

Angelika Eck  
Dr. sc. hum.

## **Arbeitsfähigkeit, Gratifikationserleben, berufliche Ziele und Führungsunterstützung von Ärzten und Pflegekräften im Krankenhaus – welche Rolle spielt das Alter?**

Promotionsfach: Medizinische Psychologie  
Doktorvater: Prof. Dr. J. Schweitzer

Die vorliegende Arbeit entstand als eigenständiger Beitrag innerhalb des Forschungsprojekts „Gut alt werden in Großbetrieben – Schritte zu einer Organisationskultur des positiven Alterns“. Die Fragebogenuntersuchung erfolgte an einer Stichprobe von 588 Pflegekräften und 222 Ärzten aus 11 Kliniken eines Universitätsklinikums. Ausgangspunkt der Untersuchung war die Frage nach der Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften und Ärzten (gemessen mit dem *Work Ability Index*; Tuomi, 1998) im anforderungsreichen Arbeitskontext Krankenhaus. Es wurde der Einfluss bislang vernachlässigter motivationaler Faktoren auf die Arbeitsfähigkeit untersucht. Folgende Aspekte wurden berücksichtigt: Das Verhältnis von Anstrengung, Gratifikationen, Verausgabungsneigung (gemessen mit dem *Effort Reward Imbalance at Work Questionnaire*; Siegrist, 2007), berufliche Ziele und die diesbezüglich erlebte Unterstützung durch Führung (selbst generierte Items).

Besondere Relevanz gewinnt dieser Untersuchungsschwerpunkt aufgrund des demografischen Wandels und dessen verschärfender Wirkung auf gegenwärtige Trends (Personalmangel, Technisierung, Ökonomisierung) in der Gestaltung der Arbeit im Krankenhaus. In der Praxis sind Alterszuschreibungen gebräuchlich, die aus Sicht der Forschung relativiert werden. Dieses Spannungsfeld wird zum Anlass genommen, die Altersfrage neu aufzugreifen: Welchen Unterschied macht das Alter von der Einstellung bis zur Rente in Bezug auf Arbeitsfähigkeit und motivationale Aspekte?

Die Ärzte zeigten altersübergreifend ein günstiges Bild sehr hoher Arbeitsfähigkeit, einer positiven Gratifikationsbilanz, seltener Gratifikationskrisen und einer starken Orientierung an Leistungszielen mit relativ hoher Führungsunterstützung. Bei ebenfalls zufriedenstellender Arbeitsfähigkeit und Gratifikationsbilanz der Pflegekräfte bewegte sich ein höherer Anteil im jeweiligen Risikobereich, nannte weniger Ziele und sah Ziele seltener durch Führung unterstützt.

Gratifikationskrisen und Verausgabungsneigung erhöhten das Arbeitsunfähigkeitsrisiko in beiden Berufsgruppen um ein Vielfaches. Das gesamte Spektrum der Arbeitsfähigkeitsausprägungen wurde hingegen fast ausschließlich durch Anstrengung und Verausgabungsneigung beeinflusst, was die Kernannahme eines relativen Effekts der Komponenten des Modells beruflicher Gratifikationen in Frage stellt.

Die Bedeutung des Alters erwies sich durchgängig als eher gering. Ausnahmen bildeten Risikoanstiege in der Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte sowie eine erhöhte Vulnerabilität für Gratifikationskrisen zwischen 31 und 50 Jahren. Altersunterschiede in Zielpräferenzen beider Berufsgruppen zeigten sich ebenfalls. Der Einfluss des Gratifikationserlebens und der Führungsunterstützung auf die Arbeitsfähigkeit veränderte sich nicht mit dem Alter.

Die Ergebnisse schließen wichtige Forschungslücken im Bereich der Arbeitsfähigkeit und des Gratifikationserlebens der Pflegekräfte und Ärzte. Für das Modell beruflicher Gratifikationskrisen beinhalten Sie wichtige theoretische Implikationen. Im weitgehend unbekanntem Terrain beruflicher Ziele von Pflegekräften und Ärzten unterschiedlichen Alters bieten Sie einen orientierenden Überblick. Darüber hinaus werden wichtige Ausgangspunkte für weitere Forschung für den spezifischen Kontext Universitätsklinikum bereitgehalten.

Aus praktischer Sicht bestärken die Befunde Vorteile und Notwendigkeit mitarbeiterorientierter Führung im Krankenhaus. Diese sollte sich primär an professionsbezogenen und individuellen Bedürfnissen orientieren unter partieller Beachtung alters- oder lebensphasenspezifischer Gesichtspunkte.