. Bei der Interpretation multinomialer logistischer Regressionsmodelle ist Vorsicht geboten: So kann das Vorzeichen der Odds von jenem der Wahrscheinlichkeiten abweichen; weiters sollten die im Modell ausgegebenen Signifikanzen der einzelnen Variablen nicht interpretiert werden (Brüderl 2000, S. 73). Daher erfolgt die Darstellung der Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation in dieser Masterarbeit mittels durchschnittlicher Marginaleffekte. Die Annahme der „*Unabhängigkeit von irrelevanten Alternativen*“ (ebd., S. 74; Hervorhebung im Original) ist im Falle der Change-Score-Methode automatisch erfüllt, da aufgrund der Betrachtung der Differenzwerte einer Variablen kein Auftreten weiterer Kategorien möglich ist. Wie im binären logistischen Regressionsmodell erfolgt die Schätzung der Teststatistik mittels dem Maximum-Likelihood-Verfahren (Kühnel und Krebs 2010, S. 862). Da es bei kleinen Stichproben zu einer Verzerrung des Likelihood-Ratio-Tests kommt (Gautschi 2010, S. 207), sollte dieser mit Bezug auf den vorliegenden Datensatz nicht interpretiert werden. Im Modellvergleich könnte die Modellgüte anhand des „Akaike Informationskriterium (AIC)“ (Best und Wolf 2010, S. 844; Hervorhebung im Original) sowie McFadden's Pseudo-R² (Kühnel und Krebs 2010, S. 863) beurteilt werden. Die vorliegende Analyse ist jedoch nicht darauf ausgerichtet, verschiedene Modelle gegenüberzustellen, sondern betrachtet den Einfluss einzelner Erfahrungen auf die Veränderung der Arbeitsmotivation. Aus diesem Grund kommen auch diese Maße der Modellgüte nicht zur Anwendung. Weiters sollten Maximum-Likelihood basierte Schätzverfahren erst ab einer Stichprobengröße von 500 Fällen durchgeführt werden (Long 1997, S. 54). Da diese Voraussetzung im Fall der Variablen zur Beschäftigungsqualität nicht erfüllt ist, kann der Einfluss der Veränderung der Arbeitsqualität auf die Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nicht analysiert werden. Die Analyse

beschränkt sich daher in diesem Fall auf die abhängige Variable der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen.

Das lineare Change-Score-Modell wird bei Analyse der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen angewandt. Die OLS-Regression operiert unter bestimmten Annahmen, welche in Backhaus et al. (2018, S. 100-135) ausgewiesen sind. Für die vorliegenden Modelle wurde im Fall der metrischen Variablen zur Dauer der Arbeitslosigkeit auf nichtlineare Zusammenhänge getestet. Weiters wurde mittels des Breusch-Pagan-Tests auf Homoskedastizität getestet, welche in allen verwendeten Modellen gegeben ist. Da im Change-Score Modell nur die Effekte einzelner Variablen sowie Moderationseffekte geprüft werden, kann davon ausgegangen werden, dass keine Multikollinearität vorliegt. Weiters sollte sichergestellt werden, dass alle relevanten Variablen im Modell berücksichtigt werden. Aufgrund der automatischen Kontrolle exogener Variablen scheint auch diese Annahme erfüllt.

Die Analysen werden für eine Stichprobe von 624 beziehungsweise im Fall der Arbeitsqualität 326 Personen durchgeführt. Wie Kopp und Lois (2014, S. 89) anmerken, könnte ein alleiniger Fokus auf statistische Signifikanz bei geringen Stichprobengrößen dazu führen, dass relevante Effekte übersehen werden. In den vorliegenden Modellen würden auf dem üblicherweise herangezogenen 5 % Niveau nur sehr große Effekte statistische Signifikanz erlangen. Um zu verhindern, dass etwaige relevante Zusammenhänge übersehen werden, wird daher das 10 % Niveau zur Feststellung statistischer Signifikanz herangezogen. Wenn diese auffallend hoch sind, werden auch Effekte, die keine statistische Signifikanz erreichen, interpretiert. Dabei ist zu beachten, dass keine Verallgemeinerung für die Grundgesamtheit möglich ist.

Um ein möglichst repräsentatives Bild junger Arbeitsloser in Wien abzubilden, werden die deskriptiven Ergebnisse auf Basis gewichteter Daten unter Verwendung der Querschnittsgewichte für die erste Befragungswelle und Panelgewichte für die zweite Befragungswelle ausgewiesen. Bezüglich des Einsatzes von Gewichtungsfaktoren in Regressionsanalysen wird argumentiert, dass die Gewichtung zu größeren Standardfehlern führe und die Gewichtungsfaktoren ohnehin als unabhängige Variablen in das Modell einfließen (Kiesl 2014, S. 354). Bei den Change-Score-Modellen ist dies aufgrund der Modellspezifikation nicht der Fall; auch die Wiederbefragungswahrscheinlichkeit kann nur mittels Gewichtungsfaktoren berücksichtigt werden. In Orientierung an Stuart et al. (2014), welche für den Einsatz von propensity scores bei differences-in-differences Modellen – zu welchen auch die Change-Score Modelle zählen –

argumentieren, werden die Regressionsmodelle in dieser Masterarbeit auf Basis gewichteter Daten berechnet.

7 Ergebnisse: Arbeitsmotivation und Arbeitslosigkeit

Dieses Kapitel ist in zwei Unterabschnitte gegliedert, welche die Ergebnisse einzeln je abhängiger Variablen zur Messung der Veränderung intrinsischer Arbeitsmotivation darstellen. In einem ersten Schritt wird deren Entwicklung im Querschnitt – also nicht innerhalb von Individuen – betrachtet. Danach folgt die deskriptive Analyse der intraindividuellen Veränderung anhand der Change-Score-Variablen. In beiden Fällen erfolgt die Darstellung nach den Kategorien der dichotomen unabhängigen Variablen zur Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der kategorialen Variablen des Erwerbsstatus. Abschließend werden etwaige Zusammenhänge in den Change-Score-Modellen auf statistische Signifikanz getestet. Diese beinhalten auch die Variablen zum anteiligen Verbleib in Arbeitslosigkeit, der Erfahrung latenter Deprivation sowie der Veränderung der Beschäftigungsqualität. Weiters werden Interaktionseffekte zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem Erwerbsstatus sowie dieser beiden Variablen mit dem Erleben latenter Deprivation betrachtet.

7.1. Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation

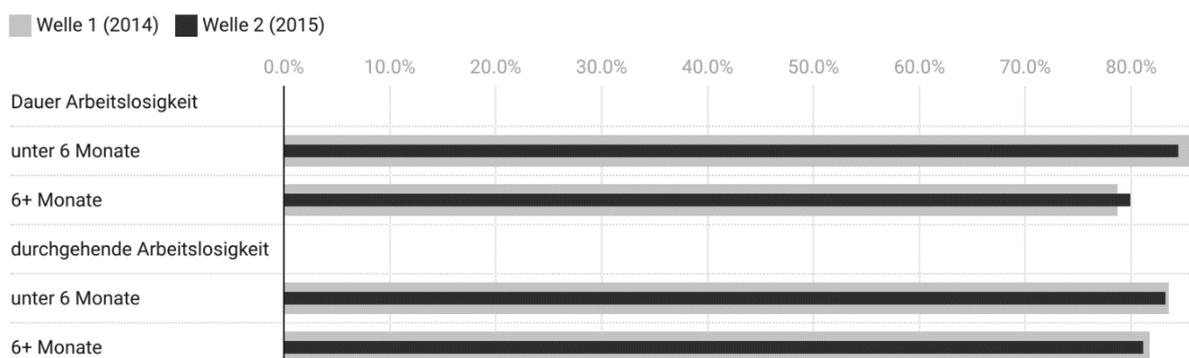
Abbildung 9 zeigt das Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation für beide Befragungswellen nach den Gruppen mit unter beziehungsweise ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit. Wie aus der Grafik ersichtlich, beeinflusst der Befragungszeitpunkt den Anteil derjenigen, die auch ohne finanzielle Notwendigkeit arbeiten gehen würden, kaum. Ein geringfügiger Unterschied ergibt sich nach der Dauer der Arbeitslosigkeit. So wären zu beiden Zeitpunkten um die 85 % derjenigen, die unter sechs Monate arbeitslos waren, über die Erlangung eines Einkommens hinaus zur Erwerbsarbeit motiviert (Welle 1: 85,8 %, Welle 2: 84,5 %). Bei ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit ist der Wert mit knapp 80 % um rund fünf Prozentpunkte geringer (Welle 1: 78,7 %, Welle 2: 79,9 %). Diese Differenzen verringern sich bei Betrachtung durchgehender Arbeitslosigkeit: Hier liegt das Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation bei rund 83 %, wenn die Erwerbslosigkeit weniger als sechs Monate andauert (Welle 1: 83,5 %, Welle 2: 83,2 %). Bei ab sechsmonatigem ununterbrochenen Verbleib in der Arbeitslosigkeit verringert sich der Anteil derjenigen, die auch ohne finanzielle Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen würden, um nur rund zwei Prozentpunkte (Welle 1: 81,8 %, Welle 2: 81,1 %). In beiden Fällen liegt somit bei längerem Verbleib in der Erwerbslosigkeit ein geringeres Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation vor, welches schon zu Beginn der Periode der Arbeitslosigkeit – zu welcher die individuelle Dauer derselben noch nicht feststand – beobachtbar ist. Die ungleiche

Ausgangslage ist möglicherweise auf invariante Faktoren – wie Geschlecht, Alter und Bildungsstand³ – zurückzuführen, die auch die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Entwicklung der Arbeitsmotivation beeinflussen können. Hier zeigt sich der Vorteil der Change-Score-Methode: Diese vergleicht nicht das Niveau, sondern die Veränderungsverläufe der Arbeitsmotivation in den beiden Gruppen mit unter beziehungsweise ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit zwischen den Befragungswellen. Die zeitkonstanten Faktoren werden dadurch automatisch konstant gehalten.

Abbildung 9: Anteil nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Dauer der Arbeitslosigkeit

„Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Was würden Sie machen?“

Antwortoption: "Ich würde trotzdem weiterarbeiten (in meinem oder einem anderen Beruf)"



Sample: N = 624 Befragte, die in beiden Wellen geantwortet haben, davon 378 Personen unter 6 Monate bzw. 246 Personen 6+ Monate arbeitslos, sowie 461 Personen unter 6 Monate bzw. 163 Personen 6+ Monate durchgehend arbeitslos; gewichtete Analysen (Welle 1: Querschnittsgewichte, Welle 2: Panelgewichte)

Chart: Monika Mlynek • Source: JuSAW • Created with Datawrapper

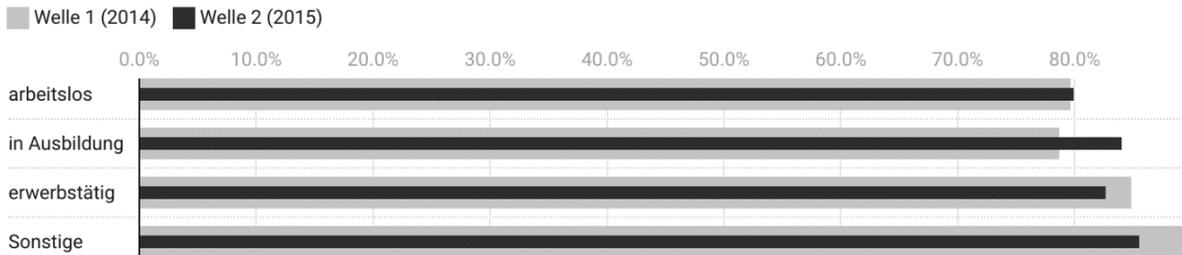
Abbildung 10 veranschaulicht das Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach dem Erwerbsstatus in Welle 2. Besonders bei den Erwerbslosen zeigt sich eine hohe Stabilität: Zu beiden Befragungswellen waren knapp 80 % der in Welle 2 Arbeitslosen über die finanzielle Notwendigkeit hinausgehend zur Erwerbsarbeit motiviert (Welle 1: 79,6 %, Welle 2: 79,9 %). Damit weisen Arbeitslose das geringste Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation zum zweiten Befragungszeitpunkt auf. Den stärksten Anstieg verzeichnen Personen in Ausbildung: Von 78,7% in Welle 1 auf 84,0 % in Welle 2. Bei den Erwerbstätigen sowie der Gruppe der Sonstigen kam es zu einem leichten Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation (Erwerbstätige: von 84,8 % auf 82,6 %; Sonstige: von 89,9 % auf 85,5 %).

³ Der Bildungsstand wurde in beiden Befragungswellen gesondert erhoben, bleibt jedoch im Großteil des Samples konstant. Lediglich 6,4 % der jungen Arbeitslosen weisen in Welle 2 einen höheren Bildungsstand auf als in Welle 1.

Abbildung 10: Anteil nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Erwerbsstatus in Welle 2

„Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Was würden Sie machen?“

Antwortoption: "Ich würde trotzdem weiterarbeiten (in meinem oder einem anderen Beruf)"



Sample: N = 624 Befragte, die in beiden Wellen geantwortet haben, davon 185 Arbeitslose, 126 Personen in Ausbildung, 191 Erwerbstätige und 122 Sonstige; gewichtete Analysen (Welle 1: Querschnittsgewichte, Welle 2: Panelgewichte)

Chart: Monika Mlynek • Source: JuSAW • Created with Datawrapper

Wie gezeigt wurde, besteht unter den jungen Arbeitslosen schon zum ersten Befragungszeitpunkt ein hohes Niveau nichtfinanzieller Arbeitsmotivation, welches bei dem Großteil der Befragten in Welle 2 bestehen bleibt. Diese Stabilität geht mit einer geringen Anzahl von rund 50 Personen, die eine Änderung des Antwortverhaltens aufweisen, einher. Bei Betrachtung der drei Antwortkategorien – Rückgang, keine Veränderung und Anstieg – der Change-Score-Variable nach den Kategorien der unabhängigen Variablen ergibt sich naturgemäß eine weitere Verringerung der Fallzahlen. Diese wird in Tabelle 8 dargestellt; auch die Anteilswerte pro Kategorie der Veränderungsvariable nach den Kategorien der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie dem Erwerbsstatus werden ausgewiesen. Wie im Querschnittsvergleich zeigen sich auch hier Großteils keine substantziellen Unterschiede im Vergleich zum Gesamtsample: Je Kategorie der unabhängigen Variablen liegt der Anteil derjenigen mit einem Anstieg beziehungsweise Rückgang nichtfinanzieller Arbeitsmotivation zwischen sieben und neun Prozent. Eine Ausnahme stellt der Status der Ausbildung dar: hier erfahren 14 % einen Anstieg der Arbeitsmotivation; diese setzen sich allerdings aus einer sehr geringen Zahl an Beobachtungen von 15 Personen zusammen. Die Gruppe der Sonstigen weist für eine noch kleinere Anzahl von fünf Personen mit vier Prozent einen etwas geringeren Anteil derjenigen auf, die eine positive Veränderung der Arbeitsmotivation erfahren haben.

Tabelle 8: Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Kategorien der unabhängigen Variablen

	Rückgang	keine Veränderung	Anstieg	Gesamt
Dauer Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	7,0 % (26)	84,7 % (324)	8,3 % (28)	100 % (378)
6+ Monate	8,4 % (23)	82,1 % (200)	9,6 % (23)	100 % (246)
durchgehende Arbeitslosigkeit				
unter 6 Monate	7,2 % (33)	84,0 % (391)	9,0 % (37)	100 % (461)
6+ Monate	8,7 % (16)	83,2 % (133)	8,1 % (14)	100 % (163)
Erwerbsstatus W2				
arbeitslos	8,0 % (16)	82,5 % (150)	9,6 % (19)	100 % (185)
in Ausbildung	7,1 % (10)	78,7 % (101)	14,2 % (15)	100 % (126)
erwerbstätig	7,4 % (15)	85,0 % (164)	7,6 % (12)	100 % (191)
Sonstige	7,8 % (8)	88,0 % (109)	4,2 % (5)	100 % (122)
Gesamt	7,6 % (49)	83,6 % (524)	8,8 % (51)	100 % (624)

Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation je Ausprägungen der kategorialen unabhängigen Variablen; Angabe der prozentuellen Anteile auf Basis gewichteter Daten (Panelgewichte); Angabe absoluter Anzahlen in Klammer auf Basis ungewichteter Daten

In den multinomialen Change-Score-Modellen werden Haupteffekte in Form durchschnittlicher, Interaktionseffekte in Form konditionaler Marginaleffekte dargestellt. Daher wird bei Letzteren auch die jeweilige Referenzkategorie der bedingenden Variablen mit ausgewiesen. In den Modellen mit Interaktionstermen werden auch die Hauptterme mit aufgenommen, die als durchschnittliche Marginaleffekte dargestellt werden. Nach Dauer der Arbeitslosigkeit (Tabelle 9) sind kaum vorhandene Einflüsse auf die Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation zu beobachten. Die höchsten Effekte ergeben sich bei anteiligem Verbleib in Arbeitslosigkeit: Hier treten sowohl auf die Wahrscheinlichkeit eines Rückgangs als auch eines Anstiegs Marginaleffekte im Ausmaß von bis zu fünf Prozentpunkten auf. Die Effekte sind statistisch nicht signifikant, was auf die geringe Anzahl derjenigen mit einem geänderten Antwortverhalten zurückzuführen sein könnte.

Tabelle 9: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Dauer der Arbeitslosigkeit

	(1)			(2)			(3)			(4)		
	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+
6+ Monate arbeitslos (Ref.: <6 Monate al)	0.01 (0.02)	-0.03 (0.03)	0.01 (0.03)									
% Dauer Arbeitslosigkeit				0.02 (0.05)	-0.07 (0.06)	0.04 (0.04)						
6+ Monate durchgehend arbeitslos (Ref.: <6 Mo- nate durchgehend al)							0.01 (0.03)	-0.01 (0.04)	-0.01 (0.03)			
% durchgehende Arbeits- losigkeit										0.04 (0.05)	-0.09 (0.07)	0.05 (0.05)
N	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624

- = Rückgang, 0 = keine Veränderung, + = Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation; al = arbeitslos; ausgewiesen werden durchschnittliche Marginaleffekte auf Basis gewichteter Daten; Standardfehler in Klammern
Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Auch bei Betrachtung des Erwerbsstatus erreichen die relevanten Effekte keine statistische Signifikanz (Tabelle 10, Modell 5). Ohne Verallgemeinerung auf die Grundgesamtheit zeigt sich für die Stichprobe – wie schon in den deskriptiven Ergebnissen ersichtlich – eine um fünf Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation für diejenigen in Ausbildung im Vergleich zu den Arbeitslosen. In selbem Ausmaß ist eine Erhöhung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation für die Residualkategorie der Sonstigen weniger wahrscheinlich. Dieser Effekt erreicht auf dem 10 % Niveau statistische Signifikanz. Die Sonstigen setzen sich sowohl aus Nichterwerbspersonen als auch aus Erwerbstätigen, die gleichzeitig in Ausbildung sind, zusammen. Um den Effekt eindeutig zuordnen zu können, wurden die beiden Gruppen in einer Nebenauswertung einzeln betrachtet (Anhang A1). Diese zeigt, dass sich der statistisch signifikante Rückgang vollständig auf Personen bezieht, die neben der Erwerbstätigkeit einer Ausbildung nachgingen. Diese weisen eine um sechs Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation auf. Allerdings fallen lediglich 76 Beobachtungen in diese Kategorie, weshalb das Ergebnis trotz der statistischen Signifikanz mit Vorsicht zu betrachten ist.

Wie der Haupteffekt des Erwerbsstatus sind auch die Interaktionseffekte desselben mit der Dauer der Arbeitslosigkeit statistisch nicht signifikant (Tabelle 10 und Tabelle 11). Dies ist vermutlich auch auf die geringen Fallzahlen zurückzuführen, die in Kapitel 6 dargestellt wurden. Für die betrachtete Stichprobe ergibt sich jedoch ein interessantes Bild: So zeigt sich für die 130 Personen, die zum zweiten Befragungszeit arbeitslos waren und insgesamt sechs Monate oder mehr in diesem Erwerbsstatus verbrachten, eine um sieben Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation. Für die 50 Personen,

die in Welle 2 erwerbstätig waren, ergibt sich für dieselbe Dauer der Arbeitslosigkeit eine um sechs Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit des Anstiegs der Arbeitsmotivation (Modell 6). Bei Betrachtung des anteiligen Verbleibs in durchgehender Arbeitslosigkeit ergibt sich für in Welle 2 Erwerbslose eine um acht Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit des Rückgangs der Arbeitsmotivation. Die durchgehende Arbeitslosigkeit führt weiters bei Personen in Ausbildung (+ 14 Prozentpunkte) sowie Erwerbstätigen (+ zehn Prozentpunkte) zu auffallend starken Effekten, in diesem Fall wieder in Form einer erhöhten Wahrscheinlichkeit des Anstiegs der Arbeitsmotivation (Modell 9).

Tabelle 10: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Erwerbsstatus und Interaktion mit ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit

	(5)			(6)			(7)		
	-	0	+	-	0	+	-	0	+
Erwerbsstatus W2									
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)	-0.01 (0.03)	-0.04 (0.05)	0.05 (0.05)	-0.01 (0.04)	-0.06 (0.06)	0.07 (0.04)	0.00 (0.03)	-0.04 (0.06)	0.04 (0.05)
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)	-0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.02 (0.03)	-0.01 (0.04)	0.02 (0.05)	-0.01 (0.03)	-0.00 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.03 (0.04)
Sonstige (Ref.: arbeitslos)	-0.00 (0.04)	0.05 (0.05)	-0.05* (0.03)	-0.00 (0.05)	0.04 (0.05)	-0.04 (0.03)	0.01 (0.04)	0.05 (0.05)	-0.06* (0.03)
Dauer der Arbeitslosigkeit									
6+ Monate arbeitslos (Ref.: <6 Monate al)				0.01 (0.03)	-0.01 (0.04)	0.00 (0.02)			
6+ Monate durchgehend arbeitslos (Ref.: <6 Monate durchgehend al)							0.01 (0.03)	0.01 (0.04)	-0.02 (0.03)
Interaktionseffekte									
6+ Monate arbeitslos * arbeitslos				-0.02 (0.06)	-0.05 (0.07)	0.07 (0.04)			
6+ Monate arbeitslos * in Ausbildung				0.07 (0.06)	-0.10 (0.09)	0.03 (0.08)			
6+ Monate arbeitslos * erwerbstätig				0.00 (0.05)	0.06 (0.06)	-0.06 (0.04)			
6+ Monate arbeitslos * Sonstige				0.02 (0.08)	0.01 (0.09)	-0.03 (0.03)			
6+ Monate durchgehend al * arbeitslos							0.05 (0.05)	-0.01 (0.07)	-0.04 (0.05)
6+ Monate durchgehend al * in Ausbildung							0.01 (0.06)	-0.06 (0.11)	0.05 (0.10)
6+ Monate durchgehend al * erwerbstätig							-0.04 (0.05)	0.07 (0.06)	-0.03 (0.04)
6+ Monate durchgehend al * Sonstige							0.01 (0.09)	0.02 (0.09)	-0.03 (0.03)
N	624	624	624	624	624	624	624	624	624

- = Rückgang, 0 = keine Veränderung, + = Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation; al = arbeitslos; ausgewiesen werden durchschnittliche und konditionale Marginal-effekte auf Basis gewichteter Daten; Standardfehler in Klammern; Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabelle 11: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Interaktion von Erwerbsstatus und % in Arbeitslosigkeit

	(8)			(9)		
	-	0	+	-	0	+
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)	0.00 (0.04)	-0.06 (0.06)	0.06 (0.05)	0.00 (0.03)	-0.05 (0.06)	0.05 (0.05)
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)	-0.00 (0.04)	0.01 (0.05)	-0.01 (0.04)	0.00 (0.03)	0.01 (0.05)	-0.01 (0.04)
Sonstige (Ref.: arbeitslos)	0.01 (0.05)	0.05 (0.06)	-0.05* (0.03)	0.01 (0.04)	0.05 (0.05)	-0.06* (0.03)
% Dauer Arbeitslosigkeit	0.02 (0.06)	-0.05 (0.07)	0.03 (0.05)			
% durchgehende Arbeitslosigkeit				0.02 (0.06)	-0.06 (0.08)	0.04 (0.05)
% Arbeitslosigkeit * arbeitslos	0.03 (0.09)	-0.07 (0.11)	0.05 (0.07)			
% Arbeitslosigkeit Anzahl * in Ausbildung	0.06 (0.09)	-0.16 (0.14)	0.09 (0.13)			
% Arbeitslosigkeit Anzahl * erwerbstätig	-0.02 (0.10)	-0.02 (0.13)	0.05 (0.09)			
% Arbeitslosigkeit Anzahl * Sonstige	0.01 (0.17)	0.07 (0.18)	-0.08 (0.09)			
% Arbeitslosigkeit durchgehend * arbeitslos				0.08 (0.09)	-0.06 (0.12)	-0.01 (0.09)
% Arbeitslosigkeit durchgehend * in Ausbildung				0.05 (0.09)	-0.18 (0.15)	0.14 (0.14)
% Arbeitslosigkeit durchgehend * erwerbstätig				-0.06 (0.11)	-0.04 (0.14)	0.10 (0.10)
% Arbeitslosigkeit durchgehend * Sonstige				0.04 (0.20)	0.03 (0.22)	-0.07 (0.10)
N	624	624	624	624	624	624

- = Rückgang, 0 = keine Veränderung, + = Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation; al = arbeitslos; ausgewiesen werden konditionale Marginaleffekte auf Basis gewichteter Daten; Standardfehler in Klammern
Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Zuletzt wird der Einfluss latenter Deprivation auf die Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation betrachtet (Tabelle 12). Die Interaktion von latenter Deprivation und Dauer der Arbeitslosigkeit kann anhand von Marginaleffekten nur für die dichotomen Variablen der ab sechsmonatigen Arbeitslosigkeit dargestellt werden. Sowohl der Haupteffekt als auch die Interaktion mit ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit liegen um Null und sind statistisch nicht signifikant. In Interaktion mit dem Erwerbsstatus wird für Arbeitslose und Personen in Ausbildung ebenfalls keine statistische Signifikanz erreicht. Für die betrachtete Stichprobe ist unter Ersteren eine geringfügig erhöhte Wahrscheinlichkeit des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation von vier Prozentpunkten zu beobachten. Für diejenigen in Ausbildung liegen die Effekte beinahe bei null. In Interaktion mit der Gruppe der Erwerbstätigen erreicht der Effekt latenter Deprivation auf dem 10 % Niveau statistische Signifikanz. Diese besteht für eine geringfügig erhöhte Wahrscheinlichkeit des Rückgangs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation von

vier Prozentpunkten. Abbildung 11 zeigt, dass dieser negative Effekt besonders auf starke Deprivationserfahrungen während der vorangegangenen Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist: So nimmt die Wahrscheinlichkeit eines Rückgangs im oberen Wertebereich der Skala latenter Deprivation etwas stärker zu. Dem gegenüber sinkt die Wahrscheinlichkeit, keine Veränderung der Arbeitsmotivation aufzuweisen, im oberen Bereich der Skala ab. Die Wahrscheinlichkeit des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation sinkt mit steigenden Deprivationserfahrungen.

Abbildung 11: Wahrscheinlichkeit der Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation für Erwerbstätige bei Erfahrung latenter Deprivation

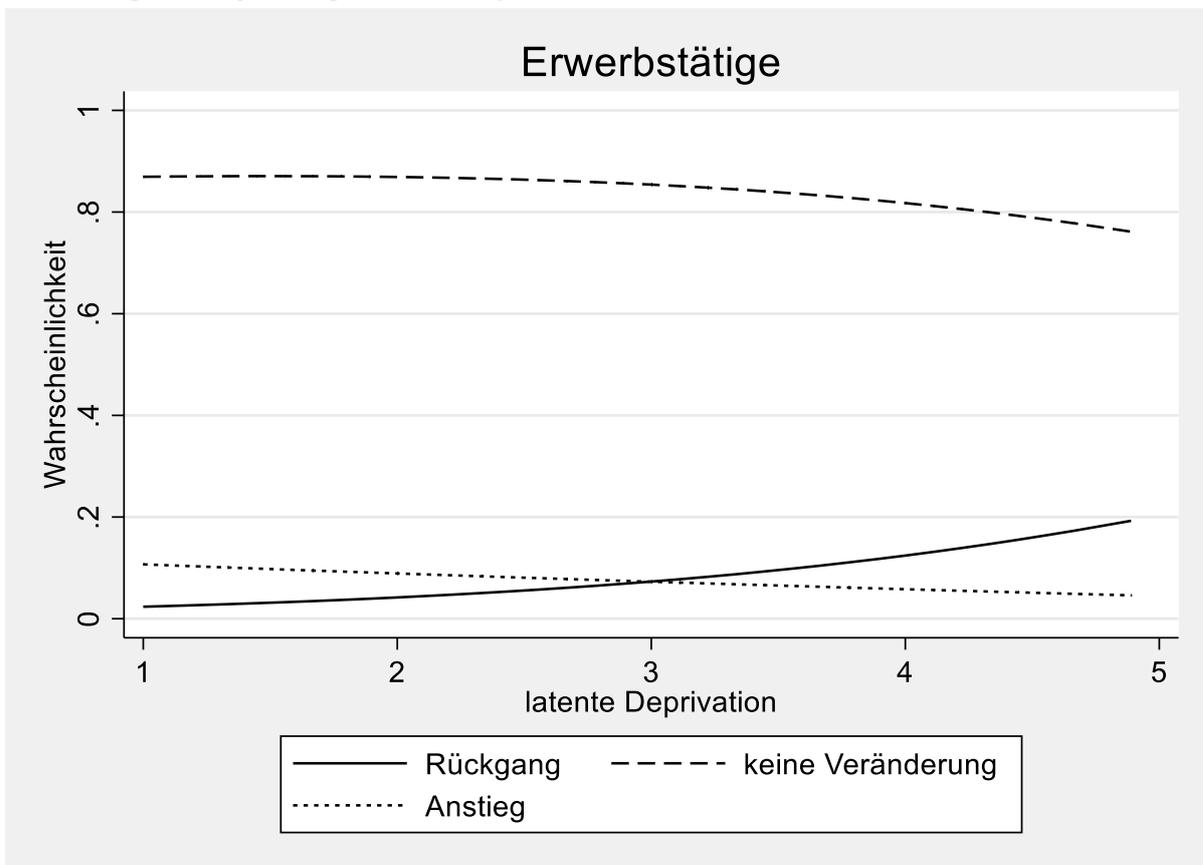


Tabelle 12: Modelle nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach latenter Deprivation und Interaktion mit Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus

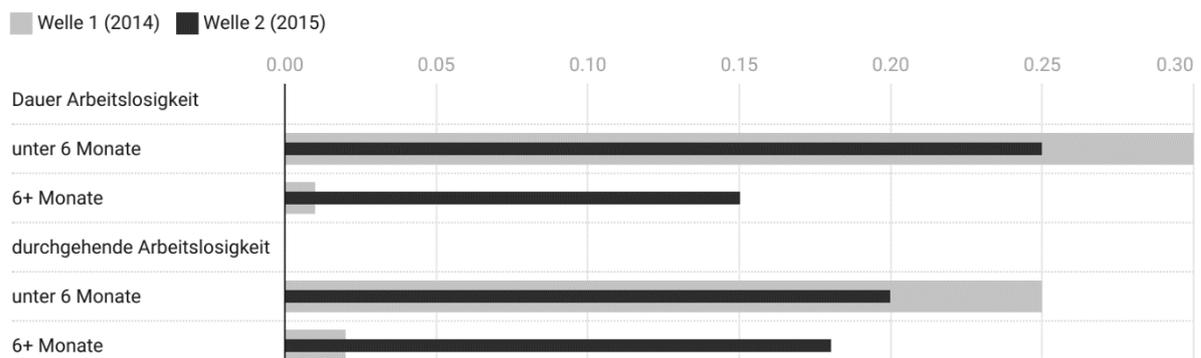
	(10)			(11)			(12)			(13)		
	-	0	+	-	0	+	-	0	+	-	0	+
Latente Deprivation	0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.02)
6+ Monate arbeitslos (Ref.: <6 Monate al)				0.01 (0.03)	-0.02 (0.04)	0.01 (0.03)						
6+ Monate durchgehend arbeitslos							0.02 (0.03)	-0.00 (0.04)	-0.01 (0.03)			
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)										-0.01 (0.04)	-0.04 (0.06)	0.05 (0.05)
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)										-0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.02 (0.03)
Sonstige (Ref.: arbeitslos)										-0.01 (0.04)	0.07 (0.04)	-0.05* (0.03)
Latente Deprivation * <6 Monate arbeitslos				0.01 (0.02)	0.00 (0.03)	-0.01 (0.02)						
Latente Deprivation * 6+ Monate arbeitslos				-0.01 (0.03)	-0.02 (0.04)	0.02 (0.03)						
Latente Deprivation * <6 Monate durchgehend al							0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)			
Latente Deprivation * 6+ Monate durchgehend al							-0.02 (0.04)	-0.01 (0.05)	0.03 (0.03)			
Latente Deprivation * arbeitslos										-0.01 (0.03)	-0.03 (0.04)	0.04 (0.03)
Latente Deprivation * in Ausbildung										0.01 (0.02)	-0.02 (0.05)	0.00 (0.05)
Latente Deprivation * erwerbstätig										0.04* (0.02)	-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)
Latente Deprivation * Sonstige										-0.06 (0.05)	0.08 (0.05)	-0.02 (0.02)
N	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624	624

- = Rückgang, 0 = keine Veränderung, + = Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation; al = arbeitslos; ausgewiesen werden durchschnittliche und konditionale Marginaleffekte auf Basis gewichteter Daten; Standardfehler in Klammern; Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

7.2. Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen

Abbildung 12 zeigt den Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit zu beiden Befragungszeitpunkten. Für Personen, die unter sechs Monate arbeitslos waren, zeigt sich von Welle 1 auf Welle 2 ein Rückgang des Durchschnittswerts um 0,05 Punkte. Dem gegenüber erfuhren diejenigen, die sechs Monate oder mehr von Erwerbslosigkeit betroffen waren, einen Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen um durchschnittlich rund 0,15 Punkte. Diese Entwicklung ist unabhängig davon, ob die Dauer der Arbeitslosigkeit insgesamt oder nur der durchgehende Verbleib in diesem Erwerbsstatus betrachtet wird. Wie im Fall der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation liegen auch die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen schon in Welle 1 – also vor Erfahrung der Arbeitslosigkeit – für Personen mit unter sechsmonatigem Verbleib in derselben auf einem höheren Niveau als bei denjenigen mit längerer Dauer der Erwerbslosigkeit.

Abbildung 12: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit



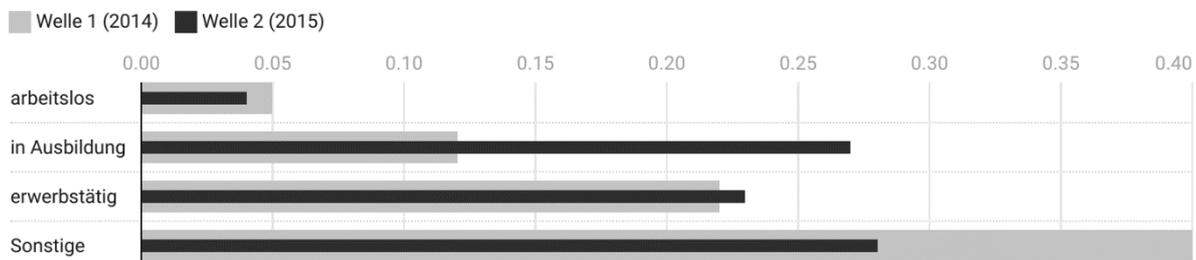
Sample: N = 624 Befragte, die in beiden Wellen geantwortet haben, davon 378 Personen unter 6 Monate bzw. 246 Personen 6+ Monate arbeitslos, sowie 461 Personen unter 6 Monate bzw. 163 Personen 6+ Monate durchgehend arbeitslos; gewichtete Analysen (Welle 1: Querschnittsgewichte, Welle 2: Panelgewichte)

Chart: Monika Mlynek • Source: JuSAW • Created with Datawrapper

In Abbildung 13 erfolgt die Darstellung der Mittelwerte nach Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt. Auch bei dieser Variablen sind schon bei Eintritt in die Erwerbslosigkeit starke Mittelwertunterschiede erkennbar: So weisen Arbeitslose mit einem Durchschnittswert von 0,05 Punkten schon in Welle 1 die mit Abstand geringsten relativen Arbeitspräferenzen auf, welche in Welle 2 geringfügig noch weiter absinken. Ausgehend von einem höheren Niveau in Welle 1 ergibt sich für Personen in Ausbildung sowie Erwerbstätige dem gegenüber ein weiterer Anstieg des Mittelwerts der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen. Dieser ist bei denjenigen in Ausbildung mit 0,15 Punkten besonders stark ausgeprägt. In der

Residualkategorie der Sonstigen sinken die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen um 0,12 Punkte, allerdings von einem sehr hohen Niveau (0,40 in Welle 1).

Abbildung 13: Mittelwert relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Erwerbsstatus in Welle 2



Sample: N = 624 Befragte, die in beiden Wellen geantwortet haben, davon 185 Arbeitslose, 126 Personen in Ausbildung, 191 Erwerbstätige und 122 Sonstige; gewichtete Analysen (Welle 1: Querschnittsgewichte, Welle 2: Panelgewichte)

Chart: Monika Mlynek • Source: JuSAW • Created with Datawrapper

Die Veränderung der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen innerhalb von Individuen wird anhand der Change-Score-Variable betrachtet. Tabelle 13 stellt den Mittelwert der Veränderungsvariable je Kategorien der unabhängigen Variablen zur Dauer der Arbeitslosigkeit und des Erwerbsstatus dar. Für beide Varianten des Verbleibs in Erwerbslosigkeit ist im Durchschnitt ein geringfügiger Rückgang relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen von -0,02 Punkten bei unter sechsmonatiger Arbeitslosigkeit beobachtbar. Personen, die mindestens ein halbes Jahr arbeitssuchend sind, verzeichnen einen Anstieg der Arbeitsmotivation. Dieser ist bei durchgehender Arbeitslosigkeit mit 0,14 Punkten noch etwas stärker ausgeprägt ist als bei Dauer der Arbeitslosigkeit anhand der Anzahl der Monate (0,09 Punkte). Bei Betrachtung des Erwerbsstatus erfahren Arbeitslose auch auf Längsschnittebene einen durchschnittlichen Rückgang relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen von -0,03 Punkten. Mit einem Plus von 0,15 Punkten ist die Zunahme relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen unter denjenigen in Ausbildung wiederzufinden. Für Erwerbstätige liegt der Anstieg im Mittel bei 0,04 Punkten. Die Kategorie der Sonstigen erfährt einen Rückgang, welcher mit -0,04 Punkten geringer ausfällt als im Querschnittsvergleich.

Tabelle 13: Mittelwert der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus

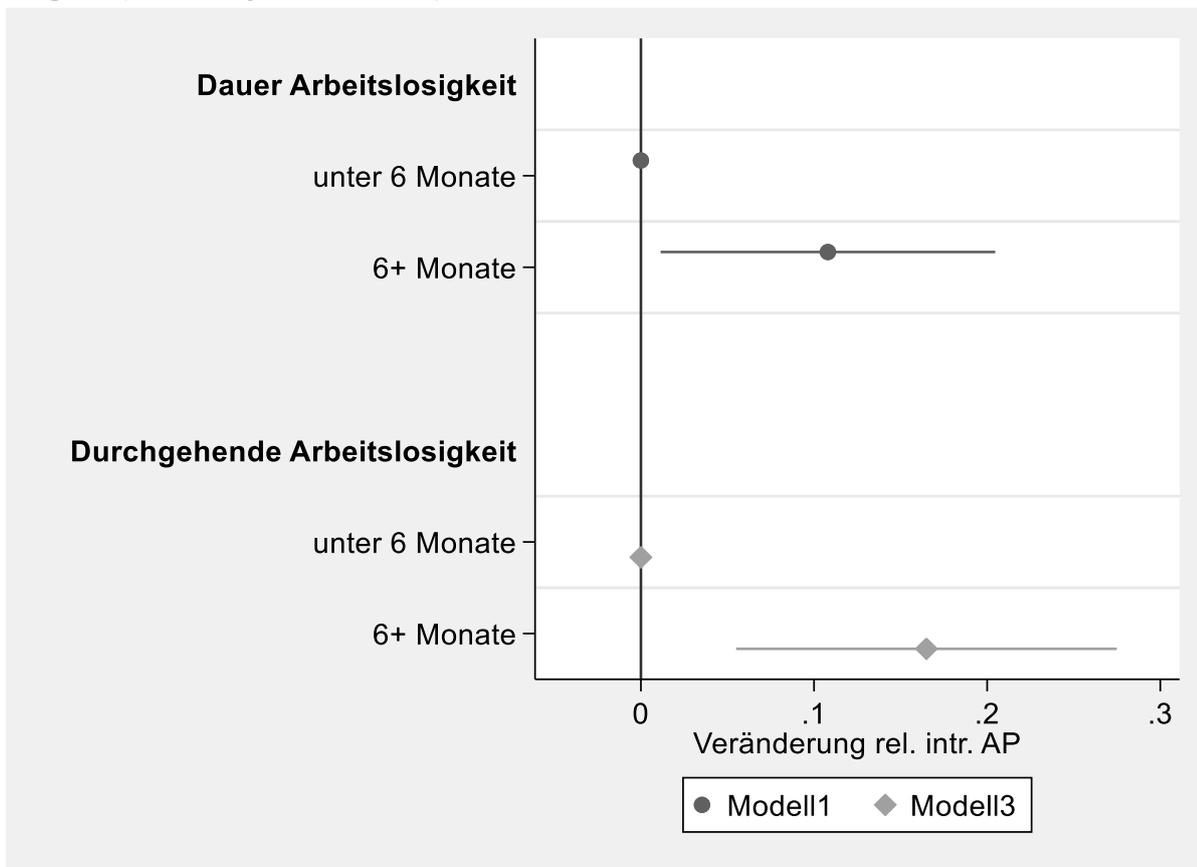
	Mittelwert der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen	N
Dauer Arbeitslosigkeit		
unter 6 Monate	-0,02	378
ab 6 Monate	0,09	246
durchgehende Arbeitslosigkeit		
unter 6 Monate	-0,02	461
ab 6 Monate	0,14	163
Erwerbsstatus Welle 2		
arbeitslos	-0,03	185
in Ausbildung	0,15	126
erwerbstätig	0,04	191
Sonstige	-0,04	122
Gesamt	0,02	624

Mittelwert der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen (intervallskaliert von -2 bis 2,33) je Kategorie der unabhängigen Variablen auf Basis gewichteter Daten, Angabe absoluter Anzahlen (N) auf Basis ungewichteter Daten

Die linearen Change-Score-Modelle werden in zwei Tabellen dargestellt: Tabelle 14 umfasst die vier Haupteffekte zur Dauer der Arbeitslosigkeit (Modelle 1-4), des Erwerbsstatus (Modell 5) sowie die Interaktion derselben (Modelle 6-9). In Tabelle 15 sind der Haupteffekt latenter Deprivation (Modell 10), die Interaktion derselben mit Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus (Modelle 11-15) sowie die Modelle zur Beschäftigungsqualität (Modelle 16-17) vorzufinden.

Gemäß Modell 1 und Modell 3 führt die ab sechsmonatige Erwerbslosigkeit zu einem statistisch signifikanten Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen. Die beiden Effekte werden in Form eines Koeffizientenplots in Abbildung 14 veranschaulicht. Bei Betrachtung der insgesamten Dauer der Arbeitslosigkeit geht der ab sechsmonatige Verbleib in derselben mit einem um 0,11 Punkte höheren Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen einher. Der Effekt ist auf dem 10 % Niveau statistisch signifikant. Im Fall der durchgehenden Arbeitslosigkeit ist der Effekt mit einem um 0,16 Punkten höheren Anstieg bei längerem Verbleib in der Erwerbslosigkeit noch etwas ausgeprägter. Mit dem stärkeren Effekt geht auch ein höheres Signifikanzniveau auf dem 5 % Level einher.

Abbildung 14: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit (90 % Konfidenzintervall)

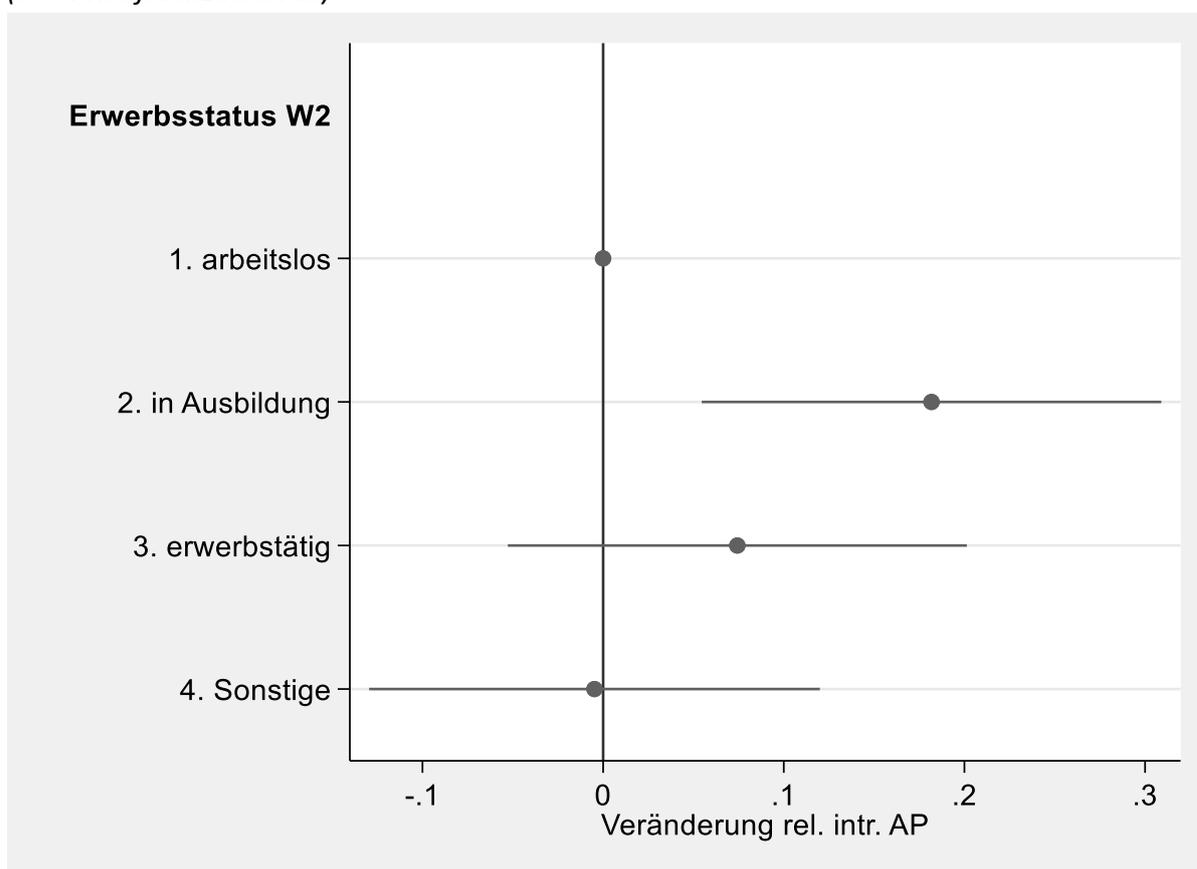


rel. intr. AP = relative intrinsische Arbeitspräferenzen

Der anteilige Verbleib in der Arbeitslosigkeit zeigt bei beiden Messweisen (Modell 2 und Modell 4) ebenfalls einen positiven Effekt, welcher ebenfalls bei durchgehender Arbeitslosigkeit stärker ausgeprägt ist als bei Betrachtung der Dauer anhand der abgezählten Monate. Aufgrund der hohen Standardfehler wird jedoch keine statistische Signifikanz erreicht. Die beiden metrischen Variablen wurden zusätzlich auf nichtlineare Effekte getestet, indem der Haupteffekt um die quadrierte Variable ergänzt wurde. Die entsprechenden Modelle sind im Anhang (Anhang A2) ausgewiesen: So sind auf dem 10 % Niveau sowohl der Haupteffekt als auch die quadrierte Variable statistisch signifikant. Auf dem 5 % Niveau erreicht jedoch nur der Haupteffekt statistische Signifikanz. Da es sich im Fall der quadrierten Variablen um sehr starke Effekte handelt (um die 0,6), die auf dem 5% Niveau keine statistische Signifikanz erlangen, scheint keine ausreichende Evidenz für nichtlineare Effekte gegeben. Die Ergebnisdarstellung orientiert sich daher weiterhin an der Annahme eines linearen Zusammenhangs des prozentuellen Anteils in Arbeitslosigkeit mit der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen.

Modell 5 zeigt die Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen je nach Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt. Wie aus dem Koeffizientenplot in Abbildung 15 ersichtlich, erlangt dabei der Status in Ausbildung auf dem 10 % Niveau statistische Signifikanz. Personen in Weiterbildungsmaßnahmen weisen demnach einen um 0,18 Punkte höheren Anstieg relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen auf als die Referenzkategorie der Arbeitslosen. Auch für Erwerbstätige ist ein Anstieg von 0,07 Punkten beobachtbar, welcher jedoch keine statistische Signifikanz erreicht. Für die Kategorie der Sonstigen liegt der Effekt um null und ist ebenfalls nicht statistisch signifikant.

Abbildung 15: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Erwerbsstatus (90 % Konfidenzintervall)



rel. intr. AP = relative intrinsische Arbeitspräferenzen

Modelle 6-9 zeigen die Interaktionseffekte des Erwerbsstatus mit den vier Variablen zur Dauer der Arbeitslosigkeit. Die teilweise starken Effekte werden von hohen Standardfehlern begleitet, weshalb keine statistische Signifikanz erreicht wird und keine Verallgemeinerung auf die Grundgesamtheit möglich ist. Für die betrachtete Stichprobe sind die Effektstärken dennoch beachtlich: So ist für Erwerbstätige ein Anstieg relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen von

0,30 Punkten je zusätzlichem Prozentpunkt des Verbleibs in Arbeitslosigkeit zu beobachten. Personen in Ausbildung weisen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit um 0,26 Punkte höhere relative intrinsische Arbeitspräferenzen auf als Arbeitslose. Bei Betrachtung durchgehender Arbeitslosigkeit fällt dieser Ausbildungseffekt auf 0,08 Punkte ab, während der Effekt bei den Erwerbstätigen weiterhin bestehen bleibt.

Tabelle 14: Modelle der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsstatus

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Dauer der Arbeitslosigkeit									
6+ Monate arbeitslos (Ref.: <6 Monate al)	0.11*					0.08			
	(0.06)					(0.11)			
% Dauer Arbeitslosigkeit		0.09					0.04		
		(0.09)					(0.17)		
6+ Monate durchgehend arbeitslos (Ref.: <6 Monate durchgehend al)			0.16**					0.11	
			(0.07)					(0.11)	
% durchgehende Arbeitslosigkeit				0.15					0.14
				(0.11)					(0.17)
Erwerbsstatus W2									
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)					0.18**	0.15	0.11	0.17**	0.18*
					(0.08)	(0.10)	(0.13)	(0.09)	(0.11)
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)					0.07	0.08	0.01	0.07	0.03
					(0.08)	(0.11)	(0.14)	(0.09)	(0.12)
Sonstige (Ref.: arbeitslos)					-0.00	0.03	-0.01	0.01	0.04
					(0.08)	(0.10)	(0.13)	(0.09)	(0.11)
Interaktionseffekte									
6+ Monate arbeitslos * in Ausbildung						0.16			
						(0.17)			
6+ Monate arbeitslos * erwerbstätig						0.13			
						(0.16)			
6+ Monate arbeitslos * Sonstige						0.03			
						(0.19)			
% Dauer Arbeitslosigkeit * in Ausbildung							0.26		
							(0.29)		
% Dauer Arbeitslosigkeit * erwerbstätig							0.30		
							(0.28)		
% Dauer Arbeitslosigkeit * Sonstige							0.06		
							(0.30)		
6+ Monate durchgehend arbeitslos * in Ausbildung								0.13	
								(0.19)	
6+ Monate durchgehend arbeitslos * erwerbstätig								0.21	
								(0.16)	
6+ Monate durchgehend arbeitslos * Sonstige								0.05	
								(0.20)	
% durchgehende Arbeitslosigkeit * in Ausbildung									0.08
									(0.31)
% durchgehende Arbeitslosigkeit * erwerbstätig									0.31
									(0.30)
% durchgehende Arbeitslosigkeit * Sonstige									-0.06
									(0.33)
Konstante	-0.02	-0.01	-0.02	-0.02	-0.03	-0.09	-0.05	-0.08	-0.09
	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.09)	(0.11)	(0.07)	(0.09)
N	624	624	624	624	624	624	624	624	624

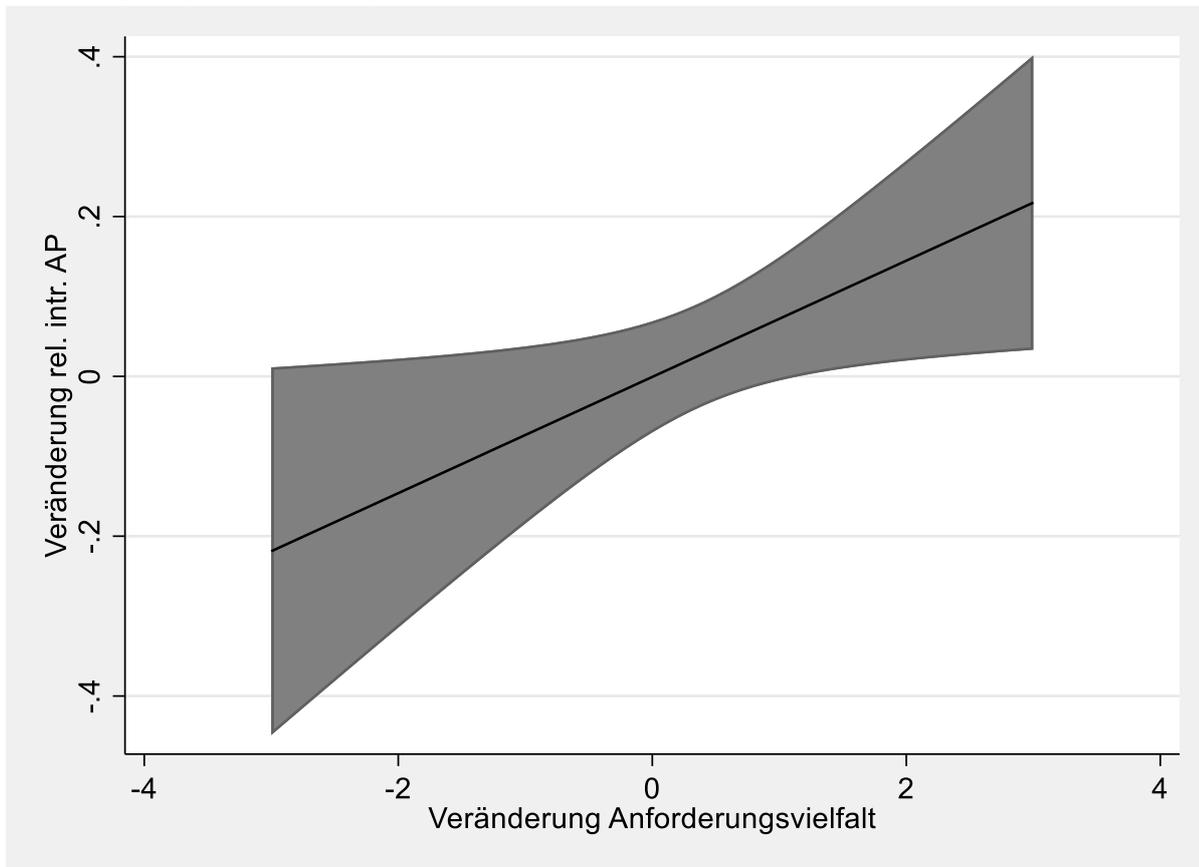
Standardfehler in Klammern; gewichtete Daten; Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Wie in Modell 10 ersichtlich, geht die Erfahrung latenter Deprivation für das Sample mit einem geringfügigen und statisch nicht signifikanten Rückgang relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen im Ausmaß von -0,05 Punkten einher. Auch die Interaktionseffekte latenter

Deprivation mit der Dauer der Arbeitslosigkeit erreichen keine statistische Signifikanz und sind im Fall der ab sechsmonatigen Erwerbslosigkeit mit maximal -0,04 Punkten auch nur schwach ausgeprägt (Modell 11 und Modell 13). In Interaktion mit der anteiligen Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich ein etwas stärkerer Rückgang von rund 0,10 Punkten: Demnach würde der zunehmende Verbleib in Erwerbslosigkeit bei zunehmender Erfahrung latenter Deprivation zu einem Absinken relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen führen (Modell 12 und Modell 14). Da in allen vier Modellen die Standardfehler größer sind als die Effekte selbst, wird keine statistische Signifikanz erreicht. Dasselbe gilt für die Interaktion mit dem Erwerbsstatus: Hier ergibt sich in allen drei Kategorien im Vergleich zu den Arbeitslosen ein statistisch nicht signifikanter Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen mit zunehmenden Deprivationserfahrungen, welcher unter den Erwerbstätigen mit 0,05 Punkten noch am stärksten ausgeprägt ist (Modell 15).

Zuguterletzt weisen Modell 16 und Modell 17 die Effekte der beiden Variablen zur Veränderung der Beschäftigungsqualität aus. Diese Analyse beschränkt sich auf ein Sample von 326 Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt einer Form der Erwerbstätigkeit nachgingen, unabhängig von deren Ausmaß sowie etwaigen Nebenbeschäftigungen. Die Veränderung der Anforderungsvielfalt (Modell 16) erlangt auf dem 10 % Niveau statistische Signifikanz: Pro zusätzlichem Punkt auf der Skala steigen die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen um 0,07 Punkte an. Abbildung 16 veranschaulicht diesen linearen Anstieg relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen bei der Wiederaufnahme von Beschäftigung mit höherer intrinsischer Arbeitsqualität. Die breiten Konfidenzintervalle an den Enden der Skala ergeben sich aus der Verteilung der Variablen: So weist der Großteil der Befragten nur geringe Veränderungen in der intrinsischen Beschäftigungsqualität auf; rund 70 % der Fälle liegen im Intervall [-1; 1]. An den Enden der Skalen liegt somit nur eine geringe Stichprobengröße vor, welche zu den breiten Konfidenzintervallen führt. Die Veränderung der Autonomie (Modell 17) übt keinen statistisch signifikanten und auch einen kaum vorhandenen Effekt auf die Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen aus. Wie über alle Modelle hinweg ersichtlich ist, scheint das Signifikanzlevel mit der Effektstärke in Verbindung zu stehen: So erreichen erst relativ große Effekte statistische Signifikanz, was vermutlich auf die geringe Stichprobengröße zurückzuführen ist.

Abbildung 16: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach Veränderung Anforderungsvielfalt (90 % Konfidenzintervall)



rel. intr. AP = relative intrinsische Arbeitspräferenzen

Tabelle 15: Modelle der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen nach latenter Deprivation und Beschäftigungsqualität

	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
latente Deprivation (LD)	-0.05 (0.03)	-0.06 (0.04)	-0.02 (0.05)	-0.05 (0.04)	-0.02 (0.05)	-0.08 (0.07)		
Dauer der Arbeitslosigkeit								
6+ Monate arbeitslos (Ref.: <6 Monate al)		0.15 (0.22)						
% Dauer Arbeitslosigkeit			0.36 (0.35)					
6+ Monate durchgehend arbeitslos (Ref.: <6 Monate durchgehend al)				0.30 (0.24)				
% durchgehende Arbeitslosigkeit					0.44 (0.39)			
Erwerbsstatus								
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)						0.09 (0.29)		
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)						-0.09 (0.30)		
Sonstige (Ref.: arbeitslos)						-0.11 (0.29)		
Interaktionseffekte								
6+ Monate arbeitslos * LD		-0.01 (0.07)						
% Dauer Arbeitslosigkeit * LD			-0.09 (0.12)					
6+ Monate durchgehend arbeitslos * LD				-0.04 (0.08)				
% durchgehende Arbeitslosigkeit * LD					-0.10 (0.13)			
in Ausbildung * LD						0.02 (0.10)		
erwerbstätig * LD						0.05 (0.10)		
Sonstige * LD						0.03 (0.10)		
Beschäftigungsqualität								
Veränderung Anforderungsvielfalt							0.07* (0.04)	
Veränderung Autonomie								0.02 (0.05)
Konstante	0.16 (0.10)	0.13 (0.11)	0.05 (0.14)	0.11 (0.11)	0.05 (0.14)	0.19 (0.23)	-0.00 (0.04)	0.02 (0.04)
N	621	621	621	621	621	621	326	326

Standardfehler in Klammern; gewichtete Daten; Signifikanzniveau: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

8 Diskussion der Ergebnisse

8.1 Hypothesenprüfung

Die Hypothesenprüfung orientiert sich an den drei Forschungsfragen, welche die Veränderung intrinsischer Arbeitsmotivation im Zuge der Erfahrung von Arbeitslosigkeit untersuchen. Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage – *Welchen Einfluss üben die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Erfahrung latenter Deprivation auf die intrinsische Arbeitsmotivation aus?* – wurden zwei Hypothesen gebildet.

H1a: Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die intrinsische Arbeitsmotivation.

Für die abhängige Variable der Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation wird diese Hypothese abgelehnt: Die Dauer der Arbeitslosigkeit übt laut den Change-Score-Modellen nicht nur keine statistisch signifikanten, sondern auch um null liegende Effekte auf den Rückgang beziehungsweise Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation aus. Die in der Literatur erwarteten möglichen Anpassungseffekte aufgrund des längeren Verbleibs in der Arbeitslosigkeit (Aberg 2001, S. 133) scheinen somit nicht zu einer Änderung des Antwortverhaltens bezüglich der Fragestellung zu führen, ob einer Erwerbsarbeit auch ohne finanzielle Notwendigkeit nachgegangen werden würde oder nicht. Die Ergebnisse stehen im Widerspruch zu den Befunden der Längsschnittanalyse von Hyggen (2008), welcher für das norwegische Sample ein Absinken nichtfinanzieller Arbeitsmotivation – gemessen anhand der Work Involvement Scale – mit der Dauer der Arbeitslosigkeit feststellte. Auch Hyggen (2008, S. 117) weist jedoch auf die hohe Stabilität der Arbeitsmotivation über die betrachtete zehnjährige Periode hinweg hin. In der vorliegenden Analyse wird dem gegenüber die Veränderung der Arbeitsmotivation während nur eines Jahres betrachtet. Möglicherweise ist dieser Beobachtungszeitraum zu kurz, um eine ausreichende Anpassung der Wertvorstellungen hervorzurufen, die zu einem geänderten Antwortverhalten führen würde. Ob bei längerem Andauern der Erwerbslosigkeit Anpassungseffekte auftreten, kann mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht gemessen werden.

Ein anderes Ergebnis zeigt die abhängige Variable der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen. So ist ein relativ hoher Anstieg der Arbeitspräferenzen erkennbar, wenn die Arbeitslosigkeit sechs Monate oder mehr andauerte. Dieser Effekt ist bei durchgehender Arbeitslosigkeit mit 0,16 Punkten besonders stark ausgeprägt. Bei der Anzahl der Monate in

Arbeitslosigkeit ist der Effekt mit einem durchschnittlichen Anstieg von 0,11 Punkten etwas geringer. Hypothese *H1a* ist für die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen somit ebenfalls abzulehnen. Statt einem Rückgang kommt es bei mindestens sechsmonatiger Arbeitslosigkeit zu einem Anstieg der intrinsischen Arbeitsmotivation, im Vergleich zu Personen, die weniger als sechs Monate arbeitslos waren. In ähnlichem Ausmaß ist auch bei anteiligem Verbleib in Arbeitslosigkeit ein Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen zu beobachten, jedoch erreichen diese Effekte keine statistische Signifikanz. Diese Ergebnisse stehen im Widerspruch zu bisherigen Befunden auf Längsschnittebene, welche im Übergang von der Jugend ins Erwachsenenalter einen sinkenden Bedeutung intrinsischer Arbeitspräferenzen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit feststellen (Krahn und Galambos 2014; Chow et al. 2014). Die Vergleichbarkeit ist jedoch eingeschränkt, da in diesen Studien nicht die relativen, sondern die absoluten intrinsischen Arbeitspräferenzen betrachtet werden. Auch der Beobachtungszeitraum ist länger als in der vorliegenden Analyse.

Wie von Gallie et al. (1998, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179) argumentiert, könnte ein Anstieg der Arbeitsmotivation bei längerem Verbleib in der Arbeitslosigkeit auf Idealisierungseffekte zurückzuführen sein. Gemäß der vorliegenden Analyse scheinen diese unter jungen Erwachsenen in Bezug darauf, welche Arbeitsbedingungen als wünschenswert angesehen werden, einzutreten. Bei der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation, die das Ausmaß intrinsischer Arbeitsmotivation an sich misst, ist kein solcher Effekt beobachtbar.

H1b: Bei Erleben latenter Deprivation sinkt die intrinsische Arbeitsmotivation in geringerem Ausmaß oder steigt an, insbesondere bei lang andauernder Arbeitslosigkeit.

Für die abhängige Variable der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation wird diese Hypothese abgelehnt. Sowohl der Haupteffekt der Erfahrung latenter Deprivation als auch das Zusammenspiel mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen kaum einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Anstiegs beziehungsweise Rückgangs der Arbeitsmotivation. Bei Betrachtung des Erlebens latenter Deprivation je nach Erwerbsstatus sind geringfügige Effekte erkennbar. So ist für Arbeitslose mit zunehmenden Deprivationserfahrungen eine um vier Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation zu beobachten, was Hypothese *H1b* stützen würde. Da der Effekt statistisch nicht signifikant ist, kann jedoch keine verallgemeinerbare Aussage getroffen werden. Statistische Signifikanz erreicht der Effekt des Rückgangs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation in der Gruppe der Erwerbstätigen: Die

Wahrscheinlichkeit, in diese Kategorie zu fallen, steigt mit dem Erleben latenter Deprivation ebenfalls um vier Prozentpunkte an. Die höhere Wahrscheinlichkeit des Absinkens der Arbeitsmotivation ist besonders bei stark ausgeprägten Deprivationserfahrungen erkennbar. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass bei starken Deprivationserfahrungen eventuell der schnellstmögliche Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt angestrebt wird. Dies würde möglicherweise zur Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen mit niedrigerer subjektiver Qualität führen. Wie Mühlböck et al. (2022, S. 258) auf Basis der JuSAW-Daten feststellen, übt die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit einen negativen Einfluss auf die Erwartung der Anstellung im Wunschberuf aus. Enttäuschte Erwartungen an die Erwerbsarbeit könnten auch einen Rückgang der Arbeitsmotivation mit sich bringen.

Bei Betrachtung der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen als abhängiger Variable ergeben sich Indizien eines leichten Rückgangs derselben bei Erfahrung latenter Deprivation, welche mit der Dauer der Arbeitslosigkeit verstärkt werden. Weiters würden Deprivationserfahrungen für die Gruppe der Erwerbstätigen zu einem Anstieg der Arbeitsmotivation im Vergleich zu Erwerbslosen führen. Die Effekte erreichen jedoch keine statistische Signifikanz. Hypothese *H1b* wird auch für die abhängige Variable der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen abgelehnt: Es ist kein positiver Effekt der Erfahrung latenter Deprivation auf die intrinsische Arbeitsmotivation feststellbar. Die Theorie Jahodas (1995), dass der Anstieg der Arbeitsmotivation – welcher in der vorliegenden Studie bei ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit beobachtet wurde – auf die Erfahrung latenter Deprivation zurückzuführen ist, scheint für die jungen Arbeitslosen somit nicht zuzutreffen. Dies steht im Gegensatz zu Ergebnissen bisheriger Forschung (Hyggen 2008; Gallie und Vogler 1994), welche einen positiven Zusammenhang zwischen Deprivationserfahrungen und nichtfinanzieller Arbeitsmotivation feststellte. Da in beiden Studien auch Faktoren finanzieller Deprivation in demselben Index erfasst wurden, ist die Vergleichbarkeit jedoch auch mit der Längsschnittuntersuchung von Hyggen (2008) nicht vollkommen gegeben.

Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage – *Welche Rolle spielen die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit und die Qualität derselben?* – wurden ebenfalls zwei Hypothesen aufgestellt.

H2a: Die intrinsische Arbeitsmotivation erhöht sich bei Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

Auch diese Hypothese wird für beide abhängigen Variablen abgelehnt: Laut den Change-Score-Modellen sind keine statistisch signifikanten Effekte der Erwerbstätigkeit im Vergleich zur Erwerbslosigkeit auf die Veränderung der intrinsischen Arbeitsmotivation erkennbar. Im Fall der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation sind die Effekte auch substantiell unbedeutsam. Statistische Signifikanz erreicht die Kategorie des Anstiegs nichtfinanzieller Arbeitsmotivation in der Gruppe derjenigen, die neben der Erwerbstätigkeit einer Ausbildung nachgehen. Da der Effekt für diese eine um sechs Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit eines Anstiegs der Arbeitsmotivation im Vergleich zu den Arbeitslosen vorhersagt, ist die Hypothese auch für diese Gruppe abzulehnen.

Bei den relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen wäre ein positiver Effekt erkennbar, welcher aufgrund der fehlenden statistischen Signifikanz jedoch nicht zur Stützung der Hypothese herangezogen werden kann. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit käme es entgegen der Annahme zu einer Verstärkung des positiven Effekts; auch in diesem Fall wird jedoch keine statistische Signifikanz erreicht. Die Ergebnisse stehen in teilweiser Übereinstimmung mit der Analyse von Isaksson et al. (2004), laut welcher in den Regressionsanalysen ebenfalls kein signifikanter Effekt der Wiederaufnahme von Beschäftigung nach einer Periode der Arbeitslosigkeit auf die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation festgestellt wurde. Im Gegensatz dazu beobachtet Nordenmark (1999) einen positiven Effekt bei Wiedereintritt in durch intrinsische Merkmale geprägte Beschäftigungsverhältnisse. Dieses Ergebnis macht auf die Bedeutung der Beschäftigungsqualität aufmerksam, auf welche im Zuge der Prüfung von Hypothese *H2b* noch näher eingegangen wird.

H2b: Bei Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit mit hoher intrinsischer Arbeitsqualität kommt es zu einer Verstärkung des positiven Effekts, im Vergleich zu Beschäftigungsverhältnissen mit niedriger intrinsischer Arbeitsqualität.

Aufgrund der geringen Fallzahlen kann diese Hypothese nur für die abhängige Variable der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen geprüft werden. Für diese wird ein statistisch signifikanter Anstieg der Arbeitsmotivation im Ausmaß von 0,07 Punkten beobachtet, wenn in Beschäftigungsverhältnisse mit höherer Anforderungsvielfalt als vor der Periode der Arbeitslosigkeit gewechselt wurde. Zu beachten ist, dass sich der Effekt auf alle Formen von Beschäftigungsverhältnissen – also auch Geringfügige und Personen, die nebenbei in Ausbildung waren

– bezieht. Die Veränderung der Autonomie übt keinen statistisch signifikanten oder substanzial relevanten Effekt auf die Veränderung der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen aus. Hypothese *H2b* wird somit nur in Bezug auf die Variable zur Anforderungsvielfalt angenommen. Die Ausführung interessanter Arbeitsaufgaben scheint einen größeren Einfluss auf die Veränderung der intrinsischen Arbeitsmotivation auszuüben als die Möglichkeit zur Autonomie. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Analyse von Nordenmark (1999), welcher ebenfalls einen Anstieg intrinsischer Arbeitsmotivation bei Wiederaufnahme von Beschäftigungsverhältnissen mit intrinsischer Arbeitsqualität feststellt. Letztere wird dabei in anhand von Arbeitsverhältnissen mit der Möglichkeit zur Ausführung einer bedeutungsvollen Tätigkeit und/oder der Bereitstellung sozialer Kontakte gemessen (ebd., S. 606). Dies unterstreicht das Ergebnis der vorliegenden Analyse, dass – wie auf Grundlage der Theorie von Hackman und Oldham (1980) angenommen – das Erlebnis von Bedeutsamkeit einen Anstieg der intrinsischen Arbeitsmotivation mit sich bringt.

Die dritte Forschungsfrage – *Welche Rolle spielen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit?* – wird anhand von Hypothese *H3* untersucht: *Weiterbildung führt zu einem Anstieg intrinsischer Arbeitsmotivation.*

Weiterbildungsmaßnahmen wurden anhand des Erwerbsstatus in Ausbildung zum zweiten Befragungszeitpunkt gemessen. Bei Betrachtung der abhängigen Variable zur Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation ist auf deskriptiver Ebene für ein sehr kleines Sample von 15 Personen in diesem Erwerbsstatus ein Anstieg zu verzeichnen. Gemäß den Change-Score Modellen ist dieser Effekt jedoch statistisch nicht signifikant. Bei Betrachtung der Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen zeigt sich ein anderes Bild: Hier ist ein eindeutiger Anstieg der Arbeitsmotivation für Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt nur in Ausbildung sind, zu beobachten. Dies steht im Einklang mit der Theorie Baethges (1991), dass längere Ausbildungszeiten – in diesem Fall neben dem klassischen Bildungssystem auch solche in AMS-Kursen – zu zunehmend intrinsischen Arbeitsorientierungen führen. Hypothese *H3* wird für die abhängige Variable der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen angenommen, für jene der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation abgelehnt. Die Ergebnisse stimmen auch mit der Forschung zur intragenerationalen Veränderung von Arbeitspräferenzen überein, welche einen Anstieg intrinsischer Arbeitsorientierungen für Personen in Hochschulausbildung beobachtet (Lechner et al. 2017; Johnson et al. 2012; Johnson und Elder 2002). Mit der Forschung zu Bildungsabschlüssen kann kein direkter Vergleich gezogen werden – wie Johnson et al.

(2012) zeigen, kann aus dem Anstieg intrinsischer Arbeitswerte während einer Ausbildung nicht automatisch auf den Anstieg derselben Arbeitsmotivation bei Abschluss der Ausbildung geschlossen werden.

8.2 Limitationen der Studie

Wie bereits angedeutet, ist die Interpretation der Ergebnisse sowie das Erreichen statistisch signifikanter Effekte aufgrund der geringen Fallzahl des Panelsamples von 624 Personen wesentlich eingeschränkt. Verbunden mit der geringen Anzahl derjenigen mit einem geänderten Antwortverhalten kommt diese Limitation bei der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation besonders stark zum Tragen: Hier fallen nur jeweils rund 50 Personen in die Kategorien eines Anstiegs beziehungsweise Rückgangs der Arbeitsmotivation.

Sowohl die Dauer der Arbeitslosigkeit als auch der Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt beruhen auf Eigenangaben der Befragten. Weiters kann die Dauer der Arbeitslosigkeit auf Basis des Erwerbskalenders nur in vollen Monaten berechnet werden – beispielsweise wird auch bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kurz vor Monatsende das gesamte Monat als nicht arbeitslos kodiert. Eine objektivere und genauere, da tageweise Einschätzung wäre auf Basis von Registerdaten möglich, die für das Sample des JuSAW-Datensatzes zur Verfügung stehen. Diese würden auch die Unterscheidung der Teilnehmer*innen von AMS-Kursen von denjenigen ermöglichen, für die das AMS die Kurskosten von selbst organisierter Weiterbildung übernommen hat. Dadurch könnte zusätzlich geprüft werden, ob die Inklusion von AMS-Kursen zur Arbeitslosigkeit zu abweichenden Ergebnissen führt.

Eine weitere Limitation der Studie ergibt sich aus dem relativ breit gefassten Begriff der Arbeitsmotivation und der unterschiedlichen Indikatoren zur Messung derselben. Wie Wielers und van der Meer (2020, S. 1614f.) hervorheben, herrscht auf theoretischer Ebene keine vollkommene Übereinstimmung, was mit der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation tatsächlich gemessen wird – dies wird auch in den Ausführungen zum Zusammenhang derselben mit der Arbeitsethik deutlich. Auch Furåker (2019, S. 22) geht implizit auf diese Unklarheit ein: So könnte eine Erwerbsarbeit zur Erhöhung der eigenen Konsummöglichkeiten angestrebt werden, auch wenn dies zur reinen Erhaltung des Lebensunterhalts nicht notwendig wäre. Dann würde auch die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation, die nach demselben Autor das Gegenteil der instrumentellen Arbeitseinstellung darstellt (ebd., S. 19), extrinsisch bedingt sein. Mit Bezug auf die vorliegende Studie besteht die Unklarheit darin, ob die Befragten unter einem

komfortablen Leben die Abdeckung aller finanziellen Wünsche verstehen. Der Index aus intrinsischen abzüglich extrinsischen Arbeitspräferenzen gibt somit aufgrund der klaren Fokussierung auf bestimmte Arbeitsmerkmale eindeutigere Auskunft darüber, welche Art der Motivation genau betrachtet wird. Nach Wielers und van der Meer (2020, S. 1629) ist hier zu beachten, dass durch eben diesen Bezug auf bestimmte Charakteristika der Arbeitsaufgaben nicht die Arbeitsmotivation an sich gemessen wird, sondern nur die Bewertung bestimmte Faktoren, die zu intrinsischer Arbeitsmotivation führen. Für eine direkte Erfassung letzterer müsste wiederum auf die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation zurückgegriffen werden – bei welcher wie oben ausgeführt jedoch unklar ist, was genau gemessen wird.

Zusätzliche Einschränkungen ergeben sich aus der methodischen Durchführung. Die Change-Score-Methode operiert unter der Annahme, dass die Zuordnung zur Treatment-Gruppe unabhängig von den Werten der abhängigen Variablen zum ersten Befragungszeitpunkt erfolgt (Allison 1990, S. 109). Besonders mit Bezug auf die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen scheint diese Annahme jedoch nicht erfüllt: So variiert der Wert der abhängigen Variable in Welle 1 mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie dem Erwerbsstatus. Diese Ergebnisse erinnern an die ökonomische Suchtheorie, welche besagt, dass das Level der Arbeitsmotivation den Erwerbsstatus bestimmt – und nicht umgekehrt (Nordenmark 1999, S. 604). In diesem Fall würde ein umgekehrter Kausaleffekt als in dieser Arbeit angenommen vorliegen. Die Richtung der Kausalität kann trotz des Paneldesigns der Studie nicht eindeutig bestimmt werden: Dies wäre nur beim Vorhandensein von Daten zu mehreren Zeitpunkten vor dem Treatment möglich (Morgan und Winship 2014, S. 69f.).

9 Fazit

Ziel dieser Masterarbeit war es, aufzuzeigen, wie verschiedene Erfahrungen während einer Periode der Arbeitslosigkeit die Arbeitsmotivation junger Erwachsener beeinflussen. Die Forschungsfrage – *Wie entwickelt sich die Arbeitsmotivation junger Erwachsener im Zuge der Erfahrung von Arbeitslosigkeit?* – wurde anhand eines Samples 18-28-Jähriger in Wien beantwortet, die zu Beginn einer Periode der Arbeitslosigkeit und circa ein Jahr danach befragt wurden. Die Querschnittsbetrachtung zeigt mit einem Anteil von 83 % eine hohe Motivation der jungen Erwachsenen, einer Erwerbsarbeit auch ohne finanzielle Notwendigkeit nachgehen zu wollen. Auffällig ist die hohe Stabilität, welche auch mit bisheriger Forschung (Hyggen 2008) in Einklang steht: In beiden Fällen ändert sich die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation bei rund 80 % der Befragten nicht. Diese Konsistenz des Antwortverhaltens scheint auch dazu zu führen, dass in den Change-Score-Modelle der nichtfinanziellen Arbeitsmotivation größtenteils keine statistische Signifikanz erreicht wird.

Als zweiter Indikator der Arbeitsmotivation wurde die Skala relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen herangezogen. Anhand dieser zeigt sich, dass besonders die Dauer der Arbeitslosigkeit einen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitsorientierungen auszuüben scheint: So wird bei ab sechsmonatiger Arbeitslosigkeit ein Anstieg der relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen festgestellt. Dieser Befund stützt das theoretische Argument, dass lang andauernde Erwerbslosigkeit zu einer Idealisierung der Erwerbsarbeit führen könnte (Gallie et al. 1998, zit. nach Halvorsen 1999, S. 179). Für die These Jahodas (1995), dass die Idealisierungseffekte auf Erfahrungen latenter Deprivation – wie dem Verlust einer Zeitstruktur und sozialer Kontakte – zurückzuführen sind, liegt jedoch keine Evidenz vor. Bei Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach der Periode der Arbeitslosigkeit ist sogar ein Absinken nichtfinanzieller Arbeitsmotivation mit zunehmenden Deprivationserfahrungen beobachtbar.

Unabhängig von der Erfahrung latenter Deprivation ist für das kleine Sample derjenigen, die neben der Erwerbstätigkeit einer Ausbildung nachgingen, ein negativer Effekt auf die nichtfinanzielle Arbeitsmotivation erkennbar. Die alleinige Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit übt laut der vorliegenden Analyse keinen Einfluss auf die Veränderung der Arbeitsmotivation aus. Wenn die Veränderung der Arbeitsqualität – unabhängig von dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit und dem gleichzeitigen Nachgehen einer Ausbildung – betrachtet wird, ergibt sich ein anderes Bild. So kommt es zu einem leichten Anstieg der relativen intrinsischen

Arbeitspräferenzen, wenn nach der Periode der Arbeitslosigkeit interessantere und abwechslungsreichere Arbeitsverhältnisse vorlagen als vor dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit. Die Qualität der Beschäftigung scheint somit besonders in Bezug auf das Empfinden von Bedeutsamkeit der Arbeitstätigkeit (Hackman und Oldham 1980) von Relevanz zu sein. Weiters steigen die relativen intrinsischen Arbeitspräferenzen von Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt in Aus- oder Weiterbildung waren – und gleichzeitig einer maximal geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgingen – stärker an als die der Arbeitslosen. Die Ergebnisse stehen daher auch mit der Theorie Baethges (1991), dass längere Ausbildungszeiten die Zunahme intrinsischer Arbeitsorientierungen mit sich bringen, in Einklang. Eine ergänzende Analyse der Ausbildungsdauer sowie eine vergleichende Betrachtung der Besuchszeiten von AMS-Kursen als arbeitslos wäre zur Interpretation der diesbezüglichen Effekte sicherlich aufschlussreich.

Der Zusammenhang von latenter Deprivation und psychischer Gesundheit wurde in dieser Arbeit nur auf theoretischer Ebene angesprochen. Daher wäre sowohl die Untersuchung des Einflusses von Depressivität auf die Arbeitsmotivation als auch deren Zusammenspiel mit Deprivationserfahrungen von Interesse. Weiters wurde auf Basis des JuSAW-Datensatzes bereits festgestellt, dass die Verschlechterung der psychischen Gesundheit einen Einfluss auf Berufsaspirationen und die Erwartung der Anstellung im Wunschberuf ausübt (Mühlböck et al. 2022). Im Kontext dieser Befunde wird weiterer Forschungsbedarf deutlich: So wäre mit abnehmenden Hoffnungen, den gewünschten Beruf zu erlangen, auch ein Absinken der Arbeitsmotivation zu erwarten.

Die Arbeitsmotivation Arbeitsloser wird im öffentlichen Diskurs immer wieder diskutiert (Sustala 2022; Blaha 2022; Kainrath 2021; Der Spiegel 2011). Auf Grundlage der vorliegenden Analyse könnte diese Diskussion um Folgendes ergänzt werden: Arbeitslose im jungen Erwachsenenalter sind nicht zur Sicherstellung des Lebensunterhalts, sondern auch über die finanzielle Notwendigkeit hinaus zur Erwerbsarbeit motiviert. Der über extrinsische Faktoren hinausgehende Anreiz zum Nachgehen einer beruflichen Tätigkeit scheint mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, der Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen und bei Ausführung interessanter Arbeitstätigkeiten anzusteigen. Anstatt eine Verkürzung von Transferleistungen wäre demnach anzuraten, jungen Arbeitslosen die rasche Wiederaufnahme jener Art von Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen, zu denen sie motiviert sind.

10 Literaturverzeichnis

- Aberg, R. 2001. Equilibrium unemployment, search behaviour and unemployment persistence. *Cambridge Journal of Economics* 25 (2): 131–147. doi: 10.1093/cje/25.2.131
- Allison, Paul D. 1990. Change Scores as Dependent Variables in Regression Analysis. *Sociological Methodology* 20: 93–114. doi: 10.2307/271083
- Arbeitsmarktservice Österreich. 2023. Geringfügigkeitsgrenze. *Arbeitsmarktservice Österreich*. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/topicliste/geringfuegigkeitsgrenze> (Zugegriffen: 15. März 2023).
- Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Sonja Gensler, Rolf Weiber, und Thomas Weiber. 2018. *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. 16., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Baethge, Martin. 1991. Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 42 (1): 6–19.
- Baethge, Martin. 1994. Arbeit und Identität. In *Riskante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften, Edition Suhrkamp*, Hrsg. Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim, 245–261. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Baethge, Martin, Wolfgang Pelull, und Georg-August-Universität Göttingen, Hrsg. 1989. *Jugend: Arbeit und Identität: Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen; eine Studie des Soziologischen Forschungsinstitutes Göttingen (SOFI)*. 2., durchges. Aufl. Opladen: Leske u. Budrich.
- Bell, David N. F., und David G. Blanchflower. 2011. Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy* 27 (2): 241–267. doi: 10.1093/oxrep/grr011
- Best, Henning, und Christof Wolf. 2010. Logistische Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 827–854. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blaha, Barbara. 2022. Muss man Arbeitslose durch Kürzungen stärker zur Jobsuche drängen? Nein, sagt Barbara Blaha. *profil*. <https://profil.at/streit/muss-man-arbeitslose-durch-kuerzungen-staerker-zur-jobsuche-draengen-nein-sagt-barbara-blaha/402084910> (Zugegriffen: 10. Feb. 2023).
- Blanz, Mathias. 2015. *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. 1. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Blanz, Mathias. 2017. Employees' Job Satisfaction: A Test of the Job Characteristics Model Among Social Work Practitioners. *Journal of Evidence-Informed Social Work* 14 (1): 35–50. doi: 10.1080/23761407.2017.1288187
- Bonß, Wolfgang. 2001. Vergesellschaftung durch Arbeit. Oder: Gegenwart und Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In *Die Erwerbsgesellschaft: neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Reihe „Sozialstrukturanalyse“*, Hrsg. Peter A. Berger und Dirk Konietzka, 331–356. Opladen: Leske + Budrich.
- Bonß, Wolfgang. 2018. Arbeitslosigkeit. In *Handbuch Arbeitssoziologie: Band 2: Akteure und Institutionen*, Hrsg. Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler, 397–422. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bonß, Wolfgang, Heiner Keupp, und Elmar Koenen. 1984. Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Edition Suhrkamp*, Hrsg. Wolfgang Bonß und Rolf G. Heinze, 143–188. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bortz, Jürgen, und Christof Schuster. 2010. Korrelation. In *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, Springer-Lehrbuch*, Hrsg. Jürgen Bortz und Christof Schuster, 153–182. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Brüderl, Josef. 2000. *Regressionsverfahren in der Bevölkerungswissenschaft*. München: unv. Manuskript [Internetquelle].
- Bryson, Alex, und Stephen McKay, Hrsg. 1994. *Is it worth working?* London: BPC Books.
- Bühner, Markus. 2021. *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. 4., korrigierte und erweiterte Auflage. München: Pearson.
- Chow, Angela, Harvey J. Krahn, und Nancy L. Galambos. 2014. Developmental trajectories of work values and job entitlement beliefs in the transition to adulthood. *Developmental Psychology* 50 (4): 1102–1115. doi: 10.1037/a0035185
- Cohen, Jacob. 1977. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Revised Edition. New York: Academic Press.
- Cole, Matthew. 2007. Re-Thinking Unemployment: A Challenge to the Legacy of Jahoda et al. *Sociology* 41: 1133–1149. doi: 10.1177/0038038507082319
- Creed, Peter A., und Sean R. Macintyre. 2001. The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of occupational health psychology* 6 (4): 324–331. doi: 10.1037/1076-8998.6.4.324
- Creed, Peter A., und Judith Reynolds. 2001. Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 11 (3): 167–178. doi: 10.1002/casp.612
- De Witte, Hans, Loek Halman, und John Gelissen. 2004. European work orientations at the end of the twentieth century. In *European values at the turn of the millennium*, Hrsg. Wil Arts und Loek Halman, 255–280.
- Demel, Simona, Petr Mariel, und Luis Miller. 2018. Education and the Non-financial Employment Commitment in Times of Economic Recession Among the Youth. *Social Indicators Research* 140 (2): 795–810. doi: 10.1007/s11205-017-1789-8
- Der Spiegel. 2011. Mythen der Arbeit: Arbeitslose sind alle faul - stimmt's? *Der Spiegel*, August 15 <https://www.spiegel.de/karriere/mythen-der-arbeit-arbeitslose-sind-alle-faul-stimmt-s-a-779896.html> (Zugriff: 10. Feb. 2023).
- Dietrich, Hans. 2015. *Jugendarbeitslosigkeit aus einer europäischen Perspektive: Theoretische Ansätze, empirische Konzepte und ausgewählte Befunde*. IAB-Discussion Paper, No. 24/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Dostal, Werner. 2017. Erwerbsarbeit. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 122–125. Baden-Baden: Nomos.
- Dubin, Robert. 1958. *The World of Work: Industrial Society and Human Relations*. London: Taylor & Francis Group.
- Dunn, Andrew. 2013. Only fools? Reconsidering the relationship between commitment to the work ethic and educational attainment. *Journal of Education and Work* 26 (1): 1–20. doi: 10.1080/13639080.2011.588595
- Engbersen, Godfried, Kees Schuyt, Jaap Timmer, und C. J. M. Schuyt. 2006. *Cultures of Unemployment: A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Urban Poverty*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Ervasti, Heikki, und Takis Venetoklis. 2010. Unemployment and Subjective Well-being: An Empirical Test of Deprivation Theory, Incentive Paradigm and Financial Strain Approach. *Acta Sociologica* 53 (2): 119–139. doi: 10.1177/0001699310365624

- Esser, Ingrid, und Arvid Lindh. 2018. Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences. *International Journal of Sociology* 48 (2): 142–169. doi: 10.1080/00207659.2018.1446118
- Ester, Peter, Michael Braun, und Henk Vinken. 2006. Eroding Work Values? In *Globalization, Value Change and Generations: A Cross-National and Intergenerational Perspective*, Hrsg. Peter Ester, Michael Braun und Henk Vinken, 89–113. Leiden: Brill.
- Eurofound. 2017. *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2806/8600
- Fischer, Andreas, und Lutz Eichler. 2015. Distinktive Selbstverwirklichung. *SozW Soziale Welt* 66 (4): 389–410. doi: 10.5771/0038-6073-2015-4-389
- Frasquilho, Diana, Margarida Gaspar de Matos, Adilson Marques, Tânia Gaspar, und José Miguel Caldas-de-Almeida. 2016. Distress and unemployment: the related economic and noneconomic factors in a sample of unemployed adults. *International Journal of Public Health* 61 (7): 821–828. doi: 10.1007/s00038-016-0806-z
- Frey, Bruno S. 1990. *Ökonomie ist Sozialwissenschaft: die Anwendung der Ökonomie auf neue Gebiete*. München: Vahlen.
- Frey, Bruno S. 1997. *Markt und Motivation: wie ökonomische Anreize die (Arbeits-)Moral verdrängen*. München: Vahlen.
- Frey, Bruno S, und Alois Stutzer. 2002. What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature* 40: 402–435.
- Frey, Dieter. 1995. Vorwort. In *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert.*, VI–XV. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Fried, Yitzhak, und Gerald R. Ferris. 1987. The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 40 (2): 287–322. doi: 10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605.x
- Fritsch, Nina-Sophie, Roland Verwiebe, und Christina Liebhart. 2019. Arbeit und Berufe in Österreich. Veränderte Einstellungsmuster im Kontext des Strukturwandels am Arbeitsmarkt. In *Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich: Trends 1986-2016*, Hrsg. Johann Bacher, Alfred Grausgruber, Max Haller, Franz Höllinger, Dimitri Prandner und Roland Verwiebe, 333–385. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fryer, David. 1988. The Experience of Unemployment in Social Context. In *Handbook of life stress, cognition, and health*, Hrsg. S. Fisher und J. T. Reason, 211–238. Chichester: Wiley.
- Furåker, Bengt. 2019. Work Attitudes, Employment and Work Mobilization: A Comparison of Anglo-Saxon and Nordic Countries, 2005 and 2015. In *Work Orientations. Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, Hrsg. Bengt Furåker und Kristina Håkansson, 102–123. New York: Routledge.
- Gallie, Duncan. 2007. Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review* 23 (3): 279–293. doi: 10.1093/esr/jcm001
- Gallie, Duncan. 2019. Research on Work Values in a Changing Economic and Social Context. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682 (1): 26–42. doi: 10.1177/0002716219826038
- Gallie, Duncan, und Susanne Alm. 2004. Unemployment, Gender, and Attitudes to Work. In *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Hrsg. Duncan Gallie, 109–133. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, Duncan, Alan Felstead, und Francis Green. 2012. Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work, Employment and Society* 26 (5): 806–821. doi: 10.1177/0950017012451633

- Gallie, Duncan, und Carolyn Vogler. 1994. Unemployment and Attitudes to Work. In *Social change and the experience of unemployment*, Hrsg. Duncan Gallie, Catherine Marsh und Carolyn M. Vogler, 115–153. Oxford: Oxford University Press.
- Gautschi, Thomas. 2010. Maximum-Likelihood Schätztheorie. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 205–235. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gershuny, Jonathan. 1994. The Psychological Consequences of Unemployment: An Assessment of the Jahoda Thesis. In *Social change and the experience of unemployment*, Hrsg. Duncan Gallie, Catherine Marsh und Carolyn M. Vogler, 213–230. Oxford: Oxford University Press.
- Gesthuizen, Maurice, Daniel Kovarek, und Carolin Rapp. 2019. Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682 (1): 60–83. doi: 10.1177/0002716219829016
- Gesthuizen, Maurice, und Ellen Verbakel. 2011. Job Preferences in Europe. *European Societies* 13 (5): 663–686. doi: 10.1080/14616696.2010.514353
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer, und Jennifer Platt. 1968. *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. London: Cambridge University Press.
- Hackman, J. Richard, und Greg R. Oldham. 1980. *Work redesign*. Reading (MA): Addison-Wesley.
- Halvorsen, Knut. 1999. Employment commitment among the long-term unemployed in Norway: Is a culture of dependency about to develop? *European Journal of Social Work* 2 (2): 177–192. doi: 10.1080/13691459908413816
- Halvorsen, Knut. 1997. The work ethic under challenge? In *Work - Quo Vadis? Re-thinking the Question of Work*, Hrsg. Jan Holmer und Jan Karlsson, 119–149. Aldershot: Ashgate.
- Hammer, Torild, und Helen Russell. 2004. Gender Differences in Employment Commitment among Unemployed Youth. In *Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union*, Hrsg. Duncan Gallie, 81–104. Oxford: Oxford University Press.
- Heidenreich, Martin. 1996. Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. *Soziale Welt* 47 (1): 24–43.
- Heidenreich, Martin, und Sascha Zirra. 2013. Arbeitswelt. Die Entgrenzung einer zentralen Sphäre. In *Deutsche Verhältnisse: eine Sozialkunde*, Hrsg. Stefan Hradil, 308–329. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, und Barbara Bloch Snyderman. 1965. *The motivation to work*. 2. ed., 4. print. New York (NY): Wiley.
- Hult, Carl. 2008. Gender, Culture and Non-Financial Employment Commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies* 10 (1): 73–96. doi: 10.1080/14616690701592573
- Hult, Carl, und Jonas Edlund. 2008. Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment and Society* 22 (1): 109–128. doi: 10.1177/0950017007087419
- Hult, Carl, und Stefan Svallfors. 2002. Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries. *European Sociological Review* 18 (3): 315–331. doi: 10.1093/esr/18.3.315
- Hyggen, Christer. 2008. Change and Stability in Work Commitment in Norway: from Adolescence to Adulthood. *Journal of Social Policy* 37 (1): 103–123. doi: 10.1017/S0047279407001511

- Inglehart, Ronald. 1977. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald. 1989. *Kultureller Umbruch: Wertwandel in der westlichen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Inglehart, Ronald. 1997. *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald, und Christian Welzel. 2005. *Modernization, cultural change, and democracy: the human development sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Isaksson, Kerstin, Gunn Johansson, Katalin Bellaagh, und Anders Sjöberg. 2004. Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology* 45 (3): 207–214. doi: 10.1111/j.1467-9450.2004.00396.x
- Jahoda, Marie. 1981. Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist* 36: 184–191.
- Jahoda, Marie. 1995. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Repr. der 3. Aufl. von 1986. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Jahoda, Marie, Paul Felix Lazarsfeld, und Hans Zeisel. 1975. *Die Arbeitslosen von Marienthal: ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit: mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Johnson, David. 2005. Two-Wave Panel Analysis: Comparing Statistical Methods for Studying the Effects of Transitions. *Journal of Marriage and Family* 67 (4): 1061–1075. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00194.x
- Johnson, Monika Kirkpatrick. 2001. Change in Job Values During the Transition to Adulthood. *Work and Occupations* 28 (3): 315–345. doi: 10.1177/0730888401028003004
- Johnson, Monica Kirkpatrick, und Glen H. Elder. 2002. Educational Pathways and Work Value Trajectories. *Sociological Perspectives* 45 (2): 113–138. doi: 10.1525/sop.2002.45.2.113
- Johnson, Monica Kirkpatrick, Rayna Amber Sage, und Jeylan T. Mortimer. 2012. Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. *Social Psychology Quarterly* 75 (3): 242–267. doi: 10.1177/0190272512451754
- Kainrath, Verena. 2021. Warum arbeiten, wenn ich mit Arbeitslosengeld mehr bekomme? *DER STANDARD*, Oktober 15 <https://www.derstandard.at/story/2000130419354/warum-arbeiten-wenn-ich-mit-arbeitslosengeld-mehr-bekomme> (Zugegriffen: 10. Feb. 2023).
- Kalleberg, Arne L., und Peter V. Marsden. 2013. Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research* 42 (2): 255–270. doi: 10.1016/j.ssresearch.2012.09.012
- Kalleberg, Arne L., und Peter V. Marsden. 2019. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682 (1): 43–59. doi: 10.1177/0002716218822291
- Katua, Gideon Manundu. 2014. Job design characteristics and their effects on employee wellbeing: a survey of district hospitals in Kitui County, Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management* 2 (6). doi:
- Kauffeld, Simone, und Sven Grote. 1999. Der Job Diagnostic Survey (JDS). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 43 (1): 55–60. doi: 10.1026//0932-4089.43.1.55

- Kiesl, Hans. 2014. Gewichtung. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius, 349–356. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kittel, Bernhard, Fabian Kalleitner, und Panos Tsakloglou. 2019. The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682 (1): 106–124. doi: 10.1177/0002716219827515
- Klages, Helmut. 1988. *Wertedynamik: Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen*. Zürich: Edition Interfrom.
- Klein, Markus, und Manuela Pötschke. 2000. Gibt es einen Wertewandel hin zum „reinen“ Postmaterialismus? Eine Zeitreihenanalyse der Wertorientierungen der westdeutschen Bevölkerung zwischen 1970 und 1997. *Zeitschrift für Soziologie* 29 (3): 202–216.
- Kleinbeck, Uwe, und Trudi Kleinbeck. 2009. *Arbeitsmotivation. Konzepte und Fördermaßnahmen*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Kopp, Johannes, und Daniel Lois. 2014. *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse. Eine Einführung*. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kozák, Michal. 2020. What Matters in a Job? A Multi-Level Study of Job Preference Orientations and the Intrinsic Quality of Work in 25 Societies. *Societies* 10 (62): 1–16. doi: 10.3390/soc10030062
- Krahn, Harvey J., und Nancy L. Galambos. 2014. Work values and beliefs of ‘Generation X’ and ‘Generation Y’. *Journal of Youth Studies* 17 (1): 92–112. doi: 10.1080/13676261.2013.815701
- Kubinger, Klaus D., Dieter Rasch, und Karl Moder. 2009. Zur Legende der Voraussetzungen des t-Tests für unabhängige Stichproben. *Psychologische Rundschau* 60 (1): 26–27. doi: 10.1026/0033-3042.60.1.26
- Kühnel, Steffen M., und Dagmar Krebs. 2010. Multinomiale und ordinale Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 855–886. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kunkel, Melanie et al., Hrsg. 2018. *Duden: Das Bedeutungswörterbuch*. 5., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Dudenverlag.
- Lane, Robert E. 1991. *The Market Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Layard, Richard, Stephen Nickell, und Richard Jackman. 1994. *The Unemployment Crisis*. Oxford: Oxford University Press.
- Lechner, Clemens M., Florencia M. Sortheix, Richard Göllner, und Katariina Salmela-Aro. 2017. The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior* 99: 52–65. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.004
- Lindbeck, A., S. Nyberg, und J. W. Weibull. 1999. Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State. *The Quarterly Journal of Economics* 114 (1): 1–35. doi: 10.1162/003355399555936
- Long, J. Scott. 1997. *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang. 2009. Exklusion als soziologisches Konzept. *Sozialer Sinn* 10 (1): 3–28. doi: 10.1515/sosi-2009-0102

- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang. 2018. Arbeitslosigkeit. In *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Hrsg. Martin Abraham und Thomas Hinz, 155–192. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Marx, Karl. 2009. *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. Köln: Anaconda.
- Marx, Karl. 2009a. *Band 2 Karl Marx: Werke, Artikel, Entwürfe. März 1843 bis August 1844*. 2., unveränderte Auflage. Berlin: Akademie Verlag.
- Maslow, Abraham H. 1977. *Motivation und Persönlichkeit*. Olten Freiburg: Walter-Verlag.
- McGlone, Francis. 1992. Away from the Dependency Culture? Social Security Policy. In *Public policy under Thatcher*, Hrsg. Stephen P. Savage und Lynton J. Robins, 159–171. Basingstoke: Macmillan.
- Mikl-Horke, Gertraude. 2017. Arbeit. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 24–28. Baden-Baden: Nomos.
- Morgan, Stephen L., und Christopher Winship. 2014. *Counterfactuals and Causal Inference: Methods and Principles for Social Research*. 2. Aufl. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morse, Nancy C., und Robert S. Weiss. 1955. The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review* 20 (2): 191-198. doi: 10.2307/2088325
- Mühlböck, Monika, Fabian Kalleitner, Nadia Steiber, und Bernhard Kittel. 2022. Scarring Dreams? Young People's Vocational Aspirations and Expectations During and After Unemployment. *Social Inclusion* 10 (2): 252–264. doi: 10.17645/si.v10i2.5162
- Mühlböck, Monika, Nadia Steiber, und Bernhard Kittel. 2018. Reaching the unreachable: A panel survey among unemployed young adults in Austria and recommendations on how to decrease nonresponse and attrition. *Austrian Journal of Political Science* 47(2): 35-48. doi: 10.15203/OZP.2029.VOL47ISS2
- Mühlböck, Monika, Nadia Steiber, und Bernhard Kittel. 2020. Learning to keep the faith? Further education and perceived employability among young unemployed. *Economic and Industrial Democracy* 43(2): 705-725. doi: 10.1177/0143831X20944211
- Noelle-Neumann, Elisabeth, und Thomas Petersen. 2004. Zeitenwende: Der Wertewandel 30 Jahre später. In *Wert und Wertewandel*, Hrsg. Günther R. Burkert-Dottolo. Wien: Eigenverlag der Politischen Akademie.
- Nordenmark, Mikael. 1999. Non-financial employment motivation and well-being in different labour market situations: A longitudinal study. *Work, Employment & Society* 13 (4): 601–620. doi: 10.1177/09500179922118141
- Oehlke, Paul. 2017. Humanisierung des Arbeitslebens. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen und Rainer Bohn, 167–170. Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Oesch, Daniel, und Oliver Lipps. 2013. Does Unemployment Hurt Less if There is More of it Around? A Panel Analysis of Life Satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review* 29(5): 955–967. doi: 10.1093/esr/jcs071
- Oppolzer, Alfred A. 1974. *Entfremdung und Industriearbeit: die Kategorie der Entfremdung bei Karl Marx*. Köln: Pahl-Rugenstein.
- Paul, Karsten I., und Bernad Batinic. 2010. The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior* 31 (1): 45–64. doi: 10.1002/job.622
- Paul, Karsten I., Eva Geithner, und Klaus Moser. 2009. Latent Deprivation among People who Are Employed, Unemployed, or Out of the Labor Force. *The Journal of Psychology* 143 (5): 477–91. doi: 10.3200/JRL.143.5.477-491

- Rainsford, Emily, William A. Maloney, und Sebastian Adrian Popa. 2019. The Effect of Unemployment and Low-Quality Work Conditions on Work Values: Exploring the Experiences of Young Europeans. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682 (1): 172–185. doi: 10.1177/0002716219830378
- Ralston, Kevin, Dawn Everington, Zhiqiang Feng, und Chris Dibben. 2022. Economic Inactivity, Not in Employment, Education or Training (NEET) and Scarring: The Importance of NEET as a Marker of Long-Term Disadvantage. *Work, Employment and Society* 36 (1): 59–79. doi: 0950-0170
- Riecke, Jörg, und Dudenredaktion, Hrsg. 2020. *Duden - das Herkunftswörterbuch: Etymologie der deutschen Sprache*. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Dudenverlag.
- Roed, Knut. 1997. Hysteresis in Unemployment. *Journal of Economic Surveys* 11 (4): 389–418. doi: 10.1111/1467-6419.00040
- Rose, Michael. 2005. Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? evidence from the UK, 1985–2001. *Journal of Education and Work* 18 (2): 131–164. doi: 10.1080/13639080500085885
- Schmidt, Gert. 1982. Humanisierung der Arbeit. In *Einführung in die Arbeits- und Industriosociologie*, Hrsg. Wolfgang Littek, Werner Rammert und G. Wachtler, 163–183. New York: Campus-Verlag.
- Schmidt, Rudi. 2017. Fordismus/Massenproduktion. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosociologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen und Rainer Bohn, 143–148. Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Schmidt, Rudi. 2017a. Taylorismus. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosociologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen und Rainer Bohn, 292–296. Baden-Baden: Nomos, Edition Sigma.
- Schnaudt, Christian. 2020. Explorative Faktorenanalyse und Skalenkonstruktion. In *Fortgeschrittene Analyseverfahren in den Sozialwissenschaften*, Hrsg. Markus Tausendpfund, 205–242. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Selenko, Eva, Bernad Batinic, und Karsten Paul. 2011. Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84 (4): 723–740. doi: 10.1348/096317910X519360
- Sharabi, Moshe, und Itzhak Harpaz. 2019. To work or not to work: Variables affecting non-financial employment commitment over time. *International Labour Review* 158 (2): 393–417. doi: 10.1111/ilr.12141
- Sharabi, Moshe, Ilan Shdema, und Oriana Abboud-Armaly. 2020. Nonfinancial employment commitment among Muslims and Jews in Israel: examination of the core–periphery model on majority and minority groups. *Employee Relations: The International Journal* 43 (1): 227–243. doi: 10.1108/ER-12-2019-0486
- Siebert, Horst. 1997. Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives* 11 (3): 37–54. doi: 10.1257/jep.11.3.37
- Snir, Raphael. 2014. Non-financial employment commitment: some correlates and a cross-national comparison. *Cross Cultural Management* 21 (1): 39–54. doi: 10.1108/CCM-10-2012-0091
- Sommer, Alexander. 2008. Langzeitarbeitslose in Österreich. *Der Öffentliche Sektor - Forschungsmemoranden* 4: 37-52.

- Steiber, Nadia. 2013. Economic Downturn and Work Motivation. In *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration : The European Experience*, Hrsg. Duncan Gallie, 195–228. Oxford: OUP Oxford.
- Steiber, Nadia, Monika Mühlböck, und Bernhard Kittel. 2015. *Jung und auf der Suche nach Arbeit in Wien. Eine deskriptive Analyse von AMS-Zugängen im Alter von 18 bis 28 Jahren. Endbericht Modul 1*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. https://soc.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_soc/Personal/Publikationen/Endbericht_JuSAW_Modul1.pdf (Zugegriffen: 1. Apr. 2022).
- Steiber, Nadia, Monika Mühlböck, Stefan Vogtenhuber, und Bernhard Kittel. 2017. *Jung und auf der Suche nach Arbeit in Wien. Endbericht Modul 2. Ergebnisse auf Basis des JuSAW-Paneldatensatzes*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. https://soc.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_soc/Personal/Publikationen/Endbericht_JuSAW_Modul2.pdf (Zugegriffen: 1. Apr. 2022).
- Stuart, Elizabeth A., Haiden A. Huskamp, Kenneth Duckworth, Jeffrey Simmons, Zirui Song, Michael E. Chernew, und Colleen L. Barry. 2014. Using propensity scores in difference-in-differences models to estimate the effects of a policy change. *Health Services and Outcomes Research Methodology* 14 (4): 166–182. doi: 10.1007/s10742-014-0123-z
- Sustala, Lukas. 2022. Muss man Arbeitslose durch Kürzungen stärker zur Jobsuche drängen? Ja, sagt Lukas Sustala. *profil*. <https://profil.at/streit/muss-man-arbeitslose-durchkuerzungen-staerker-zur-jobsuche-draengen-ja-sagt-lukas-sustala/402084916> (Zugegriffen: 10. Feb. 2023).
- Svallfors, Stefan, Knut Halvorsen, und Jørgen Goul Andersen. 2001. Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica* 44 (2): 139–156. doi: 10.1080/000169901300346882
- Tatsiramos, Konstantinos. 2014. Unemployment benefits and job match quality. *IZA World of Labor* 1–10. doi: 10.15185/izawol.44
- Tausky, Curt. 1969. Meanings of Work among Blue Collar Men. *The Pacific Sociological Review* 12 (1): 49–55. doi: 10.2307/1388214
- Thill, Steve, Claude Houssemand, und Anne Pignault. 2019. Unemployment Normalization: Its Effect on Mental Health During Various Stages of Unemployment. *Psychological Reports* 122 (5): 1600–1617. doi: 10.1177/0033294118794410
- Turunen, Teemu. 2014. Lack of commitment? Work orientations of Finnish employees in a European comparison. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (2): 65–83. doi: 10.19154/njwls.v4i2.3865
- Turunen, Teemu, und Jouko Nätti. 2017. The effects of employee and country characteristics on employment commitment in Europe. *European Societies* 19 (3): 313–335. doi: 10.1080/14616696.2017.1290268
- Voß, G. Günter. 2018. Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In *Handbuch Arbeitssoziologie, Springer VS Handbuch*, Hrsg. Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler, 23–80. Wiesbaden: Springer VS.
- Wacker, Ali. 1976. *Arbeitslosigkeit: soziale und psychische Voraussetzungen und Folgen*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Warr, Peter, John Cook, und Toby Wall. 1979. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology* 52 (2): 129–148. doi: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x

- Weber, Max. 2010. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Frankfurt am Main: Zweitausendeins.
- van der Wel, Kjetil A, und Knut Halvorsen. 2015. The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment. *Work, Employment and Society* 29 (1): 99–118. doi: 10.1177/0950017014542499
- Wielers, R., und P.H. van der Meer. 2020. Beyond Income: Why We Want to Keep on Working Even if We Don't Need the Money. *Applied Research in Quality of Life* 16 (4): 1613–1635. doi: 10.1007/s11482-020-09834-1
- Wiswede, Günter. 1980. *Motivation und Arbeitsverhalten. Organisationspsychologische und industriesoziologische Aspekte der Arbeitswelt*. München: Reinhardt.
- Wolff, Hans-Georg, und Johann Bacher. 2010. Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 333–365. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zechmann, Andrea, und Karsten Ingmar Paul. 2019. Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology* 24 (6): 641–661. doi: 10.1037/ocp0000154

11 Anhang

11.1 Zusätzliche Analysen

Anhang A1: Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation nach Erwerbsstatus mit fünf Kategorien

	-	0	+
Erwerbsstatus W2			
in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)	-0.01 (0.03)	-0.04 (0.05)	0.05 (0.05)
erwerbstätig (Ref.: arbeitslos)	-0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.02 (0.03)
erwerbstätig & in Ausbildung (Ref.: arbeitslos)	-0.02 (0.04)	0.08 (0.05)	-0.06* (0.03)
Nichterwerbspersonen (Ref.: arbeitslos)	0.03 (0.06)	0.01 (0.07)	-0.04 (0.04)
N	624	624	624

- = Rückgang, 0 = keine Veränderung, + = Anstieg nichtfinanzieller Arbeitsmotivation; ausgewiesen werden durchschnittliche Marginaleffekte auf Basis gewichteter Daten; Standardfehler in Klammern
Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Anhang A2: Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen mit quadrierten Variablen zur Dauer der Arbeitslosigkeit

	(1)	(2)
% Dauer Arbeitslosigkeit	0.60** (0.29)	
% Dauer Arbeitslosigkeit quadriert	-0.59* (0.32)	
% durchgehende Arbeitslosigkeit		0.68** (0.31)
% durchgehende Arbeitslosigkeit quadriert		-0.63* (0.34)
Konstante	-0.06 (0.05)	-0.08 (0.05)
N	624	624

Standardfehler in Klammern; gewichtete Daten; Signifikanzniveaus: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

11.2 Stata-Code

```
*****
*****
*****
*Datenaufbereitung
*****
*****
*****

*Gewichte
encode weights_agesexedu, generate (w1_weight)
encode weights_panel_norm, generate (panel_weight)

*Interviewzeitpunkt
clonevar int1=month_of_interview

gen int2=5 if month_of_interview_t1=="5"
replace int2=6 if month_of_interview_t1=="6"
replace int2=7 if month_of_interview_t1=="7"
replace int2=8 if month_of_interview_t1=="8"
replace int2=9 if month_of_interview_t1=="9"
replace int2=10 if month_of_interview_t1=="10"

*****
*Soziodemographie
*****

*Alter
rename ageg ageg_str
encode ageg_str, generate(ageg)

*Geschlecht
tab female

*Bildung
capture drop educ_t0
gen educ_t0=0 if eduhöchst4=="max. Pflicht"
replace educ_t0=1 if eduhöchst4=="Lehre oder BMS"
replace educ_t0=2 if eduhöchst4=="Matura"
replace educ_t0=3 if eduhöchst4=="Uni"
replace educ_t0=4 if eduhöchst4=="NA"
label define educ 0 "max. Pflicht" 1 "Lehre oder BMS" 2 "Matura" 3 "Uni" 4 "keine Angabe", replace
label values educ_t0 educ

gen educ_t1=0 if eduhöchst4_t1=="max. Pflicht"
replace educ_t1=1 if eduhöchst4_t1=="Lehre oder BMS"
replace educ_t1=2 if eduhöchst4_t1=="Matura"
replace educ_t1=3 if eduhöchst4_t1=="Uni"
replace educ_t1=4 if eduhöchst4_t1=="NA" & int2!=.
label values educ_t1 educ

*****
*Stichprobe
*****

*Welle 1
svyset [pweight=w1_weight]
tab female
```

```
svy: tab female
tab ageg
svy: tab ageg
tab educ_t0
svy: tab educ_t0
```

```
*Welle 2
svyset [pweight=panel_weight]
tab female if int2!=.
svy: tab female if int2!=.
tab ageg if int2!=.
svy: tab ageg if int2!=.
tab educ_t1 if int2!=.
svy: tab educ_t1 if int2!=.
```

```
*****
```

```
*Lotto-Frage
```

```
*****
```

```
encode lottery, generate (lottery_num)
encode lottery_t1, generate (lottery_t1_num)
```

```
gen lotto_t0=0 if lottery_num==1
replace lotto_t0=1 if lottery_num==2
label define lotto 0 "Ich würde aufhören zu arbeiten" 1 "Ich würde trotzdem weiterarbeiten", replace
label values lotto_t0 lotto
```

```
gen lotto_t1=0 if lottery_t1_num==1
replace lotto_t1=1 if lottery_t1_num==2
label values lotto_t1 lotto
```

```
gen lotto_d=lotto_t1-lotto_t0
replace lotto_d=2 if lotto_d==0
replace lotto_d=3 if lotto_d==1
replace lotto_d=1 if lotto_d==-1
label define lotto_d 1 "Rückgang" 2 "Keine Veränderung" 3 "Anstieg", replace
label values lotto_d lotto_d
```

```
*****
```

```
*Relative intrinsische Arbeitspräferenzen
```

```
*****
```

```
rename (jap_jobsec jap_income jap_career jap_erkennung jap_freizeit jap_independent jap_creative
jap_selfdevel jap_learnopp jap_interest jap_social jap_help) (ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0
ap_erkennung_t0 ap_freizeit_t0 ap_independent_t0 ap_creative_t0 ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_in-
terest_t0 ap_social_t0 ap_help_t0)
```

```
foreach var of varlist jap_jobsec_t1 jap_income_t1 jap_career_t1 jap_erkennung_t1 jap_freizeit_t1 jap_in-
dependent_t1 jap_creative_t1 jap_selfdevel_t1 jap_learnopp_t1 jap_interest_t1 jap_social_t1 jap_help_t1 {
    encode `var', generate (`var'_num)
}
```

```
foreach var of varlist jap_jobsec_t1_num jap_income_t1_num jap_career_t1_num jap_erkennung_t1_num
jap_freizeit_t1_num jap_independent_t1_num jap_creative_t1_num jap_selfdevel_t1_num
jap_learnopp_t1_num jap_interest_t1_num jap_social_t1_num jap_help_t1_num {
    replace `var'=, if `var'==5
}
```

```
rename (jap_jobsec_t1_num jap_income_t1_num jap_career_t1_num jap_erkennung_t1_num jap_fre-
izeit_t1_num jap_independent_t1_num jap_creative_t1_num jap_selfdevel_t1_num jap_learnopp_t1_num
```

```
jap_interest_t1_num jap_social_t1_num jap_help_t1_num) (ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1 ap_anerkennung_t1 ap_freizeit_t1 ap_independent_t1 ap_creative_t1 ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1 ap_social_t1 ap_help_t1)
```

```
egen miss=rowmiss(ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0 ap_anerkennung_t0 ap_freizeit_t0 ap_independent_t0 ap_creative_t0 ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_interest_t0 ap_social_t0 ap_help_t0 ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1 ap_anerkennung_t1 ap_freizeit_t1 ap_independent_t1 ap_creative_t1 ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1 ap_social_t1 ap_help_t1)
```

*Normalverteilung

```
swilk ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0 ap_anerkennung_t0 ap_freizeit_t0 ap_independent_t0 ap_creative_t0 ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_interest_t0 ap_social_t0 ap_help_t0 //(größtenteils) nicht normalverteilt
```

```
swilk ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1 ap_anerkennung_t1 ap_freizeit_t1 ap_independent_t1 ap_creative_t1 ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1 ap_social_t1 ap_help_t1 //nicht normalverteilt
```

*KMO & Bartlett-Test

```
factortest ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0 ap_anerkennung_t0 ap_freizeit_t0 ap_independent_t0 ap_creative_t0 ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_interest_t0 ap_social_t0 ap_help_t0 //KMO 0.86, Bartlett-Test signifikant --> Korrelationen zwischen Items bestehen
```

```
factortest ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1 ap_anerkennung_t1 ap_freizeit_t1 ap_independent_t1 ap_creative_t1 ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1 ap_social_t1 ap_help_t1 //KMO 0.85, Bartlett-Test signifikant --> Korrelationen zwischen Items bestehen
```

*Hauptachsenanalyse & Indexbildung T1

```
factor ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1 ap_anerkennung_t1 ap_freizeit_t1 ap_independent_t1 ap_creative_t1 ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1 ap_social_t1 ap_help_t1  
rotate, varimax  
rotate, oblique oblmin
```

```
alpha ap_selfdevel_t1 ap_learnopp_t1 ap_interest_t1, casewise item generate (intrinsic_k_t1) //0.75  
alpha ap_jobsec_t1 ap_income_t1 ap_career_t1, casewise item generate (extrinsic_k_t1) //0.70
```

```
gen intr_k_extr_k_t1=intrinsic_k_t1-extrinsic_k_t1  
svyset [pweight=panel_weight]  
svy: mean intr_k_extr_k_t1 //0.19  
mean intr_k_extr_k_t1 //0.18
```

*Hauptachsenanalyse & Indexbildung T0

```
factor ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0 ap_anerkennung_t0 ap_freizeit_t0 ap_independent_t0 ap_creative_t0 ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_interest_t0 ap_social_t0 ap_help_t0  
rotate, oblique oblmin  
rotate, varimax
```

```
alpha ap_selfdevel_t0 ap_learnopp_t0 ap_interest_t0, casewise item generate (intrinsic_k_t0) //0.74  
alpha ap_jobsec_t0 ap_income_t0 ap_career_t0, casewise item generate (extrinsic_k_t0) //0.70
```

```
gen intr_k_extr_k_t0=intrinsic_k_t0-extrinsic_k_t0  
svyset [pweight=w1_weight]  
svy: mean intr_k_extr_k_t0 if intr_k_extr_k_t1!=. //0.19  
mean intr_k_extr_k_t0 if intr_k_extr_k_t1!=. //0.18
```

*Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen

```
gen intr_k_extr_k_d=intr_k_extr_k_t1-intr_k_extr_k_t0  
svyset [pweight=panel_weight]  
svy: mean intr_k_extr_k_d
```

```
mean intr_k_extr_k_d
histogram intr_k_extr_k_d, fraction xtitle(Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen) ytitle(Anteil)
scheme(s2mono)
```

```
*****
```

```
*Korrelation abhängiger Variablen
```

```
*****
```

```
lowess intr_k_extr_k_t0 lotto_t0 if lotto_t1!=. //monoton steigend (linear)
lowess intr_k_extr_k_t1 lotto_t1 //monoton steigend (linear)
swilk intr_k_extr_k_t0 lotto_t0 if lotto_t1!=. //nicht normalverteilt --> daher Spearman
swilk intr_k_extr_k_t1 lotto_t1 //nicht normalverteilt --> daher Spearman
spearman intr_k_extr_k_t0 lotto_t0 if lotto_t1!=. //0.12
spearman intr_k_extr_k_t1 lotto_t1 //0.21
```

```
robvar intr_k_extr_k_t0 if lotto_t1!=., by(lotto_t0) //W0 sign., Annahme gleicher Varianzen verworfen
robvar intr_k_extr_k_t1, by(lotto_t1) //W0 nicht sign., Annahme gleicher Varianzen nicht verworfen
```

```
ttest intr_k_extr_k_t0 if lotto_t1!=., by(lotto_t0) Welch //signifikante Mittelwertunterschiede
ttest intr_k_extr_k_t1, by(lotto_t1) //signifikante Mittelwertunterschiede
```

```
*****
```

```
*Dauer der Arbeitslosigkeit
```

```
*****
```

```
foreach i of numlist 1/17 {
    gen neet_m`i'=1 if (status_seit_t0_gf_m`i'=="1" | status_seit_t0_ams_m`i'=="1") & (sta-
    tus_seit_t0_sc_m`i'=="0" & status_seit_t0_praka_m`i'=="0" & status_seit_t0_vz_m`i'=="0" & sta-
    tus_seit_t0_tz_m`i'=="0" & status_seit_t0_gb_m`i'=="0" & status_seit_t0_le_m`i'=="0" & sta-
    tus_seit_t0_uba_m`i'=="0" & status_seit_t0_iba_m`i'=="0" & status_seit_t0_abb_m`i'=="0" & sta-
    tus_seit_t0_aba_m`i'=="0" & status_seit_t0_uni_m`i'=="0" & status_seit_t0_abs_m`i'=="0" & sta-
    tus_seit_t0_zwd_m`i'=="0" & status_seit_t0_praku_m`i'=="0" & status_seit_t0_care_m`i'=="0" & sta-
    tus_seit_t0_ill_m`i'=="0" & status_seit_t0_neet_m`i'=="0" & status_seit_t0_sonst_m`i'=="0")
    tab neet_m`i'
} //lt. Erwerbskalender: arbeitslos, wenn geringfügig oder AMS Meldung, alles andere 0
```

```
*Gesamtzahl der Monate während der Periode
```

```
egen anzahl_monate_al=anycount(neet_m*), values(1)
replace anzahl_monate_al=. if anzahl_monate_al==0 & int2==.
label variable anzahl_monate_al "Anzahl Monate in Arbeitslosigkeit"
```

```
//dichotom: 6+ Monate arbeitslos
```

```
gen anzahl_al6m=0 if anzahl_monate_al<=5
replace anzahl_al6m=1 if anzahl_monate_al>5 & anzahl_monate_al<.
label define anzahl_al6m 0 "unter 6 Monate" 1 "6+ Monate", replace
label values anzahl_al6m anzahl_al6m
tab anzahl_al6m if lotto_d!=.
svyset[pweight=panel_weight]
svy: tab anzahl_al6m if lotto_d!=.
```

```
gen periode=12 if int2==int1-1 //11 Monate, aber 12x angekreuzt, da auch Status m1 angekreuzt
replace periode=13 if int2==int1
replace periode=14 if int2==int1+1
replace periode=15 if int2==int1+2
replace periode=16 if int2==int1+3
replace periode=17 if int2==int1+4
replace periode=18 if int2==int1+5
```

```
//metrisch: Anteil Arbeitslosigkeit
```

```
gen anteil_anzahl_al=anzahl_monate_al/periode
```

```
histogram Anteil_anzahl_al if lotto_d!=., fraction ytitle(Anteil) xtitle(% Arbeitslosigkeit nach Gesamtzahl der Monate) scheme(s2mono)
```

```
*durchgehende Arbeitslosigkeit
```

```
gen al_ab6monate=1 if neet_m1==1 & neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 &
neet_m6==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 &
neet_m7==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 &
neet_m8==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 &
neet_m9==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 &
neet_m10==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1 &
neet_m11==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 &
neet_m12==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 &
neet_m13==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 &
neet_m14==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 &
neet_m15==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1 &
neet_m16==1
replace al_ab6monate=1 if neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1 & neet_m16==1 &
neet_m17==1
tab al_ab6monate //163
```

```
gen al_unter6monate=1 if al_ab6monate==. & month_of_interview_t1!="NA"
tab al_unter6monate //462
```

```
//dichotom: 6+ Monate arbeitslos
```

```
gen durchgehend_al6m=0 if al_unter6monate==1
replace durchgehend_al6m=1 if al_ab6monate==1
label define durchgehend_al6m 0 "unter 6 Monate" 1 "6+ Monate", replace
label values durchgehend_al6m durchgehend_al6m
tab durchgehend_al6m if lotto_d!=.
svyset[pweight=panel_weight]
svy: tab durchgehend_al6m if lotto_d!=.
```

```
//längste Dauer durchgehender Arbeitslosigkeit
```

```
gen durchgehend_monate_al=17 if neet_m1==1 & neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1
& neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 &
neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1 & neet_m16==1 & neet_m17==1 //in allen 17
Monaten arbeitslos
replace durchgehend_monate_al=16 if durchgehend_monate_al==. & ((neet_m1==1 & neet_m2==1 &
neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 &
neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1 &
neet_m16==1) | (neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 &
neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 &
neet_m14==1 & neet_m15==1 & neet_m16==1 & neet_m17==1))
replace durchgehend_monate_al=15 if durchgehend_monate_al==. & ((neet_m1==1 & neet_m2==1 &
neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 &
neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1) |
(neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1 & neet_m8==1 &
neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 &
```



```

neet_m9==1) | (neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1 & neet_m10==1) | (neet_m8==1 & neet_m9==1 &
neet_m10==1 & neet_m11==1) | (neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1) |
(neet_m10==1 & neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1) | (neet_m11==1 & neet_m12==1 &
neet_m13==1 & neet_m14==1) | (neet_m12==1 & neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1) |
(neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1 & neet_m16==1) | (neet_m14==1 & neet_m15==1 &
neet_m16==1 & neet_m17==1))
replace durchgehend_monate_al=3 if durchgehend_monate_al==. & ((neet_m1==1 & neet_m2==1 &
neet_m3==1) | (neet_m2==1 & neet_m3==1 & neet_m4==1) | (neet_m3==1 & neet_m4==1 & neet_m5==1) |
(neet_m4==1 & neet_m5==1 & neet_m6==1) | (neet_m5==1 & neet_m6==1 & neet_m7==1) | (neet_m6==1 &
neet_m7==1 & neet_m8==1) | (neet_m7==1 & neet_m8==1 & neet_m9==1) | (neet_m8==1 & neet_m9==1 &
neet_m10==1) | (neet_m9==1 & neet_m10==1 & neet_m11==1) | (neet_m10==1 & neet_m11==1 &
neet_m12==1) | (neet_m11==1 & neet_m12==1 & neet_m13==1) | (neet_m12==1 & neet_m13==1 &
neet_m14==1) | (neet_m13==1 & neet_m14==1 & neet_m15==1) | (neet_m14==1 & neet_m15==1 &
neet_m16==1) | (neet_m15==1 & neet_m16==1 & neet_m17==1))
replace durchgehend_monate_al=2 if durchgehend_monate_al==. & ((neet_m1==1 & neet_m2==1) |
(neet_m2==1 & neet_m3==1) | (neet_m3==1 & neet_m4==1) | (neet_m4==1 & neet_m5==1) | (neet_m5==1 &
neet_m6==1) | (neet_m6==1 & neet_m7==1) | (neet_m7==1 & neet_m8==1) | (neet_m8==1 & neet_m9==1) |
(neet_m9==1 & neet_m10==1) | (neet_m10==1 & neet_m11==1) | (neet_m11==1 & neet_m12==1) |
(neet_m12==1 & neet_m13==1) | (neet_m13==1 & neet_m14==1) | (neet_m14==1 & neet_m15==1) | (
neet_m15==1 & neet_m16==1) | (neet_m16==1 & neet_m17==1))
replace durchgehend_monate_al=1 if durchgehend_monate_al==. & (neet_m1==1 | neet_m2==1 |
neet_m3==1 | neet_m4==1 | neet_m5==1 | neet_m6==1 | neet_m7==1 | neet_m8==1 | neet_m9==1 |
neet_m10==1 | neet_m11==1 | neet_m12==1 | neet_m13==1 | neet_m14==1 | neet_m15==1 |
neet_m16==1 | neet_m17==1)
//replace durchgehend_monate_al=0 if durchgehend_monate_al==. & month_of_interview_t1!="NA"
replace durchgehend_monate_al=0 if durchgehend_monate_al==. & (neet_m1!=1 & neet_m2!=1 &
neet_m3!=1 & neet_m4!=1 & neet_m5!=1 & neet_m6!=1 & neet_m7!=1 & neet_m8!=1 & neet_m9!=1 &
neet_m10!=1 & neet_m11!=1 & neet_m12!=1 & neet_m13!=1 & neet_m14!=1 & neet_m15!=1 &
neet_m16!=1 & neet_m17!=1) & month_of_interview_t1!="NA"
tab durchgehend_monate_al //625

```

```

//metrisch: Anteil durchgehender Arbeitslosigkeit
gen anteil_durchgehend_al=durchgehend_monate_al/periode
tab anteil_durchgehend_al
histogram anteil_durchgehend_al if lotto_d!=., fraction ytitle(Anteil) xtitle(% Arbeitslosigkeit nach max. Dauer
durchgehend) scheme(s2mono)

```

*Erwerbsstatus

```

gen es=1 if ams_t1=="Ja" & ausb_t1=="Nein" & (job_t1=="Geringfügig" | job_t1=="Nein") //arbeitslos
replace es=2 if (ausb_t1=="ABMS" | ausb_t1=="AHS" | ausb_t1=="BHS" | ausb_t1=="BMS" |
ausb_t1=="SAusb" | ausb_t1=="UNI" | ausb_t1=="AMS-Kurs") & (job_t1=="Geringfügig" | job_t1=="Nein")
//nur in Ausbildung
replace es=4 if (ausb_t1=="ABMS" | ausb_t1=="AHS" | ausb_t1=="BHS" | ausb_t1=="BMS" |
ausb_t1=="SAusb" | ausb_t1=="UNI" | ausb_t1=="AMS-Kurs") & (job_t1=="Berufstätig" | job_t1=="geförderte
Beschäftigung" | job_t1=="ÜBA" | job_t1=="Lehre" | ausb_t1=="Lehre" | ausb_t1=="ÜBA" | ausb_t1=="IBA")
//erwerbstätig & in Ausbildung
replace es=3 if es==. & (job_t1=="Berufstätig" | job_t1=="geförderte Beschäftigung" | job_t1=="ÜBA" |
job_t1=="Lehre" | ausb_t1=="Lehre" | ausb_t1=="ÜBA" | ausb_t1=="IBA") //nur erwerbstätig
replace es=4 if es==. & int2!=. //Sonstige - olf
label define es 1 "arbeitslos" 2 "in Ausbildung" 3 "erwerbstätig" 4 "Sonstige", replace
label values es es

```

//für Anhang A1

```

gen es_sonst=1 if ams_t1=="Ja" & ausb_t1=="Nein" & (job_t1=="Geringfügig" | job_t1=="Nein") //arbeitslos

```

```

replace es_sonst=2 if (ausb_t1=="ABMS" | ausb_t1=="AHS" | ausb_t1=="BHS" | ausb_t1=="BMS" |
ausb_t1=="SAusb" | ausb_t1=="UNI" | ausb_t1=="AMS-Kurs") & (job_t1=="Geringfügig" | job_t1=="Nein")
//nur in Ausbildung
replace es_sonst=4 if (ausb_t1=="ABMS" | ausb_t1=="AHS" | ausb_t1=="BHS" | ausb_t1=="BMS" |
ausb_t1=="SAusb" | ausb_t1=="UNI" | ausb_t1=="AMS-Kurs") & (job_t1=="Berufstätig" | job_t1=="geförderte
Bes_sonstchäftigung" | job_t1=="ÜBA" | job_t1=="Lehre" | ausb_t1=="Lehre" | ausb_t1=="ÜBA" |
ausb_t1=="IBA") //erwerbstätig & in Ausbildung
replace es_sonst=3 if es_sonst==. & (job_t1=="Berufstätig" | job_t1=="geförderte Bes_sonstchäftigung" |
job_t1=="ÜBA" | job_t1=="Lehre" | ausb_t1=="Lehre" | ausb_t1=="ÜBA" | ausb_t1=="IBA") //nur erwerbstätig
replace es_sonst=5 if es_sonst==. & int2!=. //Sonstige - olf
label define es_sonst 1 "arbeitslos" 2 "in Ausbildung" 3 "erwerbstätig" 4 "erwerbstätig & Ausbildung" 5
"Nichterwerbspersonen", replace
label values es_sonst es_sonst

```

```
*****
```

```
*Latente Deprivation
```

```
*****
```

```

foreach var of varlist jahoda_timestruc_aufst jahoda_timestruc_termine jahoda_timestruc_tag jahoda_ti-
mestruc_bett jahoda_social_treff jahoda_social_einsam jahoda_social_kolleg jahoda_purpose_lang
jahoda_purpose_zeit jahoda_stigma_unan jahoda_stigma_sorg jahoda_timestruc_aufst_p jahoda_ti-
mestruc_termine_p jahoda_timestruc_tag_p jahoda_timestruc_bett_p jahoda_social_treff_p
jahoda_social_einsam_p jahoda_social_kolleg_p jahoda_purpose_lang_p jahoda_purpose_zeit_p
jahoda_stigma_unan_p jahoda_stigma_sorg_p {
    encode `var', generate (`var'_num)
}

```

```

foreach var of varlist jahoda_timestruc_aufst_num jahoda_timestruc_termine_num jahoda_time-
struc_tag_num jahoda_timestruc_bett_num jahoda_social_treff_num jahoda_social_einsam_num jahoda_so-
cial_kolleg_num jahoda_purpose_lang_num jahoda_purpose_zeit_num jahoda_stigma_unan_num
jahoda_stigma_sorg_num jahoda_timestruc_aufst_p_num jahoda_timestruc_termine_p_num jahoda_time-
struc_tag_p_num jahoda_timestruc_bett_p_num jahoda_social_treff_p_num jahoda_social_einsam_p_num
jahoda_social_kolleg_p_num jahoda_purpose_lang_p_num jahoda_purpose_zeit_p_num
jahoda_stigma_unan_p_num jahoda_stigma_sorg_p_num {
    replace `var'=. if `var'==6
}

```

```

foreach var of varlist jahoda_timestruc_termine_num jahoda_timestruc_termine_p_num jahoda_so-
cial_treff_num jahoda_social_treff_p_num jahoda_purpose_zeit_num jahoda_purpose_zeit_p_num {
    gen `var'r=abs(`var'-6)
}

```

```

gen aufstehen=jahoda_timestruc_aufst_num if jahoda_timestruc_aufst_num<.
replace aufstehen=jahoda_timestruc_aufst_p_num if jahoda_timestruc_aufst_p_num <.
tab aufstehen //621

```

```

gen termine=jahoda_timestruc_termine_numr if jahoda_timestruc_termine_numr<.
replace termine=jahoda_timestruc_termine_p_numr if jahoda_timestruc_termine_p_numr<.
tab termine //621

```

```

gen tag=jahoda_timestruc_tag_num if jahoda_timestruc_tag_num<.
replace tag=jahoda_timestruc_tag_p_num if jahoda_timestruc_tag_p_num<.
tab tag //621

```

```

gen bett=jahoda_timestruc_bett_num if jahoda_timestruc_bett_num<.
replace bett=jahoda_timestruc_bett_p_num if jahoda_timestruc_bett_p_num<.
tab bett //621

```

```
gen treffen=jahoda_social_treff_numr if jahoda_social_treff_numr<.
```

```
replace treffen=jahoda_social_treff_p_numr if jahoda_social_treff_p_numr<.
tab treffen //621
```

```
gen einsam=jahoda_social_einsam_num if jahoda_social_einsam_num<.
replace einsam=jahoda_social_einsam_p_num if jahoda_social_einsam_p_num<.
tab einsam //621
```

```
gen kollegen=jahoda_social_kolleg_num if jahoda_social_kolleg_num<.
replace kollegen=jahoda_social_kolleg_p_num if jahoda_social_kolleg_p_num<.
tab kollegen //621
```

```
gen langweilig=jahoda_purpose_lang_num if jahoda_purpose_lang_num<.
replace langweilig=jahoda_purpose_lang_p_num if jahoda_purpose_lang_p_num<.
tab langweilig //621
```

```
gen zeit=jahoda_purpose_zeit_numr if jahoda_purpose_zeit_numr<.
replace zeit=jahoda_purpose_zeit_p_numr if jahoda_purpose_zeit_p_numr<.
tab zeit //621
```

```
gen zeit_nrek=jahoda_purpose_zeit_num if jahoda_purpose_zeit_num<.
replace zeit_nrek=jahoda_purpose_zeit_p_num if jahoda_purpose_zeit_p_num<.
tab zeit_nrek //621
```

```
gen unangenehm=jahoda_stigma_unan_num if jahoda_stigma_unan_num<.
replace unangenehm=jahoda_stigma_unan_p_num if jahoda_stigma_unan_p_num<.
tab unangenehm //621
```

```
gen sorgen=jahoda_stigma_sorg_num if jahoda_stigma_sorg_num<.
replace sorgen=jahoda_stigma_sorg_p_num if jahoda_stigma_sorg_p_num<.
tab sorgen //621
```

```
alpha aufstehen termine tag bett treffen einsam kollegen langweilig zeit unangenehm sorgen, casewise item
//0.75, wäre ohne zeit & treffen höher
```

```
alpha aufstehen termine tag bett einsam kollegen langweilig unangenehm sorgen, casewise item gene-
rate(lat_depr) //0.78, bei keinem Trennschärfekoeff. < 0.3
```

```
histogram lat_depr, fraction ytitle(Anteil) xtitle(latente Deprivation) scheme(s2mono)
svyset[pweight=panel_weight]
svy: mean lat_depr
```

```
*****
```

```
*Beschäftigungsqualität
```

```
*****
```

```
*Faktorenanalyse & Index T1
```

```
foreach var of varlist jq_zeitdruck_t1 jq_abwechslung_t1 jq_strenuous_t1 jq_wellpaid_t1 jq_career_t1
jq_discrethow_t1 jq_interest_t1 jq_boringwork_t1 jq_timeflex_t1 jq_discretpace_t1 jq_anerkennung_t1
jq_joblearn_t1 jq_klima_t1 jq_discretorder_t1 {
    encode `var', generate (`var'_num)
}
}
```

```
label define jq 1 "stimme nicht zu" 2 "eher nein" 3 "eher ja" 4 "stimme zu", replace
foreach var of varlist jq_zeitdruck_t1_num jq_abwechslung_t1_num jq_strenuous_t1_num jq_well-
paid_t1_num jq_career_t1_num jq_discrethow_t1_num jq_interest_t1_num jq_boringwork_t1_num
jq_timeflex_t1_num jq_discretpace_t1_num jq_anerkennung_t1_num jq_joblearn_t1_num jq_klima_t1_num
jq_discretorder_t1_num {
    recode `var' (2=.) (1=2) (4=1) (5=4)
    label values `var' jq
}
```

```
}
```

```
rename (jq_zeitdruck_t1_num jq_abwechslung_t1_num jq_strenuous_t1_num jq_wellpaid_t1_num  
jq_career_t1_num jq_discrethow_t1_num jq_interest_t1_num jq_boringwork_t1_num jq_timeflex_t1_num  
jq_discretpace_t1_num jq_anerkennung_t1_num jq_joblearn_t1_num jq_klima_t1_num jq_discretor-  
der_t1_num) (zeitdruck abwechslung anstrengend gutbezahlt karriere aufgabenwie interessant gelangweilt  
flexibelzeit geschwindigkeit anerkennung lernen arbeitsklima reihenfolge)
```

```
factortest zeitdruck abwechslung anstrengend gutbezahlt karriere aufgabenwie interessant gelangweilt flexi-  
belzeit geschwindigkeit anerkennung lernen arbeitsklima reihenfolge //KMO 0.85, Bartlett-Test signifikant -->  
Korrelationen zwischen Items bestehen
```

```
factor zeitdruck abwechslung anstrengend gutbezahlt karriere aufgabenwie interessant gelangweilt flexibelzeit  
geschwindigkeit anerkennung lernen arbeitsklima reihenfolge  
rotate, oblique oblimin
```

```
gen gelangweilt_r=abs(gelangweilt-5)
```

```
alpha abwechslung interessant gelangweilt_r, casewise item generate (jq_anforderung_t1) //0.80  
label variable jq_anforderung_t1 jq_anforderung_t1
```

```
alpha aufgabenwie geschwindigkeit reihenfolge, casewise item generate (jq_autonomie_t1) //0.79  
label variable jq_autonomie_t1 jq_autonomie_t1
```

```
*Faktorenanalyse & Index T0
```

```
foreach var of varlist jq_zeitdruck jq_abwechslung jq_strenuous jq_wellpaid jq_career jq_discrethow jq_inte-  
rest jq_boringwork jq_timeflex jq_discretpace jq_anerkennung jq_joblearn jq_klima jq_discretorder jq_social  
{  
    encode `var`, generate (`var`_num)  
}
```

```
label define jq 1 "stimme nicht zu" 2 "eher nein" 3 "eher ja" 4 "stimme zu", replace  
foreach var of varlist jq_zeitdruck_num jq_abwechslung_num jq_strenuous_num jq_wellpaid_num  
jq_career_num jq_discrethow_num jq_interest_num jq_boringwork_num jq_timeflex_num jq_discret-  
pace_num jq_anerkennung_num jq_joblearn_num jq_klima_num jq_discretorder_num {  
    recode `var` (2=.) (1=2) (4=1) (5=4)  
    label values `var` jq  
}
```

```
rename (jq_zeitdruck_num jq_abwechslung_num jq_strenuous_num jq_wellpaid_num jq_career_num  
jq_discrethow_num jq_interest_num jq_boringwork_num jq_timeflex_num jq_discretpace_num jq_anerken-  
nung_num jq_joblearn_num jq_klima_num jq_discretorder_num) (zeitdruck_t0 abwechslung_t0 anstren-  
gend_t0 gutbezahlt_t0 karriere_t0 aufgabenwie_t0 interessant_t0 gelangweilt_t0 flexibelzeit_t0 geschwindig-  
keit_t0 anerkennung_t0 lernen_t0 arbeitsklima_t0 reihenfolge_t0)
```

```
factortest zeitdruck_t0 abwechslung_t0 anstrengend_t0 gutbezahlt_t0 karriere_t0 aufgabenwie_t0 interes-  
sant_t0 gelangweilt_t0 flexibelzeit_t0 geschwindigkeit_t0 anerkennung_t0 lernen_t0 arbeitsklima_t0 reihen-  
folge_t0 //KMO 0.85, Bartlett-Test signifikant --> Korrelationen zwischen Items bestehen
```

```
factor zeitdruck_t0 abwechslung_t0 anstrengend_t0 gutbezahlt_t0 karriere_t0 aufgabenwie_t0 interessant_t0  
gelangweilt_t0 flexibelzeit_t0 geschwindigkeit_t0 anerkennung_t0 lernen_t0 arbeitsklima_t0 reihenfolge_t0  
rotate, oblique oblimin
```

```
gen gelangweilt_t0_r=abs(gelangweilt_t0-5)
```

```
alpha abwechslung_t0 interessant_t0 gelangweilt_t0_r, casewise item generate (jq_anforderung_t0) //0.71  
label variable jq_anforderung_t0 jq_anforderung_t0
```

```
alpha aufgabenwie_t0 geschwindigkeit_t0 reihenfolge_t0, casewise item generate (jq_autonomie_t0) //0.72
label variable jq_autonomie_t0 jq_autonomie_t0
```

```
*Differenz W2 vs. W1
```

```
gen jq_anforderung_d=jq_anforderung_t1-jq_anforderung_t0
```

```
tab jq_anforderung_d
```

```
mean jq_anforderung_d
```

```
svy: mean jq_anforderung_d
```

```
histogram jq_anforderung_d, fraction ytitle(Anteil) xtitle(Veränderung Anforderungsvielfalt) scheme(s2mono)
```

```
gen jq_autonomie_d=jq_autonomie_t1-jq_autonomie_t0
```

```
tab jq_autonomie_d
```

```
mean jq_autonomie_d
```

```
svy: mean jq_autonomie_d
```

```
histogram jq_autonomie_d, fraction ytitle(Anteil) xtitle(Veränderung Autonomie) scheme(s2mono)
```

```
*****
*****
*****
```

```
*Analysen
```

```
*****
*****
*****
```

```
*****
```

```
*Veränderung nichtfinanzieller Arbeitsmotivation
```

```
*****
```

```
*Abbildung 9
```

```
svyset [pweight=w1_weight]
```

```
svy: tab anzahl_al6m lotto_t0 if lotto_d!=., row
```

```
svyset [pweight=panel_weight]
```

```
svy: tab anzahl_al6m lotto_t1 if lotto_d!=., row
```

```
tab anzahl_al6m if lotto_d!=.
```

```
svyset [pweight=w1_weight]
```

```
svy: tab durchgehend_al6m lotto_t0 if lotto_d!=., row
```

```
svyset [pweight=panel_weight]
```

```
svy: tab durchgehend_al6m lotto_t1 if lotto_d!=., row
```

```
tab durchgehend_al6m if lotto_d!=.
```

```
*Abbildung 10
```

```
svyset [pweight=w1_weight]
```

```
svy: tab es lotto_t0 if lotto_d!=., row
```

```
svyset [pweight=panel_weight]
```

```
svy: tab es lotto_t1 if lotto_d!=., row
```

```
tab es if lotto_d!=.
```

```
*Tabelle 8
```

```
svyset [pweight=panel_weight]
```

```
svy: tab anzahl_al6m lotto_d, row
```

```
tab anzahl_al6m lotto_d
```

```
svy: tab durchgehend_al6m lotto_d, row
```

```
tab durchgehend_al6m lotto_d
```

```
svy: tab es lotto_d, row
```

```
tab es lotto_d
```

```
*Tabelle 9
```

```

svy: mlogit lotto_d anzahl_al6m
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d anteil_anzahl_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d durchgehend_al6m
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d anteil_durchgehend_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

*Tabelle 10
svy: mlogit lotto_d i.es
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##anzahl_al6m
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##anzahl_al6m
est store m
forval i = 1/3 {

```

```

est res m
margins, dydx(anzahl_al6m) over(es) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##durchgehend_al6m
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##durchgehend_al6m
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(durchgehend_al6m) over(es) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

*Tabelle 11
svy: mlogit lotto_d i.es##c.anteil_anzahl_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##c.anteil_anzahl_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(anteil_anzahl_al) over(es) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##c.anteil_durchgehend_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##c.anteil_durchgehend_al
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(anteil_durchgehend_al) over(es) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i`
}

```

```

}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

*Tabelle 12

```

svy: mlogit lotto_d lat_depr
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d anzahl_al6m##c.lat_depr
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d anzahl_al6m##c.lat_depr
margins, dydx(lat_depr) over(anzahl_al6m)
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(lat_depr) over(anzahl_al6m) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d durchgehend_al6m##c.lat_depr
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d durchgehend_al6m##c.lat_depr
margins, dydx(lat_depr) over(durchgehend_al6m)
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(lat_depr) over(durchgehend_al6m) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

svy: mlogit lotto_d i.es##c.lat_depr
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i`)) post
est store m`i'
}

```

```

estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

svy: mlogit lotto_d i.es##c.lat_depr
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(lat_depr) over(es) predict(outcome(`i')) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

*Abbildung 11

```

svy: mlogit lotto_d i.es##c.lat_depr
predict p1 p2 p3
sort lat_depr

```

```

twoway (line p1 lat_depr if es==3) (line p2 lat_depr if es==3) (line p3 lat_depr if es==3) , scheme(s2mono) ///
title(Erwerbstätige) ///
ytitle(Wahrscheinlichkeit) yscale(range(0 1)) ylabel(0 (0.2) 1) ///
legend(order(1 "Rückgang" 2 "keine Veränderung" 3 "Anstieg")) xtitle(latente Deprivation)

```

*Anhang A1

```

svy: mlogit lotto_d i.es_sonst
est store m
forval i = 1/3 {
est res m
margins, dydx(*) predict(outcome(`i')) post
est store m`i'
}
estout m1 m2 m3, cells(b(star fmt(2)) se(par fmt(2))) legend label varlabels () starlevels(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01)

```

```

*****
*Veränderung relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen
*****

```

*Abbildung 12

```

svyset [pweight=w1_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t0 if intr_k_extr_k_d!=., over (anzahl_al6m)
svyset [pweight=panel_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t1 if intr_k_extr_k_d!=., over (anzahl_al6m)
tab anzahl_al6m if intr_k_extr_k_d!=.

```

```

svyset [pweight=w1_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t0 if intr_k_extr_k_d!=., over (durchgehend_al6m)
svyset [pweight=panel_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t1 if intr_k_extr_k_d!=., over (durchgehend_al6m)
tab durchgehend_al6m if intr_k_extr_k_d!=.

```

*Abbildung 13

```

svyset [pweight=w1_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t0 if intr_k_extr_k_d!=., over (es)
svyset [pweight=panel_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_t1 if intr_k_extr_k_d!=., over (es)
tab es if intr_k_extr_k_d!=.

```

*Tabelle 13

```

svyset [pweight=panel_weight]
svy: mean intr_k_extr_k_d, over(anzahl_al6m)

```

```

tab anzahl_al6m if intr_k_extr_k_d!=.
svy: mean intr_k_extr_k_d, over(durchgehend_al6m)
tab durchgehend_al6m if intr_k_extr_k_d!=.
svy: mean intr_k_extr_k_d, over(es)
tab es if intr_k_extr_k_d!=.

```

*Tabelle 14

```

svy: reg intr_k_extr_k_d anzahl_al6m
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) replace dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d anteil_anzahl_al
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d durchgehend_al6m
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) replace dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d anteil_durchgehend_al
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d i.es
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d i.es##anzahl_al6m
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.anteil_anzahl_al##i.es
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d i.es##durchgehend_al6m
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.anteil_durchgehend_al##i.es
outreg2 using lineareModelle1.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)

```

*Tabelle 15

```

svy: reg intr_k_extr_k_d lat_depr
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.lat_depr##anzahl_al6m
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.lat_depr##c.anteil_anzahl_al
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d i.es##durchgehend_al6m
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.anteil_durchgehend_al##i.es
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d c.lat_depr##i.es
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d jq_anforderung_d
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) replace dec(2)
svy: reg intr_k_extr_k_d jq_autonomie_d
outreg2 using lineareModelle2.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)

```

*Abbildung 14

```

svy: reg intr_k_extr_k_d i.anzahl_al6m
estimates store Modell1
svy: reg intr_k_extr_k_d i.durchgehend_al6m
estimates store Modell3
coefplot Modell1 Modell3, drop(_cons) xline(0) omitted baselevels ci (90) ///
scheme(s2mono) xscale(range(-0.05 0.3)) ///
xtitle(Veränderung rel. intr. AP) ///
headings (0.anzahl_al6m = "{bf:Dauer Arbeitslosigkeit}" ///
          0.durchgehend_al6m = "{bf:Durchgehende Arbeitslosigkeit}")

```

*Abbildung 15

```

svy: reg intr_k_extr_k_d i.es
coefplot, drop(_cons) xline(0) baselevels ci (90) ///

```

```
scheme(s2mono) xscale(range(-0.05 0.3)) xtitle(Veränderung rel. intr. AP) ///  
headings (1.es= "{bf:Erwerbsstatus W2}")
```

*Abbildung 16

```
svy: reg intr_k_extr_k_d jq_anforderung_d  
margins, at (jq_anforderung_d=(-3(0.1)3)) post  
estimates store Anforderungsvielfalt  
coefplot Anforderungsvielfalt, at ci (90) scheme(s2mono) recast(line) ciopts(recast(rarea)) ///  
xtitle(Veränderung Anforderungsvielfalt) ytitle(Veränderung rel. intr. AP)
```

*Anhang A2

```
svy: reg intr_k_extr_k_d c.anteil_anzahl_al##c.anteil_anzahl_al  
outreg2 using lineareModelle3.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)  
svy: reg intr_k_extr_k_d c.anteil_durchgehend_al##c.anteil_durchgehend_al  
outreg2 using lineareModelle3.xls, alpha (0.01, 0.05, 0.1) append dec(2)
```

11.3 Abstracts

Deutsch

Erwerbslosigkeit geht nicht nur mit einem verringerten Einkommen, sondern auch mit dem Verlust nichtfinanzieller Aspekte, wie einer Zeitstruktur und sozialer Kontakte, einher. Eine solche latente Deprivation könnte zu einer Idealisierung der verlorenen Erwerbsarbeit führen. Lang andauernde Phasen der Arbeitslosigkeit sind unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen besonders weit verbreitet und könnten deren Arbeitsorientierungen nachhaltig prägen. Die vorliegende Masterarbeit zielt daher darauf ab, den Einfluss verschiedener Erfahrungen während einer Periode der Arbeitslosigkeit auf die intraindividuelle Veränderung der Arbeitsmotivation junger Erwachsener zu untersuchen. Anhand von multinomialen und linearen Change-Score-Modellen werden die Effekte der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Erfahrung latenter Deprivation, des Wiedereintritts in die Erwerbstätigkeit und der Qualität derselben sowie von Weiterbildungsmaßnahmen untersucht. Die Analyse basiert auf einer Stichprobe 18-28-Jähriger in Wien, welche im Rahmen des JuSAW-Projekts zum Zeitpunkt des Eintritts in eine neue Periode der Erwerbslosigkeit im Jahr 2014 und circa ein Jahr danach befragt wurden. Zu beiden Zeitpunkten herrscht eine hohe Motivation unter den jungen Erwachsenen vor, einer Erwerbsarbeit auch ohne finanzielle Notwendigkeit nachgehen zu wollen. Ein Anstieg relativer intrinsischer Arbeitspräferenzen wird bei mindestens sechsmonatiger Erwerbslosigkeit, der Ausführung interessanter und abwechslungsreicher Tätigkeiten bei Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit sowie der Aufnahme von Weiterbildungsmaßnahmen beobachtet. Erfahrungen latenter Deprivation führen für diejenigen, die zur zweiten Befragungswelle erwerbstätig waren, zu einem Rückgang intrinsischer Arbeitsmotivation. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit könnten somit eine Idealisierung der Erwerbsarbeit mit sich bringen, welche jedoch nicht auf Deprivationserfahrungen zurückzuführen sein scheint.

Englisch

The experience of unemployment not only causes income reductions, but also entails the loss of non-financial rewards of work, like the provision of a time structure and social contacts. This latent deprivation could lead to an idealization of the lost employment. Long spells of unemployment are particularly widespread among adolescents and young adults. Moreover, joblessness at a young age could have a permanent effect on work orientations. Therefore, this master's thesis aims at examining the influence of different experiences during a period of unemployment on the intraindividual change in work motivation among young adults. The influence of the duration of unemployment, experiences of latent deprivation, the resumption of paid work and its quality as well as measures of education are examined in multinomial and linear change-score models. The analysis is based on a sample of young adults at the age of 18-28 years who were interviewed at the beginning of a new period of unemployment in 2014 and roughly one year later. Both survey time points show a high motivation among the young adults to pursue gainful employment even without the financial necessity to do so. Unemployment periods of at least six months, the execution of interesting and diverse tasks in case of re-entry into employment as well as measures of education lead to an increase in relative intrinsic job preferences. Latent deprivation causes a reduction of intrinsic work motivation among those who were employed at the time of the second interview. Thus, although extended periods of unemployment could lead to an idealization of paid work, this does not seem to be caused by the loss of the latent functions of employment.