

*Münchener Beiträge zur Wirtschafts- und
Sozialpsychologie*

Jeanette Hron

**Motivationale Aspekte
von beruflicher Expertise**

**Welche Ziele und Motive spornen Experten
im Rahmen ihrer Arbeit an?**

ISBN 3-7089-0000-0
Printed in Germany
Printed on acid-free paper
Printed by
Schubert & Co.
München



**Herbert Utz Verlag · Wissenschaft
München**

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist
bei Der Deutschen Bibliothek erhältlich

Zugleich: Dissertation, München, Univ., 2000

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwendung, vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH 2000

ISBN 3-89675-798-9

Printed in Germany

Herbert Utz Verlag GmbH, München

Tel.: 089/277791-00 - Fax: 089/277791-01

GLIEDERUNG

1	EINLEITUNG	9
2	EXPERTISE	12
2.1	Überblick zur Expertiseforschung	12
2.2	Definitionen von Expertise	15
2.2.1	Expertise als Erfahrung	15
2.2.2	Expertise als Leistungsstärke	17
2.3	Ergebnisse aus der Expertiseforschung	19
2.3.1	Studien zum Erwerb von Expertise	20
2.3.2	Unterschiede zwischen Experten und Nichtexperten	23
2.3.3	Methodische Aspekte der Expertiseforschung	33
2.3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Expertiseforschung	34
2.4	Ziele der Untersuchung	39
3	MOTIVATION UND ZIELE	41
3.1	Motivationstheorien	42
3.2	Die Zielsetzungstheorie	45
3.2.1	Die Motivations-Sequenz (Locke, 1991)	46
3.2.2	Ziele	48
3.2.3	Dynamische Struktur von Zielen: Zielhierarchien	53
3.2.4	Zieldimensionen	56
3.2.5	Selbstwirksamkeitsüberzeugungen	65
3.2.6	Motive	68
3.2.7	Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Beruf bzw. mit dem Unternehmen	75
3.3	Zusammenfassung: Expertise und Motivation	78
3.3.1	Hypothesen	79
3.3.2	Untersuchungsmodell	81
4	METHODEN	83
4.1	Design und Ablauf der Untersuchung	83

4.2	Kooperationspartner und Stichprobe	84
4.2.1	Kooperationspartner	85
4.2.2	Beschreibung der Stichprobe	85
4.3	Erste Erhebung (t1)	88
4.3.1	Interview	88
4.3.2	Fragebogen	96
4.3.3	Überprüfung der Hypothesen	110
4.4	Zweite Erhebung (t2)	114
4.5	Programme zur Auswertung	117
5	ERGEBNISSE	118
5.1	Expertise und Ziele	119
5.1.1	Expertise	119
5.1.2	Inhaltliche Ziele	121
5.1.3	Zusammenhänge zwischen Expertise und Zielen (H1)	126
5.2	Expertise und motivationale Eigenschaften	128
5.2.1	Motivationale Eigenschaften	129
5.2.2	Zusammenhänge zwischen Expertise und motivationalen Eigenschaften (H2)	132
5.3	Expertise, Ziele, motivationale Eigenschaften und Zieldimensionen (H3)	133
5.3.1	Zieldimensionen	133
5.3.2	Zusammenhänge zwischen Expertise und Entschlossenheit zur Zielverwirklichung (H3a)	136
5.3.3	Zusammenhänge zwischen Expertise, Zielen, motivationalen Variablen und Entschlossenheit	138
5.4	Zusammenhänge zwischen Expertise und Zieldimensionen (H4)	145
5.5	Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit Beruf und Unternehmen (H5)	153
5.6	Cross-lagged-panel-Design: kausale Zusammenhänge zwischen Expertise und Zielen bzw. motivationalen Eigenschaften	157
5.6.1	Langfristige berufliche Ziele zu t1 und zu t2	158
5.6.2	Kreuzkorrelationen zu kausalen Zusammenhängen zwischen Expertise und Zielen bzw. motivationalen Eigenschaften	161
5.6.3	Regressionsanalysen zu kausalen Zusammenhängen zwischen Expertise und Zielen bzw. motivationalen Eigenschaften	163

5.6.4 Zusammenfassung der Kausalzusammenhänge zwischen Expertise und Zielen bzw. motivationalen Eigenschaften	166
---	-----

6 ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION	168
---	------------

6.1 Erkenntnisse zu Zusammenhängen zwischen Expertise und Motivation: Überblick über die Untersuchungsergebnisse	169
---	------------

6.2 Diskussion der Ergebnisse	173
--------------------------------------	------------

6.2.1 Expertise und Ziele	173
---------------------------	-----

6.2.2 Expertise und motivationale Eigenschaften	186
---	-----

6.3 Theoretische Relevanz der Ergebnisse	189
---	------------

6.3.1 Determinanten erfolgreichen Handelns	191
--	-----

6.3.2 Implikationen für die Expertiseforschung	193
--	-----

6.4 Grenzen der Studie	195
-------------------------------	------------

6.4.1 Inhaltliche Grenzen der Studie	195
--------------------------------------	-----

6.4.2 Methodische Grenzen der Studie	196
--------------------------------------	-----

6.5 Praktische Relevanz der Ergebnisse	197
---	------------

6.6 Resümee	206
--------------------	------------

LITERATURVERZEICHNIS	207
-----------------------------	------------

ANHANG	233
---------------	------------

1 Einleitung

Im Rahmen der Expertiseforschung wird untersucht, welche Voraussetzungen die Erbringung außergewöhnlicher Leistungen begünstigen, und welche Faktoren den Handlungsprozeß bei herausragenden Leistungen regulieren. Expertise wird dabei - insbesondere in neueren Studien zu beruflicher Expertise - als Leistungsstärke definiert; ein Experte ist also ein Spitzenkünstler in seinem Beruf.¹ Aus der Expertiseforschung sind Ergebnisse bekannt darüber, welche kognitiven Fähigkeiten Menschen dazu ermächtigen, außergewöhnlich gut zu sein auf ihrem jeweiligen Gebiet, d.h. es wurden bisher vor allem Aspekte wie Informationsverarbeitung, Gedächtnis und Wissen von Experten untersucht. Für Erfolg im Beruf ist es aber nicht nur wichtig, über relevantes Wissen zu verfügen, sondern dieses Wissen auch in Handeln am Arbeitsplatz umzusetzen. Zunehmend wird daher anerkannt, daß es ein Ziel der Expertiseforschung sein sollte, neben kognitiven Faktoren weitere Kompetenzbereiche wie z. B. motivationale Kompetenzen der Zielsetzung und Selbstregulation zu untersuchen. Motivationale Aspekte von beruflicher Expertise wurden in bisherigen Studien jedoch kaum berücksichtigt und sind daher Thema der vorliegenden Arbeit. Der erhoffte theoretische Erkenntnisgewinn besteht dabei in der Verknüpfung von Expertise- und Motivationstheorien.

Für die Arbeits- und Organisationspsychologie ist die Expertiseforschung von besonderer Bedeutung, da sie die Erklärung unterschiedlicher Leistungsniveaus von Menschen zum Ziel hat und damit sowohl für die praktische, als auch für die theoretische Auseinandersetzung mit beruflichem Leistungshandeln relevant ist. Der empirische Teil der vorliegenden Arbeit beruht auf einer Studie, in der Forscher und Entwickler unterschiedlicher Expertise aus dem High-Tech-Bereich mittels Interview und Fragebogen zu beruflichen Zielen und motivationalen Kompetenzen befragt wurden. Mitarbeiter aus dem F&E-Bereich sind für eine Studie über Motivation bei beruflichen Spitzenleistungen deshalb besonders interessant, weil sie den (künftigen) Unternehmenserfolg durch die Qualität ihrer Arbeit und

¹ Der besseren Lesbarkeit zuliebe wird für Personenbezeichnungen im Rahmen der vorliegenden Arbeit die männliche Form verwendet. Selbstverständlich werden damit Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

deren Ausmaß an Innovation entscheidend beeinflussen. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sind relevant für die betriebliche Praxis, weil sie Anhaltspunkte liefern können für Motivation und Selektion von Mitarbeitern sowie für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen. Indem berufliche Ziele und Strategien der Zielverwirklichung von Experten herausgearbeitet werden, können Schlüsse gezogen werden, welche Ziele und motivationale Kompetenzen zur Entwicklung und zum Erhalt eines außergewöhnlichen Leistungsniveaus beitragen.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden Motivationstheorien und insbesondere Theorien zu Zielsetzung und Zielverwirklichung herangezogen, um zu erklären, welche Ziele Experten zu ihren beruflichen Leistungen anspornen bzw. inwiefern Expertise mit einer effektiven Umsetzung von beruflichen Ziele zusammenhängt. Die vorliegende Arbeit ist so aufgebaut, daß in den ersten beiden Kapiteln die theoretischen Grundlagen zum Thema dargestellt werden. Der erste theoretische Zugang zum Thema liegt in der Expertiseforschung, in der bisher vor allem kognitive Faktoren thematisiert und untersucht wurden (Kapitel 2 Expertise). Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, Ergebnisse bisheriger Studien zu kognitiven Besonderheiten von Experten um motivationale Aspekte von Expertise zu erweitern.

Der zweite theoretische Zugang liegt in Motivationstheorien zu Zielsetzung und Zielverwirklichung, aus denen Hypothesen darüber abgeleitet werden, welche Ziele und motivationalen Eigenschaften mit der Leistungsstärke von Experten in Zusammenhang stehen (Kapitel 3 Motivation und Ziele). Das Kapitel zu Motivationstheorien schließt ab mit einem Überblick über die Hypothesen und einem Untersuchungsmodell. Dieses Modell wird aus den theoretischen Überlegungen abgeleitet und liegt der empirischen Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Arbeit zugrunde.

Die empirische Untersuchung zu Expertise und Motivation in Form von zwei zeitlich versetzten Befragungen von Forschern und Entwicklern aus dem High-Tech-Bereich wird im vierten Kapitel (Kapitel 4 Methoden) beschrieben. Dieses Kapitel enthält ebenfalls eine Darstellungen der Untersuchungsinstrumente und der Auswertmethoden.

Im Ergebnisteil werden die Untersuchungsergebnisse der Reihenfolge der Hypothesen im Untersuchungsmodell nach dargestellt (Kapitel 5 Ergebnisse). Abschließend werden die Implikationen der Ergebnisse für Expertisetheorien und Expertiseforschung sowie deren praktische Relevanz für die betriebliche Praxis diskutiert (Kapitel 6 Zusammenfassung und Diskussion).