

Zur Korrelation des Alters mit der Arbeitsmotivation und der -zufriedenheit

Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2-Faktoren-Theorie

Wirtschaftswissenschaftliches Forum
„Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels“

Essen, 30.09.2011



Problemstellung

- Traditionelle Fokussierung der Arbeits- und Organisationspsychologie auf Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit sowie anhaltender Diskurs hierzu
- Altersabhängigkeiten von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit aufgrund des demografischen Wandels in allen hochentwickelten Volkswirtschaften von besonderem Forschungsinteresse
- Fehlende Analysen zu altersabhängigen Veränderungen der Hygiene- und Motivationsfaktoren der 2-Faktoren Theorie von F. Herzberg et al. [1959]

Zielsetzung

- Empirische Untersuchung zu altersabhängigen Einstellungsveränderungen der Hygiene- und Motivationsfaktoren der 2-Faktoren-Theorie

Nullhypothese H_0 :

„Es besteht kein linearer Einfluss des Mitarbeiteralters auf die Motivations- und Hygienefaktoren.“

Alternativhypothese H_1 :

„Es besteht ein linearer Einfluss des Mitarbeiteralters auf die Motivations- und Hygienefaktoren.“

- Ableitung von 34 Items aus den in F. Herzberg et al. [1959] beschriebenen Hygiene- und Motivationsfaktoren mit 5-stufiger Likert-Skala,

Fragebogen-Auszug:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

Wählen Sie bitte die jeweils auf Sie zutreffende Option aus.

	trifft gar nicht zu	trifft voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
Wenn Sie Erfolgserlebnisse bei der Arbeit haben, steigt Ihre Arbeitsmotivation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anerkennung Ihrer Arbeitsergebnisse durch Ihren Vorgesetzten motiviert Sie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anerkennung Ihrer Arbeitsergebnisse durch Ihre Kollegen motiviert Sie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Übereinstimmung Ihrer Arbeitsaufgabe mit Ihren persönlichen Zielen und Einstellungen motiviert Sie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit steigender Verantwortung erhöht sich Ihre Arbeitsmotivation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn die Aussichten auf Beförderung steigen, erhöht sich Ihre Arbeitsmotivation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Zudem: soziodemografische Informationen (Alter, Berufserfahrung, Geschlecht) und Berufsbranche der Teilnehmer

Vgl.: R. Büttner: „Zum situativen Einfluss der Weltwirtschaftskrise 2008 ff. auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2 Faktoren-Theorie“, Zeitschrift ARBEIT, 19(4):289-294, 2010 (zzgl. Erratum Zeitschrift ARBEIT, 20(1):65).

Datenerhebung:

- Auswahl / Ansprache der befragten Teilnehmer erfolgte mittels Schneeballsystem
- (Berufsbegleitend) Studierende der FOM wählten möglichst zufällig mind. 10, jedoch max. 40 abhängig Beschäftigte aus, und baten diese um Teilnahme an der Befragung
- Trenddesign
- Befragungszeiträume: 08.04.2008 - 15.04.2008 und 01.04.2009 - 30.04.2009

Datenbereinigung:

- Nicht plausible Datensätze (abgebrochene Befragungen; Alter < 14; Alter > 65; Alter-14 < Berufserfahrung; durchschnittliche Antwortzeiten ≤ 4 Sekunden je Frage; gleiche Bewertungen bei allen Fragen je Seite)
- Nach Bereinigung invalider Daten waren 1.340 Datensätze verwertbar.

Vgl.: R. Büttner: „Zum situativen Einfluss der Weltwirtschaftskrise 2008 ff. auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2 Faktoren-Theorie“, Zeitschrift ARBEIT, 19(4):289-294, 2010 (zzgl. Erratum Zeitschrift ARBEIT, 20(1):65).

Abschätzung der Rücklaufquoten

	2008	2009
Anz. Studierende	19 (von 19)	47 (von 49)
Anz. TN angesprochen [geschätzt]	475 (19*25)	1175 (47*25)
Anz. TN teilgenommen (Rücklauf Fragebögen)	449	1077
Rücklaufquote [geschätzt]	94,5 %	91,7 %
Anz. valider TN (nach Datenbereinigung)	383	957

Vgl.: R. Buettner: „Zum situativen Einfluss der Weltwirtschaftskrise 2008 ff. auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2 Faktoren-Theorie“, Zeitschrift ARBEIT, 19(4):289-294, 2010 (zzgl. Erratum Zeitschrift ARBEIT, 20(1):65).

	abs.	%
Befragungszeitraum		
2008	383	28,6
2009	957	71,4
Geschlecht		
weiblich	680	50,7
männlich	660	49,3
Alter		
17-25 Jahre	309	23,1
26-35 Jahre	633	47,2
36-45 Jahre	246	18,4
46-55 Jahre	103	7,7
56-65 Jahre	49	3,7
Berufserfahrung		
0-2 Jahre	190	14,2
3-5 Jahre	289	21,6
6-10 Jahre	354	26,4
11-20 Jahre	265	19,8
21-45 Jahre	242	18,1

Vgl.: R. Buettner: „Zum situativen Einfluss der Weltwirtschaftskrise 2008 ff. auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2 Faktoren-Theorie“, Zeitschrift ARBEIT, 19(4):289-294, 2010 (zzgl. Erratum Zeitschrift ARBEIT, 20(1):65).

Signifikante Korrelationen zwischen dem Alter und der Items (nach Spearman-Rho; $|r_S| \geq 0,2$)

Item	Kennzahl	Alter
I_6^H (Fehlt die Aussicht auf Beförderung werden Sie unzufrieden.)	Korrelationskoeffizient r_S Sig. (2-seitig) p Stichprobenumfang N	-0,202 $1,959 * E^{-13}$ 1305
I_{16}^H (Durch eine fehlende Aussicht auf einen höheren Status werden Sie unzufrieden.)	Korrelationskoeffizient r_S Sig. (2-seitig) p Stichprobenumfang N	-0,219 $9,703 * E^{-16}$ 1315
I_6^M (Wenn die Aussichten auf Beförderung steigen, erhöht sich Ihre Arbeitsmotivation.)	Korrelationskoeffizient r_S Sig. (2-seitig) p Stichprobenumfang N	-0,227 $9,341 * E^{-17}$ 1308
I_{16}^M (Bei Aussicht auf einen höheren beruflichen Status steigt Ihre Arbeitsmotivation.)	Korrelationskoeffizient r_S Sig. (2-seitig) p Stichprobenumfang N	-0,208 $2,820 * E^{-14}$ 1316

- Nullhypothese H_0 wird durch diese Untersuchung weitgehend gestützt
- Ablehnung der Alternativhypothese H_1 (mit Ausnahme des Einflusses von Beförderung und Status)
- Beförderung und Status verlieren mit zunehmenden Mitarbeiteralter als Hygiene- und als Motivationsfaktor leicht an Bedeutung (bei Unterstellung Kausalitätsrichtung Mitarbeiteralter (als unabhängige Variable) → Hygiene- und Motivationsfaktoren (als abhängige Variablen)).

→ Daraus folgt praxisorientierter Untersuchungs- und Diskussionsbedarf hinsichtlich alternativer Motivationsmöglichkeiten älterer Mitarbeiter.



Zusätzliche Ergebnisse: Faktorenanalyse

Faktorladungsmatrix zum Konstrukt

„Arbeits(un)zufriedenheit“, Extraktionsmethode:
Hauptkomponenten-analyse mit Varimax Rotation,
Ladungen $|\lambda| > 0,5$; kumulierte Gesamtvarianz
44,39%; Reliabilität (Chronbachs Alpha) für Faktor
„Beziehung“ ($I_3^H, I_8^H, I_{10}^H, I_{11}^H, I_{13}^H, I_{14}^H, I_{15}^H$): 0,801;
Faktor „Entgelt“ ($I_5^H, I_6^H, I_7^H, I_{12}^H, I_{16}^H$): 0,826.



Nr.	Item-Kurzbeschreibung	Faktor 1 'Beziehung'	Faktor 2 'Entgelt'
I_{15}^H	Beziehung zu Mitarbeitern / Kollegen	0,792	0,050
I_{13}^H	Beziehung zu Kollegen	0,784	0,071
I_{11}^H	Arbeitsbedingungen (Betriebsklima)	0,753	0,080
I_{10}^H	Beziehung zu Vorgesetzten	0,682	0,133
I_{14}^H	Work-Life Balance	0,553	0,101
I_8^H	Firmenpolitik	0,529	0,187
I_3^H	Anerkennung Arbeitsergebnis durch Kollegen	0,527	0,185
I_6^H	Beförderung	0,080	0,858
I_{16}^H	Beruflicher Status	0,196	0,808
I_7^H	Persönliches Wachstum	0,174	0,736
I_{12}^H	Einkommen	0,209	0,698
I_5^H	Verantwortung	0,115	0,615

Faktorladungsmatrix zum Konstrukt

„Arbeitsmotivation“, Extraktionsmethode:
Hauptkomponentenanalyse mit Varimax Rotation,
Ladungen $|\lambda| > 0,5$; kumulierte Gesamtvarianz
47,08%; Reliabilität (Chronbachs Alpha) für Faktor
„Beziehung“ ($I_{10}^M, I_{11}^M, I_{13}^M, I_{14}^M, I_{15}^M$): 0,741;
Faktor „Selbstverwirklichung“ ($I_1^M, I_2^M, I_4^M, I_7^M, I_8^M$):
0,609; Faktor „Entgelt“ ($I_6^M, I_{12}^M, I_{16}^M$): 0,773.



Nr.	Item-Kurzbeschreibung	Faktor 1 'Beziehung'	Faktor 2 'Selbstver- wirklichung'	Faktor 3 'Entgelt'
I_{15}^M	Beziehung zu Mitarbeitern / Kollegen	0,801	0,083	0,037
I_{13}^M	Beziehung zu Kollegen	0,800	0,110	-0,020
I_{11}^M	Arbeitsbedingungen (Betriebsklima)	0,610	0,359	-0,008
I_{14}^M	Work-Life-Balance	0,584	-0,001	0,116
I_{10}^M	Beziehung zu Vorgesetzten	0,508	0,387	0,071
I_1^M	Erfolgsenerlebnis	0,052	0,631	0,148
I_4^M	Übereinstimmung Aufgabe - persönliche Ziele	0,049	0,621	-0,006
I_7^M	Persönliches Wachstum	-0,029	0,588	0,308
I_8^M	Firmenpolitik	0,236	0,554	-0,044
I_2^M	Anerkennung Arbeitsergebnis durch Vorgesetzten	0,146	0,507	0,219
I_{16}^M	Beruflicher Status	0,095	0,130	0,826
I_6^M	Beförderung	0,016	0,131	0,860
I_{12}^M	Einkommen	0,291	-0,025	0,693

Vgl.: R. Buettner: „Zum situativen Einfluss der Weltwirtschaftskrise 2008 ff. auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Einstellungsveränderungen hinsichtlich der Motivations- und Hygienefaktoren der 2 Faktoren-Theorie“, Zeitschrift ARBEIT, 19(4):289-294, 2010 (zzgl. Erratum Zeitschrift ARBEIT, 20(1):65).

Kritik

- Stichprobe ist nur eingeschränkt repräsentativ
- Messtheoretische Probleme:
 - Skalenniveau der verwendeten Ratingskala (trotz der grafischen Aufbereitung äquidistanter Abstände ist die Annahme der Intervallskalierung zu kritisieren)
 - Adaption des Anspruchsniveaus der Befragten (Helson 1964)
 - Einschränkungen der Testvalidität, vor allem durch die problematische Urteilsbildung der Befragten und Berücksichtigung unterschiedlicher Zeitspannen vor dem eigentlichen Messzeitpunkt (Fischer/Belschak 2006)

Weiterer Forschungsbedarf

- Kontrollgruppenanalyse auf Basis einer zu der vorliegenden Studie alternativen Stichprobenziehung
- Untersuchung nicht-linearer Korrelationsverläufe zwischen Mitarbeiteralter und den Hygiene- bzw. Motivationsfaktoren (insb. U-förmige Verläufe; kontroverse Diskussion u. a. in Clark (1996); Herzberg u.a. (1957); Hulin/Smith (1965))
- Längsschnittstudie