

Fachbereich Psychologie

Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und die Zielorientierung

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der

Philosophischen Fakultät der

Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster (Westf.)

vorgelegt von

Anna Grube

aus Dachau

2009

Tag der mündlichen Prüfung: 29.07.2009

Dekan: Prof. Dr. Christian Pietsch

Referent: Prof. Dr. Guido Hertel

Korreferent: PD Dr. Uwe Kanning

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnisse	III
Danksagung	VIII
Zusammenfassung	IX
Abstract	XI
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund	3
2.1 Alter und ältere Berufstätige	3
2.2 Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele und Interessen	6
2.2.1 Bestehende Maße berufsbezogener Motive	9
2.2.2 Das Ranking berufsbezogener Motive	18
2.3 Altersunterschiede in der Bedeutung berufsbezogener Motive	27
2.3.1 Altersunterschiede in der Bedeutung von Generativitätsmotiven	31
2.3.2 Altersunterschiede in der Bedeutung von affektiven Motiven	32
2.3.3 Altersunterschiede in der Bedeutung von sozialen Kontakten	32
2.3.4 Altersunterschiede in der Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Wachstumsmotiven	33
2.3.5 Altersunterschiede in der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven	35
2.4 Zielorientierung in Bezug auf berufsbezogene Motive	36
2.4.1 Zunehmender Verlust von Ressourcen mit dem Alter	38
2.4.2 Altersunterschiede in der Reaktion auf Ressourcenverluste	40
2.4.3 Ausgewählte empirische Befunde zu Altersunterschieden in der Zielorientierung	41
3 Methodisches Vorgehen	43
3.1 Auswertungsmethodik der ipsativen Daten	43
3.1.1 Rating- versus Ranking-Verfahren	43
3.1.2 Deskriptive Maße	47
3.1.3 Reliabilitätsmaß	49
3.1.4 Strukturanalyse	49
3.1.5 Kategoriale Regressionen mit optimaler Skalierung	52
3.2 Forschungsdesign	52

4	Studie 1: Überprüfung der Reliabilität und der Validität des Rankings berufsbezogener Motive	54
4.1	Methodische Umsetzung	54
4.1.1	Datenerhebung und Stichprobe	54
4.1.2	Messinstrumente	56
4.1.3	Auswertungsmethodik	56
4.2	Ergebnisse	58
4.3	Diskussion	63
5	Studie 2: Altersunterschiede in der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive	65
5.1	Subjektive Zeitperspektive	65
5.1.1	Das Konstrukt der subjektiven Zeitperspektive	66
5.1.2	Ausgewählte Befunde zu Altersunterschieden in der subjektiven Zeitperspektive	67
5.2	Methodische Umsetzung	68
5.2.1	Datenerhebung und Stichprobe	68
5.2.2	Messinstrumente	70
5.2.3	Auswertungsmethodik	71
5.3	Ergebnisse	72
5.4	Diskussion	84
6	Studie 3: Altersunterschiede in der Zielorientierung berufsbezogener Motive	90
6.1	Methodische Umsetzung	90
6.1.1	Datenerhebung und Stichprobe	90
6.1.2	Messinstrumente	92
6.1.3	Auswertungsmethodik	93
6.2	Ergebnisse	94
6.3	Diskussion	111
7	Gesamtdiskussion	116
7.1	Inhaltliche Diskussion	116
7.2	Grenzen dieser Arbeit	123
7.3	Praktische Implikationen	124
	Literaturverzeichnis	128
	Anhang A: Darstellung des Rankings berufsbezogener Motive	145
	Anhang B: Ergänzendes Material zu Studie 2	149
	Anhang C: Ergänzendes Material zu Studie 3	150

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1	Beispiele existierender Messinstrumente zu berufsbezogenen Motiven mit Informationen über deren Struktur	14
Tabelle 2.2	Klassifikation der berufsbezogenen Motive des RBM	19
Tabelle 3.1	Beispiel einer Datenmatrix	47
Tabelle 3.2	Gleichungen zur Berechnung der Distanzen zwischen Objekten und Rängen	48
Tabelle 3.3	Distanzen zwischen Objekten und Rängen	48
Tabelle 3.4	Ergebnis der Medianreihung	48
Tabelle 3.5	Zusammenfassung der Fragestellungen und des Untersuchungsdesigns	53
Tabelle 4.1	Erläuterungen der 21 berufsbezogenen Motive des RBM	57
Tabelle 4.2	Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 1 zum ersten und zweiten Messzeitpunkt	58
Tabelle 4.3	Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 1 zum ersten und zweiten Messzeitpunkt	59
Tabelle 5.1	Soziodemographische Merkmale der Stichprobe von Studie 2	70
Tabelle 5.2	Deskriptive Statistiken der subjektiven Zeitperspektive und bivariate Korrelationen zwischen dem Alter und den unterschiedlichen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive (Studie 2)	73
Tabelle 5.3	Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 2	73
Tabelle 5.4	Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 2	74
Tabelle 5.5	Kategoriale Regressionen der Bedeutungen berufsbezogener Motive auf das Alter (Studie 2)	79
Tabelle 5.6	Zusammenfassung der gefunden Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive (Studie 2)	81
Tabelle 6.1	Soziodemographische Merkmale der Stichprobe von Studie 3	91
Tabelle 6.2	Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 3	94
Tabelle 6.3	Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 3	95
Tabelle 6.4	Deskriptive Statistiken der Zielorientierungen sowie Korrelationen zwischen den Zielorientierungen und der Bedeutung der Motive (Studie 3)	96
Tabelle 6.5	Kategoriale Regressionen der Bedeutungen berufsbezogener Motive auf das Alter (Studie 3)	101

Tabelle 6.6	Zusammenfassung der gefundenen Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive (Studie 2 und Studie 3)	102
Tabelle 6.7	Kategoriale Regressionen von „Aufrechterhaltung“ auf das Alter (Studie 3)	104
Tabelle 6.8	Kategoriale Regressionen von „Aufrechterhaltung“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)	105
Tabelle 6.9	Kategoriale Regressionen von „Vermeidung von Verlust“ auf das Alter (Studie 3)	106
Tabelle 6.10	Kategoriale Regressionen von „Vermeidung von Verlust“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)	108
Tabelle 6.11	Kategoriale Regressionen von „Optimierung“ auf das Alter (Studie 3)	109
Tabelle 6.12	Kategoriale Regressionen von „Optimierung“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)	110
Tabelle 7.1	Abgeleitete praktische Empfehlungen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Berufstätiger	126
Tabelle B.1	Items zur subjektiven Zeitperspektive und Zuordnung der Items zu Dimensionen	149
Tabelle C.1	Instruktion und Items zur Zielorientierung	150

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1.	Generativitätsmodell (modifiziert nach McAdams und de St. Aubin, 1992)	12
Abbildung 2.2	Motivstruktur des Rankings berufsbezogener Motive	26
Abbildung 3.1	Beispiel für ein zweidimensionales MDU	50
Abbildung 3.2	Axiale, modulare und polare Partitionierungen (modifiziert nach Borg und Staufenberg, 2007)	51
Abbildung 4.1	Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 1 zum ersten Messzeitpunkt	62
Abbildung 4.2	Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 1 zum zweiten Messzeitpunkt	62
Abbildung 5.1	Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 2	76
Abbildung 5.2	Zweidimensionales MDU des RBM für jüngere Berufstätige (Studie 2)	76

Abbildung 5.3	Zweidimensionales MDU des RBM für mittelalte Berufstätige (Studie 2)	77
Abbildung 5.4	Zweidimensionales MDU des RBM für ältere Berufstätige (Studie 2)	77
Abbildung 5.5	Mediation des Alters auf die Bedeutung von <i>Karriere</i> durch die (eindimensionale) subjektive Zeitperspektive in Studie 2	82
Abbildung 5.6	Mediation des Alters auf die Bedeutung von <i>Einfluss</i> durch „verbleibende Möglichkeiten“ in Studie 2	83
Abbildung 5.7	Mediation des Alters auf die Bedeutung von <i>Wertschätzung</i> durch „verbleibende Zeit“ in Studie 2	83
Abbildung 6.1	Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 3	98
Abbildung 6.2	Zweidimensionales MDU des RBM für jüngere Berufstätige (Studie 3)	98
Abbildung 6.3	Zweidimensionales MDU des RBM für mittelalte Berufstätige (Studie 3)	99
Abbildung 6.4	Zweidimensionales MDU des RBM für ältere Berufstätige (Studie 3)	99
Abbildung A.1	Instruktion des RBM (Teil 1)	145
Abbildung A.2	Instruktion des RBM (Teil 2)	145
Abbildung A.3	Instruktion des RBM (Teil 3)	146
Abbildung A.4	Instruktion des RBM (Teil 4)	146
Abbildung A.5	Erster Rankingschritt des RBM	147
Abbildung A.6	Instruktion für den zweiten Rankingschritt des RBM	147
Abbildung A.7	Zweiter Rankingschritt des RBM	148

Danksagung

Diese Dissertation ist im Rahmen des DFG-Projekts „Altersbedingte Unterschiede in Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und emotionalem Erleben während der Arbeit“ an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster innerhalb des DFG-Schwerpunktprogramms 1184 „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“ entstanden. Viele Menschen haben mich bei der Entstehung und Fertigstellung meiner Dissertation unterstützt. An erster Stelle bedanke ich mich sehr herzlich bei meinem Betreuer Prof. Guido Hertel für seine hervorragende Betreuung. Prof. Christian Stamov Roßnagel möchte ich dafür danken, dass er sich bereit erklärt hat, die Rolle des Zweitgutachters zu übernehmen. Ein ganz besonders herzlicher Dank gebührt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studien.

Zusammenfassung

Im Hinblick auf den demographischen Wandel gewinnt eine altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung zunehmend an Bedeutung. Für ein altersgerechtes und nachhaltiges Personalmanagement sind neben dem Wissen um altersbedingte kognitive Veränderungen vor allem Kenntnisse altersabhängiger Veränderungen der Arbeitsmotivation und der Zielorientierung entscheidend, um ältere Berufstätige als wichtige Leistungsträger in Arbeitsorganisationen zu halten und zu aktivieren. Folglich wurden in der vorliegenden Dissertation drei inhaltliche Schwerpunkte verfolgt: (1) Die Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung berufsbezogener Motive, das sowohl die Bedürfnisse jüngerer Berufstätiger als auch die Motive älterer Berufstätiger abbildet, (2) die Entwicklung und Überprüfung von Hypothesen zu Altersunterschieden in der subjektiven Bedeutung dieser berufsbezogenen Motive und (3) die Untersuchung von Altersunterschieden in der Zielorientierung (Optimierung und Kompensation) in Bezug auf diese berufsbezogenen Motive. Die gute Retest-Reliabilität (.75) des neu entwickelten Messinstruments zur Erfassung der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive aus Studie 1 ($N = 81$) sowie die empirische Bestätigung der erwarteten Motivstruktur (d. h. die Unterteilung in folgende Motivgruppen: (a) intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive, (b) Generativitätsmotive, (c) extrinsische Wachstumsmotive und (d) kontextbezogene Motive) unterstützen die Reliabilität und die Validität des Verfahrens. Zusätzlich konnte die Motivstruktur aus Studie 1 in Studie 2 ($N = 303$) und Studie 3 ($N = 386$) anhand von Daten größerer Stichproben repliziert werden. Die Untersuchung von Alterseffekten auf die subjektive Bedeutung berufsbezogener Motive in Studie 2 und Studie 3 zeigte, wie erwartet, dass Generativitätsmotive älteren Berufstätigen wichtiger sind als jüngeren Berufstätigen. Darüber hinaus waren extrinsische Wachstumsmotive (z. B. die eigene Karriere vorantreiben) jüngeren Berufstätigen wichtiger als älteren Berufstätigen. Es wurden jedoch keine Alterseffekte auf die Bedeutung von intrinsischen Wachstumsmotiven (z. B. eine Tätigkeit ausführen, die Selbstverwirklichung ermöglicht) gefunden. Alterseffekte auf die Zielorientierung (Optimierung und Kompensation) in Bezug auf berufsbezogene Motive wurden in Studie 3 untersucht. Wie erwartet, berichteten ältere Berufstätige mehr „Kompensation“ als jüngere Berufstätige und jüngere Berufstätige berichteten mehr „Optimierung“ in Bezug auf affektive Motive, intrinsische Wachstumsmotive und extrinsische Wachstumsmotive als ältere Berufstätige. Entgegen den Erwartungen berichteten ältere Berufstätige jedoch mehr

„Optimierung“ in Bezug auf Generativitätsmotive als ihre jüngeren KollegInnen. Insgesamt zeigen die Befunde der Studien deutliche Altersunterschiede in der Arbeitsmotivation und der Zielorientierung. Die Ergebnisse werden mit Hinweisen auf zukünftige Forschung und in Bezug auf praktische Implikationen diskutiert.

Abstract

In light of the current demographic changes, human resource management has to take into consideration the fact that the workforce is becoming increasingly older. In order to (re-)integrate older workers as motivated members of the workforce and to ensure their productivity, an age-differentiated human resource management is needed, which takes into account age-related differences in work motivation and goal orientation in addition to changes in cognitive and physical capabilities. This dissertation thus addresses three key aspects: (1) the development of a new ranking measure of the subjective importance of work motives, which captures the motives' hierarchical structure and includes work motives that meet younger and older workers' needs, (2) the examination of age differences regarding the subjective importance of work motives, and (3) the examination of age differences in goal orientation, namely optimization and compensation. Study 1 ($N = 81$) revealed a sufficient retest reliability (.75) for the motive ranking measure and the expected motive structure (i.e. the distinction between intrinsic growth and affective motives, generativity motives, extrinsic growth motives, and context-related motives). Study 2 ($N = 303$) and Study 3 ($N = 386$) replicated the motive structure observed in Study 1 with larger samples. Examination of age differences in the relative importance of work motives in Study 2 and Study 3 revealed, as expected, that generativity motives were more important to older workers than to younger workers. In contrast, extrinsic growth motives were found to be more important to younger than to older workers, whereas no age differences were observed for intrinsic growth motives. The investigation of goal orientation with regard to work motive was carried out in Study 3. As expected, older workers reported a stronger orientation towards compensation than younger workers and younger workers reported a stronger orientation towards optimization with respect to affective motives, intrinsic growth motives, and extrinsic growth motives. Contrary to the initial assumption, however, older workers reported a stronger orientation towards optimization with respect to generativity motives. Taken together, there is converging evidence on age differences in the relative importance of work motives and in goal orientation directed towards these motives. The results of these studies are discussed in terms of the need for further research and practical implications.

1 Einleitung

Angesichts des demographischen Wandels gewinnt eine altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung zunehmend an Bedeutung. Die geringeren Geburtenraten und die hohe Lebenserwartung führen in den meisten Industrieländern zu einer älter werdenden Bevölkerung und damit auch zu älter werdenden Erwerbstätigen (Ilmarinen, 2005). Daher ist es das Anliegen vieler Autoren zu untersuchen, welche Altersprozesse speziell im Arbeitskontext relevant sind und mit welchen Maßnahmen Unternehmen dem demographischen Wandel begegnen können (z. B. Bourne, 1982; Greller, 2006; Greller & Simpson, 1999; Greller & Stroh, 1995; Grube & Hertel, 2008; Hall & Mirvis, 1995; Ilmarinen, 2005; Kanfer & Ackerman, 2004; Kooij, de Lange, Jansen & Dijkers, 2008; Ng & Feldman, 2008; Rhodes, 1983; Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007; Stamov Roßnagel, 2008; Sterns & Alexander, 1987; Warr, 1992, 1994, 1998, 2000, 2001). Neben Veränderungen der physischen und kognitiven Leistungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen sind altersbedingte Veränderungen der Arbeitsmotivation ein entscheidender Faktor für eine altersdifferenzierte Arbeitszuweisung und Arbeitsgestaltung (vgl. Barnes-Farrell & Matthews, 2007).

Die Bedeutung berufsbezogener Motive wurde für unterschiedliche organisationale Kriterien gezeigt wie beispielsweise Berufswahl (z. B. Ben-Shem & Avi-Itzhak, 1991), Arbeitszufriedenheit (z. B. George & Jones, 1996), Kündigungsabsicht (z. B. George & Jones, 1996) und Leistung (z. B. Meglino, Ravlin & Adkins, 1989; zur Übersicht siehe Sagie, Elizur & Koslowsky, 1996). Die Berücksichtigung von (Alters-)Unterschieden in der Bedeutung berufsbezogenen Motive und in der Verfolgung beruflicher Ziele ist demnach eine entscheidende Einflussgröße der Leistungsfähigkeit der Berufstätigen. Altersunterschiede in der Bedeutung, die Berufstätige berufsbezogenen Motiven beimessen, wurden jedoch nur wenig und zumeist ohne explizit formulierte Altershypothesen untersucht (z. B. Cherrington, Condie & England, 1979; Loscocco & Kalleberg, 1988).

Der Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Berufstätiger und die Einbindung älterer Berufstätiger als wichtige Leistungsträger in Arbeitsorganisationen sind Komponenten von erfolgreichem Altern im Arbeitskontext (Hansson, DeKoekkoek, Neece & Patterson, 1997). Daher bildet das Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK, Baltes & Baltes, 1990) aus dem Bereich der Psychologie der Lebensspanne, das sich mit erfolgreicher Entwicklung, beschäftigt, die theoretische Grundlage für die Formulierung solcher Altershy-

pothesen. In diesem Modell wird erfolgreiche Entwicklung und damit erfolgreiches Altern durch die Minimierung von Verlusten und die Maximierung von Gewinnen bestimmt. Dies wird durch drei Prozesse erreicht: Selektion, Optimierung und Kompensation. Selektion beschreibt die Richtung, das Ziel oder das Ergebnis von Entwicklung. Optimierung beschreibt die Aneignung oder Verbesserung der Mittel oder Ressourcen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Kompensation bezieht sich auf Adaptionsprozesse nach dem Verlust von Ressourcen. Letzteres kann dadurch erreicht werden, dass andere Ressourcen oder Mittel eingesetzt werden, um das ursprüngliche Ziel zu erreichen, oder indem neue Ziele formuliert werden (Baltes, Staudinger & Lindenberger, 1999). Die Prozesse des SOK-Modells charakterisieren erfolgreiche Entwicklung über die gesamte Lebensspanne, sind jedoch in zunehmendem Alter von größerer Bedeutung, da Menschen in diesem Alter vermehrt mit (biologischen, kognitiven und sozialen) Ressourcenverlusten konfrontiert werden und diese zu bewältigen haben (Baltes & Baltes, 1990).

In Bezug auf berufsbezogene Motive und Ziele beziehen sich die SOK-Prozesse (1) auf die Auswahl bestimmter Motive (Selektion) und (2) auf die Zielverfolgung (Optimierung und Kompensation; vgl. Freund, 2003). Selektion bezieht sich auf die Auswahl und Priorisierung von berufsbezogenen Motiven und Zielen. Auf welche Art und in welche Richtung diese Zielverfolgung stattfindet, kann durch Optimierung und Kompensation beschrieben werden. Alle drei SOK-Prozesse werden dabei durch die „Anwesenheit oder Abwesenheit von Verlust“ beeinflusst (Freund, 2003, S. 238). Die Menge und die Art der zur Verfügung stehenden Ressourcen beeinflusst, welche Motive und Ziele verfolgt werden und auf welche Weise sie umgesetzt werden.

Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, (1) ein Messinstrument zur Erfassung berufsbezogener Motive zu entwickeln, das sowohl die Bedürfnisse jüngerer Berufstätiger als auch die Motive älterer Berufstätiger abbildet, (2) Altershypothesen zur subjektiven Bedeutung dieser berufsbezogenen Motive zu überprüfen und (3) Altersunterschiede in Bezug auf die Art und Weise, wie diese Motive umgesetzt werden (Zielorientierung), zu untersuchen.

2 Theoretischer Hintergrund

In diesem Abschnitt wird der theoretische Hintergrund der vorliegenden Arbeit dargelegt. Zunächst werden unterschiedliche Alterskonzeptionen vorgestellt und der Begriff „ältere Berufstätige“ genauer definiert. Anschließend werden unterschiedliche Konstrukte vorgestellt (d. h. Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele und Interessen), die beschreiben, welche Aspekte der Arbeit Berufstätigen besonders wichtig sind, und bestehende Messinstrumente zur Erfassung dieser Konstrukte präsentiert. Darauf aufbauend wird zum einen eine neue Klassifikation berufsbezogener Motive entwickelt und zum anderen ein neues Messverfahren zur Erfassung der Bedeutung einzelner berufsbezogenen Motive konzipiert, das sowohl die Bedürfnisse jüngerer Berufstätiger als auch die Motive älterer Berufstätiger abbildet.

Anschließend werden aktuelle theoretische Ansätze aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie und Theorien aus der Psychologie der Lebensspanne vorgestellt. Darauf aufbauend werden Altershypothesen zur subjektiven Bedeutung der berufsbezogenen Motive formuliert. Im Anschluss werden theoretische Grundlagen und ausgewählte Befunde zu Altersunterschieden in der Zielorientierung präsentiert und Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Alter und den Zielorientierungen abgeleitet.

2.1 Alter und ältere Berufstätige

Ähnlich wie in den meisten anderen europäischen Ländern führt die demographische Entwicklung in Deutschland zu massiven Veränderungen der arbeitsmarktrelevanten Altersstruktur (z. B. Ilmarinen, 2005). So wird angesichts sinkender Geburtenraten und steigender Lebenserwartung die Einbindung älterer Berufstätiger in Arbeitsorganisationen immer wichtiger. Um sich diesem Thema zu nähern, ist es zunächst wichtig, den Begriff „Alter“ sowie die Bezeichnung „ältere Berufstätige“ einzugrenzen und zu operationalisieren.

Das Alter einer Person wird zumeist mit der Anzahl der Jahre, die seit dem Zeitpunkt ihrer Geburt vergangen sind, angegeben. Diese Konzeption des Alters bestimmt in vielen Ländern die Rechte und Pflichten der Menschen (z. B. Altersangaben in Bezug auf das Wahlrecht, die Schulpflicht oder den Erwerb von Alkohol; Settersten & Mayer, 1997). Darüber hinaus haben jedoch einige Wissenschaftler angeregt, dass es neben dem chronologischen Alter auch andere Alterskonzepte gibt, die altersbedingte Veränderungen erklären

(z. B. Avolio, Barrett & Sterns, 1984; Settersten & Mayer, 1997; Sterns & Miklos, 1995). So haben Sterns und Doverspike (1989) beispielsweise fünf verschiedene Alterskonzepte formuliert: Funktionales Alter, psychosoziales Alter, organisationales Alter, Alter im Kontext der Lebensspanne und chronologisches Alter.

Das *funktionale Alter* (oder auch leistungsabhängige Alter) bezieht sich auf biologische und psychologische Veränderungen mit dem chronologischen Alter und gibt die Leistungsfähigkeit der Berufstätigen an (Sterns & Doverspike, 1989). Der körperliche Gesamtzustand innerhalb dieses Veränderungsprozesses bestimmt das biologische Alter (Ilmarinen, 2005). Das psychologische Alter wird über die Fähigkeit, flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren, definiert (Ilmarinen, 2005; Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005; Settersten & Mayer, 1997).

Das *psychosoziale Alter* (oder auch subjektive und soziale Alter) basiert auf der eigenen und der sozialen Wahrnehmung des Alters und beschreibt, wie alt eine Person sich fühlt, wie alt sie aussieht und welchem Alter entsprechend sie sich verhält (Cleveland & Shore, 1992; Sterns & Doverspike, 1989; Sterns & Miklos, 1995). Verschiedene Definitionen des psychosozialen Alters beschäftigen sich zumeist damit, (1) ab wann eine Person als alt kategorisiert wird, (2) welche sozialen Normen oder auch Altersstereotypen älteren Berufstätigen entgegengebracht werden oder (3) welche Folgen die Kategorisierung (sog. „labeling“) in die Gruppe der älteren Berufstätigen auf Personalentscheidungen hat (Sterns & Doverspike, 1989).

Das *organisationale Alter* verweist auf die Beschäftigungsdauer innerhalb einer Organisation oder auf die Dauer, die ein bestimmter Beruf ausgeübt wird. Da das organisationale Alter eng mit dem chronologischen Alter verbunden ist, werden Effekte des chronologischen Alters und des organisationalen Alters oft miteinander verwechselt (Sterns & Miklos, 1995).

Das *Alter im Kontext der Lebensspanne* ist eng mit den zuvor dargestellten Alterskonzeptionen verbunden, betont jedoch die Möglichkeit für Verhaltensänderungen zu allen Zeitpunkten des Lebens (Sterns & Miklos, 1995). Diese Verhaltensänderungen können durch (1) normative altersbedingte oder biologische Faktoren, (2) normative geschichtlich bedingte Einflussgrößen oder (3) non-normative Ereignisse bestimmt werden. Hierzu gehören bei-

spielsweise individuelle Karriereverläufe oder der Familienstatus (Sterns & Doverspike, 1989).

Das *chronologische Alter* (auch nominale oder kalendarische Alter) bezieht sich auf die Anzahl der Jahre, die seit dem Zeitpunkt der Geburt eines Menschen vergangen sind. Es dient vielfach als Indikator für altersbedingte Veränderungen, die organisationale Kriterien beeinflussen können (Kanfer & Ackerman, 2004). Das chronologische Alter ist zudem eng mit den anderen vorgestellten Alterskonzepten verbunden (zur Übersicht über Korrelationen zwischen den einzelnen Alterskonzepten siehe Kooij et al., 2008). In der vorliegenden Dissertation wird Alter als chronologisches Alter konzipiert, da es aufgrund der engen Verknüpfung mit anderen Alterskonzepten auch als Indikator für andere Alterskonzepte gesehen werden kann. Insofern wird in dieser Forschungsarbeit auch die Gruppe der „älteren Berufstätigen“ durch ihr chronologisches Alter bestimmt.

Der Begriff „ältere Berufstätige“ bezieht sich nicht einheitlich auf eine bestimmte Altersspanne, sondern wird von verschiedenen Autoren unterschiedlich verwendet. Diese Altersspanne kann beispielsweise die über 40-jährigen Berufstätigen (Lacy, Bokemeier & Shepard, 1983; Ng & Feldman, 2008), die 55- bis 65-jährigen Berufstätigen (Finkelstein, Burke & Raju, 1995) oder die 55- bis 70-jährigen Berufstätigen (Greller & Stroh, 1995) umfassen. In vielen Fällen bezieht sich der Begriff „ältere Berufstätige“ jedoch auf alle berufstätige Personen im Alter von 50 Jahren oder älter (z. B. Ford, Walker & Churchill, 1985; Greller, 2006; Greller & Simpson, 1999; Rhodes, 1983; Simpson, Greller & Stroh, 2002; Smyer & Pitt-Catsouphe, 2007). Auch im OECD-Bericht „Alterung und Beschäftigungspolitik“ werden Berufstätige über 50 Jahre zur Gruppe der älteren Beschäftigten gezählt. Diese Altersgrenze wurde gewählt, da ab 50 Jahren der Rückgang der nach Altersgruppen aufgeschlüsselten Erwerbsquoten einsetzt (OECD, 2006).

Auch in Theorien und Studien aus dem Bereich der Psychologie der Lebensspanne wird das Alter nicht einheitlich durch eine bestimmte Altersgrenze definiert. Es wird jedoch zumeist zwischen „jungen Alten“ und „alten Alten“ unterschieden (z. B. Baltes, 1999; Baltes & Smith, 2003; Carstensen, Isaacowitz & Charles, 1999). Der Begriff „junge Alte“ bezieht sich auf unterschiedliche Altersspannen wie beispielsweise auf 53- bis 67-Jährige (Carstensen & Turk-Charles, 1994), 55- bis 65-Jährige (Carstensen & Fredrickson, 1998), 55- bis 75-Jährige (Neugarten, 1974) oder 60- bis 75-Jährige (Baltes, 1999). Die Bezeichnung „alte

Alte“ bezieht sich beispielsweise auf 70- bis 83-Jährige (Carstensen & Turk-Charles, 1994), 80- bis 100-Jährige (Baltes, 1999), Menschen im Alter von 70 Jahren und älter (Carstensen & Fredrickson, 1998), Menschen im Alter von 75 Jahren und älter (Neugarten, 1974), oder Menschen im Alter von 85 Jahren und älter (Lindenberger & Baltes, 1997). Diese Zweiteilung wurde eingeführt, um zwischen relativ gesunden und unabhängigen älteren Menschen und gesundheitlich eingeschränkten Menschen zu unterscheiden (vgl. Baltes & Smith, 2003; Neugarten, 1974).

Die Gruppe der „älteren Berufstätigen“ aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie die Gruppe der „jungen Alten“ aus dem Bereich der Entwicklungspsychologie beschreibt weitgehend ältere Menschen im Alter von 50 bis 70 Jahren. Daher bilden die Theorien und empirischen Erkenntnisse aus dem Bereich der Psychologie der Lebensspanne über Alterseffekte und über altersbedingte Veränderungen auch für den beruflichen Kontext eine gute Grundlage.

In der vorliegenden Dissertation umschließt der Begriff „ältere Berufstätige“ demnach alle berufstätigen Personen zwischen 50 Jahren und dem Beginn des Ruhestandes (ca. 65 bis 70 Jahre). Um jedoch die dargestellten empirischen Ergebnisse bestmöglich interpretieren zu können, werden, wenn möglich, Altersangaben berichtet. Das heißt, bei korrelativen Zusammenhängen zwischen dem Alter und einer anderen Variable wird die Altersspanne der Stichprobe berichtet und bei Vergleichen von Altersgruppen wird die Altersspanne der ältesten Gruppe angegeben, sofern diese Informationen zur Verfügung stehen.

2.2 Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele und Interessen

Während berufsbezogene Kenntnisse und die kognitive Leistungsfähigkeit Auskunft darüber geben, welche Leistung Berufstätige erbringen können, bestimmt die Arbeitsmotivation der Berufstätigen, ob sie ihre Potentiale nutzen, um eine gute Leistung zu erbringen. Theorien der Arbeitsmotivation beschäftigen sich mit internalen und externalen Faktoren, die berufsbezogenes Handeln auslösen und die Richtung, Dauer und Intensität dieses Handelns bestimmen (Kanfer, 2009; Pinder, 1998). Modelle der Arbeitsmotivation lassen sich in prozesstheoretische und inhaltstheoretische Ansätze unterteilen (vgl. Hertel & Wittchen, 2008). Prozesstheoretische Ansätze befassen sich mit der Entwicklung von Arbeitsmotivation und mit der Umsetzung von Motiven und Zielen in Handlungen. Beispiele für prozesstheoretische

Ansätze sind Erwartungs x Wert Modelle (siehe z. B. das VIE-Modell von Vroom, 1964), Zielsetzungstheorien (z. B. Locke & Latham, 2002) oder Selbstregulationstheorien (z. B. Bandura, 1991). Inhaltstheoretische Modelle betrachten dagegen die Bedeutung von konkreten Arbeitsaspekten und beschäftigen sich mit unterschiedlichen und teilweise überlappenden Konstrukten wie beispielsweise berufsbezogene Bedürfnisse, Werte, Motive, Ziele und Interessen. Vielfach wird angenommen, dass diese Konstrukte hierarchisch angeordnet sind und Bedürfnisse mit Hilfe von Werten oder Motiven ausgedrückt werden. Werte und Motive können wiederum unterschiedliche Ziele beinhalten und Ziele sich in Präferenzen oder Interessen äußern (vgl. Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a; Schwartz, 1994; Super, 1995).

Bedürfnisse werden als angeboren (z. B. Hull, 1943), erworben (z. B. Murray, 1949) oder sowohl angeboren als auch erworben (z. B. Maslow, 1943) angesehen. Beispielsweise formulierte Murray (1949) 35 unterschiedliche Bedürfnisse, die folgendermaßen definiert werden: „*A force ... which organizes perception, apperception, intellection, conation, and action in such a way as to transform in a certain direction an existing, unsatisfying situation*“ (Murray, 1949, S. 124). Maslow (1943, 1954) postulierte eine Hierarchie der Bedürfnisse, in der niedrige Bedürfnisse (z. B. physiologische Bedürfnisse) teilweise befriedigt sein müssen, bevor höhere Bedürfnisse (z. B. Selbstverwirklichung) überhaupt aktiviert werden und das Handeln beeinflussen.

Werte und Bedürfnisse sind eng miteinander verbunden, obgleich die Beziehung zwischen diesen beiden Konstrukten unterschiedlich gesehen wird. Während einige Autoren davon ausgehen, dass Menschen ihre Bedürfnisse durch Werte oder Motive ausdrücken (z. B. Schwartz & Bilsky, 1987; Super, 1995), betrachten andere Autoren Werte als das übergeordnete Konstrukt, das unterschiedliche, inhaltlich klarer begrenzte Bedürfnisse umfasst (Lofquist & Dawis, 1978). Trotz definitorischer Unterschiede werden in zahlreichen existierenden Darstellungen zumeist folgende Wertemerkmale betont:

According to the literature, values are (a) concepts or beliefs, (b) about desirable end states or behaviors, (c) that transcend specific situations, (d) guide selection or evaluation of behavior and events, and (e) are ordered by relative importance. (Schwartz & Bilsky, 1987, S. 551)

Die „relative Bedeutung“ der Werte kann in diesem Zusammenhang durch eine hierarchische Anordnung dargestellt werden (Rokeach, 1973). Es wird davon ausgegangen, dass Verhalten und Entscheidungen durch die relative Bedeutung von Werten (d. h. die Bedeutung, die einem Wert im Verhältnis zu anderen Werten beigemessen wird) und nicht durch das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Werten beeinflusst werden (Rokeach, 1973).

Ähnlich wie Werte beeinflussen *Motive* Verhalten und umfassen Inhaltsklassen von Handlungszielen (Heckhausen, 1989). McClelland (1985) entwickelte die wohl bekannteste Motivtheorie, in der Motivation hauptsächlich durch das Bedürfnis nach Erfolg (N-Ach), Macht (N-Pow) und Zugehörigkeit (N-Affil) bestimmt wird. Motive beinhalten sowohl Bedürfnisse (implizite Motive) als auch Werte (explizite Motive). Bedürfnisse sind in diesem Kontext angeboren und für alle Menschen von entscheidender Bedeutung, während Werte erworben sind und unterschiedlich stark ausgeprägt sein können (vgl. Ryan & Deci 2000a, 2000b). Im Falle von inhaltlich gegensätzlichen Motiven oder Bedürfnissen wird das Verhalten von dem Motiv beeinflusst, das *relativ* gesehen (d. h. im Vergleich zu dem anderen Motiv) wichtiger ist (Deci & Ryan, 2000).

Motive beinhalten im Allgemeinen eine Gruppe von *Zielen* (Wicker, Lambert, Richardson & Kahler, 1984), die sich auf spezifische Handlungen beziehen (Locke & Latham, 2002). Dabei sind Ziele hinsichtlich ihres Abstraktionsniveaus hierarchisch geordnet. Das heißt, übergeordnete Ziele sind allgemein und global, während untergeordnete Ziele spezifisch und inhaltlich eng umgrenzt sind (Austin & Vancouver, 1996; Chulef, Read & Walsh, 2001; Vallacher & Wegner, 1987; Wicker et al., 1984).

Interessen sind im Gegensatz zu Zielen, Werten, Motiven oder Bedürfnissen stärker mit konkreten Aktivitäten verbunden. Diese konkreten Aktivitäten werden jedoch ausgeführt, um die eigenen Ziele, Werte, Motive oder Bedürfnisse zu erreichen bzw. zu befriedigen (Super, 1995). Im Gegensatz zu eher abstrakten Wertvorstellungen (wie z. B. Selbstverwirklichung) sind Interessen somit näher mit dem tatsächlichen Verhalten verbunden (Super, 1995).

Die vorgestellten theoretischen Konstrukte sprechen dafür, dass die Rolle, die die Arbeit für Menschen spielt, und die Bedeutung, die Menschen einzelnen Aspekten ihrer Arbeit beimessen, mit Hilfe von unterschiedlichen Begriffen beschrieben werden können. Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele und Interessen haben miteinander gemein, dass sie Verhalten

beeinflussen. Innerhalb einer Person sind unterschiedliche Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele und Interessen vorhanden, die in bestimmten Situationen widersprüchlich, gegensätzlich oder sogar gänzlich inkompatibel sein können. Welche Handlung in solch einer Situation ausgeführt wird oder welche Entscheidung getroffen wird, wird durch die relative Bedeutung der Motive, Werte, Bedürfnisse, Ziele oder Interessen bestimmt (z. B. Deci & Ryan, 2000; Rokeach, 1973; Schwartz, 1994). Folglich ist nicht die absolute Bedeutung eines Motivs entscheidend, sondern seine Bedeutung im Vergleich zu anderen (teilweise gegensätzlichen) Motiven.

Obwohl Arbeitsmotivation eines der bedeutendsten Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie ist, fehlt in der Literatur über inhaltstheoretische Modelle der Arbeitsmotivation bislang eine einheitliche Taxonomie. Beispielsweise bezieht sich der Begriff „work values“ auf berufsbezogene Varianten allgemeiner Werte (George & Jones, 1997; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999; Schwartz, 1999), auf die Bedeutung eines spezifischen Ergebnisses, das im Arbeitskontext erreicht werden kann (Elizur, 1984), oder auf den Zweck, den die Arbeit für Menschen erfüllt (Loscocco & Kalleberg, 1988). In den meisten Fällen werden die Begriffe „work values“ (z. B. Elizur, 1984; George & Jones, 1997; Ros et al., 1999), „work goals“ (z. B. Roberson, 1989; Ros et al., 1999; Ritti, 1968; Wiese & Freund, 2005) oder „work motives“ (z. B. Finkelstein, 2006; Day & Schleicher, 2006) jedoch verwendet, um zu beschreiben, welche Aspekte der Arbeit Berufstätigen wichtig sind (Chulef et al., 2001; Super, 1995). Tatsächlich zeigte eine Multitrait-Multimethod-Analyse, dass Messinstrumente zur Erhebung von Bedürfnissen, Werten und Präferenzen sehr ähnliche Konstrukte erfassen (Macnab & Fitzsimmons, 1987). Daher werde ich im Folgenden trotz konzeptioneller Unterschiede die Begriffe „*Motive*“ und „*berufsbezogene Motive*“ als Sammelbegriff für berufsbezogene Werte, Bedürfnisse, Ziele, Interessen und Präferenzen verwenden.

2.2.1 Bestehende Maße berufsbezogener Motive

Zusätzlich zu einer fehlenden allgemein anerkannten Taxonomie von Arbeitsmotiven gibt es Uneinigkeit darüber, wie Arbeitsmotive gemessen werden sollen. Im folgenden Abschnitt werden einige Beispiele bereits existierender Messinstrumente und deren theoretische Grundlagen (bzw. Klassifizierungen in Motivgruppen) vorgestellt.

Die Unterscheidung zwischen *intrinsischen* und *extrinsischen* Motiven ist die wohl am besten empirisch belegte Klassifizierung von Motiven (z. B. Dagenais, 1998; Knoop, 1994; Harter & Jackson, 1992; Cotton, Bynum & Madhere, 1997; Nord, Brief, Atieh & Doherty, 1990; Ryan & Deci, 2000b). Intrinsische Motivation beschreibt das Streben nach Wachstum und Herausforderung, um sich selbst zu verwirklichen oder um Neues zu lernen (Ryan & Deci, 2000b) und bezieht sich dabei auf Endzustände, die durch die Arbeit selbst erreicht werden können (Nord et al., 1990) wie beispielsweise das Ausführen einer interessanter Tätigkeit. Im Gegensatz dazu beschreibt extrinsische Motivation den instrumentellen Aspekt der Arbeit (Ryan & Deci, 2000b). Extrinsische Arbeitsmotive beziehen sich auf Endzustände, die sich als Konsequenz der Arbeit ergeben und unabhängig vom Inhalt der Arbeit sind (z. B. monetäre Anreize; Nord et al., 1990). Einige Fragebögen, die auf der Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven basieren, sind in Tabelle 2.1 ausführlicher dargestellt (Fragebögen von Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994; Johnson, 2001; Kalleberg, 1977; Super, 1970).

Eine zweite Klassifizierung von Motiven, die häufig im Arbeitskontext angewendet wird, ist die Unterscheidung zwischen *Wachstums-* und *Defizitmotiven*. Wachstumsmotive beziehen sich auf die menschliche Entwicklung und beinhalten Ziele, die sich mit dem Erkunden, Eingliedern, Vertiefen oder Lernen von neuen Sachverhalten oder Wissen beschäftigen (Bauer & McAdams, 2004). Demgegenüber stehen *Defizitmotive*. Werden Defizitmotive nicht befriedigt, so wird ein Mangelzustand oder eine Bedrohung wahrgenommen (Ryan & Deci, 2000a). Auch Maslow (1955) unterscheidet in der sogenannten Bedürfnispyramide zwischen Defizit- und Wachstumsmotiven. Die Nichterfüllung von Defizitmotiven führt zu Unbehagen und zu Sehnsucht oder Verlangen. Dieser Mangelzustand wird jedoch befriedigt, sobald ein bestimmter Grad an Erfüllung erreicht wird (sog. „desired standard“). Wachstumsmotive dagegen beinhalten eine Vielzahl an Prozessen (z. B. Autonomie, Selbstverwirklichung), die auch, nachdem bereits hohe Zufriedenheit erreicht wurde, weiterverfolgt werden (Maslow, 1955).

Auf ähnliche Weise unterscheiden Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) Hygienefaktoren und Motivatoren. Hygienefaktoren beinhalten dabei „*the needs of the individual for avoiding unpleasant situations*“ und Motivatoren umfassen „*the needs of the individual to reach his aspiration*“ (Herzberg et al., 1959, S. 114). Während Hygienefaktoren Arbeitsas-

pekte beschreiben, die zu Unzufriedenheit führen können, beziehen sich Motivatoren auf Arbeitsaspekte, die zu Zufriedenheit führen (Herzberg et al., 1959). Eine ähnliche Definition von Wachstum findet sich auch in Alderfers Bedürfnistheorie (Alderfer, 1969). Basierend auf diesen Theorien beinhalten verschiedene Fragebögen zu berufsbezogenen Motiven Items zu Wachstums- und Defizitmotiven (z. B. Champion, 1988; Elizur, 1984; Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005; Manhardt, 1972; Super & Sverko, 1995; vgl. Tabelle 2.1).

Obwohl Wachstumsmotive vielfach als intrinsische Motive eingestuft werden, behandle ich die Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven und die Unterscheidung zwischen Wachstums- und Defizitmotiven als unabhängige Klassifizierungsdimensionen. Wachstumsmotive können sich, insbesondere im Arbeitskontext, auch auf extrinsische Anreize oder Ziele beziehen. So sind beispielsweise Motive wie Karriere, Einfluss, Geld oder Status eindeutig mit extrinsischen Konsequenzen der Arbeit verbunden und nicht mit der Arbeit selbst. Daher können Motive wie Karriere, Einfluss, Geld oder Status als extrinsische Motive eingestuft werden (vgl. Amabile et al., 1994; Johnson, 2001). Diese Motive werden jedoch weiterverfolgt, auch wenn ein hoher Grad an (Motiv-)Erfüllung bereits erreicht wurde. Folglich können diese Motive zusätzlich als Wachstumsmotive klassifiziert werden (vgl. Maslow, 1955).

Weitere Maße berufsbezogener Motive stützen sich auf andere Klassifikationen. Dose (1997) beispielsweise klassifiziert berufsbezogene Motive entlang zweier Dimensionen: Moral vs. Präferenzen (d. h. richtig und falsch vs. Bedeutung oder Vorliebe) und individuell vs. sozial. Die moralische Dimension berufsbezogener Motive wurde von England (1967), Feather (1984) sowie Ravlin und Meglino (1987) untersucht. Ravlin und Meglino (1987) beispielsweise unterscheiden vier Motive: Leistung, Hilfeleistung, Ehrlichkeit und Fairness. Tabelle 2.1 zeigt weitere Beispiele von Fragebögen zu berufsbezogenen Motiven von Pryor (1981), Schwartz (1992), Super und Sverko (1995) und Wollack, Goodale, Wijting und Smith (1971).

Ein weitgehend unbeachtetes berufsbezogenes Motiv ist *Generativität*. Generativität ist eine Entwicklungsaufgabe im Erwachsenenalter (Erikson, 1963), die sich mit der Sorge um und dem Wohlergehen von zukünftigen Generationen befasst. McAdams und de St. Aubin (1992) formulierten ein theoretisches Generativitätsmodell in dem diese Sorge um zukünftige Generationen aufgrund zweier Ursachen entsteht: Kulturelle Anforderungen und

inneres Verlangen (vgl. Abbildung 2.1). *Kulturelle Anforderungen* sind sowohl Erwartungen, die einem in einem bestimmten Lebensalter entgegengebracht werden, als auch die gesellschaftliche Möglichkeiten zur Ausübung generativer Handlungen. Das innere Verlangen beschreibt das Streben nach symbolischer Immortalität und das Bedürfnis, gebraucht zu werden („need to be needed“). Das Motiv Generativität (d. h. die Sorge um die nächste Generation) führt in Verbindung mit dem „Vertrauen in die Menschheit“ und dem „Commitment“ zu generativen Handlungen (McAdams & de St. Aubin, 1992; vgl. Abbildung 2.1).

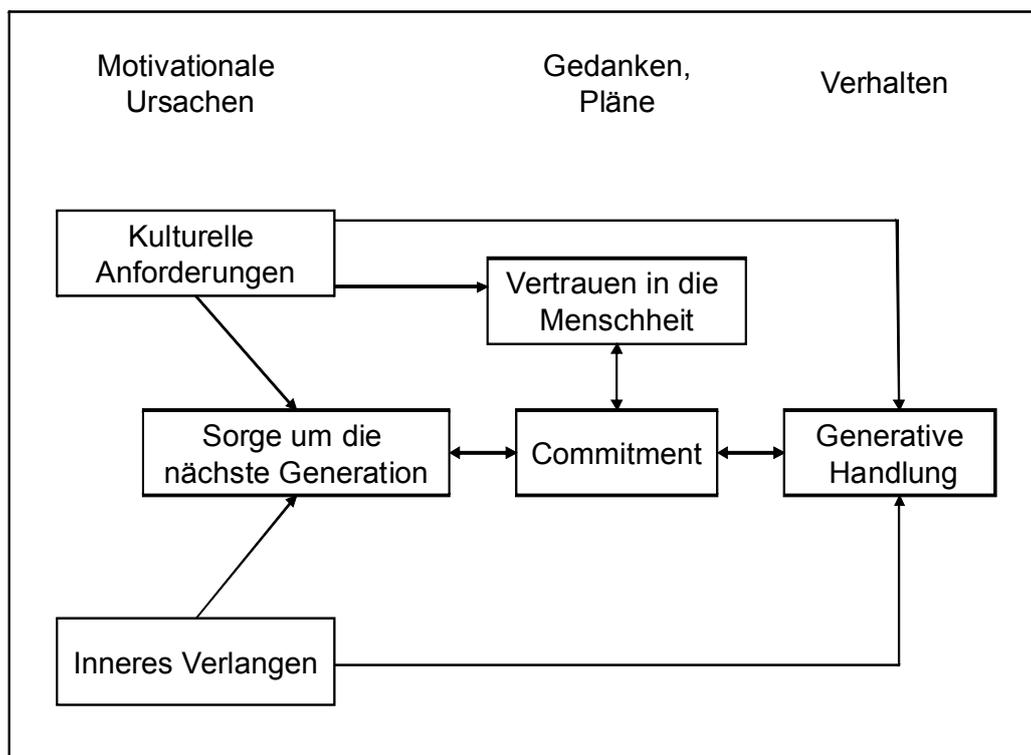


Abbildung 2.1. *Generativitätsmodell (modifiziert nach McAdams und de St. Aubin, 1992)*

Generative Handlungen können lose in drei Gruppen eingeteilt werden: Erschaffen, Aufrechterhalten und Weitergeben. *Erschaffen* bezieht sich beispielsweise auf die Herstellung, Erzeugung von Dingen, die bedeutsam sind, oder auf die Geburt eines Kindes (McAdams, de St. Aubin & Logan, 1993; Peterson & Stewart, 1993). *Aufrechterhalten* beinhaltet das Bewahren, Instandhalten und Wiederherstellen von Dingen, die einer Person wichtig sind (McAdams et al., 1993). *Weitergeben* beinhaltet Dinge verschenken, das eigene Wissen und Erfahrungen weitergeben und vermitteln, sich um andere Menschen kümmern oder anderen Menschen helfen (McAdams & de St. Aubin, 1992; Peterson & Stewart, 1993).

Generativität bezieht sich zumeist auf den familiären Kontext (z. B. sich um die eigenen Kinder oder Enkel kümmern), wird jedoch auch auf andere Kontexte wie die Arbeitswelt übertragen (McAdams & Logan, 2004). Das eigene Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu teilen und an andere weiterzugeben, ist ein bedeutender Aspekt des Arbeitsverhaltens, der lange Zeit in Fragebögen zur Arbeitsmotivation vernachlässigt wurde (siehe Mor-Barak, 1995, deren Arbeit eine bemerkenswerte Ausnahme darstellt).

Bei den meisten existierenden Messinstrumenten berufsbezogener Motive werden Berufstätige aufgefordert, die Bedeutung eines spezifischen Motives mit Hilfe einer Rating-Skala zu bewerten. Dabei werden zumeist Skalen verwendet, bei denen Berufstätige die Bedeutung einzelner Arbeitsaspekte mit Hilfe von numerischen Werten ausdrücken. Obwohl Rating-Skalen im Gegensatz zu Ranking-Verfahren die Bedingungen für parametrische statistische Auswertungen erfüllen und daher leichter zu analysieren sind, sind Ranking-Verfahren besser geeignet, die subjektive Bedeutung berufsbezogener Motive zu erfassen. So wird vielfach davon ausgegangen, dass Motive hierarchisch geordnet sind. Beispielsweise unterscheidet Rokeach (1973) zwischen instrumentellen (persönliche und soziale Werte, die sich auf den Weg der Zielerreichung beziehen) und terminalen Werten (Werte, die sich auf wünschenswerte Endzustände beziehen) und ließ 18 terminale und 18 instrumentelle Werte getrennt in je eine Rangreihe bringen. In der bekannten „Meaning of Working“ Studie (MOW International Research Team, 1987), der „General Social Survey“ (Lacy et al., 1983; Rowe & Snizek, 1995), dem „Job Incentive Ranking“ (Bendig & Stillman, 1958), dem „Job Opinion Questionnaire“ (Kanungo, Gorn & Dauderis, 1976) und in Studien anderer Autoren (z. B. Churchill, Ford & Walker, 1979; Ford et al., 1985; Ingram & Bellenger, 1983) wurden ebenfalls Ranking-Verfahren zur Messung der Bedeutung berufsbezogener Motive eingesetzt. (Tabelle 2.1 erläutert Einzelheiten der verwendeten Fragebögen.) Zusätzlich zu diesen Beispielen betonen auch Autoren, die Rating-Skalen einsetzen, die Relevanz der *relativen Bedeutung* von Motiven (z. B. Elizur, 1984; Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991; Krau, 1989). Der Grund dafür, dass Ranking-Verfahren selten angewendet werden, ist vermutlich in erster Linie darin zu sehen, dass mit Ranking-Verfahren ipsative Daten erzeugt werden. Bei ipsativen Daten sind die einzelnen Datenpunkte nicht unabhängig voneinander und folglich ist eine parametrische statistische Auswertung nicht möglich (vgl. Neubarth, 2008). Die Vor- und Nachteile ipsativer Daten werden in Abschnitt 3.1.1 erläutert.

Tabelle 2.1

Beispiele existierender Messinstrumente zu berufsbezogenen Motiven mit Informationen über deren Struktur

Autoren	Fragebogen	Struktur der berufsbezogenen Motive
<i>A. Rating-Verfahren</i>		
Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994	Work Preference Inventory: 30 Items (z. B. „What matters most to me is enjoying what I do“)	2 Gruppen: (1) intrinsische (Herausforderung, Spaß und Freude), (2) extrinsische Motivation (Anerkennung, Entlohnung)
Campion, 1988; Campion & Thayer, 1985	Motivationskala des Multimethod Job Design Questionnaire (MJLQ): 18 Items (z. B. „Autonomy“)	3 Gruppen (vgl. Edwards, Scully & Brtek, 1999): (1) Feedback (z. B. soziale Interaktion), (2) Fertigkeiten (z. B. Aufgabenvielfalt, Wachstum/Lernen, Kommunikation), (3) Belohnung (z. B. Beförderung, Gehalt)
Elizur, 1984; Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991	Work Value Questionnaire: 24 Items (z. B. „Meaningful work“)	3 Gruppen: (1) kognitiv (z. B. Karriere, interessante Tätigkeit), (2) affektiv (z. B. Anerkennung, Kollegen), (3) instrumental (z. B. Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit). Jede dieser Gruppen wurde weiterunterteilt in Belohnung vs. Ressourcen.
Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005	Work Values Questionnaire: 37 Items (z. B. „Job security“)	Die Entwicklung des Fragebogens basiert auf Herzbergs Zwei- Faktoren-Theorie (Motivatoren vs. Hygienefaktoren). Empirisch zeigten sich diese zwei Faktoren jedoch nicht. Eine Faktorenanalyse ergab 4 Faktoren: (1) Arbeitsbeziehungen (z. B. die Möglichkeit Menschen zu treffen, Anerkennung), (2) Einfluss und Karriere (z. B. Status, Karriere), (3) finanzielle Bedingungen und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsplatzsicherheit, körperliche Sicherheit), (4) Autonomie und Fertigkeiten einsetzen (z. B. Autonomie, interessante Tätigkeit)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.1 (Fortsetzung)

Autoren	Fragebogen	Struktur der berufsbezogenen Motive
Johnson, 2001	14 Items (z. B. „A job where the chances for advancement and promotion are good“)	4 Gruppen: (1) extrinsische (z. B. Karriere, Geld), (2) intrinsisch (z. B. interessante Tätigkeit, Lernen), (3) altruistisch (z. B. Hilfeleistung, Bedeutsamkeit), (4) sozial (z. B. Freundschaft, soziale Kontakte)
Kalleberg, 1977	34 Items (z. B. „The work is interesting“)	6 Gruppen: (1) intrinsisch, (2-5) extrinsisch (Komfort, Gehalt, Beziehungen zu Kollegen, Karriere), (6) verfügbare persönliche Ressourcen
Manhardt, 1972	25 Items (z. B. „How important is it to you to have a job which provides job security“)	3 Gruppen (vgl. Meyer, Irving & Allen, 1998): (1) Komfort und Sicherheit (z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Freizeit), (2) Kompetenz und Wachstum (z. B. Entwicklung, Leistung), (3) Status und Unabhängigkeit (z. B. Karriere, Einfluss)
Mor-Barak, 1995	Meaning of Work Scale: 16 Items (z. B. „For me, paid work gives me the opportunity to share my skills with younger people“)	4 Gruppen: finanziell, persönlich, sozial, Generativität
O'Connor & Kinnane, 1961	30 Items (z. B. „Work in which you help other people with their problems“)	36 Motive sind entlang 6 Dimensionen angeordnet (Sicherheit-ökonomisch-materiell, sozial-künstlerisch, Arbeitsbedingungen und Kollegen, heuristisch-kreativ, Leistung-Prestige, Unabhängigkeit-Vielfalt)
Pryor, 1981	Work Aspect Preference Scale (WAPS2): 57 Items (z. B. „Work in which you are praised for what you do“)	13 Gruppen: Selbstentfaltung, Sicherheit, Unabhängigkeit, Kreativität, Altruismus, Management, Geld, Prestige, Kollegen, körperliche Aktivität, Distanziertheit, Life-style, Umgebung

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.1 (Fortsetzung)

Autoren	Fragebogen	Struktur der berufsbezogenen Motive
Schwartz, 1992	Schwartz Value Survey: 56 Items (z. B. „Equality“)	10 motivationale Wertetypen (Macht, Leistung, Hedonismus, Stimulation, Selbstbestimmung, Universalismus, Güte, Tradition, Konformität, Sicherheit) sind entlang 2 bipolaren Dimensionen angeordnet (Offenheit gegenüber Veränderung vs. Bewahrung; Selbsttranszendenz vs. Eigenorientierung)
Super, 1970	Work Value Inventory: 45 Items (je 3 Items in 15 Subskalen)	3 Gruppen: (1) extrinsisch – Geld und Prestige (z. B. Sicherheit, Prestige), (2) extrinsisch - sozial und auf die Umgebung bezogen (z. B. Kollegen, Beziehung mit dem Vorgesetzten), (3) intrinsisch (z. B. Leistung, Altruismus)
Super & Sverko, 1995	Work Importance Study: 54 Items (je 3 Items in 18 Subskalen; z. B. „Get ahead“)	5 Gruppen: (1) Nützlichkeit (z. B. Gehalt, Karriere), (2) Selbstverwirklichung (z. B. persönliche Entwicklung, Altruismus), (3) individualistische Orientierung (z. B. Life-style, Autonomie), (4) soziale Orientierung (z. B. soziale Interaktion, soziale Beziehungen), (5) risikoreiche Orientierung (Risiko)
Wollack, Goodale, Wijting & Smith, 1971	Survey of Work Values: 54 Items (je 9 Items in 6 Subskalen)	6 Gruppen: (1) Stolz auf die Arbeit, (2) Arbeitseinbindung, (3) Präferenzen für Aufgabenbereiche, (4) Einstellung gegenüber dem Gehalt, (5) sozialer Status, (6) Karriere
B. Ranking-Verfahren		
Bendig & Stillman, 1958	Job Incentive Ranking : Rangreihung von 8 Motiven (z. B. „Opportunity to learn new skills“)	Die Motive sind entlang 3 Dimensionen angeordnet (Leistungsbedürfnis vs. Furcht vor Misserfolg; extrinsisch vs. intrinsisch; Autonomie vs. Abhängigkeit)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.1 (Fortsetzung)

Autoren	Fragebogen	Struktur der berufsbezogenen Motive
Kanungo, Gorn & Dauderis, 1976	Job Opinion Questionnaire: Rangreihung von 5 Motiven (z. B. „Promotion opportunity“)	3 Gruppen: (1) extrinsische, von Seiten der Organisation kontrollierte Aspekte (z. B. adäquates Gehalt, Karrieremöglichkeiten), (2) extrinsische, zwischenmenschlich vermittelte Aspekte (z. B. gute Beziehungen zu Kollegen, Anerkennung), (3) intrinsisch (z. B. Unabhängigkeit, Leistung)
Lacy, Bokemeier, Shepard, 1983; Rowe & Snizek, 1995	General Social Survey: Rangreihung von 5 Motiven	5 Motives: Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, geringe Arbeitszeit/Freizeit, Karriere, Bedeutsamkeit
MOW International Research Team, 1987	Meaning of Working: Rangreihung von 15 Motiven (z. B. „A lot of opportunities to learn new things“)	4 Gruppen: (1) expressiv (z. B. interessante Tätigkeit, Autonomie), (2) ökonomisch (Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit), (3) Komfort (z. B. Umgebungsbedingungen, geringe Arbeitszeit), (4) Lernen/Optimierungsmöglichkeiten (z. B. Lernen, Beförderung)
Rokeach, 1973	Rokeach Value Survey: Getrennte Rangreihung von 18 terminalen (z. B. „Happiness“) und 18 instrumentalten Motiven (z. B. „Ambitious“)	36 Werte sind entlang 7 bipolarer Dimensionen angeordnet (direkte vs. zeitversetzte Ergebnisse; Kompetenz vs. religiöse Moral; Einengung vs. Entfaltung; soziale Orientierung vs. Eigenorientierung; soziale vs. familiäre Sicherheit; Respekt vs. Liebe; selbst- vs. fremdbestimmt)

2.2.2 Das Ranking berufsbezogener Motive

Das Ranking berufsbezogener Motive (RBM) wurde als ein möglichst umfassendes Messinstrument zur Erfassung der subjektiven Bedeutung verschiedener Arbeitskomponenten konzipiert. Es beinhaltet in Anlehnung an unterschiedliche theoretische Ansätze 21 berufsbezogene Motive. Berufstätige werden dazu aufgefordert, die unterschiedlichen Motive entsprechend ihrer subjektiven Bedeutung in eine Rangreihe zu bringen. Die unterschiedlichen Motive wurden, mit dem Ziel die wichtigen Bereiche des Arbeitslebens abzudecken, aus bereits bestehenden Messverfahren und in Anlehnung an theoretische Modelle zusammengetragen. Die 21 Motive des RBM sind zusammen mit den entsprechenden Erläuterungen und ihrer Klassifikation im Rahmen bisheriger Theorien oder Messverfahren in Tabelle 2.2 abgebildet.

Das RBM beinhaltet ein weiteres Spektrum an Motiven als die meisten anderen Messinstrumente (vgl. Tabelle 2.1 für Beispiele anderer Messinstrumente). Beispielsweise sind Generativitätsmotive (d. h. das Weitergeben des eigenen Wissens, eigener Fertigkeiten und Erfahrungen an andere) Teil des RBM. Diese Motive werden ungeachtet ihrer großen Bedeutung für ältere Berufstätige in den meisten anderen Messinstrumenten nicht aufgeführt (s. Mor-Barak, 1995). Zusätzlich ist die Weitergabe von Wissen innerhalb einer Organisation nicht nur für kleine oder mittelständische Unternehmen sondern auch für große Unternehmen entscheidend. Tabelle 2.2 zeigt, dass die verwendeten berufsbezogenen Motive in der Vergangenheit unterschiedlich klassifiziert wurden. Folglich ist die Entwicklung einer theoretischen Integration der verwendeten berufsbezogenen Motive eines der Ziele dieser Forschungsarbeit.

Tabelle 2.2

Klassifikation der berufsbezogenen Motive des RBM

Motive	Erläuterung	Klassifikation im RBM	Klassifikation in anderen Messinstrumenten und Theorien
Autonomie	Selbstständig und eigenverantwortlich handeln können	Intrinsisches Wachstumsmotiv	Intrinsische – Spaß und Freude (Amabile et al., 1994); intrinsisch (Super, 1970); intrinsisch und extrinsisch (Dagenais, 1998); expressiv (MOW International Research Team, 1987); Komfort / Autonomie (Gay, Weiss, Hendel, Dawis & Lofquist 1971); kognitiv (Elizur, 1984); Autonomie und Fertigkeiten einsetzen – Motivator (Furnham et al., 2005); Status und Unabhängigkeit (Meyer et al., 1998); Unabhängigkeit-Vielfalt (O'Connor & Kinnane, 1961); individualistische Orientierung (Super & Sverko, 1995)
Bedeutsamkeit	Sinnvolle und bedeutsame Tätigkeiten ausführen	Generativitätsmotiv	Kognitiv (Elizur, 1984); Arbeitsbeziehungen – Motivator (Furnham et al., 2005); Status und Unabhängigkeit / Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998); altruistisch (Johnson, 2001)
Einfluss	Während der Arbeit Einfluss auf andere haben	Extrinsisches Wachstumsmotiv	Kognitiv (Elizur, 1984); Nützlichkeit (Super & Sverko, 1995); Status (Gay et al., 1971); Status und Unabhängigkeit (Meyer et al., 1998); Einfluss und Karriere – Motivator (Furnham et al., 2005)
Etwas Bleibendes schaffen	Durch meine Arbeit etwas Überdauerndes hinterlassen	Generativitätsmotiv	-
Freizeit	Zeit und Energie für mein Privatleben haben	kontextbezogenes Motiv	Instrumental (Elizur, 1984); Komfort und Sicherheit (Meyer et al., 1998); Komfort (MOW International Research Team, 1987)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.2. (Fortsetzung)

Motive	Erläuterung	Klassifikation im RBM	Klassifikation in anderen Messinstrumenten und Theorien
Geld	Viel Geld verdienen	Extrinsisches Wachstumsmotiv	Extrinsisch – Entlohnung (Amabile et al., 1994); extrinsisch (Johnson, 2001); extrinsisch – Geld und Prestige (Super, 1970); instrumental – Belohnung (Elizur, 1984); Sicherheit-ökonomisch-materiell (O'Connor & Kinnane, 1961); ökonomisch (MOW International Research Team, 1987); finanzielle Bedingungen und Arbeitsbedingungen – Hygienefaktor (Furnham et al., 2005); Komfort (Gay et al., 1971); Status und Unabhängigkeit (Meyer et al., 1998); Nützlichkeit (Super & Sverko, 1995)
Generativität	Mein Wissen und meine Erfahrung an andere weitergeben	Generativitätsmotiv	Generativität (Mor-Barak, 1995)
Gesundheit	Bei meiner Arbeit auf meine Gesundheit achten	kontextbezogenes Motiv	Instrumental (Elizur, 1984); finanzielle Bedingungen und Arbeitsbedingungen – Hygienefaktor (Furnham et al., 2005); Nützlichkeit, soziale Orientierung (Super & Sverko, 1995); Komfort (Gay et al., 1971); Komfort und Sicherheit (Meyer et al., 1998); Komfort (MOW International Research Team, 1987)
Hilfeleistung	Anderen Menschen helfen können	Generativitätsmotiv	Intrinsisch (Super, 1970); Selbstverwirklichung (Super & Sverko, 1995); Altruismus (Gay et al., 1971); altruistisch (Johnson, 2001); sozial-künstlerisch (O'Connor & Kinnane, 1961)
Interessante Tätigkeiten ausführen	Tätigkeiten ausführen, die ich interessant finde	Affektives Motiv	Intrinsisch (Johnson, 2001; Super, 1970); kognitiv (Elizur, 1984); expressiv (MOW International Research Team, 1987); Autonomie und Fertigkeiten einsetzen – Motivator (Furnham et al., 2005); Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.2 (Fortsetzung)

Motive	Erläuterung	Klassifikation im RBM	Klassifikation in anderen Messinstrumenten und Theorien
Karriere	Meine Karriere vorantreiben	Extrinsisches Wachstumsmotiv	Extrinsisch – Entlohnung (Amabile et al., 1994); extrinsisch (Johnson, 2001); kognitiv – Belohnung (Elizur, 1984); ökonomisch (MOW International Research Team, 1987); Status (Gay et al., 1971); Status und Unabhängigkeit (Meyer et al., 1998); Einfluss und Karriere – Motivator (Furnham et al., 2005); Nützlichkeit (Super & Sverko, 1995)
Leistung	Gute Leistungen erbringen	Intrinsisches Wachstumsmotiv	Intrinsisch (Super, 1970); intrinsisch und extrinsisch (Dagenais, 1998); kognitiv (Elizur, 1984); Einfluss und Karriere – Motivator (Furnham et al., 2005); Nützlichkeit (Super & Sverko, 1995); Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998); Leistung (Gay et al., 1971); Leistungs-Prestige (O'Connor & Kinnane, 1961)
Lernen	Stets neue Fertigkeiten erlernen und neues Wissen erwerben	Intrinsisches Wachstumsmotiv	Intrinsisch – Herausforderung (Amabile et al., 1994); intrinsisch (Johnson, 2001); heuristisch-kreativ (O'Connor & Kinnane, 1961); Lernen/Optimierungsmöglichkeiten (MOW International Research Team, 1987); Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998)
Selbstverwirklichung	Mich bei der Arbeit persönlich entfalten und eigene Ideen verwirklichen können	Intrinsisches Wachstumsmotiv	Kognitiv (Elizur, 1984); Einfluss und Karriere – Motivator (Furnham et al., 2005); Selbstverwirklichung (Super & Sverko, 1995)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.2 (Fortsetzung)

Motive	Erläuterung	Klassifikation im RBM	Klassifikation in anderen Messinstrumenten und Theorien
Sicherheit	Einen sicheren Arbeitsplatz haben	kontextbezogenes Motiv	Instrumental (Elizur, 1984); extrinsisch – Geld und Prestige (Super, 1970); finanzielle Bedingungen und Arbeitsbedingungen – Hygienefaktor (Furnham et al., 2005); ökonomisch (MOW International Research Team, 1987); Sicherheit-ökonomisch-materiell (O'Connor & Kinnane, 1961); Komfort / Sicherheit (Gay et al., 1971); Komfort und Sicherheit (Meyer et al., 1998); Defizitmotiv (Ryan & Deci, 2000a)
Soziale Kontakte	Während der Arbeit Kontakte zu anderen Menschen haben	Affektives Motiv / Intrinsisches Wachstumsmotiv	Affektiv (Elizur, 1984); extrinsisch – sozial und auf die Umgebung bezogen (Super, 1970); Arbeitsbeziehungen – Hygienefaktor (Furnham et al., 2005); sozial (Johnson, 2001); soziale Orientierung (Super & Sverko, 1995); Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998)
Spaß und Freude	Bei der Arbeit Spaß und Freude erleben	Affektives Motiv	Intrinsisch – Spaß und Freude (Amabile et al., 1994)
Stabilität	Diesen Arbeitsplatz nicht gegen einen anderen tauschen wollen	kontextbezogenes Motiv	Sicherheit (Ritti, 1968)
Status	Durch meinen Beruf bei anderen ein hohes Ansehen genießen	Extrinsisches Wachstumsmotiv	Kognitiv – Belohnung (Elizur, 1984), extrinsisch (Johnson, 2001); extrinsisch – Geld und Prestige (Super, 1970); Einfluss und Karriere – Hygienefaktor (Furnham et al., 2005); Status (Gay et al., 1971); Status und Unabhängigkeit (Meyer et al., 1998); Nützlichkeit (Super & Sverko, 1995)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 2.2 (Fortsetzung)

Motive	Erläuterung	Klassifikation im RBM	Klassifikation in anderen Messinstrumenten und Theorien
Vielfalt	Immer wieder neue und unterschiedliche Aufgaben bearbeiten	Intrinsisches Wachstumsmotiv	Intrinsisch und extrinsisch (Dagenais, 1998); individualistische oder soziale (Super & Sverko, 1995); extrinsisch – sozial und auf die Umgebung bezogen (Super, 1970); expressiv (MOW International Research Team, 1987); Komfort (Gay et al., 1971); Unabhängigkeit-Vielfalt (O'Connor & Kinnane, 1961); Kompetenz und Wachstum (Meyer et al., 1998)
Wertschätzung	Durch meine Arbeit persönliche Wertschätzung erhalten	Affektives Motiv	Extrinsisch – Anerkennung (Amabile et al., 1994); Status (Gay et al., 1971); affektiv – Belohnung (Elizur, 1984); Arbeitsbeziehungen – Hygienefaktor und Motivator (Furnham et al., 2005)

Aufbauend auf bestehende Theorien und Messinstrumente soll im Folgenden die Motivstruktur des RBM entwickelt werden. Diese Motivstruktur erweitert bestehende Klassifizierungen, da (1) unterschiedliche Kategorisierungsdimensionen kombiniert (intrinsische vs. extrinsische Motive und Wachstums- vs. Defizitmotive) und (2) Generativitätsmotive integriert werden.

In Anlehnung an klassische Theorien der Motivationspsychologie bildet die Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven die erste kategoriale Dimension der berufsbezogenen Motive des RBM. Die berufsbezogenen intrinsischen Motive beziehen sich auf Inhalte, die durch die Arbeit selbst erreicht werden können, und die Gruppe der extrinsischen berufsbezogenen Motive beschreibt Endzustände, die sich als Konsequenz der Arbeit ergeben (vgl. Nord et al., 1990).

Darüber hinaus nehme ich an, dass sich die Gruppe der berufsbezogenen intrinsischen Motive in drei Untergruppen teilen lässt. Die erste Untergruppe stellt die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive, die die Motive *Autonomie, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung* und *Vielfalt* umfasst, dar¹. Diese Motive sind intrinsische Motive und zugleich Motive, die sich auf die Entwicklung oder die Aneignung von Wissen oder Fertigkeiten beziehen und somit Wachstum ausdrücken (vgl. Meyer et al., 1998). Während sich intrinsische Wachstumsmotive auf die Zukunft beziehen, beschreibt die Gruppe der affektiven Motive, Motive die sich auf die Gegenwart beziehen. Affektive Motive sind intrinsische und soziale Motive, die sich auf persönliche Affekte und die Emotionsregulation beziehen (vgl. Elizur, 1984; Elizur et al., 1991) wie *Interessante Tätigkeiten ausführen, Spaß und Freude bei der Arbeit erleben, Wertschätzung erfahren* und während der Arbeit *Soziale Kontakte* haben. Dabei ist jedoch anzumerken, dass das Motiv *Soziale Kontakte* nicht ausschließlich affektive Komponenten beinhaltet. Soziale Kontakte können auch genutzt werden, um Netzwerke aufzubauen und sich Wissen bzw. Informationen anzueignen (vgl. Carstensen et al., 1999). Demzufolge kann das Motiv *Soziale Kontakte* auch zum Teil den intrinsischen Wachstumsmotiven zugeordnet werden.

¹ Wird im Folgenden auf ein berufsbezogenes Motiv des RBM Bezug genommen, so wird das Motiv *kursiv* dargestellt.

Die dritte Untergruppe der intrinsischen Motive sind Generativitätsmotive. Sie beinhaltet Motive, die sich auf das Erschaffen von bedeutsamen Dingen (die Motive *Etwas Bleibendes schaffen* und die *Bedeutsamkeit* der Arbeit) und das Weitergeben von Wissen und Erfahrungen (die Motive *Generativität* und *Hilfeleistung*) beziehen (vgl. McAdams et al., 1993; Peterson & Stewart, 1993). Das eigene Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu teilen und etwas Überdauerndes zu schaffen, sind Anreize, die bei vielen bisherigen Messinstrumenten zu berufsbezogenen Motiven vernachlässigt wurden.

Die Gruppe der extrinsischen Motive lässt sich ebenfalls in Untergruppen aufteilen. Die eine Untergruppe beinhaltet Motive, die sich auf Wachstum und persönlicher Entwicklung beziehen (extrinsische Wachstumsmotive). Die andere Untergruppe umfasst Motive, die sich auf mögliche Defizite im Arbeitskontext beziehen (kontextbezogene Motive). Die Gruppe der extrinsischen Wachstumsmotive (oder Machtmotive) beinhaltet das Streben nach Macht und das Ziel, Einfluss auf das Verhalten oder die Emotionen anderer auszuüben (vgl. McClelland, Koestner & Weinberger, 1989; Winter, 1973), sowie den sozialen Status und das Ansehen (vgl. Schwartz, 1996). Demzufolge beinhaltet diese Untergruppe der extrinsischen Wachstumsmotive *Einfluss*, *Geld*, *Karriere* und *Status*. Die Untergruppe der kontextbezogenen Motive umfasst Defizitmotive, die sich auf allgemeine Arbeitsbedingungen und den Arbeitskontext beziehen. In Anlehnung an Maslows (1955) Definition der Defizitmotive beinhaltet diese Gruppe *Freizeit*, *Gesundheit*, *Sicherheit* und *Stabilität*. Abbildung 2.2 fasst die theoretisch abgeleitete Struktur zusammen.

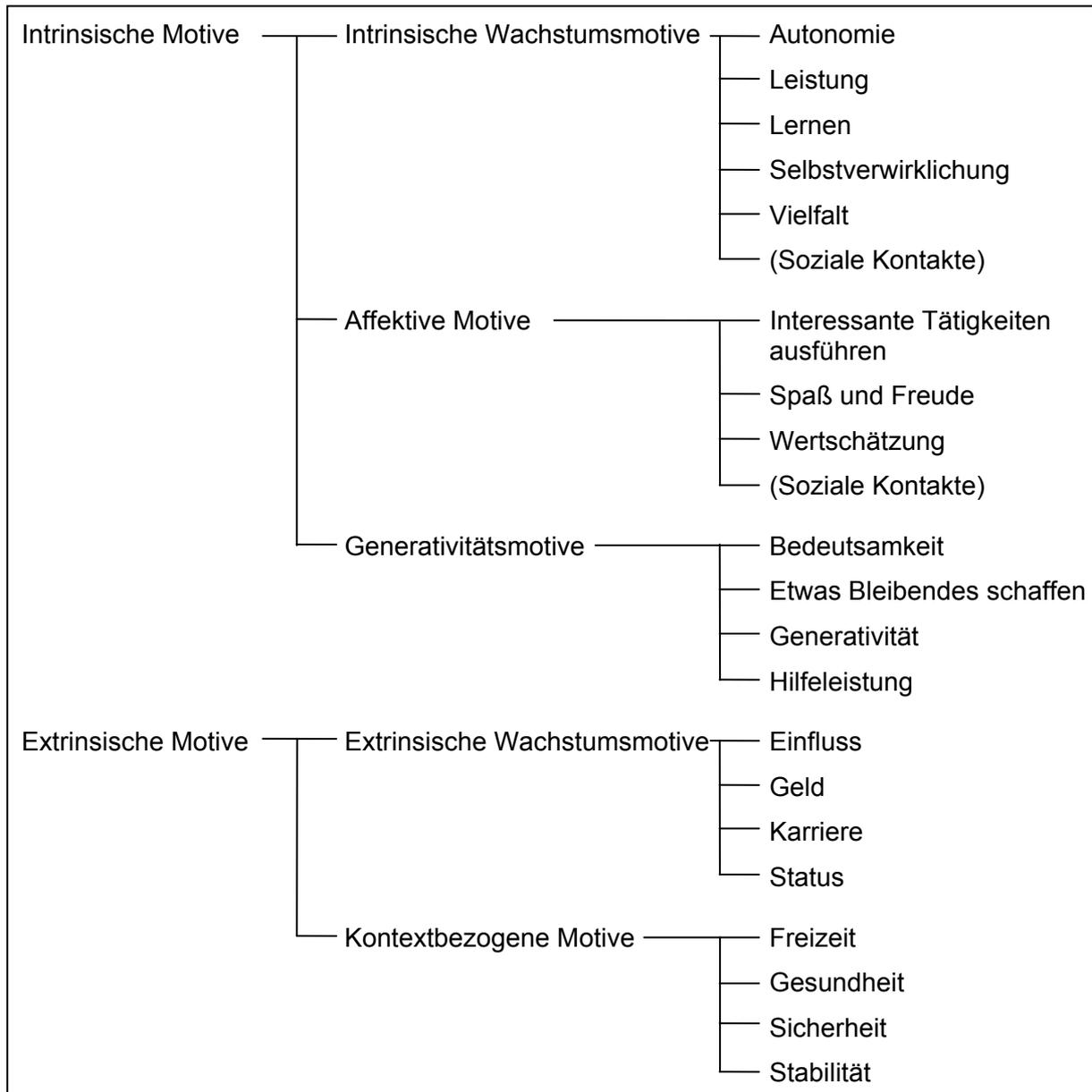


Abbildung 2.2. Motivstruktur des Rankings berufsbezogener Motive

2.3 Altersunterschiede in der Bedeutung berufsbezogener Motive

Angesichts der Veränderungen der arbeitsmarktrelevanten Altersstruktur aufgrund des demographischen Wandels gewinnt die Betrachtung von Altersunterschieden in der Arbeitsmotivation für die Entwicklung einer nachhaltigen Personalpolitik zunehmend an Bedeutung. Obgleich einige Studien Altersunterschiede in der Bedeutung unterschiedlicher Arbeitscharakteristika untersuchen (z. B. Rhodes, 1983; Rowe & Snizek, 1995), gibt es wenige theoretische Modelle zur Erklärung dieser Altersunterschiede.

Erste Konzepte für das Verständnis altersbedingter Veränderungen der Arbeitsmotivation wurden von Ruth Kanfer und Phillip Ackerman (2004) sowie von Peter Warr (2001) auf der Basis von Erwartungs x Wert Modellen vorgeschlagen. Kanfer und Ackermann (2004) beschreiben vier Arten von Alterseffekten auf die Arbeitsmotivation. Neben der *Reduzierung der fluiden Intelligenz* und dem *Anstieg an Expertise und des beruflichen Wissens* mit zunehmendem Alter sind die *Reorganisation* von Zielen sowie die *Verschiebung* der Bedeutung berufsbezogener Motive und Interessen entscheidende Alterseffekte. Die letzten beiden Prozesse beschreiben die unterschiedliche Bedeutung von Zielen und Motiven in verschiedenen Lebensphasen. Mit zunehmendem Alter kommt es unter anderem zu einer Veränderung der subjektiven Bedeutung von berufsbezogenen Zielen und Emotionen, zu einer Stabilisierung der Persönlichkeit sowie zur Bewältigung unterschiedlicher Entwicklungsaufgaben. Die motivationalen Konsequenzen, die sich aus diesen Prozessen (Reduzierung, Anstieg, Reorganisation und Verschiebung) ergeben, erklären Kanfer und Ackerman (2004) mit Hilfe eines Erwartungs x Wert Modells, das durch drei Funktionen beschrieben wird: Die *Anstrengung-Leistung*-, die *Leistung-Nutzen*- und die *Anstrengung-Nutzen*-Funktion. Die *Anstrengung-Leistung-Funktion* beschreibt die Anstrengung, die aufgebracht werden muss, um eine bestimmte Leistung zu erbringen. Sie kann sich sowohl auf die wahrgenommene als auch auf die tatsächliche Beziehung zwischen Anstrengung und Leistung beziehen und wird stark durch kognitive Veränderungen im Alter beeinflusst. In Berufen, die hohe Anforderungen an die fluide Intelligenz stellen, kann die Reduzierung der fluiden Intelligenz mit dem Alter, nur schwer mit gesteigerten Anstrengungen kompensiert werden. Die daraus resultierende sinkende Leistung kann negative Effekte auf das Selbstkonzept, die Selbstwirksamkeit und die Motivation älterer Berufstätiger haben. Die *Leistung-Nutzen*-Funktion und die *Anstrengung-Nutzen-Funktion* beschreiben den Nutzen, den ein Individuum

einem bestimmten Leistungsniveau bzw. einer bestimmten Anstrengung beimit. Altersabhängige Veränderungen dieser zwei Funktionen sind vor allem auf die Entwicklung von Persönlichkeit und Selbstkonzept sowie die unterschiedliche Bedeutung von Zielen und Motiven in verschiedenen Lebensphasen zurückzuführen (Kanfer & Ackermann, 2004). Altersbedingte Veränderungen der Bedeutung berufsbezogener Motive beeinflussen demnach in diesem Modell entscheidend die berufliche Leistung, wurden bisher jedoch kaum systematisch untersucht.

Warr (2001) entwickelte konkrete Annahmen über Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und spezifische Arbeitscharakteristika im Rahmen eines Erwartungs x Wert Modells. Er geht davon aus, dass es Altersunterschiede in der Valenz beruflich relevanter Handlungsergebnisse gibt und nennt fünf mögliche Quellen altersbedingter Veränderungen berufsbezogener Motive: (1) Habituation an Belohnungen und steigendes Anspruchsniveau („hedonic treadmill“), (2) Entwicklung von Gewohnheiten über die Zeit, (3) soziale Vergleiche mit (v.a. jüngeren) KollegInnen, (4) sozialer Druck durch (Alters-) Stereotype sowie (5) Veränderungen der beruflichen Selbstwirksamkeit. Warr (2001) beschreibt den mutmaßlichen Einfluss dieser fünf Quellen auf den Altersverlauf der Bedeutung einiger Arbeitsmotive (z. B. eine Abnahme der Bedeutung von Vielfalt und eine Zunahme der Bedeutung von Sicherheit mit dem Alter), jedoch fehlt auch hier bislang eine detaillierte empirische Überprüfung.

Sowohl Kanfer und Ackerman (2004) als auch Warr (2001) erwarten Alterseffekte auf die Bedeutung von berufsbezogenen Motiven auch auf der Grundlage von Theorien aus dem Bereich der *Psychologie der Lebensspanne*. Auf der Basis dieser Theorien ist zu erwarten, dass Altersunterschiede in der Bedeutung berufsbezogener Motive durch Ressourcenverlust und *motivationale Selektivität* beeinflusst werden (Baltes & Baltes, 1990; Carstensen, 2006; Heckhausen & Schulz, 1999; Riediger & Freund, 2006). Da Ressourcen in Modellen zur motivationalen Selektivität eine entscheidende Rolle spielen, wird zunächst das Konzept der Ressourcen beschrieben und anschließend das *Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation* (Baltes & Baltes, 1990) und die *Sozioemotionale Selektivitätstheorie* (Carstensen et al., 1999) vorgestellt.

Ressourcen werden in verschiedenen Theorien unterschiedlich definiert (zur Übersicht siehe Hobfoll, 2002). Hobfoll (2002) beispielsweise definiert Ressourcen sehr allgemein

als all jene Objekte, persönliche Charakteristika, Bedingungen und Energien, die entweder um ihrer Selbst wertgeschätzt werden (z. B. Gesundheit) oder die als Mittel eingesetzt werden können, um einen gewünschten Endzustand zu erreichen (z. B. soziale Unterstützung). Auch Diener und Fujita (1995) definieren Ressourcen sehr breit, als materielle, soziale oder persönliche Charakteristika, die eine Person zur Zielerreichung nutzen kann. Navon (1984) dagegen unterscheidet in Bezug auf kognitive Ressourcen eindeutig zwischen Ressourcen („commodities“) und Prozessen, die mit der Nutzung von Ressourcen verbunden sind („alterants“). Ressourcen sind quantitativ begrenzt und können zu einem bestimmten Zeitpunkt nur von einer Person oder nur für einen bestimmten Zweck genutzt werden (z. B. Arbeitsgedächtnis, Zeit). „Alterants“ dagegen beziehen sich auf psychologische Variablen, die gleichzeitig für unterschiedliche Ziele und Prozesse genutzt werden können (z. B. Langzeitgedächtnis, Persönlichkeitseigenschaften). In der vorliegenden Arbeit orientiere ich mich an Navons Definition (1984) und beziehe den Begriff Ressourcen auf alle quantitativ begrenzten Mittel, die eindeutig von Prozessen der Zielerreichung zu trennen sind. Ressourcen beinhalten sowohl internale (z. B. Arbeitsgedächtnis) als auch externale Mittel (z. B. technische Hilfsmittel, Geld) und können sich auf biologisch-genetische (z. B. Wahrnehmung), sozial-kulturelle (z. B. soziale Unterstützung) oder andere psychologische Kapazitäten (z. B. Kognition) beziehen (vgl. Freund, Li & Baltes, 1999). Ressourcen spielen sowohl in dem Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (Baltes und Baltes, 1990) als auch in der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) eine wichtige Rolle.

In dem normativen *Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation* (SOK) von Paul Baltes und Magret Baltes (1990) wird postuliert, dass erfolgreiche Entwicklung und somit auch erfolgreiches Altern durch das Zusammenspiel von Selektion, Optimierung und Kompensation zustande kommen. Durch das Zusammenspiel dieser Prozesse soll es zu einer Minimierung von Verlust und einer Maximierung von Gewinn kommen. *Selektion* beschreibt dabei die Auswahl bestimmter Ziele aus einer großen Menge an möglichen Zielen. *Optimierung* bezieht sich auf die Aneignung oder Verbesserung der Mittel bzw. Ressourcen, die nötig und effektiv sind, die ausgewählten Ziele zu erreichen. *Kompensation* umfasst Reaktionen auf den Verlust von Ressourcen, indem entweder andere, weniger ressourcenintensive Wege zur Erreichung des ursprünglichen Ziels gefunden werden, oder aber, indem andere Ziele verfolgt werden (Baltes & Baltes, 1990).

Die *Sozioemotionale Selektivitätstheorie* (Carstensen et al., 1999; Carstensen, 2006) beschreibt ebenfalls eine Veränderung von Zielinhalten über die Lebensspanne. So wird angenommen, dass sich mit zunehmendem Alter der Zielfokus von der Entwicklung zur Aufrechterhaltung des Selbst verlagert und somit die subjektive Bedeutung emotionaler Motive und Bedürfnisse zunimmt, während zukunftsorientierte Ziele weniger wichtig werden. Da mit dem Alter die subjektive Zeitperspektive von „Zeit seit der Geburt“ zu „verbleibende Zeit bis zum Tod“ wechselt, ist der Zeithorizont zunehmend limitiert. Aufgrund des begrenzten Zeithorizonts konzentrieren sich ältere Menschen mehr auf die Gegenwart. Sie versuchen, das momentane Erleben, das subjektive Wohlbefinden und die Emotionsregulation zu verbessern und investieren weniger Ressourcen in die Zukunft. (vgl. Carstensen et al., 1999; Carstensen, 2006). Wenn die Verfolgung unterschiedlicher Ziele von der wahrgenommenen Zeitperspektive² beeinflusst wird, impliziert das einerseits, dass jüngere Menschen die gleichen oder ähnliche Ziele auswählen wie ältere Menschen, wenn sie ihre verbleibende Zeit als begrenzt wahrnehmen. Andererseits sollten ältere Menschen mehr zukunftsorientierte Ziele verfolgen, wenn sie ihre Zukunft als offen wahrnehmen. Hinweise auf ein derartiges Muster außerhalb des Arbeitskontexts liefern Studien, in denen die subjektive Zeitperspektive experimentell manipuliert wurde (z. B. Fung, Carstensen & Lutz, 1999) oder in denen jüngere Menschen gleichen Alters mit unterschiedlicher subjektiver Zeitperspektive (gesund vs. HIV-positiv) miteinander verglichen wurden (Carstensen & Fredrickson, 1998). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass nicht das Alter allein, sondern die wahrgenommene subjektive Zeitperspektive die Reorganisation von Zielen beeinflusst.

Obgleich diese theoretischen Überlegungen viele Anknüpfungspunkte für empirische Untersuchungen bieten, ist die Forschung zu Altersunterschieden in der Bedeutung berufsbezogener Motive bislang in mehrererlei Hinsicht begrenzt: (1) Viele dieser Studien berichten nicht das mittlere Alter und die Spannweite des Alters der untersuchten Stichproben (z. B. Cherrington et al., 1979; Loscocco & Kalleberg, 1988). (2) Die meisten Studien verwenden Rating-Skalen und keine Ranking-Verfahren (z. B. Cherrington et al., 1979; Loscocco & Kalleberg, 1988). Durch diese Art der Erhebung kann die hierarchische Struktur berufsbezogener Motive nicht erfasst werden. (3) In den wenigen Fällen, in denen Ranking-Verfahren

² Der Begriff wahrgenommene oder subjektive Zeitperspektive bezieht sich in diesem Zusammenhang auf „future time perspective“. Wird im Folgenden der Begriff subjektive Zeitperspektive benutzt, so bezieht er sich immer auf die Zukunft. Der Begriff subjektive Zeitperspektive wird in Abschnitt 5.1 noch genauer erläutert.

verwendet wurden, wurden die Daten zumeist mit klassischen parametrischen Verfahren ausgewertet, ungeachtet ihrer Ipsativität (z. B. Lacy et al., 1983; Lefkowitz, 1994; Rowe & Snizek, 1995). (4) Bei einigen empirischen Ergebnissen, die im Folgenden berichtet werden, handelt es sich bei den erhobenen Maßen nicht um berufsbezogene Motive sondern um Verhaltensweisen (z. B. Birdi, Allan & Warr, 1997; Maurer, Weiss & Barbeite, 2003; Renaud, Lakhdari & Morin, 2004; Simpson et al., 2002). (5) In zahlreichen Studien ist Alter eine Kontrollvariable und es findet keine Entwicklung und Testung von Altershypothesen statt (z. B. Lacy et al., 1983; Lefkowitz, 1994; Rowe & Snizek, 1995). Trotz der beschriebenen Einschränkungen werden im Folgenden die empirischen Ergebnisse früherer Studien berichtet, um einen ersten Anhaltspunkt zum Verständnis altersbedingter Unterschiede in der Bedeutung berufsbezogener Motiven zu liefern. Ein Hauptanliegen dieser Dissertation ist es jedoch, den Forschungsstand zu Altersunterschieden in berufsbezogenen Motiven um theoretisch abgeleitete Altershypothesen zu erweitern, die mit adäquaten Messinstrumenten und statistischen Methoden untersucht werden.

Im folgenden Abschnitt werde ich Hypothesen zu Altersunterschieden in der subjektiven Bedeutung berufsbezogener Motive entwickeln.

2.3.1 Altersunterschiede in der Bedeutung von Generativitätsmotiven

Entwicklungspsychologische Theorien von Erikson (1963) und Carstensen (Carstensen et al., 1999; Lang & Carstensen, 2002) legen eine zunehmende Bedeutung von Generativitätsmotiven mit dem Alter nahe. Die siebte Stufe von Eriksons Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung ist gekennzeichnet durch „Generativität vs. Stagnation“ (Erikson, 1963). Obwohl diese Stufe laut Erikson (1963) im mittleren Erwachsenenalter stattfindet, werden konkrete Altersangaben nicht genannt (Mor-Barak, 1995). Mor-Barak (1995) argumentiert, dass sich diese Stufe angesichts der erhöhten Lebenserwartung und der guten Gesundheitsversorgung bis ins hohe Alter (über 70 Jahre) erstreckt. Generativitätsmotive sind älteren Menschen wichtig, da sie bei der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen positive Emotionen erleben und Bestätigung erfahren (Zacher, Degner, Seevaldt, Frese & Lüdde, in Druck). Erste Studien in diesem Bereich deuten in der Tat darauf hin, dass *Generativität* mit zunehmendem Alter wichtiger wird (Lang & Carstensen, 2002 [Altersspanne: 20-90 Jahre]; McAdams & de St. Aubin, 1992 [Altersspanne: 19-68 Jahre]; Zacher et al., in Druck [Alters-

spanne: 19-60 Jahre]). In ähnlicher Weise zeigte sich, dass die *Bedeutsamkeit* der Arbeit für ältere Berufstätige wichtiger war als für jüngere Berufstätige (Lacy et al., 1983 [ältere Berufstätige: 40+ Jahre]; Rowe & Snizek, 1995). Demzufolge erwarte ich:

Hypothese 1: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von Generativitätsmotiven (Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität und Hilfeleistung).

2.3.2 Altersunterschiede in der Bedeutung von affektiven Motiven

Laut der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie werden aufgrund einer Veränderung der subjektiven Zeitperspektive emotionsbezogene Ziele mit dem Alter zunehmend wichtiger, während die Bedeutung von informationsbezogenen Zielen abnimmt (z. B. Carstensen, 2006). Da die verbleibende Restarbeitszeit gegen Ende der beruflichen Karriere kürzer wird und älteren Berufstätigen weniger berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden, kommt es vermutlich zu einer begrenzteren berufsbezogenen subjektiven Zeitperspektive und somit zu einer anderen Auswahl berufsbezogener Motive als bei jüngeren Berufstätigen. Berufsbezogene Aspekte, die mit einem positiven emotionalen Erleben verbunden sind, da sie die aktuelle Befindlichkeit optimieren und die persönliche Emotionsregulation verbessern, sollten mit dem Alter wichtiger werden. Folglich erwarte ich:

Hypothese 2a: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven (Interessante Tätigkeiten ausführen, Spaß und Freude und Wertschätzung).

Hypothese 2b: Der linear positive Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven wird durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt.

2.3.3 Altersunterschiede in der Bedeutung von sozialen Kontakten

Andere Menschen zu treffen und mit ihnen Zeit zu verbringen, kann unterschiedliche Bedürfnisse erfüllen. Während manche Menschen soziale Interaktionen und Kontakte als eine Quelle von Informationen sehen, schätzen andere Menschen die positiven Emotionen, die sie während sozialer Kontakte erleben und nutzen die soziale Unterstützung anderer zur

Emotionsregulation. Laut der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie unterscheiden sich jüngere und ältere Menschen in Bezug auf die Verfolgung informations- und emotionsbezogener Ziele (vgl. Carstensen, 2006). Demzufolge verfolgen jüngere Erwachsene mit sozialen Kontakten stärker informationsbezogene, zukunftsorientierte Ziele. Ältere Erwachsene dagegen messen den emotionsbezogenen Zielen mehr Bedeutung bei. Entsprechend nehme ich an, dass jüngere und ältere Erwachsene mit sozialen Interaktionen zwar unterschiedliche Ziele verfolgen, sich jedoch nicht darin unterscheiden, welche Bedeutung sie sozialen Kontakten einräumen, da soziale Kontakte in allen Altersgruppen von großer Bedeutung sind (vgl. Carstensen et al., 1999).

Hypothese 3: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung des Motivs Soziale Kontakte.

2.3.4 Altersunterschiede in der Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Wachstumsmotiven

Die Psychologie der Lebensspanne legt nahe, dass ältere Berufstätige im Vergleich zu ihren jüngeren KollegInnen weniger physische und kognitive Ressourcen zur Verfügung haben (z. B. Baltes et al., 1999). Somit haben ältere Menschen auch weniger Ressourcen, um zusätzlich zur Minimierung von Verlusten auch in die Maximierung von Gewinn zu investieren (vgl. Riediger & Freund, 2006 [ältere Menschen: 60-69 Jahre]). Darüberhinaus wird angenommen, dass ältere Menschen die verbleibende Zeit als begrenzt wahrnehmen und daher weniger bereit sind, in eine ungewisse Zukunft zu „investieren“ und stärker im „Hier und Jetzt“ leben (vgl. Carstensen et al., 1999).

Daher erwarte ich, dass Berufstätige eher zu Beginn ihrer beruflichen Karriere „Investitionen in die Zukunft“ tätigen, und somit Wachstumsmotiven, größere Bedeutung beimessen. Dabei kann es sich sowohl um intrinsische Wachstumsmotive wie beispielsweise *Selbstverwirklichung* als auch um extrinsische Wachstumsmotive wie beispielsweise das Vorantreiben der eigenen *Karriere* handeln.

Für extrinsische Wachstumsmotive legen bisherige empirische Ergebnisse einen negativen Zusammenhang mit dem Alter nahe. Das Alter hängt negativ mit der Bedeutung von *Karriere* (Birdi et al., 1997; Ford et al., 1985 [ältere Berufstätige: 50-67 Jahre]; Ingram & Bellenger, 1983 [Altersspanne: 20-65 Jahre]; Lacy et al., 1983 [ältere Berufstätige: 40+ Jah-

re]; Lefkowitz, 1994; Loscocco & Kalleberg, 1988; Rowe & Snizek, 1995) und *Geld* zusammen (Cherrington et al., 1979; Lacy et al., 1983 [ältere Berufstätige: 40+ Jahre]; Lefkowitz, 1994; Loscocco & Kalleberg, 1988; Rowe & Snizek, 1995). In Bezug auf intrinsische Wachstumsmotive zeigten bisherige empirische Untersuchungen ebenfalls negative Zusammenhänge zum Alter. Beispielsweise wurden für *Leistungsorientierung* und *Selbstverwirklichung* negative Zusammenhänge zum Alter gefunden (Baruch, O’Creevy, Hind & Vigoda-Gadot, 2004; Bateman & Strasser, 1984; Byrne, Kacmar, Stoner & Hochwarter, 2005; Ford et al., 1985 [ältere Berufstätige: 50-67 Jahre]; Ingram & Bellenger, 1983 [Altersspanne: 20-65 Jahre]; Rhodes, 1983; Steers & Spencer, 1977; Treadway, Hochwarter, Kacmar & Ferris, 2005). Ferner berichteten ältere Berufstätige ein geringeres Interesse daran, neue Sachverhalte zu *lernen* (Maurer et al., 2003). Hier ist jedoch kritisch anzumerken, dass die tatsächliche Beteiligung an Weiterbildungsangeboten dieses Ergebnis nur teilweise unterstützt (Renaud et al., 2004 [Altersspanne: 19-64 Jahre]; Simpson et al., 2002 [ältere Berufstätige: 50+ Jahre]). Aufbauend auf den theoretischen Überlegungen erwarte ich:

Hypothese 4a: Es gibt einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen Wachstumsmotiven (Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung und Vielfalt) als auch extrinsischen Wachstumsmotiven (Einfluss, Geld, Karriere und Status).

Hypothese 4b: Der linear negative Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven wird durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt.

In diesem Zusammenhang gibt es jedoch eine nennenswerte Ausnahme. Obwohl *Autonomie* als intrinsisches Wachstumsmotiv klassifiziert wurde, nehme ich an, dass dieses Motiv für ältere Berufstätige wichtiger ist als für jüngere Berufstätige. Für jüngere Berufstätige ist hohe *Autonomie*, die oft gleichbedeutend ist mit Verantwortung, eher unangenehm oder sogar beängstigend, da sie die nötigen Kompetenzen und Fertigkeiten zum selbstständigen eigenverantwortlichen Arbeiten eventuell noch nicht erworben haben. Im Gegensatz dazu entspricht die Ermöglichung von *Autonomie* und Handlungsspielräumen während der Arbeit vermutlich besonders den Bedürfnissen älterer Berufstätiger. Durch die Übertragung

von *Autonomie* und Verantwortung wird zum einen die Expertise älterer Berufstätiger gewürdigt und zum anderen erhalten ältere Berufstätige zusätzliche Möglichkeiten, etwaige altersbedingte Veränderungen ihrer Leistungsfähigkeit zu kompensieren (vgl. Baltes & Baltes, 1990).

Hypothese 5: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von Autonomie.

2.3.5 Altersunterschiede in der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven

Die relative Bedeutung von Motiven, die sich auf den Arbeitskontext beziehen, wird vermutlich stärker von nicht-beruflichen Faktoren und der generellen Lebenssituation der Berufstätigen beeinflusst als von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen. So ist anzunehmen, dass die Bedeutung von Motiven, die sich auf den Arbeitskontext beziehen, steigt, wenn Berufstätige planen, eine Familie zu gründen oder tatsächlich Eltern werden. Die Sicherheit und Stabilität des eigenen Arbeitsplatzes ist mit der Gründung einer Familie nicht nur für das eigene Leben von Bedeutung, sondern beeinflusst zum Teil auch das Leben anderer. Das Wohlergehen anderer hängt von nun an zum Teil von der eigenen *Gesundheit*, der *Arbeitsplatzsicherheit* und *-stabilität* ab und wird darüberhinaus davon beeinflusst, wie viel Zeit und Energie für die Familie aufgebracht werden kann. Im mittleren Alter (ab ca. 35 Jahren) haben Menschen viele unterschiedliche soziale Rollen inne und familiäre Verpflichtungen (z. B. die Erziehung der eigenen Kinder oder die Pflege der eigenen Eltern) sind zumeist höher als in anderen Altersgruppen (z. B. Heckhausen, 2001). Für ältere Berufstätige verlieren auf den Arbeitskontext bezogene Motive vermutlich etwas an Bedeutung, da es weniger familiäre Verpflichtungen gibt und ältere Berufstätige in den meisten Industrieländern relativ gut durch das Arbeitsrecht geschützt werden. In Deutschland stehen älteren Berufstätigen größtenteils mehr Urlaubstage zu, sie verdienen meist mehr Geld und sind in vielen Fällen vor Kündigungen besser geschützt als ihre jüngeren KollegInnen.

Bisherige empirische Studien haben zumeist lineare Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven untersucht. Die Ergebnisse zeigten positive Alterseffekte für *Freizeit* (Rowe & Snizek, 1995), *Gesundheit* (Heckhausen, 1997 [ältere Berufstätige: 60+ Jahre]; Ebner, 2005 [ältere Berufstätige: 65-85 Jahre]) und *Arbeitsplatzsicherheit* (Ingram & Bellenger, 1983 [Altersspanne: 20-65 Jahre]; MOW International

Research Team, 1987 [ältere Berufstätige: 50+ Jahre]; Rowe & Snizek, 1995). In diesen Studien wurden mögliche kurvenlineare Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung auf den Arbeitskontext bezogener Motive allerdings nicht berücksichtigt. In der vorliegenden Arbeit möchte ich daher die bestehende Forschung um die Untersuchung kurvenlinearer Zusammenhänge erweitern.

Hypothese 6: Es gibt einen kurvenlinearen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven (Freizeit, Gesundheit, Sicherheit und Stabilität).

Darüberhinaus wird der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung einzelner Motive möglicherweise durch eine Vielzahl von Moderatoren (z. B. Geschlecht, Art des Arbeitsplatzes, Ausbildung oder soziale Herkunft) beeinflusst. Dies kann zur Folge haben, dass die Ausmaße der Alterseffekte relativ gering sind. Dennoch erwarte ich, dass das Alter einen ausreichend großen Effekt hat, um auch in Studien mit sehr heterogenen Stichproben signifikante Ergebnisse zu liefern.

2.4 Zielorientierung in Bezug auf berufsbezogene Motive

Zielorientierung beschreibt die Art und Weise, mit der Menschen ihre Ziele verfolgen, und lässt sich auf unterschiedliche Weisen klassifizieren. Es gibt beispielsweise Unterscheidungen zwischen Ego- und Aufgabenorientierung (Nicholls, 1984), Leistungs- und Lernorientierung (Dweck, 1991), Aufrechterhaltungs- und Veränderungsorientierung (Ford, 1992) oder „Approach“- und „Avoidance“-Motivation (z. B. Elliot, 2008). Die Unterscheidung zwischen „Approach“- und „Avoidance“-Motivation ist wohl die prominenteste Klassifizierung von Zielorientierungen, die in vielen psychologischen Theorien wiederzufinden ist (Elliot, 1999). Die „Approach“-Motivation ist auf das Erreichen positiver Ergebnisse gerichtet, während die „Avoidance“-Motivation sich auf die Verhinderung negativer Ergebnisse bezieht (vgl. Elliot & Covington, 2001).

In der Psychologie der Lebensspanne wird in Bezug auf die Verfolgung von Zielen vielfach zwischen Wachstum, Aufrechterhaltung und Regulation von Verlust unterschieden (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998; Baltes et al., 1999; Ebner, Freund & Baltes, 2006). *Wachstum* beschreibt ähnlich wie die „Approach“-Motivation das Streben nach einem

höheren Niveau an Funktionsstatus. *Aufrechterhaltung* dagegen konzentriert sich auf die Beibehaltung des erreichten Funktionsniveaus. *Verlustregulation* schließlich stellt den Funktionsstand auf einem niedrigen Niveau sicher, wenn Prozesse der Aufrechterhaltung nichts mehr ausrichten (Baltes, 1997). In dem normativen SOK-Modell wird erfolgreiche Entwicklung von drei Prozessen bestimmt: Selektion, Optimierung und Kompensation. Während sich Selektion auf die Auswahl von Zielen bezieht, beschreiben sowohl Optimierung als auch Kompensation Zielorientierungen.

Both optimization and compensation are processes of goal pursuit and comprise the same behaviors (e.g., investing time and effort). They differ regarding the focus on achieving higher levels of functioning (optimization) versus counteracting internal or external losses (compensation). (Freund, 2006, S. 240)

Optimierung beschreibt demnach Wachstum. Demgegenüber kann die Reaktion auf Verluste bzw. Kompensation auf zweierlei Arten ausgedrückt werden: (1) Aufrechterhaltung (d. h. die Erhaltung der momentanen Funktionsweise) und (2) Vermeidung von Verlust (Freund, 2006; Freund et al., 1999).

Da während der gesamten Lebensspanne Gewinne und Verluste erlebt werden, sind alle drei Zielorientierungen in jedem Alter beobachtbar. Sie sind jedoch in verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Freund, 2006). In Theorien zur Psychologie der Lebensspanne wird davon ausgegangen, dass jüngere Erwachsene eher nach Wachstum und Vergrößerung ihrer Ressourcen streben, während ältere Erwachsene zunehmend mit der Reaktion auf Verluste beschäftigt sind (z. B. Baltes et al., 1998; Brandtstädter, 1998; Heckhausen & Schulz, 1995). Darauf aufbauend könnte man erwarten, dass jüngere Erwachsene mehr optimieren, während ältere Erwachsene mehr kompensieren (d. h. aufrechterhalten und Verlust vermeiden). Die Gründe hierfür sind zum einen der zunehmende Verlust von Ressourcen mit dem Alter und zum anderen die unterschiedlichen Reaktionen von jüngeren und älteren Menschen auf Verlust. In den folgenden Abschnitten wird auf diese zwei Punkte genauer eingegangen, von ausgewählten empirischen Befunden berichtet und darauf aufbauend Hypothesen formuliert.

2.4.1 Zunehmender Verlust von Ressourcen mit dem Alter

Obwohl es über die gesamte Lebensspanne Gewinne und Verluste gibt, wird dieses Verhältnis mit dem Alter zunehmend negativer (Baltes, 1997; Brandstädter, 1998; Staudinger, Marsiske & Baltes, 1995). Ältere Erwachsene erleben zunehmend Verluste, da es mit dem Alter vermehrt zur Einschränkung internaler und externaler Ressourcen kommt (Freund et al., 1999). Ressourcen können sich dabei u.a. auf biologisch-genetische, sozial-kulturelle oder andere psychologische Kapazitäten beziehen (Freund et al., 1999). Die biologisch-genetischen Ressourcen für die Zielverfolgung verringern sich mit dem Alter, da beispielsweise die Funktionen der Wahrnehmung (d. h. Hören, Sehen, Tastsinn, Geruchssinn, Vestibulärsystem, Sensitivität gegenüber Berührung, Schmerz oder Temperatur) vermindert sind (vgl. Freund & Riediger, 2003). Empirische Ergebnisse bestätigten einen linearen Rückgang der sensorischen Funktionsbereiche bereits ab dem Alter von 20 Jahren (Baltes & Lindenberger, 1997 [Altersspanne: 25-104 Jahre]; Lövdén & Wahlin, 2005 [Altersspanne: 20-80 Jahre]). Es kommt zudem bereits in jungen Jahren zu einem Rückgang der Anzahl sozialer Kontakte mit fortschreitendem Alter (Carstensen, 1992 [Altersspanne: 17-50 Jahre]) der sich bis ins hohe Alter fortsetzt (z. B. Ajrouch, Antonucci & Janevic, 2001 [Altersspanne: 20-93 Jahre]; Lang & Carstensen, 1994 [Altersspanne: 70-104 Jahre])³. Weitere wichtige Ressourcen für die Verfolgung von Zielen sind kognitive Kapazitäten. Empirische Untersuchungen zeigen vielfach eine Abnahme der fluiden Intelligenz mit dem Alter (z. B. Salthouse, 1999). Kritisch anzumerken ist dabei jedoch, dass viele empirische Untersuchungen der fluiden Intelligenz Querschnittstudien sind, und dass der Abfall der fluiden Intelligenz in Längsschnittstudien zumeist geringer ausfällt (z. B. Schaie, 1996). Zudem sind das Alter und die berufliche Leistung in verschiedenen Meta-Analysen unkorreliert (z. B. McEvoy & Cascio, 1989; Schmidt & Hunter, 1998). Eine mögliche Erklärung für diesen fehlenden Zusammenhang ist, dass ältere Berufstätige bereits Maßnahmen ergriffen und Strategien eingesetzt haben, um Verlusten der kognitiven Kapazität entgegenzuwirken. So können ältere Berufstätige beispielsweise Einbußen in der fluiden Intelligenz durch Expertise und berufliches Wissen ausgeglichen oder schwierige Tätigkeiten aufgrund ihrer zumeist höheren beruflichen Stellung auf andere MitarbeiterInnen übertragen. Andererseits könnten diese Ergebnisse auch durch

³ Die Anzahl der sozialen Beziehungen einer Person gibt jedoch nicht zwangsweise Auskunft über die Qualität der sozialen Beziehungen (vgl. Birditt & Antonucci, 2007).

den sogenannten „Healthy worker“-Effekt erklärt werden (de Zwart, Frings-Dresen & van Dijk, 1995). Mit dem „Healthy worker“-Effekt wird die längere Berufstätigkeit gesünderer und damit auch leistungsstärkerer MitarbeiterInnen beschrieben (Reshetyuk, 1992).

Der externale Ressourcenverlust mit zunehmendem Alter kann im Arbeitskontext sehr unterschiedliche Bereiche betreffen, ist jedoch in den meisten Fällen durch Altersstereotypen und auch Altersdiskriminierung bedingt (s. Finkelstein et al., 1995). Ungeachtet der tatsächlichen beruflichen Leistung haben (v.a. jüngere) KollegInnen und Vorgesetzte vielfach ein negatives Bild von älteren Berufstätigen. Das heißt, sie denken, dass ältere Berufstätige schlechtere berufliche Leistungen erbringen, ungern an Weiterbildungsangeboten teilnehmen, unfähig sind, neue Sachverhalte und Methoden zu erlernen, und weniger umstellungsbereit und flexibel sind (vgl. Finkelstein et al., 1995; Greller & Simpson, 1999; Sterns & Miklos, 1995). Dies hat vielfach zur Folge, dass weniger organisationale Ressourcen in die Weiterbildung und die Entwicklung älterer Berufstätiger investiert werden (vgl. Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001; Maurer & Rafuse, 2001; Renaud et al., 2004 [Altersspanne: 19-64 Jahre]; Sterns & Miklos, 1995). Dennoch ist anzumerken, dass ältere Berufstätige auch externale Ressourcengewinne erfahren können. So wird mit zunehmendem Alter meist auch eine höhere Gehaltsklasse erreicht und somit stehen älteren Berufstätigen mehr materielle Ressourcen zur Verfügung (Sterns & Miklos, 1995). Es ist jedoch fraglich, ob dieser materielle Vorteil im Arbeitskontext sehr bedeutsam ist, da privates Geld während der Arbeit nur selten Verwendung findet.

Mit zunehmender Menge von Verlusten wird deren Bewältigung immer wichtiger (Baltes & Baltes, 1990; Brandstädter & Greve, 1994; Freund et al., 1999; Marsiske, Lang, Baltes & Baltes, 1995; Staudinger et al., 1995). Im älteren Erwachsenenalter werden präventive oder korrektive Handlungen ausgeführt, um persönliche oder sozial erwünschte Leistungen oder Verhaltensweisen aufrechtzuerhalten. Das bedeutet, dass Kompensationshandlungen darauf abzielen, ein erwünschtes Handlungsergebnis trotz des Verlustes von Ressourcen zu erreichen, und dass mit zunehmender Erfahrung von Verlust und immer größer werdenden Einbußen korrektive Tendenzen steigen (Brandstädter, 1998). Die Bedrohung von Ressourcen sollte in höherem Alter demnach zu einer erhöhten Motivation für Kompensation in Form von *Aufrechterhaltung* und *Vermeidung von Verlusten* führen (vgl. Freund, 2006; Freund et al., 1999).

2.4.2 Altersunterschiede in der Reaktion auf Ressourcenverluste

Es wird angenommen, dass jüngere und ältere Erwachsene unterschiedlich auf Verlust reagieren (Freund & Ebner, 2005). Jüngere Erwachsene tendieren im Fall von Verlust vermutlich eher dazu, ihre Ziel-Hierarchie zu ändern, indem sie sich mehr auf Ziele konzentrieren, die nicht von Verlust betroffen sind. Bei älteren Erwachsenen dagegen wird vermutet, dass sie sich mehr anstrengen, eine bestimmte Leistung aufrechtzuerhalten, wenn sie mit dem Verlust von Ressourcen konfrontiert werden (Freund & Ebner, 2005). Da jüngere Erwachsene zumeist über eine längere subjektive Zeitperspektive verfügen, haben sie die Möglichkeit neue Ressourcen aufzubauen und neue Dinge zu lernen (Freund & Ebner, 2005). Für ältere Erwachsene dagegen ist die Verfolgung neuer Ziele kostenintensiver. In Anbetracht sich verringernder Ressourcen wird es notwendig, die verbleibenden Ressourcen fokussiert und möglichst effektiv einzusetzen (Freund & Ebner, 2005). Es ist häufig zu aufwändig, ein neues Ziel zu verfolgen, da weniger Wissen über das neue Ziel zur Verfügung steht und es viel Zeit und Anstrengung kosten würde, an Informationen zu gelangen, wie dieses Ziel zu erreichen ist.

Darüberhinaus ist es schwierig, Ziele, die seit langer Zeit verfolgt werden, aufzugeben. Der „Sunk Cost“-Effekt beschreibt die Schwierigkeit, sich von Zielen zu distanzieren, die über längere Zeit verfolgt wurden in Bezug auf ökonomisches Verhalten (Arkes & Ayton, 1999). Je mehr eine Person bereits in die Zielerreichung investiert hat (z. B. Zeit oder Geld), umso schwieriger ist es, diese Investitionen als „verlorene Kosten“ aufzugeben. Menschen sind sogar noch mehr dazu geneigt, in dieses Ziel zu investieren, um es dennoch zu erreichen (Arkes & Ayton, 1999). Es wird demnach umso schwieriger, sich von einem Ziel zu distanzieren, je mehr bereits investiert wurde, wobei die bereits getätigten Investitionen mit steigendem Alter mehr werden. Mit zunehmendem Alter wird somit auch die Tendenz für die Aufrechterhaltung von Zielen und die Vermeidung von Verlust stärker (vgl. Freund & Ebner, 2005).

2.4.3 Ausgewählte empirische Befunde zu Altersunterschieden in der Zielorientierung

Empirische Untersuchungen von Altersunterschieden in der Zielorientierung liefern zusätzliche Anhaltspunkte für die Annahme, dass jüngere Berufstätige eher versuchen, verschiedene berufliche Aspekte zu optimieren, während ältere Berufstätige eher den jetzigen Zustand aufrechterhalten und möglichen Verlusten entgegenwirken wollen. Ogilvie, Rose und Heppen (2001) erhoben beispielsweise motivationale Orientierungen mit Hilfe von Interviews. In zwei Studien wurden jüngere (15-17 Jahre), mittelalte (35-46 Jahre) und ältere Erwachsene (66-82 Jahre) gebeten, ihre persönlichen Ziele zu nennen und ihre Zielorientierung anzugeben. Diese Ziele konnten sich auf unterschiedliche Lebensbereiche beziehen (z. B. Arbeit, Familie, soziale Beziehungen, Hobbies). Die Zielorientierungen wurden nach vier Tendenzen kategorisiert: Optimierung, Aufrechterhaltung, Vermeiden von negativen Zuständen und Beseitigen von negativen Zuständen. Die Ergebnisse zeigten, dass alle drei Altersgruppen mehr Optimierung berichteten als andere Zielorientierungen. Die Optimierungs-Orientierung nahm allerdings von der jüngsten zur mittelalten und zur älteren Gruppe signifikant ab. Im Gegensatz dazu nahm die Aufrechterhaltungs-Orientierung über die Altersgruppen hinweg signifikant zu. Auch wenn Alter in dieser Studie nicht kontinuierlich untersucht wurde, deuten die Ergebnismuster auf lineare Trends hin (d. h. eine lineare Abnahme der Optimierungs-Orientierung mit dem Alter und eine lineare Zunahme der Aufrechterhaltungs-Orientierung mit dem Alter). Zusätzlich berichtete die mittelalte Gruppe im Vergleich zu den anderen beiden Altersgruppen mehr Bestreben, negative Zustände zu beseitigen, während sich für die Vermeidung von negativen Zuständen keine signifikanten Ergebnisse zeigten. Die Autoren liefern leider keine Ergebnisse speziell für Ziele im Arbeitskontext.

Ebner et al. (2006) führten mehrere Studien durch, wobei sie die Zielorientierung bei selbstgenerierten Zielen untersuchten. Die StudienteilnehmerInnen formulierten zunächst eigene Ziele und mussten anschließend angeben, auf welche Art sie die Ziele verfolgten, d. h. je ein Item für Optimierung, Aufrechterhaltung und Vermeidung von Verlust. Die Ergebnisse zeigten, dass jüngere Erwachsene (18-26 Jahre) mehr Optimierung berichteten als ältere Erwachsene (65-85 Jahre). Ältere Erwachsene berichteten mehr Aufrechterhaltung und Vermeidung von Verlust als mittelalte Erwachsene (40-59 Jahre) und diese berichteten wiederum mehr als jüngere Erwachsene. In dieser Studie wurde Alter nicht kontinuierlich

erhoben. Gleichwohl deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Aufrechterhaltungs-Orientierung und Verlustvermeidungs-Orientierung mit dem Alter linear ansteigt. Die selbst-generierten Ziele dieser Studie bezogen sich auf sehr unterschiedliche Lebensbereiche (z. B. Partnerschaft, körperliche Fähigkeiten, geistige Fähigkeiten, Familie, Gesundheit, Wohlbefinden, Freizeit und Hobbies, finanzielle Situation und persönlicher Besitz, Bildung, Arbeit und arbeitsähnliche Beschäftigungen). Auch in dieser Studie liefern die Autoren keine Ergebnisse getrennt nach den unterschiedlichen Lebensbereichen und daher auch nicht gesondert für den Arbeitskontext.

Welche Rolle die Verwendung von SOK-Strategien im Arbeitskontext haben kann, zeigen Studien von Wiese, Freund und Baltes (2000) sowie Bajor und Baltes (2003). Wiese et al. (2000) untersuchten die Verwendung von SOK-Strategien im Kontext von meist schwer zu vereinbarenden beruflichen und familiären Zielen bei jüngeren Erwachsenen (25-36 Jahre). Die Ergebnisse zeigten, dass Menschen, die mehr SOK-Strategien verwendeten, eine höhere allgemeine Zufriedenheit, Arbeitszufriedenheit und familiäre Zufriedenheit berichteten. Weitere Analysen zeigten, dass hierbei Optimierung der stärkste Prädiktor war. Auch Bajor und Baltes (2003) konnten für eine altersheterogene Stichprobe im Arbeitskontext zeigen, dass die berichtete Verwendung von SOK-Strategien berufliche Leistung (erhoben mit Selbst- und Fremdeinschätzung) signifikant vorhersagte.

Aufgrund des zunehmenden Verlustes von Ressourcen mit dem Alter und den unterschiedlichen Reaktionen jüngerer und älterer Menschen auf Verlust, erwarte ich für den beruflichen Kontext (in Erweiterung bisheriger empirischer Befunde):

Hypothese 7a: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von Aufrechterhaltung und zwischen dem Alter und der Stärke von Vermeidung von Verlust in Bezug auf die Verfolgung berufsbezogener Ziele.

Hypothese 7b: Es gibt einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von Optimierung in Bezug auf die Verfolgung berufsbezogener Ziele.

3 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird zunächst die Auswertungsmethodik der ipsativen Daten beschrieben und anschließend das Forschungsdesign vorgestellt.

3.1 Auswertungsmethodik der ipsativen Daten

In Abschnitt 3.1.1 werden Rating- und Ranking-Verfahren verglichen sowie Vor- und Nachteile beider Verfahren diskutiert. Die in der vorliegenden Forschungsarbeit eingesetzten Auswertungsverfahren zur Analyse der Rangdaten des RBM werden in den Abschnitten 3.1.2 bis 3.1.5 vorgestellt.

3.1.1 Rating- versus Ranking-Verfahren

Das RBM wurde als Ranking-Verfahren konzipiert. Obwohl Ranking- und Rating-Verfahren deutlich korrelieren, gibt es eine bereits lang andauernde Debatte darüber, ob Ranking- oder Rating-Verfahren besser dazu geeignet sind, die subjektive Bedeutung von Motiven zu erheben (Ovadia, 2004)⁴.

Daten, die mit Rating-Skalen erhoben wurden, erfüllen die Bedingungen für parametrische statistische Auswertungen. So könnte für Rating-Daten beispielsweise eine Faktorenanalyse zur Untersuchung der Motivstruktur durchgeführt werden. Ergebnisse von Rating-Skalen können jedoch aufgrund von unterschiedlichen Ankerpunkten oder sozialer Erwünschtheit verzerrt sein (Alwin & Krosnick, 1985). Da die meisten Werte sehr positiv besetzt sind, sind sie sehr sozial erwünscht und es ist sehr gut möglich, dass die StudienteilnehmerInnen nicht zwischen einzelnen Motiven unterscheiden, sondern alle Motive als sehr wichtig einstufen. Aufgrund solcher Beantwortungstendenzen können sogenannte Deckeneffekte auftreten (Rokeach, 1973). Bei Deckeneffekten werden viele Objekte mit starker, aber unterschiedlicher Merkmalsausprägung mit der obersten Kategorie der Skala (der „Decke“) bewertet, wodurch Unterschiede zwischen den Objekten verschwinden (Bortz & Döring, 2006).

⁴ Rating- und Ranking-Daten der Rokeach Value Survey korrelieren beispielsweise zwischen .91 und .98 auf Gruppenebene und zwischen .31 und .78 auf Individualebene (Feather, 1973; Moore, 1975; Ranking & Grube, 1980). Für Erziehungswerte zeigte sich eine ähnlich hohe Korrelation auf Gruppenebene (.97; Alwin & Krosnick, 1985).

Mit der Verwendung von Ranking-Verfahren wird versucht, sozial erwünschtes Antwortverhalten zu minimieren (Rokeach, 1973), da Rangreihungs-Verfahren dazu geeignet sind Antworttendenzen zu verhindern (Cunningham, Cunningham & Green, 1977). Ranking-Verfahren sind zwar anspruchsvoll, erfordern viel Konzentration und es dauert länger eine Rangreihe zu erstellen, als eine Rating-Skala zu verwenden, führen aber zu einer besseren Datenqualität als Rating-Skalen (Alwin & Krosnick, 1985). Zudem ermöglichen Ranking-Verfahren die Untersuchung der hierarchischen Struktur von Motiven (z. B. Feather, 1973; Rokeach, 1973).

Daten, die durch Ranking-Verfahren erhoben wurden, sind allerdings schwerer zu analysieren als Rating-Daten. Ranking-Verfahren sind ipsative Messungen, deren Vor- und Nachteile schon lange diskutiert werden (vgl. Cattell, 1944; Ovadia, 2004). Unter ipsativen Daten versteht man Daten, bei denen die Summe der einzelnen Datenpunkte bei allen Personen gleich ist. Im Falle des RBM bedeutet dies Folgendes: Wenn eine Person 20 von 21 Motiven in eine Rangreihe gebracht hat, ist der Rang des 21. Motivs vorbestimmt (unabhängig vom wahren Wert). Die einzelnen Datenpunkte sind demnach nicht unabhängig voneinander, sondern vielmehr negativ korreliert (Hicks, 1970).

Daraus ergeben sich eine Reihe von Schwierigkeiten. Da die Anzahl der möglichen Ränge (bzw. die Anzahl der in eine Rangreihe zu bringenden Items) für ein Ranking-Verfahren festgelegt ist, ist die Summe der einzelnen Messwerte eine Konstante. Dies verletzt eine Grundannahme der klassischen Testtheorie (Axiom 5: Die Standardfehler verschiedener Datenpunkte sind voneinander unabhängig; Bortz & Döring, 2006). Einige Autoren folgern daraus, dass ipsative Daten nur zum intraindividuellen Vergleich herangezogen werden dürfen und nicht zum interindividuellen Vergleich, da sie keine Informationen über den absoluten Wert liefern (z. B. Baron, 1996; Hicks, 1970). Zusätzlich beinhalten ipsative Daten auch keine Informationen über die Größe der Abstände zwischen den Rängen (Neubarth, 2008).

Andere Autoren jedoch empfehlen die Verwendung von ipsativen Daten trotz ihrer Interdependenz (z. B. Ball-Rokeach & Loges, 1994; Saville & Willson, 1991). Insbesondere bei der empirischen Untersuchung von Motiven und Werten, von denen angenommen wird, dass sie hierarchisch repräsentiert sind, waren ipsative Verfahren im Vergleich zu anderen Verfahren bessere Messinstrumente, da sie den wahren Wert genauer abbilden als andere

Verfahren (Miethe, 1985; Ravlin & Meglino, 1987). Miethe (1985) konnte zeigen, dass ipsative Techniken besser als normative Techniken sind: „*rank-order scaling is shown to be the best technique to measure human values*“ (Miethe, 1985, S. 441). Ravlin und Meglino (1987) verwendeten vier unterschiedliche Verfahren zur Messung berufsbezogener Motive. Die Autoren verglichen die Ergebnisse dieser vier verschiedenen Verfahren mit den Ergebnissen einer Wahrnehmungs- und einer Entscheidungsaufgabe, um zu bestimmen, welches der Verfahren besser dazu geeignet ist die Wahrnehmung und das tatsächliche Verhalten vorherzusagen. Bei den Verfahren handelte es sich um Forced-Choice-Fragen, ein Rating-Verfahren mit Verwendung einer 5-stufigen Likert-Skala, ein Ranking-Verfahren und ein Point-Assignment-Verfahren (d. h. die Verteilung von 25 Punkten auf vier Motive) zur Messung der subjektiven Bedeutung von vier berufsbezogenen Motiven (Aufrichtigkeit, Fairness, Hilfeleistung und Leistung). Bei der Wahrnehmungsaufgabe handelte es sich um eine sogenannte „pseudorecognition exercise“. Den StudienteilnehmerInnen wurden je eine Millisekunde lang 25 sinnfreie Wörter gezeigt. Ihnen wurde erklärt, dass sie die Wörter zwar nicht sehen können, den Inhalt der Wörter jedoch unbewusst aufnehmen. Nach jeder Präsentation sollten die StudienteilnehmerInnen das Wort einem der berufsbezogenen Motive zuordnen. Die Häufigkeiten bei diesen Zuordnungen bilden die Ergebnisse der Wahrnehmungsaufgabe für die vier Motive. Diese Häufigkeitsdaten der berufsbezogenen Motive korrelierten signifikant positiv mit den Daten des Ranking- und des Point-Assignment-Verfahrens, sie korrelierten jedoch nicht mit den Daten der Forced-Choice-Fragen oder der Rating-Skala. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Motive, die innerhalb einer Rangreihe als wichtiger eingestuft werden, bzw. die Motive, die in dem Point-Assignment-Verfahren mehr Punkte erhalten haben, gut dazu geeignet sind, die Wahrnehmung vorherzusagen. In der Entscheidungsaufgabe beurteilten die StudienteilnehmerInnen 20 fiktive Angestellte auf der Basis von Arbeitsberichten, die Informationen über die Leistungen der Angestellten entlang der vier Motivkategorien enthielten. Bei der Beurteilung handelte es sich um ein Einzelitem (mit der Antwortskala „hervorragend (1)“ bis „mangelhaft (7)“). Für jede/n StudienteilnehmerIn wurde eine Regression durchgeführt („within-subject regression analysis“), um zu bestimmen, welche der vier Motivausprägungen der fiktiven Angestellten am besten dazu geeignet war, die Beurteilungen vorherzusagen. Die Beta-Gewichte der Motivkategorien dieser Regressionen korrelierten signifikant positiv mit den entsprechenden berufsbezogenen Motiven der Stu-

dienteilnehmerInnen erhoben mit Forced-Choice-Fragen, Ranking-Verfahren und Point-Assignment-Verfahren. Sie korrelierten jedoch nicht mit den Werten der Rating-Skala. Demnach sind Forced-Choice-Fragen, Ranking-Verfahren und Point-Assignment-Verfahren besser dazu geeignet, tatsächliches Verhalten vorherzusagen als Rating-Verfahren. Die Autoren schlussfolgern, dass Ranking-Verfahren besser dazu geeignet sind, berufsbezogene Motive zu erfassen als Rating-Skalen, da sie soziale Erwünschtheit verhindern, und daher tatsächliches Verhalten besser vorhersagen (Ravlin & Meglino, 1987).

Ob nun Rangreihungen oder Ratings besser dazu geeignet sind, ein Konstrukt zu erfassen, lässt sich nur in Abhängigkeit der theoretischen Überlegungen und Fragestellung eindeutig beurteilen (Neubarth, 2008). Da Werte hierarchisch angeordnet sind, sollten sie mit Ranking-Verfahren erhoben werden (Rokeach, 1968). In Situationen, in denen das Verhalten von zwei oder mehr unterschiedlichen Motiven beeinflusst werden kann, wird es eher von dem Motiv beeinflusst, das in der Rangfolge *wichtiger* ist als die anderen Motive (vgl. Ravlin & Meglino, 1987). Somit ist auch ein Vergleich zwischen Personen möglich: Erhält ein Motiv von einer Person (A) einen höheren Rang als von einer anderen Person (B), so kann man daraus schließen, dass das Verhalten von Person A stärker von diesem Motiv beeinflusst wird, als es bei Person B der Fall ist. Person A ist dieses Motiv somit *wichtiger* als Person B. Folglich wird in der aktuellen Studie ein Ranking-Verfahren verwendet, um die subjektive Bedeutung berufsbezogener Motive zu erfassen.

Da ipsative Daten interkorreliert sind, können viele klassische Auswertungsverfahren nicht angewendet werden (vgl. Ovadia, 2004). Im Folgenden werden daher weniger bekannte Verfahren zur Analyse ipsativer Daten vorgestellt, die in der vorliegenden Forschungsarbeit auf Rangdaten angewendet wurden. Obwohl es neben Rangdaten auch andere Formen von ipsativen Daten gibt (z. B. Daten aus Point-Assignment-Verfahren), werden die Begriffe „ipsative Daten“ und „Rangdaten“ im Weiteren synonym verwendet.

3.1.2 Deskriptive Maße

Für die deskriptive Beschreibung von Rangdaten eignen sich die Medianreihung sowie Distanzmaße.

Medianreihung

Ein deskriptives Maß für ipsative Daten ist die Medianreihung nach der sogenannten ungarischen Methode (Yoon & Hwang, 1995). Bei dieser Methode wird eine Rangreihe für die gesamte Stichprobe gefunden, für die die Summe aller Differenzen zu individuellen Rangreihen minimal ist. Bei dieser sehr rechenintensiven Methode werden zunächst die Distanzen der Items zu den einzelnen Rängen bestimmt und in einer Items-X-Ränge-Matrix dargestellt. In den nächsten zwei Schritten werden die Zeilen- bzw. Spaltenminima von den Distanzen abgezogen. Das Ziel hierbei ist, dass in jeder Zeile und jeder Spalte genau eine Null vorkommt und dadurch jedes Item einem Rang eindeutig zugeordnet werden kann. Wird dies jedoch durch die Subtraktion der Zeilen- bzw. Spaltenminima noch nicht erreicht, werden durch erneute Subtraktion neue Nullen erzeugt.

Zur Veranschaulichung, ist in Tabelle 3.1 ein exemplarischer Datensatz dargestellt, der die Rangreihen der Motive *Geld*, *Lernen* und *Freizeit* von vier Personen zeigt. Im ersten Schritt werden die Daten aus Tabelle 3.1 mit Hilfe von Differenz-Gleichungen (Tabelle 3.2) in die Items-X-Ränge-Matrix (Tabelle 3.3) transformiert.

Tabelle 3.1

Beispiel einer Datenmatrix

	Person 1	Person 2	Person 3	Person 4
Geld	3	1	3	2
Lernen	1	3	1	3
Freizeit	2	2	2	1

Tabelle 3.2

Gleichungen zur Berechnung der Distanzen zwischen Objekten und Rängen

	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Geld	$d = 3-1 + 1-1 + 3-1 + 2-1 $	$d = 3-2 + 1-2 + 3-2 + 2-2 $	$d = 3-3 + 1-3 + 3-3 + 2-3 $
Lernen	$d = 1-1 + 3-1 + 1-1 + 3-1 $	$d = 1-2 + 3-2 + 1-2 + 3-2 $	$d = 1-3 + 3-3 + 1-3 + 3-3 $
Freizeit	$d = 2-1 + 2-1 + 2-1 + 1-1 $	$d = 2-2 + 2-2 + 2-2 + 1-2 $	$d = 2-3 + 2-3 + 2-3 + 1-3 $

Tabelle 3.3

Distanzen zwischen Objekten und Rängen

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Minimum
Geld	5	3	3	3
Lernen	4	4	4	4
Freizeit	3	1	5	1

Im nächsten Schritt werden die Zeilenminima von den Distanzen abgezogen und die Nullen so bearbeitet, dass in jeder Spalte und in jeder Zeile genau eine Null markiert ist (s. Tabelle 3.4). Für das Beispiel entsteht bereits an dieser Stelle eine eindeutige Lösung mit folgender Medianreihung: Rang 1 = Lernen, Rang 2 = Freizeit, Rang 3 = Geld. Eine detaillierte Beschreibung dieser Methode findet sich bei Yoon und Hwang (1995).

Tabelle 3.4

Ergebnis der Medianreihung

	Platz 1	Platz 2	Platz 3
Geld	2	0	0
Lernen	0	0	0
Freizeit	2	0	4

Distanzmaße

Ein weiteres deskriptives Maß für ipsative Daten sind Distanzmaße. Distanzmaße geben bivariate Koeffizienten an, die nicht durch die Interkorrelation der Rangdaten verzerrt sind (Neubarth, 2008). Neben den Medianreihungen liefern auch Distanzmaße deskriptive Informationen. Für Rangdaten werden speziell die City-Block-Metrik, die euklidische Distanz und der Jaccard-II-Koeffizient empfohlen (Neubarth, 2008). In der folgenden Forschungsarbeit habe ich mich für die City-Block-Metrik als Distanzmaß entschieden, da hier alle Distanzen gleich gewichtet werden und diese Metrik besonders für ordinale Daten empfohlen wird (vgl. Neubarth, 2008).

3.1.3 Reliabilitätsmaß

Die Retest-Reliabilität wurde mit Hilfe von Spearman-Rho-Korrelationen (auf individueller Ebene) ermittelt (sog. „profile correlation“; vgl. Low et al., 2005; Zytowski, 1976). Zunächst wurde für jede Person die Spearman-Rho-Korrelationen ihrer zwei Rangreihen (d. h. die Rangreihe der ersten Messung und die Rangreihe der zweiten Messung) berechnet. Spearman-Rho-Korrelationen wurden verwendet, da sie für Rangdaten geeignet sind (Bortz & Döring, 2006). Die Retest-Reliabilität ergab sich aus der mittleren Korrelation dieser individuellen Korrelationen, die mit Hilfe von Fischers Z-Transformationen bestimmt wurde.

3.1.4 Strukturanalyse

Die Struktur der berufsbezogenen Motive wurde mit dem sogenannten „multidimensional unfolding“ (MDU; multidimensionale Entfaltung), einer Form der multidimensionalen Skalierung, analysiert. Das Unfolding ist ein für Rangdaten geeignetes Skalierungsverfahren (Borg & Groenen, 2005; Borg & Staufenbiel, 2007). Bei dem Unfolding werden Items und Idealpunkte von Personen so in einem mehrdimensionalen Raum angeordnet, dass die Entfernungen zwischen dem Idealpunkt einer Person und den Items die Rangreihe der Person widerspiegelt. In Abbildung 3.1 ist eine MDU-Konfiguration für die Daten aus Tabelle 3.1 abgebildet. Von jedem Idealpunkt einer Person geht je eine Linie zu den Motiven Geld, Lernen und Freizeit. Die Länge dieser drei Linien spiegelt die Rangreihe einer Person wieder.

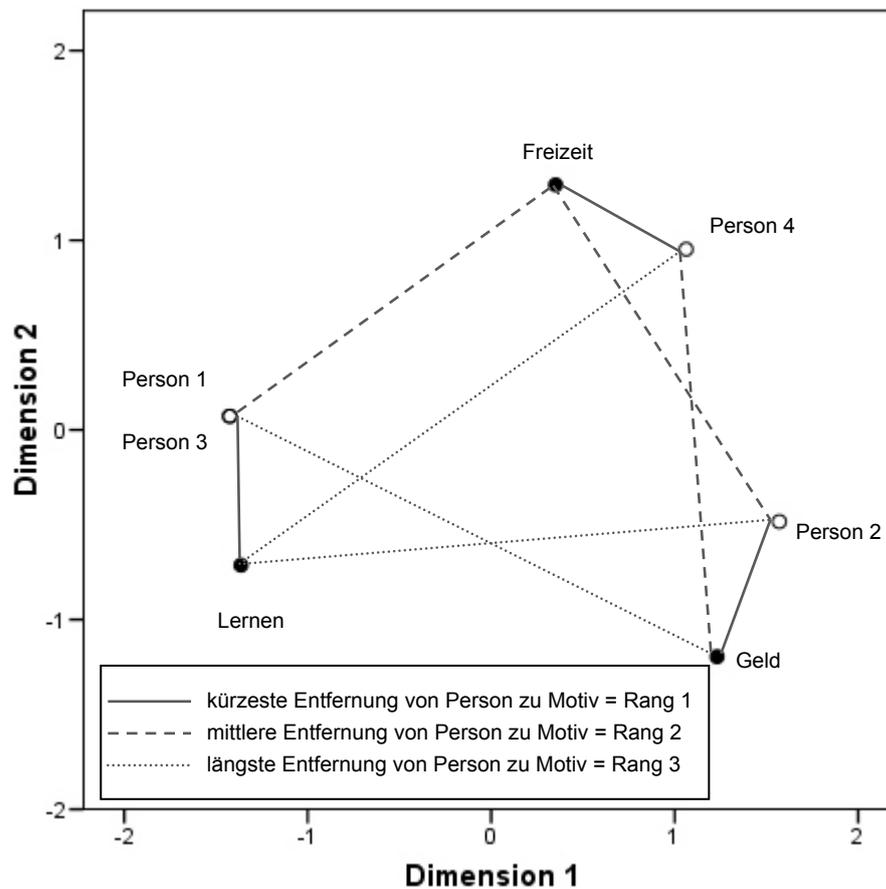


Abbildung 3.1. *Beispiel für ein zweidimensionales MDU*

Die Interpretation einer MDU-Lösung besteht in der Übertragung von inhaltlichem Wissen auf die Konfiguration. Dabei wird die Konfiguration in *Regionen* geteilt. Regionen sind Teilgebiete der Konfiguration, die zusammen den ganzen Raum abdecken, sich jedoch nicht überlappen und den Raum dadurch *partitionieren* (Borg & Staufenbiel, 2007). Klassische Partitionierungen sind axial, modular und polar. In Abbildung 3.2. sind Beispiele für diese Partitionierungen dargestellt. In diesen Konfigurationen wurden die Itempunkte eines Konstrukts durch Gruppenzugehörigkeit innerhalb dieses Konstrukts ersetzt. Axiale und modulare Partitionierungen verweisen auf eine Ordnung zwischen der a-, b- und c-Gruppe. Eine polare Partitionierung verweist auf gleichwertige Gruppen (Borg & Staufenbiel, 2007).

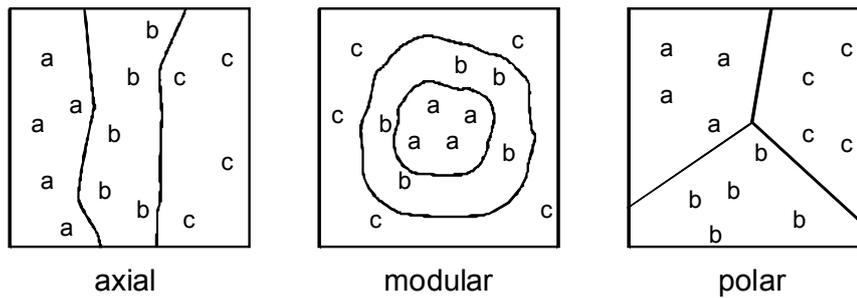


Abbildung 3.2. Axiale, modulare und polare Partitionierungen (modifiziert nach Borg und Staufenbiel, 2007)

Das Unfolding wird in der vorliegenden Arbeit mit der Funktion PREFSCALE (in SPSS Categories 14.0, Meulman & Heiser, 2005) ausgeführt. PREFSCALE ist ein Verfahren, das nicht-degenerierte Lösungen für ordinale Unfoldings ermöglicht (Busing, Groenen & Heiser, 2005). Bei nicht-degenerierten MDU-Konfigurationen werden die Daten in beabsichtigtem Sinne repräsentiert, weswegen die Konfigurationen interpretierbar sind (Borg & Bergermaier, 1982). Da es sich bei dem RBM um ipsative Daten handelt, wurden ordinale zeilenkonditionale Unfoldings durchgeführt. Folglich wurden die Transformationen der Ähnlichkeiten für jede Person einzeln berechnet. Für die Ausgangskonfiguration wurden Spearman-Distanzen verwendet und die Penalisierungsterme auf $\lambda = 0.5$ (Stärke) und $\omega = 1.0$ (Bereich) gesetzt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in den folgenden Konfigurationen nur Itempunkte (d. h. Motive) abgebildet und auf die Darstellung der Idealpunkte der Personen verzichtet.

Wichtige Kriterien der Güte einer Unfolding-Lösung sind die Indizes für Degeneration: Shepard-Index und DeSarbo-Index. Der Shepard-Index gibt an wie viel Prozent aller Distanzen einer Unfolding-Lösung sich voneinander unterscheiden. Ein hoher Shepard-Index bedeutet, dass viele unterschiedliche Entfernungen vorzufinden sind und weist somit auf eine nicht-degenerierte Lösung (Busing et al., 2005; Meulman & Heiser, 2005). Der DeSarbo-Index gibt an inwieweit Idealpunkte und Itempunkte vermischt sind. Eine fehlende Vermischung deutet darauf hin, dass die Lösung möglicherweise degeneriert ist. Je kleiner der DeSarbo-Index ist, desto besser ist die Vermischung der Lösung (Busing et al., 2005; Meulman & Heiser, 2005).

3.1.5 Kategoriale Regressionen mit optimaler Skalierung

Zur Prüfung des Zusammenhangs zwischen dem Alter und der subjektiven Bedeutung berufsbezogener Motive wurden kategoriale Regressionsanalysen mit optimaler Skalierung durchgeführt (CatReg in SPSS Categories 14.0, Meulman & Heiser, 2005), die zur Analyse ordinaler Daten geeignet sind. Eine Analyse mit Spearman-Rho-Korrelationen war nicht möglich, da bei Spearman-Rho-Korrelationen nicht für den Einfluss einer dritten Variable kontrolliert werden kann. Dies ist jedoch mit kategorialen Regressionen möglich.

Bei der kategorialen Regression mit dem Programm SPSS Categories 14.0 (Meulman & Heiser, 2005) wird zunächst eine optimale Skalierung durchgeführt. Optimale Skalierung bedeutet, dass den Kategorien bzw. ordinalen Stufen jeder Variablen numerische Quantifizierungen zugewiesen werden, wodurch Standardprozeduren ermöglicht werden. Den ursprünglichen Variablen werden anhand des Optimierungskriteriums für die verwendete Prozedur (z. B. das Optimierungskriterium der kategorialen Regression) optimale Skalenwerte zugewiesen. Diese Skalenwerte besitzen, im Gegensatz zu den ursprünglichen nominalen oder ordinalen Daten, metrische Eigenschaften. Das Optimierungskriterium der kategorialen Regression ist die Maximierung der quadrierten Korrelation zwischen der transformierten Responsevariablen und der gewichteten Kombination transformierter Einflussvariablen. Eine ausführliche Beschreibung dieser Transformation findet sich bei Meulman und Heiser (2005).

Die Daten des RBM wurden ungeachtet ihrer Ipsativität auf (optimal skaliertem) ordinalem Niveau ausgewertet, da nur ein ipsatives Datum pro Analyse verwendet wurde. CatReg errechnet F-Werte, standardisierte Betas und Standardfehler getrennt für jeden Prädiktor.

3.2 Forschungsdesign

Die dargelegten Annahmen zur Struktur berufsbezogener Motive und die präsentierten Hypothesen zu Altersunterschieden, sowohl in der Bedeutung berufsbezogener Motive als auch in deren Umsetzung (d. h. Zielorientierung), werden mit Hilfe von drei Studien untersucht. In Studie 1 wird die Retest-Reliabilität des RBM und die den Motiven zugrundeliegende Struktur untersucht, um sicherzustellen, dass das RBM ein reliables und valides Messinstrument ist.

Die Überprüfung der Hypothesen über Altersunterschiede in der Bedeutung unterschiedlicher berufsbezogener Motive ist das Hauptanliegen von Studie 2. In Studie 3 werden, neben der angestrebten Replikation der in Studie 2 gefundenen Ergebnisse, vor allem die Hypothesen zu Altersunterschieden in der Zielorientierung untersucht. Tabelle 3.5 bietet einen Überblick über die Forschungsfragen und das Forschungsmodell.

Tabelle 3.5

Zusammenfassung der Fragestellungen und des Untersuchungsdesigns

Fragestellungen und Untersuchungsdesign

I. Annahmen über die Struktur der berufsbezogenen Motive (s. Abbildung 2.2)

Untersuchung in Studie 1 (mit Replikation in Studie 2 und in Studie 3)

II. Hypothesen über den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive

H 1: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von Generativitätsmotiven (Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität und Hilfeleistung).

H 2a: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven (Interessante Tätigkeiten ausführen, Spaß und Freude und Wertschätzung).

H 2b: Der linear positive Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven wird durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt.

H 3: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung des Motivs soziale Kontakte.

H 4a: Es gibt einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen Wachstumsmotiven (Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung und Vielfalt) als auch extrinsischen Wachstumsmotiven (Einfluss, Geld, Karriere und Status).

H 4b: Der linear negative Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven wird durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt.

H 5: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von Autonomie.

H 6: Es gibt einen kurvenlinearen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven (Freizeit, Gesundheit, Sicherheit und Stabilität).

Untersuchung in Studie 2 (mit Replikation in Studie 3)

III. Hypothesen über den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Zielorientierung

H 7a: Es gibt einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von Aufrechterhaltung und zwischen dem Alter und der Stärke von Vermeidung von Verlust in Bezug auf die Verfolgung berufsbezogener Ziele.

H 7b: Es gibt einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von Optimierung in Bezug auf die Verfolgung berufsbezogener Ziele.

Untersuchung in Studie 3

4 Studie 1: Überprüfung der Reliabilität und der Validität des Rankings berufsbezogener Motive

Das Ziel von Studie 1 war die Überprüfung der Validität und der Reliabilität des Rankings berufsbezogener Motive (RBM). Zur Bestimmung der Validität wurde überprüft, ob die theoretisch abgeleitete Struktur der berufsbezogenen Motive auch empirisch gezeigt werden kann (Konstruktvalidität). Die theoretisch abgeleitete Struktur teilt die berufsbezogenen Motive in fünf Gruppen: Drei intrinsische Motivgruppen und zwei extrinsische Motivgruppen. Bei den intrinsischen Gruppen handelt es sich um intrinsische Wachstumsmotive (*Autonomie, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung* und *Vielfalt*), affektive Motive (*Interessante Tätigkeiten ausführen, Spaß und Freude, Wertschätzung* und *Soziale Kontakte*) und *Generativitätsmotive* (*Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität* und *Hilfeleistung*). Die extrinsischen Motivgruppen teilen sich in *extrinsische Wachstumsmotive* (*Einfluss, Geld, Karriere* und *Status*) und *kontextbezogene Motive* (*Freizeit, Gesundheit, Sicherheit* und *Stabilität*). Ferner wurde mit Hilfe eines Retest-Designs die Reliabilität des RBM untersucht. Um die Zuverlässigkeit der Messung des RBM sicherzustellen, wurde überprüft, ob eine Wiederholung der Messung gleiche Rangreihen liefert.

4.1 Methodische Umsetzung

4.1.1 Datenerhebung und Stichprobe

Datenerhebung

Bei dieser Studie handelte es sich um eine Onlineerhebung zur Überprüfung der Motivstruktur und zur Erfassung der Retest-Reliabilität des RBM. Die berufstätigen StudienteilnehmerInnen füllten einen Online-Fragebogen zu zwei Messzeitpunkten aus. Zu beiden Messzeitpunkten wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten, einen persönlichen Code anzugeben. Der Code bestand aus (1) dem Anfangsbuchstaben des Vornamens der Mutter, (2) dem Anfangsbuchstaben des Vornamens des Vaters, (3) dem Anfangsbuchstaben des Geburtsortes, (4) dem Geburtstag und (5) den letzten zwei Ziffern der Postleitzahl. Durch den Code konnten die beiden Datensätze einer Person miteinander verbunden werden. Zwischen den zwei Messzeitpunkten lag eine Woche. Dieser eher kurze Zeitraum wurde gewählt, da ich davon ausgehe, dass sich die subjektive Bedeutung der Motive über längere Zeiträume aus

systematischen Gründen ändert (vgl. Abschnitt 2.3). Die Datenerhebung fand insgesamt in einem Zeitraum von etwa 11 Wochen statt (06.09.2007-22.11.2007).

Die StudienteilnehmerInnen wurden durch Annoncen in Internetportalen, bestehende Versuchspersonenkarteien und nach dem Schneeballsystem rekrutiert. Nach Beendigung des ersten Fragebogens wurden die StudienteilnehmerInnen gebeten, ihre E-Mail-Adresse anzugeben. Genau eine Woche später erhielten sie dann eine E-Mail mit einer URL-Adresse für die zweite Umfrage. Als Teilnahmeanreiz wurden für jeden sechsten vollständig beantworteten Fragebogen 30,- Euro verlost.

Stichprobe

Zum ersten Messzeitpunkt nahmen 230 berufstätige Personen an der Befragung teil. 115 ProbandInnen beantworteten den ersten Teil der Untersuchung vollständig und wurden zur zweiten Befragung eingeladen. Zum zweiten Messzeitpunkt nahmen 109 Probanden teil. 28 Datensätze mussten jedoch entfernt werden, da es keine Übereinstimmung zwischen dem Code der ersten Befragung und dem Code der zweiten Befragung gab.

Die endgültige Stichprobe bestand aus 81 StudienteilnehmerInnen (64 % Frauen und 36 % Männer). Die Altersspanne umfasste 16 bis 68 Jahre ($M = 31.8$ Jahre, $SD = 11.1$ Jahre). 59 % waren vollzeitbeschäftigt (mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden) und 41 % teilzeitbeschäftigt (mit einer Wochenarbeitszeit von 10 bis 34 Stunden). Die StudienteilnehmerInnen gingen folgenden Tätigkeiten nach (Klassifikationsschema nach Holland, 1997): 6 % praktische Tätigkeiten, 30 % forschende, beobachtende Tätigkeiten, 12 % kreative, künstlerische Tätigkeiten, 26 % interaktive Tätigkeiten, 12 % unternehmerische, kaufmännische Tätigkeiten und 14 % ordnende, verwaltende Tätigkeiten. Die meisten StudienteilnehmerInnen hatten einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (64 %), etwa ein Fünftel hatte eine abgeschlossene Lehre (21 %) und nur wenige hatten einen Fachschulabschluss oder Meisterbrief (2 %) oder keinen berufsbildenden Abschluss (12 %). Etwa zwei Drittel der StudienteilnehmerInnen waren angestellt (67 %). Die restlichen waren frei mitarbeitend (15 %), selbstständig (12 %) oder verbeamtet (2 %). Sieben StudienteilnehmerInnen (9 %) berichteten, dass sich in dem Zeitraum zwischen den zwei Messzeitpunkten negative Arbeitsereignisse ereigneten. Elf StudienteilnehmerInnen (14 %) berichteten von positiven Ereignissen.

4.1.2 Messinstrumente

Das RBM besteht aus einem zweistufigen Ranking-Verfahren. Zunächst erhielten die StudienteilnehmerInnen eine kurze Instruktion und wurden gebeten, an ihren typischen Arbeitsalltag zu denken. Anschließend wurden ihnen 21 berufsbezogene Motive mit den entsprechenden Erläuterungen in alphabetischer Reihenfolge präsentiert (s. Tabelle 4.1). Im ersten Schritt des Ranking-Verfahrens wurden diese 21 Motive in zufälliger Reihenfolge dargeboten. Die StudienteilnehmerInnen sollten nun die Motive Dreiergruppen zuordnen (Gruppe A bis G). Die drei wichtigsten Motive sollten der Gruppe A zugeordnet werden. Von den verbleibenden 18 Motiven sollten erneut die drei wichtigsten Motive der Gruppe B zugeordnet werden usw. bis schließlich alle 21 Motive einer der sieben Gruppen zugeordnet waren. Im zweiten Schritt wurde die Reihenfolge der Motive innerhalb der sieben gebildeten Gruppen bestimmt. Hierzu wurden den StudienteilnehmerInnen die Gruppen A bis G rückgemeldet mit der Aufforderung, innerhalb jeder Motivgruppe dem subjektiv wichtigsten Motiv den ersten Rang zuzuordnen, dem zweitwichtigsten den zweiten Rang und dem drittwichtigsten den dritten Rang. Dadurch ergab sich eine Rangreihe von 21 Motiven. Das RBM ist in Anhang A detailliert dokumentiert.

4.1.3 Auswertungsmethodik

Da die Daten des RBM ipsativ sind, können einige statistische Methoden nicht angewendet werden (vgl. Abschnitt 3.1). Als deskriptive Maße werden daher Medianreihungen nach der sogenannten ungarischen Methode durchgeführt und Distanzmaße unter der Verwendung der City-Block-Metrik berechnet. Die Retest-Reliabilität wurde mit Hilfe von Spearman-Rho-Korrelationen (auf individueller Ebene) berechnet und die Untersuchung der Struktur der berufsbezogenen Motive mit Unfoldings durchgeführt. Eine genauere Beschreibung der verwendeten Methoden findet sich in Abschnitt 3.1. In Studie 1 wurden keine Altershypothesen getestet, da nur sieben StudienteilnehmerInnen 50 Jahre oder älter waren.

Tabelle 4.1

Erläuterungen der 21 berufsbezogenen Motive des RBM

Berufsbezogene Motive	Erläuterungen
Autonomie:	Selbstständig und eigenverantwortlich handeln können
Bedeutsamkeit:	Sinnvolle und bedeutsame Tätigkeiten ausführen
Einfluss:	Während der Arbeit Einfluss auf andere haben
Etwas Bleibendes schaffen:	Durch meine Arbeit etwas Überdauerndes hinterlassen
Freizeit:	Zeit und Energie für mein Privatleben haben
Geld:	Viel Geld verdienen
Generativität:	Mein Wissen und meine Erfahrung an andere weitergeben
Gesellschaftliches Ansehen:	Durch meinen Beruf bei anderen ein hohes Ansehen genießen
Gesundheit:	Bei meiner Arbeit auf meine Gesundheit achten
Hilfeleistung:	Anderen Menschen helfen können
Interessante Tätigkeit:	Tätigkeiten ausführen, die ich interessant finde
Karriere:	Meine Karriere vorantreiben
Leistung:	Gute Leistungen erbringen
Lernen:	Stets neue Fertigkeiten erlernen und neues Wissen erwerben
Selbstverwirklichung:	Mich bei der Arbeit persönlich entfalten und eigene Ideen verwirklichen können
Sicherheit:	Einen sicheren Arbeitsplatz haben
Soziale Kontakte:	Während der Arbeit Kontakte zu anderen Menschen haben
Spaß und Freude:	Bei der Arbeit Spaß und Freude erleben
Stabilität:	Diesen Arbeitsplatz nicht gegen einen anderen tauschen wollen
Vielfalt:	Immer wieder neue und unterschiedliche Aufgaben bearbeiten
Wertschätzung:	Durch meine Arbeit persönliche Wertschätzung erhalten

4.2 Ergebnisse

Deskriptive Maße

Die Ergebnisse der Medianreihungen nach der ungarischen Methode für den ersten und zweiten Messzeitpunkt sind in Tabelle 4.2 dargestellt. Die beiden Rangreihen sind sich sehr ähnlich, da sich die Rangplatzdifferenz (zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt) in den meisten Fällen (86 %) nur auf 0 bis 2 Plätze belief. Die Distanzwerte zwischen den einzelnen berufsbezogenen Motiven, berechnet mit der City-Block-Metrik und auf den Bereich 0-1 standardisiert, sind in Tabelle 4.3 dargestellt. Die Distanzwerte zwischen den berufsbezogenen Motiven sind sich zu beiden Messzeitpunkten sehr ähnlich, da sie sich in etwa zwei Drittel der Fälle (65 %) nur bis zu .2 unterscheiden.

Tabelle 4.2

Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 1 zum ersten und zweiten Messzeitpunkt

Berufsbezogene Motive	Medianreihung 1. Messzeitpunkt	Medianreihung 2. Messzeitpunkt	Rangplatz- differenz
Interessante Tätigkeiten ausführen	1	1	0
Spaß und Freude	2	2	0
Autonomie	3	4	1
Selbstverwirklichung	4	3	1
Soziale Kontakte	5	5	0
Lernen	6	8	2
Vielfalt	7	7	0
Geld	8	9	1
Freizeit	9	6	3
Wertschätzung	10	10	0
Leistung	11	12	1
Bedeutsamkeit	12	11	1
Sicherheit	13	15	2
Stabilität	14	16	2
Gesundheit	15	13	2
Hilfeleistung	16	20	4
Status	17	18	1
Etwas Bleibendes schaffen	18	14	4
Generativität	19	17	2
Karriere	20	21	1
Einfluss	21	19	2

Anmerkungen. Rangplatz 1 = wichtigstes Motiv, Rangplatz 21 = unwichtigstes Motiv.

Tabelle 4.3

Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 1 zum ersten und zweiten Messzeitpunkt

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Autonomie	-								
2 Bedeutsamkeit	.31 (.31)	-							
3 Etwas Bleibendes schaffen	.56 (.58)	.23 (.40)	-						
4 Einfluss	.57 (.71)	.37 (.52)	.23 (.45)	-					
5 Freizeit	.45 (.51)	.47 (.44)	.68 (.70)	.75 (.54)	-				
6 Geld	.45 (.50)	.54 (.51)	.61 (.61)	.53 (.41)	.27 (.31)	-			
7 Generativität	.53 (.49)	.49 (.54)	.36 (.29)	.20 (.33)	.70 (.57)	.66 (.50)	-		
8 Gesundheit	.72 (.64)	.60 (.59)	.52 (.52)	.45 (.47)	.13 (.29)	.32 (.35)	.55 (.50)	-	
9 Hilfeleistung	.58 (.69)	.35 (.43)	.35 (.36)	.40 (.41)	.39 (.56)	.59 (.56)	.35 (.34)	.28 (.42)	-
10 Interessante Tätigkeiten	.39 (.37)	.55 (.56)	.86 (.90)	.99 (.90)	.44 (.51)	.43 (.47)	.96 (.94)	.80 (.69)	.76 (.97)
11 Karriere	.58 (.77)	.45 (.53)	.48 (.54)	.13 (.20)	.60 (.55)	.29 (.25)	.16 (.38)	.42 (.49)	.37 (.59)
12 Leistung	.44 (.47)	.36 (.51)	.40 (.51)	.37 (.49)	.53 (.60)	.36 (.38)	.24 (.41)	.51 (.38)	.49 (.52)
13 Lernen	.36 (.31)	.35 (.48)	.44 (.55)	.69 (.53)	.32 (.45)	.46 (.43)	.46 (.49)	.50 (.41)	.37 (.51)
14 Selbstverwirklichung	.33 (.25)	.27 (.55)	.48 (.54)	.62 (.64)	.37 (.47)	.47 (.48)	.61 (.50)	.62 (.58)	.53 (.75)
15 Sicherheit	.50 (.61)	.40 (.62)	.54 (.62)	.44 (.37)	.40 (.47)	.13 (.19)	.44 (.41)	.27 (.21)	.33 (.42)
16 Soziale Kontakte	.47 (.42)	.52 (.45)	.61 (.66)	.81 (.57)	.32 (.17)	.43 (.47)	.68 (.51)	.45 (.38)	.43 (.53)
17 Spaß und Freude	.37 (.33)	.61 (.59)	.72 (.79)	.99 (.84)	.19 (.37)	.31 (.49)	.86 (.84)	.57 (.58)	.59 (.90)
18 Stabilität	.62 (.58)	.44 (.49)	.43 (.48)	.29 (.35)	.43 (.47)	.29 (.34)	.28 (.32)	.29 (.28)	.46 (.40)
19 Status	.45 (.72)	.34 (.35)	.42 (.42)	.23 (.25)	.48 (.55)	.37 (.38)	.21 (.39)	.45 (.48)	.47 (.46)
20 Vielfalt	.33 (.22)	.33 (.41)	.47 (.55)	.78 (.55)	.33 (.41)	.39 (.38)	.58 (.50)	.54 (.57)	.37 (.63)
21 Wertschätzung	.31 (.34)	.15 (.27)	.37 (.51)	.58 (.56)	.32 (.44)	.36 (.33)	.58 (.53)	.47 (.54)	.36 (.49)

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 4.3 (Fortsetzung)

	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10	-										
11	.94 (.96)	-									
12	.56 (.69)	.17 (.31)	-								
13	.19 (.36)	.62 (.56)	.31 (.28)	-							
14	.20 (.27)	.62 (.65)	.49 (.52)	.20 (.37)	-						
15	.70 (.75)	.25 (.34)	.35 (.43)	.46 (.58)	.43 (.62)	-					
16	.22 (.31)	.75 (.68)	.53 (.48)	.16 (.22)	.43 (.33)	.36 (.54)	-				
17	.00 (.00)	.79 (.91)	.55 (.67)	.15 (.32)	.22 (.16)	.50 (.75)	.12 (.21)	-			
18	.87 (.86)	.29 (.32)	.44 (.34)	.49 (.41)	.60 (.63)	.08 (.13)	.53 (.48)	.69 (.81)	-		
19	.96 (.99)	.08 (.11)	.35 (.48)	.50 (.60)	.69 (.69)	.29 (.34)	.70 (.65)	.78 (.94)	.25 (.24)	-	
20	.10 (.31)	.60 (.60)	.37 (.40)	.06 (.12)	.25 (.38)	.46 (.58)	.11 (.33)	.13 (.32)	.55 (.49)	.64 (.54)	-
21	.31 (.44)	.53 (.60)	.26 (.32)	.26 (.28)	.30 (.35)	.36 (.47)	.21 (.38)	.41 (.46)	.57 (.39)	.35 (.43)	.18 (.26)

Anmerkungen. Die Distanzwerte wurden unter Verwendung der City-Block-Metrik berechnet und auf den Bereich 0 bis 1 standardisiert. Die ersten Distanzwerte der Matrix beziehen sich auf den 1. Messzeitpunkt. Die Distanzwerte in Klammern beziehen sich auf den 2. Messzeitpunkt.

Retest-Reliabilität

Für die Berechnung der Retest-Reliabilität wurde die Rangreihe jeder Person zum ersten Messzeitpunkt mit ihrer Rangreihe zum zweiten Messzeitpunkt korreliert (unter Verwendung von Spearman-Rho-Korrelationen). Die mittlere Korrelation dieser 81 Korrelationen betrug $r = .75$ und ist somit zufriedenstellend.

Motivstruktur

Die Motivstruktur wurde mit Hilfe von Unfoldings untersucht. PREFSCALE ergab eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .83 und einem Anteil an erklärter Varianz von .51 für die Daten des ersten Messzeitpunktes. Die Indizes für Degeneration waren .30 (DeSarbo-Index) und .78 (Shepard-Index). Diese Werte deuten darauf hin, dass es sich bei der gefundenen Konfiguration (s. Abbildung 4.1) nicht um eine degenerierte Lösung handelt (vgl. Meulman & Heiser, 2005) und diese Konfiguration somit interpretierbar ist (vgl. Borg & Bergermaier, 1982).

Abbildung 4.1 zeigt die gefundene Konfiguration mit einem polaren Partitionierungsmuster für die Daten des ersten Messzeitpunktes. Ein polares Partitionierungsmuster beschreibt gleichwertige inhaltliche Gruppen, die keilförmig angeordnet sind. Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive und kontextbezogene Motive konnten eindeutig voneinander getrennt werden. Hierbei wurde kein einziges Motiv falsch klassifiziert. Die vierte Gruppe umfasst sowohl intrinsische Wachstumsmotive, als auch affektive Motive.

Für den zweiten Messzeitpunkt ergab PREFSCALE eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .81 und einem Anteil an erklärter Varianz von .54 (s. Abbildung 4.2). Die Indizes für Degeneration waren .26 (DeSarbo-Index) und .78 (Shepard-Index). Diese Werte sind zufriedenstellend (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die MDU-Konfiguration konnte erneut in ein polares Muster partitioniert werden. Die vier keilförmigen Bereiche beinhalteten exakt dieselben Motive, wie in der Konfiguration für die Daten des ersten Messzeitpunktes.

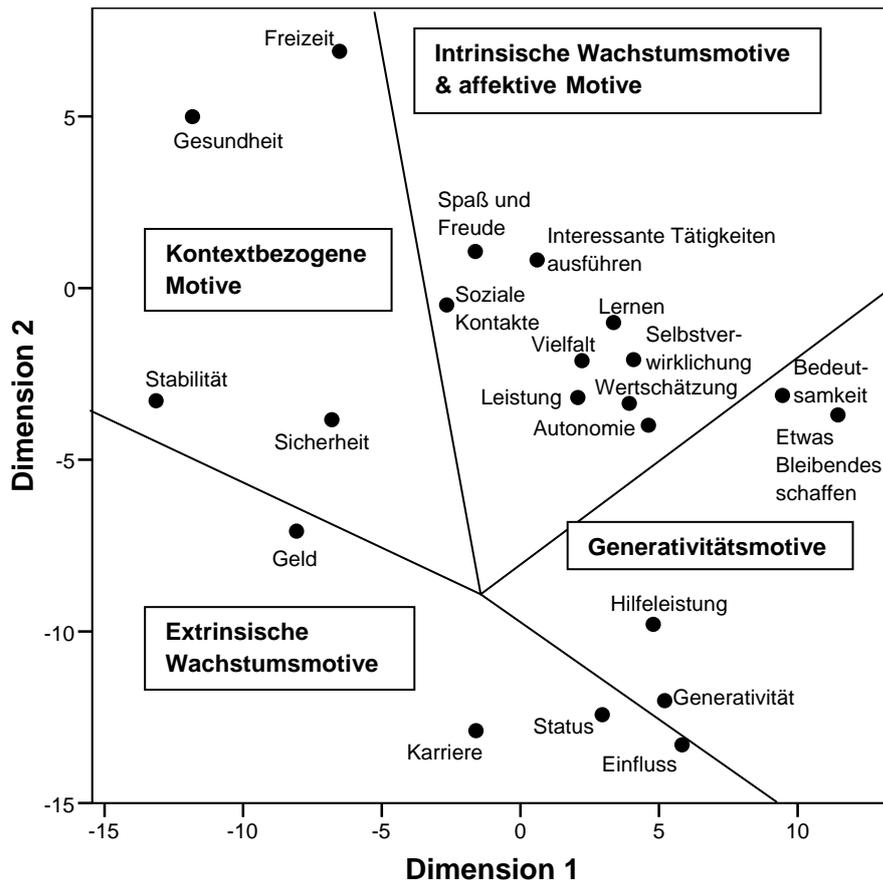


Abbildung 4.1. Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 1 zum ersten Messzeitpunkt

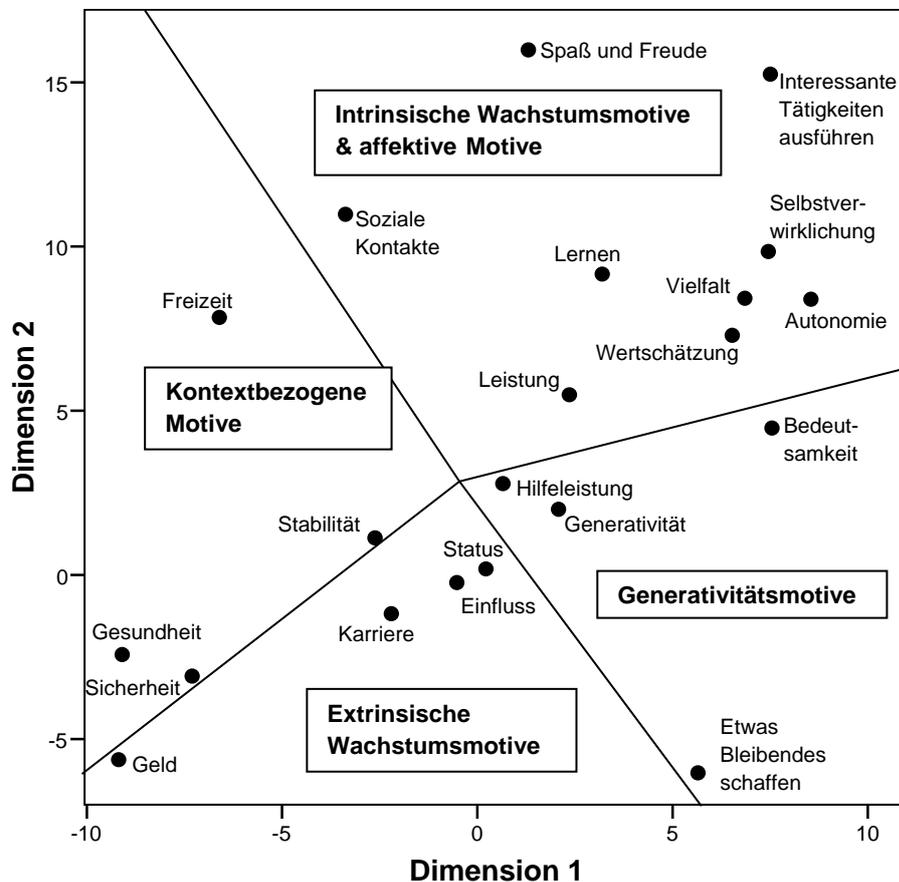


Abbildung 4.2. Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 1 zum zweiten Messzeitpunkt

4.3 Diskussion

Das Ziel dieser Studie war die Untersuchung der Retest-Reliabilität und der Konstruktvalidität des RBM. Die Retest-Reliabilität war .75 und kann damit als zufriedenstellend angesehen werden. Zusätzlich zeigen die sehr ähnlichen Medianreihungen und Distanzwerte, dass sich die Daten des ersten und zweiten Messzeitpunktes nur wenig unterscheiden. Das RBM erfasst eine Motivstruktur, die über einen Zeitraum von einer Woche relativ stabil ist. Diese Zeitspanne sollte lang genug sein, um eine Übereinstimmung zwischen den beiden Erhebungen aufgrund von Gedächtniseffekten zu minimieren. Gleichzeitig ist diese Zeitspanne kurz genug, um den Einfluss von möglichen äußeren Einflüssen und Ereignissen (z. B. Änderung der Familiensituation) auf die Bedeutung der einzelnen berufsbezogenen Motive zu minimieren. An diesem Punkt wird nochmals daran erinnert, dass das RBM entwickelt wurde, um altersbedingte Unterschiede in der Bedeutung einzelner berufsbezogener Motive zu erfassen, da davon auszugehen ist, dass es sich hier nicht um stabile Persönlichkeitsmerkmale, sondern um sich verändernde Motiv-Hierarchien handelt.

Mit Hilfe des Unfoldings war es sowohl zum ersten als auch zum zweiten Messzeitpunkt möglich, vier Motivgruppen zu identifizieren, die in einem polaren Partitionierungsmuster angeordnet waren. Diese Art der Partitionierung deutet darauf hin, dass die einzelnen keilförmig angeordneten Bereiche in der MDU-Konfiguration gleichwertige inhaltliche Motivgruppen darstellen (vgl. Borg & Staufenberg, 2007). Drei dieser Gruppen stimmten mit der erwarteten Struktur überein: Kontextbezogene Motive, extrinsische Wachstumsmotive und Generativitätsmotive. Die Motive innerhalb dieser Gruppen entsprachen der Annahme über die Motivstruktur (vgl. Abbildung 2.2) und beinhalteten keine falsch klassifizierten Motive. Die Gruppe der kontextbezogenen Motive beinhaltet *Gesundheit, Freizeit, Sicherheit* und *Stabilität*, die Gruppe der extrinsischen Wachstumsmotive beinhaltet *Einfluss, Geld, Karriere* und *Status* und die Gruppe der Generativitätsmotive umfasst *Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität* und *Hilfeleistung*. Die vierte Motivgruppe des Unfoldings beinhaltet sowohl intrinsische Wachstumsmotive als auch affektive Motive. Diese beiden Untergruppen von Motiven konnten, entgegen meiner Erwartung, nicht klar voneinander getrennt werden. Dies könnte an dem engen inhaltlichen Zusammenhang dieser beiden Gruppen liegen. Sowohl intrinsische Wachstumsmotive als auch affektive Motive beschreiben Komponenten von intrinsischer Motivation. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrem zeitlichen Bezug. Während

intrinsische Wachstumsmotive sich auf das Wachstum und die Zukunft beziehen, beschäftigen sich affektive Motive mit dem momentanen Erleben. Die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und der affektiven Motive umschließt *Autonomie, Interessante Tätigkeiten ausführen, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung, Soziale Kontakte, Spaß und Freude, Vielfalt und Wertschätzung*.

Nachdem in dieser Studie gezeigt werden konnte, dass das RBM ein reliables und valides Messinstrument zur Messung der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive ist, werden in der nächsten Studie Altersunterschiede in der subjektiven Bedeutung dieser Motive untersucht.

5 Studie 2: Altersunterschiede in der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive

Die Ziele dieser Studie waren sowohl die Replikation der Motivstruktur von Studie 1 als auch die Untersuchung von Alterseffekten auf die relative Bedeutung der berufsbezogenen Motive. Eine Replikation der Motivstruktur aus Studie 1 (d. h. die Unterteilung in folgende Motivgruppen: (a) Intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive, (b) Generativitätsmotive, (c) extrinsische Wachstumsmotive und (d) kontextbezogene Motive) dient als weiterer Beleg für die theoretische Struktur der 21 berufsbezogenen Motive des RBM und unterstützt damit die Konstruktvalidität des Ranking-Verfahrens. Darüber hinaus wurden Hypothesen über den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive untersucht. Es wird erwartet, dass Generativitätsmotive und *Autonomie* für ältere Berufstätige wichtiger sind als für jüngere Berufstätige, und dass kontextbezogene Motive im mittleren Berufsalter besonders wichtig sind. Auf der Basis der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (z. B. Carstensen et al., 1999) wird ferner ein linear positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven und ein linear negativer Zusammenhang zwischen Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven erwartet. Im Rahmen der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie werden diese Alterseffekte jedoch nicht durch das Alter per se erklärt, sondern durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt. Folglich wurde untersucht, ob die gefundenen Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung einzelner berufsbezogener Motive auf Veränderungen in der subjektiven Zeitperspektive zurückzuführen sind.

5.1 Subjektive Zeitperspektive

Ein Hauptkonstrukt der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) ist die subjektive Zeitperspektive („subjective time perspective“). Da einige der Hypothesen dieser Arbeit auf der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie und auf Altersunterschiede in der subjektiven Zeitperspektive aufbauen, soll im Folgenden (1) das Konstrukt der subjektiven Zeitperspektive genauer vorgestellt werden und (2) die Beziehung zwischen der subjektiven Zeitperspektive und dem Alter dargestellt werden.

5.1.1 Das Konstrukt der subjektiven Zeitperspektive

Für das Konstrukt der subjektiven Zeitperspektive existieren recht unterschiedliche Begriffe (z. B. „future time perspective“, „time sense“, „time orientation“, „time perspective“ und „time perception“) und Definitionen (vgl. Kastenbaum, 1961; Seijts, 1998). Die verschiedenen Definitionen der subjektiven Zeitperspektive unterscheiden sich danach, welche Aspekte und Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive besonders betont werden. Seijts (1998) identifiziert in der Literatur fünf unterschiedliche Dimensionen: (1) Die zeitliche *Ausdehnung* der subjektiven Zeitperspektive, (2) die *Kohärenz*, d. h. der Zusammenhang zwischen antizipierten Ereignissen, (3) die *Dichte*, d. h. die Anzahl der Ereignisse, Wünsche, Hoffnungen und Ängste, die in der Zukunft erwartet werden, (4) die *Direktionalität*, d. h. das Wahrnehmen einer Vorwärtsbewegung von der Gegenwart zur Zukunft und (5) die *Affektivität* der Zukunft, d. h. das Ausmaß, mit dem die antizipierten Ereignisse, die Person befriedigen oder erfreuen.

In der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie bezieht sich die subjektive Zeitperspektive auf die Wahrnehmung der (Lebens-)Zeit, auf die tatsächliche Menge an Zeit, die einem in der Zukunft zur Verfügung steht, sowie die damit verbundenen Möglichkeiten und Grenzen (z. B. Carstensen, Fung & Charles, 2003). Dabei wird die subjektive Zeitperspektive als eindimensionales Konstrukt mit den Polen „begrenzte Zeitperspektive“ und „offene Zeitperspektive“ gesehen, die sich mit dem Alter verändert (vgl. Lang & Carstensen, 2002). Lang und Carstensen (2002) entwickelten einen eindimensionalen Fragebogen zur Erfassung der subjektiven Zeitperspektive („Future Time Perspective Scale“). Eine folgende Analyse der Daten der „Future Time Perspective Scale“ von Cate und John (2007) ergab jedoch eine zweidimensionale Lösung mit den Faktoren „Fokus auf Möglichkeiten“ (z. B. „Auf mich warten viele Möglichkeiten in der Zukunft“) und „Fokus auf Grenzen“ (z. B. „Ich habe das Gefühl, dass meine Zeit abläuft“). Menschen mit einem starken Fokus auf Möglichkeiten konzentrieren sich auf ihre Ziele und Pläne, während Menschen mit einem starken Fokus auf Grenzen sich mehr mit Einschränkungen und Verlusten beschäftigen (Cate & John, 2007).

Zacher und Frese (in Druck) untersuchten die subjektive Zeitperspektive im beruflichen Kontext. Auch diese Autoren verwendeten Items der „Future Time Perspective Scale“ von Lang und Carstensen (2002). Sie teilten die Items jedoch nicht nach Möglichkeiten vs. Grenzen auf, sondern postulierten die Dimensionen „verbleibende Möglichkeiten bei der Ar-

beit“ und „verbleibende Zeit bei der Arbeit“. „Verbleibende Möglichkeiten“ orientiert sich stark an dem Konzept „Fokus auf Möglichkeiten“ von Cate und John (2007), während „verbleibende Zeit“ sich näher am ursprünglichen Konzept von Lang und Carstensen (2002) orientiert und sich mit der zeitlichen Ausdehnung der subjektiven Zeitperspektive beschäftigt. Die Faktoren („verbleibende Möglichkeiten“ und „verbleibende Zeit“) wurden empirisch bestätigt und korrelierten zu .60 (Zacher & Frese, in Druck).

Da in der vorliegenden Studie die Hypothesen zur subjektiven Zeitperspektive auf den theoretischen Überlegungen der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie basieren, wird die subjektive Zeitperspektive wie in den Überlegungen von Carstensen und KollegInnen (Carstensen et al., 1999) als eindimensionales Konstrukt konzipiert. Zusätzlich ist jedoch die Unterteilung in verschiedene Dimensionen ein vielversprechender Ansatz, um Qualitätsunterschiede der subjektiven Zeitperspektive zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern. Daher wird die vermittelnde Rolle der subjektiven Zeitperspektive auch im Hinblick auf die vier verschiedenen Dimensionen explorativ untersucht.

5.1.2 Ausgewählte Befunde zu Altersunterschieden in der subjektiven Zeitperspektive

Frühe Forschung über Altersunterschiede in der subjektiven Zeitperspektive deutet darauf hin, dass jüngere Erwachsene sich mehr auf die Zukunft konzentrieren als ältere Erwachsene (Lomranz, Friedman, Gitter & Shmotkin, 1985), und dass die subjektive Zeitperspektive mit zunehmendem Alter eingeschränkt wird (Rakowski, 1979). Diese Ergebnisse stehen auch im Einklang mit den Annahmen der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999). In dieser Theorie wird davon ausgegangen, dass sich mit zunehmendem Alter die subjektive Zeitperspektive von einer offenen Wahrnehmung in jungen Jahren zu einer sehr begrenzten Perspektive im Alter wandelt (Carstensen et al., 1999). Untersuchungen im Rahmen der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie unterstützen diese Annahme. So konnten Lang und Carstensen (2002) unter der Verwendung der „Future Time Perspective Scale“ beispielsweise zeigen, dass jüngere Erwachsene eine offenere subjektive Zeitperspektive hatten als ältere Erwachsene (Korrelation zwischen der subjektiven Zeitperspektive und der Alterskohorte $r = -.70$). Fung, Lai und Ng (2001) fanden ähnliche Ergebnisse für eine chinesische und eine taiwanesishe Stichprobe. Auch Cate und John (2007) verwendeten die

„Future Time Perspective Scale“ und untersuchten 18- bis 59-jährige Frauen. Die Autoren fanden eine mittlere negative Korrelation zwischen dem Alter und der eindimensionalen (bipolaren) subjektiven Zeitperspektive ($r = -.52, p < .01$). Eine folgende zweidimensionale Betrachtung („Fokus auf Möglichkeiten“ und „Fokus auf Grenzen“) der subjektiven Zeitperspektive zeigte jedoch noch differenziertere Ergebnisse. Bei jüngeren Frauen (18-25 Jahre) war der „Fokus auf Optimierung“ stärker als bei den 41- bis 49-jährigen und den 50- bis 59-jährigen Frauen. Jüngere Frauen und 41- bis 49-jährige Frauen unterschieden sich nicht in Bezug auf den „Fokus auf Grenzen“, hatten auf dieser Dimension jedoch deutlich niedrigere Werte als die 50- bis 59-jährigen Frauen. Zacher und Frese (in Druck) untersuchten Altersunterschiede in der subjektiven Zeitperspektive erstmals im beruflichen Kontext. Auch sie verwendeten Items von Lang & Carstensen (2002). Die Dimension „verbleibende Möglichkeiten“ korrelierte zu $-.60$ und die Dimension „verbleibende Zeit“ zu $-.82$ mit dem Alter (Zacher & Frese, in Druck).

Zusammengenommen zeigen bisherige Ergebnisse mit der „Future Time Perspective Scale“ einheitlich eine Abnahme der subjektiven Zeitperspektive mit dem Alter. In der im Folgenden dargestellten Studie wird die Rolle der subjektiven Zeitperspektive im Zusammenhang mit der Bedeutung einzelner berufsbezogenen Motive untersucht (vgl. Hypothese 2b in Abschnitt 2.3.2 und Hypothese 4b in Abschnitt 2.3.4). Es wird zum einen erwartet, dass es einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung der affektiven Motive gibt, der durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt wird. Zum anderen wird ein linear negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven erwartet, der ebenfalls durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt wird.

5.2 Methodische Umsetzung

5.2.1 Datenerhebung und Stichprobe

Datenerhebung

Die berufstätigen TeilnehmerInnen der Befragung wurden mit Hilfe eines Internet-Panels rekrutiert. Die StudienteilnehmerInnen erhielten Bonuspunkte für die Teilnahme, die sie beim Erreichen bestimmter Punktestufen in Geld oder Sachwerte umtauschen konnten. Die Erhe-

bung fand im Rahmen einer Online-Befragung zwischen dem 07.09.2007 und dem 25.09.2007 in Kooperation mit der Jacobs University Bremen statt. Die Befragung erfolgte in drei Abschnitten: (1) Fragebogen zu berufsbezogenen Motiven und der berufsbezogenen subjektiven Zeitperspektive (2) Befragung der Jacobs University Bremen zu lebenslangem Lernen und (3) Abfrage persönlicher Daten. Die Reihenfolge dieser drei Abschnitte wurde konstant gehalten, um eventuellen Primingeffekten der Lernbefragung auf die Beurteilung von Motiven vorzubeugen. Für die vorliegende Untersuchung wurden nur Daten aus dem ersten und dem dritten Abschnitt verwendet.

Stichprobe

560 berufstätige Personen begannen mit dem Fragebogen. 217 Personen beendeten den Fragebogen vorzeitig, so dass 343 vollständige Datensätze vorlagen. Die Daten von 38 StudienteilnehmerInnen, deren Bearbeitungszeit mehr als eine Standardabweichung (8.7 Minuten) unter dem Mittelwert lag, sowie zwei Teilnehmer, die jeweils eine Seite des Online-Fragebogens in nur 5 Sekunden beantworteten, wurden ausgeschlossen. Die endgültige Stichprobengröße lag demnach bei 303.

Die StudienteilnehmerInnen waren zwischen 18 und 64 Jahre alt ($M = 43.4$ Jahre; $SD = 11.4$ Jahre) und verteilten sich in etwa gleich auf drei Altersgruppen (18-35, 36-50, 51-64 Jahre; $\chi^2(2, 303) = 2.04$; $p = .36$). 52 % der StudienteilnehmerInnen waren männlich und 48 % weiblich. Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen arbeitete Vollzeit (83 %), 16 % der Befragten arbeiteten Teilzeit und 1 % der Befragten gaben ihre Wochenarbeitszeit nicht an. Die StudienteilnehmerInnen gingen folgenden Tätigkeiten nach (Klassifikationsschema nach Holland, 1997): 22 % praktische Tätigkeiten, 10 % forschende, beobachtende Tätigkeiten, 5 % kreative, künstlerische Tätigkeiten, 14 % interaktive Tätigkeiten, 27 % unternehmerische Tätigkeiten und 21 % ordnende, verwaltende Tätigkeiten. Informationen über den höchsten Berufsabschluss und das monatliche Nettoeinkommen der Gesamtstichprobe und die Verteilung der soziodemographischen Merkmale über die drei Altersgruppen sind in Tabelle 5.1 dargestellt.

Tabelle 5.1

Soziodemographische Merkmale der Stichprobe von Studie 2

Variablen	Jüngere Berufstätige	Mittelalte Berufstätige	Ältere Berufstätige	Gesamt- stichprobe
Stichprobe				
N	92 (30%)	99 (33%)	112 (37%)	303 (100%)
Alter (in Jahren)				
Spannweite	18 – 35	36 – 50	51 - 64	18 - 64
M (SD)	29.68 (3.74)	42.33 (4.58)	55.56 (3.92)	43.38 (11.37)
Geschlecht				
männlich	50 (17%)	45 (15%)	64 (21%)	159 (52%)
weiblich	42 (14%)	54 (18%)	48 (16%)	144 (48%)
Höchster Berufsabschluss				
Kein Abschluss	12 (4%)	5 (2%)	9 (3%)	26 (9%)
Lehre	45 (15%)	52 (17%)	49 (16%)	146 (48%)
Fachschule/Meisterbrief	8 (3%)	18 (6%)	14 (5%)	40 (13%)
(Fach-) Hochschule	27 (9%)	24 (8%)	40 (13%)	91 (30%)
Art der Tätigkeit				
Praktisch	19 (6%)	27 (9%)	22 (7%)	68 (22%)
Forschend	15 (5%)	8 (3%)	8 (3%)	31 (10%)
Kreativ	6 (2%)	3 (1%)	5 (2%)	14 (5%)
Interaktiv	8 (3%)	14 (5%)	21 (7%)	43 (14%)
Unternehmerisch	29 (10%)	27 (9%)	26 (9%)	82 (27%)
Ordnen	15 (5%)	20 (7%)	30 (10%)	65 (21%)
Wochenarbeitszeit				
Vollzeit (≥ 35 h/Monat)	85 (28%)	76 (25%)	92 (30%)	253 (83%)
Teilzeit (< 35 h/Monat)	7 (2%)	22 (7%)	19 (6%)	48 (16%)
Keine Angabe	-	1 (<1%)	1 (<1%)	2 (<1%)
Nettoeinkommen (monatl.)				
1-500 Euro	3 (1%)	1 (<1%)	3 (1%)	7 (2%)
501-1000 Euro	11 (4%)	11 (4%)	9 (3%)	31 (10%)
1001-1500 Euro	21 (7%)	21 (7%)	14 (5%)	56 (18%)
1501-2000 Euro	24 (8%)	18 (6%)	18 (6%)	60 (20%)
2001-2500 Euro	14 (5%)	10 (3%)	15 (5%)	39 (13%)
2501-3000 Euro	7 (2%)	9 (3%)	7 (2%)	23 (8%)
3001-3500 Euro	3 (1%)	5 (2%)	13 (4%)	21 (7%)
3501-4000 Euro	2 (1%)	3 (1%)	7 (2%)	12 (4%)
4001-4500 Euro	-	1 (<1%)	4 (1%)	5 (2%)
Mehr als 4500 Euro	-	1 (<1%)	4 (1%)	5 (2%)
Keine Angabe	7 (2%)	19 (6%)	18 (6%)	43 (15%)

5.2.2 Messinstrumente

Der verwendete Online-Fragebogen enthielt das RBM und Items zur berufsbezogenen subjektiven Zeitperspektive.

Bedeutung berufsbezogener Motive

Das RBM wurde analog zur Studie 1 durchgeführt (vgl. Abschnitt 4.1.2).

Berufsbezogene subjektive Zeitperspektive

Die berufsbezogene subjektive Zeitperspektive wurde mit einer modifizierten Version der „Future Time Perspective Scale“ erhoben (Lang & Carstensen, 2002). Die Originalitems wurden an den Arbeitskontext angepasst, indem „Zukunft“ durch „berufliche Zukunft“ und „Leben“ durch „Arbeitsleben“ ersetzt wurde. Insgesamt 10 Items wurden auf einer 5-stufigen Skala beantwortet (von *trifft überhaupt nicht zu* bis *trifft sehr gut zu*). Der vollständige Fragebogen ist in Anhang B dokumentiert. Die 10 Items der subjektiven Zeitperspektive gingen in den Mittelwert der eindimensionalen subjektiven Zeitperspektive mit ein. Für die zweidimensionale Betrachtung der subjektiven Zeitperspektive nach Cate und John (2007; „Fokus auf Optimierung“ vs. „Fokus auf Grenzen“) und nach Zacher und Frese (in Druck; „verbleibende Möglichkeiten“ vs. „verbleibende Zeit“) gingen je 3 bis 7 Items in den Mittelwert ein. Um welche Items es sich dabei handelt, ist in Anhang B dargestellt.

5.2.3 Auswertungsmethodik

Wie bereits ausgeführt wurde, resultieren aus dem RBM ipsative Daten die spezielle statistische Auswertungsmethoden verlangen (vgl. Abschnitt 3.1). Als deskriptive Maße des RBM werden die Ergebnisse einer Medianreihung nach der ungarischen Methode (Yoon & Hwang, 1995) und Distanzmaße unter der Verwendung der City-Block-Metrik berichtet (vgl. Abschnitt 3.1.2). Die Motivstruktur wurde mit Hilfe des Unfoldings analysiert (vgl. Abschnitt 3.1.4). Die Zusammenhänge zwischen dem Alter und der subjektiven Bedeutung einzelner berufsbezogener Motive wurden mit kategorialen Regressionsanalysen durchgeführt (CatReg in SPSS Categories 14.0, Meulman & Heiser, 2005; vgl. Abschnitt 3.1.5). Für diese Regressionsanalysen wurden die Rangreihen umkodiert, so dass hohe Werte hohe relative Bedeutung ausdrücken. Zur Testung eines kurvenlinearen Zusammenhangs zwischen dem Alter und der Bedeutung eines berufsbezogenen Motivs wurde das Alter quadriert in die Regressionsgleichung mit aufgenommen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Die Mediationsanalysen wurden nach der Methode von Baron und Kenny (1986) durchgeführt. Baron und Kenny (1986) nennen drei Bedingungen, die erfüllt sein sollen, wenn eine Mediation vorliegt: (1) Die unabhängige Variable sagt die Mediatorvariable signifikant vorher, (2) die Mediatorvariable sagt die abhängige Variable vorher und (3) die ehemals signifikante Beziehung zwischen der unabhängigen

und der abhängigen Variable ist unter der Kontrolle der Mediatorvariable nicht mehr signifikant (vollständige Mediation) oder zumindest deutlich reduziert (partielle Mediation). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so kann der indirekte Effekt der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable über die Mediatorvariable mit Hilfe des Sobel-Tests statistisch geprüft werden (Baron & Kenny, 1986).

5.3 Ergebnisse

Deskriptive Maße

Die Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive und ihre Korrelationen zum Alter sind in Tabelle 5.2 dargestellt. Die Korrelationen zwischen den einzelnen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive und dem Alter zeigen, dass ältere Berufstätige eine begrenztere Zeitperspektive haben als jüngere Berufstätige. Da die fünf verschiedenen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive alle aus unterschiedlichen Kombinationen von nur 10 Items entstanden sind (vgl. Anhang B), sind die hohen Interkorrelationen erklärbar. Für die Daten des RBM ist in Tabelle 5.3 die Medianreihung nach der ungarischen Methode dargestellt. Die Distanzen zwischen den berufsbezogenen Motiven, berechnet mit der City-Block-Metrik und auf den Bereich 0-1 standardisiert, werden in Tabelle 5.4 wiedergegeben.

Tabelle 5.2

Deskriptive Statistiken der subjektiven Zeitperspektive und bivariate Korrelationen zwischen dem Alter und den unterschiedlichen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive (Studie 2)

Variablen	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 Alter	43.38	11.37	-					
2 Zeitperspektive (eindimensional) ^a	2.90	.90	-.61	(.92)				
3 Fokus auf Optimierung ^a	2.86	.93	-.59	.97	(.90)			
4 Fokus auf Grenzen ^a	3.01	1.08	.52	-.86	-.73	(.85)		
5 Verbleibende Möglichkeiten ^a	3.00	.95	-.41	.93	.93	-.73	(.90)	
6 Verbleibende Zeit ^a	2.81	.99	-.73	.94	.87	-.87	.75	(.85)

Anmerkungen. Die Werte in Klammern auf den Diagonalen geben die interne Konsistenz der Skalen, berechnet nach Cronbachs Alpha, an. Alle berichteten Korrelationen sind signifikant (mit $p < .001$; zweiseitig). ^a Für die Items dieser Skalen wurde eine fünfstufige Likert-Skala verwendet.

Tabelle 5.3

Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 2

	Medianreihung
Spaß und Freude	1
Geld	2
Interessante Tätigkeiten ausführen	3
Sicherheit	4
Gesundheit	5
Wertschätzung	6
Leistung	7
Soziale Kontakte	8
Vielfalt	9
Freizeit	10
Stabilität	11
Lernen	12
Selbstverwirklichung	13
Autonomie	14/15
Bedeutsamkeit	14/15
Hilfeleistung	16
Einfluss	17
Generativität	18
Etwas Bleibendes schaffen	19
Karriere	20
Status	21

Tabelle 5.4

Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1 Autonomie	-																				
2 Bedeutsamkeit	.28	-																			
3 Etwas Bleibendes schaffen	.53	.23	-																		
4 Einfluss	.43	.19	.12	-																	
5 Freizeit	.60	.46	.54	.56	-																
6 Geld	.66	.59	.81	.74	.23	-															
7 Generativität	.34	.20	.21	.15	.54	.93	-														
8 Gesundheit	.61	.57	.67	.71	.15	.19	.72	-													
9 Hilfeleistung	.53	.22	.22	.32	.49	.75	.17	.49	-												
10 Interessante Tätigkeiten	.42	.47	.82	.82	.45	.29	.88	.37	.62	-											
11 Karriere	.62	.31	.23	.00	.45	.64	.24	.67	.47	.97	-										
12 Leistung	.41	.31	.45	.34	.39	.26	.45	.34	.43	.33	.37	-									
13 Lernen	.36	.30	.33	.36	.39	.52	.33	.39	.29	.35	.45	.19	-								
14 Selbstverwirklichung	.47	.35	.34	.38	.60	.60	.40	.55	.44	.50	.34	.38	.22	-							
15 Sicherheit	.65	.68	.82	.77	.30	.11	.79	.12	.60	.29	.81	.34	.51	.61	-						
16 Soziale Kontakte	.51	.33	.48	.56	.30	.41	.47	.37	.21	.42	.59	.29	.30	.42	.37	-					
17 Spaß und Freude	.65	.67	.88	.92	.37	.21	.96	.39	.67	.07	1,00	.38	.42	.53	.34	.28	-				
18 Stabilität	.51	.38	.45	.37	.32	.34	.36	.35	.30	.40	.50	.18	.22	.43	.15	.33	.55	-			
19 Status	.58	.30	.15	.03	.46	.79	.16	.74	.31	.97	.10	.57	.43	.42	.82	.46	1,00	.42	-		
20 Vielfalt	.33	.20	.37	.41	.38	.50	.41	.47	.23	.25	.49	.23	.12	.15	.53	.21	.33	.29	.45	-	
21 Wertschätzung	.31	.14	.48	.40	.47	.36	.57	.38	.39	.36	.53	.19	.27	.33	.40	.24	.40	.33	.46	.26	-

Anmerkung. Die Distanzwerte wurden unter Verwendung der City-Block-Metrik berechnet und auf den Bereich 0 bis 1 standardisiert.

Motivstruktur

Die Motivstruktur wurde mit der Methode des Unfoldings untersucht und ist in Abbildung 5.1 dargestellt. PREFSCALE ergab eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .87 und einem Anteil an erklärter Varianz von .40. Die Indizes für Degeneration waren mit .31 (DeSarbo-Index) und .73 (Shepard-Index) zufriedenstellend (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die gefundene Konfiguration konnte keilförmig in exakt dieselben vier Motivgruppen partitioniert werden (polares Partitionierungsmuster) wie in Studie 1 (Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive und die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und affektiven Motive; vgl. Abbildung 4.1 und Abbildung 4.2)

Die Untersuchung der Motivstruktur wurde zusätzlich getrennt für drei Altersgruppen durchgeführt: Jüngere Berufstätige (18-35 Jahre), mittelalte Berufstätige (36-50 Jahre) und ältere Berufstätige (51- 64 Jahre). Für jüngere Berufstätige ergab PREFSCALE eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .89 und einem Anteil an erklärter Varianz von .35. Die Indizes für Degeneration waren .33 (DeSarbo-Index) und .70 (Shepard-Index) und sind zufriedenstellend (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die zweidimensionale MDU-Konfiguration konnte erneut keilförmig in vier Regionen partitioniert werden (vgl. Abbildung 5.2). Bei diesen Regionen handelte es sich um Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive und die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und affektiven Motive. Keine dieser Gruppen enthielt falsch klassifizierte Motive.

PREFSCALE ergab für mittelalte Berufstätige eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .90 und einem Anteil an erklärter Varianz von .34. Der DeSarbo-Index war mit .71 nicht zufriedenstellend, der Shepard-Index genügte mit .69 jedoch den Anforderungen (vgl. Busing et al., 2005; Meulman & Heiser, 2005). Die MDU-Konfiguration für mittelalte Berufstätige ließ sich dennoch in die vier Motivgruppen unterteilen (Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive und die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und affektiven Motive). Hierbei wurde kein Motiv falsch klassifiziert (vgl. Abbildung 5.3).

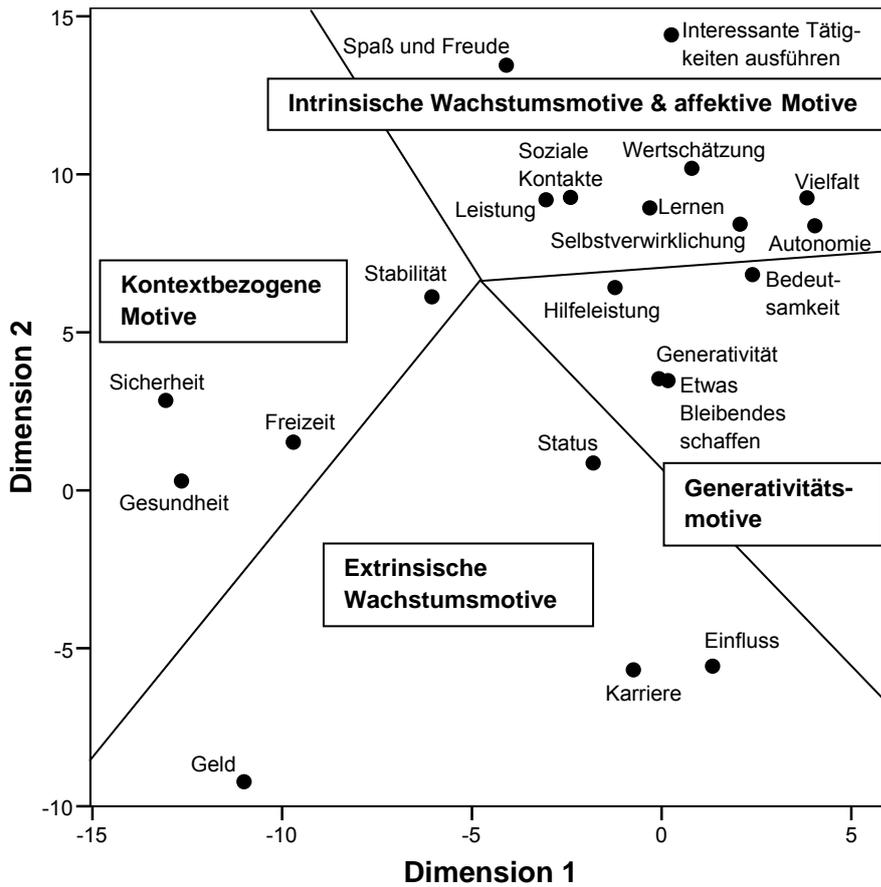


Abbildung 5.1. Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 2

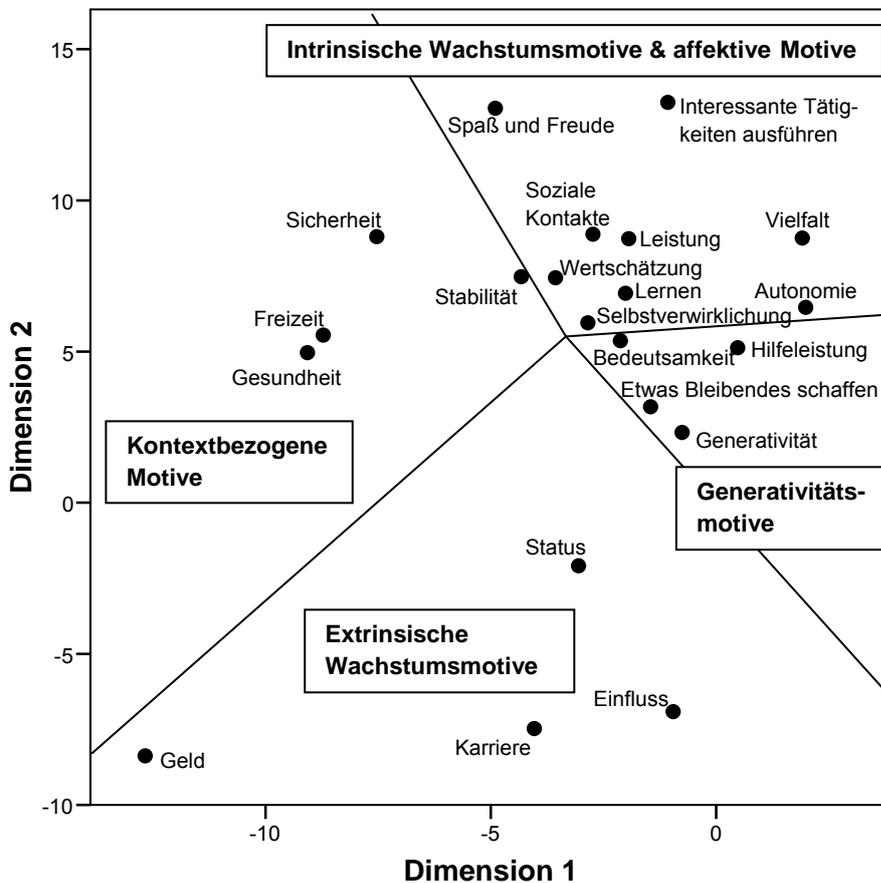


Abbildung 5.2. Zweidimensionales MDU des RBM für jüngere Berufstätige (Studie 2)

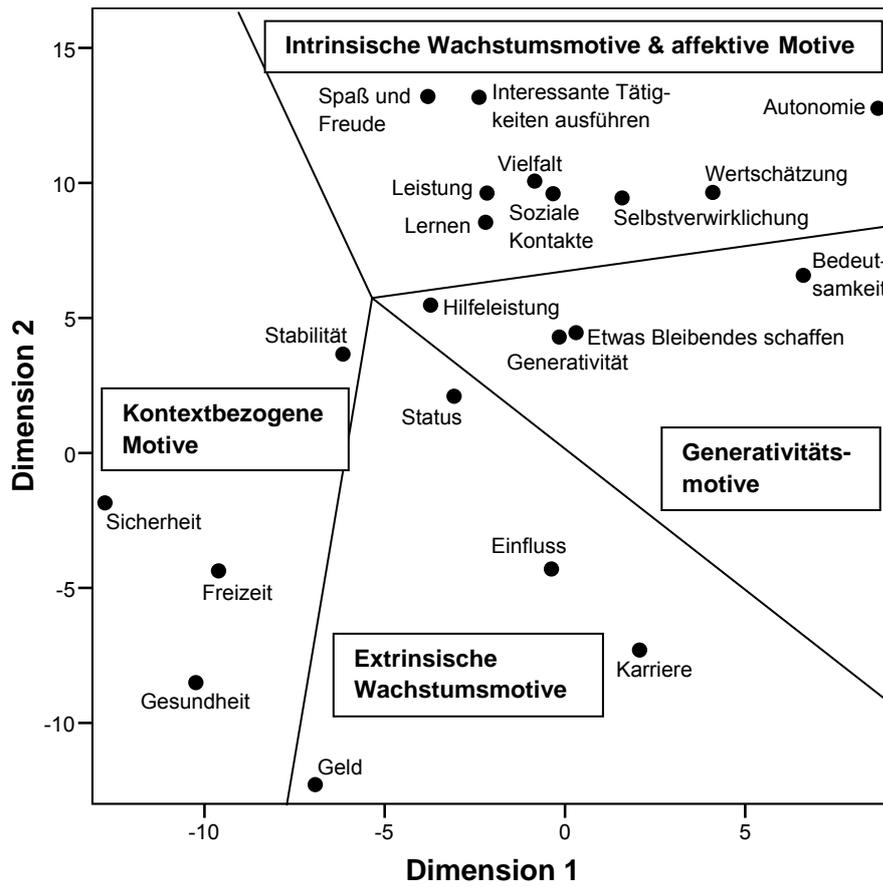


Abbildung 5.3. Zweidimensionales MDU des RBM für mittelalte Berufstätige (Studie 2)

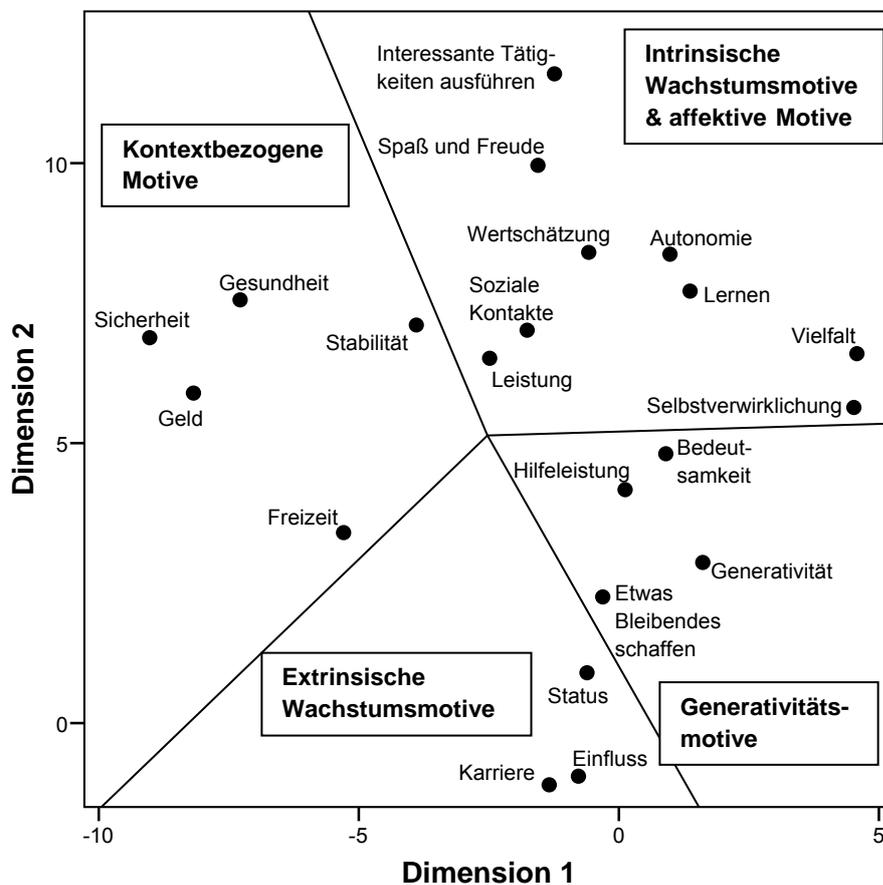


Abbildung 5.4. Zweidimensionales MDU des RBM für ältere Berufstätige (Studie 2)

Die MDU-Konfiguration für ältere Berufstätige war ebenfalls zweidimensional mit einem penalisierten Stress von .91 und einem Anteil an erklärter Varianz von .29. Die Indizes für Degeneration waren mit .48 (DeSarbo-Index) und .66 (Shepard-Index) akzeptabel. Die MDU-Konfiguration konnte erneut in vier Motivgruppen unterteilt werden (Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive und die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und affektiven Motive). Das Motiv *Geld* wurde jedoch falsch klassifiziert und befand sich in der Gruppe der kontextbezogenen Motive (vgl. Abbildung 5.4).

Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive

Zur Testung der Altershypothesen wurden kategoriale Regressionen durchgeführt. Für die berufsbezogenen Motive, für deren Bedeutung ein linearer Zusammenhang zum Alter erwartet wurde, wurden auch kurvenlineare Zusammenhänge überprüft. In keinem dieser Fälle wurde die Beziehung zwischen der Bedeutung der einzelnen Motive und dem Alter besser durch einen kurvenlinearen als durch einen linearen Zusammenhang ausgedrückt. Die Ergebnisse sind nach Hypothesen geordnet in Tabelle 5.5 dargestellt. In Hypothese 1 wurde angenommen, dass es einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von Generativitätsmotiven gibt. Die Daten bestätigten diese Annahme für alle Generativitätsmotive (*Bedeutsamkeit*: $\beta = .11$, $p < .05$; *Etwas Bleibendes schaffen*: $\beta = .16$, $p < .01$; *Generativität*: $\beta = .13$, $p < .05$; *Hilfeleistung*: $\beta = .13$, $p < .05$).

Ferner wurde ein linear positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven erwartet (Hypothese 2a). Dies wurde für *Wertschätzung* bestätigt ($\beta = .15$, $p < .05$). Entgegen meiner Erwartungen zeigte sich jedoch, dass die Bedeutung von *Spaß und Freude* mit dem Alter abnahm ($\beta = -.21$, $p < .001$), und dass die Bedeutung von *Interessante Tätigkeiten ausführen* nicht mit dem Alter der StudienteilnehmerInnen in Beziehung stand ($\beta = -.08$, $p = .08$). Zusammengenommen unterstützen diese Ergebnisse Hypothese 2a nicht.

Die Bedeutung des Motivs *Soziale Kontakte* sollte unabhängig vom Alter sein (Hypothese 3) und dies wurde tendenziell bestätigt ($\beta = -.06$, $p = .14$). Ein p -Wert von .14 ist jedoch nicht stark genug, um von einem fehlenden Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung des Motivs *Soziale Kontakte* zu sprechen (vgl. Tabelle 5.5).

Tabelle 5.5

Kategoriale Regressionen der Bedeutungen berufsbezogener Motive auf das Alter (Studie 2)

Berufsbezogene Motive	F-Statistik für den Prädiktor Alter
<i>Hypothese 1</i>	
Bedeutsamkeit	$F(1,303) = 3.94, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .013$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,303) = 8.25, p < .01, \beta = .16; \Delta R^2 = .027$
Generativität	$F(1,303) = 5.77, p < .05, \beta = .13; \Delta R^2 = .019$
Hilfeleistung	$F(1,303) = 5.79, p < .05, \beta = .13; \Delta R^2 = .019$
<i>Hypothese 2a</i>	
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,303) = 2.04, p = .08, \beta = -.08$
Spaß und Freude	$F(1,303) = 14.08, p < .001, \beta = -.21; \Delta R^2 = .045$
Wertschätzung	$F(1,303) = 6.56, p < .05, \beta = .15, \Delta R^2 = .022$
<i>Hypothese 3</i>	
Soziale Kontakte	$F(1,303) = 1.20, p = .14, \beta = -.06$
<i>Hypothese 4a</i>	
Leistung	$F(1,303) = 1.34, p = .12, \beta = -.07$
Lernen	$F(1,303) = .96, p = .16, \beta = .06$
Selbstverwirklichung	$F(1,303) = 2.45, p = .06, \beta = .09$
Vielfalt	$F(1,303) = .41, p = .26, \beta = -.04$
Einfluss	$F(1,303) = 3.02, p < .05, \beta = -.10; \Delta R^2 = .010$
Geld	$F(1,303) = 8.69, p < .01, \beta = -.16; \Delta R^2 = .029$
Karriere	$F(1,303) = 24.41, p < .001, \beta = -.27; \Delta R^2 = .076$
Status	$F(1,303) = 8.81, p < .01, \beta = .17; \Delta R^2 = .029$
<i>Hypothese 5</i>	
Autonomie	$F(1,303) = 13.37, p < .001, \beta = .21; \Delta R^2 = .043$
<i>Hypothese 6</i>	
Freizeit	$F(1,303) = .01, p = .47, \beta = -.01$
Gesundheit	$F(1,303) = 3.77, p < .05, \beta = -.11; \Delta R^2 = .013$
Sicherheit	$F(1,303) = 7.28, p < .01, \beta = -.15; \Delta R^2 = .024$
Stabilität	$F(1,303) = .21, p = .32, \beta = -.03$

Anmerkungen. Zur Testung der Hypothese 6 wurde das Alter quadriert in die Regressionsgleichungen aufgenommen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

In Hypothese 4a wurde für die Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven ein linear negativer Zusammenhang zum Alter angenommen. Für keines der intrinsischen Wachstumsmotive (*Leistung*: $\beta = -.07, p = .12$; *Lernen*: $\beta = .06, p = .16$; *Selbstverwirklichung*: $\beta = .09, p = .06$; *Vielfalt*: $\beta = -.04, p = .26$) wurde jedoch ein signifikanter Zusammenhang zu dem Alter der StudienteilnehmerInnen gefunden (vgl. Tabelle 5.5). Drei der extrinsischen Wachstumsmotive standen, wie erwartet, in linear negativem

Zusammenhang mit dem Alter (*Einfluss*⁷: $\beta = -.10$, $p < .05$; *Geld*⁸: $\beta = -.16$, $p < .01$; *Karriere*: $\beta = -.27$, $p < .001$). *Status* stand jedoch in positiver Beziehung zum Alter ($\beta = .17$, $p < .01$). Diese Ergebnisse unterstützen Hypothese 4a nicht.

Das Alter der StudienteilnehmerInnen war ein signifikanter positiver Prädiktor von *Autonomie* ($\beta = .21$, $p < .001$). Hypothese 5 wurde somit bestätigt.

Zwischen dem Alter und der Bedeutung von kontextbezogenen Motiven wurde ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang erwartet (Hypothese 6). Diese Hypothese wurde getestet, indem das Alter quadriert in die Regressionsgleichung einging. Für *Gesundheit* und *Sicherheit* wurde, wie erwartet, ein kurvenlinearer Zusammenhang gefunden (*Gesundheit*: $\beta = -.11$, $p < .05$; *Sicherheit*: $\beta = -.15$, $p < .01$). Jedoch konnten keine kurvenlinearen Zusammenhänge für *Freizeit* und *Stabilität* gefunden werden (*Freizeit*: $\beta = -.01$, $p = .47$; *Stabilität*: $\beta = -.03$, $p = .32$). Weitere Analysen ergaben indes einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Freizeit* ($F(1,303) = 16.77$, $p < .001$, $\beta = -.23$; $R^2 = .054$) und einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Stabilität* ($F(1,303) = 5.02$, $p < .05$, $\beta = .13$; $R^2 = .017$). Diese Ergebnisse unterstützen die Annahme aus Hypothese 6 somit nur teilweise.

Eine Übersicht über die gefundenen Altersunterschiede ist in Tabelle 5.6 dargestellt. Alle Analysen wurden darüber hinaus getrennt für die Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten zwar keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, der Anteil der durch das Alter aufgeklärten Varianz stieg jedoch in den Analysen, die getrennt für die einzelnen Berufsgruppen durchgeführt wurden, um bis zu 20 %.

⁷ Nach der Anwendung der Bonferroni-Holm-Korrektur zur Vermeidung einer Alphafehler-Kumulierung (Holland & Copenhaver, 1988) war das Alter kein signifikanter Prädiktor von Einfluss.

⁸ Unter Kontrolle des Nettoeinkommens blieb das Alter ein signifikanter Prädiktor ($F(1,303) = 9.43$, $p < .01$, $\beta = -.17$; $\Delta R^2 = .031$).

Tabelle 5.6

Zusammenfassung der gefunden Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive (Studie 2)

Berufsbezogene Motive	Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive
Autonomie, Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität, Hilfeleistung, Wertschätzung, Stabilität, Status,	linear positiv
Einfluss, Geld, Karriere, Freizeit, Spaß und Freude	linear negativ
Soziale Kontakte, Interessante Tätigkeiten ausführen, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung, Vielfalt	kein Zusammenhang
Gesundheit, Sicherheit	umgekehrt u-förmig

Anmerkung. Für fett gedruckte berufsbezogene Motive war der empirische Zusammenhang zwischen diesen Motiven und dem Alter hypothesenkonform.

Mediationsanalysen

Zur Testung von Hypothese 2b und Hypothese 4b wurden Mediationsanalysen durchgeführt. In Hypothese 2b wurde erwartet, dass der linear positive Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von affektiven Motiven durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt wird. Da aus der Gruppe der affektiven Motive einzig für *Wertschätzung* eine positive Beziehung zum Alter gefunden wurde, wurde auch nur für *Wertschätzung* eine Mediationsanalyse durchgeführt. In Hypothese 4b wurde erwartet, dass die linear negative Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Motiven durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt wird. Auch in diesem Fall wurden nur für drei Motive (*Geld, Einfluss, Karriere*) Mediationsanalysen durchgeführt, da sich nur bei diesen Motiven der linear negative Zusammenhang zum Alter empirisch bestätigte.

Die subjektive Zeitperspektive erwies sich nicht als signifikanter Mediator der Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Geld*, da die Zeitperspektive unter Kontrolle des Alters kein signifikanter Prädiktor von *Geld* war. Dies traf sowohl für die eindimensionale subjektive Zeitperspektive ($\beta = .01, p = .42$) als auch für die Faktoren „Fokus auf Optimierung“ ($\beta = .02, p = .33$), „Fokus auf Grenzen“ ($\beta = .01, p = .40$), „verbleibende Möglichkeiten“ ($\beta = -.01, p = .42$) und „verbleibende Zeit“ ($\beta = .03, p = .28$) zu.

Die Beziehung zwischen der Bedeutung von *Karriere* und dem Alter wurde dagegen vollständig durch die subjektive Zeitperspektive mediiert. Das Alter sagte sowohl die Bedeutung von *Karriere* ($\beta = -.27, p < .001$) als auch die eindimensionale subjektive Zeitperspektive vorher ($\beta = .23, p < .001$). Die eindimensionale subjektive Zeitperspektive hatte unter Kontrolle des Alters einen signifikanten Einfluss auf die Bedeutung von *Karriere* ($\beta = .28, p < .001$). Der Einfluss des Alters auf die Bedeutung von *Karriere* war unter Kontrolle der eindimensionalen subjektive Zeitperspektive nicht mehr signifikant ($\beta = -.09, p = .10$; vgl. Abbildung 5.5). Der Sobel-Test dieser Mediation war signifikant ($z = -5.65, p < .001$). Vier weitere Mediationsanalysen wurden mit den vier unterschiedlichen Dimensionen der subjektiven Zeitperspektive („Fokus auf Optimierung“, „Fokus auf Grenzen“, „verbleibende Möglichkeiten“ und „verbleibende Zeit“) für die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Karriere* berechnet und ergaben nahezu identische Ergebnisse.

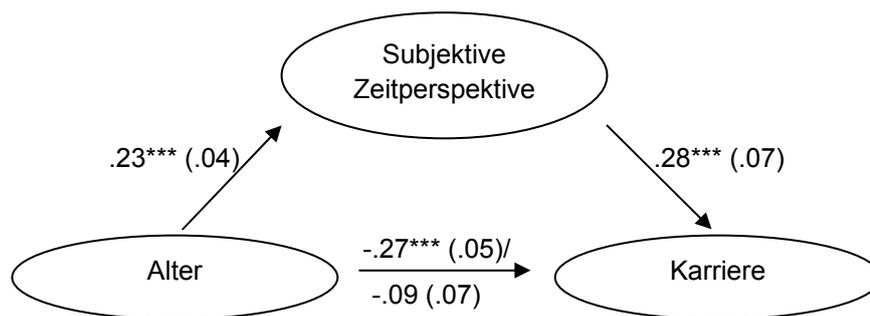


Abbildung 5.5. Mediation des Alters auf die Bedeutung von *Karriere* durch die (eindimensionale) subjektive Zeitperspektive in Studie 2

(*** $p < .001$).

Weitere Analysen ergaben, dass die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Einfluss* weder durch die eindimensionale subjektive Zeitperspektive noch durch die Dimensionen „Fokus auf Optimierung“, „Fokus auf Grenzen“ oder „verbleibende Zeit“ mediiert wurde. Die Dimension „verbleibende Möglichkeiten“ war jedoch ein signifikanter Mediator. So sagte das Alter der Berufstätigen sowohl die Bedeutung von *Einfluss* ($\beta = -.10, p < .05$) als auch „verbleibende Möglichkeiten“ ($\beta = -.39, p < .001$) signifikant vorher. Zudem war die Dimension „verbleibende Möglichkeiten“ unter Kontrolle des Alters ein signifikanter Prädiktor der Bedeutung von *Einfluss* ($\beta = .14, p < .05$, vgl. Abbildung 5.6).

Unter Kontrolle der Dimension „verbleibende Möglichkeiten“ war das Alter kein signifikanter Prädiktor der Bedeutung von *Einfluss* ($\beta = -.02$, $p = .39$). Der Sobel-Test war signifikant ($z = -2.54$, $p < .05$).

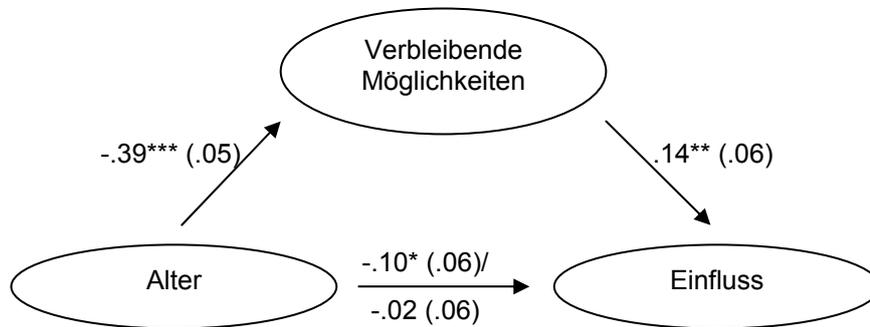


Abbildung 5.6. Mediation des Alters auf die Bedeutung von *Einfluss* durch „verbleibende Möglichkeiten“ in Studie 2

(* $p < .05$, *** $p < .001$).

Der Einfluss des Alters auf die Bedeutung der *Wertschätzung* wurde weder durch die eindimensionale subjektive Zeitperspektive noch durch „Fokus auf Optimierung“, „Fokus auf Grenzen“ oder „verbleibende Möglichkeiten“ mediiert. Die Beziehung wurde jedoch durch die Dimension „verbleibende Zeit“ mediiert. Das Alter sagte die Bedeutung von *Wertschätzung* ($\beta = .15$, $p < .05$) und „verbleibende Zeit“ vorher ($\beta = -.73$, $p < .001$). „Verbleibende Zeit“ sagte unter Kontrolle des Alters die Bedeutung von *Wertschätzung* vorher ($\beta = -.13$, $p = .05$) und das Alter hatte unter Kontrolle der verbleibenden Zeit keinen Einfluss auf die Bedeutung von *Wertschätzung* ($\beta = .004$, $p = .48$, vgl. Abbildung 5.7). Der Sobel-Test war signifikant ($z = 2.39$, $p < .05$).

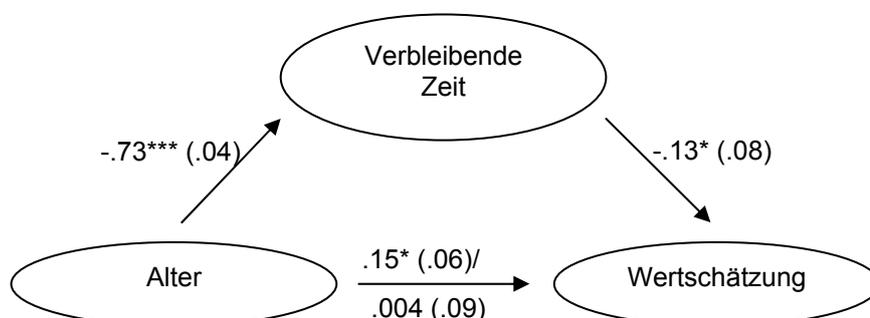


Abbildung 5.7. Mediation des Alters auf die Bedeutung von *Wertschätzung* durch „verbleibende Zeit“ in Studie 2

(* $p < .05$, *** $p < .001$).

5.4 Diskussion

Die Ziele dieser Studie waren die Replikation der Motivstruktur aus Studie 1 und die Untersuchung der Altershypothesen zur Bedeutung der berufsbezogenen Motive. Die Ergebnisse zu diesen zwei Hauptanliegen werden im Folgenden diskutiert.

Die Strukturanalyse des RBM mit Hilfe des Unfoldings konnte die Motivstruktur der berufsbezogenen Motive aus Studie 1 replizieren. Für die Gesamtstichprobe zeigten sich vier Motivgruppen, die der Gruppeneinteilung aus Studie 1 entsprechen (Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive und die Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und affektiven Motive). Erneut war es nicht möglich intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive zu trennen. Dies traf ebenfalls auf die Ergebnisse der Unfoldings zu, die getrennt für die Altersgruppen durchgeführt wurden. Angesichts dieser Ergebnisse scheint die theoretisch abgeleitete Unterscheidung von intrinsischen Wachstumsmotiven und affektiven Motiven fraglich. Diese Trennung wurde vorgenommen, da sich die Motivgruppen inhaltlich und in ihrem zeitlichen Bezug unterscheiden. Intrinsische Wachstumsmotive beziehen sich auf Wachstum und die Zukunft, während sich affektive Motive mit dem momentanen Erleben beschäftigen. Die Ergebnisse der Unfoldings legen jedoch nach, dass diese Unterschiede weniger bedeutsam sind als die Gemeinsamkeiten. Alle Motive dieser beiden Gruppen beziehen sich auf Inhalte, die durch die Arbeit selbst erreicht werden können und sind demnach intrinsische Motive (Nord et al., 1990).

Die Ergebnisse der Strukturanalyse der berufsbezogenen Motive getrennt für jüngere, mittelalte und ältere Berufstätige waren größtenteils identisch. Bei den jüngeren und mittelalten Berufstätigen wurde das Motiv *Geld* (hypothesenkonform) den extrinsischen Wachstumsmotiven zugeordnet, während es jedoch bei den älteren Berufstätigen als kontextbezogenes Motiv klassifiziert wurde. Es gibt drei mögliche Interpretationen dieses Ergebnisses. Zum einen könnte es sein, dass es sich hier lediglich um einen Messfehler oder ein zufälliges Ergebnis handelt, und das Motiv *Geld* auch bei den älteren Berufstätigen zu den extrinsischen Wachstumsmotiven gehört. Es wäre jedoch auch denkbar, dass das Motiv *Geld* tatsächlich eher zu den kontextbezogenen Motiven gehört. In allen anderen MDU-Konfigurationen (d. h. in den zwei Konfigurationen aus Studie 1 und den Konfigurationen der Gesamtstichprobe, der jüngeren Berufstätigen und der mittelalten Berufstätigen aus Studie 2) liegt *Geld* am Rand der Region „extrinsische Wachstumsmotive“ und könnte durch eine andere

Linienziehung auch der Gruppe der „kontextbezogenen Motive“ zugeordnet werden. Eine dritte Möglichkeit ist, dass *Geld* für ältere Berufstätige tatsächlich eine andere Bedeutung hat als für jüngere oder mittelalte Berufstätige. Während *Geld* für jüngere und mittelalte Berufstätige Wachstum symbolisiert und Macht verkörpert, ist es für ältere Berufstätige möglicherweise ein Aspekt ihrer Arbeitsbedingungen und damit ein Defizitmotiv. *Geld* ist jüngeren und älteren Berufstätigen aus anderen Gründen wichtig, da es unterschiedliche Funktionen erfüllt (d. h. Macht vs. Grundbedürfnis).

In Anlehnung an jüngere theoretische Ansätze aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie (z. B. Kanfer & Ackerman, 2004; Warr, 2001) als auch Theorien aus dem Bereich der Entwicklungspsychologie (z. B. Baltes & Baltes, 1990; Carstensen et al., 1999) wurden spezifische Hypothesen zu dem Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung verschiedener berufsbezogener Motive entwickelt. Es wurde erwartet, dass Generativitätsmotive älteren Berufstätigen wichtiger sind als jüngeren Berufstätigen (vgl. Erikson, 1963; Mor-Barak, 1995). Diese Hypothese wurde für alle Generativitätsmotive (*Bedeutsamkeit*, *Etwas Bleibendes schaffen*, *Generativität* und *Hilfeleistung*) bestätigt. Sowohl Motive, die sich mit dem Erschaffen von bedeutsamen Dingen befassen (*Etwas Bleibendes schaffen*, *Bedeutsamkeit*), als auch Motive, die sich mit der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen beschäftigen (*Generativität* und *Hilfeleistung*), sind älteren Berufstätigen wichtiger als ihren jüngeren KollegInnen. Generativität spielt demnach auch im beruflichen Kontext eine immer größer werdende Rolle und geht über den familiären Bereich hinaus. Berufstätige erfahren durch die Ausübung generativer Handlungen möglicherweise mehr Aufmerksamkeit und Wertschätzung ihrer Expertise. Dies entspricht besonders den Bedürfnissen älterer Berufstätiger, die aktuelle Befindlichkeit und die Emotionsregulation zu optimieren (vgl. Carstensen et al., 1999).

In Bezug auf die Bedeutung der affektiven Motive wurde im Einklang mit den Annahmen der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) ein linear positiver Zusammenhang mit dem Alter erwartet. Diese Hypothese konnte für das Motiv *Wertschätzung* bestätigt werden. Ferner zeigten Mediationsanalysen, dass dieser Zusammenhang durch die subjektive Zeitperspektive erklärt werden kann. Die Dimension „verbleibende Zeit“ vermittelte den Zusammenhang von Alter und der Bedeutung von *Wertschätzung* vollständig. Ältere Berufstätige haben wenig verbleibende Zeit im Beruf, und diese geringere Zeit führt zu

einer höheren Bedeutung von *Wertschätzung*. Dagegen war der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Interessante Tätigkeiten ausführen* nicht signifikant. Der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Spaß und Freude* war entgegen der Erwartung negativ. Diese Ergebnisse könnten darauf hindeuten, dass *Interessante Tätigkeiten ausführen* und *Spaß und Freude* keine rein affektiven Motive sind, sondern stark mit der Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive verbunden sind. Diese Interpretation wird zusätzlich durch die Ergebnisse der Unfoldings unterstützt, da affektive und intrinsische Wachstumsmotive in der zweidimensionalen Konfiguration nicht voneinander getrennt werden konnten.

In der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie wird postuliert, dass soziale Interaktionen und Beziehungen für jüngere und ältere Menschen unterschiedliche Zwecke erfüllen. Jüngere Berufstätige streben nach sozialen Kontakten, um ihr Wissen anzureichern und beispielsweise ihr berufliches Netzwerk auszubauen. Ältere Berufstätige dagegen nutzen soziale Interaktionen zur Emotionsregulation. Sie verfolgen auch in diesem Fall ein gegenwärtiges, emotionsbezogenes Ziel, während ihre jüngeren KollegInnen mit sozialen Kontakten eher zukunftsbezogene, wissensbasierte Ziele verfolgen (vgl. Carstensen et al., 1999). Aufbauend auf diesen Überlegungen erwartete ich, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung des Motivs *Soziale Kontakte* gibt. Das Ergebnis der kategorialen Regression ist im Einklang mit dieser Annahme. Ein p -Wert von .14 kann jedoch nicht als eindeutige Bestätigung der Null-Hypothese angesehen werden, da dies einen β -Fehler von .86 impliziert (zur Diskussion über die „Annahme“ einer Nullhypothese siehe Bortz & Döring, 2006).

Während ältere Menschen im Allgemeinen eher Ziele wählen, die der Emotionsregulation dienen oder helfen sollen, Verluste zu vermeiden, konzentrieren sich jüngere Erwachsene mehr auf Ziele, die in die Zukunft gerichtet sind und auf Wachstum abzielen (vgl. Carstensen et al., 1999; Riediger & Freund, 2006). Daher erwartete ich auch für den beruflichen Bereich, dass intrinsische Wachstumsmotive (*Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung* und *Vielfalt*) und extrinsische Wachstumsmotive (*Einfluss, Geld, Karriere* und *Status*) für jüngere Berufstätige wichtiger sind als für ältere Berufstätige. Die Ergebnisse zeigten jedoch für keines der intrinsischen Wachstumsmotive einen signifikanten Zusammenhang zum Alter. Diese Ergebnisse sind überraschend und widersprechen sowohl meinen Erwartungen als auch

der bisherigen Forschung (z. B. Ingram & Bellenger, 1983). Es ist denkbar, dass die Unterschiede zwischen der vorliegenden Untersuchung und anderen Studien mit unterschiedlichen Stichprobencharakteristika zusammenhängen. In der vorliegenden Studie wurden die TeilnehmerInnen mit Hilfe eines Online-Panels rekrutiert. Online-Panels sind vielfach nicht repräsentativ sondern vorselektiert (vgl. Birnbaum, 2004). Es ist möglich, dass die älteren Berufstätigen in der vorliegenden Studie intrinsische Wachstumsmotive wichtiger einschätzen als ihre Altersgenossen. Es wäre demnach wünschenswert, die vorliegenden Daten mit Daten von Berufstätigen zu vergleichen, die in keinem Online-Panel registriert sind. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie sind nichtsdestotrotz ermutigend, da sie weitverbreiteten Altersstereotypen widersprechen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass jüngere und ältere Berufstätige das gleiche Interesse daran haben, gute Leistungen zu erbringen, sich neues Wissen anzueignen, neue Fertigkeiten zu erwerben und eine interessante Tätigkeit auszuführen, die Selbstverwirklichung ermöglicht und Vielfalt bietet.

In Bezug auf extrinsische Wachstumsmotive wurde die Hypothese für *Einfluss*, *Geld* und *Karriere* bestätigt (ähnliche Ergebnisse finden sich bei Birdi et al., 1997; Cherrington et al., 1979; Ford et al., 1985; Ingram & Bellenger, 1983; Lacy et al., 1983; Lefkowitz, 1994; Loscocco & Kalleberg, 1988 und Rowe & Snizek, 1995). Für diese hypothesenkonformen Ergebnisse wurde außerdem untersucht, ob die subjektive Zeitperspektive den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung der Motive vermittelt. Die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Geld* wurde nicht durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt. Weitere Forschung wäre wünschenswert, um zu untersuchen, auf welchen Prozessen die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Geld* beruht. In Anbetracht der Ergebnisse der Unfoldings ist es denkbar, dass es sich hierbei um die unterschiedlichen Funktionen handelt, die *Geld* für verschieden Altersgruppen erfüllt. So könnte *Geld* für jüngere Berufstätige Macht bedeuten, während es für ältere Berufstätige ein Defizitmotiv darstellt. Ältere Berufstätige haben eventuell schon die höchst mögliche Karriere- und Gehaltsstufe erreicht und *Geld* dient ihnen lediglich zum Erhaltung des Lebensstandards.

Der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Karriere* wurde vollständig durch die subjektive Zeitperspektive vermittelt. Auch der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Einfluss* wurde vollständig durch die subjektive Zeitperspektive erklärt. Während bei *Karriere* sowohl das eindimensionale Konstrukt als auch die vier

verschiedenen Dimensionen signifikante Mediatoren waren, wurde die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Einfluss* nur durch die Dimension „verbleibende Möglichkeiten“ vermittelt. Demnach sind die zukünftigen Möglichkeiten und Chancen entscheidender als die bloße zeitliche Ausdehnung der subjektiven Zeitperspektive, wenn es darum geht, *Einfluss* auf andere auszuüben. Zusammengenommen deuten die Ergebnisse dieser Mediationsanalysen darauf hin, dass die von Zacher und Frese (in Druck) vorgenommene Unterscheidung zwischen „verbleibende Möglichkeiten“ und „verbleibende Zeit“ eine sinnvolle Differenzierung zur Erklärung von Altersunterschieden in der subjektiven Bedeutung berufsbezogener Motive ist.

Im Gegensatz zu dem erwarteten linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Status*, war *Status* älteren Berufstätigen wichtiger als jüngeren Berufstätigen. Dieses eher unerwartete Ergebnis könnte damit zu erklären sein, dass *Status* für jüngere und ältere Berufstätige unterschiedliche Funktionen erfüllt. Während *Status* für jüngere Berufstätige möglicherweise stark mit Macht über andere verbunden ist, steht es für ältere Berufstätige vermutlich eher mit Generativitätsmotiven in Verbindung. Eine prestigeträchtige Position innerhalb eines Unternehmens oder einer Organisation bietet älteren Berufstätigen mehr Möglichkeiten, ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiterzugeben, da mehr Menschen bereit sind, ihrem Rat oder ihren Anweisungen zu folgen.

Autonomie ermöglicht es Berufstätigen, ihre Arbeit selbstbestimmt zu erledigen. Ältere Berufstätige können hierbei auf ihre Erfahrungen und ihr Wissen zurückgreifen und mögliche Leistungsdefizite kompensieren, indem sie das Arbeitsziel auf anderen Wegen erreichen. Im Gegensatz dazu kann *Autonomie* für jüngere Berufstätige eine Art Bedrohung darstellen, da sie noch nicht über das nötige Wissen und die Erfahrungen verfügen, bestimmte Arbeiten selbstständig auszuführen. Die Ergebnisse stützen diese Annahme und zeigen einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Autonomie*.

Für die relative Bedeutung der kontextbezogenen Motive wurde ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang mit dem Alter angenommen. Die Bedeutung der kontextbezogenen Motive sollte, beeinflusst durch nicht-berufliche Faktoren wie die familiäre Situation von MitarbeiterInnen, im mittleren Berufsalter die größte subjektive Bedeutung haben. In diesem Lebensalter sind die familiären Verpflichtungen meist hoch. Eine gute Gesundheit oder ein stabiler Arbeitsplatz sind in dieser Lebensphase notwendig, um diesen Verpflichtun-

gen nachzukommen. Tatsächlich unterstützen die Ergebnisse diese Annahme in Bezug auf *Gesundheit* und *Sicherheit*. Kritisch anzumerken ist hier jedoch, dass der umgekehrt u-förmige Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Gesundheit* auch mit dem sogenannten „Healthy worker“-Effekt (Reshetyuk, 1992) erklärt werden kann. Die Abnahme der Bedeutung von Gesundheit vom mittleren zum höheren Berufsalter könnte damit erklärt werden, dass weniger gesunde Menschen früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden und die verbleibenden älteren Berufstätigen gesünder sind.

Entgegen der Erwartung konnte für die Bedeutung von *Stabilität* und *Freizeit* kein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang mit dem Alter gefunden werden. Die Bedeutung von *Stabilität* war für ältere Berufstätige höher als für jüngere Berufstätige. Diese abnehmende Akzeptanz von Instabilität kann durch eine zunehmende Rigidität mit dem Alter erklärt werden (vgl. Heckhausen & Schulz, 1995, Hooker & McAdams, 2003). Die Ergebnisse zeigten ferner, dass die Bedeutung von *Freizeit* für ältere Berufstätige geringer war als für jüngere Berufstätige. Dies kann dadurch begründet sein, dass Freizeit für ältere Berufstätige kein Defizitmotiv sondern eher einen Luxus darstellt. Ältere Berufstätige arbeiten zumeist schon längere Zeit in Vollzeit, während jüngere Berufstätige sich erst an die Arbeitswelt und den damit verbundenen Lebensrhythmus gewöhnen müssen.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen Altersunterschiede in der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive auf und bekräftigen damit Annahmen zu Altersunterschieden in der *motivationalen Selektivität*. Um jedoch das Verhalten am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Altersunterschiede genauer zu verstehen, wäre es wünschenswert, die auf die Selektion folgenden Prozesse zu untersuchen. Das SOK-Modell beschreibt „Optimierung“ und „Kompensation“ als folgende Prozesse (vgl. Baltes & Baltes, 1990). Auf welche Art und Weise Menschen berufsbezogene Motive in ihrem Handeln umsetzen oder berufliche Ziele verfolgen, verändert sich möglicherweise mit dem Alter (vgl. Freund, 2006). In der folgenden Studie sollen diese Altersunterschiede in der Zielverfolgung näher untersucht werden.

6 Studie 3: Altersunterschiede in der Zielorientierung berufsbezogener Motive

Das Handeln von jüngeren und älteren Erwachsenen am Arbeitsplatz wird nicht nur dadurch beeinflusst, welchen beruflichen Motiven sie die größte Bedeutung beimessen (Selektion), sondern auch dadurch, auf welche Art sie diese Motive bzw. Ziele verfolgen („Optimierung“, „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“; vgl. Baltes & Baltes, 1990). Um die Bedeutung berufsbezogener Motive, die für jüngere und ältere Berufstätige eine Rolle spielen, adäquat zu erfassen, wird in dieser Untersuchung erneut die Konstruktvalidität des RBM überprüft. Ferner sollen die in Studie 2 gefundenen Alterseffekte auf die Bedeutung der berufsbezogenen Motive repliziert werden.

Neben der empirischen Überprüfung von Altersunterschieden in der subjektiven Bedeutung berufsbezogener Motive soll ferner untersucht werden, auf welche Art diese Ziele verfolgt werden. In Anlehnung an das SOK-Modell lassen sich die möglichen Strategien in „Optimierung“, „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“ einteilen (vgl. Baltes und Baltes, 1990, Freund, 2006; Freund et al., 1999).

6.1 Methodische Umsetzung

6.1.1 Datenerhebung und Stichprobe

Datenerhebung

Die StudienteilnehmerInnen wurden mit Hilfe eines Online-Panels rekrutiert. Für die Teilnahme an dieser Untersuchung erhielten die StudienteilnehmerInnen von den Panelbetreibern Bonuspunkte, die sie beim Erreichen bestimmter Punktestufen in Geld oder Sachwerte umtauschen konnten. Die Daten wurden zwischen dem 25.02.2008 und dem 01.03.2008 erhoben. Die Befragung gliederte sich in drei Abschnitte: (1) Bedeutung berufsbezogener Motive (2) Zielorientierung (3) soziodemographische Items und subjektive Gesundheit.

Stichprobe

613 berufstätige Personen begannen mit der Beantwortung des Fragebogens, 424 Personen beendeten die Befragung. Die Daten von 19 StudienteilnehmerInnen, deren Bearbeitungszeit mehr als eine Standardabweichung (10.7 Minuten) über oder unter dem Mittelwert (20.4 Minuten) lag, wurden von dem Datensatz entfernt. Ferner wurden 19 Studienteilnehmer ausge-

geschlossen, deren Rohdaten bei der Beantwortung der Zielorientierungssitems eine Varianz von Null aufwiesen. Die endgültige Stichprobengröße belief sich daher auf 386 Personen.

Tabelle 6.1

Soziodemographische Merkmale der Stichprobe von Studie 3

Variablen	Jüngere Berufstätige	Mittelalte Berufstätige	Ältere Berufstätige	Gesamt- stichprobe
Stichprobe				
N	115 (30%)	137 (35%)	134 (35%)	386 (100%)
Alter (in Jahren)				
Spannweite	19 – 35	36 – 50	51 - 70	19 - 70
M (SD)	28.70 (4.51)	43.26 (4.02)	28.70 (4.51)	43.26 (12.28)
Geschlecht				
männlich	59 (15%)	66 (17%)	70 (18%)	195 (51%)
weiblich	56 (15%)	71 (18%)	64 (17%)	191 (49%)
Höchster Berufsabschluss				
Kein Abschluss	18 (5%)	13 (3%)	10 (3%)	41 (11%)
Lehre	52 (13%)	72 (19%)	53 (14%)	177 (46%)
Fachschule/Meisterbrief	7 (2%)	12 (3%)	20 (5%)	39 (10%)
(Fach-) Hochschule	38 (10%)	40 (10%)	51 (13%)	129 (33%)
Art der Tätigkeit				
Praktisch	25 (6%)	31 (8%)	21 (5%)	77 (20%)
Forschend	13 (3%)	11 (3%)	6 (2%)	30 (8%)
Kreativ	8 (2%)	7 (2%)	3 (1%)	18 (5%)
Interaktiv	20 (5%)	27 (7%)	33 (9%)	80 (21%)
Unternehmerisch	25 (6%)	33 (9%)	36 (9%)	94 (24%)
Ordnen	24 (6%)	28 (7%)	35 (9%)	87 (23%)
Wochenarbeitszeit				
Vollzeit (≥ 35 h/Monat)	86 (22%)	108 (28%)	87 (23%)	281 (73%)
Teilzeit (< 35 h/Monat)	28 (7%)	27 (7%)	41 (11%)	96 (25%)
Keine Angabe	1 (<1%)	2 (<1%)	6 (2%)	9 (2%)
Nettoeinkommen (monatl.)				
1-500 Euro	6 (2%)	5 (1%)	5 (1%)	16 (4%)
501-1000 Euro	15 (4%)	10 (3%)	18 (5%)	43 (11%)
1001-1500 Euro	26 (7%)	18 (5%)	20 (5%)	64 (17%)
1501-2000 Euro	32 (8%)	26 (7%)	18 (5%)	74 (20%)
2001-2500 Euro	5 (1%)	18 (5%)	15 (4%)	38 (10%)
2501-3000 Euro	1 (<1%)	10 (3%)	10 (3%)	21 (5%)
3001-3500 Euro	1 (<1%)	5 (1%)	3 (1%)	9 (2%)
3501-4000 Euro	1 (<1%)	6 (2%)	5 (1%)	12 (3%)
4001-4500 Euro	-	2 (<1%)	6 (2%)	8 (2%)
Mehr als 4500 Euro	1 (<1%)	3 (1%)	3 (1%)	7 (2%)
Keine Angabe	27 (7%)	34 (9%)	31 (8%)	92 (24%)

An dieser Untersuchung nahmen berufstätige Personen im Alter von 19 bis 70 Jahren teil ($M = 43.3$ Jahre; $SD = 12.3$ Jahre), die sich gleich über drei Altersgruppen verteilten (19-35, 36-50, 51-70 Jahre; $\chi^2(2, 386) = 2.21$; $p = .33$). An der Untersuchung nahmen 51 %

Männer und 49 % Frauen teil. 73 % der Befragten arbeiteten Vollzeit und 25 % arbeiteten Teilzeit. Die StudienteilnehmerInnen gingen folgenden Tätigkeiten nach (Klassifikationsschema nach Holland, 1997): 20 % praktische Tätigkeiten, 8 % forschende, beobachtende Tätigkeiten, 5 % kreative, künstlerische Tätigkeiten, 21 % interaktive Tätigkeiten, 24 % unternehmerische Tätigkeiten und 23 % ordnende, verwaltende Tätigkeiten. Eine genaue Beschreibung der soziodemographischen Merkmale getrennt für die drei Altersgruppen ist in Tabelle 6.1 dargestellt.

6.1.2 Messinstrumente

Bedeutung berufsbezogener Motive

Zur Erfassung der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive wurde das RBM verwendet. Eine ausführliche Beschreibung des RBM findet sich in Abschnitt 4.1.2.

Zielorientierung

Die Zielorientierung wurde mit einer modifizierten Version der Items von Ebner (2005, Studie 1) erhoben. Für jedes der 21 berufsbezogenen Motive wurde je ein Item für „Optimierung“ (z. B. „Ich möchte mehr interessante Tätigkeiten ausführen.“), „Aufrechterhaltung“ (z. B. „Ich möchte auch weiterhin interessante Tätigkeiten ausführen.“) und „Vermeidung von Verlust“ (z. B. „Ich möchte vermeiden, dass ich weniger interessante Tätigkeiten ausführe.“) verwendet. Die Reihenfolge dieser drei Items wurde für jedes berufsbezogene Motiv immer beibehalten, die Reihenfolge dieser Dreiergruppen wurde allerdings randomisiert. Eine ausführliche Liste der Items findet sich in Anhang C.

Subjektive Gesundheit

Zur Erhebung der subjektiven Gesundheit wurde ein Einzelitem nach Freund und Baltes (1998) und Lang und Carstensen (1994; „Wie beurteilen Sie zurzeit Ihre körperliche Gesundheit?“) mit fünf Antwortoptionen (mangelhaft, ausreichend, befriedigend, gut, sehr gut) verwendet. Einzelitems zur Erhebung der subjektiven Gesundheit haben im Durchschnitt eine Reliabilität von .64 (Pinquart, 2001).

6.1.3 Auswertungsmethodik

Die ipsativen Daten des RBM wurden analog zu Studie 1 und Studie 2 ausgewertet (vgl. Abschnitt 4.1.3 und 5.2.3). Deskriptive Informationen liefern die Ergebnisse einer Medianreihung nach der ungarischen Methode (Yoon & Hwang, 1995) und Distanzmaße unter der Verwendung der City-Block-Metrik (s. Abschnitt 3.1.2 für genauere Erläuterungen zum Vorgehen). Erneut wurde die Analyse der Motivstruktur mit Unfoldings durchgeführt (vgl. Abschnitt 3.1.4). Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive wurden kategoriale Regressionsanalysen mit optimaler Skalierung (CatReg in SPSS Categories 14.0, Meulman & Heiser, 2005) entsprechend dem Vorgehen in Studie 2 durchgeführt (vgl. Abschnitt 3.1.5 und 5.2.3). Die Hypothesen zur Zielorientierung wurden ebenfalls mit kategorialen Regressionen getestet, da in einigen Analysen auch ipsative Daten aufgenommen wurden. Um auszuschließen, dass beispielsweise ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Zielorientierung lediglich aufgrund eines positiven Zusammenhangs zwischen der Zielorientierung und der Bedeutung des Motivs zustande kommt, wurde bei signifikanten Zusammenhängen zwischen dem Alter und der Zielorientierung in einer weiteren Analyse für die Bedeutung des jeweiligen Motivs kontrolliert. Bei allen Regressionsanalysen wurden die Rangreihen umkodiert (d. h. hohe Werte zeigen eine hohe relative Bedeutung an), um die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern.

6.2 Ergebnisse

Deskriptive Maße

Die Ergebnisse der Medianreihung nach der ungarischen Methode sind in Tabelle 6.2 dargestellt. Tabelle 6.3 zeigt die Distanzen zwischen den berufsbezogenen Motiven unter der Verwendung der City-Block-Metrik (mit Standardisierung auf den Bereich 0-1). In Tabelle 6.4 sind deskriptive Statistiken der Zielorientierungen für jedes Motiv einzeln, für die verschiedenen Motivgruppen und über alle Motive gemittelt angegeben. Ferner geben die Korrelationen in Tabelle 6.4 die Spearman-Rho-Korrelationen zwischen der jeweiligen motivspezifischen Zielorientierung und der Bedeutung des Motivs an. Die Korrelation zwischen dem Alter und der subjektiven Gesundheit ist negativ ($r = -.13$; $p < .05$).

Tabelle 6.2

Medianreihungen der berufsbezogenen Motive von Studie 3

	Medianreihung
Spaß und Freude	1
Geld	2
Interessante Tätigkeiten ausführen	3
Sicherheit	4
Gesundheit	5
Selbstverwirklichung	6
Soziale Kontakte	7
Freizeit	8
Vielfalt	9
Wertschätzung	10
Stabilität	11
Lernen	12
Leistung	13
Autonomie	14
Hilfeleistung	15
Bedeutsamkeit	16
Karriere	17
Etwas Bleibendes schaffen	18
Einfluss	19
Generativität	20
Status	21

Tabelle 6.3

Distanzwerte der berufsbezogenen Motive von Studie 3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1 Autonomie	-																				
2 Bedeutsamkeit	.34	-																			
3 Etwas Bleibendes schaffen	.45	.14	-																		
4 Einfluss	.49	.17	.18	-																	
5 Freizeit	.48	.36	.60	.45	-																
6 Geld	.69	.69	.89	.78	.26	-															
7 Generativität	.38	.18	.13	.13	.52	1,00	-														
8 Gesundheit	.53	.60	.66	.71	.12	.23	.76	-													
9 Hilfeleistung	.36	.15	.25	.30	.41	.80	.08	.55	-												
10 Interessante Tätigkeiten	.44	.64	.75	.85	.46	.18	.88	.35	.68	-											
11 Karriere	.54	.30	.32	.06	.43	.62	.25	.60	.38	.82	-										
12 Leistung	.45	.21	.33	.31	.37	.35	.35	.34	.21	.38	.18	-									
13 Lernen	.35	.33	.39	.36	.35	.42	.33	.32	.23	.36	.36	.16	-								
14 Selbstverwirklichung	.32	.31	.45	.47	.47	.53	.50	.59	.44	.33	.35	.25	.24	-							
15 Sicherheit	.66	.61	.70	.67	.31	.11	.78	.13	.57	.31	.61	.31	.41	.53	-						
16 Soziale Kontakte	.42	.35	.52	.53	.29	.43	.52	.41	.19	.29	.55	.27	.19	.32	.41	-					
17 Spaß und Freude	.54	.62	.82	.88	.35	.08	.96	.30	.69	.00	.81	.43	.35	.36	.23	.24	-				
18 Stabilität	.35	.27	.49	.41	.23	.35	.42	.23	.34	.38	.41	.16	.19	.41	.14	.35	.33	-			
19 Status	.50	.15	.16	.09	.45	.76	.22	.64	.27	.83	.09	.27	.37	.43	.70	.45	.79	.48	-		
20 Vielfalt	.19	.27	.33	.38	.25	.35	.36	.31	.28	.18	.39	.22	.03	.27	.45	.16	.29	.23	.46	-	
21 Wertschätzung	.34	.21	.40	.33	.33	.35	.48	.41	.37	.33	.39	.18	.20	.26	.35	.24	.37	.30	.31	.22	

Anmerkung. Die Distanzwerte wurden unter Verwendung der City-Block-Metrik berechnet und auf den Bereich 0 bis 1 standardisiert.

Tabelle 6.4

Deskriptive Statistiken der Zielorientierungen sowie Korrelationen zwischen den Zielorientierungen und der Bedeutung der Motive (Studie 3)

Berufsbezogene Motive bzw. Motivgruppen	Aufrechterhaltung			Vermeidung von Verlust			Optimierung		
	M	SD	r	M	SD	r	M	SD	r
<u>Alle Motive</u>	3.71	.57		3.70	.64		3.50	.60	
<u>Intrinsische Motive</u>	3.78	.61		3.70	.69		3.45	.65	
<i>Intrinsische Wachstumsmotive</i>	3.85	.66		3.74	.79		3.46	.76	
Autonomie	3.79	1.00	.22***	3.79	1.09	.18***	3.29	1.06	.03
Leistung	4.11	.96	.14**	4.01	1.07	.12*	3.56	1.14	.05
Lernen	3.98	.91	.24***	3.71	1.15	.17***	3.61	1.04	.23***
Selbstverwirklichung	3.55	1.06	.28***	3.40	1.25	.25***	3.29	1.13	.29***
Vielfalt	3.81	.96	.20***	3.78	1.08	.13**	3.57	1.04	.02
<i>Affektive Motive</i>	3.93	.70		3.96	.75		3.53	.80	
Interessante Tätigkeiten	4.13	.90	.13*	4.11	1.07	.09	3.86	1.09	.00
Spaß und Freude	4.06	.96	.18***	4.14	1.02	.10	3.69	1.12	.04
Wertschätzung	3.79	.98	.15**	3.87	1.12	.18***	3.54	1.10	.16**
Soziale Kontakte	3.74	.99	.26***	3.73	1.09	.22***	3.04	1.13	.17***
<i>Generativitätsmotive</i>	3.93	.70		3.96	.75		3.53	.80	
Bedeutsamkeit	3.68	.98	.02	3.80	1.10	.02	3.44	1.06	.05
Etwas Bleibendes schaffen	3.12	1.14	.34***	2.96	1.20	.29***	3.01	1.14	.35***
Generativität	3.70	1.00	.05	3.31	1.19	.00	3.62	1.00	-.02
Hilfeleistung	3.64	1.05	.25***	3.52	1.15	.16**	3.30	1.07	.19***
<u>Extrinsische Motive</u>	3.59	.65		3.68	.69		3.58	.67	
<i>Extrinsische Wachstumsmotive</i>	3.28	.81		3.39	.81		3.26	.86	
Einfluss	3.19	1.13	.19***	3.01	1.20	.18***	3.04	1.20	.27***
Geld	3.77	1.12	.26***	4.39	.96	.20***	4.08	1.00	.30***
Karriere	3.13	1.23	.41***	3.09	1.28	.30***	3.04	1.23	.44***
Status	3.02	1.06	.28***	3.08	1.17	.26***	2.86	1.15	.31***
<i>Kontextbezogene Motive</i>	3.91	.72		3.97	.78		3.90	.75	
Freizeit	3.79	.99	.15**	4.14	.95	.05	3.77	1.07	.14**
Gesundheit	3.82	1.03	.29***	3.99	1.12	.21***	3.65	1.19	.26***
Sicherheit	3.76	1.18	.08	3.55	1.30	.08	3.84	1.17	.09
Stabilität	4.27	1.03	.20***	4.21	1.09	.21***	4.34	.97	.21***

Anmerkungen. Bei den mit *r* gekennzeichneten Korrelationen handelt es sich um Spearman-Rho-Korrelationen zu der Bedeutung des jeweiligen Motivs. Das Motiv *Soziale Kontakte* wurde zu den affektiven Motiven gezählt. Alle Zielorientierungen wurden mit einer 5-stufigen Likert-Skala erhoben. * $p < .05$, ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Motivstruktur

Die Struktur der berufsbezogenen Motive wurde mittels Unfoldings untersucht (s. Abbildung 6.1). PREFSCALE ergab für die Daten des RBM eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .89 und einem Anteil an erklärter Varianz von .35. Die Indizes für Degeneration waren mit .15 (DeSarbo-Index) und .72 (Shepard-Index) zufriedenstellend (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die Konfiguration konnte analog zu den Ergebnissen in Studie 1 und Studie 2 in vier Regionen partitioniert werden (polares Partitionierungsmuster: intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive, Generativitätsmotive, extrinsische Wachstumsmotive, kontextbezogene Motive). Diese Ergebnisse replizieren und bestätigen noch einmal größtenteils die theoretischen Annahmen zur Struktur beruflicher Motive.

Die Motivstruktur wurde zusätzlich getrennt für drei Altersgruppen untersucht: Jüngere Berufstätige (19-35 Jahre), mittelalte Berufstätige (36-50 Jahre) und ältere Berufstätige (51-70 Jahre). Für jüngere Berufstätige ergab PREFSCALE eine zweidimensionale Lösung mit einem penalisierten Stress von .91 und einem Anteil an erklärter Varianz von .28. Die Indizes für Degeneration waren mit .44 (DeSarbo-Index) und .65 (Shepard-Index) akzeptabel (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die Gruppe der Generativitätsmotive und die Gruppe der extrinsischen Wachstumsmotive konnten eindeutig unterschieden werden. Es war jedoch nicht möglich, intrinsische Wachstumsmotive, affektive Motive und kontextbezogene Motive voneinander zu trennen (vgl. Abbildung 6.2).

Die zweidimensionale MDU-Konfiguration für mittelalte Berufstätige ergab einen penalisierten Stress von .89 und einem Anteil an erklärter Varianz von .35. Der DeSarbo-Index betrug .20 und der Shepard-Index belief sich auf .70. Beide Indizes deuten auf eine nicht-degenerierte Lösung hin (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die Konfiguration konnte in die gleichen vier Regionen partitioniert werden wie die Konfiguration der Gesamtstichprobe (vgl. Abbildung 6.3).

Für ältere Berufstätige ergab die Auswertung eine zweidimensionale MDU-Konfiguration mit einem penalisierten Stress von .91 und einem Anteil an erklärter Varianz von .28. Die Indizes für Degeneration waren mit .24 (DeSarbo-Index) und .74 (Shepard-Index) zufriedenstellend (vgl. Meulman & Heiser, 2005). Die Partitionierung ergab vier Motivgruppen analog zur Gesamtstichprobe. Das Motiv *Geld* wurde jedoch falsch klassifiziert und befand sich im Bereich der kontextbezogenen Motive (vgl. Abbildung 6.4)

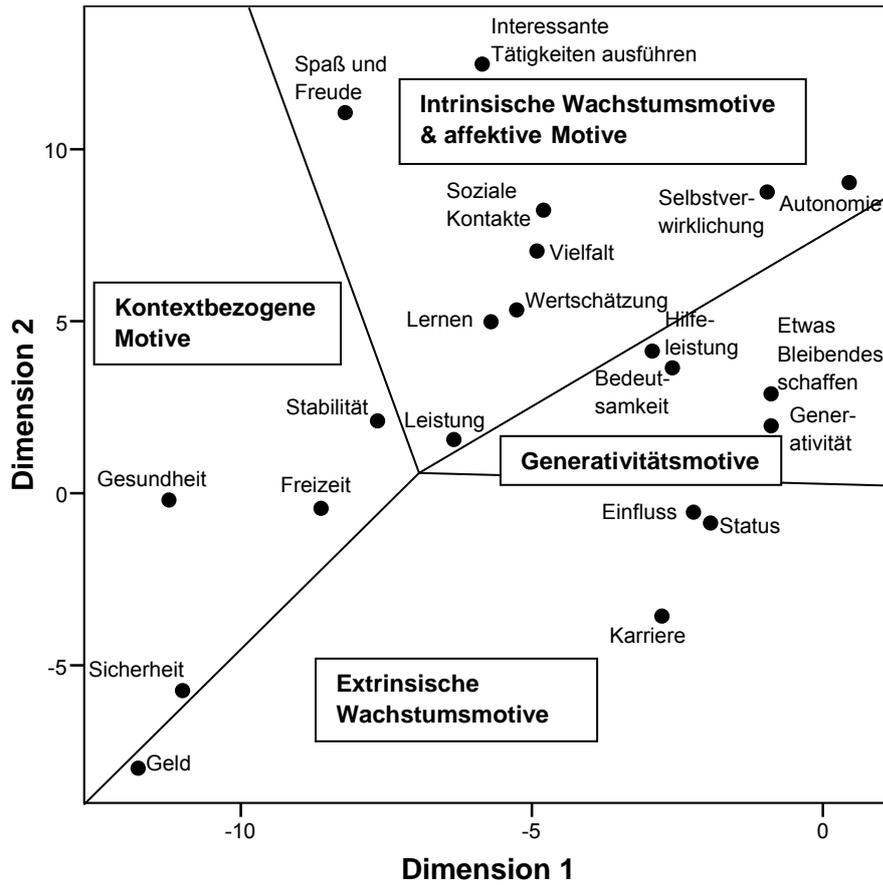


Abbildung 6.1 Zweidimensionales MDU des RBM für Studie 3

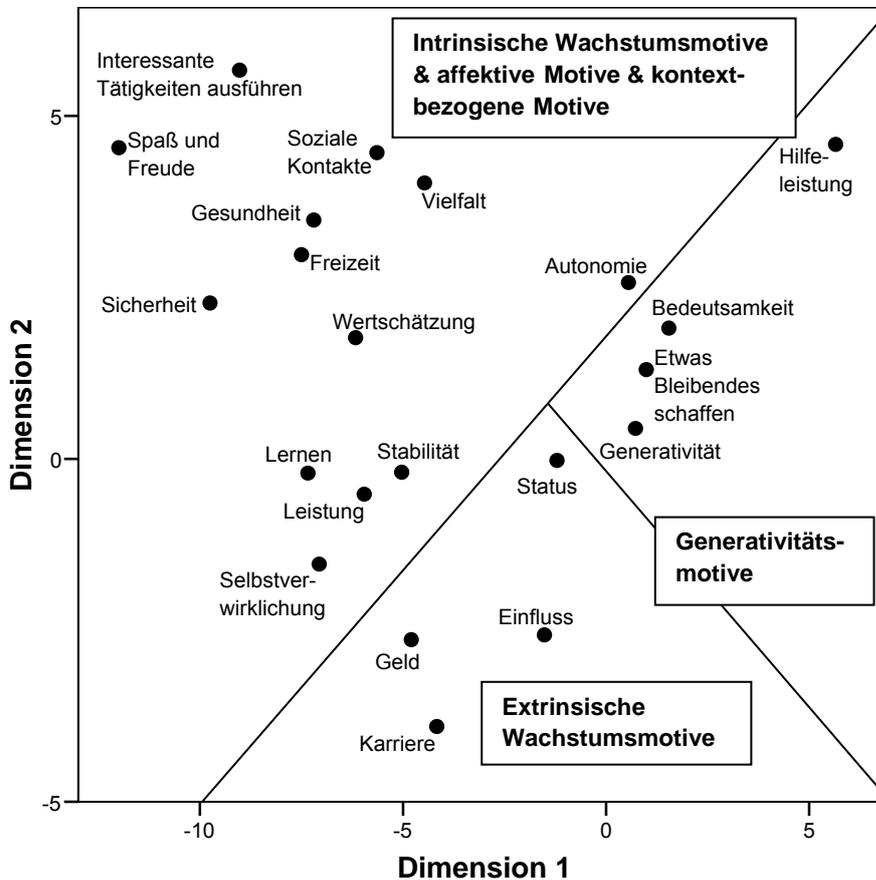


Abbildung 6.2 Zweidimensionales MDU des RBM für jüngere Berufstätige (Studie 3)

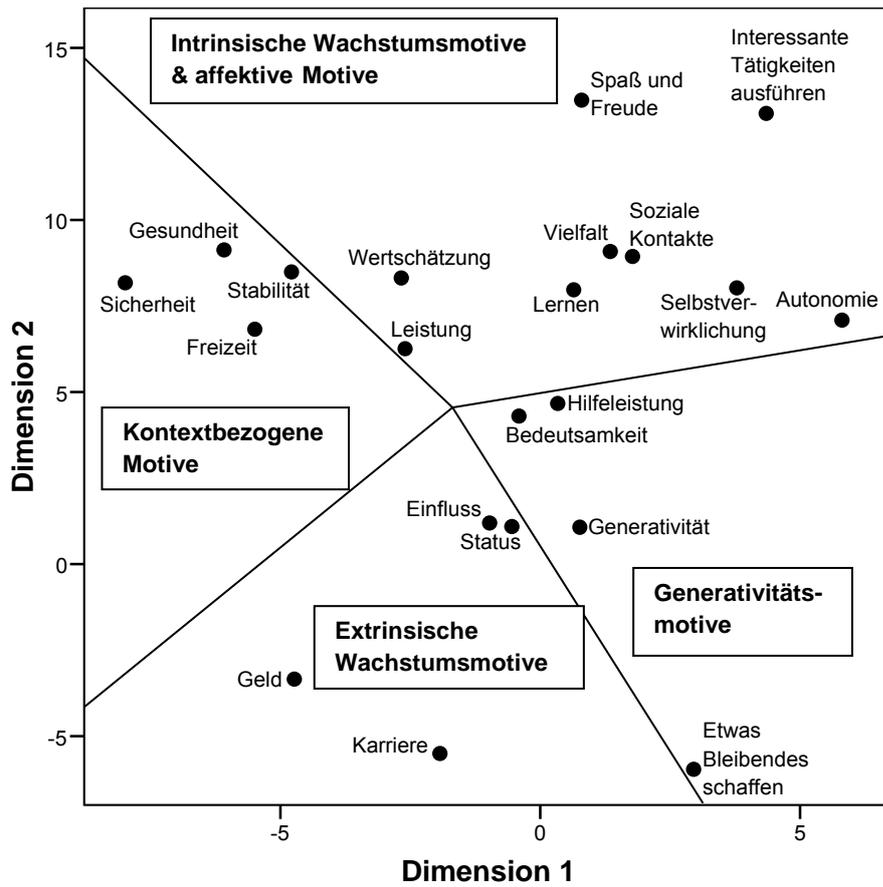


Abbildung 6.3 Zweidimensionales MDU des RBM für mittelalte Berufstätige (Studie 3)

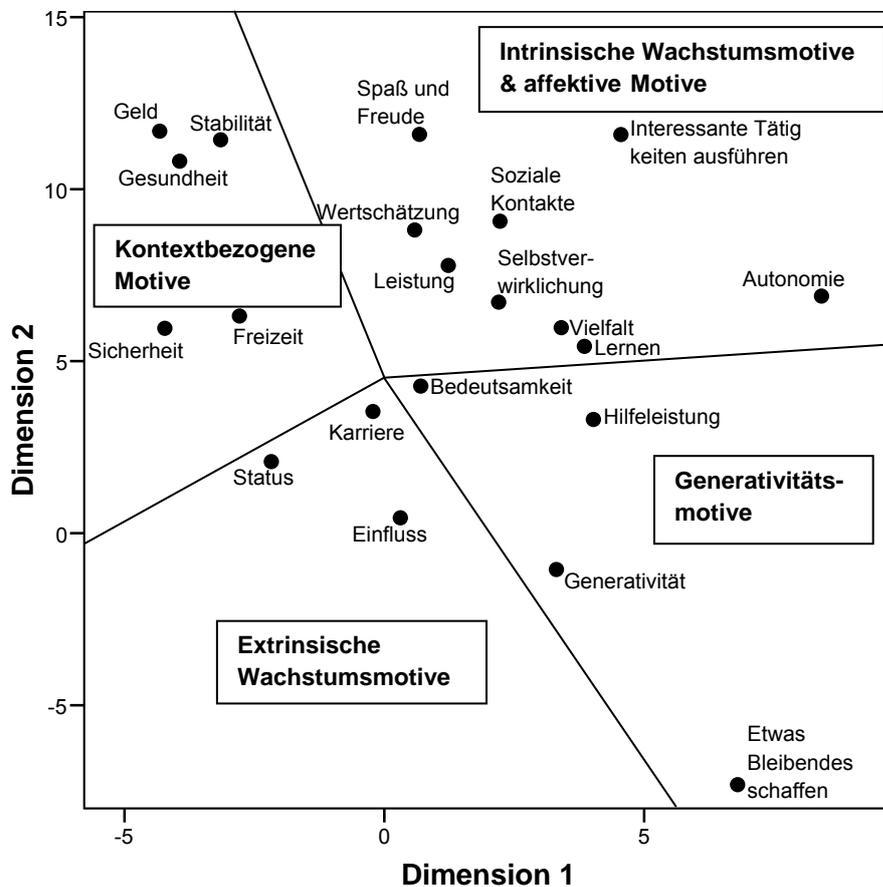


Abbildung 6.4 Zweidimensionales MDU des RBM für ältere Berufstätige (Studie 3)

Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive

Die in Hypothese 1 bis Hypothese 6 formulierten Annahmen über den Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive wurden mit Hilfe von kategorialen Regressionen unter Kontrolle der Art der Tätigkeit untersucht (s. Tabelle 6.5). Für die Bedeutung der Generativitätsmotive wurde ein linear positiver Zusammenhang mit dem Alter angenommen (Hypothese 1). Dies bestätigte sich für *Bedeutsamkeit* ($\beta = .18, p < .01$), *Etwas Bleibendes schaffen* ($\beta = .17, p < .01$) und *Hilfeleistung* ($\beta = .23, p < .001$). Das Alter der StudienteilnehmerInnen war jedoch kein signifikanter Prädiktor der Bedeutung von *Generativität* ($\beta = -.01, p = .45$) und somit wurde Hypothese 1 nur teilweise bestätigt.

Das Alter der Berufstätigen sollte, gemäß Hypothese 2a, positiv mit der Bedeutung der affektiven Motive zusammenhängen. Dies wurde für *Wertschätzung* bestätigt ($\beta = .19, p < .01$). Zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Spaß und Freude* bestand jedoch ein linear negativer Zusammenhang ($\beta = -.22, p < .001$). Die Bedeutung von *Interessante Tätigkeiten ausführen* konnte durch das Alter nicht signifikant vorhergesagt werden ($\beta = .07, p = .17$). Auch Hypothese 2a wurde demnach nur teilweise bestätigt.

In Hypothese 3 wurde erwartet, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung des Motivs *Soziale Kontakte* gibt. Diese Annahme wurde durch die Daten gestützt ($\beta = .00, p = .97$).

Zwischen dem Alter und der Bedeutung von sowohl intrinsischen als auch extrinsischen Wachstumsmotiven sollte ein linear negativer Zusammenhang bestehen (Hypothese 4a). Für die Bedeutung von *Leistung* ($\beta = .10, p = .08$), *Lernen* ($\beta = -.03, p = .38$), *Selbstverwirklichung* ($\beta = -.03, p = .30$), *Vielfalt* ($\beta = .05, p = .33$), *Geld* ($\beta = -.09, p = .128$) und *Status* ($\beta = -.06, p = .23$) war das Alter kein signifikanter Prädiktor. Weitere Analysen zeigten jedoch einen u-förmigen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Status* (Alter² als Prädiktor: $F(1,386) = 10.22, p < .001, \beta = .23; \Delta R^2 = .053$). Für *Karriere* ($\beta = -.23, p < .001$) und *Einfluss* ($\beta = -.12, p < .05$) wurde die Hypothese bestätigt (vgl. Tabelle 6.5)⁵.

⁵ Nach der Anwendung der Bonferroni-Holm-Korrektur zur Vermeidung einer Alphafehler-Kumulierung (Holland & Copenhaver, 1988) war das Alter kein signifikanter Prädiktor von *Einfluss*.

Tabelle 6.5

Kategoriale Regressionen der Bedeutungen berufsbezogener Motive auf das Alter (Studie 3)

Berufsbezogene Motive	F-Statistik für den Prädiktor Alter
<i>Hypothese 1</i>	
Bedeutsamkeit	$F(1,386) = 7.34, p < .01, \beta = .18; \Delta R^2 = .032$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = 6.26, p < .01, \beta = .17; \Delta R^2 = .029$
Generativität	$F(1,386) = .01, p = .45, \beta = -.01$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 11.02, p < .001, \beta = .23; \Delta R^2 = .055$
<i>Hypothese 2a</i>	
Interessante Tätigkeit ausführen	$F(1,386) = .88, p = .17, \beta = .07$
Spaß und Freude	$F(1,386) = 9.86, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .050$
Wertschätzung	$F(1,386) = 7.95, p < .01, \beta = .19; \Delta R^2 = .035$
<i>Hypothese 3</i>	
Soziale Kontakte	$F(1,386) = .00, p = .97, \beta = .00$
<i>Hypothese 4a</i>	
Leistung	$F(1,386) = 1.94, p = .08, \beta = .10$
Lernen	$F(1,386) = .10, p = .38, \beta = -.03$
Selbstverwirklichung	$F(1,386) = .28, p = .30, \beta = -.03$
Vielfalt	$F(1,386) = .19, p = .33, \beta = .05$
Einfluss	$F(1,386) = 2.61, p < .05, \beta = -.12; \Delta R^2 = .014$
Geld	$F(1,386) = 1.34, p = .12, \beta = -.09$
Karriere	$F(1,386) = 15.20, p < .001, \beta = -.23; \Delta R^2 = .055$
Status	$F(1,386) = .54, p = .23, \beta = -.06$
<i>Hypothese 5</i>	
Autonomie	$F(1,386) = 5.46, p < .01, \beta = .15; \Delta R^2 = .026$
<i>Hypothese 6</i>	
Freizeit	$F(1,386) = .06, p = .40, \beta = -.02$
Gesundheit	$F(1,386) = 11.08, p < .001, \beta = -.16; \Delta R^2 = .030$
Sicherheit	$F(1,386) = 3.04, p < .05, \beta = -.13; \Delta R^2 = .016$
Stabilität	$F(1,386) = .72, p = .20, \beta = .06$

Anmerkungen. Zur Testung der Hypothese 6 wurde das Alter quadriert in die Regressionsgleichungen aufgenommen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Obwohl *Autonomie* den intrinsischen Wachstumsmotiven zugeordnet wird, wurde ein linear positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Autonomie* erwartet. Diese Annahme wurde bestätigt ($\beta = .15, p < .01$).

Ein kurvenlinearer Zusammenhang wurde für das Alter und die Bedeutung der kontextbezogenen Motive erwartet und auch für die Bedeutung von *Sicherheit* ($\beta = -.13, p < .05$) und *Gesundheit* ($\beta = -.16, p < .001$) gefunden. Dieser Zusammenhang blieb auch unter Kontrolle der subjektiven Gesundheit für *Gesundheit* bestehen (Alter² als Prädiktor:

$F(1,386) = 10.02, p < .001, \beta = -.17; \Delta R^2 = .030$). Für *Freizeit* ($\beta = -.02, p = .40$) und *Stabilität* ($\beta = .06, p = .20$) wurde die Hypothese 6 nicht bestätigt. Nachfolgende Analysen zeigten einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Freizeit* ($F(1,386) = 10.81, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .048$), jedoch keinen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Stabilität* ($F(1,386) = 2.23, p = .06, \beta = .11$).

Weitere Analysen ergaben, dass alle berichteten signifikanten Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive auch unter Kontrolle der subjektiven Gesundheit signifikant blieben. Die Analysen zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten erneut keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Der Anteil der durch das Alter aufgeklärten Varianz belief sich jedoch in einzelnen Analysen auf bis zu 16 %.

In Tabelle 6.6 sind die in dieser Studie erzielten Ergebnisse der kategorialen Regressionen der Bedeutungen berufsbezogener Motive auf das Alter im Vergleich zu Studie 2 zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 6.6

Zusammenfassung der gefundenen Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive (Studie 2 und Studie 3)

Berufsbezogene Motive	Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive
<i>Einheitliche Ergebnisse in Studie 2 und Studie 3</i>	
Autonomie, Bedeutsamkeit, Etwas Bleibendes schaffen, Hilfeleistung, Wertschätzung	linear positiv
Einfluss, Karriere, Freizeit, Spaß und Freude	linear negativ
Soziale Kontakte, Interessante Tätigkeiten ausführen, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung, Vielfalt	kein Zusammenhang
Gesundheit, Sicherheit	umgekehrt u-förmig

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle 6.6 (Fortsetzung)

Berufsbezogene Motive	Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive
<i>Unterschiedliche Ergebnisse in Studie 2 und Studie 3</i>	
Generativität, Stabilität	Studie 2: linear positiv Studie 3: kein Zusammenhang
Status	Studie 2: linear positiv Studie 3: u-förmig
Geld	Studie 1: linear negativ Studie 2: kein Zusammenhang

Anmerkung. Für fett gedruckte berufsbezogene Motive bei den einheitlichen Ergebnissen war der empirische Zusammenhang zwischen diesen Motiven und dem Alter hypothesenkonform.

Zusammenhänge zwischen dem Alter und den Zielorientierungen

Die Zusammenhänge zwischen dem Alter und den Zielorientierungen wurden mit Hilfe von kategorialen Regressionen unter Kontrolle der Art der Tätigkeit untersucht. In Hypothese 7a wurde angenommen, dass es einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von „Aufrechterhaltung“ und zwischen dem Alter und der Stärke von „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf die Verfolgung berufsbezogener Ziele gibt. Es werden zunächst die Ergebnisse der kategorialen Regression für „Aufrechterhaltung“ (vgl. Tabelle 6.7) und „Vermeidung von Verlust“ berichtet (vgl. Tabelle 6.9).

Die durchgeführten Analysen zeigten, wie erwartet, einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und „Aufrechterhaltung“ über alle Motive gemittelt ($\beta = .14$, $p < .01$) sowie getrennt für intrinsische ($\beta = .16$, $p < .001$) und extrinsische Motive ($\beta = .08$, $p < .05$). Innerhalb der Gruppe der intrinsischen Motive war dieser Zusammenhang auch getrennt für die drei Untergruppen signifikant (intrinsische Wachstumsmotive: $\beta = .14$, $p < .01$; affektive Motive: $\beta = .09$, $p < .05$; Generativitätsmotive: $\beta = .19$, $p < .001$). Bei den intrinsischen Wachstumsmotiven konnte das Alter „Aufrechterhaltung“ in Bezug auf *Autonomie* ($\beta = .12$, $p < .05$), *Leistung* ($\beta = .21$, $p < .001$) und *Vielfalt* ($\beta = .12$, $p < .01$) vorhersagen. Bei den affektiven Motiven gab es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und „Aufrechterhaltung“ für die Motive *Interessante Tätigkeiten ausführen* ($\beta = .13$, $p < .01$) und *Wertschätzung* ($\beta = .14$, $p < .01$). Bei den Generativitätsmotiven bestand dieser Zusammenhang in Bezug auf alle Motive dieser Untergruppe (*Bedeutsamkeit*: $\beta = .14$, $p < .01$;

Etwas Bleibendes schaffen: $\beta = .09$, $p < .05$; *Generativität*: $\beta = .22$, $p < .001$). Die berichteten Zusammenhänge in Bezug auf intrinsische Motive blieben auch fast alle unter Kontrolle der Bedeutung der jeweiligen Motive signifikant. Die einzige Ausnahme stellte das Motiv *Etwas Bleibendes schaffen* (vgl. Tabelle 6.8) dar.

Tabelle 6.7

Kategoriale Regressionen von „Aufrechterhaltung“ auf das Alter (Studie 3)

„Aufrechterhaltung“ in Bezug auf ...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
<u>Alle Motive</u>	$F(1,386) = 7.89$, $p < .01$, $\beta = .14$; $\Delta R^2 = .020$
<u>Intrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 10.44$, $p < .001$, $\beta = .16$; $\Delta R^2 = .027$
<i>Intrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = 8.16$, $p < .01$, $\beta = .14$; $\Delta R^2 = .021$
Autonomie	$F(1,386) = 5.35$, $p < .05$, $\beta = .12$; $\Delta R^2 = .014$
Leistung	$F(1,386) = 17.87$, $p < .001$, $\beta = .21$; $\Delta R^2 = .045$
Lernen	$F(1,386) = .73$, $p = .20$, $\beta = -.04$
Selbstverwirklichung	$F(1,386) = 2.19$, $p = .07$, $\beta = .07$
Vielfalt	$F(1,386) = 5.69$, $p < .01$, $\beta = .12$; $\Delta R^2 = .015$
<i>Affektive Motive</i>	$F(1,386) = 2.89$, $p < .05$, $\beta = .09$; $\Delta R^2 = .008$
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 6.49$, $p < .01$, $\beta = .13$; $\Delta R^2 = .017$
Spaß und Freude	$F(1,386) = .02$, $p = .45$, $\beta = -.01$
Wertschätzung	$F(1,386) = 7.50$, $p < .01$, $\beta = .14$; $\Delta R^2 = .019$
Soziale Kontakte	$F(1,386) = .02$, $p = .44$, $\beta = -.01$
<i>Generativitätsmotive</i>	$F(1,386) = 14.30$, $p < .001$, $\beta = .19$; $\Delta R^2 = .036$
Bedeutsamkeit	$F(1,386) = 7.36$, $p < .01$, $\beta = .14$; $\Delta R^2 = .019$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = 3.01$, $p < .05$, $\beta = .09$; $\Delta R^2 = .008$
Generativität	$F(1,386) = 21.32$, $p < .001$, $\beta = .22$; $\Delta R^2 = .053$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 4.13$, $p < .05$, $\beta = .10$; $\Delta R^2 = .011$
<u>Extrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 2.72$, $p < .05$, $\beta = .08$; $\Delta R^2 = .007$
<i>Extrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = .03$, $p = .44$, $\beta = .01$
Einfluss	$F(1,386) = 2.42$, $p = .06$, $\beta = .08$
Geld	$F(1,386) = .89$, $p = .17$, $\beta = .05$
Karriere	$F(1,386) = 24.54$, $p < .001$, $\beta = -.24$; $\Delta R^2 = .061$
Status	$F(1,386) = 12.49$, $p < .001$, $\beta = .18$; $\Delta R^2 = .032$
<i>Kontextbezogene Motive</i>	$F(1,386) = 7.74$, $p < .01$, $\beta = .14$; $\Delta R^2 = .020$
Freizeit	$F(1,386) = .04$, $p = .42$, $\beta = .01$
Gesundheit	$F(1,386) = 8.72$, $p < .01$, $\beta = .15$; $\Delta R^2 = .023$
Sicherheit	$F(1,386) = 4.72$, $p < .05$, $\beta = .11$; $\Delta R^2 = .012$
Stabilität	$F(1,386) = 3.52$, $p < .05$, $\beta = .09$; $\Delta R^2 = .009$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Das Motiv *Soziale Kontakte* wurde zu den affektiven Motiven gezählt. Nach der Anwendung der Bonferroni-Holm-Korrektur zur Vermeidung einer Alphafehler-Kumulierung (Holland & Copenhaver, 1988) war das Alter kein signifikanter Prädiktor von „Aufrechterhaltung“ in Bezug auf *Autonomie*, *Etwas Bleibendes schaffen*, *Hilfeleistung*, *Sicherheit* und *Stabilität*. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Das Alter der Berufstätigen konnte „Aufrechterhaltung“ in Bezug auf extrinsische Wachstumsmotive nicht signifikant vorhersagen ($\beta = .01, p = .44$). Weitere Analysen auf Motivebene zeigten jedoch einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und „Aufrechterhaltung“ in Bezug auf *Karriere* ($\beta = -.24, p < .001$) und einen linear positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und „Aufrechterhaltung“ in Bezug auf *Status* ($\beta = .18, p < .001$). Diese Zusammenhänge blieben auch unter Kontrolle der Bedeutung der Motive signifikant (vgl. Tabelle 6.8). Für die kontextbezogenen Motive zeigte sich der erwartete linear positive Zusammenhang sowohl für die Gesamtgruppe ($\beta = .14, p < .01$) als auch auf Motivebene für *Gesundheit* ($\beta = .15, p < .01$), *Sicherheit* ($\beta = .11, p < .05$) und *Stabilität* ($\beta = .09, p < .05$). Diese Zusammenhänge blieben auch unter Kontrolle der Bedeutung der jeweiligen Motive bestehen (vgl. Tabelle 6.8).

Tabelle 6.8

Kategoriale Regressionen von „Aufrechterhaltung“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)

„Aufrechterhaltung“ in Bezug auf ...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
Intrinsische Wachstumsmotive	
Autonomie	$F(1,386) = 2.93, p < .05, \beta = .09; \Delta R^2 = .008$
Leistung	$F(1,386) = 15.41, p < .001, \beta = .19; \Delta R^2 = .040$
Vielfalt	$F(1,386) = 6.55, p < .01, \beta = .13; \Delta R^2 = .017$
Affektive Motive	
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 5.93, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .016$
Wertschätzung	$F(1,386) = 4.62, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .012$
Generativitätsmotive	
Bedeutsamkeit	$F(1,386) = 7.41, p < .01, \beta = .14; \Delta R^2 = .019$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = 1.37, p = .12, \beta = .05$
Generativität	$F(1,386) = 21.18, p < .001, \beta = .22; \Delta R^2 = .053$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 3.22, p < .05, \beta = .09; \Delta R^2 = .009$
Extrinsische Motive	
Karriere	$F(1,386) = 13.58, p < .001, \beta = -.17; \Delta R^2 = .035$
Status	$F(1,386) = 17.57, p < .001, \beta = .20; \Delta R^2 = .045$
Kontextbezogene Motive	
Gesundheit	$F(1,386) = 4.35, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .012$
Sicherheit	$F(1,386) = 5.69, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .015$
Stabilität	$F(1,386) = 4.41, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .012$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Diese kategorialen Regressionsanalysen wurden für Motive durchgeführt für die Alter ein signifikanter Prädiktor für „Aufrechterhaltung“ war. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

In Tabelle 6.9 sind die Ergebnisse der kategorialen Regressionen von „Vermeidung von Verlust“ auf das Alter dargestellt. Für „Vermeidung von Verlust“ gemittelt über alle Motive bestätigte sich die Annahme eines linear positiven Zusammenhangs zum Alter ($\beta = .09$, $p < .05$).

Tabelle 6.9

Kategoriale Regressionen von „Vermeidung von Verlust“ auf das Alter (Studie 3)

„Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
<u>Alle Motive</u>	$F(1,386) = 3.50, p < .05, \beta = .09; \Delta R^2 = .009$
<u>Intrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 2.50, p = .06, \beta = .08$
<i>Intrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = 2.22, p = .07, \beta = .08$
Autonomie	$F(1,386) = 7.06, p < .01, \beta = .13; \Delta R^2 = .018$
Leistung	$F(1,386) = 6.37, p < .01, \beta = .13; \Delta R^2 = .017$
Lernen	$F(1,386) = .52, p = .47, \beta = -.04$
Selbstverwirklichung	$F(1,386) = .03, p = .86, \beta = -.01$
Vielfalt	$F(1,386) = 1.39, p = .24, \beta = .06$
<i>Affektive Motive</i>	$F(1,386) = 1.89, p = .17, \beta = .07$
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 13.31, p < .001, \beta = .18; \Delta R^2 = .034$
Spaß und Freude	$F(1,386) = .07, p = .79, \beta = -.01$
Wertschätzung	$F(1,386) = 2.40, p = .12, \beta = .08$
Soziale Kontakte	$F(1,386) = 1.16, p = .28, \beta = -.05$
<i>Generativitätsmotive</i>	$F(1,386) = 1.90, p = .17, \beta = .07$
Bedeutsamkeit	$F(1,386) = .23, p = .63, \beta = .02$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = .00, p = .96, \beta = .00$
Generativität	$F(1,386) = 4.96, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .013$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 1.54, p = .22, \beta = .06$
<u>Extrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 3.82, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .010$
<i>Extrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = .85, p = .36, \beta = .05$
Einfluss	$F(1,386) = 14.23, p < .001, \beta = .19; \Delta R^2 = .036$
Geld	$F(1,386) = .05, p = .83, \beta = -.01$
Karriere	$F(1,386) = 19.51, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .049$
Status	$F(1,386) = 13.59, p < .001, \beta = .19; \Delta R^2 = .035$
<i>Kontextbezogene Motive</i>	$F(1,386) = 5.98, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .016$
Freizeit	$F(1,386) = .07, p = .79, \beta = -.01$
Gesundheit	$F(1,386) = 2.73, p < .05, \beta = .08; \Delta R^2 = .007$
Sicherheit	$F(1,386) = 2.72, p < .05, \beta = .08; \Delta R^2 = .007$
Stabilität	$F(1,386) = 11.74, p < .001, \beta = .17; \Delta R^2 = .030$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Das Motiv *Soziale Kontakte* wurde zu den affektiven Motiven gezählt. Nach der Anwendung der Bonferroni-Holm-Korrektur zur Vermeidung einer Alphafehler-Kumulierung (Holland & Copenhaver, 1988) war das Alter kein signifikanter Prädiktor von „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf *Generativität*, *Gesundheit* und *Stabilität*. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Es zeigte sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter und „Vermeidung von Verlust“ sowohl in Bezug auf die Gruppe aller intrinsischen Motive ($\beta = .08$, $p = .06$), als auch in Bezug auf die Untergruppen intrinsische Wachstumsmotive ($\beta = .08$, $p = .07$), affektive Motive ($\beta = .07$, $p = .09$) und Generativitätsmotive ($\beta = .07$, $p = .08$). Deswegen ungeachtet zeigten Analysen auf Motivebene linear positive Zusammenhänge zwischen dem Alter und „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf *Autonomie* ($\beta = .13$, $p < .01$), *Leistung* ($\beta = .13$, $p < .01$), *Interessante Tätigkeiten ausführen* ($\beta = .18$, $p < .001$) und *Generativität* ($\beta = .11$, $p < .05$). Diese Effekte traten auch unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs auf (vgl. Tabelle 6.10).

Für „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf alle extrinsischen Motive zeigte sich der erwartete linear positive Zusammenhang zum Alter ($\beta = .10$, $p < .05$). Für die Untergruppe der extrinsischen Wachstumsmotive zeigte sich dieser Zusammenhang nicht ($\beta = .05$, $p = .18$). Auf Motivebene wiederum wurde die Hypothese für *Einfluss* ($\beta = .19$, $p < .001$) und *Status* ($\beta = .19$, $p < .001$) bestätigt. Für „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf *Karriere* fand sich jedoch ein linear negativer Zusammenhang zum Alter ($\beta = -.22$, $p < .001$). Diese Zusammenhänge blieben auch unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs bestehen (vgl. Tabelle 6.10).

In Bezug auf kontextbezogene Motive zeigte sich der erwartete Zusammenhang für die gesamte Gruppe ($\beta = .12$, $p < .01$) und für die Motive *Gesundheit* ($\beta = .08$, $p < .05$), *Sicherheit* ($\beta = .08$, $p < .05$) und *Stabilität* ($\beta = .17$, $p < .001$). Unter Kontrolle der Bedeutung des Motivs *Gesundheit* verschwand der Einfluss des Alters auf „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf *Gesundheit* jedoch (vgl. Tabelle 6.10). Die Ergebnisse für *Sicherheit* und *Stabilität* blieben jedoch auch unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs bestehen (vgl. Tabelle 6.10).

Tabelle 6.10

Kategoriale Regressionen von „Vermeidung von Verlust“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)

„Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
Intrinsische Wachstumsmotive	
Autonomie	$F(1,386) = 4.72, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .013$
Leistung	$F(1,386) = 5.55, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .015$
Affektive Motive	
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 12.59, p < .001, \beta = .18; \Delta R^2 = .032$
Generativitätsmotive	
Generativität	$F(1,386) = 5.01, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .013$
Extrinsische Motive	
Einfluss	$F(1,386) = 17.60, p < .001, \beta = .20; \Delta R^2 = .045$
Karriere	$F(1,386) = 11.86, p < .001, \beta = -.17; \Delta R^2 = .031$
Status	$F(1,386) = 18.33, p < .001, \beta = .21; \Delta R^2 = .047$
Kontextbezogene Motive	
Gesundheit	$F(1,386) = 1.11, p = .15, \beta = .05$
Sicherheit	$F(1,386) = 3.62, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .010$
Stabilität	$F(1,386) = 12.98, p < .001, \beta = .17; \Delta R^2 = .034$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Diese kategorialen Regressionsanalysen wurden für Motive durchgeführt für die Alter ein signifikanter Prädiktor für „Vermeidung von Verlust“ war. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Gemäß Hypothese 7b erwartete ich einen linear negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Stärke von „Optimierung“. Dies bestätigte sich für „Optimierung“ gemittelt über alle Motive ($\beta = -.12, p < .01$) und auch getrennt für intrinsische ($\beta = -.08, p = .05$) und extrinsische berufsbezogene Motive ($\beta = -.17, p < .001$; vgl. Tabelle 6.11). Innerhalb der Gruppe der intrinsischen Motive war der Zusammenhang zwischen dem Alter und „Optimierung“ in Bezug auf intrinsische Wachstumsmotive ($\beta = -.17, p < .001$) und in Bezug auf affektive Motive ($\beta = -.13, p < .01$) linear negativ. Die Motive *Leistung* ($\beta = -.29, p < .001$), *Vielfalt* ($\beta = -.22, p < .001$), *Interessante Tätigkeiten ausführen* ($\beta = -.18, p < .001$) und *Soziale Kontakte* ($\beta = -.08, p < .05$) waren dabei entscheidend. Der Zusammenhang zwischen dem Alter und „Optimierung“ in Bezug auf diese berufsbezogenen Motive blieb auch unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs signifikant (vgl. Tabelle 6.12).

Für Generativitätsmotive zeigten sich jedoch gegenteilige Ergebnisse. So nahm die Stärke von „Optimierung“ in Bezug auf *Etwas Bleibendes schaffen* ($\beta = .14, p < .01$), *Generativität* ($\beta = .11, p < .05$) und *Hilfeleistung* ($\beta = .12, p < .01$) nicht mit dem Alter ab sondern zu (vgl. Tabelle 6.11). Diese Zusammenhänge blieben auch unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs signifikant (vgl. Tabelle 6.12).

Tabelle 6.11

Kategoriale Regressionen von „Optimierung“ auf das Alter (Studie 3)

„Optimierung“ in Bezug auf ...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
<u>Alle Motive</u>	$F(1,386) = 6.27, p < .01, \beta = -.12; \Delta R^2 = .016$
<u>Intrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 2.58, p = .05, \beta = -.08; \Delta R^2 = .007$
<i>Intrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = 11.23, p < .001, \beta = -.17; \Delta R^2 = .029$
Autonomie	$F(1,386) = 1.30, p = .13, \beta = .06$
Leistung	$F(1,386) = 36.08, p < .001, \beta = -.29; \Delta R^2 = .087$
Lernen	$F(1,386) = .82, p = .18, \beta = -.05$
Selbstverwirklichung	$F(1,386) = 2.15, p = .07, \beta = -.07$
Vielfalt	$F(1,386) = 18.88, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .047$
<i>Affektive Motive</i>	$F(1,386) = 6.52, p < .01, \beta = -.13; \Delta R^2 = .017$
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 13.32, p < .001, \beta = -.18; \Delta R^2 = .034$
Spaß und Freude	$F(1,386) = 1.84, p = .09, \beta = -.07$
Wertschätzung	$F(1,386) = .36, p = .32, \beta = -.03$
Soziale Kontakte	$F(1,386) = 2.75, p < .05, \beta = -.08; \Delta R^2 = .007$
<i>Generativitätsmotive</i>	$F(1,386) = 5.50, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .014$
Bedeutsamkeit	$F(1,386) = .77, p = .19, \beta = -.04$
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = 7.72, p < .01, \beta = .14; \Delta R^2 = .020$
Generativität	$F(1,386) = 5.15, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .013$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 5.52, p < .01, \beta = .12; \Delta R^2 = .014$
<u>Extrinsische Motive</u>	$F(1,386) = 12.21, p < .001, \beta = -.17; \Delta R^2 = .031$
<i>Extrinsische Wachstumsmotive</i>	$F(1,386) = 42.34, p < .001, \beta = -.31; \Delta R^2 = .010$
Einfluss	$F(1,386) = 25.93, p < .001, \beta = -.25; \Delta R^2 = .064$
Geld	$F(1,386) = 30.93, p < .001, \beta = -.27; \Delta R^2 = .075$
Karriere	$F(1,386) = 37.49, p < .001, \beta = -.30; \Delta R^2 = .090$
Status	$F(1,386) = 5.21, p < .05, \beta = -.12; \Delta R^2 = .014$
<i>Kontextbezogene Motive</i>	$F(1,386) = 1.16, p = .14, \beta = .05$
Freizeit	$F(1,386) = .18, p = .34, \beta = -.02$
Gesundheit	$F(1,386) = 4.46, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .012$
Sicherheit	$F(1,386) = .02, p = .44, \beta = .01$
Stabilität	$F(1,386) = .79, p = .19, \beta = .04$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Das Motiv *Soziale Kontakte* wurde zu den affektiven Motiven gezählt. Nach der Anwendung der Bonferroni-Holm-Korrektur zur Vermeidung einer Alphafehler-Kumulierung (Holland & Copenhaver, 1988) war das Alter kein signifikanter Prädiktor von „Optimierung“ in Bezug auf *Freizeit*, *Generativität*, *Hilfeleistung*, *Soziale Kontakte* und *Status*. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Bei den extrinsischen Motiven zeigte sich der erwartete Zusammenhang für die Gruppe der extrinsischen Wachstumsmotive ($\beta = -.31, p < .001$), nicht aber für die Gruppe der kontextbezogenen Motive ($\beta = .05, p < .14$). Bei allen extrinsischen Wachstumsmotiven fand sich ein linear negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und „Optimierung“ (*Einfluss*: $\beta = -.25, p < .001$; *Geld*: $\beta = -.27, p < .001$; *Karriere*: $\beta = -.30, p < .001$; *Status*: $\beta = -.12, p < .05$). Dieser Zusammenhang blieb auch unter Kontrolle der Bedeutung der jeweiligen Motive signifikant (vgl. Tabelle 6.12). Der Zusammenhang zwischen Alter und „Optimierung“ in Bezug auf *Gesundheit* war positiv ($\beta = .10, p < .05$). Dieser linear positive Zusammenhang verschwand jedoch, wenn für die Bedeutung von *Gesundheit* kontrolliert wurde (vgl. Tabelle 6.12).

Tabelle 6.12

Kategoriale Regressionen von „Optimierung“ auf das Alter unter Kontrolle der Bedeutung des jeweiligen Motivs (Studie 3)

„Optimierung“ in Bezug auf...	F-Statistik für den Prädiktor Alter
Intrinsische Wachstumsmotive	
Leistung	$F(1,386) = 38.46, p < .001, \beta = -.29; \Delta R^2 = .092$
Vielfalt	$F(1,386) = 19.76, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .050$
Affektive Motive	
Interessante Tätigkeiten ausführen	$F(1,386) = 13.60, p < .001, \beta = -.18; \Delta R^2 = .034$
Soziale Kontakte	$F(1,386) = 3.64, p < .05, \beta = -.09; \Delta R^2 = .009$
Generativitätsmotive	
Etwas Bleibendes schaffen	$F(1,386) = 5.03, p < .05, \beta = .10; \Delta R^2 = .013$
Generativität	$F(1,386) = 5.30, p < .05, \beta = .12; \Delta R^2 = .014$
Hilfeleistung	$F(1,386) = 4.70, p < .05, \beta = .11; \Delta R^2 = .012$
Extrinsische Motive	
Einfluss	$F(1,386) = 24.16, p < .001, \beta = -.23; \Delta R^2 = .061$
Geld	$F(1,386) = 28.81, p < .001, \beta = -.25; \Delta R^2 = .072$
Karriere	$F(1,386) = 22.37, p < .001, \beta = -.22; \Delta R^2 = .057$
Status	$F(1,386) = 3.54, p < .05, \beta = -.09; \Delta R^2 = .009$
Kontextbezogene Motive	
Gesundheit	$F(1,386) = 2.09, p = .07, \beta = .07$

Anmerkungen. Bei allen Regressionsanalysen wurde für Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) kontrolliert. Diese kategorialen Regressionsanalysen wurden für Motive durchgeführt für die Alter ein signifikanter Prädiktor für „Optimierung“ war. Das Motiv *Soziale Kontakte* wurde zu den affektiven Motiven gezählt. ΔR^2 gibt den durch das Alter aufgeklärten Anteil der Varianz an.

Die Analysen zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem Alter und den Zielorientierungen wurden getrennt für die Berufsgruppen (Klassifikationsschema nach Holland, 1997) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Gruppen. Der Anteil der durch das Alter aufgeklärten Varianz belief sich jedoch in einzelnen Analysen, die getrennt für die einzelnen Berufsgruppen durchgeführt wurden, auf bis zu 21 %.

6.3 Diskussion

Studie 3 wurde durchgeführt, um (1) die Motivstruktur der 21 berufsbezogenen Motive des RBM aus Studie 1 und Studie 2 noch einmal zu replizieren, (2) die Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive aus Studie 2 zu replizieren und (3) Alterseffekte auf die Zielorientierung in Bezug auf berufsbezogene Motive zu untersuchen. Zu diesen drei inhaltlichen Schwerpunkten wird im Folgenden Stellung bezogen.

Die zweidimensionale Lösung des Unfoldings spiegelte exakt die gleiche Motivstruktur wie in den Datensätzen von Studie 1 und Studie 2 wider. Generativitätsmotive, kontextbezogene Motive und extrinsische Wachstumsmotive ließen sich klar voneinander partitionieren und beinhalteten keine falsch klassifizierten Items. Intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive konnten jedoch erneut nicht voneinander getrennt werden. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass diese theoretisch abgeleitete Unterteilung modifiziert werden sollte. Intrinsische Wachstumsmotive und affektive Motive beschreiben Motive, die durch die Arbeit selbst erreicht werden können und sind demnach intrinsische Motive (Nord et al., 1990). Die Unterschiede im zeitlichen Bezug (Zukunft vs. Gegenwart) und im Inhalt (Wachstum vs. Affekt) scheinen weniger bedeutsam als die Gemeinsamkeiten.

Das Ergebnis des Unfoldings für die Daten der mittelalten Berufstätigen entsprach der Konfiguration der Gesamtstichprobe. Die Ergebnisse der Unfoldings für jüngere und ältere Berufstätige wichen jedoch von der Konfiguration der Gesamtstichprobe ab. Bei den jüngeren Berufstätigen war es nicht möglich, die Gruppe der kontextbezogenen Motive von der Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive und der affektiven Motive zu trennen. Die Gründe dafür bleiben unklar. Daher wären weitere Untersuchungen speziell in dieser Altersgruppe wünschenswert. In der MDU-Konfiguration für ältere Berufstätige wurde das Motiv *Geld* analog zu Studie 2 den kontextbezogenen Motiven zugeordnet. Diese Replikation des

Ergebnisses aus Studie 2 spricht dafür, dass es sich bei dieser Zuordnung nicht um ein zufälliges Ergebnis handelt. Weiterhin bleibt ungeklärt, ob die ursprüngliche Zuordnung des Motivs *Geld* zu den extrinsischen Wachstumsmotiven falsch war oder ob *Geld* für ältere und jüngere Berufstätige tatsächlich unterschiedliche Bedeutungen hat (vgl. Abschnitt 5.4). Zur Erfassung dieser unterschiedlichen Bedeutungen könnten qualitative Untersuchungen durchgeführt werden.

Um Befunde über Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung einzelner berufsbezogener Motive zu festigen und gegebenenfalls zu verallgemeinern, wurden die Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung verschiedener berufsbezogener Motive in dieser Studie erneut untersucht. Die Ergebnisse der kategorialen Regressionen dieser Studie konnten für 17 der 21 Motive den gleichen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive aufzeigen wie zuvor in Studie 2. Für zwei weitere Motive (*Stabilität* und *Geld*) zeigten sich zumindest in der Tendenz die gleichen Alterseffekte wie in Studie 2. Diese große Übereinstimmung zwischen den Ergebnissen aus den zwei Studien deutet darauf hin, dass die gefundenen Alterseffekte relativ konstant sind. Da die einheitlichen Ergebnisse aus Studie 2 und Studie 3 bereits in Abschnitt 5.4 diskutiert wurden, wird im Folgenden nur auf die Unterschiede in den Ergebnissen eingegangen. In Studie 2 fand sich ein signifikanter linear positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Generativität*, der in Studie 2 nicht repliziert werden konnte. Generell ist es natürlich möglich, dass diese Ergebnisse auf unterschiedliche Stichprobencharakteristika zurückzuführen sind. Die zwei Stichproben aus Studie 2 und Studie 3 unterschieden sich jedoch nicht maßgeblich in ihren soziodemographischen Angaben (vgl. Tabelle 5.1 und Tabelle 6.1). Eine weitere mögliche Einflussvariable, die in den vorliegenden Untersuchungen nicht erhoben wurde, sind eigene Kinder. Da Eltern dem Motiv *Generativität* eine höhere Bedeutung beimessen als kinderlose Erwachsene (McAdams & St. Aubin, 1992) und *Generativität* vom familiären Bereich auf andere Kontexte übertragen wird (McAdams & Logan, 2004), sollte in folgenden Untersuchungen die Anzahl und das Alter von Kindern mit erhoben werden. Der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Status* war in Studie 2 linear positiv, während sich in Studie 3 ein u-förmiger Zusammenhang fand. Auch in diesem Fall ist es möglich, dass diese uneinheitlichen Ergebnisse auf Unterschiede in den Stichprobencharakteristika zurückzuführen sind. Für folgende Untersuchungen wäre es wün-

schenswert, das selbsteingeschätzte gesellschaftliche Ansehen oder die konkrete Arbeitstätigkeit zu erfassen, die anschließend nach beruflichem Status kategorisiert werden kann (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik & Geis, 2003).

Um auszuschließen, dass der gefundene umgekehrt u-förmige Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Gesundheit* auf den tatsächlichen Gesundheitszustand der Berufstätigen zurückzuführen ist, wurde in der kategorialen Regression der Bedeutung von *Gesundheit* auf das Alter für die subjektive Gesundheit kontrolliert. Auch unter Kontrolle der subjektiven Gesundheit blieb der umgekehrt u-förmige Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung von *Gesundheit* bestehen. Obwohl die Korrelation zwischen dem Alter und der subjektiven Gesundheit negativ war, zeigten weitere Analysen, dass keiner der berichteten signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive auf die subjektive Gesundheit zurückzuführen ist. Obwohl subjektive Maße von Gesundheit als gute Indikatoren für den tatsächlichen Gesundheitszustand gelten (Pinquart, 2001), wäre es dennoch wünschenswert, in weiteren Studien objektive Maße von Gesundheit mit aufzunehmen.

In Anlehnung an das SOK-Modell (Baltes & Baltes, 1990) wurden neben der motivationalen Selektivität auch die Zielverfolgungsprozesse „Optimierung“ und Kompensation in Form von „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“ untersucht. Obwohl alle drei Zielorientierungen („Optimierung“, „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“) in der gesamten Lebensspanne beobachtbar sind, wurden Hypothesen über Altersunterschiede in der Stärke der einzelnen Zielorientierungen formuliert. Aufgrund eines zunehmenden Verlusts von Ressourcen mit dem Alter und Altersunterschieden in den Reaktionen auf Verlust wurde angenommen, dass ältere Berufstätige mehr „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“, aber weniger „Optimierung“ berichten als jüngere Berufstätige.

Im Allgemeinen (gemittelt über alle Motive) bestätigten die durchgeführten Analysen die Erwartungen für „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“. Beide Zielorientierungen waren im Durchschnitt bei älteren Berufstätigen stärker ausgeprägt als bei jüngeren Berufstätigen. Weitere Analysen auf Motivebene zeigten, dass entweder „Aufrechterhaltung“ oder „Vermeidung von Verlust“ oder beide Formen der Kompensation für 14 der 21 berufsbezogenen Motive bei älteren Berufstätigen stärker ausgeprägt waren als bei jüngeren Berufstätigen. In Anlehnung an das SOK-Modell (Baltes & Baltes, 1990), kann davon ausge-

gangen werden, dass Strategien der Kompensation unter anderem eine Reaktion auf Ressourcenverlust sind. Es wäre jedoch wünschenswert, genauer zu untersuchen, welche Ressourcen älteren Berufstätigen in den Bereichen dieser 14 Motive (*Autonomie, Bedeutsamkeit, Einfluss, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität, Gesundheit, Hilfeleistung, Interessante Tätigkeiten ausführen, Leistung, Sicherheit, Stabilität, Status, Vielfalt und Wertschätzung*) zur Verfügung stehen und welche eingeschränkt sind.

Für „Aufrechterhaltung“ oder „Vermeidung von Verlust“ in Bezug auf sechs berufsbezogene Motive (*Freizeit, Geld, Lernen, Selbstverwirklichung, Soziale Kontakte und Spaß und Freude*) konnte kein signifikanter Zusammenhang zum Alter gefunden werden. Dies könnte darauf hindeuten, dass in diesen Bereichen weniger Ressourcenverlust mit dem Alter auftritt. Zukünftige Forschung sollte im Sinne eines Person-Job-Fits untersuchen, ob eine geringe Übereinstimmung zwischen berufsbezogenen Motiven und Arbeitscharakteristika eine stärkere Zielverfolgung im Sinne von Kompensation zur Folge hat.

Beide Zielorientierungen der Kompensation (sowohl „Aufrechterhaltung“ als auch „Vermeidung von Verlust“) waren in Bezug auf *Karriere* für ältere Berufstätige entgegen den Erwartungen geringer als für jüngere Berufstätige. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Positionen älterer Berufstätiger innerhalb eines Unternehmens in Deutschland relativ gesichert sind. Außer im Falle eines Jobverlusts oder Arbeitsplatzwechsels ist es äußerst unwahrscheinlich, dass ältere Berufstätige ihre einmal erreichte Position auf der Karriereleiter verlieren.

Für den Mittelwert von „Optimierung“ über alle Motive hinweg wurde die Annahme bestätigt, dass „Optimierung“ bei jüngeren Berufstätigen stärker ausgeprägt ist als bei älteren Berufstätigen. Weitere Analysen auf Motivgruppen- oder Einzelmotivebene zeigten jedoch eine große aber plausible Ausnahme. Die Stärke der „Optimierung“ in Bezug auf intrinsische Wachstumsmotive, affektive Motive und extrinsische Wachstumsmotive war bei jüngeren Berufstätigen höher als bei älteren Berufstätigen. In Bezug auf diese Motive streben jüngere Berufstätige nach mehr Wachstum und Vergrößerung als ihre älteren KollegInnen. In Bezug auf Generativitätsmotive zeigten die Analysen jedoch umgekehrte Zusammenhänge zwischen der Stärke von „Optimierung“ und dem Alter. Die Stärke von „Optimierung“ in Bezug auf die Motive *Etwas Bleibendes schaffen, Generativität* und *Hilfeleistung* war bei älteren Berufstätigen nicht etwa niedriger als bei jüngeren Berufstätigen, sondern sogar höher als

bei ihren jüngeren KollegInnen. Dieser Zusammenhang ließ sich nicht dadurch erklären, dass Generativitätsmotive älteren Berufstätigen im Allgemeinen wichtiger sind als jüngeren Berufstätigen. Dieses überraschende Ergebnis zeigt, dass es inhaltliche Facetten des Berufes gibt, in denen ältere Berufstätige einen Zugewinn erreichen möchten. Bisherige Studien, die einen negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und „Optimierung“ fanden, untersuchten Alterseffekte auf „Optimierung“ zumeist über verschiedene Lebensbereiche hinweg (Ebner et al., 2006; Ogilvie et al., 2001). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen jedoch, dass es Bereiche gibt, in denen ältere Berufstätige im Vergleich zu jüngeren Berufstätigen vermehrt nach Wachstum streben. Weitere Forschung sollte andere Lebenskontexte genauer untersuchen, um eventuell auch dort Bereiche auszumachen, in denen ältere Menschen mehr Optimierung anstreben als jüngeren Menschen.

Darüber hinaus wäre weitere Forschung wünschenswert, die den Einfluss der drei Zielorientierungen auf organisationale Kriterien genauer untersucht. Es wäre möglich, dass „Optimierung“ in Bezug auf intrinsische Wachstumsmotive positivere Effekte nach sich zieht als beispielsweise „Optimierung“ in Bezug auf kontextbezogene Motive. Gleichzeitig könnte Optimierung in Bezug auf kontextbezogene Motive (z. B. *Gesundheit*) bei älteren Berufstätigen positivere Auswirkungen auf die Leistung haben als bei jüngeren Berufstätigen. Das Beziehungsmuster zwischen den Zielorientierungen in Bezug auf berufsbezogene Motive, den Bedeutungen dieser Motive, der tatsächlichen Leistungsfähigkeit und den konkreten Arbeitsbedingungen ist vermutlich sehr komplex und könnte beispielsweise in experimentellen Untersuchungen genauer analysiert werden.

Die Befunde zu Altersunterschieden in den Zielorientierungen in Bezug auf berufsbezogene Motive zeigen nochmals deutlich, dass Personalmanagementmaßnahmen altersdifferenziert gestaltet werden sollten. Nur wenn diese Maßnahmen an die Bedürfnisse der jüngeren und älteren Berufstätigen angepasst werden und die MitarbeiterInnen „dort abgeholt werden, wo sie stehen“, können sie nachhaltig wirken und eine längere Leistungsfähigkeit fördern.

7 Gesamtdiskussion

Die Ziele dieser Forschungsarbeit waren (1) die Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung berufsbezogener Motive, das sowohl die Bedürfnisse jüngerer Berufstätiger als auch die Motive älterer Berufstätiger abbildet, (2) die Überprüfung von Altershypothesen zur subjektiven Bedeutung dieser berufsbezogenen Motive und (3) die Untersuchung von Alterseffekten auf die Art und Weise, wie diese Motive umgesetzt werden (Zielorientierung). Im folgenden Abschnitt werden zunächst diese drei inhaltlichen Schwerpunkte kurz diskutiert. Eine ausführlichere Diskussion findet sich in den Diskussionsabschnitten der drei Studien (Abschnitt 4.3, 5.4 und 6.3). Anschließend wird auf mögliche Einschränkungen und Grenzen dieser Arbeit eingegangen. Abschließend werden praktische Implikationen für ein altersdifferenziertes Personalmanagement präsentiert.

7.1 Inhaltliche Diskussion

Um die immer noch unzureichende Forschung auf dem Gebiet von Alterseffekten auf die Bedeutung von Arbeitsmotiven zu erweitern, wurde das „Ranking berufsbezogener Motive“ (RBM) eingeführt. Das RBM wurde als Ranking-Verfahren konstruiert, um die hierarchische Anordnung berufsbezogener Motive zu erfassen. Diese hierarchische Anordnung ist entscheidend, um zu bestimmen, welches der berufsbezogenen Motive das Verhalten einer Person maßgeblich beeinflusst. Meist sind unterschiedliche und teilweise gegensätzliche Motive am Verhalten beteiligt oder innerhalb eines Entscheidungsprozesses von Bedeutung. So kann beispielsweise in einer Entscheidungssituation über einen möglichen Wechsel von einem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit, der Wechsel sowohl mehr *Spaß und Freude* und eine *interessantere Tätigkeit* versprechen, als auch weniger *Sicherheit* und *Stabilität* bieten. Welche Handlung in einer Situation ausgeführt wird, wird durch die relative Bedeutung der Motive bestimmt (vgl. Deci & Ryan, 2000; Rokeach, 1973; Schwartz, 1994).

Die kongruenten Ergebnisse der Unfoldings aus den drei Studien sowie die gute Retest-Reliabilität aus Studie 1 unterstützen die Validität und Reliabilität des RBM bei der Messung berufsbezogener Motive und legen eine allgemeine Motivstruktur nahe. Die Motivstruktur des RBM basiert auf (1) der Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven, (2) der Unterscheidung zwischen Wachstums- und Defizitmotiven sowie (3) der

Integration von Generativitätsmotiven. Die Unterscheidung zwischen intrinsischen und extrinsischen Motiven stellt somit die erste kategoriale Dimension der berufsbezogenen Motive des RBM. Hierbei wird unterschieden zwischen intrinsischen berufsbezogenen Motiven, die durch die Arbeit selbst verwirklicht werden können, und extrinsischen berufsbezogenen Motiven, die Endzustände beschreiben, die sich als Konsequenz der Arbeit ergeben (vgl. Nord et al., 1990). Intrinsische und extrinsische berufsbezogene Motive konnten in allen drei Studien eindeutig voneinander getrennt werden.

Die Einteilung von intrinsischen Motiven und Wachstumsmotiven wird in dieser Forschungsarbeit von der Einteilung in Wachstums- und Defizitmotive unterschieden. Wachstumsmotive können sich sowohl auf Inhalte der Arbeit selbst beziehen (z. B. *Lernen*) als auch auf Endzustände, die sich als Folge der Arbeit ergeben (z. B. *Status*). Deswegen wurde für die extrinsischen Motive eine Unterteilung in extrinsische Wachstumsmotive und kontextbezogene Motive (d. h. Defizitmotive) angenommen. Die Ergebnisse der Unfoldings unterstützen diese Annahme. Die Gruppe der kontextbezogenen Motive beinhaltet Defizitmotive, die sich auf allgemeine Arbeitsbedingungen und den Arbeitskontext beziehen: *Freizeit, Gesundheit, Sicherheit* und *Stabilität*. Die Gruppe der extrinsischen Wachstumsmotive beschreibt Motive, die sich auf Wachstum und persönliche Entwicklung beziehen, und beinhaltet das Streben danach, Macht und Einfluss auf andere auszuüben (*Einfluss*), sozialen Status und Ansehen zu erlangen (*Status*) sowie das Ziel, die eigene Karriere voranzutreiben (*Karriere*). Die Zuordnung des Motivs *Geld* zu den extrinsischen Wachstumsmotiven konnte mit Hilfe der Unfoldings nicht eindeutig bestätigt werden. Es wurde angenommen, dass *Geld* sowohl ein Mittel als auch ein Symbol für Wachstum ist, da es mit hohem Status assoziiert wird und Einflussnahme ermöglicht. Die Ergebnisse der Unfoldings, die ausschließlich mit den Daten der älteren Berufstätigen durchgeführt wurden, zeigten allerdings eine Zuordnung des Motivs *Geld* zu den kontextbezogenen Motiven. Darüber hinaus lag *Geld* in allen anderen MDU-Konfigurationen am äußersten Rand der Region der extrinsischen Wachstumsmotive und hätte durch eine andere Partitionierung den kontextbezogenen Motiven zugeordnet werden können. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass *Geld* sowohl Wachstum ausdrückt, als auch Teil der allgemeinen Arbeitsbedingungen ist. Vermutlich unterscheiden sich ältere Berufstätige von jüngeren und mittelalten Berufstätigen darin, welche Bedeutung sie *Geld* zuschreiben. Für jüngere und mittelalte Berufstätige ist *Geld* möglicher-

weise eher mit Wachstum verbunden, da es eng mit dem beruflichen Aufstieg verbunden ist. Berufstätige im Alter von 50 Jahren oder älter haben dagegen eventuell schon den Höhepunkt ihrer Karriere und Gehaltsstufe erreicht und sehen deswegen in *Geld* womöglich nur ein Mittel zur Erhaltung des Lebensstandards.

Bei den intrinsischen Motiven wurde ebenfalls eine Gruppe der intrinsischen Wachstumsmotive formuliert. Weitere intrinsische Motive wurden ihrem Inhalt nach der Gruppe der affektiven Motive oder der Gruppe der Generativitätsmotive zugeordnet. Affektive Motive wurden in diesem Modell von intrinsischen Wachstumsmotiven unterschieden, da sie einen anderen inhaltlichen und zeitlichen Bezug haben. Während sich intrinsische Wachstumsmotive auf Inhalte beziehen, die mit Wachstum und der Zukunft verbunden sind, beziehen sich affektive Motive auf das momentane Erleben und die Emotionsregulation. Die Ergebnisse der Unfoldings zeigten jedoch, dass die theoretische Unterscheidung von intrinsischen Wachstumsmotiven (*Autonomie, Leistung, Lernen, Selbstverwirklichung* und *Vielfalt*) und affektiven Motiven (*Interessante Tätigkeiten ausführen, Spaß und Freude, Wertschätzung* und *Soziale Kontakte*) empirisch nicht haltbar ist, da Motive beider Gruppen in einer Region der MDU-Konfigurationen vermengt waren. Demnach scheinen die inhaltlichen Unterschiede sowie der unterschiedliche zeitliche Bezug der zwei Gruppen weniger bedeutsam als die Gemeinsamkeiten. Vermutlich beziehen sich die intrinsischen Wachstumsmotive nicht nur auf Entwicklung und Wachstum sondern zusätzlich auch auf das affektive Erleben. Einen Hinweis für einen Zusammenhang zwischen intrinsischen Motiven und affektivem Erleben liefert das sogenannte „Flow-Erleben“, das das Aufgehen in einer intrinsisch motivierten Tätigkeit beschreibt (Rheinberg, 2006).

Die dritte Untergruppe der intrinsischen Motive sind Generativitätsmotive. Diese berufsbezogenen Motive wurden in das RBM integriert, um sowohl den Bedürfnissen jüngerer Berufstätiger als auch denen älterer Berufstätiger gerecht zu werden. Die Gruppe beinhaltet in Anlehnung an andere theoretische Modelle (vgl. McAdams et al., 1993; Peterson & Stewart, 1993) Motive, die sich auf das Erschaffen von bedeutsamen Dingen (*Etwas Bleibendes schaffen* und *Bedeutsamkeit*) und die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen (*Generativität* und *Hilfeleistung*) beziehen. In den MDU-Konfigurationen der durchgeführten Studien konnte die Gruppe der Generativitätsmotive deutlich von den anderen Gruppen getrennt werden. Im Gegensatz zu den meisten anderen Messinstrumenten zur Erfassung be-

rufsbezogener Motive beinhaltet das RBM Generativitätsmotive, welche eine eigene Gruppe innerhalb der berufsbezogenen Motive ausmachen. Das Streben danach, das eigene Wissen, Fertigkeiten und Erfahrungen weiterzugeben und etwas Überdauerndes zu hinterlassen, sollte daher vermehrt in die Forschung zu Inhalten der Arbeitsmotivation integriert werden. Zusammengenommen bestärken die Ergebnisse der Unfoldings die Annahme einer allgemeinen Motivstruktur der 21 berufsbezogenen Motive und unterstützen damit die Konstruktvalidität des RBM.

Die demographische Entwicklung in Deutschland führt wie in den meisten anderen europäischen Ländern zu Veränderungen der arbeitsmarktrelevanten Altersstruktur. Der Erhalt der Leistungsfähigkeit der älteren Berufstätigen und die erfolgreiche berufliche Entwicklung sind deshalb sowohl eine gesellschaftliche als auch ökonomische Herausforderung (Ilmarinen, 2005). Das Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK, Baltes & Baltes, 1990) aus dem Bereich der Psychologie der Lebensspanne beschäftigt sich mit erfolgreicher Entwicklung und bietet auch für den Arbeitskontext eine theoretische Grundlage. Das SOK-Modell beschreibt erfolgreiches Altern durch die Minimierung von Verlusten und die Maximierung von Gewinnen. Dies geschieht durch eine erfolgreiche Adaption an sich mit dem Alter verringernde Ressourcen mittels dreier Prozesse: Selektion, Optimierung und Kompensation. *Selektion* beschreibt die Richtung, das Ziel oder das Ergebnis von Entwicklung und bezieht sich auf die Auswahl bestimmter Ziele aus einer großen Menge an möglichen Zielen. *Optimierung* bezieht sich auf die Aneignung oder Verbesserung der Mittel zur Zielerreichung. *Kompensation* umfasst Adaptionsprozesse nach dem Verlust von Ressourcen. Dies geschieht, indem entweder andere, weniger ressourcenintensive Wege zur Erreichung des ursprünglichen Ziels gefunden werden oder indem von dem ursprünglichen Ziel abgelassen wird und stattdessen andere Ziele verfolgt werden (Baltes & Baltes, 1990). Im beruflichen Kontext können diese Prozesse auf die Auswahl berufsbezogener Motive und Ziele (Selektion) und die Zielverfolgung (Optimierung und Kompensation) übertragen werden.

Auf der Basis des SOK-Modells, anderer Theorien aus dem Bereich der Psychologie der Lebensspanne (z. B. Carstensen et al., 1999; Erikson, 1963) und theoretischer Ansätze aus der Arbeits- und Organisationspsychologie von Kanfer und Ackerman (2004) und Warr (2001) wurden Hypothesen zum Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bedeutung

verschiedener berufsbezogener Motive entwickelt und in zwei empirischen Studien überprüft. Die Ergebnisse zeigten deutlich, dass sich jüngere und ältere Berufstätige in der Bedeutung, die sie einzelnen berufsbezogenen Motiven beimessen, unterscheiden. So waren älteren Berufstätigen Generativitätsmotive wichtiger als jüngeren Berufstätigen. Demnach spielen das Erschaffen bleibender und bedeutsamer Dinge und die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen nicht nur im familiären Kontext (vgl. Lang & Carstensen, 2002; McAdams & de St. Aubin, 1992) sondern auch im beruflichen Bereich mit zunehmendem Alter eine wichtige Rolle. Ältere Berufstätige schätzen Generativitätsmotive vermutlich mehr als ihre jüngeren KollegInnen, da sie bei der Weitergabe von Wissen und Erfahrungen positive Emotionen erleben (Zacher et al., in Druck) und das momentane Erleben und Wohlbefinden mit dem Alter wichtiger werden (Carstensen et al., 1999).

Im Kontext der Sozioemotionalen Selektivitätstheorie (Carstensen et al., 1999) werden affektive Motive und die Emotionsregulation mit dem Alter wichtiger, während zukunftsorientierte Wachstumsmotive an Bedeutung verlieren, da sich die subjektive Zeitperspektive verändert. Die verbleibende Restarbeitszeit wird zum Ende der beruflichen Karriere kürzer. Älteren Berufstätigen werden außerdem weniger berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Werden die Möglichkeiten für Wachstum und Veränderungen als eingeschränkt wahrgenommen, so wird vermutlich versucht, die aktuelle Befindlichkeit zu optimieren, und es wird weniger in Wachstum investiert. Diese Hypothese wurde sowohl für das affektive Motiv *Wertschätzung* als auch für extrinsische Wachstumsmotive bestätigt. Jedoch zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter der Berufstätigen und der Bedeutung von intrinsischen Wachstumsmotiven. Dieses überraschende Ergebnis zeigt, dass ältere Berufstätige in gleichem Maße an Wachstum interessiert sind wie jüngere Berufstätige. Ihnen liegt genauso daran, gute Leistungen zu erbringen, sich neues Wissen anzueignen, neue Fertigkeiten zu erwerben und eine Tätigkeit auszuführen, die Selbstverwirklichung ermöglicht und Vielfalt bietet, wie ihren jüngeren KollegInnen. Dieses Ergebnis könnte dadurch erklärt werden, dass sich intrinsische Wachstumsmotive (in den Strukturanalysen) nicht klar von den affektiven Motiven unterscheiden lassen und somit vermutlich auch zum momentanen Erleben und zur Emotionsregulation beitragen.

Darüber hinaus wurde ein linear positiver Zusammenhang zwischen dem Alter der Berufstätigen und der Bedeutung von *Autonomie* erwartet. Die empirischen Ergebnisse stüt-

zen diese Annahme. Für jüngere Berufstätige kann *Autonomie* unangenehm oder beängstigend sein, da sie noch nicht über das nötige Wissen und die Erfahrungen verfügen, um bestimmte Arbeiten selbstständig auszuführen. Bei älteren Berufstätigen jedoch wird durch die Übertragung von *Autonomie* und Verantwortung ihre Expertise gewürdigt. Zugleich erhalten ältere Berufstätige dadurch zusätzliche Möglichkeiten, mögliche altersbedingte Veränderungen ihrer Leistungsfähigkeit zu kompensieren (vgl. Baltes & Baltes, 1990).

Es wurde erwartet, dass aufgrund von außerberuflichen Einflüssen (z. B. Gründung einer Familie) kontextbezogene Motive im mittleren Berufsleben am wichtigsten sind. Die Ergebnisse aus zwei der durchgeführten Studien stützen diese Annahme für die Bedeutung von *Gesundheit* und *Sicherheit*. Dies macht deutlich, dass Alterseffekte im Arbeitskontext nicht nur linear sondern auch kurvenlinear untersucht werden sollen. Im mittleren Berufsalter werden viele familiäre und berufliche Anforderungen an Berufstätige gestellt (Heckhausen, 2001), die sich entscheidend auf das Verhalten am Arbeitsplatz auswirken könnten. Dieser Altersgruppe sollte daher in Zukunft mehr Beachtung geschenkt werden.

In der aktuellen Forschungsarbeit wurde der Zusammenhang zwischen dem Alter und der relativen Bedeutung expliziter berufsbezogener Motive untersucht. Für zukünftige Studien wäre es jedoch wünschenswert, auch implizite Motive zu betrachten. Die Übereinstimmung zwischen expliziten und impliziten Motiven ist wahrscheinlich eine entscheidende Einflussvariable des Verhaltens am Arbeitsplatz (vgl. Kehr, 2004). Altersunterschiede in der Bedeutung impliziter Motive und Altersunterschiede in der Beziehung zwischen impliziten und expliziten Motiven könnten weitere Informationen für ein altersdifferenziertes Personalmanagement liefern.

Neben den soeben dargestellten Alterseffekten auf die *motivationale Selektivität* sind die Prozesse der *Zielverfolgung* entscheidend, um das Verhalten am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Altersunterschiede besser zu verstehen. In Anlehnung an das SOK-Modell (Baltes & Baltes, 1990) werden die Zielverfolgungsprozesse „Optimierung“ und „Kompensation“ unterschieden. „Optimierung“ beschreibt das Streben nach einem höheren Niveau an Funktionsstatus, während „Kompensation“ durch „Aufrechterhaltung“ (d. h. die Erhaltung der momentanen Funktionsweise) oder „Vermeidung von Verlust“ erreicht werden kann (Baltes & Baltes, 1990; Freund, 2006; Freund et al., 1999). Obwohl alle drei Zielorientierungen („Optimierung“, „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“) während der

gesamten Lebensspanne beobachtbar sind, sind sie bei jüngeren und älteren Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Freund, 2006). Da ältere Berufstätige mehr Ressourcenverlust erleben als jüngere Berufstätige und es zudem Hinweise auf Altersunterschiede in den Reaktionen auf diese Verluste gibt (z. B. Baltes, 1997; Brandstädter, 1998; Freund & Ebner, 2005; Freund et al., 1999; Staudinger et al., 1995), wurde angenommen, dass ältere Berufstätige mehr „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“, aber weniger „Optimierung“ berichten als jüngere Berufstätige. Gemittelt über alle 21 berufsbezogenen Motive bestätigten die durchgeführten Analysen diese Annahme für alle drei Zielorientierungen. Auch auf Motivebene konnte die Annahme, dass ältere Berufstätige mehr „Aufrechterhaltung“ und/oder mehr „Vermeidung von Verlust“ berichten als ihre jüngeren KollegInnen, für zwei Drittel der Motive bestätigt werden. Da beide Strategien der Kompensation eine Reaktion auf Ressourcenverlust ausdrücken (vgl. Freund, 2006), deuten die Ergebnisse dieser Untersuchung darauf hin, dass ältere Berufstätige in den Bereichen *Autonomie, Bedeutsamkeit, Einfluss, Etwas Bleibendes schaffen, Generativität, Gesundheit, Hilfeleistung, Interessante Tätigkeiten ausführen, Leistung, Sicherheit, Stabilität, Status, Vielfalt* und *Wertschätzung* Ressourcenverluste erleben.

Obwohl „Optimierung“ gemittelt über alle 21 Motive bei jüngeren Berufstätigen stärker ausgeprägt war als bei älteren Berufstätigen, zeigten weitere Analysen auf Motivgruppen- oder Einzelmotivebene ein komplexeres Ergebnismuster. So zeigte sich der erwartete linear negative Zusammenhang zwischen dem Alter der Berufstätigen und der Stärke von „Optimierung“ in Bezug auf intrinsische Wachstumsmotive, affektive Motive und extrinsische Wachstumsmotive. Bei „Optimierung“ in Bezug auf Generativitätsmotive war der Zusammenhang zum Alter jedoch positiv. Der Umstand, dass ältere Berufstätige in Bezug auf Generativitätsmotive (*Etwas Bleibendes schaffen, Generativität* und *Hilfeleistung*) mehr „Optimierung“ berichteten als ihre jüngeren KollegInnen, war darüber hinaus unabhängig von der relativen Bedeutung der einzelnen Generativitätsmotive. Dies zeigt einerseits, dass Zielorientierungen nicht per se vom Alter bestimmt werden sondern in Interaktion mit den jeweiligen Inhalten der zugrundeliegenden berufsbezogenen Motive. Zum anderen verdeutlicht dieses Ergebnis, dass auch ältere Berufstätige sich im beruflichen Kontext weiterentwickeln und investieren wollen.

7.2 Grenzen dieser Arbeit

Die Interpretierbarkeit der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit ist auf mehrere Arten begrenzt. Obwohl die durchgeführten Regressionsanalysen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Alter der StudienteilnehmerInnen und der Bedeutung einzelner berufsbezogener Motive zeigten, lag die durch das Alter aufgeklärte Varianz nur bei 1% bis 8%. Bei den Zusammenhängen zwischen dem Alter und den Zielorientierungen konnte das Alter ebenfalls nur 1% bis 9% der jeweiligen Kriteriumsvariable aufklären. Diese geringe Varianzaufklärung könnte darauf hindeuten, dass die tatsächlichen Auswirkungen der gefundenen Altersunterschiede eher gering sind. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass diese geringe Varianzaufklärung auf die Heterogenität der Stichprobe zurückzuführen ist. Wenn die Analysen separat für einzelne Berufsgruppen durchgeführt wurden, erklärte Alter bis zu 20% der Varianz der Bedeutungen einzelner berufsbezogener Motive. Außerdem wurden bis zu 21% der Varianz der Zielorientierungen aufgeklärt, wenn die Analysen getrennt für die Berufsgruppen durchgeführt wurden. Es ist anzunehmen, dass die Varianzaufklärung weiter steigt, wenn die Berufe oder konkrete Tätigkeiten der Berufstätigen noch weiter eingeschränkt und spezifiziert werden. Daher sollten zukünftige Studien sowohl die Beziehung zwischen dem Alter und der Bedeutung berufsbezogener Motive als auch den Zusammenhang zwischen dem Alter und den Zielorientierungen getrennt für einzelne Berufe und/oder Organisationen untersuchen.

Die in dieser Forschungsarbeit abgeleiteten Altershypothesen wurden mit Hilfe eines Querschnitt-Designs untersucht, was zu einer Konfundierung von Alters- und Kohorteneffekten führen kann. Obwohl in dieser Arbeit die beobachteten Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung der berufsbezogenen Motive bzw. den Zielorientierungen auf das Alter der Berufstätigen zurückgeführt wurden, können Kohorteneffekte nicht ausgeschlossen werden. Publikationen in diesem Bereich deuten darauf hin, dass es Unterschiede in der Bedeutung einzelner Werte oder Motive zwischen Generationen gibt (z. B. Smola & Sutton, 2002). Die Untersuchungen von Kohorten- oder Generationseffekten weisen jedoch oft erhebliche methodische Mängel auf. So werden beispielsweise Daten im Abstand von 25 Jahren in zwei verschiedenen Ländern erhoben, um Generationseffekte zu untersuchen, und ungeachtet möglicher kultureller Unterschiede ausgewertet (z. B. Smola & Sutton, 2002) oder querschnittliche Ergebnisse als Beleg für Generationseffekte interpretiert (z. B. Cennamo & Gardner, 2008).

Die Ergebnisse einer Untersuchung von Rowe und Snizek (1995) können als Hinweis dafür gesehen werden, dass in der aktuellen Untersuchung tatsächlich Alterseffekte aufgedeckt wurden. Rowe und Snizek (1995) berücksichtigten Kohorteneffekte in ihrer Studie und fanden dennoch Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Bedeutung einiger berufsbezogener Motive, die dem Ergebnismuster der vorliegenden Forschungsarbeit sehr ähnlich sind. Die Autoren analysierten Daten von 12 repräsentativen US-amerikanischen Stichproben, die zwischen 1973 und 1990 erhoben wurden. Zu all diesen 12 Messzeitpunkten wurden die TeilnehmerInnen der Studie gebeten, die berufsbezogenen Motive *Geld*, *Sicherheit*, *Freizeit*, *Karriere* und *Bedeutsamkeit* ihrer Bedeutung nach in eine Rangreihe zu bringen. Im Einklang mit den Ergebnissen der vorliegenden Forschungsarbeit mit querschnittlichen Daten aus Deutschland fanden Rowe und Snizek (1995), dass *Geld* und *Karriere* älteren Berufstätigen weniger wichtig waren als jüngeren Berufstätigen, und dass *Bedeutsamkeit* älteren Berufstätigen wichtiger war als jüngeren Berufstätigen. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es sich bei diesen Unterschieden tatsächlich eher um Alters- als um Kohorteneffekte handelt. Dennoch wären Sequenzanalysen wünschenswert, um Alters-, Zeit- und Kohorteneffekte klar voneinander trennen zu können (vgl. Baltes et al., 1999).

7.3 Praktische Implikationen

Die Erkenntnisse über Altersunterschiede in der Bedeutung berufsbezogener Motive sowie in der Auswahl von Zielverfolgungsstrategien können entscheidend zu einem altersdifferenzierten Personalmanagement beitragen. Führungsstile, Leistungsanreize, Arbeitsplatz- und Tätigkeitsgestaltung, Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen könnten bessere Ergebnisse erzielen, wenn sie altersbedingte Veränderungen der Motivhierarchie sowie Altersunterschiede in der Verwendung von Zielverfolgungsstrategien im Sinne eines Person-Environment-Fits, miteinbezögen. Die Passung zwischen individuellen berufsbezogenen Motiven und Möglichkeiten bzw. Arbeitscharakteristika ist positiv mit organisationalen Kriterien wie Arbeitszufriedenheit oder Organizational Citizenship Behavior und negativ mit Kündigungsabsicht verbunden (Finkelstein, 2006; George & Jones, 1996). Wenn es die Personalpolitik schafft, sich den Bedürfnissen ihrer MitarbeiterInnen anzupassen, so könnte dies in einer höheren Produktivität resultieren (vgl. Hoffman & Woehr, 2006).

Die in der vorliegenden Untersuchung gefundenen Alterseffekte auf die Bedeutung berufsbezogener Motive und die Zielorientierung können auf unterschiedliche Arten in Personalmanagementmaßnahmen integriert werden. Die zunehmende Bedeutung von Generativitätsmotiven mit dem Alter kann von Unternehmen in vielfacher Hinsicht genutzt werden. Die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen ist im Sinne eines Wissenstransfers und -managements sowohl für kleine und mittelständische als auch für große Unternehmen entscheidend. Dies kann beispielsweise durch die Implementierung von Mentoren-Programmen umgesetzt werden. Eine andere Möglichkeit ist es, ältere Berufstätige in Trainingsmaßnahmen als Wissensvermittler einzusetzen oder ihnen Arbeitstätigkeiten zuzuweisen die Hilfeleistung beinhalten. Generell sollte älteren Berufstätigen gezeigt werden, dass ihre Kompetenz und berufliche Expertise gebraucht und geschätzt wird.

Die fehlenden Alterseffekte auf die Bedeutung von intrinsischen Wachstumsmotiven legen nahe, älteren Berufstätigen genauso wie jüngeren Berufstätigen Möglichkeiten zu bieten, sich neues Wissen anzueignen, neue Fertigkeiten zu erwerben und eine abwechslungsreiche Tätigkeit auszuführen, die Selbstverwirklichung ermöglicht. Dies könnte durch Arbeitszuweisungen oder ein erweitertes Weiterbildungsangebot umgesetzt werden. Zusätzlich kann eine Öffnung der Zeitperspektive dazu beitragen, dass ältere Berufstätige länger ehrgeizige Karriereziele verfolgen. Diese Öffnung kann beispielsweise durch die Schaffung neuer Möglichkeiten zur Umsetzung beruflicher Ziele oder flexible Ruhestandslösungen erreicht werden.

Die besondere Bedeutung von *Autonomie* und von *Wertschätzung* für ältere Berufstätige sollte ebenfalls (z. B. durch Arbeitszuweisung) integriert werden. Für ein effektives Personalmanagement ist es zudem wichtig, Wertschätzung für die berufliche Kompetenz und Expertise älterer Berufstätiger zu zeigen. Dies kann beispielsweise durch eine Schulung der Vorgesetzten, durch die Anpassung des Leitbildes der Organisation oder durch öffentliche Auszeichnung der Leistungen der älteren MitarbeiterInnen umgesetzt werden.

Die Erkenntnisse zu den Alterseffekten in der Zielorientierung zeigen, dass Kompensationsstrategien in vielen Bereichen eingesetzt werden. Da Kompensationsstrategien als Reaktion auf Ressourcenverluste verstanden werden, sollte besonders darauf geachtet werden, Ressourcenverluste in diesen Bereichen zu vermeiden. Dadurch wird „Aufrechterhaltung“ und „Vermeidung von Verlust“ entgegengewirkt und „Optimierung“ gefördert. Mitarbei-

terInnen, die sich mehr auf Optimierungsstrategien konzentrieren, sind mehr an Wachstum interessiert. Dies könnte ein höheres Engagement oder auch höhere Innovation zur Folge haben (vgl. Wiese et al., 2000).

Tabelle 7.1 fasst die aus den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit abgeleiteten praktischen Empfehlungen getrennt für verschiedene Bereiche der Personalarbeit zusammen.

Tabelle 7.1

Abgeleitete praktische Empfehlungen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Berufstätiger

Stellenbesetzung und Arbeitszuweisung für ältere Berufstätige:

- Ermöglichung von Autonomie und Handlungsspielräumen während der Arbeit
- Nutzung der beruflichen Kompetenz und Expertise älterer Berufstätiger
- Zuweisen von Tätigkeiten, die Hilfeleistung beinhalten

Personalpolitische Maßnahmen:

- Die Bedeutsamkeit der Tätigkeiten älterer Berufstätiger innerhalb des Unternehmens herausstellen
- Wertschätzung der beruflichen Kompetenz und Expertise ältere Berufstätiger, auf individueller Ebene (z. B. durch das Verhalten des Vorgesetzten) und auf organisationaler Ebene (z. B. durch das Leitbild der Organisation oder öffentliche Auszeichnung der Leistungen der älteren MitarbeiterInnen)
- Öffnung der beruflichen Zeitperspektive älterer Berufstätiger
 - Schaffung neuer Möglichkeiten zur Umsetzung der beruflichen Pläne und Ziele älterer Berufstätiger
 - Flexible Ruhestandsregelungen, um die zeitliche Ausdehnung des Berufslebens zu verlängern

Personalentwicklungsmaßnahmen:

- 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)
- Älteren Berufstätigen, in gleichem Maße wie jüngeren Berufstätigen, Möglichkeiten bieten, neue Sachverhalte oder Methoden zu lernen (z. B. durch Erweiterung des Weiterbildungsangebots)
- Älteren Berufstätigen, in gleichem Maße wie jüngeren Berufstätigen, Möglichkeiten zu Selbstverwirklichung und Einbringung eigener Ideen ermöglichen

Präventive Strategien:

- 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
-

Diese Arbeit bereichert die bestehende Forschung zu berufsbezogenen Motiven aus drei Gründen. (1) Zunächst wurde ein neues Messinstrument zur Erfassung der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive entwickelt, das sich als valide und reliabel erwiesen hat und in der Lage ist, die hierarchische Struktur von Motiven zu erfassen. Darüber hinaus wurden bisherige Messinstrumente um Generativitätsmotive erweitert. (2) Der Forschungsstand zu Altersunterschieden in berufsbezogenen Motiven wurde um theoretisch abgeleitete Altershypothesen erweitert und die Ergebnisse der durchgeführten Studien zeigten Altersunterschiede in der relativen Bedeutung berufsbezogener Motive. (3) Außerdem wurden Alterseffekte auf die Zielverfolgung in Bezug auf diese berufsbezogenen Motive untersucht. Sowohl die Altersunterschiede, als auch die Übereinstimmungen zwischen jüngeren und älteren Berufstätigen können als Basis für Personalmanagementstrategien dienen, die versuchen die Bedürfnisse älterer Berufstätiger zu erfüllen, um sie länger leistungsfähig zu halten und in den Arbeitsprozess zu (re-)integrieren.

Literaturverzeichnis

- Ajrouch, K. J., Antonucci, T. C., & Janevic, M. R. (2001). Social networks among Blacks and Whites: The interaction between race and age. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, *56B*, S112–S118.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*, 142–175.
- Alwin, D. F., & Krosnick, J. A. (1985). The measurement of values in surveys: A comparison of ratings and rankings. *Public Opinion Quarterly*, *49*, 535–552.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *66*, 950–967.
- Arkes, H. R., & Ayton, P. (1999). The sunk cost and Concorde effects: Are humans less rational than lower animals? *Psychological Bulletin*, *125*, 591–600.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process and content. *Psychological Bulletin*, *120*, 338–375.
- Avolio, B. J., Barrett, G. V., & Sterns, H. L. (1984). Alternatives to age for assessing occupational performance capacity. *Experimental Aging Research*, *10*, 101–105.
- Bajor, J. K., & Baltes, P. B. (2003). The relationship between selection optimization with compensation, conscientiousness, motivation, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 347–367.
- Ball-Rokeach, S. J., & Loges, W. E. (1994). Choosing equality: The correspondence between attitudes about race and the value of equality. *Journal of Social Issues*, *50*, 9–18.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, *52*, 366–380.
- Baltes, P. B. (1999). Alter und Altern als unvollendete Architektur der Humanontogenese. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, *32*, 433–448.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Hrsg.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (S. 1–34). New York: Cambridge University Press.

- Baltes, P. B., & Lindenberger, U. (1997). Emergence of a powerful connection between sensory and cognitive functions across the adult life span: A new window to the study of cognitive aging? *Psychology and Aging, 12*, 12–21.
- Baltes, P. B., Lindenberger, U., & Staudinger, U. M. (1998). Life-span theory in developmental psychology. In W. Damon & R. M. Lerner (Hrsg.), *Handbook of child psychology: Vol 1. Theoretical models of human development* (5. Aufl., S. 1029–1143). Hoboken, NJ: Wiley.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2003). New frontiers in the future of aging: From successful aging of the young old to the dilemmas of the fourth age. *Gerontology, 49*, 123–135.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology, 50*, 471–507.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 248–287.
- Barnes-Farrell, J. L., & Matthews, R. A. (2007). Age and work attitudes. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Hrsg.), *Aging and work in the 21st century* (S. 139–162). London, England: Erlbaum.
- Baron, H. (1996). Strengths and limitations of ipsative measurement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*, 49–56.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173–1182.
- Baruch, Y., O'Creevy, M. F., Hind, P., & Vigoda-Gadot, E. (2004). Prosocial behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference? *Social Behavior and Personality, 32*, 399–411.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal, 27*, 95–112.
- Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Growth goals, maturity, and well-being. *Developmental Psychology, 40*, 114–127.
- Bendig, A. W., & Stillman, E. L. (1958). Dimensions of job incentives among college students. *Journal of Applied Psychology, 42*, 367–371.
- Ben-Shem, I., & Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: The case of helping vs. other professions. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 369–379.

- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology, 82*, 845–857.
- Birditt, K. S., & Antonucci, T. C. (2007). Relationship quality profiles and well-being among married adults. *Journal of Family Psychology, 21*, 595–604.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the internet. *Annual Review of Psychology, 55*, 803–832.
- Borg, I., & Bergermaier, R. (1982). Degenerationsprobleme beim Unfolding und ihre Lösung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 13*, 287–299.
- Borg, I., & Groenen, P. J. F. (2005). *Modern multidimensional scaling: Theory and applications* (2. Aufl.). New York: Springer.
- Borg, I., & Staufenbiel, T. (2007). *Lehrbuch Theorien und Methoden der Skalierung*. (4. Aufl.). Bern: Huber.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bourne, B. (1982). Effects of aging on work satisfaction, performance and motivation. *Aging and Work, 5*, 37–47.
- Brandstädter, J. (1998). Action perspectives on human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Hrsg.), *Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human development* (5. Aufl., S. 807–863). Hoboken, NJ: Wiley.
- Brandstädter, J., & Greve, W. (1994). The aging self: Stabilizing and protective processes. *Developmental Review, 14*, 52–80.
- Busing, F. M. T. A., Groenen, P. J. K., & Heiser, W. J. (2005). Avoiding degeneracy in multidimensional unfolding by penalizing on the coefficient of variation. *Psychometrika, 70*, 1–28.
- Byrne, Z. S., Kacmar, C., Stoner, J., & Hochwarter, W. A. (2005). The relationship between perceptions of politics and depressed mood at work: Unique moderators across three levels. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 330–343.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology, 73*, 467–481.
- Campion, M. A., & Thayer, P. W. (1985). Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. *Journal of Applied Psychology, 70*, 29–43.
- Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: Support for socio-emotional selectivity theory. *Psychology and Aging, 7*, 331–338.

- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, *312*, 1913–1915.
- Carstensen, L. L., & Fredrickson, B. L. (1998). Influence of HIV status and age on cognitive representations of others. *Health Psychology*, *17*, 494–503.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, *27*, 103–123.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, *54*, 165–181.
- Carstensen, L. L., & Turk-Charles, S. (1994). The salience of emotion across the adult life span. *Psychology and Aging*, *9*, 259–264.
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging*, *22*, 186–201.
- Cattell, R. B. (1944). Psychological measurement: Normative, ipsative, interactive. *Psychological Review*, *51*, 292–303.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, *23*, 891–906.
- Cherrington, D., J., Condie, S. J., & England, J. L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, *22*, 617–623.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations*, *54*, 629–661.
- Chulef, A. S., Read, S. J., & Walsh, D. A. (2001). A hierarchical taxonomy of human goals. *Motivation and Emotion*, *25*, 191–232.
- Churchill, G. A., Ford, N. M., & Walker, O. C. (1979). Personal characteristics of salespeople and the attractiveness of alternative rewards. *Journal of Business Research*, *7*, 25–50.
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self- and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 469–484.
- Cotton, L., Bynum, D. R., & Madhere, S. (1997). Socialization forces and the stability of work values from late adolescence to early adulthood. *Psychological Reports*, *80*, 115–124.

- Cunningham, W. H., Cunningham, I. C. M., & Green, R. T. (1977). The ipsative process to reduce response set bias. *Public Opinion Quarterly*, *41*, 379–384.
- Dagenais, F. (1998). Super's work values inventory scales as intrinsic or extrinsic constructs. *Psychological Reports*, *83*, 197–198.
- Day, D. V., & Schleicher, D. J. (2006). Self-Monitoring at work: A motive-based perspective. *Journal of Personality*, *74*, 685–713.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227–268.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*, 926–935.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 219–240.
- Dweck, C. S. (1991). Self-theories and goals: Their role in motivation, personality, and development. In R. A. Dienstbier (Hrsg.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1990: Perspectives on motivation* (S. 199–235). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Ebner, N. C. (2005). *Striving for gains and preventing losses: Multi-method evidence on the differences in personal goal orientation in early and late adulthood*. Freie Universität Berlin, Berlin.
- Ebner, N. C., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: From striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychology and Aging*, *21*, 664–678.
- Edwards, J. R., Scully, J. A., & Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, *52*, 305–334.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 379–389.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, *12*, 21–38.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, *34*, 169–189.

- Elliot, A. J. (Hrsg.). (2008). *Handbook of approach and avoidance motivation*. New York: Psychology Press.
- Elliot, A. J., & Covington, M. V. (2001). Approach and avoidance motivation. *Educational Psychology Review, 13*, 73–92.
- England, G. W. (1967). Personal value systems of American managers. *Academy of Management, 10*, 53–68.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2. Aufl.). New York: Norton.
- Feather, N. T. (1973). The measurement of values: Effects of different assessment procedures. *Australian Journal of Psychology, 25*, 221–231.
- Feather, N. T. (1984). Protestant ethic, conservatism, and values. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 1132–1141.
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., & Raju, M. S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology, 80*, 652–663.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment, and role identity. *Social Behavior and Personality, 34*, 603–616.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ford, N. M., Jr., Walker, O. C., Jr., & Churchill, G. A. (1985). Differences in the attractiveness of alternative rewards among industrial salespeople: Additional evidence. *Journal of Business Research, 13*, 123–138.
- Freund, A. M. (2003). Die Rolle von Zielen für die Entwicklung. *Psychologische Rundschau, 54*, 233–242.
- Freund, A. M. (2006). Age-differential motivational consequences of optimization versus compensation focus in younger and older adults. *Psychology and Aging, 21*, 240–252.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging, 13*, 531–543.

- Freund, A. M., & Ebner, N. C. (2005). The aging self: Shifting from promoting gains to balancing losses. In W. Greve, K. Rothermund & D. Wentura (Hrsg.), *The adaptive self: Personal continuity and intentional self-development* (S. 185–202). Ashland, OH: Hogrefe & Huber.
- Freund, A. M., Li, K. Z. H., & Baltes, P. B. (1999). Successful development and aging: The role of selection, optimization, and compensation. In J. Brandstädter & R. M. Lerner (Hrsg.), *Action & self-development: Theory and research through the life span* (S. 401–434). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Freund, A. M., & Riediger, M. (2003). Successful aging. In R. M. Lerner, M. A. Easterbrooks & J. Mistry (Hrsg.), *Handbook of psychology: Vol.6. Developmental psychology* (S. 601–628). New York: Wiley.
- Fung, H. H., Carstensen, L. L., & Lutz, A. M. (1999). Influence of time on social preferences: Implications for life-span development. *Psychology and Aging, 14*, 595–604.
- Fung, H. H., Lai, P., & Ng, R. (2001). Age differences in social preferences among Taiwanese and mainland Chinese: The role of perceived time. *Psychology and Aging, 16*, 351–356.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 139*, 5–32.
- Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1971). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 28*, 83.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology, 81*, 318–325.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations, 50*, 393–416.
- Greller, M. M. (2006). Hours invested in professional development during late career as a function of career motivation and satisfaction. *Career Development International, 11*, 544–559.
- Greller, M. M., & Simpson, P. A. (1999). In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review, 9*, 309–347.

- Greller, M. M., & Stroh, L. K. (1995). Careers in midlife and beyond: A fallow field in need of substance. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 232–247.
- Grube, A., & Hertel, G. (2008). Altersbedingte Unterschiede in Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und emotionalem Erleben während der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie, 10*, 3, 18–29.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 269–289.
- Hansson, R. O., DeKoekkoek, P. D., Neece, W. M., & Patterson, D. W. (1997). Successful aging at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior, 51*, 202–233.
- Harter, S., & Jackson, B. K. (1992). Trait vs. nontrait conceptualizations of intrinsic/extrinsic motivational orientation. *Motivation and Emotion, 16*, 209–230.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Heckhausen, J. (1997). Developmental regulation across adulthood: Primary and secondary control of age-related challenges. *Developmental Psychology, 33*, 176–187.
- Heckhausen, J. (2001). Adaptation and resilience in midlife. In M. E. Lachman (Hrsg.), *Handbook of midlife development*. (S. 345–391). Hoboken, NJ: Wiley.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review, 102*, 284–304.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1999). Selectivity in life-span development: Biological and societal canalizations and individuals' developmental goals. In J. Brandtstädter & R. M. Lerner (Hrsg.), *Action & self-development: Theory and research through the life span* (S. 67–103). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hertel, G., & Wittchen, M. (2008). Work motivation. In N. Chmiel (Hrsg.), *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (Bd. 2, S. 29–55). Oxford, England: Blackwell.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2. Aufl.). Oxford, England: Wiley.
- Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. *Psychological Bulletin, 74*, 167–184.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307–324.

- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 389–399.
- Hoffmeyer-Zlotnik, J., & Geis, A. J. (2003). Berufsklassifikation und Messung des beruflichen Status/Prestige. *ZUMA-Nachrichten, 52*, 125–138.
- Holland, B. S., & Copenhaver, M. D. (1988). Improved Bonferroni-type multiple testing procedures. *Psychological Bulletin, 104*, 145–149.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hooker, K., & McAdams, D. P. (2003). Personality reconsidered: A new agenda for aging research. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 58B*, P296–P304.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior: An introduction to behavior theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Ilmarinen, J. (2005). *Towards a longer worklife: Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ingram, T. N., & Bellenger, D. N. (1983). Personal and organizational variables: Their relative effect on reward valences of industrial salespeople. *Journal of Marketing Research, 20*, 198–205.
- Johnson, M. K. (2001). Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations, 28*, 315–345.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review, 42*, 124–143.
- Kanfer, R. (2009). Work-motivation: Identifying use-inspired research directions. *Industrial and Organizational Psychology, 2*, 77–93.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review, 29*, 440–458.
- Kanungo, R. N., Gorn, G. J., & Dauderis, H. J. (1976). Motivational orientation of Canadian Anglophone and Francophone managers. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 8*, 107–121.
- Kastenbaum, R. (1961). The dimensions of future time perspective: An experimental analysis. *Journal of General Psychology, 65*, 203–218.

- Kehr, H. M. (2004). Integrating implicit motives, explicit motives, and perceived abilities: The compensatory model of work motivation and volition. *Academy of Management Review, 29*, 479–499.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 364–394.
- Knoop, R. (1994). Relieving stress through value-rich work. *Journal of Social Psychology, 134*, 829–836.
- Krau, E. (1989). The transition in life domain salience and the modification of work values between high school and adult employment. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 100–116.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983). Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology, 36*, 315–329.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (1994). Close emotional relationships in late life: Further support for proactive aging in the social domain. *Psychology and Aging, 9*, 315–324.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging, 17*, 125–139.
- Lefkowitz, J. (1994). Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: Now you see them. *Academy of Management Journal, 37*, 323–349.
- Lindenberger, U., & Baltes, P. B. (1997). Intellectual functioning in old and very old age: Cross-sectional results from the Berlin Aging Study. *Psychology and Aging, 12*, 410–432.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*, 705–717.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 12*, 12–19.
- Lomranz, J., Friedman, A., Gitter, G., & Shmotkin, D. (1985). The meaning of time-related concepts across the life-span: An Israeli sample. *International Journal of Aging and Human Development, 21*, 87–107.
- Loscocco, K. A., & Kalleberg, A. L. (1988). Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces, 67*, 337–356.

- Lövden, M., & Wahlin, A. (2005). The sensory-cognition association in adulthood: Different magnitudes for processing speed, inhibition, episodic memory, and false memory? *Scandinavian Journal of Psychology, 46*, 253–262.
- Low, K. S. D., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 131*, 713–737.
- Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, values, and preferences. *Journal of Vocational Behavior, 30*, 1–15.
- Manhardt, P. J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology, 25*, 361–368.
- Marsiske, M., Lang, F. R., Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1995). Selective optimization with compensation: Life-span perspectives on successful human development. In R. A. Dixon & L. Backman (Hrsg.), *Compensating for psychological deficits and declines: Managing losses and promoting gains* (S. 35–79). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370–396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Oxford, England: Harper and Row.
- Maslow, A. H. (1955). Deficiency motivation and growth motivation. In M. R. Jones (Hrsg.), *Nebraska symposium on motivation* (Bd. 3, S. 1–30). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Maurer, T. J., & Rafuse, N. E. (2001). Learning, not litigating: Managing employee development and avoiding claims of age discrimination. *Academy of Management Executive, 15*, 110–121.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology, 88*, 707–724.
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*, 1003–1015.
- McAdams, D. P., de St. Aubin, E., & Logan, R. L. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and Aging, 8*, 221–230.
- McAdams, D. P., & Logan, R. L. (2004). What is generativity? In E. de St. Aubin, D. P. McAdams & T.-C. Kim (Hrsg.), *The generative society: Caring for future generations* (S. 15–31). Washington, DC: American Psychological Association.

- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, *96*, 690–702.
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 11–17.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 424–432.
- Meulman, J. J., & Heiser, W. J. (2005). *SPSS Categories 14.0*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, *19*, 29–52.
- Miethe, T. D. (1985). The validity and reliability of value measurements. *Journal of Psychology*, *119*, 441–453.
- Moore, M. (1975). Rating versus ranking in the Rokeach Value Survey: An Israeli comparison. *European Journal of Social Psychology*, *5*, 405–408.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *International Journal of Aging and Human Development*, *41*, 325–344.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. San Diego, CA: Academic Press.
- Murray, H. A. (1949). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Navon, D. (1984). Resources: A theoretical soup stone? *Psychological Review*, *91*, 216–234.
- Neubarth, W. (2008). *Präferenzdaten online*. Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Neugarten, B. L. (1974). Age groups in American society and the rise of the young-old. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, *415*, 187–198.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 392–423.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, *91*, 328–346.

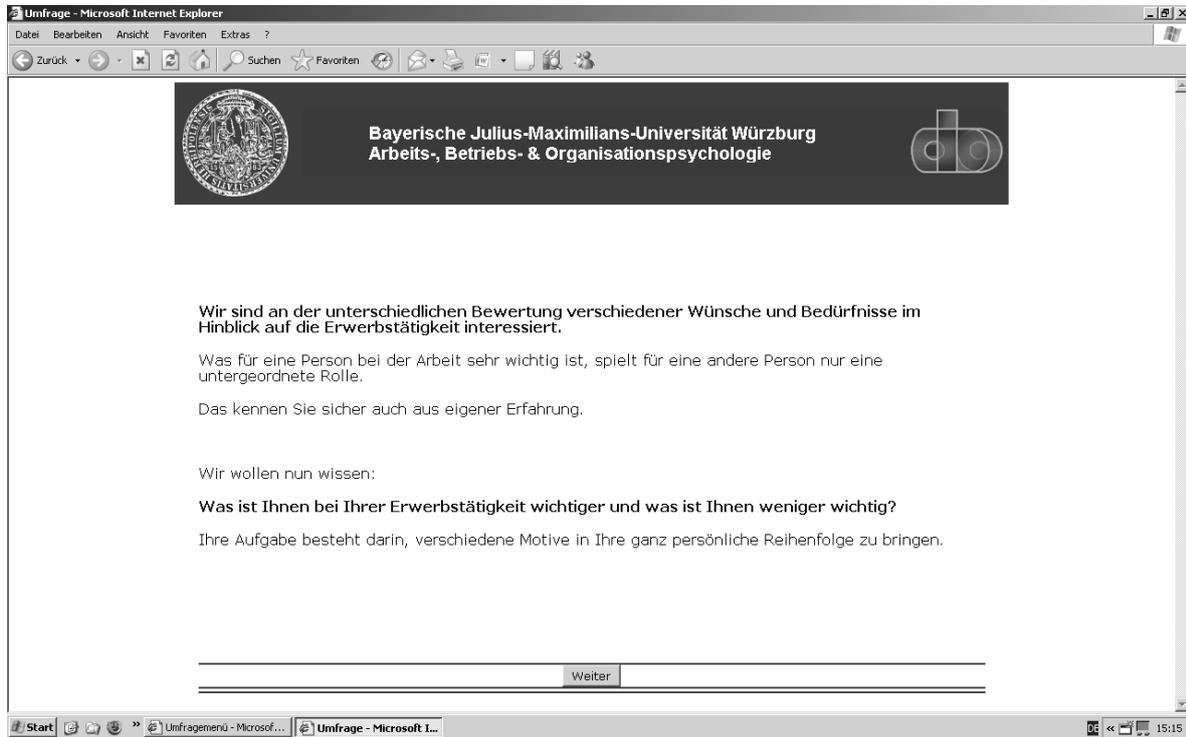
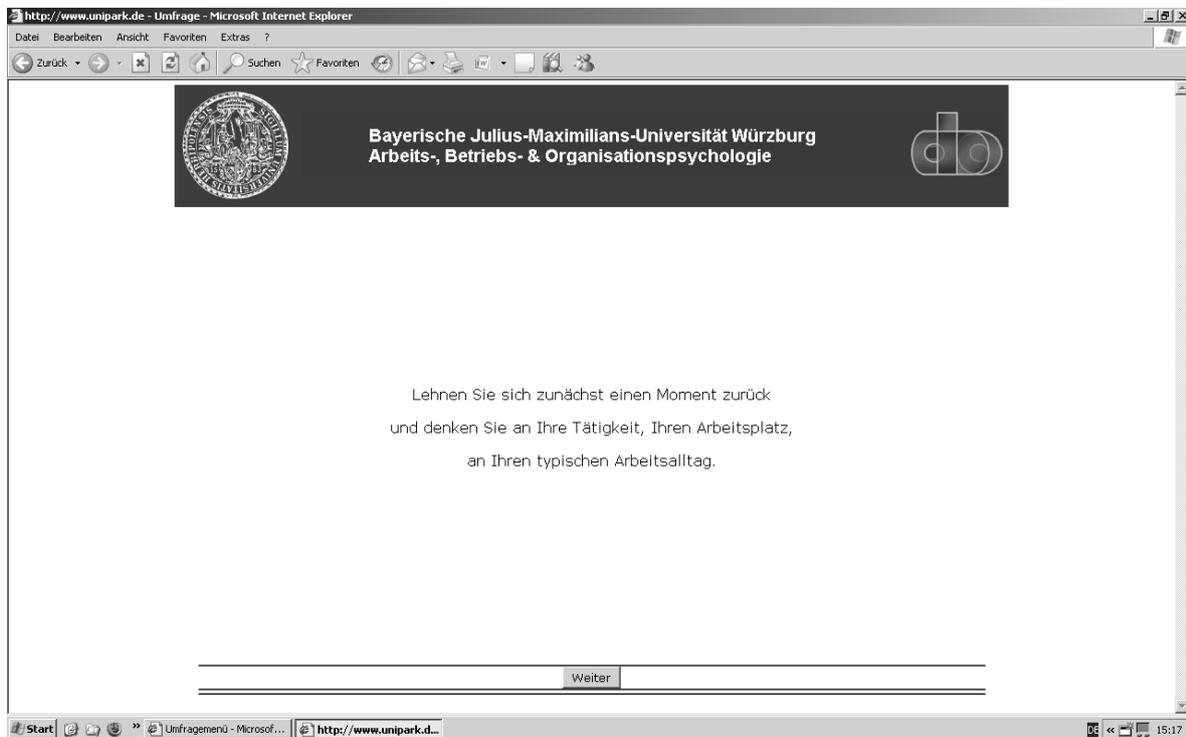
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. Nord (Hrsg.), *Meaning of occupational work* (S. 21–64). Lexington, MA: Lexington Books.
- O'Connor, J. P., & Kinnane, J. F. (1961). A factor analysis of work values. *Journal of Counseling Psychology, 8*, 263–267.
- OECD. (2006). *Alterung und Beschäftigungspolitik*. Deutschland: OECD Publishing.
- Ogilvie, D. M., Rose, K. M., & Heppen, J. B. (2001). A comparison of personal project motives in three age groups. *Basic and Applied Social Psychology, 23*, 207–215.
- Ovadia, S. (2004). Ratings and rankings: Reconsidering the structure of values and their measurement. *International Journal of Social Research Methodology: Theory and Practice, 7*, 403–414.
- Peterson, B. E., & Stewart, A. J. (1993). Generativity and social motives in young adults. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 186–198.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Pinquart, M. (2001). Correlates of subjective health in older adults: A meta-analysis. *Psychology and Aging, 16*, 414–426.
- Pryor, R. G. (1981). Tracing the development of the Work Aspect Preference Scale. *Australian Psychologist, 16*, 241–257.
- Rakowski, W. (1979). Future time perspective in later adulthood: Review and research directions. *Experimental Aging Research, 5*, 43–88.
- Ranking, W. L., & Grube, J. W. (1980). A comparison of ranking and rating procedures for value system measurement. *European Journal of Social Psychology, 10*, 233–246.
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology, 72*, 666–673.
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1989). The transitivity of work values: Hierarchical preference ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 44*, 494–508.
- Renaud, S., Lakhdari, M., & Morin, L. (2004). The determinants of participation in non-mandatory training. *Industrial Relations, 59*, 724–743.
- Reshetyuk, A. L. (1992). The working ability of aging workers. *Gerontology & Geriatrics Education, 13*, 91–102.

- Rheinberg, F. (2006). Intrinsische Motivation und Flow-Erleben. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 331-354). Berlin: Springer.
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, *93*, 328–367.
- Riediger, M., & Freund, A. M. (2006). Focusing and restricting: Two aspects of motivational selectivity in adulthood. *Psychology and Aging*, *21*, 173–185.
- Ritti, R. R. (1968). Work goals of scientists and engineers. *Industrial Relations*, *7*, 118–131.
- Roberson, L. (1989). Assessing personal work goals in the organizational setting: Development and evaluation of the Work Concerns Inventory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *44*, 345–367.
- Rokeach, M. (1968). The role of values in public opinion research. *Public Opinion Quarterly*, *32*, 547–559.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, *48*, 49–71.
- Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*, *22*, 215–229.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, *11*, 319–338.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68–78.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, *17*, 503–514.
- Salthouse, T. A. (1999). Pressing issues in cognitive aging. In N. Schwarz, D. C. Park, B. Knauper & S. Sudman (Hrsg.), *Cognition, aging, and self-reports* (S. 185–198). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Saville, P., & Willson, E. (1991). The reliability and validity of normative and ipsative approaches in the measurement of personality. *Journal of Occupational Psychology*, *64*, 219–238.
- Schaie, K. W. (1996). *Intellectual development in adulthood: The Seattle longitudinal study*. New York: Cambridge University Press.

- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*, 262–274.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Bd. 25, S. 1–65). San Diego, CA: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, *50*, 19–45.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson & M. P. Zanna (Hrsg.), *The psychology of values: The Ontario symposium* (Bd. 8, S. 1–24). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, *48*, 23–47.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*, 550–562.
- Seijts, G. H. (1998). The importance of future time perspective in theories of work motivation. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *132*, 154–168.
- Settersten, R. A. J., & Mayer, K. U. (1997). The measurement of age, age structuring, and the life course. *Annual Review of Sociology*, *23*, 233–261.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2002). Variations in human capital investment activity by age. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, 109–138.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 363–382.
- Smyer, M. A., & Pitt-Catsouphes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, *31*, 23–30.
- Stamov Roßnagel, C. (2008). Die Motivationsregulation älterer Beschäftigter. In K. Brauer & G. Korge (Hrsg.), *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer* (S. 71–86). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Staudinger, U. M., Marsiske, M., & Baltes, P. B. (1995). Resilience and reserve capacity in later adulthood: Potentials and limits of development across the life span. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Hrsg.), *Developmental psychopathology* (Bd. 2, S. 801–847). Oxford, England: Wiley.

- Steers, R. M., & Spencer, D. G. (1977). The role of achievement motivation in job design. *Journal of Applied Psychology, 62*, 472–479.
- Sterns, H. L., & Alexander, R. A. (1987). Industrial gerontology: The aging individual and work. In K. W. Schaie (Hrsg.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (Bd. 7, S. 243–264). New York: Springer.
- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and the training and learning process. In I. L. Goldstein (Hrsg.), *Training and development in organizations*. (S. 299–332). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 248–268.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory manual*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1995). Values: Their nature, assessment, and practical use. In D. E. Super & B. Sverko (Hrsg.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study* (S. 54–61). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Sverko, B. (Hrsg.). (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., & Ferris, G. R. (2005). Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 229–245.
- Vallacher, R. R., & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review, 94*, 3–15.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging, 7*, 37–45.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Bd. 4, S. 485–550). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Warr, P. (1998). Age, work, and mental health. In K. W. Schaie & C. Schooler (Hrsg.), *Impact of work on older adults* (S. 252–296). New York: Springer.
- Warr, P. (2000). Job performance and the ageing workforce. In N. Chmiel (Hrsg.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (S. 407–423). Malden, MA: Blackwell.

- Warr, P. (2001). Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrsg.), *International review of industrial and organizational psychology* (Bd. 16, S. 1–36). New York: Wiley.
- Wicker, F. W., Lambert, F. B., Richardson, F. C., & Kahler, J. (1984). Categorical goal hierarchies and classification of human motives. *Journal of Personality*, *52*, 285–305.
- Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*, 287–304.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior*, *57*, 273–300.
- Winter, D. G. (1973). *The power motive*. New York: Free Press.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, *55*, 331–338.
- Yoon, K. P., & Hwang, C.-L. (1995). *Multiple attribute decision making: An introduction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zacher, H., Degner, M., Seevaldt, R., Frese, M., & Lüdde, J. (in Druck). Was wollen jüngere und ältere Erwerbstätige erreichen? Altersbezogene Unterschiede in den Inhalten und Merkmalen beruflicher Ziele. *Zeitschrift für Personalpsychologie*.
- Zacher, H., & Frese, M. (in Druck). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*.
- de Zwart, B. C. H., Frings-Dresen, M. H. W., & van Dijk, F. J. H. (1995). Physical workload and the ageing worker: A review of the literature. *International archives of occupational and environmental health*, *68*, 1–12.
- Zytowski, D. G. (1976). Long-term profile stability of the Kuder Occupational Interest Survey. *Educational and Psychological Measurement*, *36*, 689–692.

Anhang A: Darstellung des Rankings berufsbezogener MotiveAbbildung A.1. *Instruktion des RBM (Teil 1)*Abbildung A.2. *Instruktion des RBM (Teil 2)*

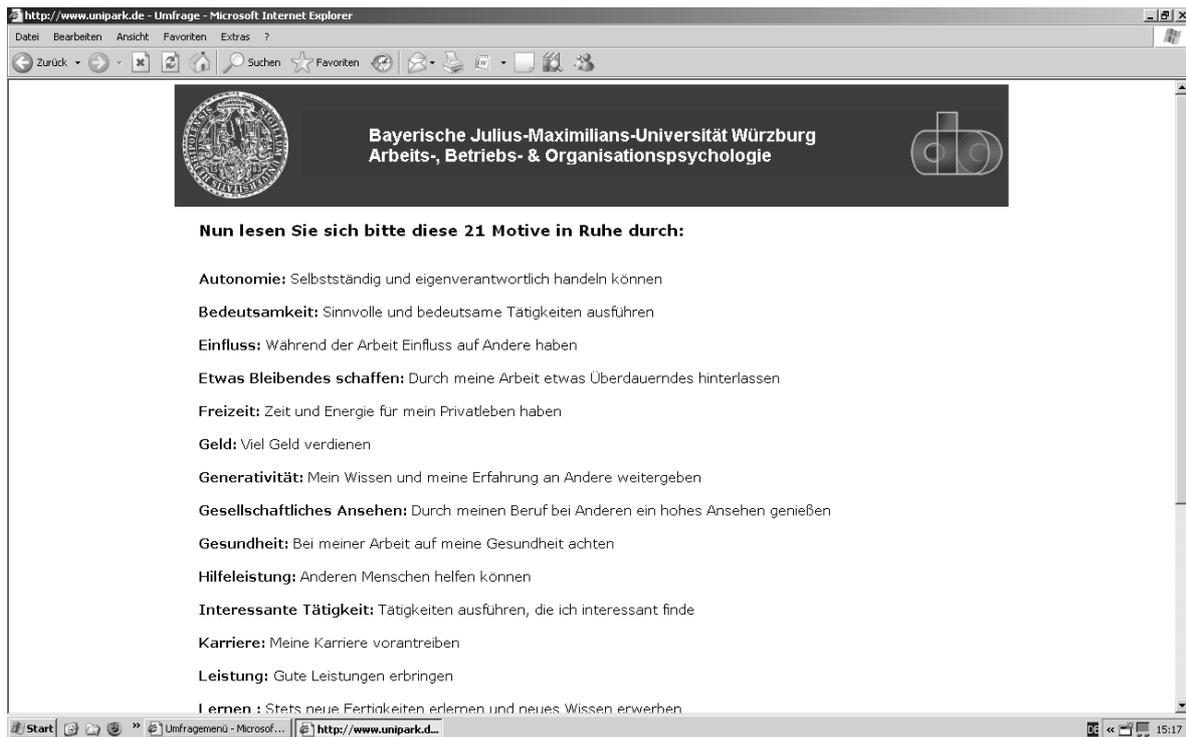


Abbildung A.3. Instruktion des RBM (Teil 3)

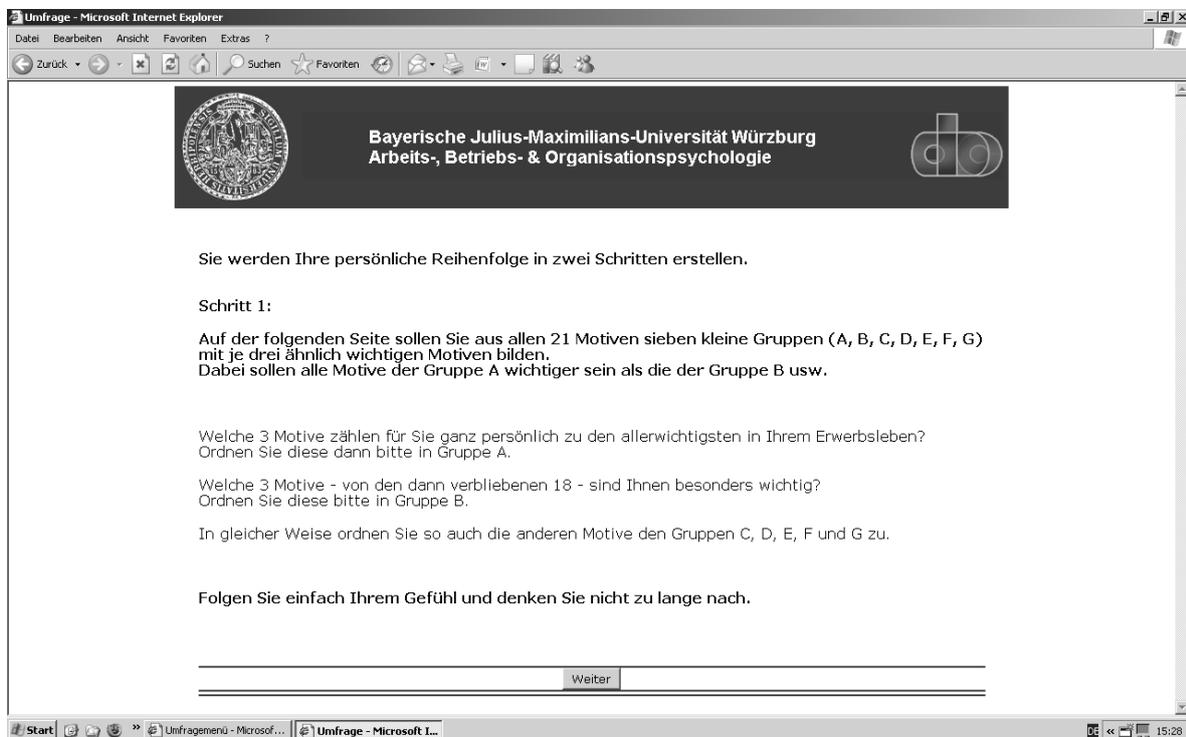


Abbildung A.4. Instruktion des RBM (Teil 4)

Die genauen Erläuterungen zu allen Motiven finden Sie noch einmal hier. ?

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

	am meisten wichtig Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C	Gruppe D	Gruppe E	Gruppe F	am wenigsten wichtig Gruppe G
Gesellschaftliches Ansehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vielfalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spass und Freude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interessante Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stabilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Generativität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfeleishinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung A.5. Erster Rankingschritt des RBM

Schritt 2:

Auf der folgenden Seite sollen Sie die drei Motive innerhalb jeder Gruppe in eine Reihenfolge bringen. Das wichtigste Motiv in der Gruppe erhält jeweils Rang 1, das nächst wichtige Rang 2 usw. Folgen Sie auch hier wieder einfach Ihrem Gefühl und denken Sie nicht zu lange nach.

[Weiter](#)

Abbildung A.6. Instruktion für den zweiten Rankingschritt des RBM

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://www.unipark.de>. The page header features the logo of the Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg and the text "Bayerische Julius-Maximilians-Universität Würzburg Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie".

The main content area contains the following text and form elements:

Die Erläuterungen der Motive hier wieder im Überblick

Bringen Sie hier Ihre Motive aus Gruppe A in eine Reihenfolge.

	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Spass und Freude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interessante Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bringen Sie hier Ihre Motive aus Gruppe B in eine Reihenfolge.

	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Sicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfeleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bringen Sie hier Ihre Motive aus Gruppe C in eine Reihenfolge.

Abbildung A.7. Zweiter Rankingschritt des RBM

Anhang B: Ergänzendes Material zu Studie 2

Tabelle B.1

Items zur subjektiven Zeitperspektive und Zuordnung der Items zu Dimensionen

	Eindimen- sionales Konstrukt	Dimensionen nach Cate & John (2007): „Fokus auf ...		Dimensionen nach Zacher & Frese (in Druck): „Verbleibende ...	
		Möglich- keiten“	Grenzen“	Möglich- keiten“	Zeit“
1. Auf mich warten viele Möglichkeiten in der beruflichen Zukunft.	X	X		X	
2. Ich glaube, dass ich in der beruflichen Zukunft viele neue Ziele haben werde.	X	X		X	
3. Meine berufliche Zukunft ist voller Möglichkeiten.	X	X		X	
4. Der größte Teil meines Arbeitslebens liegt vor mir.	X	X			X
5. Meine berufliche Zukunft erscheint mir unendlich.	X	X			X
6. In meinem zukünftigen Arbeitsleben kann ich noch alles tun, was ich möchte.	X	X		X	
7. In meinem Arbeitsleben bleibt mir noch viel Zeit, um neue Pläne zu machen.	X	X			X
8. Ich habe das Gefühl, dass meine berufliche Zeit abläuft.	R		X		R
9. Meine Möglichkeiten in der beruflichen Zukunft sind begrenzt.	R		X	R	
10. Mit zunehmendem Alter beginne ich, die berufliche Zeit als begrenzt zu erleben.	R		X		R

Anmerkung. Die mit R gekennzeichneten Items gehen umkodiert in die Skalenbildung mit ein.

Anhang C: Ergänzendes Material zu Studie 3

Tabelle C.1

*Instruktion und Items zur Zielorientierung**Instruktion*

Menschen haben allgemein recht vielfältige **Vorstellungen** darüber, **wie sie ihr Arbeitsleben gestalten**, was **sie sich vornehmen**, was **sie sich wünschen**, was **sie möchten** und was **sie nicht möchten**. Solche Ziele können langfristig oder auch kurzfristig sein (z.B. "In den nächsten Jahren die eigene Karriere vorantreiben" oder "In den nächsten Tagen eine gute Leistung erbringen"). Es kann sich hierbei um alltägliche Dinge handeln (z.B. "Jeden Tag anderen Menschen helfen können") oder um weit reichende Angelegenheiten (z.B. "Eine bedeutsame Tätigkeit ausführen").

Darüber hinaus können sich Ziele auf **Verbessern oder Neues Erreichen** beziehen (z.B. "Leistung steigern", "Einen stabilen Arbeitsplatz erwerben"). Sie können sich aber auch auf **Aufrechterhalten** (z.B. "Spaß und Freude bei der Arbeit erhalten") oder **Vermeiden von schlechten Dingen und Verlusten** beziehen (z.B. "Einen sicheren Arbeitsplatz nicht verlieren").

Auf den nächsten Seiten sind wir daran interessiert von Ihnen zu erfahren, wie Sie verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit beurteilen. Wir werden Ihnen zu unterschiedlichen Zielen jeweils drei Aussagen zeigen. Die erste Aussage bezieht sich auf **Verbessern oder Neues Erreichen**, die zweite Aussage beschäftigt sich mit der **Aufrechterhaltung** und die dritte Aussage befasst sich mit **Vermeiden von Verlust**.

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr jede von ihnen **auf Sie persönlich** zutrifft. Verwenden Sie dazu bitte die vorgegebene Skala.

Items

Autonomie: Selbstständig und eigenverantwortlich handeln können

Ich möchte meine Autonomie bei der Arbeit verbessern.

Ich möchte meine Autonomie bei der Arbeit aufrechterhalten.

Ich möchte darauf achten, dass ich meine Autonomie bei der Arbeit nicht verliere.

Bedeutsamkeit: Sinnvolle und bedeutsame Tätigkeiten ausführen

Ich möchte die Bedeutsamkeit meiner Arbeit verbessern.

Ich möchte die Bedeutsamkeit meiner Arbeit erhalten.

Ich möchte vermeiden, dass meine Arbeit an Bedeutsamkeit verliert.

Einfluss: Während der Arbeit Einfluss auf Andere haben

Ich möchte meinen Einfluss auf Andere während der Arbeit erhöhen.

Ich möchte meinen Einfluss auf Andere während der Arbeit aufrechterhalten.

Ich möchte darauf achten, dass ich meinen Einfluss auf Andere während der Arbeit nicht verliere.

Etwas Bleibendes schaffen: Durch meine Arbeit etwas Überdauerndes hinterlassen

Ich möchte durch meine Arbeit verstärkt etwas Bleibendes schaffen.

Ich möchte auch weiterhin durch meine Arbeit etwas Bleibendes schaffen.

Ich möchte vermeiden, dass ich durch meine Arbeit weniger Bleibendes schaffe.

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle C.1 (Fortsetzung)

*Items***Freizeit:** Zeit und Energie für mein Privatleben haben

Ich möchte mehr Zeit und Energie für mein Privatleben haben.

Ich möchte auch weiterhin viel Zeit und Energie für mein Privatleben haben.

Ich möchte darauf achten, dass ich die Zeit und Energie für mein Privatleben nicht verliere.

Geld: Viel Geld verdienen

Ich möchte mehr Geld verdienen.

Ich möchte auch weiterhin viel Geld verdienen.

Ich möchte vermeiden, dass ich weniger Geld verdiene.

Generativität: Mein Wissen und meine Erfahrung an Andere weitergeben

Ich möchte mehr von meinem Wissen und meinen Erfahrungen an Andere weitergeben.

Ich möchte auch weiterhin von meinem Wissen und meinen Erfahrungen an Andere weitergeben.

Ich möchte vermeiden, dass ich weniger von meinem Wissen und meinen Erfahrungen an Andere weitergebe.

Gesellschaftliches Ansehen: Durch meinen Beruf bei Anderen ein hohes Ansehen genießen

Ich möchte durch meine berufliche Tätigkeit mein gesellschaftliches Ansehen steigern.

Ich möchte durch meine berufliche Tätigkeit mein gesellschaftliches Ansehen auch weiterhin aufrechterhalten.

Ich möchte darauf achten, dass ich mein gesellschaftliches Ansehen nicht verliere.

Gesundheit: Bei meiner Arbeit auf meine Gesundheit achten

Ich möchte bei meiner Arbeit mehr auf meine Gesundheit achten.

Ich möchte auch weiterhin bei meiner Arbeit auf meine Gesundheit achten.

Ich möchte vermeiden, dass ich meine Gesundheit bei der Arbeit vergesse.

Hilfeleistung: Anderen Menschen helfen können

Ich möchte während meiner beruflichen Tätigkeit anderen Menschen mehr helfen.

Ich möchte auch weiterhin anderen Menschen während meiner beruflichen Tätigkeit helfen.

Ich möchte vermeiden, dass ich anderen Menschen weniger helfe.

Interessante Tätigkeit: Tätigkeiten ausführen, die ich interessant finde

Ich möchte mehr interessante Tätigkeiten ausführen.

Ich möchte auch weiterhin interessante Tätigkeiten ausführen.

Ich möchte vermeiden, dass ich weniger interessante Tätigkeiten ausführe.

Karriere: Meine Karriere vorantreiben

Ich möchte meine Karriere stärker vorantreiben.

Ich möchte auch weiterhin meine Karriere vorantreiben.

Ich möchte vermeiden, dass ich meine Karriere weniger vorantreibe.

(Tabelle wird fortgesetzt)

Tabelle C.1 (Fortsetzung)

*Items***Leistung:** Gute Leistungen erbringen

Ich möchte bessere Leistungen erbringen.

Ich möchte auch weiterhin gute Leistungen erbringen.

Ich möchte vermeiden, dass meine Leistung nachlässt.

Lernen: Stets neue Fertigkeiten erlernen und neues Wissen erwerben

Ich möchte bei meiner Arbeit mehr lernen.

Ich möchte auch weiterhin bei meiner Arbeit etwas lernen.

Ich möchte vermeiden, dass ich bei meiner Arbeit weniger lerne.

Selbstverwirklichung: Mich bei der Arbeit persönlich entfalten und eigene Ideen verwirklichen können

Ich möchte mich bei meiner Arbeit stärker selbst verwirklichen.

Ich möchte mich auch weiterhin bei meiner Arbeit selbst verwirklichen.

Ich möchte vermeiden, dass ich mich bei meiner Arbeit weniger selbst verwirkliche.

Sicherheit: Einen sicheren Arbeitsplatz haben

Ich möchte einen sichereren Arbeitsplatz haben.

Ich möchte auch weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz haben.

Ich möchte den Verlust eines sicheren Arbeitsplatzes vermeiden.

Soziale Kontakte: Während der Arbeit Kontakte zu anderen Menschen haben

Ich möchte mehr soziale Kontakte bei meiner Arbeit haben.

Ich möchte auch weiterhin die sozialen Kontakte bei meiner Arbeit aufrechterhalten.

Ich möchte darauf achten, dass ich die sozialen Kontakte bei meiner Arbeit nicht verliere.

Spaß und Freude: Bei der Arbeit Spaß und Freude erleben

Ich möchte mehr Spaß und Freude bei meiner Arbeit erleben.

Ich möchte auch weiterhin Spaß und Freude bei meiner Arbeit erleben.

Ich möchte darauf achten, dass ich den Spaß und die Freude bei meiner Arbeit nicht verliere.

Stabilität: Diesen Arbeitsplatz nicht gegen einen anderen tauschen wollen

Ich möchte einen Arbeitsplatz haben, den ich nicht gegen einen anderen tauschen muss.

Ich möchte auch weiterhin einen Arbeitsplatz haben, den ich nicht gegen einen anderen tauschen muss.

Ich möchte verhindern, dass ich irgendwann meinen Arbeitsplatz gegen einen anderen muss.

Vielfalt: Immer wieder neue und unterschiedliche Aufgaben bearbeiten

Ich möchte die Vielfalt meiner Arbeit erhöhen.

Ich möchte die Vielfalt meiner Arbeit auch weiterhin aufrechterhalten.

Ich möchte vermeiden, dass die Vielfalt meiner Arbeit sinkt.

Wertschätzung: Durch meine Arbeit persönliche Wertschätzung erhalten

Ich möchte mehr Wertschätzung durch meine Arbeit erfahren.

Ich möchte auch weiterhin Wertschätzung durch meine Arbeit erfahren.

Ich möchte vermeiden, dass die Wertschätzung meiner Arbeit sinkt.
