

## Jobattribute und Arbeitsmotivation

*Monika Mühlböck, Universität Wien*

### Forschungsinteresse und Zielsetzung

In der heutigen serviceorientierten und wissensbasierten Arbeitswelt spielt die intrinsische Motivation der ArbeitnehmerInnen eine zunehmend größere Rolle. Das PUMA Modul „Jobattribute und Arbeitsmotivation“ dient der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Erfahrungen, die Personen am Arbeitsmarkt machen und ihrer intrinsischen Arbeitsmotivation.

### Theoretische und methodische Überlegungen

In der Literatur wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Arbeitsmotivation unterschieden. Während Personen, die extrinsisch motiviert sind, vorwiegend von der Aussicht auf mehr Geld, Jobsicherheit und Anerkennung durch Andere zu Leistungen im Beruf angespornt werden, fühlen sich intrinsisch motivierte Personen vor allem durch Faktoren motiviert, die in direktem Zusammenhang mit der eigenen Arbeitstätigkeit stehen, wie beispielsweise die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung und Weiterbildung.

Durch die Entwicklung weg von einer arbeitsintensiven hin zu einer serviceorientierten und wissensbasierten Wirtschaft suchen ArbeitgeberInnen nicht nur nach hochqualifizierten, sondern vor allem auch nach hochmotivierten MitarbeiterInnen. Da das Monitoring von Arbeitsabläufen durch Vorgesetzte, das eine Voraussetzung für finanzielle bzw. andere extrinsische Entlohnungen darstellt, in vielen Berufen nur in geringem Ausmaß möglich ist, kommt intrinsischen Faktoren eine bedeutende Funktion im Rahmen der MitarbeiterInnenmotivation zu (Gallie 2007).

Intrinsische Arbeitsmotivation wird zum Teil durch frühkindliche Sozialisierungsprozesse erklärt (Argyris 1964). Andere Studien finden Korrelationen mit formaler Bildung (Rose 2005) oder Geschlecht (Alwin et al. 1992). Aber auch die Erfahrungen am Arbeitsplatz wirken prägend auf die Arbeitsmotivation (Hackman and Oldham 1980). Gleichzeitig ist es aber auch die Form der Arbeitsmotivation, die sich darauf auswirkt, welche Art von Arbeit angestrebt bzw. ausgeübt wird. Das Forschungsinteresse hinter dem vorliegenden PUMA Modul richtet daher den Fokus auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkterfahrungen und intrinsischer Motivation.

Dabei sollen folgende Fragestellungen untersucht werden:

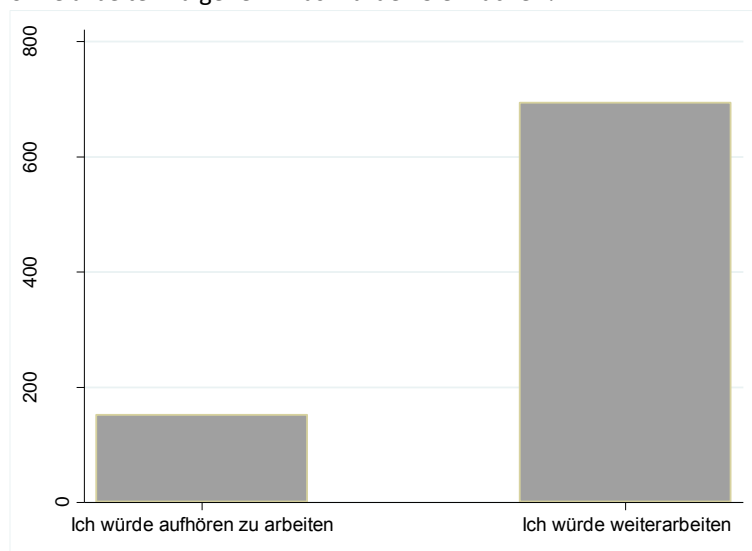
- 1) Inwiefern stimmen die Jobpräferenzen von ArbeitnehmerInnen mit den tatsächlichen Attributen der jeweiligen Jobs überein?
- 2) In welchem Zusammenhang stehen Jobattribute und intrinsische Arbeitsmotivation?

Im Rahmen des PUMA Moduls wurde daher einerseits nach den Eigenschaften des derzeitigen bzw. letzten Arbeitsplatzes (Weiterbildungsmöglichkeit, Selbstorganisation, Abwechslung, körperliche und psychische Belastung, ...) gefragt. Andererseits wurden die Präferenzen bezüglich des Wunscharbeitsplatzes erhoben. Nichtfinanzielle Arbeitsmotivation wurde mithilfe der Frage, ob jemand auch dann weiterarbeiten würde, wenn er oder sie eine große Geldsumme gewinnen oder erben würde, erhoben.

## Ausgewählte Ergebnisse

Die Analyse zeigt, dass die ArbeitnehmerInnen stärker intrinsisch als extrinsisch motiviert sind. Beispielsweise geben über 80% der Befragten an, dass sie selbst dann weiterarbeiten würden, wenn sie eine Geldsumme gewinnen oder erben würden, von der Sie den Rest Ihres Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten zeigt somit ein starkes nichtfinanzielles Commitment zu Erwerbsarbeit.

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



In Bezug auf die Jobattribute zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten ihren Beruf als psychisch bzw. emotional anstrengend empfindet. Gleichzeitig bieten die ausgeübten Berufe aber überwiegend Möglichkeiten, Neues zu lernen, sich weiterzuentwickeln und ermöglichen Selbstorganisation.

Nicht alle der Befragten arbeiten in Jobs die ihren Präferenzen (etwa in Hinblick auf Selbstorganisation und Weiterentwicklungsmöglichkeiten) entsprechen. Generell ist die Korrelation zwischen Jobpräferenzen und den tatsächlichen Jobattributen bei Frauen stärker als bei Männern und bei Jüngeren stärker als bei Älteren.

Die Jobattribute stehen in Zusammenhang mit dem nichtfinanziellen Commitment zu Erwerbsarbeit. So geben Personen, die in körperlich anstrengenden oder eintönigen Berufen arbeiten, häufiger an, dass sie zu arbeiten aufhören würden, falls sie finanziell von der Erwerbsarbeit unabhängig wären.