

Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und die Zielorientierung

Dr. Anna Grube

Westfälische Wilhelms-Universität Münster,
Lehrstuhl für Organisationspsychologie

4. Tagung der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
1. & 2. Oktober 2009, Bonn

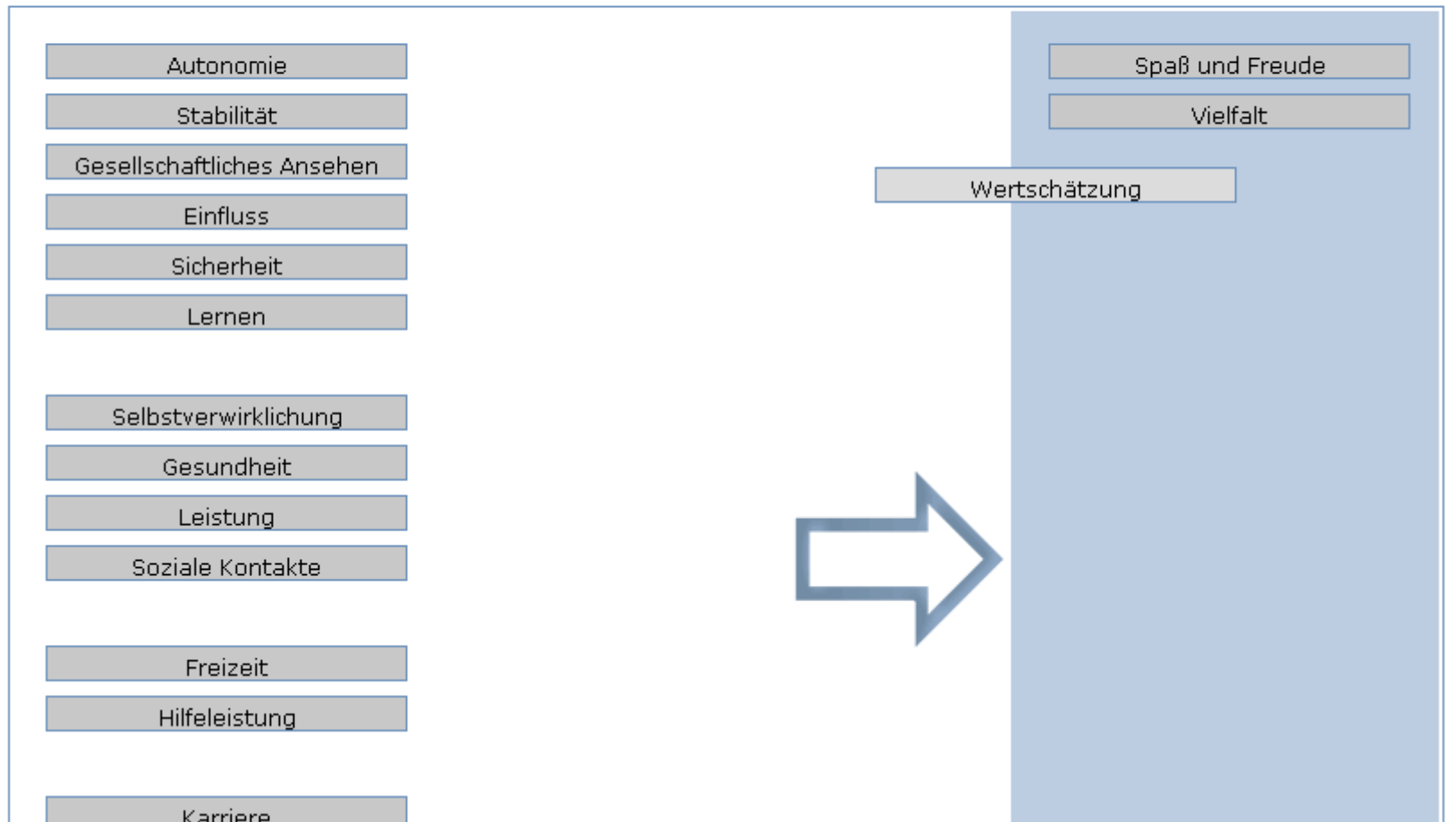
Diese Arbeit ist im Rahmen des DFG-Projekts "Altersbedingte Unterschiede in Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und emotionalem Erleben während der Arbeit" (HE 2745/11-2) als Teilprojekt des SPP 1184 "Altersdifferenzierte Arbeitssysteme" entstanden.

Ranking berufsbezogener Motive (RBM)

Die Erläuterungen der Motive finden Sie hier im Überblick (*bitte Fragezeichen anklicken*): 

Was ist Ihnen bei Ihrer Erwerbstätigkeit jeweils wichtiger und was ist Ihnen weniger wichtig?

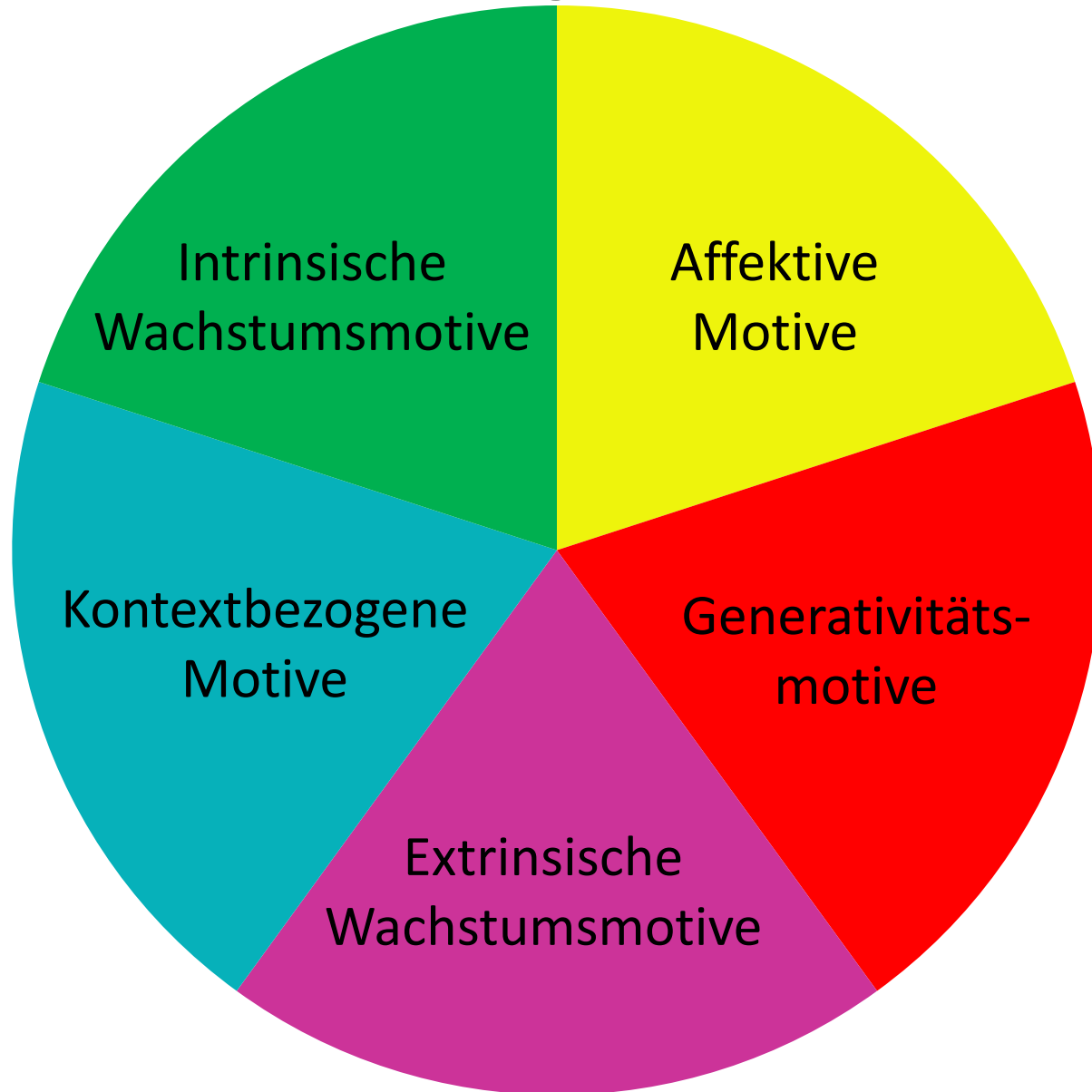
(Sollten Sie nicht alle Motive auf einen Blick sehen, scrollen Sie bitte etwas nach unten.)



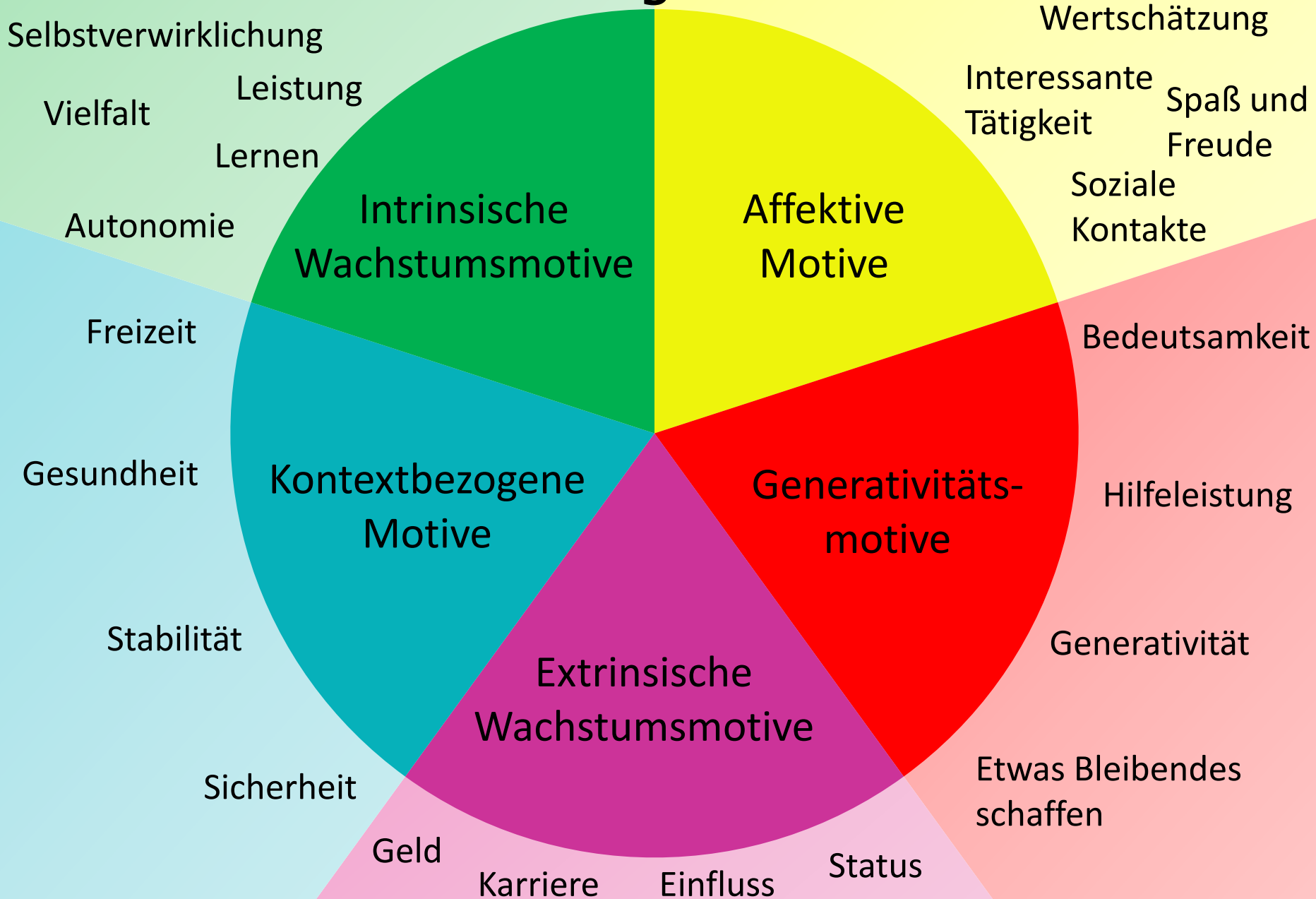
The interface displays a list of motives on the left and a selection area on the right. A large blue arrow points from the left list to the right area. The motives on the left are: Autonomie, Stabilität, Gesellschaftliches Ansehen, Einfluss, Sicherheit, Lernen, Selbstverwirklichung, Gesundheit, Leistung, Soziale Kontakte, Freizeit, Hilfeleistung, and Karriere. The motives on the right are: Spaß und Freude, Vielfalt, and Wertschätzung.

Motive (Left)	Motive (Right)
Autonomie	Spaß und Freude
Stabilität	Vielfalt
Gesellschaftliches Ansehen	Wertschätzung
Einfluss	
Sicherheit	
Lernen	
Selbstverwirklichung	
Gesundheit	
Leistung	
Soziale Kontakte	
Freizeit	
Hilfeleistung	
Karriere	

Berufsbezogene Motive

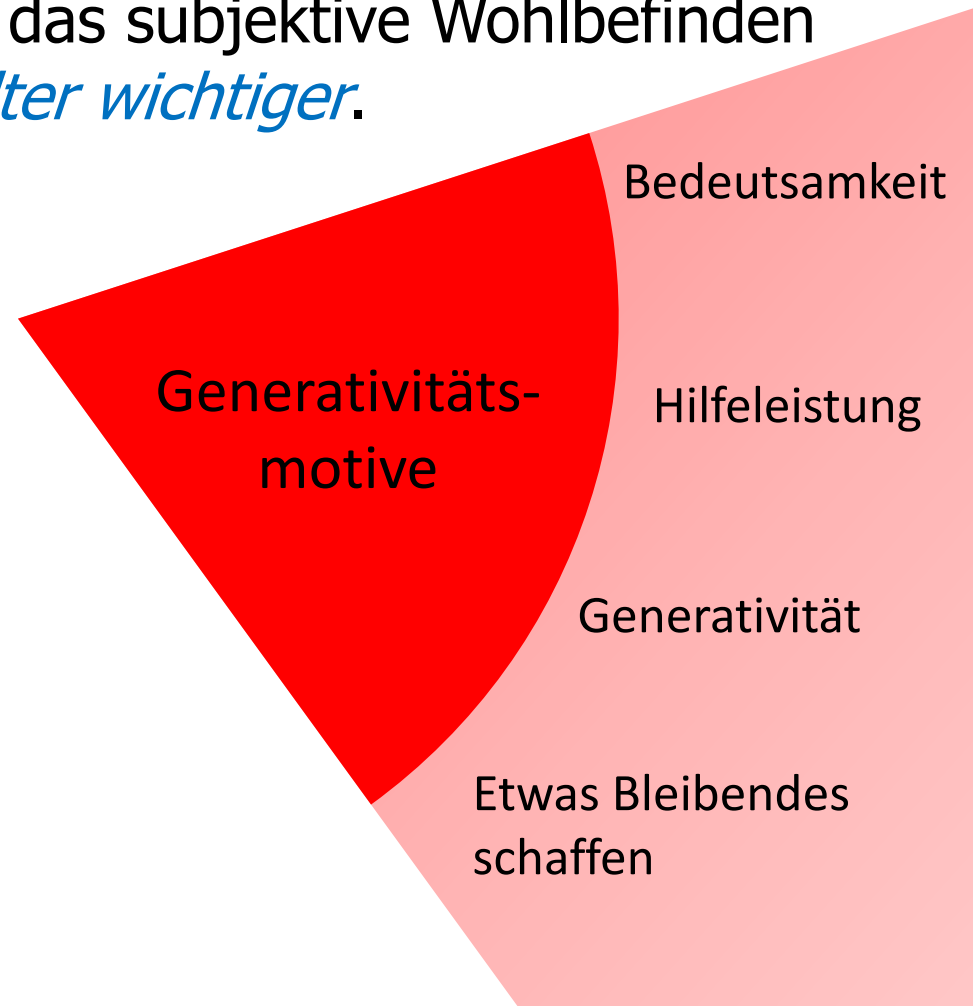


Berufsbezogene Motive



Bei der Ausübung generativer Handlungen erleben ältere Menschen *positive Emotionen* und erfahren Bestätigung.
(z. B. Zacher et al., in Druck)

Das momentane Erleben und das subjektive Wohlbefinden werden *mit zunehmendem Alter wichtiger*.
(z. B. Carstensen, 2006)

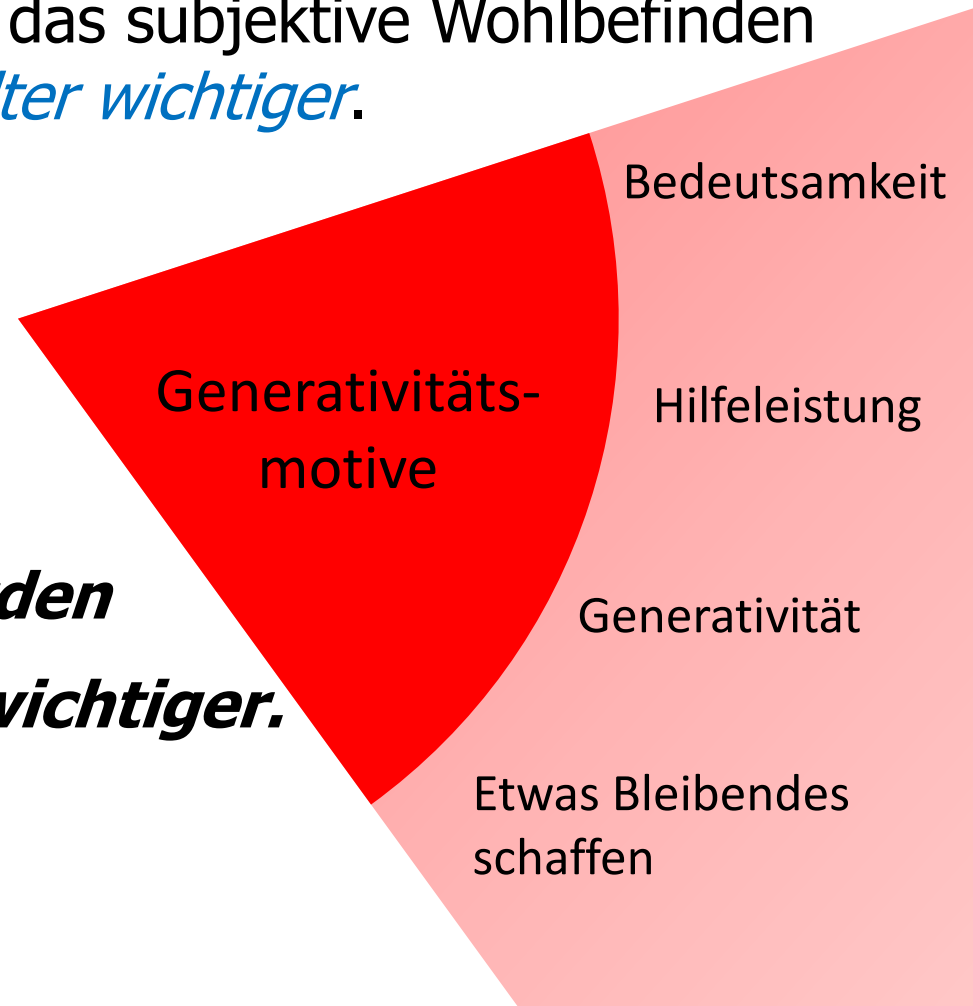


Bei der Ausübung generativer Handlungen erleben ältere Menschen *positive Emotionen* und erfahren Bestätigung.
(z. B. Zacher et al., in Druck)

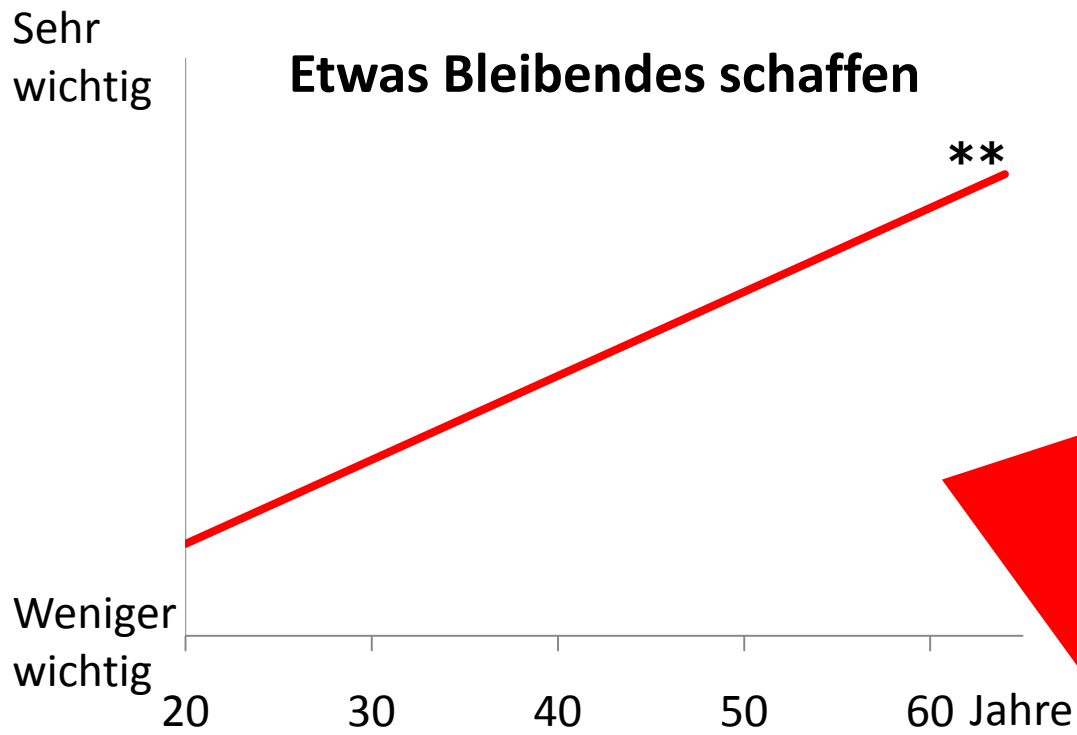
Das momentane Erleben und das subjektive Wohlbefinden werden *mit zunehmendem Alter wichtiger*.
(z. B. Carstensen, 2006)

Hypothese:

Generativitätsmotive werden mit zunehmendem Alter wichtiger.



**Hypothese
bestätigt**



**Generativitäts-
motive**

Bedeutsamkeit

Hilfeleistung

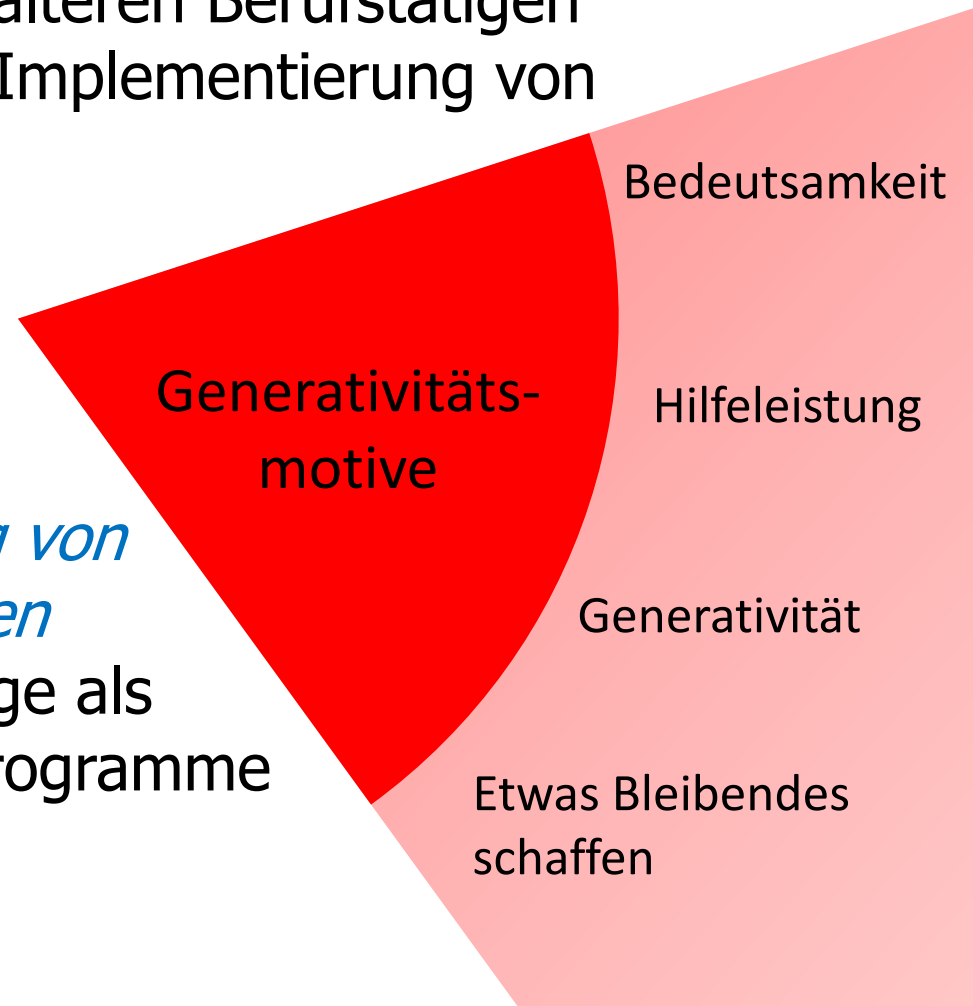
Generativität

Etwas Bleibendes
schaffen

- Bedeutsamkeit: $\beta = .11^*$
- Etwas Bleibendes schaffen: $\beta = .16^{**}$
- Generativität: $\beta = .13^*$
- Hilfeleistung: $\beta = .13^*$

Praktische Implikationen:

- *Hilfeleistung* von Seiten der älteren Berufstätigen *ermöglichen* (z. B. durch die Implementierung von Mentoren-Programmen)
- *Möglichkeiten zur Umsetzung von Generativitätsmotiven schaffen* (z. B. indem ältere Berufstätige als Wissensvermittler Trainingsprogramme entwickeln und durchführen)





Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

Mit dem Alter werden emotionsbezogene Ziele wichtiger, während *die Bedeutung von zukunftsbezogenen Zielen abnimmt*. (z. B. Carstensen et al., 1999)



Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

Mit dem Alter werden emotionsbezogene Ziele wichtiger, während *die Bedeutung von zukunftsbezogenen Zielen abnimmt*. (z. B. Carstensen et al., 1999)

Hypothese:

Intrinsische Wachstumsmotive werden mit zunehmendem Alter weniger wichtig.

Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

Ausnahme: Autonomie

Autonomie ermöglicht es mögliche altersbedingte Defizite zu kompensieren.

Hypothese: ***Autonomie wird mit zunehmendem Alter wichtiger.***

Mit dem Alter werden emotionsbezogene Ziele wichtiger, während *die Bedeutung von zukunftsbezogenen Zielen abnimmt.* (z. B. Carstensen et al., 1999)

Hypothese:

Intrinsische Wachstumsmotive werden mit zunehmendem Alter weniger wichtig.

Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

**Hypothese
nicht bestätigt**

Sehr
wichtig

Vielfalt

Leistung: ns

Lernen: ns

Vielfalt: ns

Selbstverwirklichung: ns

ns

Weniger
wichtig

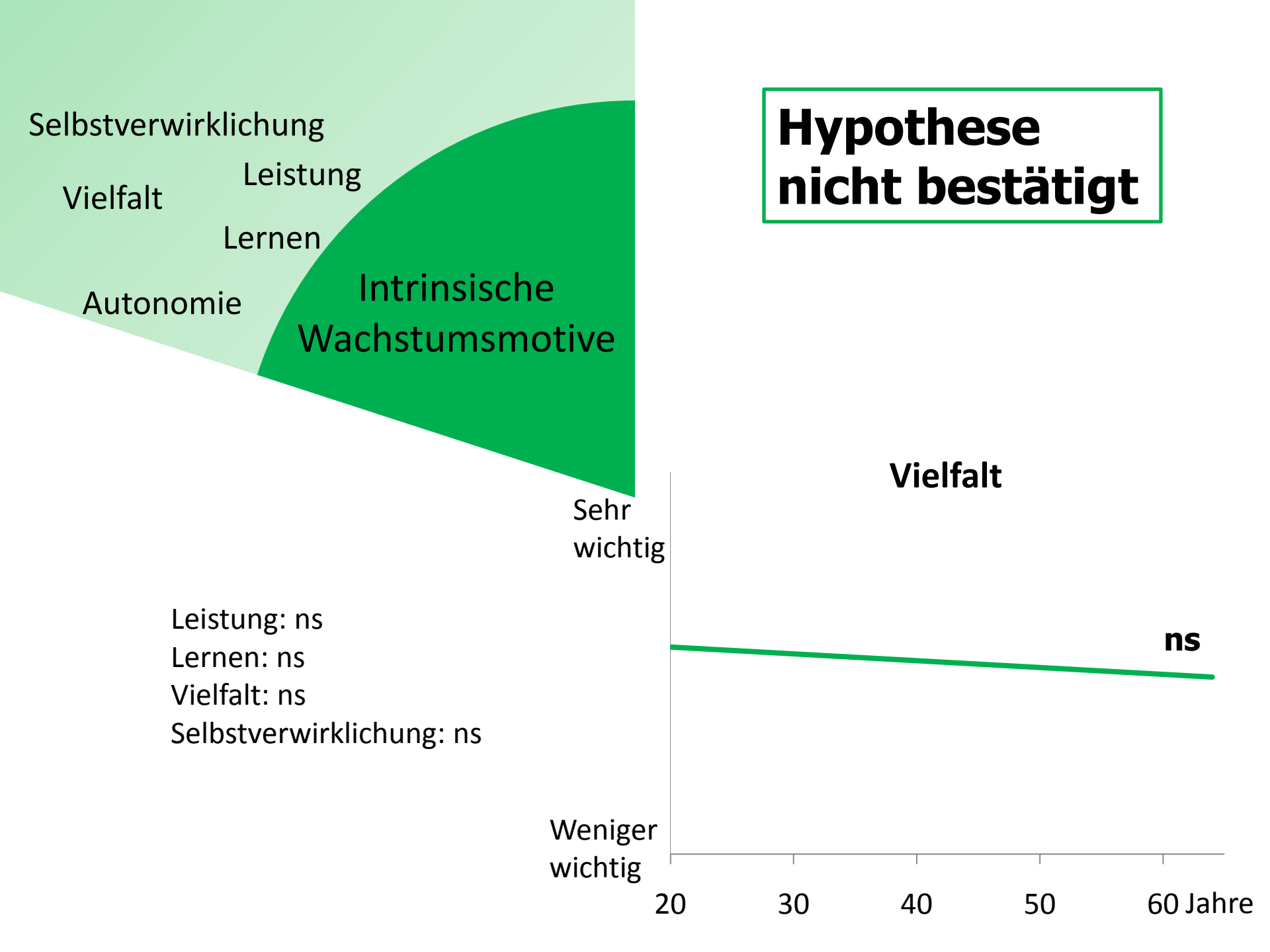
20

30

40

50

60 Jahre



Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

Sehr
wichtig

**Hypothese
bestätigt**

Autonomie

**

$\beta = .21$

Weniger
wichtig

20

30

40

50

60 Jahre

Selbstverwirklichung

Vielfalt

Leistung

Lernen

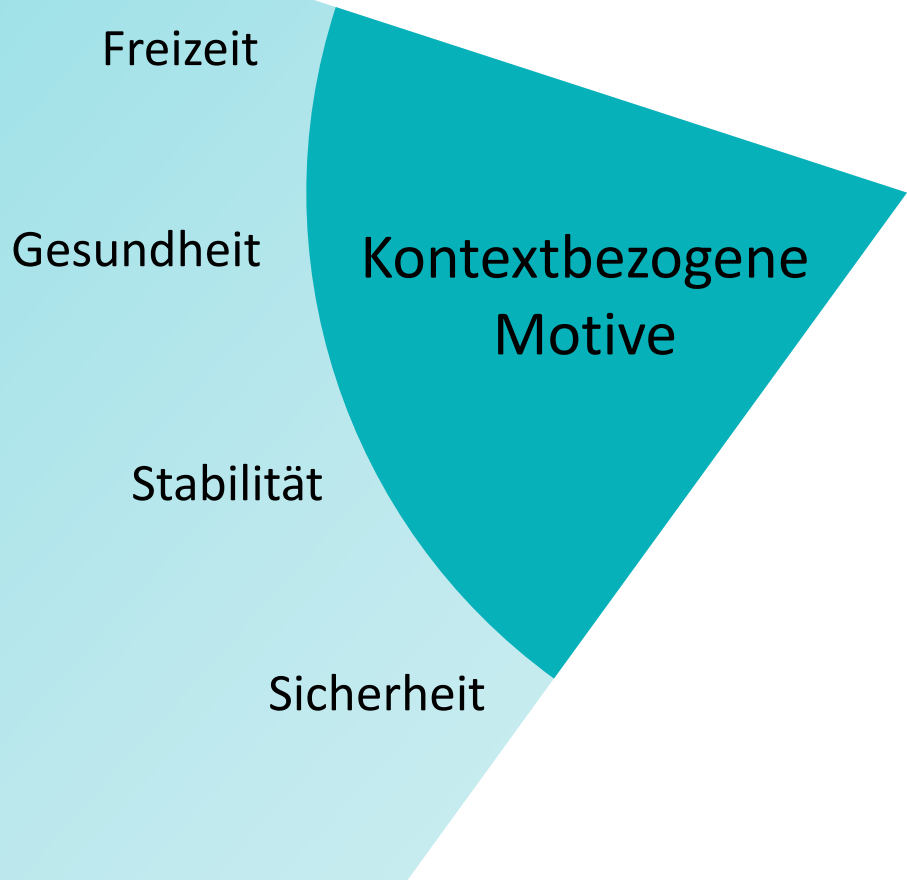
Autonomie

Intrinsische
Wachstumsmotive

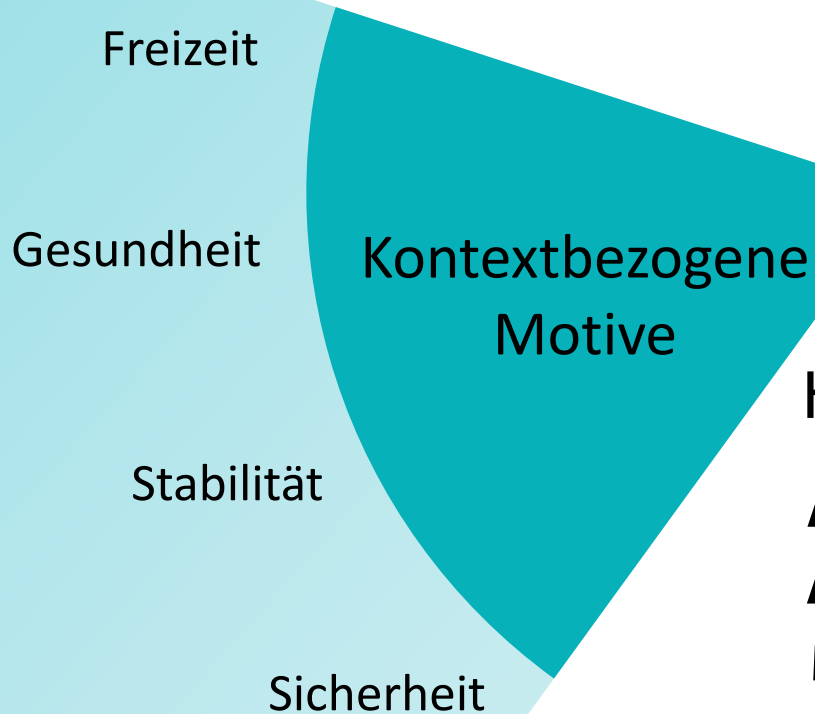
Praktische Implikationen:

- Älteren Berufstätigen in gleichem Maße wie jüngeren Berufstätigen Möglichkeiten bieten, *neue Sachverhalte oder Methoden zu lernen* und ihnen *Selbstverwirklichung* und das *Einbringen eigener Ideen* ermöglichen
- Ermöglichung von *Autonomie* und *Handlungsspielräumen* während der Arbeit

Die relative Bedeutung von Motiven, die sich auf den Arbeitskontext beziehen, wird vermutlich stark von *nicht-beruflichen Faktoren* und der generellen Lebenssituation der Berufstätigen beeinflusst.



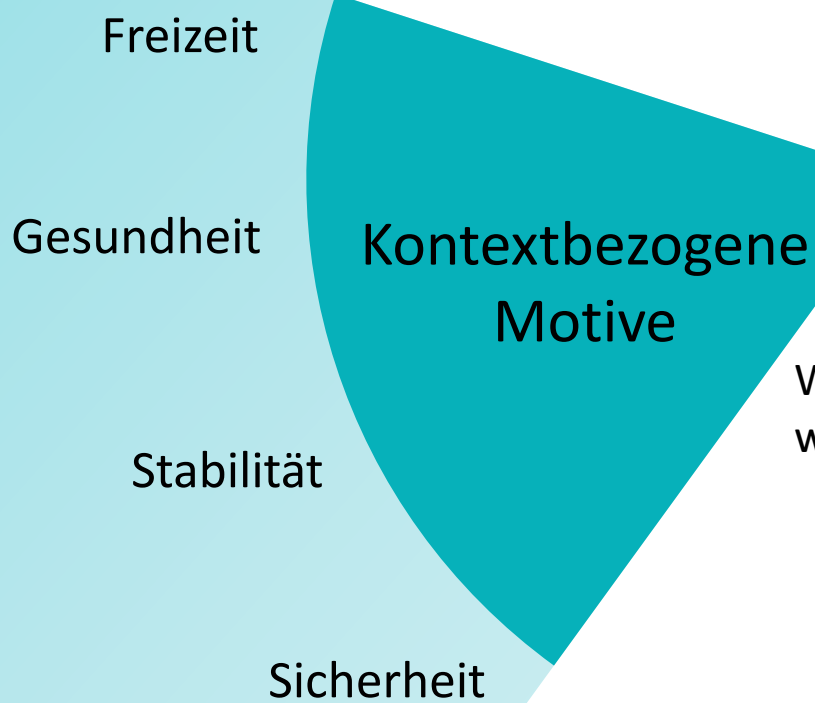
Die relative Bedeutung von Motiven, die sich auf den Arbeitskontext beziehen, wird vermutlich stark von *nicht-beruflichen Faktoren* und der generellen Lebenssituation der Berufstätigen beeinflusst.



Hypothese:

Kontextbezogene Motive sind im mittleren Berufsalter am wichtigsten.

Hypothese teilweise bestätigt



Sehr
wichtig

Gesundheit

Weniger
wichtig

20 30 40 50 60 Jahre

Gesundheit: $\beta = -.11^*$

Sicherheit: $\beta = -.15^{**}$

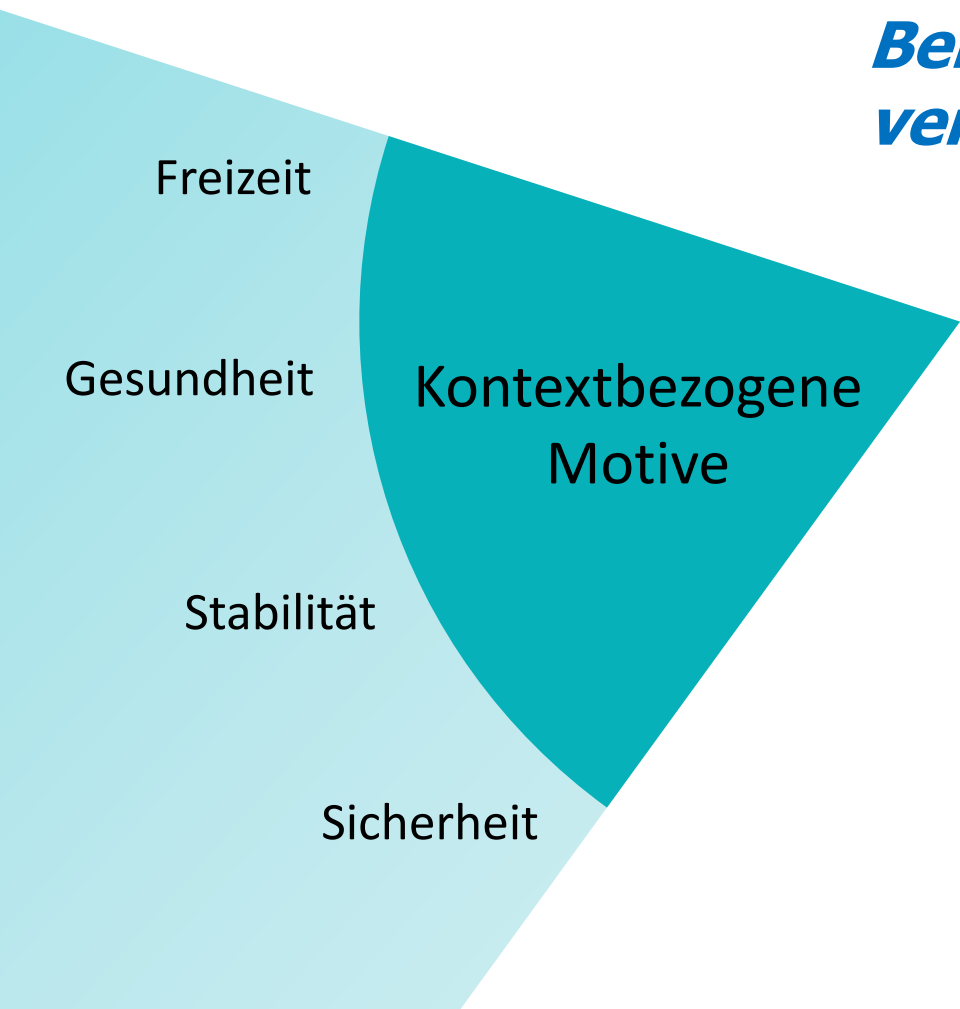
Freizeit: ns

Stabilität: ns

*

Praktische Implikation:

Die Gruppe der mittelalten Berufstätigen darf nicht vergessen werden!



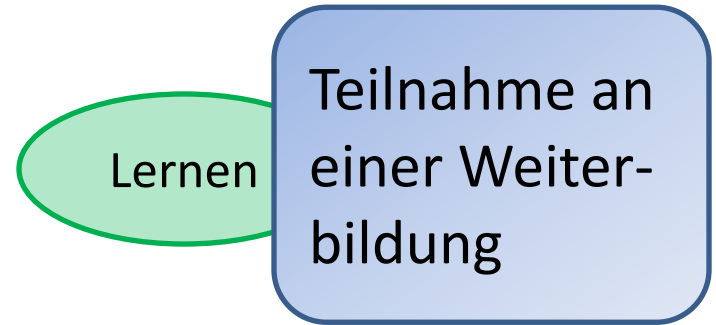


Karriere

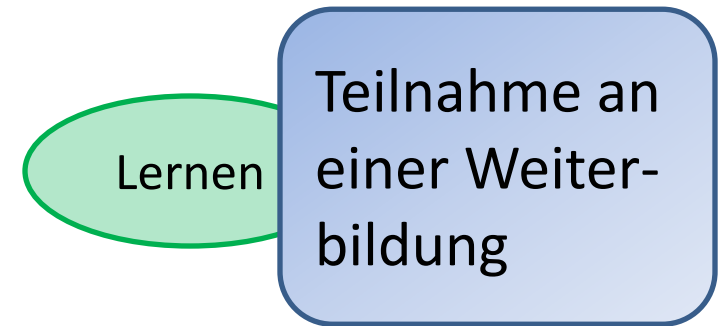
Lernen

Soziale
Kontakte

Teilnahme an
einer Weiter-
bildung



Zielorientierung



Zielorientierung



Ich gehe zu dieser Weiterbildung, um mir neues Wissen anzueignen.

→ *Optimierung*



Ich gehe zu dieser Weiterbildung, um zu verhindern, dass ich etwas vergesse.

→ *Kompensation*
(als Reaktion auf Verlust)

Altersunterschiede in der Zielorientierung werden erwartet,
da ...

... mit dem Alter ***zunehmende Verluste von Ressourcen***
auftreten.

(z. B. Finkelstein et al., 1995; Freund & Riediger, 2003)

... es Altersunterschiede in der in der ***Reaktion auf
Ressourcenverluste*** gibt.

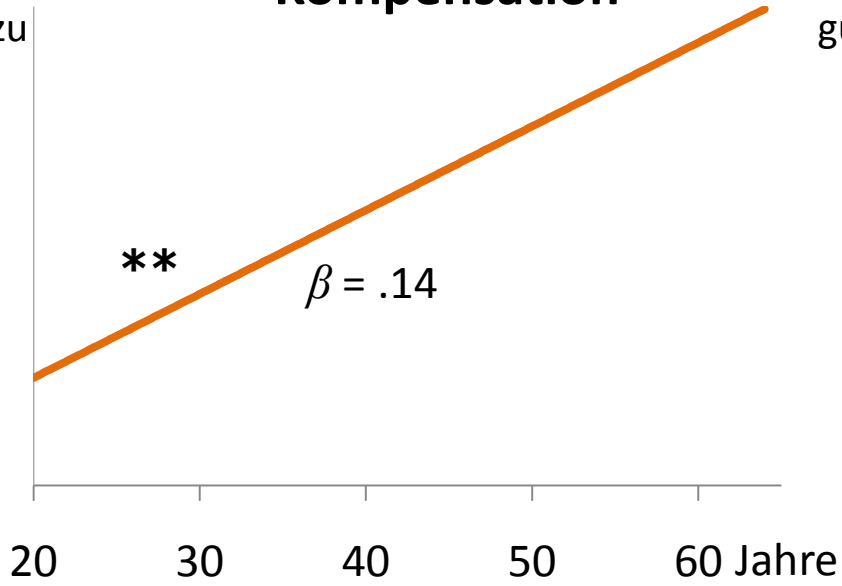
(z. B. Freund & Ebner, 2005)

Hypothese:

***Ältere Berufstätige berichten weniger Optimierung
und mehr Kompensation.***

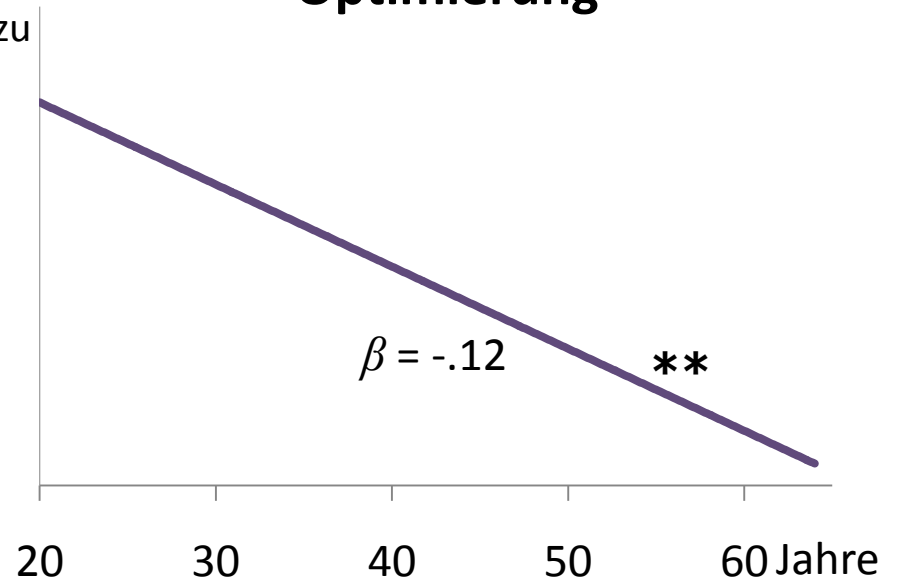
Kompensation

trifft sehr
gut zu



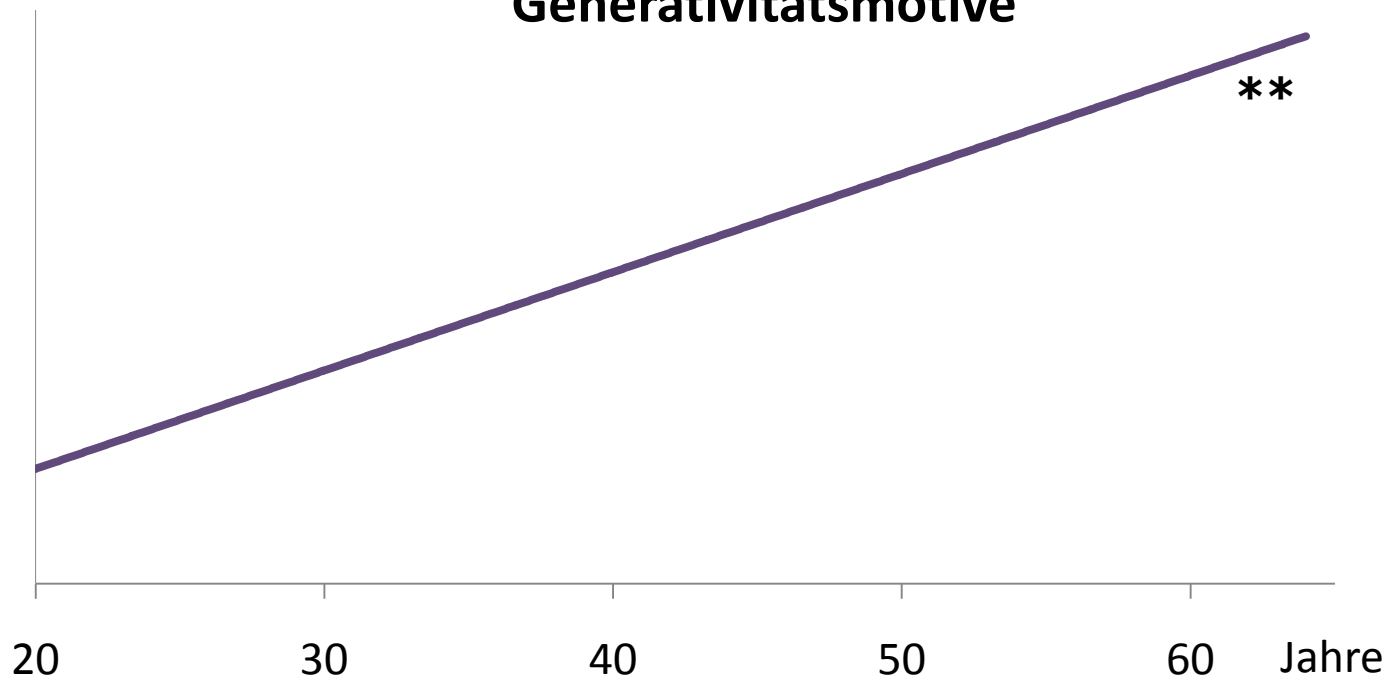
Optimierung

trifft sehr
gut zu



trifft sehr
gut zu

Optimierung in Bezug auf Generativitätsmotive



Generativitätsmotive: $\beta = .12^{**}$

Etwas Bleibendes schaffen: $\beta = .14^{**}$

Generativität: $\beta = .11^*$

Hilfeleistung: $\beta = .12^{**}$

Bedeutsamkeit: ns



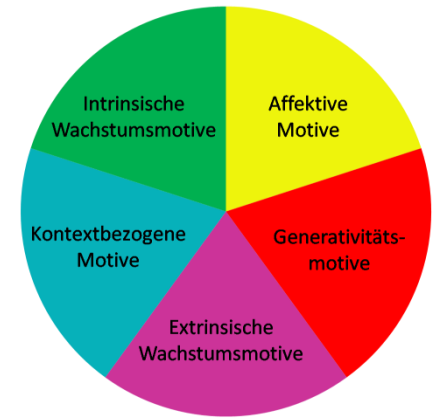
Kompensation

Optimierung

Praktische Implikationen:

- Einsetzen von *Diagnoseinstrumenten*, um mögliche Ressourcenverluste früh zu erkennen (z. B. mit Hilfe von MitarbeiterInnenbefragungen)
- *Ressourcenverlusten entgegenarbeiten*, um kompensatorische Strategien einzuschränken und mehr Optimierung zu ermöglichen

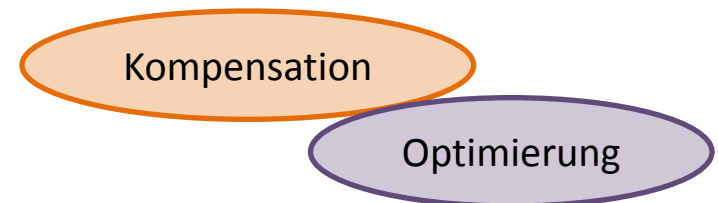
Take Home Message



Altersbedingte Veränderungen der Motivhierarchie können im Sinne eines ***Person-Environment-Fits*** umgesetzt werden.

Altersunterschiede in der Zielorientierung können die Folge von fehlenden Ressourcen sein.

→ Einsetzen von ***Diagnoseinstrumenten***, um mögliche Ressourcenverluste früh zu erkennen



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Kontakt: Dr. Anna Grube
anna.grube@uni-muenster.de