



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT

Universität der Bundeswehr Hamburg

Zur Validität reaktionszeitbasierter Motivmessung im Kontext der Personalauswahl

Dissertation

zur Erlangung des Grades einer Doktorin der Philosophie der
Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der
Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

vorgelegt von

Dipl.-Psych. Antje Köhler

Hamburg, Mai 2009

Erstgutachter: PD Dr. Jan Eichstaedt

Zweitgutachter: Univ.-Prof. Dr. Hans-Peter Erb

Danksagung

Diese Arbeit hätte ohne die Unterstützung, Hilfe und Beteiligung vieler Personen nicht entstehen können. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, mich an dieser Stelle bei einigen Menschen ganz herzlich zu bedanken. Zunächst einmal bedanke ich mich sehr bei meinem Doktorvater Jan Eichstaedt und meinem Zweitgutachter Hans-Peter Erb für die Möglichkeit zur Promotion, die Betreuung und Begutachtung meiner Arbeit sowie die vielen guten Ideen und wertvollen Anregungen während der Promotionsphase. Mein weiterer Dank gilt meinen lieben Kolleginnen Deborah F. Thoben, Tina Kolonko und Christine Flaßbeck, die mich durch ihre aufmunternden Worte und hilfreichen Ratschläge stets sehr unterstützt und motiviert haben. Bedanken möchte ich mich auch bei allen Studierenden, die bereit waren, an meinen Studien teilzunehmen. Des Weiteren danke ich allen Beteiligten am Assessment Center der Nordakademie und dabei insbesondere Dietger Mainz und Bettina Bennies für die Möglichkeit, meine Studie im Rahmen des ACs durchführen zu können sowie die Hilfe während und nach der Datenerhebung.

Von Herzen bedanke ich mich auch bei meiner Familie und meinem Freund Philip für die großartige Unterstützung und Hilfe während meiner Promotionsphase. Sie waren stets für mich da, haben immer an mich geglaubt, mich auch in schwierigen Phasen immer wieder aufgebaut und mir Mut zugesprochen. Dieser großartige Rückhalt hat mir sehr viel Kraft und Zuversicht gegeben.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	2
Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	8
Zusammenfassung	9
1. Einleitung	10
2. Theoretischer Hintergrund	13
2.1 Was sind Motive?	13
2.1.1 Leistung, Macht und Anschluss.....	14
2.1.2 Zwei Seiten einer Medaille: Hoffnung und Furcht.....	16
2.1.3 Motiv vs. Motivation.....	19
2.1.4 Implizite vs. explizite Motive	20
2.1.4.1 Unabhängigkeit impliziter und expliziter Motive	21
2.1.4.2 Vorhersage unterschiedlicher Verhaltensweisen	21
2.1.4.3 Unterschiedliche motivanregende Anreize.....	23
2.1.4.4 Wechselwirkung impliziter und expliziter Motive	25
2.1.5 Motive: „Trait“ oder „State“?	26
2.2 Motivmessung	28
2.2.1 Erfassung expliziter Motive	28
2.2.2 Erfassung impliziter Motive	30
2.2.2.1 TAT	30
2.2.2.2 Gitter-Technik	32
2.2.2.3 IAT	33
2.2.2.4 MSM.....	35
2.2.2.4.1 Grundlagen und Messprinzip	35

2.2.2.4.2	Durchführung des MSM	38
2.2.2.4.3	Berechnung der Testwerte.....	41
2.3	Empirische Befunde zum MSM	42
2.3.1	Reliabilität des MSM	42
2.3.2	Validität des MSM	42
2.3.2.1	Validitätshinweise aus Anregungsexperimenten.....	42
2.3.2.2	Konvergente Validität.....	44
2.3.2.3	Diskriminante Validität.....	45
2.3.2.4	Prädiktive und inkrementelle Validität	46
2.3.3	Zusammenfassung der bisherigen empirischen Befundlage.....	46
2.4	Vorhersagekraft impliziter Motive bezüglich Leistung und Berufserfolg.....	47
2.4.1	Implizite Motive und Leistung	47
2.4.2	Implizite Motive und Berufserfolg	49
2.4.3	Implikationen für die Personalauswahl.....	52
2.5	Fragestellung und Hypothesen.....	54
2.5.1	Allgemeine Fragestellung.....	54
2.5.2	Erweiterung der bisherigen empirischen Erkenntnisse und Fokussierung auf den Kontext der Personalauswahl	55
2.5.3	Inhaltliche Hypothesen zur Konstruktvalidierung des MSM.....	57
2.5.3.1	Unabhängigkeit der Motive und Motivkomponenten	58
2.5.3.2	Konvergente Validität: TAT	58
2.5.3.3	Konvergente Validität: Weitere konstruktnahe Verfahren.....	59
2.5.3.3.1	Zusammenhänge zwischen den Leistungsmotiv-Skalen und konstruktnahen Verfahren	60
2.5.3.3.2	Zusammenhänge zwischen den Machtmotiv-Skalen und konstruktnahen Verfahren	61
2.5.3.3.3	Zusammenhänge zwischen den Anschlussmotiv-Skalen und konstruktnahen Verfahren	62

2.5.3.3.4	Zusammenhänge zwischen den Furchtkomponenten und konstrukt-nahen Verfahren	64
2.5.3.4	Diskriminante Validität.....	64
2.5.3.5	Prädiktive Validität	64
3.	Empirische Untersuchungen.....	66
3.1	Methode.....	66
3.1.1	Studie 1	66
3.1.1.1	Stichprobe und Untersuchungsablauf	66
3.1.1.2	Beschreibung der Messverfahren	67
3.1.1.2.1	TAT	67
3.1.1.2.2	MSM	68
3.1.1.2.3	PRF.....	68
3.1.2	Studie 2.....	69
3.1.2.1	Stichprobe und Untersuchungsablauf	70
3.1.2.2	AC-Dimensionen.....	72
3.1.2.3	Beschreibung der Testverfahren.....	74
3.1.2.3.1	Big8.....	75
3.1.2.3.2	MIX	75
3.1.2.3.3	CPI.....	76
3.1.2.3.4	ViQ.....	78
3.1.2.3.5	LAsO.....	80
3.2	Ergebnisse.....	83
3.2.1	Reliabilität der Motivskalen.....	83
3.2.2	Unabhängigkeit der Motivskalen	83
3.2.3	Konvergente Validität des MSM.....	84
3.2.3.1	Zusammenhänge zwischen MSM und TAT	84
3.2.3.2	Zusammenhänge zwischen MSM und MIX.....	86

3.2.3.3	Konvergente Validität zwischen MSM und weiteren konstruktnahen Verfahren	86
3.2.3.3.1	Validität der Leistungsmotiv-Skalen	88
3.2.3.3.2	Validität der Machtmotiv-Skalen.....	92
3.2.3.3.3	Validität der Anschlussmotiv-Skalen.....	95
3.2.3.3.4	Weitere Ergebnisse zur Validität der Furchtkomponenten	99
3.2.4	Diskriminante Validität des MSM.....	100
3.2.4.1	Diskriminante Validität zwischen MSM und PRF	100
3.2.4.2	Diskriminante Validität zwischen MSM und Big8	100
3.2.5	Prädiktive Validität des MSM.....	101
3.2.5.1	Vorhersage von Leistungen im AC	101
3.2.5.1.1	Vorhersagekraft des Machtmotivs.....	103
3.2.5.1.2	Vorhersagekraft des Anschlussmotivs	104
3.2.5.1.3	Vorhersagekraft des Leistungsmotivs	105
3.2.5.2	Vorhersage von Diplomnoten.....	106
4.	Diskussion	107
4.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	107
4.1.1	Befunde zur internen Struktur des MSM	107
4.1.2	Befunde zur konvergenten Validität	108
4.1.3	Befunde zur diskriminanten Validität	109
4.1.4	Befunde zur prädiktiven Validität.....	109
4.2	Diskussion zur Konstruktvalidität der MSM-Skalen	110
4.2.1	Zusammenhänge zwischen MSM und TAT.....	110
4.2.2	Unabhängigkeit der MSM-Skalen von expliziten Motiv- und Persönlichkeitskonstrukten.....	111
4.2.3	Konvergente Validität der Leistungsmotiv-Skalen	112
4.2.4	Konvergente Validität der Machtmotiv-Skalen.....	113

4.2.5	Konvergente Validität der Anschlussmotiv-Skalen	114
4.2.6	Vorhersagekraft der MSM-Skalen	115
4.3	Fazit zur Konstruktvalidität des MSM und der wissenschaftlichen Relevanz der Befunde	116
4.4	Bedeutung der Ergebnisse und Nutzen des MSM für die Praxis der Personalauswahl und weitere Anwendungsfelder	119
4.5	Weitere Forschungsperspektiven	121
	Literatur	124
	Anhang	138

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: TAT-Beispielbild	31
Abb. 2: Screenshot des MSM (Präsentation des Wortes am Anfang der mittleren Zeile, hier: „Geldschein“)	39
Abb. 3: Screenshot des MSM (nach Drücken der Reaktionstaste).....	40
Abb. 4: Überblick über die Datenerhebung an der Nordakademie	70

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: MSM-Beispielwörter aus den Motivkategorien Leistung, Macht und Anschluss, jeweils differenziert nach Annäherungs- und Vermeidungstendenz.....	38
Tab. 2: AC-Aufgaben und beurteilte Dimensionen	74
Tab. 3: Interne Konsistenzen der MSM-Skalen in Studie 1 und 2 (Cronbachs α).....	83
Tab. 4: Korrelationen zwischen den Motivkomponenten des MSM	84
Tab. 5: Korrelationen zwischen TAT und MSM	85
Tab. 6: Konvergente Validität der Leistungsmotiv-Komponenten des MSM: Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen.....	89
Tab. 7: Konvergente Validität der Machtmotiv-Komponenten des MSM: Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen	93
Tab. 8: Konvergente Validität der Anschlussmotiv-Komponenten des MSM: Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen.....	96
Tab. 9: Art der Analysen zur Überprüfung des Einflusses der Motivkomponenten auf die Bewertung der AC-Dimensionen.....	102

Zusammenfassung

Das Motive Superiority Measure (MSM; Eichstaedt, 2003) ist ein relativ neu entwickeltes Verfahren, das Gültigkeit zur Messung der impliziten Leistungs-, Macht- und Anschlussmotive beansprucht. Die Motive werden dabei computerbasiert anhand von Reaktionszeiten auf motivthematische Wörter erfasst. Eine umfassende Konstruktvalidierung des Verfahrens war das Ziel in der vorliegenden Arbeit. Aufgrund der großen Bedeutung impliziter Motive für Leistungen und Berufserfolg wurde dabei der Kontext der Personalauswahl als potentiell Anwendungsgebiet fokussiert. Die diskriminante, konvergente und prädiktive Validität des MSM wurde anhand zweier voneinander unabhängiger Studien mit insgesamt 216 Teilnehmern¹ überprüft: eine Onlinestudie sowie eine Untersuchung im Rahmen eines Assessment Centers. In Studie 1 konnte die konvergente Validität zu TAT-basierten impliziten Motiven (Thematischer Apperzeptionstest; Murray, 1938) repliziert werden. Des Weiteren ließ sich die Abgrenzung zu expliziten Motiven (Personality Research Form; Jackson, 1984; Stumpf, Angleitner, Wieck, Jackson & Beloch-Till, 1985) empirisch bestätigen. In Studie 2 wurden weitere Belege konvergenter Validität anhand theoriekonformer Zusammenhänge mit konstruktnahen Leistungs- und Persönlichkeitstests erbracht. Zudem ließen sich mittels MSM-basierter Motive Leistungen im Assessment Center vorhersagen. Anhand der Ergebnisse konnten viele motivtheoretische Annahmen über die Merkmale und Verhaltensweisen Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivierter bestätigt werden. Darüber hinaus ist die reaktionszeitbasierte Motivmessung auch von großer praktischer Bedeutung. Das MSM eignet sich zum Einsatz im Rahmen der Personalauswahl und anderen Anwendungsfeldern.

¹ Aus Gründen der besseren Leserlichkeit wird in der vorliegenden Arbeit auf die weibliche Schreibweise verzichtet. Sie ist selbstverständlich immer impliziert.

1. Einleitung

„Ich möchte ein berühmter Schauspieler werden.“, „Es ist mein Ziel, den nächsten Sportwettkampf zu gewinnen.“, „Mir ist es wichtig, dass meine Familie glücklich ist.“, „In fünf Jahren möchte ich eine Führungsposition innehaben.“, „Ich möchte Klassenbester werden.“, „Ich möchte eine Familie gründen und ein Haus bauen.“, „Beruflicher Erfolg steht bei mir an erster Stelle.“, „Es ist mir wichtig, in möglichst angesehenen Zeitschriften zu publizieren.“, ...

Jeder Mensch verfolgt in unterschiedlichen Lebensbereichen bestimmte Ziele, die sein Verhalten steuern. Damit diese Ziele auch persönlich bedeutsam sind und erreicht werden können, müssen sie mit den grundlegendsten Bedürfnissen in Einklang stehen: den Motiven einer Person. Motive sind wichtige Beweggründe menschlichen Handelns, die es steuern und energetisieren (McClelland, 1985b). Diese personseitigen Antriebskräfte sorgen dafür, dass Menschen sich anstrengen und auch bereit sind, Entbehrungen in Kauf zu nehmen, um ihre Ziele zu erreichen. Als drei der bedeutsamsten Motive gelten das Leistungs-, das Macht- und das Anschlussmotiv (z.B. Krug & Kuhl, 2006). Unter dem Leistungsmotiv versteht man das Streben nach Erfolgen, herausragenden Leistungen und stetiger Verbesserung (McClelland, 1985a). Der Wunsch, Einfluss auf Andere zu nehmen, sowie das Bedürfnis nach Anerkennung und Prestige spiegeln sich im Machtmotiv wider (McClelland, 1985b). Beim Anschlussmotiv wiederum handelt es sich um das Streben nach sozialen Kontakten, Geselligkeit, Nähe und harmonischen zwischenmenschlichen Beziehungen (Krug & Kuhl, 2006).

Diese Beweggründe sind den Menschen jedoch nicht immer vollständig bewusst. Bestimmte Motive sind dem Bewusstsein nur schwer zugänglich. Daher wird zwischen expliziten und impliziten Motiven unterschieden (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989). Explizite Motive spiegeln das Selbstbild einer Person wider und umfassen bewusste Ziele und Werte. Sie können daher direkt per Fragebogen erfasst werden. Personen sind allerdings nicht immer gänzlich in der Lage, Auskunft darüber zu geben, was sie antreibt oder warum sie bestimmte Verhaltensweisen zeigen und andere unterlassen. Man geht davon aus, dass es auch unbewusste Beweggründe gibt, die sogenannten impliziten Motive (McClelland et al., 1989). Die

konzeptionelle Unterscheidung zweier solcher Motivdimensionen konnte vielfach empirisch untermauert werden (z.B. McClelland et al., 1989; Spangler, 1992). Es zeigte sich, dass implizite und explizite Motive weitgehend unabhängig voneinander sind, durch verschiedene Anreize angeregt werden und unterschiedliche Verhaltensweisen vorhersagen. Dabei stellte sich heraus, dass unbewusste Motive in der Vorhersage bestimmter Verhaltenskriterien den expliziten Motivkonstrukten deutlich überlegen sind. So sind sie beispielsweise von großer Bedeutung für Leistungen und Berufserfolg. Aufgrund ihrer hohen Relevanz für die Erklärung und Vorhersage menschlichen Handelns erfahren implizite Motive gerade in den letzten Jahren gesteigertes Forschungsinteresse (Schultheiss & Pang, 2007). Wegen ihres impliziten Charakters können sie allerdings nur indirekt und nicht per Fragebogen erhoben werden. Das „klassische“ und zu diesem Zweck am häufigsten eingesetzte Verfahren ist der Thematische Apperzeptionstest (TAT, Murray, 1938). Der TAT ist jedoch aufgrund seiner projektiven Erhebung, basierend auf der Interpretation von Phantasiegeschichten, und weiterer methodischer Mängel nicht unproblematisch. Daher entstand schon früh der Wunsch nach alternativen Instrumenten zur Messung impliziter Motive (McClelland, 1980). Ein solches Verfahren ist das MSM (Motive Superiority Measure; Eichstaedt, 2003), das die reaktionszeitbasierte Erfassung dieser Konstrukte ermöglicht. Es werden computergestützt die Reaktionszeiten gemessen, bis motivthematische Wörter aus den Bereichen Leistung, Macht und Anschluss erkannt werden. Die Latenzen indizieren die Ausprägung der genannten impliziten Motive. Die Messung folgt vereinfacht ausgedrückt dem Prinzip: „Was mir nahe liegt, erkenne ich schneller“.

Ziel in der vorliegenden Arbeit ist eine umfassende Konstruktvalidierung des MSM, um zu überprüfen, inwiefern dieses Verfahren geeignet ist, implizite Motivkonstrukte zu erfassen. Es existieren bereits einige Reliabilitäts- und Validitätshinweise aus vorangegangenen Studien (z.B. Eichstaedt, 2003), die jedoch deutlich ausgeweitet und vervollständigt werden sollen. Die diskriminante, konvergente und auch prädiktive Validität des MSM werden in der vorliegenden Arbeit anhand eines umfangreichen Netzwerkes unterschiedlichster Verfahren überprüft. Der Fokus richtet sich dabei auf den Kontext der Personalauswahl als potentiell Einsatzgebiet des MSM, da implizite Motive gerade im beruflichen Bereich eine große Rolle spielen. Die Hypothesen zur Validierung des MSM werden aus motivtheoretischen Annahmen abgeleitet und

anhand von zwei Untersuchungen überprüft: eine Onlinestudie sowie eine Erhebung im Rahmen eines Assessment Centers. Die Ergebnisse der Studien tragen über die Konstruktvalidierung des MSM dazu bei, wichtige Postulate der Motivtheorie zu überprüfen und so zu einem besseren Verständnis impliziter Motive sowie damit einhergehender Eigenschaften und Verhaltenstendenzen beizutragen. Man kommt darüber hinaus der Forderung vieler Wissenschaftler nach neuen Instrumenten zur Erhebung impliziter Motive nach (Brunstein & Schmitt, 2004). So wird es möglich, eine über siebzigjährige Forschungstradition mit innovativen Methoden fortzusetzen. Die Resultate der vorliegenden Arbeit sind zudem auch von praktischer Bedeutung. Aufgrund der hohen Verhaltensrelevanz impliziter Motive erscheint ein Einsatz des MSM in unterschiedlichen Anwendungsgebieten wie Personalauswahl, -entwicklung oder Berufsberatung interessant. Ob das Verfahren dafür geeignet ist, soll in der vorliegenden Dissertation untersucht werden.

Die Arbeit ist in vier Abschnitte gegliedert. Zunächst werden in Kapitel 2 die motivtheoretischen Grundlagen geschildert, die für die Untersuchungen relevant sind. Es soll geklärt werden, was Motive sind, wie sie von Motivation abgegrenzt werden können und welche grundsätzlichen Unterschiede zwischen impliziten und expliziten Motiven bestehen. Anschließend werden unterschiedliche Erhebungsmethoden für beide Motivdimensionen beschrieben, um schließlich genauer auf das Messprinzip und die Durchführung des MSM sowie erste empirische Befunde einzugehen. Darauf folgend stehen die Bedeutung impliziter Motive für Leistungen und Berufserfolg sowie sich daraus ergebende Implikationen für die Personalauswahl im Vordergrund, da dieses Anwendungsfeld im Fokus der vorliegenden Arbeit steht. Am Ende des zweiten Kapitels werden schließlich aus den motivtheoretischen Annahmen Hypothesen zur Konstruktvalidierung des MSM abgeleitet. Die Studien und Methoden zur Überprüfung dieser Annahmen werden im dritten Abschnitt beschrieben. Dort erfolgt auch eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse in Bezug auf die zugrundeliegenden Hypothesen. Es folgt eine ausführliche Diskussion der empirischen Befunde und ihrer wissenschaftlichen sowie praktischen Relevanz, bevor abschließend weitere Forschungsperspektiven eröffnet werden.

2. Theoretischer Hintergrund

Der folgende Abschnitt umfasst die motiv- und messtheoretischen Annahmen, die der vorliegenden Arbeit zugrunde liegen. Es soll geklärt werden, was Motive sind, welche Arten von Motiven unterschieden werden und wie diese gemessen werden können. Abschließend richtet sich der Fokus auf die Bedeutung von Motiven für Leistungen und beruflichen Erfolg.

2.1 Was sind Motive?

Was treibt Menschen an? Was ist ihnen wichtig? Was bringt sie dazu, sich bestimmte Ziele zu setzen und diese dann auch zu verfolgen? Woher nehmen sie die Energie zum Handeln?

Um Antworten auf all diese Fragen zu erhalten, ist eine Auseinandersetzung mit den Motiven von Menschen unerlässlich. Motive sind allgemeine Beweggründe menschlichen Handelns, die es antreiben, orientieren und selegieren (McClelland, 1985b, S. 590). Sie stellen Persönlichkeitsmerkmale dar, die im Sinne von „überdauernden Anliegen“ oder Klassen von Zielen die Richtung, Intensität und Ausdauer des Verhaltens bestimmen (Schneider & Schmalt, 2000, S. 12f.). Dies sei an einem Beispiel verdeutlicht: Eine hungrige Person wird aktiver (Nahrungssuche; *antreiben*), richtet ihre Aufmerksamkeit auf entsprechende Reize (z.B. Kühlschrank, Bäckerei; *orientieren*) und zeigt angemessene Verhaltensweisen, um an Nahrung zu gelangen (z.B. Öffnen der Kühlschranktür; *selegieren*). Neben anderen Einflussfaktoren innerhalb und außerhalb der Person stellen Motive somit wichtige innere Antriebskräfte dar, die zur Erklärung und Vorhersage menschlichen Verhaltens herangezogen werden sollten. Motive sind, wie andere Persönlichkeitseigenschaften auch, psychologische Konstrukte. Es handelt sich also um theoretisch angenommene latente Merkmale, die nicht direkt beobachtbar sind. Sie stehen hinter menschlichem Erleben und Verhalten und dienen dazu, es zu erklären sowie vorherzusagen (Asendorpf, 2007). Zu den bedeutsamsten und meistuntersuchten Motiven zählen das Leistungs-, das Macht- und das Anschlussmotiv (Krug & Kuhl, 2006; McClelland, 1985b). Sie werden auch als motivationale „Big 3“ bezeichnet (Scheffer & Kuhl, 2006; Schultheiss &

Brunstein, 2001) und sollen aufgrund ihrer hohen Bedeutsamkeit im Folgenden näher beschrieben werden.

2.1.1 Leistung, Macht und Anschluss

Leistungsmotiv (*achievement*). Das wohl am meisten untersuchte Motiv ist das Leistungsmotiv. Es wurde erstmals bei Murray (1938; zit. nach Brunstein & Heckhausen, 2006, S. 143) anhand folgender Merkmale beschrieben:

- „eine schwierige Aufgabe meistern,
- etwas besser und schneller tun,
- Probleme überwinden,
- einen hohen Standard erreichen,
- das eigene Talent beweisen,
- andere im Wettbewerb übertreffen“.

McClelland definierte das Leistungsmotiv (need for achievement, kurz: *n achievement*) später als „competition with a standard of excellence“ (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1958, S. 181). Es geht demzufolge um die Auseinandersetzung mit bzw. das Erreichen eines selbstgesetzten Leistungsstandards. Leistungsmotivierte „treibt das Verlangen, ständig besser zu werden“ (Krug & Kuhl, 2006). McClelland beschrieb das Leistungsmotiv auch als Effizienzmotiv: „The individual with high *n Achievement* is interested in *efficiency*, in finding shortcuts, in getting the same result for less effort“ (McClelland & Franz, 1992, S. 680). Um hoch motiviert zu sein, brauchen leistungsmotivierte Personen jedoch folgende Bedingungen:

- herausfordernde Aufgaben mittlerer Schwierigkeit
- hohe Eigenverantwortung
- unmittelbare und kontinuierliche Rückmeldung bzgl. des eigenen Leistungsstandes (Jenkins, 1987; Koestner, Weinberger & McClelland, 1991; McClelland, 1985a).

Dies sind die notwendigen Voraussetzungen, um motiviert zu sein und gute Leistungen zu zeigen. Zusammenfassend ist das Leistungsmotiv also das Streben, sich

selbst (weniger andere) ständig zu übertreffen und herausragende Leistungen zu erbringen (McClelland, 1985a).

Machtmotiv (power). Das Machtmotiv umfasst das „Streben, andere zu beherrschen, zu kontrollieren oder in irgendeiner Art absichtlich Einfluss auf andere auszuüben“ (Eichstaedt, 2003, S. 17). Machtmotivierte Personen sind häufig durch folgende Merkmale und Verhaltensweisen gekennzeichnet:

- Durchsetzungswille
- Streben nach Prestige
- Wunsch nach Anerkennung
- Wahl einflussreicher Berufe (z.B. Lehrer, Psychologe, Geistlicher, Manager, Journalist; McClelland, 1985b, S. 280ff.).

Insgesamt geht es also um die Ausübung von Einfluss auf andere Personen, sei es durch Kontrolle, Überzeugung, Beeindruckung oder auch durch Hilfe und Unterstützung (Winter, 1994). Das Streben, Macht auszuüben ist häufig negativ besetzt und gilt als gesellschaftlich unerwünscht (Krug & Kuhl, 2006). Es kann jedoch durchaus positiv sein, andere zu beeinflussen, solange eigene Interessen nicht rücksichtslos durchgesetzt werden. So kann beispielsweise eine Führungskraft ihre Macht zweifellos sinnvoll einsetzen, indem sie ihre Mitarbeiter angemessen leitet, für die gemeinsamen Ziele begeistert, unterstützt und auf diese Weise deren Motivation erhöht und dem Unternehmen zum Erfolg verhilft. Das Machtmotiv ist somit weder positiv noch negativ. Entscheidend ist vielmehr, wie jemand mit den eigenen Einflussmöglichkeiten umgeht.

Anschlussmotiv (affiliation). Ein weiteres bedeutsames Motiv zeichnet den Menschen als soziales Wesen aus: das Bedürfnis nach sozialem Kontakt und Nähe. Anschlussmotivierte Personen haben den Wunsch

- „freundschaftliche Beziehungen zu anderen aufzunehmen,
- diese Beziehungen aufrechtzuerhalten und zu pflegen und
- gestörte Beziehungen wiederherzustellen“ (Krug & Kuhl, 2006, S. 35).

McClelland (1985b, S. 352 ff.) nennt folgende Merkmale und Verhaltensweisen hoch Anschlussmotivierter:

- pflegen soziale Netzwerke
- haben mehr soziale Kontakte
- versuchen, Konflikte und Wettbewerb zu vermeiden
- bevorzugen bei Gruppenaufgaben Rückmeldungen bzgl. der Gruppenleistung statt ihrer individuellen Leistung
- wählen Berufe, in denen zwischenmenschliche Beziehungen wichtig sind (z.B. Pflegeberufe, Berufe im Service oder in der Tourismusbranche; Krug & Kuhl, 2006, S. 37)

Insgesamt haben Anschlussmotivierte ein „need to be with people“ (McClelland, 1985b, S. 347) und finden Zufriedenheit in harmonischen zwischenmenschlichen Beziehungen.

Leistung, Macht und Anschluss sind drei der bedeutsamsten Motive, die menschliches Verhalten beeinflussen. Auf welche konkreten Verhaltensweisen sie sich auswirken, unter welchen Umständen sie wirken und welche Bedeutung ihnen insbesondere im beruflichen Bereich zukommt, soll im Folgenden noch intensiver betrachtet werden. Zunächst werden jedoch weitere wichtige Abgrenzungen und Differenzierungen des Motivbegriffs vorgenommen. Ziel ist es, vor der eigentlichen inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Erfassung und Wirkung von Motiven ein möglichst eindeutiges Verständnis dieser Konstrukte zu schaffen.

2.1.2 Zwei Seiten einer Medaille: Hoffnung und Furcht

Jedem der oben genannten Motive liegen sowohl Hoffnungen, als auch Befürchtungen zugrunde. In der Motivforschung wird daher sowohl beim Leistungs-, als auch beim Macht- und Anschlussmotiv zwischen einer aktiven, aufsuchenden Tendenz, der Hoffnungskomponente, und einer eher passiven, meidenden Tendenz, der Furchtkomponente, unterschieden (Atkinson, 1957, 1964; Heckhausen, 1963; Krug & Kuhl, 2006). Eine entsprechende Unterscheidung zwischen Annäherungs- und Vermeidungstendenz findet sich beispielsweise auch im Bereich der Zielforschung (Hulleman, Durik, Schweigert & Harackiewicz, 2008; Janssen & Van Yperen, 2004;

Van Yperen, 2006). Ein Motiv zu haben bedeutet also nicht zwangsläufig, es auszuleben. Es können auch Befürchtungen, Hemmungen und Misserfolgsängste vorhanden sein, die Unterschiede im Erleben und Verhalten verursachen. Derartige Unterschiede konnten auch mehrfach empirisch nachgewiesen werden (z.B. McClelland & Liberman, 1949).

Bezüglich des Leistungsmotivs wird zwischen *Hoffnung auf Erfolg* und *Furcht vor Misserfolg* unterschieden. Menschen mit Erfolgsoptimismus haben ein Bedürfnis nach Leistung und Erfolg, hohe Erfolgserwartungen und positive Gefühle bei erfolgsbezogenen Aufgaben. Sie führen Erfolge eher auf eigene Fähigkeiten und Begabung, Misserfolge hingegen auf mangelnde Anstrengung oder situative Umstände zurück (Weiner, 1985). Bei hoher Furcht vor Misserfolg werden diese wiederum häufig mit der eigenen Unzulänglichkeit begründet. Misserfolgsängstlichkeit geht mit dem Bedürfnis einher, Leistungssituationen und damit Fehler oder Versagen zu vermeiden. Menschen mit hoher Furcht vor Misserfolg trauen sich selbst wenig zu und erwarten folglich Misserfolge und damit verbundene negative Gefühle (Brunstein & Heckhausen, 2006).

Beim Machtmotiv wird zwischen *Hoffnung auf Macht* und *Furcht vor Machtverlust* unterschieden. Diese Differenzierung wird allerdings in der einschlägigen Literatur weniger stark thematisiert als die Annäherungs- und Vermeidungstendenzen beim Leistungs- und Anschlussmotiv. Personen mit hoher Hoffnung auf Macht vertrauen auf die eigenen Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten und haben Gefühle von Stärke und Macht. Demgegenüber geht die Vermeidungstendenz, auch Inhibitionstendenz genannt, mit Furcht vor Gegenmacht und Zweifeln an der eigenen Durchsetzungsfähigkeit einher. Es besteht die Angst, die eigenen Einflussversuche könnten erfolglos bleiben oder man könne gegen gesellschaftliche Normen verstoßen, wenn man das eigene Machtbedürfnis auslebt (Schmalt & Heckhausen, 2006).

Das Anschlussmotiv kann sowohl durch *Hoffnung auf Anschluss*, als auch durch *Furcht vor Zurückweisung* zum Ausdruck kommen. Menschen mit starker Annäherungstendenz nehmen aktiv Kontakte auf, gehen auf andere zu und zeigen Zutrauen in die eigenen sozialen Fähigkeiten. Derartig anschlussmotivierte Menschen sind beliebter, meist freundlich und erleben angenehme Gefühle im Umgang mit Anderen. Furcht vor Zurückweisung äußert sich hingegen in einem eher unsicheren, vorsichti-

gen und distanzierten Umgangsstil. Es bestehen Zweifel am eigenen sozialen Geschick. Dies führt dazu, dass zurückweisungsängstliche Personen in sozialen Situationen angespannt sind und sich überfordert fühlen. Sie sehen sich selbst als unbeliebter und interpretieren mehrdeutige Äußerungen Anderer eher als Zurückweisung (Sokolowski & Heckhausen, 2006).

Ein Motiv kann sich bei ein und derselben Person sowohl durch aufsuchendes, als auch durch meidendes Verhalten äußern. Die beiden Komponenten sind weitgehend unabhängig voneinander (Sokolowski, 1992). Eine der Tendenzen kann überwiegen oder sie können zueinander in Konflikt stehen (Heckhausen, 1963). Des Weiteren können Hoffnung und Furcht auch situativ variieren (Sokolowski & Heckhausen, 2006). So kann beispielsweise eine anschlussmotivierte Person in Situationen mit Bekannten oder Freunden sehr offen und kommunikativ sein, im Umgang mit Fremden hingegen zurückhaltend und unsicher. In einigen Studien, insbesondere zum Leistungsmotiv, werden die Motivkomponenten nicht nur für sich genommen untersucht, sondern auch eine Kombination aus beiden, die sogenannte Netto-Hoffnung (Heckhausen, 1963). Die Netto-Hoffnung ist die Differenz aus Hoffnung und Furcht und spiegelt somit wider, inwiefern die Annäherungs- die Vermeidungstendenz überwiegt. Heckhausen (1963) konnte beispielsweise zeigen, dass bei überwiegender leistungsbezogener Erfolgsorientierung (Netto-Hoffnung) bessere Studienleistungen erbracht werden, als bei hoher Furcht vor Misserfolg. Es scheint also lohnenswert zu sein, die Annäherungs- und Vermeidungstendenz in Relation zueinander zu betrachten, um Verhalten erklären und vorhersagen zu können. Auch in Arbeiten Atkinsons (z.B. 1957, 1964) wurde die Netto-Hoffnung als zusätzliche Einflussgröße untersucht. Die Bedeutung dieser Variablen für die Eigenschaften und Verhaltensweisen Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivierter soll über Hoffnung und Furcht für sich genommen auch in der vorliegenden Arbeit untersucht werden (Kap. 3.2.3.3).

Insgesamt scheint eine Unterscheidung zwischen Annäherungs- und Vermeidungstendenzen von Motiven sowohl theoretisch sinnvoll als auch empirisch bestätigt. Da Hoffnung und Furcht unterschiedlich zum Ausdruck kommen und auch mit divergierenden Konsequenzen verbunden sind, sollten diese Komponenten auch differenziert erfasst werden. So kann ein eindeutigeres und umfassenderes Bild der Motivlage eines Menschen gewonnen werden.

2.1.3 Motiv vs. Motivation

Zur Beantwortung der Frage, was Motive sind, reicht es nicht aus, sie zu definieren, sondern sie sollten auch von anderen ähnlichen Begrifflichkeiten abgegrenzt werden. Die Begriffe „Motiv“ und „Motivation“ werden häufig gleichgesetzt und synonym verwendet (z.B. Harackiewicz, Barron, Tauer & Elliot, 2002), obwohl sie inhaltlich klar voneinander abzugrenzen sind (McClelland, 1985b; Schiefele & Rheinberg, 1997). Das Konstrukt Motivation setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Einerseits umfasst Motivation das, was Menschen anstreben, also ihre Motive im Sinne von stabilen Persönlichkeitseigenschaften (s.o.). Über die Motive hinaus beinhaltet Motivation zudem die Umstände bzw. Anreizbedingungen, die das jeweilige Motiv situativ anregen, sodass es verhaltenswirksam werden kann (McClelland, 1985b, S. 175). Motivation lässt sich demnach anhand folgender „Formel“ beschreiben:

$$\text{Motivation} = \text{Anreizbedingung} + \text{Motiv}$$

Dies sei an einem Beispiel verdeutlicht: Man stelle sich als mögliche *Anreizbedingung* ein Tennisturnier vor, also eine Wettbewerbssituation, die für die Teilnehmer die Möglichkeit bietet, Einfluss zu nehmen und Anerkennung zu erlangen. Ist ein entsprechend hohes *Machtmotiv* vorhanden, wird es durch diese situativen Umstände angeregt und führt so zu der Absicht, das Turnier zu gewinnen (*Motivation*). Ob sich dieses angeregte Motiv dann auch in entsprechendem Verhalten (z.B. erhöhte Anstrengung, aggressiver Tennisstil) niederschlägt, hängt außerdem von den Fähigkeiten und Werten der Person ab. Ein weiteres Beispiel ist das Leistungsmotiv. Eine Person mit hohem Leistungsmotiv wird nur dann hoch motiviert sein, wenn entsprechende Randbedingungen gegeben sind (Aufgaben mittlerer Schwierigkeit, Eigenverantwortung, Leistungsrückmeldung; Kap. 2.1.1). Ob bestimmte Anreize motivierend sind, hängt also immer von den individuellen Motiven ab. So stellen beispielsweise individuelle Rückmeldungen einen Anreiz für leistungsmotivierte Personen dar, gute Leistungen zu erbringen. Anschlussmotivierte zeigen hingegen bei gruppenbezogenen Rückmeldungen (z.B. bzgl. guter Zusammenarbeit) bessere Leistungen (French, 1958).

Motivation kann insgesamt als angeregtes Motiv verstanden werden, also als Bedürfnis, so zu handeln, dass das jeweilige Motiv befriedigt wird (McClelland, 1985).

Damit eine Person motiviert ist, reicht es folglich nicht aus, dass grundlegende Motive vorhanden sind, sondern es müssen zusätzlich zu diesen Motiven passende situative Anreize gegeben sein. Neben dieser Abgrenzung von Motiven zur Motivation ist für das Verständnis des Motivkonstrukts die Unterscheidung von expliziten und impliziten Motiven sehr bedeutsam.

2.1.4 Implizite vs. explizite Motive

Die Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Motiven ist für die Motivforschung von großer Bedeutung und geht zurück auf McClelland (1980; McClelland et al., 1989). Explizite Motive werden dabei als selbstzugeschriebene und im Selbstbericht geäußerte Motive verstanden. Sie werden mittels Fragebogen erfasst und können auch als bewusste Werte (Biernat, 1989), persönliche Ziele (Schmitt & Brunstein, 2004; Trash & Elliot, 2001) oder Anliegen (Brunstein, Lautenschläger, Nawroth, Pöhlmann & Schultheiß, 1995) aufgefasst werden. Sie spiegeln somit das Selbstbild einer Person in Bezug auf ihre Motive und Ziele wider. Davon abzugrenzen sind die sogenannten impliziten Motive, die weitgehend unbewusst sind (Scheffer, 2005). Eine Person kann nicht immer genaue Auskunft darüber geben, weshalb sie bestimmte Handlungen ausführt und andere unterlässt. Implizite Motive sind in diesem Sinne generelle Beweggründe des menschlichen Handelns, derer Individuen sich nicht zwangsläufig bewusst sind. Bornstein (2002, S. 49) beschrieb sie treffend als „motives that influence individual’s behaviour automatically, often without any awareness on the individual’s part that his or her behaviour is influenced by these motives“. Sie können daher nicht direkt, sondern nur mittels impliziter Verfahren wie beispielsweise dem TAT (Murray, 1938) erfasst werden (zur Motivmessung und Problematik projektiver Verfahren s. Kap. 2.2). Sie sind klar von expliziten Motiven und ähnlichen Zielkonzepten (Trash & Elliot, 2001) abzugrenzen.

Die Annahme, dass implizite und explizite Motive zwei konzeptionell unterschiedliche und voneinander weitgehend unabhängige Motivsysteme darstellen, wird durch vielfältige empirische Befunde untermauert. Es zeigt sich in einer Vielzahl von Studien, dass die Konstrukte untereinander keine oder nur geringe Korrelation aufweisen, unterschiedliche Verhaltensweisen vorhersagen und durch unterschiedliche Anreize angeregt werden (zusammenfassend McClelland et al., 1989). Auf diese Unter-

schiede zwischen impliziten und expliziten Motiven soll im Folgenden noch genauer eingegangen werden.

2.1.4.1 Unabhängigkeit impliziter und expliziter Motive

Implizite und explizite Motive sowie insbesondere deren Beziehung zueinander sind der Gegenstand unzähliger Studien. In nahezu allen dieser Untersuchungen wurde kein oder nur ein sehr geringer Zusammenhang zwischen beiden Motivmaßen festgestellt (z.B. Brunstein & Schmitt, 2004; Spangler, 1992). Ausnahmen finden sich lediglich in der jüngsten Forschung. Trash, Elliot und Schultheiss (2007) konnten zeigen, dass unter ganz bestimmten Umständen Zusammenhänge zwischen selbstgeschriebenen und impliziten Motiven bestehen. Signifikante, wenn auch geringe Korrelationen konnten bei inhaltlicher Anpassung der impliziten an explizite Motivmaße und bei bestimmten vorhandenen Persönlichkeitseigenschaften, wie z.B. einem hohem Bedürfnis nach Selbstkonsistenz, gefunden werden. Abgesehen von derart spezifischen Umständen spricht die Tatsache, dass größtenteils keine Korrelationen zwischen den Motivmaßen gefunden werden, jedoch für weitgehende Unabhängigkeit der zugrundeliegenden Motivdimensionen. Das allein ist jedoch keine ausreichende Argumentationsgrundlage, um von konzeptionell verschiedenen Motivsystemen auszugehen. Schwächen der Erhebungsinstrumente könnten die Ursache für die fehlenden Korrelationen sein. So wird beispielsweise die Validität des TAT aufgrund der methodischen Mängel häufig in Frage gestellt (Entwisle, 1972). Indirekte Verfahren zu verwerfen, nur weil sie nicht mit Fragebogenverfahren korrelieren, wäre jedoch so, als ob man Thermometer abschaffen würde, nur weil sie nicht mit subjektiven Einschätzungen der Raumtemperatur zusammenhängen (McClelland, 1980). Um dies zu umgehen, werden im Folgenden weitere Argumente präsentiert, die die Annahme untermauern, dass beide Verfahren unterschiedliche Facetten eines Konstrukts messen. Existieren, abgesehen von der statistischen Unabhängigkeit, weitere Unterschiede zwischen impliziten und expliziten Motiven?

2.1.4.2 Vorhersage unterschiedlicher Verhaltensweisen

McClelland et al. (1989) haben empirische Befunde zusammengefasst, die zeigen, dass implizite und explizite Motive mit unterschiedlichen Verhaltensweisen zusammenhängen bzw. auf diese einwirken. Demnach sagen implizite Motive operantes

Verhalten vorher, wohingegen selbstzugeschriebene Motive respondentes Verhalten beeinflussen. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Arten von Verhaltensweisen geht zurück auf Skinner (1938). Operantes Verhalten ist demnach spontaner Natur und wird ohne erkennbare auslösende Reize gezeigt, wie beispielsweise die Anstrengung oder Ausdauer bei einer Aufgabe. Es ist durch ein hohes Maß an Eigeninitiative gekennzeichnet. Demgegenüber ist respondentes Verhalten durch identifizierbare Umweltreize ausgelöst und bewusst abgewogen. Bewertungen, bewusste Entscheidungen und Antworten auf Fragen könnten beispielsweise als respondentes Verhalten bezeichnet werden (Brunstein, 2006). Beispiele für die unterschiedlichen Wirkungen der beiden Motivmaße auf diese Verhaltensweisen finden sich in zahlreichen Untersuchungen. So konnte etwa Biernat (1989) zeigen, dass das implizite Leistungsmotiv die Anstrengung in einer Leistungsaufgabe vorhersagt, das explizite jedoch nicht. Letzteres hingegen hing mit bewusstem Entscheidungsverhalten zusammen. Personen mit einem hohen selbstzugeschriebenen Leistungsmotiv entschieden sich häufiger für die Übernahme einer Leitungsfunktion in einer Gruppenaufgabe als Personen mit niedrig ausgeprägtem Motiv. Ähnliche Befunde existieren auch für das Anschlussmotiv (Constantian, 1981, zit. nach McClelland, 1985a). Das implizite Anschlussmotiv sagt im Gegensatz zum expliziten die Häufigkeit der Interaktionen mit anderen Menschen im Alltag vorher. Das geäußerte Anschlussmotiv hängt demgegenüber eher mit bewusstem Wahlverhalten zusammen. Probanden, die sich selbst ein hohes Anschlussmotiv zuschrieben, gaben an, Unternehmungen wie Kinobesuche lieber in Begleitung als allein zu machen.

Zahlreiche weitere Studien verdeutlichten, dass explizite Motive eher unmittelbares, bewusst abgewogenes Verhalten vorhersagen, implizite Motive hingegen eher selbstinitiiertes Handeln und langfristige Verhaltenstrends (McClelland et al., 1989). Darin liegt auch die bessere Vorhersagekraft impliziter gegenüber expliziter Motive in Bezug auf Berufserfolg begründet. Die Bedeutsamkeit von Motiven im beruflichen Kontext wurde besonders intensiv untersucht. In einer klassischen Studie konnten McClelland und Boyartzis (1982) zeigen, dass ein bestimmtes Ausprägungsmuster impliziter Motive von Managern („Leadership Motive Pattern“) deren unternehmerischen Erfolg über einen Zeitraum von 16 Jahren vorhersagen konnte. Fragebogenmaße expliziter Motive zeigen hingegen keine derartige prädiktive Validität bezüglich beruflichen Erfolgs (z.B. Harackiewicz et al., 2002). Die überlegene Vorhersagekraft

impliziter Motivmaße in diesem Bereich spricht deutlich gegen die Annahme, dass deren mangelnde Korrelation zu expliziten Maßen ausschließlich auf Schwächen impliziter Erhebungsinstrumente zurückzuführen ist. Die Bedeutung impliziter Motive für Berufserfolg ist einer der Schwerpunkte der vorliegenden Arbeit und soll daher in Kapitel 2.4 noch genauer erläutert werden.

Insgesamt ist die Erkenntnis, dass implizite und explizite Motivmaße unterschiedliche Verhaltensweisen vorhersagen, ein weiteres Argument für die konzeptionelle Trennung beider Motivsysteme. Ob Motive überhaupt verhaltenswirksam sind, hängt jedoch auch stark von situativen Anreizen ab (McClelland et al., 1989).

2.1.4.3 Unterschiedliche motivanregende Anreize

Es wurde bereits in Kapitel 2.1.3 dargelegt, dass bestimmte Anreizbedingungen gegeben sein müssen, damit Motive angeregt oder „aktiviert“ werden und sich somit auf Verhalten auswirken können. Einer der Ersten, der das auch empirisch nachweisen konnte, ist Andrews (1967). Er zeigte, dass Personen mit einem hohen Leistungsmotiv nur dann beruflich erfolgreich waren, wenn in ihrem Unternehmen auch entsprechende Anreizbedingungen, wie beispielsweise Autonomie, gegeben waren. Umgekehrt waren in einer Firma mit klaren hierarchischen Strukturen und Machtorientierung diejenigen mit einem hohen Machtmotiv erfolgreich. Die Wirkung von Motiven hängt demnach deutlich von situativen Gegebenheiten ab. Dies deutet auf eine weitere Differenz zwischen impliziten und expliziten Motiven hin: sie werden durch unterschiedliche Anreize angeregt (Koestner et al., 1991).

Implizite Motive werden durch Anreize stimuliert, die in der Aufgabe oder Tätigkeit selbst liegen. Herausfordernde Aufgaben mit mittlerer Schwierigkeit regen beispielsweise das Leistungsmotiv an. Leistungsmotivierte Personen zeigen unter derartigen Bedingungen die höchste Anstrengung und erzielen ihre besten Leistungsergebnisse (McClelland, 1985a). Situationen mit freundlichem Kontakt zu anderen Personen regen das Anschlussmotiv an. Sind Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten gegenüber anderen Menschen gegeben, so aktiviert dies ein vorhandenes Machtmotiv. Für implizite Motive ist also die Tätigkeit oder Situation selbst der Anreiz zum Handeln. Implizit motivierte Menschen zeigen bestimmte Verhaltensweisen, weil sie Spaß an bestimmten Aufgaben oder Tätigkeiten an sich haben. Explizite Motive hingegen werden eher

durch soziale, meist externe Anreize wie Belohnungen, Anerkennung, Normen oder Forderungen angeregt (McClelland et al., 1989). Eine Person, die sich selbst als leistungsmotiviert beschreibt, wird sich beispielsweise dann entsprechend verhalten, wenn sie explizit dazu aufgefordert wird oder Belohnungen für ihre Leistung erhält. Das explizite Leistungsmotiv interagiert folglich mit sozialen Anreizen bei der Vorhersage von Leistung (Koestner et al., 1991). Dies erklärt auch, warum implizite Motivmaße im Gegensatz zu Fragebogenmaßen langfristige Verhaltenstrends vorhersagen (McClelland et al. 1989). Bei impliziten Motiven dient die Tätigkeit selbst als Anreiz für Verhalten, das aufgrund der Freude an der Aufgabe und nicht aufgrund externer Einflüsse beibehalten wird. Demgegenüber sind soziale Anreize nicht immer vorhanden, sodass explizite Motive eher kurzfristiges, respondentes Verhalten vorhersagen (McClelland et al., 1989). Eine Person mit einem hohen impliziten Machtmotiv wird beispielsweise große Freude an der Arbeit als Führungskraft haben. Die Tätigkeit bietet die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen und Andere zu beeinflussen. Derartige aufgabenimmanente Anreize sind stetig vorhanden und können somit implizit Machtmotivierten langfristig zum Erfolg verhelfen. Explizit Machtmotivierte haben auch das Bedürfnis zu führen und in eine Managerposition aufzusteigen. Sie verhalten sich so, wie ein Manager es ihrer Meinung nach tun sollte und wollen auch kontinuierlich die entsprechende Anerkennung dafür erlangen. Derart soziale Anreize sind jedoch in ihrem Berufsalltag nicht immer vorhanden, sodass Personen mit einem hohen selbst zugeschriebenen Machtmotiv nicht zwangsläufig erfolgreicher sind als andere. Die situativen Anreize bestimmen somit die Wirkung von Motiven.

Dass implizite und explizite Motive unterschiedlich anregbar sind, wurde in einer Metaanalyse von Spangler (1992) zum Leistungsmotiv deutlich. Es wurden insgesamt 105 Studien zusammengefasst, in denen ein recht geringer Zusammenhang zwischen implizitem bzw. explizitem Leistungsmotiv und Leistungskriterien wie Noten oder Ergebnissen in Fähigkeitstests bestand ($r = .13$ bis $.22$; Spangler, 1992, S. 150). Die Korrelationen fielen deutlich höher aus, wenn die situativen Gegebenheiten in den Analysen berücksichtigt wurden und zum Leistungsmotiv passende Anreize gegeben waren. So korrelierten Fragebogenmaße durchschnittlich zu $r = .35$ mit Leistungskriterien, wenn sozial-evaluative Anreize (z.B. eine leistungsbezogene Aufgabeninstruktion) gegeben waren. Bot die Aufgabe leistungsbezogene Anreize (z.B. moderate Aufgabenschwierigkeit), so erreichte das implizite Leistungsmotiv eine au-

Bergewöhnlich hohe Korrelation von $r = .66$ mit Leistungsmaßen (Spangler, 1992, S. 150). Verhalten lässt sich also besser erklären, wenn neben Motiven auch situative Gegebenheiten berücksichtigt werden (Koestner et al., 1991).

2.1.4.4 Wechselwirkung impliziter und expliziter Motive

Die Erkenntnis, dass implizite und explizite Motive durch unterschiedliche Arten von Anreizen angeregt werden, ist ein weiterer wichtiger Hinweis darauf, dass Fragebogenmaßen und impliziten Motivmaßen unterschiedliche Anteile des Motivkonstrukts zugrunde liegen. Trotz der Unterschiede bzgl. Verhaltensvorhersage und Anregbarkeit wirken die beiden Motivdimensionen jedoch nicht unabhängig voneinander, sondern stehen in Wechselwirkung. McClelland et al. (1989) zufolge sind implizite Motive generelle Beweggründe menschlichen Handelns. Sie liefern somit die Antwort auf die Frage, was angestrebt wird. Explizite Motive, Ziele und Werte bestimmen hingegen die Richtung und die Bereiche, in denen implizite Motive zum Ausdruck kommen. Die Feststellung, dass eine Person beispielsweise ein hohes implizites Leistungsmotiv hat, ist demnach noch nicht ausreichend, um vorherzusagen, in welchen Bereichen sie leistungsorientiertes Verhalten zeigen wird. Dies sei anhand einer klassischen Studie verdeutlicht. French und Lesser (1964) fanden heraus, dass Frauen mit einem hohen impliziten Leistungsmotiv dies abhängig von ihren Werten unterschiedlich zum Ausdruck brachten. Frauen mit eher traditionellen Werten bzgl. der Geschlechterrollen erbrachten gute Leistungen in Aufgaben, in denen soziale Fähigkeiten erforderlich waren (z.B. Möglichkeiten auflisten, Freunde zu finden). Waren die Frauen jedoch eher karriereorientiert, so sagte ein hohes implizites Leistungsmotiv gute Leistungen in Aufgaben zu intellektuellen Fähigkeiten vorher (z.B. Anagramm-Aufgabe). Implizite Motive äußern sich demzufolge je nach individuellen Werten in unterschiedlichen Verhaltensweisen. Um es mit den Worten von Biernat (1989, S. 74) auszudrücken: „values (cognitions) give expression to human needs (motivations)“. Einfach formuliert kann anhand von Motiven eher die Frage nach dem „Warum?“ des Verhaltens beantwortet werden, mittels expliziter Motive hingegen die nach dem „Wie?“ (Scheffer & Heckhausen, 2006; Winter, John, Stewart, Klohn & Duncan, 1998). Implizite und explizite Motive stellen somit unterschiedliche Konstrukte dar, die aber in Wechselwirkung zueinander stehen (Bornstein, 2002). Verhalten wird demnach durch beide Arten von Motiven beeinflusst, die als Teile eines dynamischen Motiv-

systems integrativ und als funktional zusammenwirkend betrachtet werden sollten (Trash & Elliot, 2001).

Zusammenfassend scheint der fehlende Zusammenhang zwischen impliziten und expliziten Motivmaßen nicht auf die unzureichende Reliabilität oder Validität impliziter Motivmaße zurückzuführen sein. Die empirische Befundlage spricht deutlich für die Unterscheidung zweier Motivsysteme im Sinne McClellands. Implizite Motive sind eher unbewusst, werden durch tätigkeitsimmanente Anreize angeregt und sagen vorwiegend spontane Verhaltensweisen und langfristige Verhaltenstrends vorher. Explizite Motive sind dagegen bewusster Teil des Selbstkonzeptes, werden durch soziale Anreize aktiviert und sagen eher kurzfristiges, situativ ausgelöstes Verhalten vorher. Die Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Konstrukten findet sich auch in vielen anderen Bereichen der psychologischen Forschung, wie beispielsweise Gedächtnis (Schacter, 1987) oder Einstellungen (Greenwald & Banaji, 1995).

Die Annahme zweier Motivsysteme bildet die theoretische Grundlage der vorliegenden Arbeit. Im Mittelpunkt steht dabei ein zum TAT alternatives Verfahren zur Erfassung impliziter Motive und dessen Konstruktvalidität. Zunächst soll jedoch zur weiteren Klärung und Einordnung des Motivbegriffs kurz die Debatte um „Trait vs. State“ im Zusammenhang mit Motiven aufgegriffen werden, bevor im Anschluss die unterschiedliche Erhebung impliziter und expliziter Motive erläutert wird.

2.1.5 Motive: „Trait“ oder „State“?

Wenn man von der im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Anregbarkeit von Motiven ausgeht, stellt sich die Frage, ob diese Konstrukte eher dem „Trait“- oder dem „State“-Konzept zugeordnet werden sollten. Handelt es sich um weitgehend stabile Persönlichkeitsmerkmale oder doch eher um temporäre und situativ variierende Zustände? Diese Debatte hat lange Tradition in vielen Bereichen der Persönlichkeitspsychologie, beispielsweise im Bereich der Angstforschung (Spielberger, Gorsuch & Lushene, 1970), wird in der Literatur allerdings äußerst selten in Bezug auf Motive geführt. Diese Konstrukte werden meist nicht in Persönlichkeitstheorien oder -modelle eingeordnet (McAdams, 1996).

Das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv werden in der einschlägigen Fachliteratur als überdauernde Persönlichkeitsmerkmale beschrieben (Atkinson, 1982; McClelland, 1985b; Murray, 1938; Schneider & Schmalt, 2000; Trash & Elliot, 2001). Die Autoren gehen davon aus, dass diese „Traits“ eine genetische Grundlage haben, aber auch durch Lernerfahrungen beeinflusst sind und sich letztendlich als stabile Motivdispositionen manifestieren (Heckhausen & Heckhausen, 2006b; Winter et al., 1998). Die Stabilität dieser Persönlichkeitsmerkmale zeigt sich beispielsweise darin, dass sich anhand impliziter Motive Verhalten über sehr lange Zeiträume sogar bis zu 16 Jahren vorhersagen ließ (z.B. McClelland & Boyartzis, 1982; Kap. 2.4.2). Deshalb sind Motive jedoch nicht völlig situationsunabhängig. Ob sie verhaltenswirksam werden, hängt, wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, auch immer von aktuellen Umständen und situativen Anreizen ab, die eine Art „Aufforderungscharakter“ haben (Heckhausen & Heckhausen, 2006b, S. 5). Motive stellen somit Persönlichkeitsmerkmale dar, die Handlungen im Zusammenspiel mit Werten, Fähigkeiten und passenden Gelegenheiten situationsabhängig steuern (McClelland, 1985a). Sie werden dann angeregt und verhaltenswirksam, wenn zum jeweiligen Motiv passende interne oder externe Anreize vorhanden sind. Die resultierende *Motivation*, spezifische Ziele anzustreben, kann als „State“-Komponente des Motivationsprozesses verstanden werden (Tremblay, Goldberg & Gardner, 1995). McClelland (1985b, S. 599) spricht vom „state of motivation“. Motive hingegen sind stabile personseitige Antriebskräfte, also „Traits“, die sich je nach Situation unterschiedlich auf Verhalten auswirken können (Boerkaerts, 1986; Heckhausen & Heckhausen, 2006b). Unterscheidet man also nur zwischen den Dimensionen „Trait“ und „State“, so sollten Motive dem letzteren Konzept zugeordnet werden. Es existieren jedoch auch differenziertere Persönlichkeitsmodelle, in denen mehr als diese Ebenen unterschieden werden. Motive sind diesen Theorien zufolge der Ebene der „personal concerns“ (McAdams, 1996) zuzuordnen, die in einem sehr ähnlichen Modell auch als „characteristic adaptations“ bezeichnet werden (McCrae & Costa, 1996). Die Autoren grenzen motivationale Konstrukte von „Traits“, wie beispielsweise den Big 5, ab. Sie verstehen sie als persönliche Bedürfnisse, die meist in bestimmten Lebensabschnitten oder Handlungsbereichen eine Rolle spielen. Motive sind in diesem Sinne domänenspezifischer und kontextabhängiger als „Traits“. Letztere werden als abstrakte Persönlichkeitseigenschaften verstanden und auch als „basic tendencies“ bezeichnet (McCrae & Costa, 1996). Motive können also insgesamt als stabile, aber situativ anregbare und be-

reichspezifische Persönlichkeitsmerkmale verstanden werden. Die Messung dieser Konstrukte ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

2.2 Motivmessung

Den beiden im Vorangegangenen beschriebenen Motivsystemen liegt auch eine unterschiedliche Messung zugrunde. Explizite Motive sind Teil des individuellen Selbstkonzeptes und werden direkt via Fragebogen erfasst. Personen werden zu ihren Zielen, Beweggründen und Verhaltensweisen befragt und geben im Grunde ihre Meinungen bzw. Annahmen über die eigenen Motivausprägungen wieder. Implizite Motive hingegen sind aufgrund ihres weitgehend unbewussten Charakters nicht direkt zugänglich und werden mittels indirekter Messmethoden erhoben. Im Folgenden sollen die bedeutsamsten Erhebungsinstrumente für Motive dargestellt werden, wobei kein Anspruch auf Vollständigkeit besteht.

2.2.1 Erfassung expliziter Motive

Fragebögen sind die geeignete Methode, um etwas über die selbstgeschriebenen Motive einer Person zu erfahren. Zur Motivmessung wurde eine große Vielzahl von Fragebögen entwickelt, die teilweise nur einzelne oder auch mehrere Motive gleichzeitig erfassen.

Die Verfahren zur Messung eines einzelnen Motivs sind zum Teil Subskalen umfassender Persönlichkeitstests. Die meisten Skalen wurden entwickelt, um das Leistungsmotiv zu erfassen (Johnson, 1990). Dies ist vermutlich auf die sehr zahlreichen Anwendungsgebiete (z.B. Schule, Beruf, Sport) zurückzuführen. Beispiele für Leistungsmotivfragebögen sind:

- MARPS (Mehrabian Achievement Risk Preference Scale; Mehrabian, 1968)
- LMT (Leistungsmotivationstest; Hermans, Petermann & Zielinski, 1978)
- AMS (Achievement Motive Scale; Gjesme & Nygard, 1970; deutsche Übersetzung: Göttert & Kuhl, 1980)
- LAMQ (Lynn Achievement Motivation Questionnaire ; Lynn, 1969)
- LMI (Leistungsmotivations-Inventar ; Schuler & Prochaska, 2001).

Ähnliche Skalen wurden auch für das Anschlussmotiv (z.B. Mehrabian, 1970) und das Machtmotiv (z.B. Moser & Gerth, 1986) entwickelt. Weiterhin existieren auch kombinierte Verfahren zur Erfassung mehrerer Motive. Der bekannteste und am meisten eingesetzte Fragebogen ist die PRF (Personality Research Form; Jackson, 1984), die auch in einer deutschen Version vorliegt (Stumpf et al., 1985). Die PRF dient der Erfassung unterschiedlicher Persönlichkeitsmerkmale anhand von 14 Skalen, die auch die Bereiche Leistung, Macht und Anschluss umfassen. Da die PRF in einer der Studien zur vorliegenden Dissertation zum Einsatz gekommen ist, wird sie an entsprechender Stelle noch ausführlicher beschrieben (Kap. 3.1.1.2). Weitere Verfahren sind beispielsweise EPPS (Edwards Personal Preference Schedule; Edwards, 1959) oder GOALS (Pöhlmann & Brunstein, 1997).

Die Vorteile derartiger Fragebogenverfahren bestehen in der meist einfachen und ökonomischen Durchführung und Auswertung sowie der im Vergleich zu indirekten Motivmessmethoden hohen Reliabilität (Koestner et. al, 1991). Die internen Konsistenzen und Retestreliabilitäten liegen meist zwischen .70 und .80 (Schmalt & Sokolowski, 2000). Ein großer Nachteil ist allerdings die geringe prädiktive Validität von Fragebogenmaßen in vielen Bereichen (Kap. 2.1.4.2 + 2.4). Es hat sich immer wieder gezeigt, dass langfristige Verhaltensvorhersagen mit impliziten Motivmaßen sehr viel besser gelingen (z.B. Biernat, 1989; Rheinberg, 2004; Schmalt & Sokolowski, 2000). Ein weiteres großes Problem der Fragebogenerhebung ist die Gefahr der Verfälschung durch sozial erwünschte Antworten. Darunter versteht man die Tendenz, so zu antworten, wie es gesellschaftlich bzw. vom Fragesteller erwünscht ist oder erwartet wird (Krug & Kuhl, 2006). Die Verfälschung der Motivmessung durch sozial erwünschte Antworten stellt insbesondere im Rahmen der Personalauswahl ein Problem dar, da sich jeder Bewerber möglichst positiv darstellen möchte. Der Einsatz von Fragebögen zur Motivmessung scheint in diesem Bereich daher und aufgrund der geringen Vorhersagekraft bezüglich des Berufserfolgs eher wenig empfehlenswert.

Die dritte und womöglich größte Einschränkung von Fragebögen besteht in der mangelnden Introspektionsfähigkeit der Befragten (Nisbett & Wilson, 1977; Kap. 2.1.4). Man misst nur das Bild, das eine Person von sich und ihren Motiven hat, nicht jedoch die unbewussten Motivfacetten. Menschen sind jedoch nicht imstande, sich

ihrer Beweggründe vollständig bewusst zu werden und sich immer im Klaren darüber zu sein, warum sie bestimmte Verhaltensweisen zeigen und sich bestimmte Ziele setzen (Schultheiss & Pang, 2007). Nisbett und Wilson (1977) haben schon früh auf die Problematik des „telling more than we can know“ hingewiesen. Auch McClelland (z.B. 1987, S. 11) betonte immer wieder, dass die eigenen Motive nur eingeschränkt bewusst zugänglich sind: „A scientist cannot believe what people say about their motives.“ Zumindest bestimmte Anteile oder Dimensionen von Motiven scheinen demnach nicht mit herkömmlichen Fragebögen erfassbar zu sein. Zugang zu diesen impliziten Motiven findet man über indirekte Messverfahren, die im Folgenden beschrieben werden sollen.

2.2.2 Erfassung impliziter Motive

Da Fragebögen kein vollständiges Bild der menschlichen Motivlage widerspiegeln, werden implizite Messverfahren eingesetzt, um eher unbewusste und direkt nicht oder kaum messbare Motivdimensionen erfassen zu können. Die damit verbundene Hoffnung ist, „that implicit tests, too, can make clear what is invisible to the naked eye.“ (Payne, Burkley & Stokes, 2008, S. 16). Im Folgenden sollen die gebräuchlichsten Verfahren kurz vorgestellt werden, beginnend mit dem „Klassiker“ TAT und darauf basierenden Verfahren wie Gitter-Technik und OMT über reaktionszeitbasierte Erhebungsmethoden wie den IAT bis hin zur Messung mittels Worterkennungslatenzen via MSM.

2.2.2.1 TAT

Der TAT (Murray, 1938) ist das älteste und bekannteste Verfahren zur Messung impliziter Motive. Er basiert auf der ursprünglich von Murray (1938, 1943) entwickelten Idee, dass die Analyse von Phantasiegeschichten die geeignete Methode ist, unbewusste Motive zu erfassen. McClelland teilte diese Auffassung: „It is the fantasies of the person, his thoughts and associations, which give us the real ‘inner concerns’ at the time he is working“ (McClelland, 1961, S. 41). Dahinter steht die Vorstellung, dass sich die Motive eines Menschen auf die Wahrnehmung dessen Umwelt auswirken und in Phantasiegeschichten, die zu mehrdeutigen Bildern geschrieben werden, zum Ausdruck kommen. Aufgrund dieser Projektion von Persönlichkeitseigenschaften auf Inhalte von Geschichten gilt der TAT als projektives Verfahren (Brunstein &

Heckhausen, 2006). Es wurden auch noch weitere projektive Instrumente zur Motivmessung entwickelt, wie etwa die PSE (Picture Story Exercise; McClelland et al., 1989) oder der MSCS (Miner Sentence Completion Scale – Form T; Miner, 1982). Keines konnte sich jedoch gerade in der frühen Motivforschung so durchsetzen wie das Murraysche Verfahren.

Beim TAT werden den Probanden Bilder präsentiert, auf denen Personen in unterschiedlichen Situationen abgebildet sind. Diese Bilder sind absichtlich unscharf und mehrdeutig, um der Phantasie der Versuchspersonen mehr Spielraum zu lassen. Aufgabe ist es nun, anhand einiger Leitfragen Geschichten zu den Bildern zu schreiben. Abbildung 1 zeigt ein Beispielbild aus dem TAT.



Abb. 1: TAT-Beispielbild

Die verfassten Geschichten werden inhaltsthematisch ausgewertet, d.h. hinsichtlich relevanter Themen und Wörter analysiert, die auf die Ausprägung bestimmter Motive schließen lassen. Um dieses Vorgehen stärker zu objektivieren, wurden unterschiedliche Auswertungsschlüssel entwickelt. Nach dem Manual Winters (1994) wird beispielsweise ein Punktwert für das Leistungsmotiv vergeben, wenn in irgendeiner Form ein Gütemaßstab genannt wird, wie z.B. herausragende Leistungen. Entsprechend werden Punkte für das Machtmotiv vergeben, wenn in den Geschichten irgendeine Art von Einfluss einer Person oder Institution auf andere beschrieben wird. Werden freundschaftliche Beziehungen und entsprechende Aktivitäten erwähnt, gilt dies als Indikator für das Anschlussmotiv. Es wurden auch Auswertungsschlüssel für

die Annäherungs- und Vermeidungstendenzen der Motive entwickelt (z.B. Heckhausen, 1963).

Eine Diskussion der Vor- und Nachteile des TAT soll an dieser Stelle nur kurz erfolgen. Es sei auf die diversen ausführlichen Erörterungen verwiesen (z.B. Entwisle, 1972; Schmalt & Sokolowski, 2000). Ein wesentlicher Vorteil des Verfahrens ist die hohe prädiktive Validität mittels TAT erfasster Motive, besonders im beruflichen Bereich. So konnten beispielsweise Managementenerfolg (McClelland & Boyartzis, 1982), Ertragszuwächse in Industrieunternehmen (Singh, 1979), Einkommen (McClelland & Franz, 1992), verschiedene Leistungsmaße (McClelland & Koestner, 1992) und vieles mehr vorhergesagt werden (Kap. 2.4). Der TAT erwies sich somit vielfach als valide bzgl. der Vorhersage operanten Verhaltens und Berufserfolgs. Dem gegenüber stehen allerdings wesentliche Einschränkungen des Verfahrens. So ist die Auswertung des TAT sehr aufwändig, zeitintensiv und erst nach einer umfangreichen Auswerterschulung möglich. Nur dann kann eine befriedigende Objektivität erzielt werden (Brunstein & Heckhausen, 2006). Darüber hinaus kann die Reliabilität des TAT üblichen Standards nicht genügen. So liegt die interne Konsistenz des Verfahrens nur um .30 (Schultheiss & Pang, 2007). Auch die Retest-Reliabilität ist in den meisten Fällen eher bescheiden (.30 - .60, Brunstein & Heckhausen, 2006). Aufgrund des hohen Aufwandes bei der Anwendung des TAT und dessen geringer Zuverlässigkeit ist schon früh der Wunsch nach alternativen Verfahren zur Messung impliziter Motive entstanden, die die Nachteile des projektiven Messansatzes umgehen, sich jedoch als ähnlich prädiktiv valide erweisen (McClelland, 1980). Einige dieser Entwicklungen sollen im Folgenden vorgestellt werden.

2.2.2.2 Gitter-Technik

Schmalt entwickelte 1976 die Gittertechnik, die als semiprojektives Verfahren verstanden werden kann und Merkmale von TAT und Fragebogen kombiniert. Dem Probanden werden, wie beim TAT, mehrdeutige Bilder präsentiert, zu denen jedoch keine Geschichten geschrieben werden sollen. Stattdessen sind unter jedem Bild eine Reihe motivthematischer Aussagen aufgeführt (z.B. „Man ist froh, den anderen getroffen zu haben“ für das Anschlussmotiv, Sokolowski, 1992, S. 4). Die Testperson hat die Aufgabe, diejenigen Aussagen anzukreuzen, die auf die dargestellte Situation zutreffen. Anhand der Summe aller markierten Aussagen über die verschiedenen

Bilder hinweg werden Motivkennwerte gebildet (Sokolowski, Schmalt, Langens & Puca, 2000). Ein ähnliches aus dem TAT abgeleitetes Verfahren ist der OMT (Operanter Motiv-Test, Scheffer, 2005). Die Probanden beantworten in diesem Falle zwei Fragen zu mehrdeutigen Bildern. Anhand der inhaltsanalytischen Auswertung der Antworten wird das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv erfasst. Eine computerbasierte Version des Verfahrens (MIX, Motiv-Index, Scheffer & Sarges, 2009) wird in Kapitel 3.1.2.3 noch ausführlicher erläutert. Auch bei der Gitter-Technik existiert ein kombinierter Test, der die gleichzeitige Erfassung der drei Grundmotive sowie deren Annäherungs- und Vermeidungstendenzen ermöglicht (Multi-Motiv-Gitter, Sokolowski et al., 2000). Im Gegensatz zum TAT erweisen sich die Gitter-Verfahren als auswertungsökonomisch und erreichen meist ähnlich hohe Reliabilitäten wie Fragebögen. In Bezug auf deren prädiktive Validität ergeben sich insbesondere beim Leistungsmotiv ähnliche Befunde wie beim TAT (Schmalt & Sokolowski, 2000). Allerdings bleibt der projektive Charakter der Verfahren erhalten und es ist nicht auszuschließen, dass aufgrund der Fragetechnik zumindest anteilig explizite Motive gemessen werden. Außerdem bleibt durch den Fragebogencharakter das Problem sozial erwünschter Antworten bestehen. Zudem ist unklar, ob überhaupt implizite Motive im klassischen Sinne gemessen werden, da es kaum Befunde zu Zusammenhängen zwischen Gitter-Technik und TAT gibt. Die wenigen berichteten Korrelationen fallen sehr gering aus (Rheinberg, 2004). Gitter-Verfahren stellen insgesamt aufgrund ihrer höheren Objektivität und Validität einen deutlichen Fortschritt gegenüber dem TAT dar, erweisen sich jedoch aufgrund der genannten Probleme noch nicht als vollständig zufriedenstellend.

2.2.2.3 IAT

Eine ganz andere Herangehensweise wird beim Impliziten Assoziationstest (IAT; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998) gewählt, der auch zur Erfassung impliziter Motive genutzt wird (Brunstein & Schmitt, 2004). Diese werden hierbei computerbasiert anhand von Reaktionszeiten erfasst. Die IAT-Prozedur ist recht kompliziert und beruht auf dem Prinzip, dass Assoziationen zwischen zwei Zielkonzepten (z.B. „Ich“ vs. „Andere“) und zwei Attributen (z.B. „erfolgreich“ vs. „nicht erfolgreich“ beim Leistungsmotiv) gebildet werden. Inhaltlich entsprechende Wörter werden am Bildschirm präsentiert und müssen vom Probanden diesen Kategorien zugeordnet werden, in-

dem eine von zwei möglichen Reaktionstasten gedrückt wird (zur ausführlicheren Beschreibung der Prozedur s. Brunstein & Schmitt, 2004). Die Annahme dahinter ist, dass es leichter fällt, auf zwei Konzepte mit ein und derselben Taste zu reagieren, wenn diese in ähnlicher Weise bewertet werden. Eine Person mit einem hohen Leistungsmotiv wird demnach schneller kategorisieren können, wenn Wörter der Kategorie „erfolgreich“ dieselbe Reaktion erfordern wie ich-bezogene Wörter. Müssen demgegenüber Wörter der Kategorien „erfolgreich“ und „Andere“ mit ein und derselben Taste beantwortet werden, so führt dies zu langsameren Reaktionen. Die Differenz dieser beiden Reaktionszeiten wird als IAT-Effekt bezeichnet. Dieser fällt umso höher aus, je stärker die Konzepte „Ich“ und „erfolgreich“ im Vergleich zu „Andere“ und „erfolgreich“ assoziiert werden. In diesem Fall wird auf ein hohes Leistungsmotiv geschlossen.

Die Messung von Einstellungen ist einer der Schwerpunkte der IAT-Forschung. Es finden sich jedoch sehr wenige (Validierungs-)Studien zum Motiv-IAT. Erste Erkenntnisse zeigen, dass dieser über eine angemessene interne Konsistenz verfügt (Brunstein & Schmitt, 2004). Weiterhin gelingt die Vorhersage von Leistung in einem Konzentrationstest anhand des mit dem IAT gemessenen Leistungsmotivs, wenn auch nur über einen relativ kurzen Zeitraum. In einer weiteren Studie fällt die Vorhersagekraft des Machtmotivs bezüglich motivbezogenen Verhaltens und Wohlbefindens eher gering aus (Sheldon, King, Houser-Marko, Osbaldiston & Gunz, 2007). Darüber hinaus scheint die Konstruktvalidität des IAT unklar. Sagt ein hoher IAT-Effekt im vorangegangenen Beispiel wirklich aus, dass eine Person ein hohes Leistungsmotiv hat oder vielleicht nur, dass man sich selbst für erfolgreicher hält als andere? Werden wirklich implizite Motive erfasst oder eher Einstellungen gegenüber Stimuluswörtern? Die Korrelationen mit TAT-gemessenen Motiven fallen eher gering aus (.17, Sheldon et al., 2007). Ebenso kritisch sind die methodischen Probleme differenzbasierter Maße (ausführlicher: Sheldon et al., 2007). Des Weiteren stellt der IAT kein absolutes, sondern ein relatives Maß dar, da grundsätzlich die Bewertung eines Zielkonzeptes in Relation zu einem anderen erfasst wird. Da der IAT aus aufeinanderfolgenden Phasen besteht, können zudem Reihenfolgeeffekte entstehen, die das Messergebnis beeinflussen (Eichstaedt, 2003). Unter bestimmten Bedingungen ist darüber hinaus das Messergebnis durch den Probanden manipulierbar, weniger jedoch als bei Fragebögen (DeHouwer, 2006).

Insgesamt hat der IAT gegenüber den vorangegangenen Verfahren den deutlichen Vorteil, Motive reaktionszeitbasiert zu erfassen und somit die methodischen Probleme projektiver Verfahren zu umgehen. Die genannten Schwachstellen des IAT lassen allerdings den Wunsch nach einem einfacheren und nicht differenzbasierten Messmechanismus entstehen.

2.2.2.4 MSM

Auf der Suche nach einem Messverfahren, das eine objektive, reliable und valide Messung impliziter Motive erlaubt und so die Nachteile klassischer Verfahren umgeht, wurde das MSM (Motive Superiority Measure, Eichstadt, 2003) entwickelt. Dieses computerbasierte Verfahren erlaubt die Erfassung von Motiven anhand von Reaktionszeiten, bis motivthematische Wörter erkannt werden.

2.2.2.4.1 Grundlagen und Messprinzip

Die Messmethode des MSM basiert auf der Grundannahme, dass Motive die Verfügbarkeit motivthematischer Inhalte im Gedächtnis determinieren (Eichstaedt, Scheffer, Köhler & Driemeyer, 2009). Auch bei der reaktionszeitbasierten Messung mittels IAT ist die Grundidee, dass z.B. implizite Einstellungen sich in interindividuell unterschiedlichen kognitiven Repräsentationen niederschlagen (Greenwald & Banaji, 1995). Individuelle Motivausprägungen spiegeln sich also in Unterschieden im kognitiven System wider. So konnten beispielsweise Woike, Lavezzary und Barsky (2001) zeigen, dass Geschichten, die in Kongruenz zu den Motiven einer Person standen, besser erinnert wurden als inkongruente Abhandlungen. Derartige Effekte zeigen sich auch in anderen Bereichen der psychologischen Forschung. Der Self-Reference-Effect beispielsweise besteht darin, dass Menschen Informationen, die in Beziehung zu ihrem Selbstkonzept stehen, besser erinnern (Markus, 1977). Hohe Motivausprägungen führen in ähnlicher Weise zur besseren Zugänglichkeit motivthematischer Inhalte im Gedächtnis und infolge dessen zu „perceptual readiness“ (Bruner, 1957) des kognitiven Systems. Demzufolge wird beim MSM davon ausgegangen, dass derartige Inhalte nicht nur besser repräsentiert sind, sondern auch leichter erkannt werden. So konnte schon in der frühen Motivforschung gezeigt werden, dass in sehr kurzen Intervallen (tachistoskopisch) präsentierte leistungsthematische Wörter umso schneller erkannt werden, je höher das Leistungsmotiv ausge-

prägt war (McClelland & Liberman, 1949). Das MSM erfasst diese Wahrnehmungsbereitschaft über Reaktionszeiten, bis Wörter aus den Bereichen Leistung, Macht und Anschluss erkannt werden. Diese Latenzen werden von kognitiven Repräsentationen der Motive im Gedächtnis beeinflusst und stellen somit Indikatoren für implizite Motive dar.

Die Annahme, dass motivationale Konstrukte kognitiv verankert sind, und entsprechende empirische Belege finden sich auch in Arbeiten zur Goal Systems Theory (Kruglanski et al., 2002). Repräsentationen impliziter Motive spiegeln sich ebenso im semantischen Gedächtnis wider. Die Ausprägung eines Motivs führt somit über die Voraktivierung motivthematischer Gedächtnisinhalte zur besseren Verarbeitung von Stimuluswörtern. Die Reaktionszeiten bis zur Worterkennung spiegeln dann diese semantischen Inhalte wider. Die Verfügbarkeit motivrelevanter Repräsentationen kann dabei sowohl dispositionell durch die individuelle Motivausprägung bestimmt sein, als auch experimentell voraktiviert werden (Besner & Smith, 1992). Die Annahme, dass Worterkennungslatenzen tatsächlich kognitive Repräsentationen widerspiegeln, müsste sich entsprechend durch Motivanregung, also unbewusste situative Voraktivierung motivthematischer Inhalte, nachweisen lassen. Kruglanski et al. (2002) konnten in ähnlicher Weise zeigen, dass Ziele geprimt werden können und sich dann auf Reaktionszeiten in einer lexikalischen Entscheidungsaufgabe auswirken. Ein entsprechender Nachweis verkürzter Reaktionszeiten nach der Anregung von Motiven ist auch beim MSM gelungen (Kap. 2.3.2.1). Dies ist ein Hinweis, dass Worterkennungslatenzen tatsächlich durch kognitive Repräsentationen motivationaler Inhalte beeinflusst werden.

Die gedächtnispsychologische Grundlage des auf kognitiven Motivrepräsentationen beruhenden Messansatzes bildet das Modell visueller Worterkennung von Besner und Smith (1992). Die Autoren gehen davon aus, dass ein Stimuluswort lexikalische Einheiten im Gedächtnis aktiviert, in denen das Wort zunächst anhand seiner orthographischen Eigenschaften repräsentiert wird. Die lexikalischen Einheiten erhalten zusätzlich Input von einem semantischen System, das kognitive Repräsentationen verschiedener Gedächtnisinhalte, u.a. der motivthematischen, enthält. Dadurch kommt es zu semantischen Einflüssen auf die Worterkennung. Einfach ausgedrückt wird bereits vorhandenes Wissen genutzt, um Wörter anhand ihrer Bedeutung zu

erkennen. Derartige Einflüsse vorhandener kognitiver Repräsentationen werden auch „Top-Down“-Prozesse („von oben nach unten“; Sternberg, 2005) genannt. Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass Wörter allein anhand ihrer Buchstaben erkannt und benannt werden, ohne dass das semantische System Einfluss hat (Besner & Smith, 1992). Dies ist die sogenannte „Bottom-Up“-Verarbeitung („von unten nach oben“; Sternberg, 2005) anhand der graphemischen Eigenschaften des Stimuluswortes. Ein Beispiel hierfür ist etwa die Worterkennung bei Kindern, die gerade Lesen lernen. Diese erkennen und benennen Wörter häufig allein anhand der Aneinanderreihung der Buchstaben richtig, ohne das Wort inhaltlich zu verarbeiten. Die Worterkennung findet bei der „Bottom-Up“-Verarbeitung also ohne Einflüsse kognitiver Repräsentationen aus dem semantischen System statt. Eine solche nahezu automatische Identifikation von Wörtern ist folglich nicht indikativ für Inhalte im kognitiven System. Semantische Verarbeitung ist allerdings erforderlich, wenn man Worterkennungslatenzen als Indikatoren für kognitive Repräsentationen, wie in diesem Falle motivthematische Gedächtnisinhalte, nutzen möchte. Um dies zu erreichen, müssen Wörter semantisch, also ihrer Bedeutung nach, verarbeitet werden („Top-Down“). Dies wird im MSM durch eine Wahrnehmungerschwernis erreicht: Die Stimuluswörter werden nur sehr kurz und eingebettet in zufällig angeordnete irrelevante Buchstaben präsentiert, durch die sie anschließend wieder maskiert werden. Dies führt zu einer verzögerten und damit nicht automatischen Verarbeitung der Wörter. Es existieren empirische Belege dafür, dass die Semantik eines Wortes größeren Einfluss hat, wenn es unter Wahrnehmungerschwernis präsentiert wird (z.B. Besner & Smith, 1992). Die erschwerte Wahrnehmung bewirkt, dass die rein graphemischen Informationen nicht ausreichen, um ein Wort zu erkennen. Es wird so verhindert, dass die Wörter im MSM automatisch und weitgehend unabhängig von ihrer Bedeutung erkannt werden (Eichstaedt, 2005a). Der Input des semantischen Systems ist zusätzlich erforderlich, um die Stimulusvorlage interpretieren zu können. Die Wahrnehmung der Wörter ist somit durch kognitive Repräsentationen im semantischen Gedächtnis beeinflusst. Dabei handelt es sich auch um motivthematische Inhalte.

Zusammenfassend und vereinfacht ausgedrückt folgt die Motivmessung via MSM dem Prinzip:

„Was mir nahe liegt, erkenne ich schneller.“

Hat ein Proband also beispielsweise ein hohes Anschlussmotiv, sollte er Wörter wie „Freundschaft“ oder „Geselligkeit“ schneller erkennen als eine Person mit niedriger Motivausprägung.

2.2.2.4.2 Durchführung des MSM

Das Stimulusmaterial besteht aus 125 Wörtern aus den Bereichen Leistung, Macht und Anschluss sowie 14 neutralen Begriffen. In den drei Motivklassen wird jeweils zusätzlich zwischen der Annäherungs- und der Vermeidungstendenz unterschieden (Kap. 2.1.2). Beispielwörter für die insgesamt sechs Motivkategorien finden sich in Tabelle 1.

Tab. 1: MSM-Beispielwörter aus den Motivkategorien Leistung, Macht und Anschluss, jeweils differenziert nach Annäherungs- und Vermeidungstendenz

Motiv	Motivkomponente	
	Annäherungstendenz	Vermeidungstendenz
Leistung	Fortschritt Vorwärtskommen Wissensdrang	Besserung Fehlervermeidung Schritthalten
Macht	Beeindrucken Einfluss Führen	Abwehr Opposition Verteidigung
Anschluss	Freundschaft Gemeinschaft Geselligkeit	Dazugehörigkeit Eingliederung Entgegenkommen

Die Wörter sind anhand von Expertenratings (drei Diplom-Psycholog(inn)en und zwei Diplomanden der Psychologie) ausgewählt worden. Ausgangspunkt war eine Liste mit 3000 motivrelevanten deutschen Wörtern, die die Experten einer oder mehreren der sechs Motivkategorien bzw. einer neutralen Kategorie zuordneten. Für die Motivmessung wurden nur diejenigen Wörter beibehalten, die von allen Beurteilern übereinstimmend nur einer Kategorie eindeutig zugewiesen wurden (Eichstaedt et

al., 2009). Zehn dieser Wörter werden in einer Übungsphase, die übrigen im eigentlichen Test auf einem sogenannten dynamischen Display (Eichstaedt, 2003, 2005a) in schwarzen Buchstaben auf weißem Grund präsentiert (vgl. Abb. 2). Sie erscheinen eingebettet in der mittleren von drei Zeilen aus zufällig angeordneten Buchstaben im Intervall von 200 ms und werden anschließend für 400 ms durch Zufallsbuchstaben maskiert. Es handelt sich um wiederholte Darbietung der Wörter in diesen kurzen Intervallen (tachistoskopische Präsentation). Die Einbettung in Zufallsbuchstaben, die tachistoskopische Präsentation und die Maskierung stellen zusammen genommen, wie bereits geschildert, eine Wahrnehmungerschwernis dar, wodurch der semantische Einfluss („Top-down“) auf die Worterkennung maximiert wird (Eichstaedt, 2002).



Abb. 2: Screenshot des MSM (Präsentation des Wortes am Anfang der mittleren Zeile, hier: „Geldschein“)

Aufgabe des Probanden ist es, das präsentierte Wort so schnell wie möglich zu erkennen und dies durch Drücken einer Reaktionstaste anzuzeigen (Instruktionstext: siehe Anhang). Die Taste „I“ ist zu drücken, wenn das Wort etwas bezeichnet, das der Proband selbst anstrebt, die Taste „E“, wenn es sich um etwas handelt, dass

eher Andere anstreben. Diese Instruktion zur Differenzierung soll zur intensiveren und stärker motivbezogenen Verarbeitung der Wörter führen und somit zusätzlich semantische Einflüsse verstärken. Die Wörter werden also nicht nur lexikalisch, sondern auch hinsichtlich ihrer Bedeutung verarbeitet. Nachdem eine der Reaktionstasten betätigt wurde, erscheint ein Textfeld, in das das erkannte Wort eingegeben werden soll (s. Abb. 3).

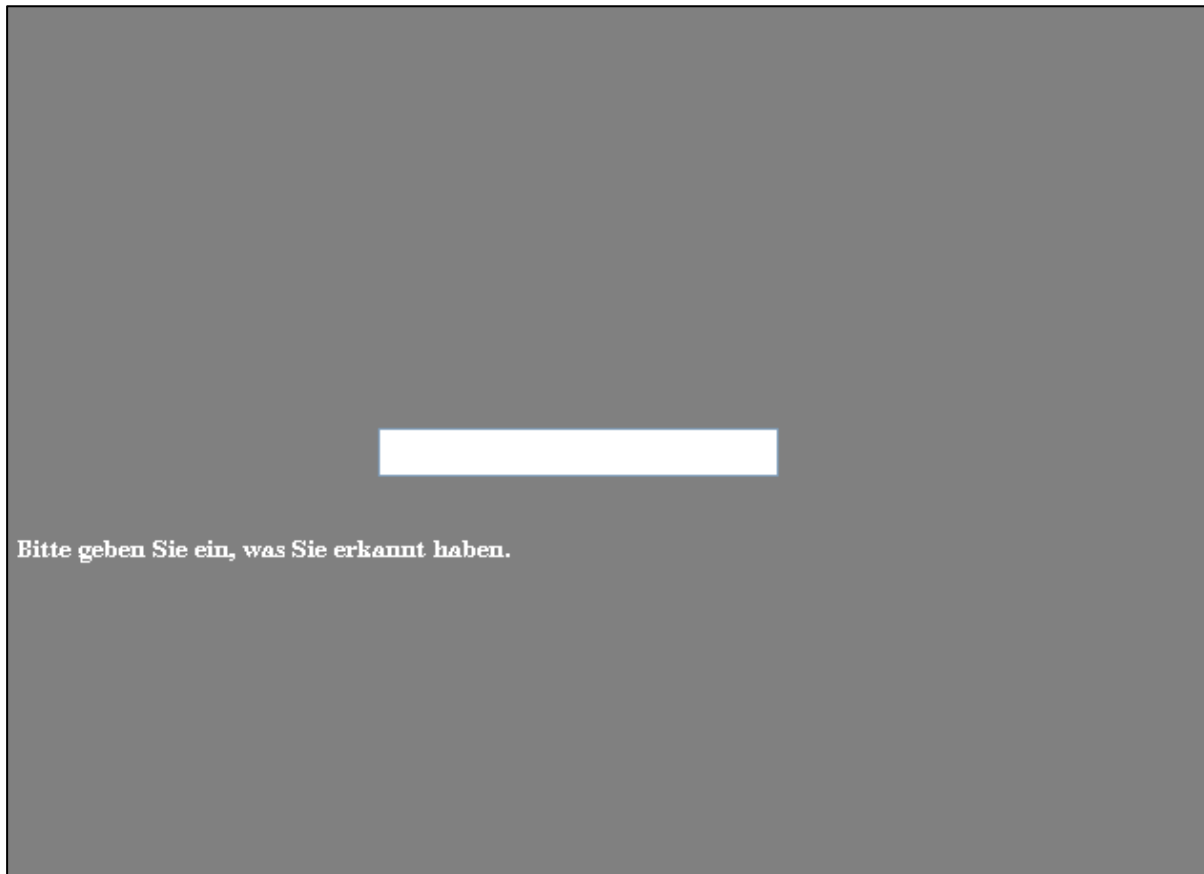


Abb. 3: Screenshot des MSM (nach Drücken der Reaktionstaste)

Nachdem die Returntaste gedrückt wurde, beginnt der nächste Durchlauf mit einem neuen Stimuluswort. Diese erscheinen in zufälliger Reihenfolge und jedes so lange, bis eine Reaktion erfolgt. Das MSM ist als Java-Applet realisiert, das in eine Webseite integriert ist. Voraussetzung zur Durchführung sind somit lediglich ein Computer und ein Internetzugang. Die Erhebung dauert ca. 30 bis 60 Minuten.

2.2.2.4.3 Berechnung der Testwerte

Die Auswertung des MSM erfolgt mithilfe eines Computerprogramms. Anhand eines Worterkennungsprogramms wird zunächst geprüft, ob die Wörter richtig erkannt wurden. Auch falsche Schreibweisen der jeweiligen Wörter werden dabei als korrekt gewertet. So gilt beispielsweise das Wort „Rendezvous“ auch als richtig erkannt, wenn „Randevoouz“, „Redevous“, „Roundevous“, „Rondevuze“ usw. geschrieben wurde. Falsch erkannte Wörter, also solche, die auch unter Berücksichtigung von Schreibfehlern nicht dem dargebotenen Wort zuzuordnen sind, gehen mit einer Reaktionszeit von einer Standardabweichung über dem Mittelwert der jeweiligen Person mit in die Auswertung ein. Dieses Vorgehen ist in diesem Punkt analog der heutzutage präferierten Auswertung des IAT (Greenwald, Banaji & Nosek, 2003). Falsche Antworten werden somit nicht als fehlende Daten, sondern als Indikatoren für eine geringe Motivausprägung gewertet. Die Testwerte werden aus den Rohwerten in vier aufeinanderfolgenden Schritten gebildet (Eichstaedt, 2002, 2003). Im ersten Schritt werden Ausreißer, die mehr als drei Standardabweichungen von der mittleren Reaktionszeit der Person abweichen, durch einen maximalen Wert von drei Standardabweichungen ersetzt. Daraufhin erfolgt eine Log-Transformation zur Approximation an eine Normalverteilung (Eichstaedt et al., 2009). Im dritten Schritt werden diese log-transformierten Latenzen für jedes Wort anhand einer Wortnorm, also der mittleren Reaktionszeit auf das jeweilige Wort in einer Normstichprobe von 316 Personen, standardisiert. So werden die Reaktionszeiten im Hinblick auf bestimmte Wortmerkmale, wie Wortlänge oder Bekanntheitsgrad, korrigiert. Schließlich erfolgt im letzten Schritt die Kontrolle individueller Leistungsunterschiede durch eine z-Transformation der Werte anhand der individuellen mittleren Reaktionsgeschwindigkeit beim Erkennen motivthematischer sowie neutraler Wörter. So wird sichergestellt, dass keine Fehlervarianz aufgrund individueller Leistungsfähigkeit entsteht. Die Kennwerte sollen schließlich indikativ für Motivausprägungen und nicht für die individuelle Reaktionsfähigkeit sein. Insgesamt ergeben sich sechs Testwerte, je zwei für die Annäherungs- und Vermeidungstendenzen der drei Motive. Je niedriger die Werte sind, desto *höher* ist die Motivausprägung, da die Reaktionszeit auf entsprechende Wörter gering ausfällt. Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass das MSM ebenfalls die Erfassung des Intimitätsmotivs ermöglicht, dieses aber aufgrund seiner konzeptionellen Nähe zum Anschlussmotiv und eher geringen Relevanz im beruflichen Kontext in

dieser Arbeit ausgeklammert werden soll. Es existieren bereits einige empirische Studien, in denen die Reliabilität und Validität der reaktionszeitbasierten Motivmessung mittels MSM untersucht wurde und diese sollen im Folgenden dargestellt werden.

2.3 Empirische Befunde zum MSM

Über das MSM liegen bereits einige empirische Befunde vor, die Aufschluss über die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Messung impliziter Motive mittels Worterkennungslatenzen geben. Der folgende Abschnitt stellt eine Art „Bestandsaufnahme“ der bisherigen Ergebnisse dar.

2.3.1 Reliabilität des MSM

Die interne Konsistenz des Verfahrens wird in unterschiedlichen Studien berichtet und liegt zwischen .70 und .80 (Cronbachs α) für die Skalen Leistung, Macht und Anschluss (Eichstaedt et al., 2009). Werte in dieser Größenordnung sind gerade im Vergleich zu anderen Persönlichkeitsverfahren durchaus zufriedenstellend (Fisseni, 2004). Darüber hinaus stellt die interne Konsistenz des MSM eine deutliche Steigerung gegenüber der des TAT dar (Kap. 2.2.2.1). Es gelingt also, die zugrundeliegenden Konstrukte zuverlässiger zu erfassen.

2.3.2 Validität des MSM

Validität bezeichnet „das Maß an Genauigkeit (...), mit dem der Test dasjenige Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst, das er messen soll oder zu erfassen vorgibt.“ (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006, S. 149). Es liegen Befunde zur konstrukt- und kriterienbezogenen Validität des MSM vor, die im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

2.3.2.1 Validitätshinweise aus Anregungsexperimenten

Motive stellen zwar stabile Persönlichkeitseigenschaften dar, können aber dennoch situativ angeregt werden (z.B. Atkinson, Heyns & Veroff, 1954). So wirken beispielsweise herausfordernde Aufgaben aktivierend auf das Leistungsmotiv,

Beeinflussungssituationen hingegen auf das Machtmotiv und soziale Interaktionen auf das Anschlussmotiv. In zahlreichen Studien konnten die Anregbarkeit dieser Motive belegt und die Effekte der erhöhten Motivausprägung untersucht werden (z.B. Schultheiss, Wirth & Stanton, 2004; Shipley & Veroff, 1952). Die Anregung impliziter Motive kann auch zur experimentellen Validierung entsprechender Motivmessverfahren genutzt werden. Genau das setzte Eichstaedt (2003) um, indem er das Leistungsmotiv anregte, um diesen Effekt mit Hilfe des MSM nachzuweisen. Das Motiv wurde dabei durch eine fingierte Rückmeldung auf einen Intelligenztest induziert. Das Experiment umfasste drei Versuchsgruppen (N = 56). Die Teilnehmer der ersten Gruppe erhielten nach der Durchführung des CFT 3 (Grundintelligenztest Skala 3; Weiß, 1971) eine positive Rückmeldung bezüglich ihrer Leistung im Test. Dies sollte zu hohen Werten auf der Skala „Hoffnung auf Erfolg“ führen. Die zweite Gruppe erhielt hingegen eine negative Rückmeldung, wodurch „Furcht vor Misserfolg“ induziert werden sollte. Nachdem die beiden Experimentalgruppen diese Auskünfte erhalten hatten, bearbeiteten sie das MSM. Zusätzlich gab es eine Kontrollgruppe, die ausschließlich das MSM absolvierte. Hypothesenkonform konnte gezeigt werden, dass die Durchführung des CFT 3 in den Experimentalgruppen zu einer höheren Ausprägung des Leistungsmotivs führte als in der Kontrollgruppe. Die Leistungssituation schien sich also grundsätzlich motivanregend auszuwirken. Außerdem konnte bestätigt werden, dass bei positiver Leistungsrückmeldung die Hoffnung auf Erfolg stärker ausgeprägt war als in der Gruppe mit negativer Rückmeldung, wohingegen in dieser Gruppe die Vermeidungstendenz (Furcht) überwog (Eichstaedt, 2003). Die Anregung des Leistungsmotivs durch den Intelligenztest und der Hoffnung- und Furchtaspekte durch entsprechende Rückmeldungen konnte somit durch das MSM gemessen werden. Dies stellt einen deutlichen Validitätshinweis für die Leistungsmotiv-Skala des MSM dar. Das ist insofern ein sehr entscheidender Befund, als es ein deutlicher Hinweis auf die kognitionspsychologischen Annahmen ist, die hinter der MSM-basierten Motivmessung stehen. Worterkennungslatenzen scheinen tatsächlich indikativ für motivthematische kognitive Repräsentationen zu sein (Kap. 2.2.2.4.1). Die Aktivierung dieser Gedächtnisinhalte kann anhand der Motivkennwerte im MSM abgebildet werden. Der Nachweis, dass angeregte motivrelevante Inhalte sich tatsächlich in den Reaktionszeiten des MSM widerspiegeln ist ein deutlicher empirischer Hinweis auf die Validität der reaktionszeitbasierten Motivmessung. Experimente zur Anregung

des Macht- und Anschlussmotivs wurden unter Mitwirkung der Autorin in Pilotstudien ebenfalls durchgeführt und werden derzeit weiterentwickelt.

Die Messmethode des MSM wurde auch schon zur Erfassung weiterer Variablen eingesetzt. Auch aus diesen Bereichen stammen Hinweise auf die Gültigkeit der worterkennungslatenzbasierten Methode bei der Erhebung anderer Persönlichkeitsmerkmale. So führte beispielsweise die Manipulation der Selbstaufmerksamkeit dazu, dass selbstbezogene Wörter im Vergleich zu neutralen schneller erkannt wurden (Eichstaedt & Silvia, 2003). Auch via Fragebogen erfasste interindividuelle Unterschiede in der Selbstaufmerksamkeit ließen sich so nachweisen. Es konnte ebenfalls gezeigt werden, dass die kognitive Voraktivierung bestimmter Konzepte durch eine entsprechende Instruktion zu kürzeren Reaktionszeiten auf dazugehörige Wörter führt (Eichstaedt, 2002).

Insgesamt ergeben sich also deutliche Hinweise darauf, dass mittels Worterkennungslatenzen kognitive Repräsentationen bestimmter Persönlichkeitskonzepte gemessen werden können. Dass das MSM tatsächlich implizite Motive misst und nicht nur rein situativ angeregte Themen, muss jedoch auf anderem Wege gezeigt werden. Eine naheliegende Methode ist die Überprüfung der konvergenten Validität zu anderen Motivmessverfahren.

2.3.2.2 Konvergente Validität

Die konvergente Validität eines Messinstrumentes wird anhand von „Korrelationen mit Tests gleicher oder ähnlicher Gültigkeitsbereiche ermittelt“ (Bühner, 2006, S. 39). Wenn man ein neues Verfahren zur Messung impliziter Motive entwickelt, so sollte es entsprechend mit dem klassischen und meist verwendeten Verfahren korrelieren, das sich vor allem durch seine hohe prädiktive Validität auszeichnet. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden anhand einer Stichprobe von 80 Studierenden die Zusammenhänge zwischen TAT- und MSM-basierten Motivkennwerten untersucht (Eichstaedt et al., 2009). Beim TAT wurden gemäß dem Manual von Winter (1994) nur Motivgesamtwerte (Leistung, Macht und Anschluss) erhoben, da der Auswertungsschlüssel keine Differenzierung von Hoffnung- und Furchtkomponenten erlaubt. Entsprechend wurden auch beim MSM Gesamtwerte gebildet, indem der Mittelwert aus Annäherungs- und Vermeidungstendenz des jeweiligen Motivs berechnet wurde

(„Gesamtmotiv“, s. auch Kap. 3.1.1.2.2). Die Probanden bearbeiteten beide Verfahren in randomisierter Reihenfolge und es wurde eine negative Korrelation zwischen den sich entsprechenden Motiven der beiden Verfahren vorhergesagt. Es sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass negative Korrelationen positive Zusammenhänge bedeuten, denn je höher die Motivausprägung eines Probanden ist, desto geringer sind dessen Reaktionszeiten im MSM. Hypothesenkonform lagen die Korrelationen zwischen TAT und MSM bei $r = -.46$ ($p < .01$) für das Leistungsmotiv, $r = -.34$ ($p < .01$) für das Machtmotiv und ebenfalls $r = -.34$ ($p < .01$) für das Anschlussmotiv (Eichstaedt et al., 2009, S. 12). Die Kennwerte unterschiedlicher Motive korrelierten hingegen erwartungsgemäß nicht signifikant zwischen den Verfahren. Die ermittelten Zusammenhänge stellen einen bemerkenswerten Befund dar, denn der Nachweis konvergenter Validität zum TAT ist bei anderen neu entwickelten Verfahren in vielen Fällen gar nicht, nur in sehr geringem Umfang oder nur unter Anreigungsbedingungen gelungen (Kap. 2.2.2). Die Korrelationen zwischen TAT und MSM sind zwar auf den ersten Blick eher gering, allerdings korrelieren TAT-Motivkennwerte, die mit Hilfe unterschiedlicher Auswertungsschlüssel gewonnen wurden, auch nicht bedeutend höher miteinander (z.B. Winter, 1991). Der obige Befund ist somit ein deutlicher Hinweis darauf, dass mit dem MSM auch tatsächlich implizite Motive gemessen werden.

2.3.2.3 Diskriminante Validität

Diskriminante Validität wird anhand von „Korrelationen mit Tests anderer Gültigkeitsbereiche ermittelt“ (Bühner, 2006, S. 39). Ein entscheidendes Merkmal impliziter Motive ist, dass sie nicht oder kaum mit per Fragebogen erfassten expliziten Motiven zusammenhängen (Kap. 2.1.4.1). Da es sich um konzeptionell unterschiedliche Motivdimensionen handelt, sollten mittels indirekter Verfahren erfasste Motive per definitionem nicht mit selbstzugeschriebenen korrelieren (McClelland et al., 1989). Eichstaedt (2005b) konnte entsprechend zeigen, dass in einer Stichprobe von 57 Studierenden keine signifikanter Zusammenhang zwischen dem MSM-basierten Leistungsmotiv und der AMS (explizites Leistungsmotiv; Gjesme & Nygard, 1970) bestand. Ein erster Nachweis diskriminanter Validität bezüglich des MSM-Leistungsmotivs konnte somit erbracht werden.

2.3.2.4 Prädiktive und inkrementelle Validität

Untersuchungen zur prädiktiven Validität des MSM wurden im Rahmen eines Assessment Centers (AC) der Nordakademie, Hochschule der Wirtschaft in Elmshorn, durchgeführt (Eichstaedt, 2003; Eichstaedt et al., 2009). Es wurde überprüft, inwiefern das MSM geeignet ist, die Leistung von Absolventen der Hochschule im AC sowie deren Diplomnoten vorherzusagen. Dass implizite Motive prädiktiv bezüglich beruflichen Erfolgs sind, konnte bereits in zahlreichen Studien nachgewiesen werden (zusammenfassend: Spangler, 1992; Kap. 2.4). Die Hypothesen in oben genannter Studie waren, dass die Ergebnisse im AC durch ein hohes Machtmotiv und ein eher niedriges Anschlussmotiv vorhergesagt werden, die Diplomnoten hingegen durch ein hohes Leistungsmotiv. An der Untersuchung nahmen 53 Studierende der Nordakademie teil, die das MSM und das AC nacheinander innerhalb einer Woche absolvierten. Die Abschlussnoten der Teilnehmer wurden ein halbes Jahr später erfasst. Insgesamt konnten die Hypothesen bestätigt werden. Die Leistung der Studierenden im AC wurde umso besser eingeschätzt, je höher ihr Machtmotiv und je geringer ihr Anschlussmotiv ausgeprägt war. Dabei klärten beide Motive über Intelligenz, gemessen mit dem IST-2000 (Amthauer, Brocke, Liepmann & Beauducel, 1999), hinaus zusätzliche Varianz auf. Die erklärte Varianz konnte gegenüber Intelligenz ($R^2 = .08$, $p = .04$) durch das Machtmotiv um $R^2 = .07$ ($p = .04$) und durch das Anschlussmotiv zusätzlich um $R^2 = .07$ ($p = .05$) gesteigert werden (Eichstaedt, 2003, S. 153).

Somit wurden deutliche Belege für die prädiktive Validität des MSM insbesondere im Kontext der Personalauswahl erbracht. Reaktionszeitbasiert erfasste implizite Motive sagen Erfolg im Assessment Center und im Studium sogar nach Kontrolle eines wichtigen Einflussfaktors wie Intelligenz vorher. Motive weisen somit inkrementelle Validität gegenüber Intelligenz auf.

2.3.3 Zusammenfassung der bisherigen empirischen Befundlage

Insgesamt konnten bereits vielversprechende Befunde für das MSM erbracht werden. Grundsätzlich erweist sich die reaktionszeitbasierte Erfassung impliziter Motive als durchführungs- und auswertungsobjektiv. Darüber hinaus wird über mehrere Studien hinweg eine befriedigende interne Konsistenz des Verfahrens erreicht, insbesondere im Vergleich zu anderen Erhebungsmethoden. Die Vorhersage von Leis-

tungskriterien über sechs Monate hinweg spricht zudem für die Stabilität mittels MSM erfasster Motive. Des Weiteren konnten bisher erste deutliche Evidenzen bezüglich der konvergenten, diskriminanten, prädiktiven und inkrementellen Validität des Verfahrens erbracht werden. Es spricht einiges dafür, dass das MSM auch tatsächlich implizite Motive misst. Es erscheint daher lohnenswert, die Eignung der Methode anhand weiterer Validierungsstudien noch eingehender zu untersuchen. Dies ist das Ziel in der vorliegenden Arbeit. Dabei soll insbesondere die Eignung des MSM zur Messung impliziter Motive im Rahmen der Personalauswahl überprüft werden. Es wird ein starker Fokus auf dieses Anwendungsgebiet gelegt, weil gerade diese eher unbewussten Motivkonstrukte von entscheidender Bedeutung für Karriereverläufe und Berufserfolg sind. Diesem Umstand soll daher im folgenden Kapitel gesonderte Aufmerksamkeit gewidmet werden.

2.4 Vorhersagekraft impliziter Motive bezüglich Leistung und Berufserfolg

Implizite Motive sind wichtige Persönlichkeitsmerkmale, die Verhalten steuern. Die Vorhersagekraft dieser Konstrukte bezüglich individueller Leistungen und insbesondere ihre Bedeutung im beruflichen Kontext wurden und werden sehr intensiv untersucht und stellen Schwerpunkte der Motivforschung dar. Es lässt sich auf jahrzehntelange Forschungsbemühungen zurückblicken, in denen versucht wurde, Fragen zu beantworten wie „Sind Leistungsmotivierte erfolgreicher?“ oder „Was macht eine erfolgreiche Führungskraft aus?“. Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die bisherigen Ergebnisse gegeben. Die Verhaltensrelevanz impliziter Motive ist schließlich ein entscheidendes Kriterium für deren Bedeutsamkeit und somit für die Notwendigkeit, sie zu messen.

2.4.1 Implizite Motive und Leistung

Studien zur Vorhersagekraft impliziter Motive hinsichtlich Leistungskriterien wurden vorrangig in Bezug auf das Leistungsmotiv durchgeführt. Einen Überblick über derartige Studien bietet eine Metaanalyse von Spangler (1992), die zeigte, dass sich das üblicherweise mittels TAT erfasste Leistungsmotiv als prädiktiv für Ausdauerverhalten, Ergebnisse in Leistungstests uvm. erwies. Dabei sind implizite Motivmaße be-

züglich ihrer Vorhersagekraft Fragebogenmaßen in vielen Bereichen deutlich überlegen.

Biernat (1989) untersuchte Auswirkungen des Leistungsmotivs auf die Anzahl gelöster Mathematikaufgaben und konnte einen positiven Zusammenhang nachweisen. McClelland und Koestner (1992) berichteten von positiven Effekten des Leistungsmotivs (TAT) auf die Ausdauer bei der Bearbeitung von Aufgaben, Anspruchsniveau- und Zielsetzungen sowie verschiedene andere Leistungsmaße. Leistungsmotivierte erwiesen sich auch als kreativer bei der Lösung eines Konstruktionsproblems, allerdings nur, wenn sie Rückmeldungen über ihre Leistung erhielten (Fodor & Carver, 2000). Nicht nur TAT-basierte Motivmaße sind bezüglich Leistungskriterien prädiktiv valide. Anhand des per Gittertechnik erfassten Leistungsmotivs, nicht jedoch anhand des Macht- oder Anschlussmotivs, konnte die Anzahl der Fehler in einer komplexen Reaktionsaufgabe vorhergesagt werden (Sokolowski et al., 2000). Die Vorhersage von Leistungen in einem Konzentrationstest gelang mittels des IAT-basierten Leistungsmotivs, allerdings nur unter der Bedingung, dass die Probanden Feedback erhielten (Brunstein & Schmitt, 2004). Hier deutet sich ein bereits erwähnter Befund an (Kap. 2.1.1 + 2.1.4.3): Für den Zusammenhang zwischen Leistungsmotiv und Leistungskriterien sind situative Anreize entscheidend. Es besteht keine einfache Beziehung zwischen Motiv und Verhalten, vielmehr brauchen Personen mit einem hohen Leistungsmotiv bestimmte Anreize, wie z.B. mittlere Aufgabenschwierigkeit und Feedback, um motiviert zu sein (McClelland, 1980). Wenn man diese situativen Umstände berücksichtigt, lassen sich wesentlich höhere Korrelationen zwischen Leistungsorientierung und entsprechendem Verhalten finden (Spangler, 1992).

Nicht nur passende Anreize sind wichtig für die prädiktive Validität impliziter Motive, sondern auch die Ausprägung der Annäherungs- und Vermeidungstendenz. So erbrachten beispielsweise in der oben genannten Studie von Sokolowski et al. (2000) Personen mit hoher Hoffnung auf Erfolg signifikant bessere Leistungen als diejenigen, bei denen die Furcht vor Misserfolg überwog. Abele et al. (Abele, Andrä & Schute, 1999) konnten zeigen, dass Universitätsabsolventen mit geringer Furcht vor Misserfolg nach dem Studium schneller eine Stelle fanden als bei hoher Vermeidungstendenz. Für gute Leistungen scheint also nicht nur ein ausgeprägtes Leistungsmotiv bedeutsam zu sein, sondern auch ein Überwiegen der Erfolgsoversicht

bzw. keine allzu hohe Angst, zu versagen. Aus diesem Grund scheint eine differenzierte Erhebung und Berücksichtigung der beiden Motivkomponenten sinnvoll.

Insgesamt erweist sich das implizite Leistungsmotiv als guter Prädiktor für Anstrengung und Leistungsverhalten, wobei dreierlei Aspekte zu berücksichtigen sind: Erstens brauchen Leistungsmotivierte passende Anreize und zweitens ist die Hoffnung auf Erfolg der entscheidende „Motor“ für Leistungsverhalten. Dagegen wirkt sich die Furcht vor Misserfolg eher hemmend aus. Drittens bezieht sich die Vorhersagekraft des Motivs vorrangig auf operantes Verhalten, also selbstinitiiertes Handeln weitgehend ohne soziale Anreize. Das ist auch der Grund, weshalb implizite Motive von besonderer Bedeutung für Berufserfolg sind. Dieser beruht schließlich im Wesentlichen auf Verhalten, das aus eigenem Antrieb und auch ohne externe Impulse und Belohnungen gezeigt wird.

2.4.2 Implizite Motive und Berufserfolg

Schon früh war es das Bestreben der Forscher, Leistungen nicht nur in einfachen Aufgaben und Laborsituationen vorherzusagen, sondern in realen Lebenssituationen und insbesondere im beruflichen Kontext. Auch hier wurde vornehmlich das Leistungsmotiv untersucht. Personen mit hoher Leistungsorientierung zeigen verstärkt Engagement und die notwendigen Verhaltensweisen, um beruflich erfolgreich sein zu können, etwa Durchhaltevermögen, Leistungswillen und den ständigen Wunsch nach Verbesserung (Collins, Hanges & Locke, 2004).

In einer Überblicksstudie (Johnson, 1990) zeigten sich in 20 von 23 Untersuchungen Zusammenhänge zwischen unternehmerischem Verhalten und dem impliziten Leistungsmotiv. Hoch Leistungsmotivierte wählen eher unternehmerische Berufe und zeigen dort auch bessere Leistungen. Die durch das Motiv aufgeklärte Varianz bezüglich Berufserfolgs war zwar eher gering ($R^2 = .04-.06$, Collins et al., 2004, S. 113), derartige Zusammenhänge wurden aber in zahlreichen Studien gefunden. Das Leistungsmotiv scheint nicht der einzige, aber dennoch ein wichtiger Einflussfaktor auf Karriereverläufe zu sein. McClelland und Franz (1992) berichteten, dass das implizite, nicht jedoch das explizite Leistungsmotiv Berufserfolg, gemessen über Einkommen, in unterschiedlichen Berufsgruppen über einen Zeitraum von zehn Jahren vorhersagte. Das Machtmotiv in Verbindung mit hoher Selbstkontrolle erwies sich

als prädiktiv für die spätere Arbeitsmenge bzw. -komplexität, nicht jedoch für das Einkommen. In einer weiteren Studie konnte gezeigt werden, dass Landwirte und Kleinunternehmer mit ausgeprägter Leistungsorientierung höhere Ertragszuwächse erzielten als ihre Kollegen mit eher geringem Leistungsmotiv. Deren wirtschaftliches Wachstum stagnierte über einen Zeitraum von fünf bis sieben Jahren eher oder war sogar rückläufig (Singh, 1979). Dieser Zusammenhang konnte hingegen mit selbst-zugeschriebenen, also per Fragebogen erfassten Motiven nicht gefunden werden.

Eine der eindrucksvollsten Studien zum Einfluss impliziter Motive auf Berufserfolg stammt von McClelland und Boyartzis (1982). In einer Langzeituntersuchung wurden bei 237 Managern zunächst deren implizite Motive mittels TAT und schließlich ihr beruflicher Erfolg acht und sogar 16 Jahre später erhoben. Der Fokus lag dabei auf einer bestimmten Motivkombination, von der McClelland annahm, dass sie beruflichem Erfolg von Führungskräften zugrunde liegt: das „Leadership Motive Pattern“ (LMP). Dies ist ein Muster aus hohem Machtmotiv bei gleichzeitig niedrigem Anschlussmotiv und hoher Selbstkontrolle („Activity Inhibition“). Es konnte tatsächlich nachgewiesen werden, dass selbstkontrollierte Manager mit hohem Streben nach Einfluss, denen es weniger darauf ankommt, gemocht zu werden, acht und sogar 16 Jahre nach der Motivmessung erfolgreicher waren als Personen ohne das LMP. Auch die Rolle des Leistungsmotivs wurde untersucht und es zeigte sich, dass Personen mit hoher Ausprägung nur in kleineren und mittleren Unternehmen erfolgreicher waren als ihre Kollegen mit niedrigem Streben nach Leistung. Nur dort ist es ihnen in dem für sie ausreichendem Maße möglich, eigenverantwortlich zu handeln und ihr individueller Leistungsbeitrag trägt entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Ist der Betrieb zu groß, so wird es notwendig, Aufgaben zu delegieren und andere zu kontrollieren. In solchen Unternehmen sind hoch Leistungsmotivierte nicht erfolgreicher als Andere. Es fällt ihnen schwer, Verantwortung zu übertragen und Sachprobleme nicht selbst lösen zu können (Krug & Kuhl, 2006). Dies gelingt eher Personen mit hohem Machtmotiv, die entsprechend in höhere Managementebenen aufsteigen, in denen es vornehmlich darauf ankommt, Menschen zu führen (McClelland & Boyartzis, 1982).

Die hohe Bedeutung des Machtmotivs für Unternehmens- bzw. Führungserfolg wird in vielen weiteren Studien berichtet (z.B. Cummin, 1967; McClelland & Burnham,

1976). Auch für die Leistung von amerikanischen Präsidenten schien dieses Motiv ein bedeutsamer Prädiktor zu sein, und zwar noch stärker als das Leistungs- und Anschlussmotiv (Spangler & House, 1991). Stahl (1983) konnte zeigen, dass Manager im Vergleich zu anderen Berufsgruppen meist durch eine Kombination aus hohem Macht- und hohem Leistungsmotiv gekennzeichnet sind („managerial motivation“). Zudem erbrachten Personen mit einer derartigen Motivausprägung in seinen Studien meist bessere Leistungen als andere. Ähnliches berichtet auch Kock (1974, zit. nach Schmalt & Heckhausen, 2006). In 104 finnischen Strickwarenunternehmen wurden über einen Zeitraum von zehn Jahren fünf Kriterien ökonomischen Erfolgs erhoben und mit dem Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv in Beziehung gesetzt. Der stärkste Zusammenhang des Unternehmensfortschritts ergab sich mit einer Kombination aus Leistung plus Macht minus Anschluss. Es waren folglich diejenigen Betriebe langfristig erfolgreich, hatten also beispielsweise mehr Umsatz und Arbeitsplatzzuwachs, deren Firmenleitung ein hohes Machtmotiv sowie hohes Leistungsmotiv und eher niedriges Anschlussmotiv aufwies. Auch hier erwiesen sich also Motivmuster ähnlich dem LMP als erfolgversprechend.

Auch im beruflichen Kontext zeigt sich, dass implizite Motive erst dann verhaltenswirksam werden, wenn entsprechende Anreize vorhanden sind. Andrews (1967) verglich Aufstiegsmöglichkeiten in zwei sehr unterschiedlichen Unternehmen. Das eine war die sogenannte „Achievement-Firma“, die viele leistungsthematische Anreize wie Eigenverantwortung, herausfordernde Aufgaben sowie leistungsbezogenes Feedback bot. Demgegenüber stand die „Power-Firma“, die durch klare hierarchische Strukturen und Machtorientierung gekennzeichnet war. Leistungsmotivierte Mitarbeiter hatten in der leistungsorientierten Firma bessere Aufstiegchancen und waren dort erfolgreicher, wohingegen Personen mit hohem Machtmotiv eher in dem machtorientierten Unternehmen befördert wurden. Implizite Motive sagten also nur unter Berücksichtigung der situativen Umstände Berufserfolg vorher. Ähnlich konnte Jenkins (1994) zeigen, dass Frauen mit hohem Machtmotiv in Berufen erfolgreicher sind, die Einflussnahme auf Andere ermöglichen. Eine derartige Person-Job-Passung führt nicht nur zu besserer Leistung, sondern auch zu mehr Arbeitszufriedenheit (Jenkins, 1987, 1994). Die unterschiedlichen Motive sind folglich je nach Anforderungen des Arbeitsplatzes erfolgversprechend. Das Leistungsmotiv ist förderlich, wenn es darum geht, komplexe Probleme zu lösen, Strategien zu entwickeln und sachbezogen zu

arbeiten. Machtmotivierte erbringen gute Leistungen, wenn es ihre Aufgabe ist, Andere zu leiten, zu entwickeln, zu begeistern und sich durchzusetzen. Bei Anschlussmotivierten steht der Beziehungsaspekt im Vordergrund. Sie sind daher beispielsweise in pflegenden Berufen, bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt und bei Arbeiten im Team gut aufgehoben (Krug & Kuhl, 2006). Leistungs- und machtmotivierte Personen sind also nicht per se erfolgreich, sondern nur dann, wenn die von ihnen bevorzugten Arbeitsbedingungen gegeben sind. Nur so resultiert aus Motiven auch Motivation, die schließlich zu beruflichem Erfolg beiträgt. Selbstverständlich müssen darüber hinaus die erforderlichen intellektuellen und fachlichen Fähigkeiten sowie passenden Interessen, Werte und Einstellungen vorhanden sein (Schmitt & Brunstein, 2004). Motivation allein reicht sicher nicht aus, ist aber ein entscheidender Faktor für Berufserfolg.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für den beruflichen Erfolg, insbesondere von Führungskräften, ein hohes Machtmotiv von Vorteil zu sein scheint. Weiterhin sollten sie über ein mittleres (große Unternehmen) bzw. hohes (kleinere Organisationen) Leistungsmotiv verfügen. Das Anschlussmotiv sollte in Führungspositionen zwar in gewissem Maße vorhanden, aber nicht allzu hoch ausgeprägt sein. Schließlich muss man gerade als Vorgesetzter einerseits zwar auf Andere eingehen können, Feingefühl zeigen und unter den Mitarbeitern für Zusammenhalt sorgen, andererseits aber auch damit leben können, nicht immer „everybody’s darling“ zu sein und auch für Andere unangenehme Entscheidungen zu treffen. Letzteres fällt hoch Anschlussmotivierten häufig schwer. Sind insgesamt die situativen Umstände passend zur Motivstruktur gegeben, so tragen implizite Motive deutlich zu Leistungen und Berufserfolg bei. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die eher unbewussten Motive in der Vorhersage derartiger Kriterien den expliziten Motivdimensionen deutlich überlegen sind (McClelland & Franz, 1992; Spangler, 1992).

2.4.3 Implikationen für die Personalauswahl

Implizite Motive erweisen sich als wichtige Antriebskräfte, die im Zusammenspiel mit entsprechenden Anreizen, Werten und Fähigkeiten zu Erfolg verhelfen können. Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass es lohnenswert und sinnvoll ist, diese Persönlichkeitsmerkmale im Rahmen der Personalauswahl zu berücksichtigen. Dies wird

in der deutschen Unternehmenspraxis leider bisher eher selten getan. Meist werden ausschließlich Fragebögen zur Motiv- bzw. Motivationsmessung eingesetzt (Eichstaedt, 2005b). Neben der Gefahr sozial erwünschter Antworten gerade im Kontext der Rekrutierung besteht das Problem der geringen Vorhersagekraft expliziter Motivkonstrukte bezüglich beruflichen Vorankommens. Implizite Motivmaße sind hingegen in der Regel nicht verfälschbar, prädiktiv valide und sollten daher in der Eignungsdiagnostik neben intellektuellen Fähigkeiten und sozialer Kompetenz berücksichtigt werden.

Allerdings ist auch hier darauf zu achten, dass die Anreizstruktur der Arbeit mit den jeweiligen Motiven in Einklang steht. Ein zumindest mittelhohes Leistungsmotiv ist sicherlich in vielen Betätigungsfeldern von Vorteil, ein hohes Machtmotiv in Führungspositionen unabdingbar und ein hohes Anschlussmotiv eher in helfenden bzw. betreuenden Berufen angebracht. Bei der Personalauswahl sollte also auch das motivationale Anforderungsprofil der Arbeit berücksichtigt werden, um dazu passende individuelle Motivstrukturen zu bestimmen (Krug & Kuhl, 2006). Umfangreiche Auswahlverfahren, in denen die Motivmessung Platz finden sollte, werden meist zur Selektion von Personen mit Führungsverantwortung durchgeführt. Das in solchen Positionen erforderliche Motivprofil besteht, wie oben beschrieben, beispielsweise aus einem hohen Machtmotiv in Kombination mit einem mittelhohen Leistungs- und eher niedrig ausgeprägtem Anschlussmotiv. Eine solche dem Arbeitsumfeld angemessene Motivstruktur kann deutlich zu Arbeitszufriedenheit und -erfolg beitragen. Aufgrund der Bedeutsamkeit impliziter Motive im beruflichen Kontext erscheint es sinnvoll, diese Konstrukte im Rahmen der Personalauswahl zu messen. Dies hat die Autorin dazu veranlasst, die Validität des MSM schwerpunktmäßig im eignungsdiagnostischen Kontext zu untersuchen und den Fokus auf dieses Anwendungsgebiet zu legen.

2.5 Fragestellung und Hypothesen

Im Folgenden werden aus den in vorangegangenen Kapiteln geschilderten theoretischen Annahmen und dazu erbrachten empirischen Befunden Fragestellungen und Hypothesen abgeleitet. Zur besseren Leserlichkeit wird weitgehend darauf verzichtet, die dazugehörigen Literaturangaben zu wiederholen. Stattdessen wird auf die Kapitel verwiesen, in denen diese zu finden sind.

2.5.1 Allgemeine Fragestellung

Implizite Motive erweisen sich als wichtige menschliche Beweggründe, die Verhalten auf unterschiedliche Weise steuern (Kap. 2.1). Aufgrund ihrer hohen Vorhersagekraft bezüglich Leistung und Karriereverläufen sind gerade die eher unbewussten Motivkonstrukte insbesondere im beruflichen Kontext von Bedeutung (Kap. 2.4). Die Erfassung dieser schwer zugänglichen Persönlichkeitsmerkmale hat eine lange Tradition. Das älteste und am häufigsten verwendete Verfahren ist der TAT, der sich durch hohe prädiktive Validität auszeichnet, jedoch entscheidende methodische Mängel aufweist (Kap. 2.2.2.1). Die Nachteile projektiver Verfahren bleiben auch bei weiterentwickelten, aus dem TAT abgeleiteten Verfahren zumindest teilweise bestehen (Kap. 2.2.2.2). Ein vielversprechender Ansatz, um diese methodischen Mängel zu umgehen, sind reaktionszeitbasierte Erhebungsmethoden. Ein solches Verfahren ist der IAT, der jedoch aus den in Kap. 2.2.2.3 genannten Gründen in der vorliegenden Arbeit nicht favorisiert wird. Das MSM ist ebenfalls ein reaktionszeitbasiertes Instrument zur Erfassung impliziter Motive, dessen Messprinzip auf kognitionspsychologischen Grundlagen beruht (Kap. 2.2.2.4). Das Verfahren erweist sich als durchführungs- und auswertungsobjektiv, ökonomisch und intern konsistent. Die Ergebnisse erster vorliegender Studien sprechen auch für die Validität der Skalen Leistung, Macht und Anschluss des MSM (Kap. 2.3).

Wie in der Einleitung bereits dargelegt, ist es das Ziel der vorliegenden Arbeit, die Validität des MSM als Instrument zur Erfassung impliziter Motive über bisherige Studien hinaus zu überprüfen. Es geht also um die Frage, ob das MSM tatsächlich das implizite Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv sowie deren jeweilige Hoffnung- und Furchtkomponente misst. Aufgrund der Bedeutsamkeit dieser Motive für Berufserfolg

richtet sich der Fokus in einer der Untersuchungen schwerpunktmäßig auf diesen Anwendungsbereich.

2.5.2 Erweiterung der bisherigen empirischen Erkenntnisse und Fokussierung auf den Kontext der Personalauswahl

Zur Konstruktvalidierung des MSM sollen die bisherigen empirischen Befunde Eichstaedts (Kap. 2.3) ausgeweitet werden. Ziel ist es, umfassendere Erkenntnisse darüber zu erlangen, inwiefern es mit dem MSM gelingt, implizite Motive zu messen.

Die diskriminante Validität ist, neben der konvergenten, ein wichtiges Gütekriterium eines Messverfahrens. Ein bedeutsames definitorisches Merkmal impliziter Motive ist, dass sie sich konzeptionell von expliziten, also selbstberichteten, Motivkonstrukten unterscheiden und klar davon abzugrenzen sind (Kap. 2.1.4). Aus motivtheoretischer Sicht sind implizite und explizite Motive weitgehend unabhängige Motivdimensionen, die durch unterschiedliche Anreize angeregt werden und verschiedene Arten von Verhalten vorhersagen. Demzufolge sollten implizite und explizite Motivmaße nicht miteinander korrelieren. Hinweise zur diskriminanten Validität konnten beim MSM bisher nur in Bezug auf die Skala zum Leistungsmotiv erbracht werden. Die Skalen zum Macht- und zum Anschlussmotiv sollten jedoch auch von Selbstbericht-Skalen abgegrenzt werden. Daher wird in der vorliegenden Untersuchung die diskriminante Validität zwischen MSM und einem Motivfragebogen (PRF) überprüft. Zusätzlich soll sich die Abgrenzung nicht nur auf explizite Motive, sondern auch andere per Fragebogen erfasste Persönlichkeitsdimensionen beziehen, die dem Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv inhaltlich nahe sind. Daher werden die Untersuchungen zur diskriminanten Validität ausgeweitet, indem die Zusammenhänge zwischen den drei Motiven und den „Big 5“ (Borkenau & Ostendorf, 1993) analysiert werden. Diese fünf Persönlichkeitsdimensionen sollten aufgrund ihres expliziten Charakters nicht mit den MSM-Skalen korrelieren (Schultheiss & Brunstein, 2001; zur genaueren Beschreibung der Skalen siehe Kap. 3.1.2.3).

Neben der Abgrenzung impliziter Motive zu expliziten Konstrukten ist es wichtig, auch die Zusammenhänge zwischen MSM-basierten Motiven und anderen impliziten Motivmaßen zu untersuchen. Die konvergente Validität zwischen MSM und TAT (Kap. 2.3.2.2) ist ein sehr bedeutsamer empirischer Befund, da der TAT zur Motiv-

messung die längste Tradition hat, am häufigsten verwendet und sehr umfangreich erforscht wurde (Rheinberg, 2004; Kap. 2.2.2.1). Zusammenhänge mit diesem vorhersagekräftigen Verfahren sind wichtige Kriterien für die Validität neu entwickelter Messmethoden. Ein erster Nachweis konvergenter Validität zwischen MSM und TAT ist bereits gelungen (Eichstaedt et al., 2009). Derartige Zusammenhänge mit dem „Klassiker“ konnten bei vielen anderen neu entwickelten Verfahren nicht oder nur unter sehr speziellen Bedingungen nachgewiesen werden (Kap. 2.2.2). Dieser wichtige Validierungsbefund zum MSM soll daher in einer zweiten, unabhängigen Studie repliziert werden. Zusätzlich werden die Zusammenhänge mit einem weiteren Verfahren zur Erfassung impliziter Motive untersucht (s.u.).

Die Befunde zur konvergenten Validität sollen über die oben genannte Studie von Eichstaedt et al. (2009) hinaus ausgeweitet werden. Eine Konstruktvalidierung umfasst schließlich nicht nur die Überprüfung von Zusammenhängen mit Verfahren, die dasselbe Merkmal messen wie das zu untersuchende Messinstrument, sondern auch mit anderen konstruktnahen und inhaltsverwandten Skalen. Es geht um die **„Einbettung“** des mit einem Test erfassten Konstruktes **in das nomologische Netzwerk** anderer, und zwar teils inhaltlich ähnlicher und teils völlig ‚artfremder‘ Konstrukte“ (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006, S. 158; Hervorhebungen im Original). Ziel ist es, stärker als durch bisherige Studien dem Anspruch einer umfassenden und breit angelegten Validierung des MSM gerecht zu werden. Aufgrund der hohen Bedeutung impliziter Motive im beruflichen Kontext stellt sich die Frage, ob das MSM geeignet ist, gerade im Rahmen der Personalauswahl diese Konstrukte valide zu erfassen. Der Fokus der Analysen richtet sich daher auf dieses Anwendungsgebiet und zur Validierung sollen im Wesentlichen konstruktnahe Verfahren berücksichtigt werden, die eignungsdiagnostisch relevant sind. Es findet entsprechend eine deutliche Ausweitung des nomologischen Netzwerkes über bisherige Verfahren (TAT, AMS; Kap. 2.3) hinaus statt.

Zur Eignung des MSM im eignungsdiagnostischen Kontext sollte neben konvergenter Validität zu anderen Auswahlverfahren auch prädiktive Validität bezüglich der Vorhersage bestimmter Leistungskriterien gegeben sein. In zahlreichen empirischen Untersuchungen konnte belegt werden, dass implizite Motive mit Leistungsverhalten zusammenhängen und beruflichen Erfolg vorhersagen (Kap. 2.4). Dadurch werden

sie zu bedeutsamen Konstrukten im Rahmen der Personalauswahl. Auch das MSM erwies sich als valide bezüglich der Vorhersage von Leistungen im AC und Studien-erfolgs (Kap. 2.3.2.4). Diese Befunde sollen aufgrund ihrer Bedeutsamkeit in der vorliegenden Untersuchung anhand einer anderen Stichprobe in einem späteren AC repliziert werden.

Insgesamt wird die Konstruktvalidierung des MSM über bisherige Studien hinaus stark ausgeweitet. Die Befunde zur diskriminanten Validität sollen zu diesem Zweck vervollständigt werden, indem alle Motivskalen des MSM von expliziten Konstrukten abgegrenzt werden. Die konvergente Validität soll über den TAT hinaus und mit eindeutiger Ausrichtung auf das Anwendungsfeld der Personalauswahl überprüft werden, da implizite Motive im beruflichen Kontext hohe Verhaltensrelevanz besitzen. Eine Validierungsstudie im Rahmen der Eignungsdiagnostik existiert nach dem Wissen der Autorin in Bezug auf kein anderes Verfahren zur Motivmessung und in derartigem Umfang auch nicht für das MSM. Es ist eine in der bisherigen Motivforschung neuartige Untersuchung, die sowohl Erkenntnisse über die Validität des MSM, als auch über die Beschaffenheit impliziter Motive bringen soll. Hinter all diesen Vorhaben steht das übergreifende Ziel, dem Anspruch einer Konstruktvalidierung des MSM innerhalb eines umfangreichen und inhaltlich relevanten nomologischen Netzwerks gerecht zu werden.

2.5.3 Inhaltliche Hypothesen zur Konstruktvalidierung des MSM

Die obigen übergreifenden Fragestellungen sollen nun anhand konkreter inhaltlicher Hypothesen spezifiziert werden. Diese Vorhersagen leiten sich aus den im Vorangegangenen geschilderten theoretischen Annahmen und bisherigen empirischen Erkenntnissen ab. Im Sinne der Übersichtlichkeit wird auf ein allzu starkes Spezifizierungsniveau verzichtet und die Hypothesen werden, sofern es inhaltlich sinnvoll ist, teilweise übergreifend formuliert. Sie enthalten somit Annahmen zu verschiedenen inhaltlich verwandten Zusammenhängen, die später anhand mehrerer Analysen überprüft werden. Die Hypothesen beziehen sich sowohl auf die innere Struktur des MSM als auch auf Beziehungen zu anderen Verfahren und Kriterien. Es handelt sich also um Annahmen zur Konstruktvalidierung des MSM, die alle gängigen Validitätsarten wie konvergente und diskriminante Validität umfasst (Amelang & Schmidt-

Atzert, 2006). Es werden insgesamt den theoretischen Annahmen entsprechende Zusammenhänge mit konstruktiven Verfahren bzw. keine Korrelationen mit expliziten Maßen erwartet, da diese eine andere Ebene der Persönlichkeit widerspiegeln (Kap. 2.1.4.1 + 2.3.2.3). Da es sich bei den MSM-Scores um Reaktionszeiten handelt, spiegeln negative Korrelationen positive Zusammenhänge wider und umgekehrt (Kap. 2.3.2.2). Um möglichst wenige Missverständnisse aufkommen zu lassen, werden im Folgenden positive Zusammenhänge als „gleichsinnig“ bezeichnet und negative als „gegensinnig“.

2.5.3.1 Unabhängigkeit der Motive und Motivkomponenten

In den gängigen Motivtheorien wird eine klare konzeptionelle Abgrenzung zwischen dem Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv vorgenommen (z.B. Atkinson, 1964; Heckhausen & Heckhausen, 2006a; McClelland, 1985a). Die Frage, ob diese drei Motive abhängig oder unabhängig voneinander sind, wird in der einschlägigen Literatur allerdings kaum explizit thematisiert und lässt sich daher anhand dessen nur schwer beantworten. Es wurde jedoch von vielen möglichen Kombinationen der drei Motive berichtet, die mehr oder weniger häufig vorkommen (Krug & Kuhl, 2006). Dabei kann keines, eines oder es können auch zwei der Motive dominant sein. Daher liegt die Vermutung nahe, dass das Streben nach Leistung, Macht und Anschluss weitgehend unabhängig voneinander sind. Dafür spricht auch die motivspezifische Anregbarkeit und Verhaltensvorhersage (Kap. 2.1.4). Es wird daher angenommen, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Skalen „Leistung“ (LM), „Macht“ (MM) und „Anschluss“ (AM) des MSM besteht. Die Annäherungs- und Vermeidungstendenz sind aus theoretischer Sicht ebenfalls unabhängige Komponenten jedes Motivs (Boerkaerts, 1986; Sokolowski, 1992; Kap. 2.1.2). Es wird demzufolge auch hier kein signifikanter Zusammenhang der jeweiligen Hoffnung- und Furcht-Skalen des MSM erwartet.

2.5.3.2 Konvergente Validität: TAT

Zur Bestimmung der konvergenten Validität des MSM ist es naheliegend, die Zusammenhänge mit dem TAT zu betrachten. Es sollen die Befunde vorangegangener Studien repliziert werden (Kap. 2.3.2.2).

Hypothese 1:

Es bestehen gleichsinnige Zusammenhänge zwischen den Skalen LM, MM und AM des MSM und den entsprechenden Motivskalen des TAT.

Ein weiteres Verfahren zur Erfassung des impliziten Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivs ist der Motiv-Index (MIX; Scheffer & Sarges, 2009), eine computerbasierte und weiterentwickelte Version des Operanten Motiv-Tests (OMT; Scheffer, 2005). Entsprechende Zusammenhänge zwischen den Skalen des MIX und denen des MSM werden erwartet.

Hypothese 2:

Es bestehen gleichsinnige Zusammenhänge zwischen den Skalen LM, MM und AM des MSM und den entsprechenden Motivskalen des MIX.

2.5.3.3 Konvergente Validität: Weitere konstruktnahe Verfahren

Um den Ansprüchen einer umfassenden Konstruktvalidierung gerecht zu werden, sollen nicht nur die Zusammenhänge zu anderen Erhebungsmethoden für implizite Motive untersucht werden, sondern auch zu weiteren konstruktnahen Verfahren. Dabei sollte es sich ebenfalls um indirekt messende Instrumente handeln, da keine Zusammenhänge mit selbstberichteten Konstrukten zu erwarten sind (Kap. 2.1.4.1). Die Korrelationen mit anderen Verfahren sollten den theoretischen Annahmen zum Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv entsprechen. Die in die Untersuchungen einbezogenen Erhebungsinstrumente sind in diesem Fall:

- der „Revidierte Deutsche CPI“ (California Personality Inventory; Weinert & Gough, 2000), ein Instrument zur Feststellung von Führungskompetenz (Anmerkung: Der CPI ist zwar ein Fragebogen, aber durch die empirische Itembildung weit verfälschungsresistenter; er spiegelt in gewissem Sinne das Fremdbild über eine Person wider; vgl. Kap. 3.1.2.3.3.),
- der ViQ (Visual Questionnaire; Scheffer & Loerwald, 2008), bei dem Persönlichkeitsmerkmale indirekt anhand der Interpretation visueller Zeichen erfasst werden und

- der LAsO (Lernen, Anwenden, systematisch Ordnen; Giordano & Litzenberger, 2008), ein verhaltensbasierter Leistungstest zur Erfassung von Arbeits- und Lernverhalten sowie Merkfähigkeit.

Die erwarteten Zusammenhänge dieser Verfahren mit den Skalen des MSM werden im Folgenden aufgeführt.

2.5.3.3.1 Zusammenhänge zwischen den Leistungsmotiv-Skalen und konstrukt-nahen Verfahren

Leistungsmotivierte Personen zeichnen sich durch ein Streben nach Erfolg, Effizienz und ständiger Weiterentwicklung aus und legen großen Wert auf Eigenständigkeit, eigenverantwortliches Handeln sowie Zielorientierung und Fehlerfreiheit (Kap. 2.1.1). Aufgrund ihrer hohen Erfolgsorientierung sollten sie eher rational und aufgabenorientiert und weniger beziehungsorientiert sein. Entsprechende Zusammenhänge der Skala LM mit anderen Verfahren, die die genannten Merkmale indirekt erfassen, sollten sich daher feststellen lassen. Zu beachten ist dabei die Unterscheidung zwischen Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Misserfolg, die unterschiedlich zum Ausdruck kommen (Kap. 2.1.2) und daher voneinander abweichende Zusammenhänge zu den anderen Instrumenten aufweisen sollten. Die Hoffnung auf Erfolg geht mit Erfolgsoptimismus und positivem Umgang mit Leistungssituationen einher (Kap. 2.1.2). Dies kann auch tatsächlich zu besseren Leistungen führen. Menschen mit hoher Hoffnung auf Erfolg schnitten beispielsweise in einer Reaktionsaufgabe besser ab, als diejenigen, bei denen die Furcht vor Misserfolg überwog (Sokolowski et al., 2000). Entsprechend werden positive Zusammenhänge der Annäherungstendenz mit leistungsbezogenen Skalen erwartet. Die Furcht vor Misserfolg stellt hingegen eher eine Art „Hemmschuh“ dar (Kap. 2.4). Hoch Misserfolgsmotivierte hatten beispielsweise nach dem Studium mehr Probleme, eine Stelle zu finden, als Personen mit geringer Vermeidungstendenz (Abele et al., 1999). Daher sollte die Furcht vor Misserfolg eher in negativem Zusammenhang mit leistungsrelevanten Konstrukten stehen. Sowohl die leistungsbezogene Annäherungs-, als auch die Vermeidungstendenz gehen mit Fehlervermeidung und somit auch geringer Fehleranzahl in Leistungstests einher (z.B. Sokolowski et al., 2000, Kap. 2.4.1).

Hypothese 3:

Die Skala „Hoffnung auf Erfolg“ (LM-H) des MSM steht in gleichsinnigen Zusammenhängen mit den leistungs- und erfolgsbezogenen Skalen des CPI und den Skalen im ViQ, die für rationales, logisches, strukturiertes und fortschrittsorientiertes Denken stehen (z.B. „Thinking“, „Sensing“, T-Typen, weniger Feeling und F-Typen). Außerdem finden sich gleichsinnige Zusammenhänge mit den Skalen der Zielerreichung und Arbeitshaltung des LasO sowie gegensinnige mit der Fehleranzahl.

Hypothese 4:

Bezüglich der Skala „Furcht vor Misserfolg“ (LM-F) werden ebenfalls die in Hypothese 3 beschriebenen Zusammenhänge mit dem CPI und dem ViQ erwartet, jedoch in Bezug auf den CPI in gegensinniger Richtung. Ebenso wird angenommen, dass die Fehler im LasO auch mit zunehmender Fehlervermeidungstendenz abnehmen.

2.5.3.3.2 Zusammenhänge zwischen den Machtmotiv-Skalen und konstruktnahen Verfahren

Hoch Machtmotivierte haben ein starkes Bedürfnis, Einfluss auf Andere auszuüben und sich durchzusetzen (Kap. 2.1.1 + 2.4.2). Es fällt ihnen vergleichsweise schwer, nachzugeben und zurückzustecken. Entsprechend konnte Terhune (1968) zeigen, dass sie in experimentellen Spielsituationen gewinnorientiert sowie wenig kooperativ waren und konflikträchtige Spiele bevorzugten. Dies lässt vermuten, dass sie wenig sozial angepasst und wenig normorientiert sind. Die Motivkomponenten Hoffnung auf Macht und Furcht vor Machtverlust werden in der Literatur kaum thematisiert und es lassen sich daraus kaum Annahmen zu unterschiedlichen Zusammenhängen der Annäherungs- und Vermeidungstendenz mit anderen Variablen ableiten. Grundsätzlich sind Personen mit hoher Hoffnung auf Macht dadurch gekennzeichnet, dass sie Zutrauen in die eigene Durchsetzungsfähigkeit haben und aktiv Einfluss ausüben möchten (Kap. 2.1.2). Sie finden sich entsprechend häufig in Führungspositionen (Stahl, 1983; Kap. 2.4.2). Aufgrund dessen lässt sich vermuten, dass sie durch hohe Dominanz, Extraversion, Entschlossenheit und Kritikfähigkeit gekennzeichnet sind. Personen mit Furcht vor Machtverlust fehlt das Vertrauen in die eigenen Einflussmöglichkeiten sowie in ihre Durchsetzungsfähigkeit und sie haben Angst vor Gegenwehr (Schmalt & Heckhausen, 2006; Kap. 2.1.2). Es sollten daher keine Zusammenhänge mit Dominanz und Kritikfähigkeit bestehen. Die Hoffnung auf Macht geht mit

hoher Wirkungsorientierung und dem Wunsch zu führen einher. Machtmotivierte wählen aufgrund dessen beispielsweise häufig einflussreiche Berufe (Stahl, 1983; Kap. 2.4.2). Dies sollte sich auch in der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur widerspiegeln. Es lassen sich folgende Hypothesen zum Machtmotiv ableiten:

Hypothese 5:

Die Skala MM steht in gegensinnigem Zusammenhang mit der Skala „Soziale Anpassung“ des CPI.

Hypothese 6:

Die Skala „Hoffnung auf Macht“ (MM-H) steht in gleichsinnigen Zusammenhängen mit den Skalen „Dominanz“ und „Rationalität/Intuition“ (Konflikt- und Kritikfähigkeit) des CPI sowie dem NT-Typ (hohe Wirkungsorientierung) und dem „Need for Stimulation“ (Extraversion) des ViQ.

Es werden keine Zusammenhänge des Machtmotivs mit dem LAsO erwartet, da objektive Leistungskriterien nicht direkt vom Machtmotiv, sondern im Wesentlichen vom Leistungsmotiv beeinflusst werden (Kap. 2.4.1).

2.5.3.3.3 Zusammenhänge zwischen den Anschlussmotiv-Skalen und konstruktiven Verfahren

Anschlussmotivierte haben ein starkes Bedürfnis nach Geselligkeit, sozialem Kontakt und harmonischen Beziehungen. Sie versuchen daher, Konflikte und Wettbewerb zu vermeiden (Kap. 2.1.1) und sollten entsprechend sozial angepasst sein. Menschen mit hoher Hoffnung auf Anschluss haben Zutrauen in die eigenen sozialen Fähigkeiten, sind selbstsicher und aufgeschlossen im Umgang mit anderen (z.B. Sokolowski & Schmalt, 1996; Kap. 2.1.2). Es lassen sich daher hohe Werte in entsprechenden Skalen sozialer Offenheit erwarten. Furcht vor Zurückweisung geht eher mit Zurückhaltung und Unsicherheiten im sozialen Miteinander einher. So fühlten sich beispielsweise Personen mit hoher anschlussbezogener Vermeidungstendenz in sozialen Situationen hilflos und interpretierten mehrdeutige Signale anderer eher als Zurückweisung (Sokolowski & Schmalt, 1996). Im Gegensatz zu Personen, bei denen die Hoffnungskomponente überwiegt, sollten sie entsprechend geringe Ausprägungen auf Skalen haben, die soziales Geschick widerspiegeln. Sowohl bei der Annähe-

rungs- als auch bei der Vermeidungstendenz spielen zwischenmenschliche Kontakte eine große Rolle. Menschen mit hoher Hoffnung auf Anschluss haben dabei positive Gefühle im Umgang mit anderen, Zurückweisungsängstliche sind hingegen eher distanziert und vorsichtig (Sokolowski & Schmalt, 1996; Kap. 2.1.2). Dies spricht für gefühlsbetontes Wahrnehmen und eine entsprechende Persönlichkeitsstruktur bei hoher Annäherungstendenz. Die Furcht vor Zurückweisung sollte hingegen eher mit geringer Emotionalität einhergehen. Insgesamt lassen sich folgende Zusammenhänge mit anderen Persönlichkeitsskalen vermuten:

Hypothese 7:

Die Skala AM steht in gleichsinnigen Zusammenhängen mit den Skalen „Soziale Anpassung“ und „Leistung durch Anpassung“ des CPI und in gegensinnigem Zusammenhang mit der Dimension „Rationalität/Intuition“ (Konflikt- und Kritikfähigkeit) des CPI.

Hypothese 8:

Die Skala „Hoffnung auf Anschluss“ (AM-H) steht in gleichsinnigen Zusammenhängen mit den Skalen der Geselligkeit und sozialen Kompetenz des CPI und der Skala „Feeling“ des ViQ.

Hypothese 9:

Die Skala „Furcht vor Zurückweisung“ (AM-F) steht in gegensinnigen Zusammenhängen mit den Skalen der Geselligkeit und sozialen Kompetenz des CPI und der Skala „Feeling“ des ViQ.

Aus theoretischer Sicht sind im Prinzip keine Zusammenhänge des Anschlussmotivs mit Leistungskriterien zu erwarten (Kap. 2.4). Es lässt sich vermuten, dass dies beim LAsO anders ist, da bei diesem Test die Gedächtnisleistung hinsichtlich Personenmerkmalen erhoben wird. Anschlussmotivierte legen großen Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen (Kap. 2.1.1) und man kann annehmen, dass sie sich daher auch personenbezogene Daten besser merken können.

Hypothese 10:

Die Skala AM steht in gleichsinnigem Zusammenhang mit der Merkfähigkeit im LAsO.

2.5.3.3.4 Zusammenhänge zwischen den Furchtkomponenten und konstruktiven Verfahren

Menschen mit Furcht vor Misserfolg, Machtverlust oder Zurückweisung sind generell eher defensiv, vermeidend und gehemmt, ihre Bedürfnisse aktiv auszuleben (Kap. 2.1.2). Es lässt sich daher vermuten, dass diese Ängstlichkeit mit einem hohen Bedürfnis nach Sicherheit, Kontrolle und Fehlervermeidung einhergeht.

Hypothese 11:

Die Skalen LM-F, MM-F und AM-F stehen in gleichsinnigem Zusammenhang mit der Skala „Need für Security“ des ViQ.

2.5.3.4 Diskriminante Validität

Selbst zugeschriebene, also per Fragebogen erfasste Motive und mittels impliziter Verfahren erhobene Motive sollten nicht korrelieren (Kap. 2.1.4.1). Der Nachweis diskriminanter Validität des MSM in Bezug auf das Leistungsmotiv ist bereits gelungen (Kap. 2.3.2.3) und soll nun auf alle Motivskalen ausgeweitet werden. Es werden keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Motivskalen der PRF (Selbstbericht) und den entsprechenden Skalen des MSM erwartet. Darüber hinaus sollten im Einklang mit früheren Befunden (z.B. Schultheiss & Brunstein, 2001) auch keine Zusammenhänge mit anderen expliziten Persönlichkeitsmerkmalen bestehen. Die Motivskalen des MSM sollten nicht mit den Skalen des Big8 (Mainz, 2008²), einer Weiterentwicklung des NEO-Fünf-Faktoren-Inventars (NEO-FFI; Borkenau & Ostendorf, 1993), korrelieren.

2.5.3.5 Prädiktive Validität

Prädiktive Validitätshinweise für das MSM wurden bereits in einer Studie im Rahmen eines Assessment Centers der Nordakademie gewonnen (Kap. 2.3.2.4). Anhand ak-

² Die Entwicklung des Acht-Faktoren-Modells geht ursprünglich u.a. auf B. Andresen zurück. Allerdings liegt von diesem Autor zum Big8 bisher keine veröffentlichte und damit zitierfähige Literatur vor.

tueller Daten aus einem späteren AC dieser Hochschule sollen die Befunde repliziert werden.

Selbstsicheres Auftreten scheint eine der Schlüsselvariablen für die Einschätzungen und das Abschneiden in ACs zu sein (Obermann, 2002). Menschen mit hohem Machtbedürfnis und entsprechend durchsetzungsstarkem Auftreten erzielen in ACs bessere Ergebnisse als ihre eher zurückhaltenden und unsicheren Mitstreiter. Dies konnte auch anhand des MSM-basierten Machtmotivs bestätigt werden. Zusätzlich stand das Anschlussmotiv in negativem Zusammenhang mit der AC-Leistung (Eichstaedt, 2003; Eichstaedt et al., 2009).

Hypothese 12:

Die Leistung in einem AC wird umso positiver beurteilt, je höher das Machtmotiv und je geringer das Anschlussmotiv ausgeprägt sind.

Das Leistungsmotiv scheint eher mit Kriterien des schulischen, akademischen und beruflichen Erfolgs wie Noten, Einkommen und Beförderungen in Zusammenhang zu stehen (Kap. 2.3.2.4 + 2.4.1). Entsprechend konnte Eichstaedt (2003) zeigen, dass sich anhand des impliziten Leistungsmotivs der AC-Teilnehmer deren Diplomnoten vorhersagen ließen. Daher wird Folgendes erwartet:

Hypothese 13:

Das Leistungsmotiv steht in gleichsinnigem Zusammenhang mit den Diplomnoten von Hochschulabsolventen.

Die Hypothesen werden anhand zweier Studien getestet, die im Folgenden beschrieben werden.

3. Empirische Untersuchungen

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Studien und Verfahren beschrieben, anhand derer die Hypothesen überprüft wurden. Die empirischen Ergebnisse dieser Untersuchungen sind Gegenstand des darauffolgenden Abschnitts.

3.1 Methode

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden zwei Untersuchungen zur Konstruktvalidierung des MSM durchgeführt: eine Online-Studie zur Analyse von Zusammenhängen zwischen dem MSM und anderen Verfahren zur Motivmessung (Studie 1) sowie eine Untersuchung im Rahmen eines Assessment Centers zur kontextspezifischen Konstruktvalidierung des Verfahrens (Studie 2).

3.1.1 Studie 1

Die erste Studie diente der Überprüfung der Annahmen zur konvergenten und diskriminanten Validität des Verfahrens. Für diesen Zweck eignet sich eine Studie am besten, in der die Probanden alle interessierenden Verfahren durchlaufen. Die aufeinander folgende Durchführung des TAT, des MSM und der PRF erlaubte es, die entsprechenden Hypothesen durch die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den Verfahren zu testen. Im Folgenden werden zunächst die Stichprobe sowie der Ablauf der Untersuchung und anschließend die eingesetzten Verfahren beschrieben.

3.1.1.1 *Stichprobe und Untersuchungsablauf*

An der Studie nahmen 77 weibliche und 35 männliche Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen im Alter von 19 bis 38 Jahren (Durchschnitt: 23) teil. Die Stichprobe setzte sich aus Teilnehmern der TU Chemnitz, der Universität Lüneburg, der Universität Hamburg sowie der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg zusammen. Im Rahmen von Psychologie-Einführungsseminaren wurde die Studie kurz vorgestellt, ohne jedoch konkrete Inhalte zu benennen. So sollte vermieden werden, dass die Studierenden vorab zu stark beeinflusst werden. Sie sollten über den Zweck der Studie im Unklaren gelassen werden, um die verdeckte Messung nicht durchschaubar zu ma-

chen. Die Teilnehmer erhielten einen Link, über den sie sich auf einer Homepage anmelden konnten, um die Untersuchung zu absolvieren. Die Teilnahme erfolgte ausschließlich freiwillig.

Nachdem sich die Studierenden auf der Homepage angemeldet hatten, wurde ihnen ein kurzer Instruktionstext (s. Anhang) präsentiert, der wenig über den Zweck der Studie verriet. Dies ließ die Teilnehmer im Unklaren über die zu messenden Merkmale, ohne sie durch eine Cover-Story täuschen zu müssen. Nach dieser kurzen Einweisung durchliefen die Probanden zunächst den TAT, dann das MSM und schließlich die PRF. Die Reihenfolge wurde bewusst so gewählt, da der TAT empfindlich gegenüber situativen Einflüssen ist und daher unter möglichst neutralen Bedingungen durchgeführt werden sollte (Lundy, 1988; Schultheiss & Pang, 2007). Um die TAT-Ergebnisse nicht durch vorangegangene Testerfahrungen zu beeinflussen, wurde dieser als erstes Verfahren durchgeführt. Implizite Motive sind prinzipiell durch situative Anreize anregbar (Heckhausen & Heckhausen, 2006b). Daher wurde das MSM vor der PRF durchgeführt, um zu verhindern, dass die Reaktionen im MSM durch motivthematische Fragebogeninhalte beeinflusst werden. Die Abfolge der Tests wurde also aufgrund der besonderen Anforderungen festgelegt und nicht randomisiert. Nachdem die Teilnehmer alle drei Verfahren durchlaufen hatten, wurden sie ausführlich über den Zweck der Studie informiert und aufgeklärt, bevor sie sich abmelden konnten. Insgesamt dauerte die Durchführung der Untersuchung ca. zwei Stunden.

3.1.1.2 Beschreibung der Messverfahren

3.1.1.2.1 TAT

Der TAT wurde als Verfahren zur Erfassung impliziter Motive bereits in Kapitel 2.2.2.1 ausführlich beschreiben. In Studie 1 wurde er gegenüber den Teilnehmern als „Bildinterpretationsübung“ eingeführt. Sie erhielten zunächst eine übersetzte Version der TAT-Standardinstruktion von Winter (1992) und anschließend wurden ihnen die Bilder „Architect at Desk“ (Smith, 1992, p. 634), „Two Women in Lab Coats in the Laboratory“ (Smith, 1992, p. 636), „Ship Captain“ (Smith, 1992, p. 633), „Couple on Bench by River“ (Smith, 1992, p. 635), „Trapeze Artists“ (Smith, 1992, p. 637), „Nightclub Scene“ (McClelland, 1975, p. 386) und „Two Men (Inventors) in a Work-

shop“ (Smith, 1992, p. 644) präsentiert. Sie hatten die Aufgabe, jedes Bild wenige Sekunden lang zu betrachten und danach jeweils anhand von sieben Leitfragen (s. Instruktion im Anhang) innerhalb von je fünf Minuten eine Geschichte dazu zu schreiben. Die Teilnehmer wurden instruiert, während sie schrieben das jeweilige Bild nicht erneut anzuschauen, indem sie die „Zurück“-Taste betätigten. Nachdem sie einen „Weiter“-Button angeklickt hatten, gelangten sie zum nächsten Bild.

Die Geschichten wurden später durch zwei Experten (u.a. die Autorin) anhand des Manuals von Winter (1994) inhaltsanalytisch ausgewertet und kodiert. Die Auswerter hatten zuvor ein intensives Training durchlaufen und eine Übereinstimmung von mindestens 85% mit den Expertenratings des Manuals erreicht. Beide Auswerter analysierten alle 784 (112 (N) x 7) Geschichten und erzielten untereinander insgesamt eine Übereinstimmung von 83% (Leistungsmotiv: 80%, Machtmotiv: 76%, Anschlussmotiv: 89%). Die Fälle, in denen keine Übereinstimmung bestand, wurden gemeinsam diskutiert, sodass man sich auf einen Gesamtscore pro Person und Motiv (Leistung, Macht, Anschluss) einigen konnte.

3.1.1.2.2 MSM

Anschließend folgte das MSM, das durch eine Standardinstruktion eingeleitet wurde (s. Anhang). Die Beschreibung des Ablaufs und der Auswertung des MSM finden sich in Kapitel 2.2.2.4. Schließlich wurden auch hier Gesamtscores für die Skalen Leistung, Macht und Anschluss gebildet, indem der Mittelwert der jeweiligen Hoffnung- und Furchtkomponente berechnet wurde. Der Gesamtwert für das Leistungsmotiv war also beispielsweise der Mittelwert der Skalen „Hoffnung auf Macht“ und „Furcht vor Machtverlust“. Es resultierten somit analog zur TAT-Auswertung nach Winter (1994) drei Motivkennwerte.

3.1.1.2.3 PRF

Als dritten Test bearbeiteten die Probanden die Motivskalen der PRF (Personality Research Form), die mit der Standardinstruktion nach Stumpf et al. (1985; s. Anhang) eingeführt wurde. Die PRF ist ein umfangreicher Persönlichkeitsfragebogen, der in insgesamt 20 Inhaltsskalen ebenso viele dispositionelle Merkmale erfasst. Für die vorliegende Untersuchung waren nur die drei Motivskalen und die Ausdauerskala

(*Endurance*) relevant. Diese wurden daher aus ökonomischen Gründen und um eine Ermüdung der Teilnehmer zu vermeiden separat herangezogen. Die Skalen wurden der Form KA der PRF entnommen und enthielten jeweils 16 Items. Die Skalen zur Erfassung des expliziten Leistungsmotivs sind *Achievement (Ac)* und *Endurance (En)*, die relativ hoch auf einem gemeinsamen Faktor laden (.79 resp. .66; Stumpf et al., 1985, S. 25). Ein Beispielimitem für die Skala *Ac* ist „Ich setze mit oft schwer erreichbare Ziele.“, für die Skala *En* „Ich bin sehr beharrlich und leistungsfähig, selbst wenn ich viele Stunden ohne Pause gearbeitet habe.“ Das explizite Machtmotiv wird in der PRF anhand der Skala *Dominance (Do)* erfasst, beispielsweise anhand des Items „Ich strebe nach Positionen, in denen ich Autorität habe.“. Das explizite Anschlussmotiv spiegelt sich in der Skala *Affiliation (Af)* wider, die Items enthält wie beispielsweise „Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein.“. Insgesamt umfasste der Fragebogen 64 Items, die wie im Originalfragebogen in gemischter Reihenfolge präsentiert wurden. Aufgabe der Probanden war es, bei jeder der Aussagen anzukreuzen, ob sie zustimmten („richtig“) oder ablehnten („falsch“).

3.1.2 Studie 2

In einer zweiten Studie wurde das MSM im Rahmen eines Assessment Centers der Nordakademie, Hochschule der Wirtschaft, in Elmshorn eingesetzt. Diese Untersuchung diente der Konstruktvalidierung des Verfahrens im eignungsdiagnostischen Kontext. Durch diese Art der Erhebung war es möglich, gleichzeitig die Hypothesen zur konvergenten und diskriminanten (Zusammenhänge mit anderen Testverfahren) sowie zur prädiktiven Validität (Vorhersage von Leistungskriterien) des MSM zu überprüfen. Darüber hinaus konnte das MSM so unter realen Bedingungen in einem potentiellen und wichtigen Anwendungsfeld getestet werden.

Das AC wird jährlich für die Absolventen der Hochschule durchgeführt und ermöglicht es den im dualen System Studierenden, unter realistischen Bedingungen ein solches Auswahlverfahren zu durchlaufen. Sie wurden in ihren Vorlesungen auf das AC aufmerksam gemacht und konnten sich dann für die Teilnahme anmelden. Anschließend mussten sich die Studierenden schriftlich bewerben und wurden anhand ihrer Bewerbungsunterlagen für die Teilnahme am AC ausgewählt. Im Vorfeld des ACs

absolvierten alle angemeldeten Absolventen (N = 105) verschiedene eignungsdiagnostische Leistungs- und Persönlichkeitstests. Das MSM war im Jahre 2008 Teil dieser Testbatterie. Der Ablauf des Auswahlverfahrens und die Stichprobe der Teilnehmer aus diesem Jahrgang sollen im Folgenden noch ausführlicher beschrieben werden.

3.1.2.1 Stichprobe und Untersuchungsablauf

Die Datenerhebung an der Nordakademie verlief in zwei Phasen:

1. Durchführung der Testverfahren (November 2007 und Januar 2008)
2. Assessment Center (3.-5. April 2008)

Ein Überblick über diese Erhebungsphasen findet sich in Abbildung 4.

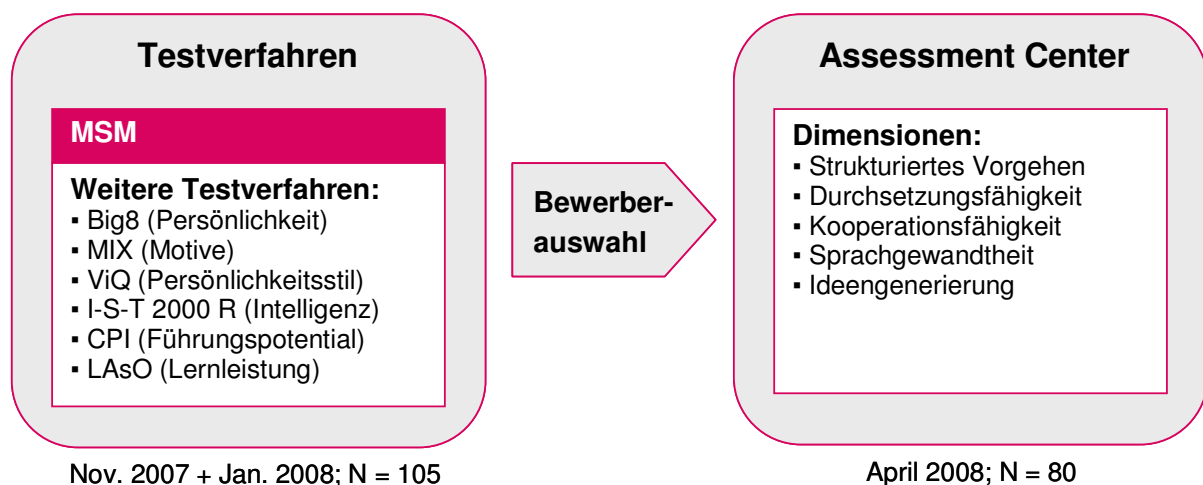


Abb. 4: Überblick über die Datenerhebung an der Nordakademie

Phase 1:

An der ersten Phase der Untersuchung nahmen insgesamt 42 weibliche und 63 männliche Studierende der Nordakademie im Alter von 22 bis 29 Jahren (Durchschnitt: 24 Jahre) teil. Sie hatten sich zuvor schriftlich für das AC beworben und standen kurz vor Abschluss ihres Studiums der BWL, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Wirtschaftsinformatik oder des Maschinenbaus.

Nachdem sich die Studierenden Anfang Oktober 2007 für das AC angemeldet hatten, durchliefen sie in einer ersten Online-Testphase im November 2007 die Tests

MIX, Big8, ViQ und das MSM (zur ausführlicheren Beschreibung der Verfahren s.u.). Sie erhielten zu diesem Zweck einen Link und ein Passwort, sodass sie die Testverfahren von zu Hause oder einem Rechner der Hochschule aus zu frei gewählten Zeiten im Laufe der Testphase absolvieren konnten. Alle weiteren Tests wurden an zwei Tagen im Januar 2008 an der Nordakademie durchgeführt. Am ersten Tag absolvierten alle Teilnehmer in einer Gruppensitzung einen Intelligenztest (Intelligenz-Struktur-Test 2000 R, I-S-T 2000 R; Amthauer, Brocke, Liepmann & Beauducel, 2001) als „Papier- und Bleistiftverfahren“. Anschließend bearbeiteten sie noch den Persönlichkeitsfragebogen CPI in einer Computerversion an den Rechnern der Nordakademie. Am zweiten Tag wurde auf dieselbe Art der LAsO rechnergestützt durchgeführt. Jeder der zum Auswahlverfahren angemeldeten Studierenden durchlief somit im Vorfeld des ACs sieben Leistungs- bzw. Persönlichkeitstests.

Phase 2:

Das AC war auf 80 Teilnehmer begrenzt, sodass vorher eine Auswahl der Kandidaten stattfinden musste. Dies geschah anhand von Bewerbungsunterlagen, die die Studierenden Anfang Dezember 2007 einreichten. Sie bewarben sich damit auf eine von verschiedenen zur Wahl gestellten fiktiven Stellenausschreibungen. Die Bewerbungen wurden anhand der in der Personalauswahl üblichen Standards durch 96 Experten beurteilt, die später als Beobachter am AC teilnahmen. Anhand dessen konnten schließlich 80 der 105 Studierenden zum eigentlichen AC ausgewählt werden (39 weiblich, 41 männlich).

Das AC fand an drei aufeinanderfolgenden Tagen in den Räumlichkeiten der Nordakademie statt. Für die Beurteilung der Teilnehmer standen insgesamt 96 erfahrene Beobachter zur Verfügung, die größtenteils im Personalbereich namhafter Wirtschaftsunternehmen wie Airbus, der Daimler AG oder dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) arbeiteten. Sie nahmen freiwillig und ehrenamtlich am AC teil. Am ersten Tag wurde mit jedem Studierenden auf der Grundlage der zuvor eingereichten Bewerbungsunterlagen ein Vorstellungsgespräch geführt, wobei ihm jeweils vier Beobachter gegenüberstanden.

Am zweiten Tag fanden dann die eigentlichen AC-Übungen statt. In den insgesamt fünf Aufgaben waren teilweise Einzelleistungen zu erbringen, zum Teil handelte es sich aber auch um Team- oder Konkurrenzsituationen. Die erste Aufgabe war eine

Präsentation zum Thema „Entlohnungssysteme“, die die Studierenden in Einzelleistung anhand unterschiedlicher Informationsmaterialien vorbereiten und halten mussten. Danach folgte die Aufgabe *Händlerabfindung*, die eine Konkurrenzleistung darstellte. In der Rolle als Firmenmitglieder des fiktiven Unternehmens Seegrass Ltd. war es die gemeinsame Aufgabe jeweils zweier Teilnehmer, mit einem Händler (von einem der Beobachter gespielt) eine Abfindung für die Übernahme seiner Kundenkontakte auszuhandeln. Die dritte Übung war eine *Stellenplanverhandlung*, die wiederum eine Konkurrenzaufgabe darstellte. Die Studierenden mussten hierbei entweder in der Rolle eines Stellenforderers für ein Projekt der Seegrass Ltd. oder aber als Stellengenehmiger der Abteilung Finanzen eine Verhandlung über Arbeitsplätze und Gehälter führen. Die Rolle des Gegenübers nahm jeweils ein anderer AC-Teilnehmer ein. Die nächste Aufgabe war es, ein *Marketingkonzept* in einem Team aus jeweils fünf Studierenden anhand verschiedener bereitgestellter Unterlagen zu erstellen (Teamleistung). Die fünfte und letzte Übung *Marketingsimulation* bestand darin, dieses Marketingkonzept gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern anhand einer Computersimulation zu überprüfen. Zwischen den Übungen durchliefen die Teilnehmer in Einzelleistung noch zwei Organisationsaufgaben zur Erfassung ihres strukturierten Vorgehens: eine *Postkorb-Aufgabe* und die Aufgabe „*Logistics*“, in der ein Terminplan zur Abwicklung von Transportaufträgen zu erstellen war. Am Abend des zweiten Tages waren damit die AC-Übungen abgeschlossen. Am dritten Tag erhielten die Studierenden schließlich von den Beobachtern ein ausführliches Feedback über ihre Leistungen in den Tests, im Vorstellungsgespräch und in den AC-Aufgaben.

3.1.2.2 AC-Dimensionen

Die Teilnehmer wurden in den einzelnen Aufgaben anhand von fünf Dimensionen beurteilt:

- Strukturiertes Vorgehen (SV)
- Macht / Durchsetzungsfähigkeit (MD)
- Kooperationsfähigkeit (KO)
- Sprachgewandtheit (SP)
- Ideengenerierung (IG)

Die Dimensionen wurden anhand sogenannter „Behavior Expectation Scales“ (BES; Mainz, 2008; Smith & Kendall, 1963) eingestuft. Dabei werden jeweils vier Abstufungen jedes Merkmals (++) = „exzellent“; + = „gut“, +/- = „noch in Ordnung, ausreichend; - = „nicht genügend“) durch Verhaltensbeispiele repräsentiert, die typisch für die jeweilige Ausprägung der Dimension sind. Zum besseren Verständnis seien einige Beispiele genannt (Mainz, 2008):

Verhaltensanker für „Strukturiertes Vorgehen“ (Beispiele)

- „erstellt ohne Hilfestellung eine stimmige Gesamtstruktur aus Arbeitsschritten und Annahmen“ (++)
- „geht schrittweise vor, probiert verschiedene Lösungsansätze“ (+)
- „benötigt wesentliche Hilfestellung oder vorgegebenen Rahmen“ (+/-)
- „erkennt Lösungsansätze spät oder gar nicht und kommt zu keinem Ergebnis“ (-)

Verhaltensanker für „Macht / Durchsetzungsfähigkeit“ (Beispiele)

- „Gruppe richtet sich nach seinen / ihren Vorschlägen“ (++)
- „kann mit seiner / ihrer Meinung überzeugen“ (+)
- „will eigene Meinung vertreten, kann sich aber selten durchsetzen“ (+/-)
- „seine / ihre Meinung wird regelmäßig übergangen“ (-)

Verhaltensanker für „Kooperationsfähigkeit“ (Beispiele)

- „vermittelt zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern“ (++)
- „akzeptiert Vorschläge Anderer“ (+)
- „unauffällig und stört nicht“ (+/-)
- „ist demütig, gibt sich auf“ (-)

Verhaltensanker für „Sprachgewandtheit“ (Beispiele)

- „überzeugt durch kurzen, einfachen, präzisen Redestil“ (++)
- „drückt sich überzeugend und angemessen aus“ (+)
- „leistet einzelne Beiträge“ (+/-)
- „unterbricht Andere“ (-)

Verhaltensanker für „Ideengenerierung“ (Beispiele)

- „findet problemlos mehrere Ideen – dabei auch neuartige und unkonventionelle – und integriert sie in Lösungswege“ (++)
- „findet Ideen und entwickelt dann schrittweise weiter“ (+)
- „springt von einer Idee zur anderen“ (+/-)
- „findet keine Ideen“ (-)

In Tabelle 2 ist dargestellt, hinsichtlich welcher Dimensionen die Teilnehmer in den einzelnen Aufgaben beurteilt wurden.

Tab. 2: AC-Aufgaben und beurteilte Dimensionen

Aufgabe	Dimension				
	SV	MD	KO	SP	IG
Präsentation	X				X
Händlerabfindung		X	X	X	
Stellenplanverhandlung		X	X	X	
Marketingkonzept		X	X	X	
Marketingsimulation		X	X	X	
Postkorb	X				
Logistics	X				

Anm.: SV = Strukturiertes Vorgehen, MD = Macht / Durchsetzungsfähigkeit, KO = Kooperationsfähigkeit, SP = Sprachgewandtheit, IG = Ideengenerierung

Den Beobachtern lag während der Übungen für jede der zu beurteilenden Dimensionen eine Liste mit zufällig angeordneten Verhaltensankern vor. Sie konnten jeweils eine auf den jeweiligen Teilnehmer am besten zutreffende Aussage ankreuzen. Jeder Teilnehmer wurde dabei in jeder Aufgabe von mindestens zwei, meistens sogar von drei bis vier Beobachtern beurteilt.

3.1.2.3 Beschreibung der Testverfahren

Die für die vorliegende Untersuchung relevanten Leistungs- und Persönlichkeitstests, die alle Teilnehmer im Vorlauf des ACs durchliefen, sollen im Folgenden kurz in ihren wesentlichen Zügen beschrieben werden.

3.1.2.3.1 Big8

Der Persönlichkeitsfragebogen Big8 (Mainz, 2008) ist ein Fragebogen, der das Fünf-Faktoren-Modell des NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993) ergänzt. Er dient der Erfassung der sogenannten „Big 5“, also fünf gut replizierbarer Persönlichkeitsfaktoren sowie dreier weiterer Dimensionen. Diese wurden durch den Autor des Tests aufgrund ihrer Relevanz im eignungsdiagnostischen Kontext für sinnvoll gehalten und ergänzt. Die Dimensionen des Big8 sind:

Big 5 (Borkenau & Ostendorf, 1993):

- *Neurotizismus* (Emotionale Stabilität)
- *Extraversion* (Geselligkeit, Aktivität, Selbstsicherheit)
- *Offenheit für Erfahrungen* (Interesse an und Beschäftigung mit neuen Ideen und Erfahrungen)
- *Verträglichkeit* (Verständnis, Mitgefühl, Hilfsbereitschaft)
- *Gewissenhaftigkeit* (Zielstrebigkeit, Ehrgeiz, Fleiß, Zuverlässigkeit, Genauigkeit)

Zusätzliche Dimensionen:

- *Fürsorglichkeit* (Einsetzen für Andere, Gerechtigkeitsorientierung)
- *Risikobereitschaft* (Bereitschaft zu unsicheren Entscheidungen, Streben nach Spielraum)
- *Leistungsbereitschaft* (Effizienz, Leistungswille, Durchsetzungsstärke)

Die Dimensionen werden anhand von 96 Aussagen erfasst, die auf fünfstufigen Skalen („starke Ablehnung“ bis „starke Zustimmung“) beurteilt werden. Es handelt sich also um eine Selbsteinschätzung bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale. Das Verfahren kann als Einzel- oder Gruppentest durchgeführt werden. Die Durchführung dauert ca. 15 bis 20 Minuten.

3.1.2.3.2 MIX

Der MIX (Motiv-Index; Scheffer & Sarges, 2009) ist ein weiteres Verfahren zur Erfassung des impliziten Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivs (hier Bindungsmotiv genannt) und stellt eine computerbasierte Weiterentwicklung des OMT (Scheffer,

2005) dar. Den Probanden werden ähnlich wie beim TAT 15 mehrdeutige Bilder vorgelegt, auf denen unterschiedliche soziale Interaktionssituationen undeutlich zu erkennen sind. Aufgabe ist es, anhand zweier Leitfragen in kurzen Sätzen zu formulieren, was jeweils einer der abgebildeten Personen „wichtig ist und wie sie sich dabei fühlt“ (Scheffer, 2004, S. 595). Die Sätze werden basierend auf umfangreichen Wortdateien automatisch inhaltsanalytisch ausgewertet. Der Test erfasst zusätzlich fünf Umsetzungsstile jedes Motivs, die jedoch für die vorliegende Untersuchung nicht relevant sind und daher nicht näher erläutert werden. Der interessierte Leser sei auf die oben genannte Literatur verwiesen. Die Durchführung des MIX dauert etwa 20 Minuten.

3.1.2.3.3 CPI

Der revidierte deutsche CPI (California Personality Inventory; Weinert & Gough, 2000) ist ein Instrument zur Erfassung von Führungskompetenz. Die Besonderheit des Verfahrens besteht darin, dass es sich zwar um einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung handelt, aber in gewissem Sinne das Fremdbild über den Probanden widergespiegelt wird. Dies liegt an der Art der Konstruktion durch empirische Skalenebildung. Bei der Testkonstruktion wird dabei zunächst eine zu messende Dimension bestimmt, beispielsweise Dominanz, und anschließend werden Items formuliert, die dieses Merkmal augenscheinlich widerspiegeln. Im nächsten Schritt werden Personen, die nicht an der Itemselektion beteiligt waren, gebeten, Bekannte, Freunde, Mitarbeiter oder Kollegen in Bezug auf die jeweilige Dimension einzuschätzen. Beispielsweise gibt eine Führungskraft an, für wie dominant er oder sie bestimmte Mitarbeiter hält. Die so eingestuften Personen werden dann gebeten, die oben genannten Items zu bearbeiten. Schließlich werden die Aussagen ausgewählt, die am eindeutigsten zwischen den Personen unterscheiden, die zuvor beispielsweise als hoch und wenig dominant eingeschätzt wurden. Das Ergebnis dieser mehrstufigen Prozedur ist eine gewisse Anzahl von Items, die aus empirischer Sicht das zu messende Merkmal am besten repräsentieren, indem sie eine Differenzierung zwischen Personen mit hoher und niedriger Merkmalsausprägung erlauben.

Ein Beispiel für ein solches Item ist: „Ich glaube, dass ich gern über andere Leute bestimmen würde“ (*Dominanz*, Weinert & Gough, 2000). Personen, die von anderen als dominant beurteilt werden, kreuzen bei dieser Aussage sehr häufig „richtig“ an,

als submissiv beurteilte hingegen eher „falsch“. Die Ergebnisse des CPI spiegeln also insofern das Fremdbild über den Probanden wider, als dass Personen, die das zu messende Merkmal haben, von anderen in der Weise gesehen werden, wie es das Item beschreibt. Auf diese Art und Weise sind 20 Basisskalen zur Bestimmung von Führungspotential entstanden, die in vier Klassen unterteilt werden (Weinert, 2004):

Klasse 1: Interpersonale Domäne (Skalen zur Einflussnahme, Selbstsicherheit, zwischenmenschlichen Kompetenz)

- *Dominanz (Do)*: Durchsetzungsvermögen, Beharrlichkeit, Streben nach Einfluss
- *Erfolgspotential (Ep)*: Ehrgeiz, Erfolgsorientierung, Karrierestreben
- *Geselligkeit (Gk)*: Umgänglichkeit, Teamverhalten, Extraversion
- *Soziales Auftreten (Sa)*: soziale Kompetenz
- *Selbstbejahung (Sj)*: Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl
- *Eigenständigkeit (Eg)*: unabhängiges Denken und Handeln, Willensstärke
- *Mitgefühl (Mf)*: Einfühlungsvermögen, Empathie

Klasse 2: Intrapersonale Domäne (Skalen zur persönlichen Reife, Verantwortlichkeit, zum Wertesystem)

- *Verantwortlichkeit (Ve)*: Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein
- *Soziale Anpassung (So)*: Regel- und Normorientierung
- *Selbstbeherrschung (Sb)*: Selbstkontrolle, Selbstdisziplin
- *Guter Eindruck (Ge)*: Wunsch, einen guten Eindruck zu machen und Anderen zu gefallen
- *Konventionalität (Ko)*: Grad der Ähnlichkeit mit dem „gesellschaftlichen Durchschnitt“
- *Wohlbefinden (Wo)*: Lebenszufriedenheit, Optimismus
- *Toleranz (To)*: Offenheit, Vorurteilsfreiheit

Klasse 3: Leistungsebene (Skalen zum Leistungspotenzial und zur intellektuellen Effizienz)

- *Leistung durch Anpassung (La)*: Vorliebe für ein strukturiertes Arbeitsumfeld und klar definierte Aufgaben und Erwartungen
- *Leistung durch Unabhängigkeit (Lu)*: Vorliebe für autonomes, selbständiges Arbeiten
- *Einsatz von Intelligenz (Ei)*: Effizienz, mit der die eigenen intellektuellen Fähigkeiten genutzt werden

Klasse 4: Dispositionsebene (Skalen für persönliche Orientierung und Lebenseinstellung)

- *Psychologisches Feingefühl (Pf)*: Interesse an den Bedürfnissen und Ansichten Anderer, Treffsicherheit bei der Personenbeurteilung
- *Flexibilität (Fl)*: Anpassungsfähigkeit, Innovationsfreudigkeit
- *Rationalität/Intuition (R/I)*: intuitive Grundhaltung, Empfindlichkeit gegenüber Kritik, Verletzlichkeit (niedrige Werte: Rationalität, Entschlossenheit, Kritikfähigkeit)

Der gesamte Test besteht aus 462 Items in Form von Aussagen, die der Proband jeweils als „richtig“ (Zustimmung) oder „falsch“ (Ablehnung) einzustufen hat. Die Bearbeitung kann einzeln oder in einer Gruppensituation erfolgen und dauert etwa 70 Minuten.

3.1.2.3.4 ViQ

Der ViQ (Visual Questionnaire; Scheffer & Loerwald, 2008) dient der computerbasierten indirekten Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen anhand der Interpretation visueller Zeichen. Der Test besteht aus einfachen graphischen Figuren, die am Bildschirm präsentiert werden und sich unterschiedlich wahrnehmen und deuten lassen. Von der individuellen Interpretation und Beurteilung dieser graphischen Vorlagen wird auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale geschlossen. Das Verfahren basiert auf der Persönlichkeitstypologie von Jung (1986) und erfasst sechs Dimensionen, die Auskunft darüber geben sollen, wie Menschen ihre Umwelt wahrnehmen und inter-

pretieren (die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die o.g. Quelle). Die Art der Wahrnehmung spiegelt sich in zwei Skalen wider:

Sensing (S)

- sensitive Wahrnehmung (realistisch, detailorientiert, genau, gründlich, konkret, strukturiert, schemaorientiert)
- S-Typen legen Wert auf ein gut strukturiertes, eindeutig definiertes Umfeld

Intuition (N)

- intuitive Wahrnehmung: gesamtheitlich, abstrakt, innovativ
- N-Typen nehmen überblicksartig wahr; legen Wert auf Freiheit; sind Visionäre

Auch die Art, das Wahrgenommene zu beurteilen, wird in zwei Skalen abgebildet:

Thinking (T)

- analytische, rationale, systematische, logische Beurteilung
- T-Typen sind vorausschauende Planer; legen Wert auf faktenorientierte Entscheidungsfindung und herausfordernde Ziele

Feeling (F)

- gefühlsbetonte, subjektive Beurteilung
- F-Typen sind die eigenen Bedürfnisse wichtig; sie haben zudem ein gutes Gespür für die Wünsche und Motive Anderer

Aus der Kombination der vier Wahrnehmungs- und Beurteilungssysteme ergeben sich vier Persönlichkeitstypen:

ST-Typ

- ist „zuverlässig, fleißig, perfektionistisch, analytisch, ergebnisorientiert“ (Scheffer & Loerwald, 2008, S. 56)
- bevorzugt Klarheit, Sachlichkeit, Struktur, Kontrolle, gute Planung

SF-Typ

- ist „sorgfältig, verträglich, beständig, prozessorientiert, lernbereit“ (Scheffer & Loerwald, 2008, S. 56)

- legt Wert auf Eigenverantwortung, harmonische Beziehungen, Anerkennung; hat gutes Einfühlungsvermögen

NF-Typ

- ist „extravertiert, begeisternd, feinfühlig, offen, selbstbewusst“ (Scheffer & Loerwald, 2008, S. 56)
- bevorzugt kreatives Umfeld, neue Ideen, harmonisches Miteinander, Integration und Kommunikation

NT-Typ

- ist „ehrgeizig, dominant, unnachgiebig, eigenständig, wirkungsorientiert“ (Scheffer & Loerwald, 2008, S. 56)
- legt Wert auf Unabhängigkeit, logisch-analytisches Denken; Neigung zum Führen / Anleiten

Zusätzlich werden im ViQ zwei emotionale Systeme unterschieden:

Need for Stimulation

- Bedürfnis nach Abenteuer, Ungewöhnlichem
- Personen mit hoher Ausprägung haben viel Energie, Durchsetzungsstärke; sind extravertiert

Need for Security

- Streben nach Kontrolle, Sicherheit, Fehlervermeidung
- Personen mit hoher Ausprägung richten ihre Aufmerksamkeit auf Gefahren, Fehlerquellen

Der ViQ ist als Onlinetest realisiert und die Durchführung dauert etwa 15 Minuten.

3.1.2.3.5 LAsO

Der LAsO (Lernen, Anwenden, systematisch Ordnen; Giordano & Litzenberger, 2008) ist ein computerbasierter Leistungstest zur Erfassung von Arbeits- und Lernverhalten sowie Merkfähigkeit. Das Verfahren ist objektiv in dem Sinne, als der Lernstil anhand von beobachtbarem Verhalten bei einer Aufgabe zum selbstgesteuerten Lernen erhoben wird. Der Test läuft in drei Phasen ab:

- Phase 1 ist eine standardisierte Lernsituation, in der auf einer fiktiven Firmenhomepage Unternehmenskennzahlen und Profile verschiedener Personen auswendig gelernt werden sollen. Die Phase besteht aus mehreren aufeinanderfolgenden Lern- und Prüfphasen, die selbstgesteuert durchlaufen werden.
- In der zweiten Phase folgt ein Zwischentest, bei dem verschiedene Fragen anhand einer vorliegenden Tabelle beantwortet werden sollen.
- Die in Phase 1 gelernten Inhalte werden nochmals geprüft, um die mittelfristige Merkfähigkeit zu erfassen.

In den drei Phasen werden insgesamt 17 Skalen erfasst:

Skalen der Phase 1:

- *Kriterium* (Zielerreichung: vollständige Wiedergabe bestimmter Profile)
- *Gesamtlernleistung* (Erfolg / Verbesserung in den Prüfphasen)
- *zeitlicher Lernaufwand* (Lernstrategie)
- *Effizienz der Lernzeiteinteilung* (Zeitmanagement)
- *Arbeitstempo in der Prüfphase* (schneller / anstrengungsvermeidender vs. angemessener Arbeitsstil)
- *Verhältnis Lern- / Prüfzeit* (Ausgewogenheit der Zeiteinteilung)
- *Arbeitshaltung* (impulsiv / anstrengungsvermeidend vs. reflexiv / überlegt)
- *Stabilität der Lernleistung* (stabil vs. inkonstant)
- *Fehlerart „falsch ausgebessert“* (falsche Verbesserung von Fehlern vorangegangener Lernphasen)
- *Fehlerart „Richtiges verändert“* (richtige Inhalte vorangegangener Prüfphasen durch falsche ersetzt)
- *Fehlerart „übersehen“* (falsche Inhalte vorangegangener Prüfphasen nicht verändert)

Skala der Phase 2:

- *numerische Verarbeitungskapazität* (Informationen aus der Tabelle richtig verstehen und kombinieren)

Skala der Phase 3:

- mittelfristige *Merkfähigkeit*

Die unterschiedlichen Skalen des LAsO geben insgesamt Auskunft über die Merkfähigkeit, Lernleistung, Fehlerrate, das Arbeitsverhalten und den Arbeitsstil, die Selbstüberwachung, Selbstüber- bzw. Selbstunterschätzung, das Zeitmanagement und Durchhaltevermögen des Probanden. Der Test kann in einer Einzel- oder Gruppensitzung durchgeführt werden und dauert 20 bis 60 Minuten.

3.2 Ergebnisse

Die der vorliegenden Arbeit zugrundeliegenden Hypothesen (Kap. 2.5) wurden anhand der zwei im Vorangegangenen beschriebenen Untersuchungen überprüft.

3.2.1 Reliabilität der Motivskalen

Die internen Konsistenzen des MSM aus Studie 1 und 2 sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tab. 3: Interne Konsistenzen der MSM-Skalen in Studie 1 und 2 (Cronbachs α)

	Studie 1	Studie 2
LM-H	.91	.82
LM-F	.93	.84
MM-H	.89	.79
MM-F	.90	.75
AM-H	.84	.68
AM-F	.80	.56

Anm.: N = 135 (Studie 1), N = 100 (Studie 2) ; LM = Leistungsmotiv, MM = Machtmotiv, AM = Anschlussmotiv; H = Hoffnung (Annäherungstendenz), F = Furcht (Vermeidungstendenz)

Die Reliabilitäten lagen in beiden Studien zwischen $\alpha = .56$ und $.91$. Wie bereits in vergangenen Untersuchungen ließ sich also auch hier eine befriedigende bis gute interne Konsistenz des MSM nachweisen. Die Werte aus Studie 1 ($\alpha = .80$ bis $.91$) stellen sogar eine deutliche Steigerung gegenüber bisherigen Studien dar (Kap. 2.3.1). Das Verfahren erlaubt folglich eine sehr zuverlässige Erfassung der zugrundeliegenden Konstrukte.

3.2.2 Unabhängigkeit der Motivskalen

Den Annahmen zufolge sollten das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv untereinander sowie die Hoffnung- und Furchtkomponenten jedes Motivs weitgehend unabhängig voneinander sein (Kap. 2.5.3.1). Diese Annahme wurde anhand einer Pearson-Korrelationsanalyse überprüft. Es fanden sich erwartungsgemäß bis auf eine Ausnahme keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Motivskalen (vgl. Tab. 4)

Tab. 4: Korrelationen zwischen den Motivkomponenten des MSM

	LM-H	LM-F	MM-H	MM-F	AM-H	AM-F
LM-H	1	.14	-.07	-.05	.10	.28**
LM-F	.14	1	-.19	-.10	.12	.17
MM-H	-.07	-.19	1	.05	-.20	-.00
MM-F	-.05	-.10	.05	1	-.05	.06
AM-H	.10	.12	-.20	-.05	1	.04
AM-F	.28**	.17	-.00	.06	.04	1

Anm.: Daten aus Studie 2; N = 98, ** p < .01; LM = Leistungsmotiv, MM = Machtmotiv, AM = Anschlussmotiv; H = Hoffnung (Annäherungstendenz), F = Furcht (Vermeidungstendenz)

Die Ergebnisse sprechen für die Annahme der Unabhängigkeit der Motivskalen des MSM. Das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv erscheinen größtenteils unabhängig voneinander. Zudem erwiesen sich die Annäherungs- und Vermeidungstendenz im Einklang mit früheren Befunden (Sokolowski, 1992) als eigenständige Motivkomponenten, die nicht in Abhängigkeit voneinander variieren. Die einzige Ausnahme stellte die signifikant positive Korrelation zwischen Hoffnung auf Erfolg (LM-H) und Furcht vor Zurückweisung (AM-F) dar, wobei es sich dabei um einen eher geringen und damit zu vernachlässigenden Anteil gemeinsamer Varianz handelt (8%). Die Skalen des MSM können also im Großen und Ganzen als unabhängig voneinander bezeichnet werden.

3.2.3 Konvergente Validität des MSM

Zur Bestimmung der konvergenten Validität des MSM wurden sowohl Zusammenhänge mit anderen Verfahren zur Erfassung impliziter Motive (TAT, MIX) als auch mit weiteren konstruktnahen Persönlichkeitsverfahren untersucht.

3.2.3.1 Zusammenhänge zwischen MSM und TAT

Um die Hypothese zu überprüfen, dass gleichsinnige Zusammenhänge zwischen den Motivskalen des TAT und denen des MSM bestehen (*Hypothese 1*), wurden Pearson-Korrelationen berechnet (Studie 1). Die TAT-Scores wurden gemäß der Prozedur nach Smith, Feld und Franz (1992) hinsichtlich Protokolllänge korrigiert. Dazu wurden Regressionsanalysen durchgeführt, bei der die Anzahl aller Wörter in allen Geschichten als Prädiktor zur Vorhersage der Anzahl der jeweiligen Motivscores

(Leistung, Macht oder Anschluss) als Kriterium eingeführt wurden. Man erhält so den Anteil an den Motivkennwerten, der durch die Worthäufigkeit bedingt ist und die Residuen, also den von der Protokolllänge unabhängigen Anteil. Diese Residuen bildeten dann die eigentlichen, um Worthäufigkeit korrigierten, Leistungs-, Macht- oder Anschlusscores. Die Ergebnisse sind in Tabelle 5 dargestellt.

Tab. 5: Korrelationen zwischen TAT und MSM

	MSM-LM	MSM-MM	MSM-AM	TAT-LM	TAT-MM	TAT-AM
MSM-LM	1	-.01	-.05	-.40**	-.04	.15
MSM-MM	-.01	1	-.08	.04	-.34**	-.18
MSM-AM	-.05	-.08	1	-.08	.11	-.32**
TAT-LM	-.40**	.04	-.08	1	-.05	-.05
TAT-MM	-.04	-.34**	.11	-.05	1	-.09
TAT-AM	.15	-.18	-.32**	-.05	-.09	1

Anm.: N = 112, ** p < .01; LM = Leistungsmotiv, MM = Machtmotiv, AM = Anschlussmotiv

Auch hier zeigte sich die Unabhängigkeit der MSM-basierten Motive. Es bestanden keine signifikanten Korrelationen der MSM-Motivskalen untereinander. Die Befunde zur konvergenten Validität zwischen MSM und TAT aus einer vorangegangenen Studie (Eichstaedt et al., 2009) konnten repliziert werden. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass negative Korrelationen mit dem MSM gleichsinnige, also positive Zusammenhänge widerspiegeln, da die MSM-Scores Reaktionszeiten darstellen und diese umso kürzer sind, je höher das Motiv ausgeprägt ist. Die Korrelationen in Höhe von $r = -.40$ ($p < .01$) zwischen dem MSM- und dem TAT-Leistungsmotiv, $r = -.34$ ($p < .01$) zwischen den Machtmotivscores und $r = -.32$ ($p < .01$) zwischen den Anschlussmotivscores entsprechen in etwa denen der vorangegangenen Untersuchung ($r = -.46$, $r = -.34$, $r = -.34$, resp.; Eichstaedt et al., 2009, S. 12). In Anbetracht der Tatsache, dass TAT-Scores, die mittels unterschiedlicher Auswertungsschlüssel (Interpretationsmanuale) gewonnen wurden, auch nicht bedeutend höher korrelieren ($r = .45 - .55$; Winter, 1991), ist dies ein beachtlicher Befund. Die Ergebnisse sind ein erneuter deutlicher Hinweis auf die Validität des MSM zur Erfassung impliziter Motive. Darüber hinaus bestanden keine Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Motivskalen der beiden Verfahren. Somit konnten hier auch Hinweise auf die diskriminante Validität der MSM-Skalen gefunden werden. Um weitere Erkenntnisse über die konvergente Validität des Verfahrens zu gewinnen, wurden

auch die Zusammenhänge mit einem weiteren Instrument zur Erfassung impliziter Motive untersucht.

3.2.3.2 Zusammenhänge zwischen MSM und MIX

Im Gegensatz zu den obigen Befunden konnten zwischen der Leistungs-, Macht- und Anschlusskala des MSM und den entsprechenden Skalen des MIX keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden (*Hypothese 2*, Studie 2). Die Korrelationen lagen bei $r = -.09$ zwischen den Leistungsmotivscores, $r = -.05$ zwischen den Machtmotivskalen und $r = .07$ zwischen den Anschlussmotivkennwerten beider Verfahren ($N = 92$, alle $p > .20$). Es bestanden jedoch in einer anderen Studie ohne vorherige Motivanregung auch keine Zusammenhänge zwischen dem TAT und dem MIX (Scheffer, 2005, S. 89). Der MIX ist zwar auch in dem Sinne projektiv, als von der Deutung verschiedener Bildvorlagen auf implizite Motive geschlossen wird. Die Auswertung der von den Probanden formulierten Sätze erfolgt jedoch im Gegensatz zum TAT computerbasiert, d.h. es werden automatisch die motivthematischen Wörter erkannt und gezählt. Dies kann unter Umständen zu Missinterpretationen des Wortmaterials führen, indem beispielsweise verneinte motivthematische Wörter auch als Indikatoren für eine starke Motivausprägung gewertet werden. Obwohl sich ein Proband durch die Verneinung also eigentlich von der jeweiligen Thematik distanziert hat, wird ein Motivscore vergeben. Möglicherweise ist dies ein Grund dafür, dass keine Zusammenhänge mit dem TAT und dem MSM festgestellt werden konnten. Weiterhin korrelierten die Skalen des MIX im vorliegenden Datensatz untereinander relativ hoch ($r = .32 - .42$, $p < .01$), sodass das Verfahren keine unabhängigen Motive misst und möglicherweise auch aufgrund dessen keine Korrelationen zwischen den Verfahren zustande gekommen sind.

3.2.3.3 Konvergente Validität zwischen MSM und weiteren konstruktnahen Verfahren

Um die Konstruktvalidierung des MSM über bisherige Studien hinaus zu erweitern und dabei einen speziellen Fokus auf den Kontext der Personalauswahl zu richten, wurden im Rahmen der zweiten Studie hypothesengeleitet die Zusammenhänge des Verfahrens mit dem CPI, dem ViQ und dem LAsO untersucht.

Dabei wurden auf Seiten des MSM nicht nur die sechs Hoffnung- und Furcht-Skalen in die Analysen einbezogen. Wie bereits in der ersten Studie geschehen, wurde darüber hinaus auch das *Gesamtmotiv* als Mittelwert aus der jeweiligen Annäherungs- und der dazugehörigen Vermeidungstendenz berücksichtigt. Um neben diesem Mittelwert ein weiteres kombiniertes Maß aus Hoffnung und Furcht zu analysieren, wurde in Anlehnung an einige vorangegangene motivbezogene Studien die sogenannte *Netto-Hoffnung* berechnet (z.B. Atkinson, 1957, 1964; Heckhausen, 1963; Kap. 2.1.2). Dies ist die Differenz aus der jeweiligen Hoffnung- und Furchtkomponente jedes Motivs. Inhaltlich handelt es sich dabei um erfolgs-, einfluss- bzw. anschlussbezogene Zuversicht, „bereinigt“ um Vermeidungstendenzen. Diese Erfolgsorientierung stellt gerade in Bezug auf die Vorhersage von Leistungskriterien eine interessante Größe dar. Leistungsbezogene Netto-Hoffnung wirkt sich beispielsweise positiv auf Zielsetzungsverhalten und Studienerfolg aus (Heckhausen, 1963). Die Differenz aus Hoffnung und Furcht wurde in bisherigen Studien zum MSM noch nicht berücksichtigt. Es stellt sich die Frage, ob sich anhand der Netto-Hoffnung mehr Aussagen über die Eigenschaften und Verhaltensweisen Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivierter treffen lassen, als anhand der Motivkomponenten für sich genommen. Die bisherigen Arbeiten (Atkinson, 1957, 1964; Heckhausen, 1963) bieten jedoch keine ausreichende Grundlage, um daraus Hypothesen zu Zusammenhängen der Netto-Hoffnung mit inhaltsnahen Kriterien abzuleiten. Es wird daher an dieser Stelle ein exploratives Vorgehen gewählt, um die mögliche Bedeutung der Differenz aus Annäherungs- und Vermeidungstendenz zu untersuchen. Die Netto-Hoffnung findet als zusätzliche Variable in allen Untersuchungen zur konvergenten und prädiktiven Validität des MSM Berücksichtigung. In den folgenden Abschnitten werden alle signifikanten Korrelationen der leistungs-, macht- bzw. anschlussbezogenen Netto-Hoffnung mit konstruktnahen Skalen und Verhaltenskriterien berichtet. Dabei muss man sich stets dessen bewusst sein, dass es sich bei der Netto-Hoffnung um ein Differenzmaß handelt, das keine Aussagen über die absolute Höhe der jeweiligen Hoffnung- und Furchtkomponente erlaubt. Ein und derselbe Wert bei dieser Variablen kann durch unterschiedliche Kombinationen der Hoffnung- und Furchtscores zustande kommen. Die Netto-Hoffnung gibt also lediglich Auskunft darüber, wie stark Annäherungs- und Vermeidungstendenz voneinander abweichen, unabhängig davon, wie hoch die einzelnen Motivkomponenten ausgeprägt sind. Sie ist somit stets als Relationsmaß zu interpretieren, das selbstverständlich nicht unabhängig von den

Hoffnung- und Furchtvariablen ist. Als solches kann die Netto-Hoffnung über die absolute Höhe der Annäherungs- und Vermeidungstendenz hinaus *zusätzlich* Aufschluss darüber geben, mit welchen Merkmalen und Verhaltenstendenzen implizite Motive einhergehen.

3.2.3.3.1 Validität der Leistungsmotiv-Skalen

Die Zusammenhänge der Leistungsmotiv-Skalen des MSM mit dem CPI, dem ViQ und dem LAsO sind überblicksartig in Tabelle 6 dargestellt und werden im Folgenden näher erläutert.

Tab. 6: Konvergente Validität der Leistungsmotiv-Komponenten des MSM:
Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen

Motivkomponente	Konstruktnahe Skalen
LM-H	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Konventionalität (r = -.19) <u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> • SF-Typ (tendenziell, r = .15) <u>LAsO:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Merkfähigkeit (r = -.18)
LM-F	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgspotential (r = .31) • Flexibilität (r = .20) • Eigenständigkeit (r = .19) • Leistung durch Unabhängigkeit (r = .19) • Dominanz (r = .22) • Geselligkeit (r = .19) • Soziales Auftreten (r = .23) • Selbstbejahung (r = .23) • Mitgefühl (r = .27) • Toleranz (r = .25) <u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> • ST-Typ (r = -.19) • SF-Typ (tendenziell, r = .15) <u>LAsO:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlerart „übersehen“ (r = .20)
Gesamtmotiv	<u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> • ST-Typ (r = -.22) • SF-Typ (r = .20) <u>LAsO:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlerart „übersehen“ (r = .19)
Netto-Hoffnung	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgspotential (r = -.25) • Wohlbefinden (r = -.18) <u>LAsO:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlerart „falsch ausgebessert“ (r = .18)

Anm.: N = 87 - 93, p < .05; negative Korrelationen bedeuten positive Zusammenhänge (und umgekehrt)

Es wurden gleichsinnige Zusammenhänge der Hoffnung auf Erfolg (LM-H) mit leistungs- und erfolgsbezogenen Skalen des CPI sowie mit Skalen des ViQ, die für rationales, logisches, strukturiertes und fortschrittsorientiertes Denken stehen (z.B. „Thinking“, „Sensing“, T-Typen, weniger Feeling und F-Typen) erwartet. Außerdem sollte die Skala mit hoher Zielerreichung und Arbeitshaltung sowie wenig Fehlern im LAsO einhergehen (*Hypothese 3*). Die leistungsbezogene Vermeidungstendenz

(LM-F) sollte auch mit geringer Fehleranzahl im LAsO einhergehen, jedoch in gegensinnigen Zusammenhängen zum CPI und ViQ stehen (*Hypothese 4*).

Zusammenhänge mit dem CPI:

Die Erwartungen konnten in Bezug auf die Skala LM-H nur hinsichtlich der Skala *Konventionalität* ($r = -.19, p < .05$) bestätigt werden. Die Hoffnung auf Erfolg wies darüber hinaus keine signifikanten Zusammenhänge mit den leistungs- und erfolgsbezogenen Skalen des CPI auf. Betrachtete man jedoch die Netto-Hoffnung, so ergab sich hypothesenkonform eine signifikante Korrelation mit *Erfolgspotential* ($r = -.25, p < .01$). Je stärker also die leistungsbezogene Hoffnung die Furcht überwog, desto größer waren der Ehrgeiz und die Erfolgszuversicht (*Erfolgspotential*). Auch das *Wohlbefinden* (Lebenszufriedenheit, Optimismus) stieg mit zunehmender Netto-Hoffnung ($r = -.18, p < .05$). In eingeschränktem Rahmen, also in Bezug auf Netto-Hoffnung statt Hoffnung für sich genommen, konnten somit die Annahmen bezüglich der leistungsbezogenen Annäherungstendenz empirisch bestätigt werden.

Die Hypothesen bezüglich der Skala LM-F ließen sich hingegen in Bezug auf nahezu alle relevanten CPI-Skalen bestätigen. Je höher die Furcht vor Misserfolg, desto geringer war das *Erfolgspotential* ($r = .31, p < .01$), die *Flexibilität* ($r = .20, p < .05$), die *Eigenständigkeit* ($r = .19, p < .05$) und die *Leistung durch Unabhängigkeit* ($r = .19, p < .05$). Menschen mit hoher leistungsbezogener Vermeidungstendenz wiesen also hypothesenkonform geringe Erfolgsorientierung, ein niedriges Bedürfnis nach Eigenständigkeit und autonomem Handeln sowie geringe Innovationsfreudigkeit auf. Darüber hinaus zeichneten sich stark Misserfolgsmotivierte durch geringe Werte in den Skalen *Dominanz*, *Geselligkeit*, *Soziales Auftreten*, *Selbstbejahung*, *Mitgefühl* und *Toleranz* aus ($r = .19$ bis $.27, p < .05$). Sie schienen also auch wenig beharrlich, teamorientiert, selbstbewusst und offen zu sein. Diese Befunde entsprechen den theoretischen Annahmen über misserfolgsorientierte Menschen (*Hypothese 4*).

Zusammenhänge mit dem ViQ:

Es ergaben sich zwar keine Korrelationen der Leistungsmotiv-Skalen mit den Skalen *Thinking* und *Sensing* des ViQ, aber mit den dazugehörigen Persönlichkeitstypen. Es zeigten sich gleichsinnige Zusammenhänge der Skala LM-F und auch des Gesamtmotivs mit dem *ST-Typ* ($r = -.19$ bzw. $r = -.22$, $p < .05$)³. Personen, die im MSM ein hohes Leistungsmotiv bzw. hohe Furcht vor Misserfolg aufwiesen, legten demnach erwartungsgemäß gesteigerten Wert auf Klarheit, Struktur, Kontrolle und gute Planung. Gegensinnige Zusammenhänge ergaben sich hingegen zwischen dem Gesamtmotiv und tendenziell auch den Skalen LM-H und LM-F mit dem *SF-Typ* des ViQ ($r = .20$, $p < .05$; $r = .15$, $p = .09$; $r = .15$, $p = .08$; resp.). Je höher das Leistungsmotiv war, desto weniger wichtig schienen Personen harmonische Beziehungen und Anerkennung durch andere zu sein. Darüber hinaus waren sie weniger einfühlsam. Dies steht im Einklang mit der Erwartung, dass Leistungsmotivierte eher rational sowie aufgabenorientiert und weniger beziehungsorientiert sind. Damit konnten die Hypothesen bezüglich der Zusammenhänge zwischen dem MSM-Leistungsmotiv und dem ViQ zumindest bezüglich der ViQ-Typen größtenteils bestätigt werden.

Zusammenhänge mit dem LAsO:

Bezüglich der Skala LM-H wurden gleichsinnige Zusammenhänge mit den LAsO-Skalen der Zielerreichung und Arbeitshaltung sowie eine geringe Fehleranzahl erwartet. Außerdem sollten die Fehler im LAsO auch mit zunehmender Furcht vor Misserfolg abnehmen (*Hypothesen 3 und 4*).

Es ergab sich ein gleichsinniger Zusammenhang zwischen LM-H und der *Merkfähigkeit*, also dem langfristigen Lernerfolg im LAsO ($r = -.18$, $p < .05$). Personen schnitten erwartungsgemäß im Leistungstest besser ab, je höher ihre leistungsbezogene Zuversicht war. Weitere signifikante Korrelationen der Skala LM-H mit dem LAsO konnten nicht festgestellt werden.

³ Die ViQ-Typen stellen dichotome Merkmale dar. Daher handelt es bei allen Zusammenhängen zwischen dem MSM und den ViQ-Typen um punktbiseriale Korrelationen, die jedoch rechnerisch mit Pearson-Korrelationen identisch sind (Wirtz & Nachtigall, 2006).

Die Hoffnung auf Erfolg für sich genommen korreliert zwar nicht mit den Fehlern im LAsO, aber es ergab sich hypothesenkonform ein gegensinniger Zusammenhang zwischen der Netto-Hoffnung und der Fehlerart „falsch ausgebessert“ im LAsO, also der falschen Verbesserung von Fehlern vorangegangener Lernphasen ($r = .18$, $p < .05$). Bei hoher Hoffnung auf Erfolg, „bereinigt“ um Vermeidungstendenzen, wurden also weniger Fehler gemacht. Dies gilt darüber hinaus auch für hohe Misserfolgss- furcht. Die Skala LM-F und auch das Gesamtmotiv, das statistisch abhängig von der Skala LM-F ist, standen hypothesenkonform in gegensinnigem Zusammenhang mit der Fehlerart „übersehen“, also der Tendenz, Fehler vorangegangener Prüfphasen nicht zu verbessern ($r = .20$ bzw. $r = .19$, $p < .05$). Bei hohem Leistungsmotiv war demzufolge die Arbeitsweise im Leistungstest erwartungsgemäß genauer.

Insgesamt ließen sich die erwarteten Zusammenhänge des MSM-Leistungsmotivs mit konstruktiven Verfahren in Bezug auf die Skala LM-F größtenteils, hinsichtlich der Skala LM-H mit wenigen Einschränkungen empirisch bestätigen. Die MSM-Ska- len weisen sinnvolle Zusammenhänge mit Außenkriterien auf.

3.2.3.3.2 Validität der Machtmotiv-Skalen

Auch bezüglich des MSM-Machtmotivs wurden Zusammenhänge mit dem CPI und dem ViQ, nicht jedoch mit dem LAsO erwartet (*Hypothesen 5 und 6*). Die Skala MM sollte mit geringer *Sozialer Anpassung* im CPI einhergehen. Des Weiteren sollte sich hohe Hoffnung auf Macht in *Dominanz* und Kritikfähigkeit (*Rationalität/Intuition* im CPI) sowie hoher Wirkungsorientierung und Extraversion (*NT-Typ* und *Need for Stimulation* im ViQ) widerspiegeln.

Die ermittelten Zusammenhänge sind zunächst überblicksartig in Tab. 7 dargestellt.

Tab. 7: Konvergente Validität der Machtmotiv-Komponenten des MSM:
Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen

Motivkomponente	Konstruktnahe Skalen
MM-H	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> Rationalität/Intuition ($r = .18$) <u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> NT-Typ ($r = -.25$)
MM-F	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> Soziale Anpassung ($r = .22$) <u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> Need for Stimulation ($r = -.21$) <u>LAsO:</u> <ul style="list-style-type: none"> Effizienz der Lernzeiteinteilung ($r = .19$) Merkfähigkeit ($r = .19$)
Gesamtmotiv	<u>CPI:</u> <ul style="list-style-type: none"> Soziale Anpassung (tendenziell, $r = .14$) Rationalität/Intuition ($r = .20$) <u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> NT-Typ ($r = -.20$) Need for Stimulation ($r = -.23$)
Netto-Hoffnung	<u>ViQ:</u> <ul style="list-style-type: none"> NT-Typ ($r = -.19$)

Anm.: $N = 87 - 93$, $p < .05$; negative Korrelationen bedeuten positive Zusammenhänge (und umgekehrt)

Zusammenhänge mit dem CPI:

Es wurde angenommen, dass die Machtmotiv-Skalen des MSM in gegensinnigem Zusammenhang mit der Skala *Soziale Anpassung* des CPI stehen (*Hypothese 5*). Dies konnte bezüglich der Skala MM-F und auch tendenziell auch hinsichtlich des Gesamtmotivs bestätigt werden ($r = .22$, $p < .05$ bzw. $r = .14$, $p = .09$). Personen mit erhöhtem Wunsch nach Einfluss und insbesondere der Furcht, diesen zu verlieren, erwiesen sich somit als wenig sozial angepasst und geringer normorientiert.

Darüber hinaus stieg die Kritikfähigkeit und Entschlossenheit (Skala *Rationalität/Intuition*) erwartungsgemäß mit hoher Hoffnung auf Macht und auch mit steigendem Gesamtmotiv ($r = .18$ bzw. $r = .20$, $p < .05$). Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass positive Korrelationen mit der Skala *Rationalität/Intuition* eine zunehmende Kritikfähigkeit mit steigendem Machtmotiv widerspiegeln, da niedrige Werte auf dieser Skala hohe Kritikfähigkeit bedeuten. Dass Machtmotivierte bei hoher An-

näherungstendenz emotional stabil und konfliktfähig sind, steht im Einklang mit den theoretischen Annahmen zu diesem Motiv. Man könnte diesen Zusammenhang dahingehend interpretieren, dass machtmotivierte Personen sehr von sich und ihren Ansichten überzeugt sind und somit Kritik eher standhalten können. Die Annahme, dass Menschen mit erhöhter Zuversicht in die eigenen Einflussmöglichkeiten (Annäherungstendenz) auch im CPI als dominanter eingeschätzt werden (*Hypothese 6*), ließ sich nicht bestätigen. Dass keine Zusammenhänge der Vermeidungstendenz mit *Dominanz* und *Rationalität/Intuition* bestanden, entspricht hingegen den Erwartungen.

Zusammenhänge mit dem ViQ:

Gemäß *Hypothese 6* sollten Personen mit hoher machtbezogener Annäherungstendenz dem *NT-Typ* des ViQ zuzuordnen sein, der sich durch hohe Wirkungsorientierung und Unnachgiebigkeit auszeichnet. Dies konnte hinsichtlich der Skalen MM-H, Netto-Hoffnung und Gesamtmotiv bestätigt werden ($r = -.25$, $r = -.19$, $r = -.20$; $p < .05$; resp.). Personen mit erhöhter Hoffnung auf Macht zeichneten sich demnach durch eine Tendenz zum Führen und dominantes Auftreten aus.

Nicht die Skala MM-H, aber die Skala MM-F und auch das Gesamtmotiv korrelierten darüber hinaus mit der ViQ-Skala *Need for Stimulation* ($r = -.23$ bzw. $r = -.21$; $p < .05$). Ein hohes Machtmotiv ging demnach mit dem Bedürfnis nach Abenteuer und Durchsetzungsstärke sowie Extraversion einher. Dies war bei hoher Annäherungstendenz erwartet worden, nicht jedoch für die Vermeidungstendenz. Dass Furcht vor Machtverlust erhöhte Werte in dieser Skala mit sich brachte, lässt sich theoretisch nicht einfach erklären. Weitere signifikante Zusammenhänge mit dem ViQ bestanden jedoch erwartungsgemäß nicht.

Zusammenhänge mit dem LAsO:

Es wurden keine Zusammenhänge des Machtmotivs mit dem LAsO erwartet, aber dennoch konnten zwei Korrelationen mit der Skala MM-F festgestellt werden. Menschen mit hoher machtbezogener Vermeidungstendenz arbeiteten zeitlich effizienter und wiesen eine geringe *Merkfähigkeit* auf (beide $r = .19$, $p < .05$). An dieser Stelle sei angemerkt, dass niedrige Werte in der Skala *Effizienz der Lernzeiteinteilung* hohe Effizienz bedeuten. Möglicherweise führte die Furcht vor Machtverlust zu Angst vor Kontrollverlust im Test, wodurch die Zeit eventuell besser genutzt, der Lernerfolg in

Phase 3 hingegen durch die hohe Angst eingeschränkt wurde. Dies wäre eine mögliche Erklärung für die unerwarteten Befunde. Alle anderen Machtmotiv-Dimensionen wiesen hingegen im Einklang mit den Erwartungen keine Zusammenhänge mit dem LAsO auf.

Insgesamt ließen sich die Hypothesen zu Zusammenhängen der Machtmotiv-Skalen mit den konstruktnahen Verfahren bis auf die Skala *Dominanz* des CPI bestätigen. Lediglich die Zusammenhänge der Skala MM-F mit dem *Need for Stimulation* und dem LAsO stehen den theoretischen Annahmen entgegen.

3.2.3.3 Validität der Anschlussmotiv-Skalen

Die *Hypothesen 7, 8 und 9* besagen, dass das Anschlussmotiv mit den Skalen der sozialen Anpassung und Geselligkeit des CPI (*Soziale Anpassung, Leistung durch Anpassung, Rationalität/Intuition*) sowie mit Gefühlsbetontheit (*Feeling*) im ViQ zusammenhängen sollte. Dabei wird angenommen, dass die Skala AM-H im Wesentlichen mit positiven Werten in den entsprechenden Skalen der sozialen Kompetenz einhergeht, die Vermeidungstendenz hingegen eher mit negativen. Außerdem sollte die personenbezogene Merkfähigkeit im LAsO mit steigendem Anschlussmotiv zunehmen (*Hypothese 10*). Einen Überblick über die Befunde bietet Tabelle 8.

Tab. 8: Konvergente Validität der Anschlussmotiv-Komponenten des MSM:
Signifikante Korrelationen mit konstruktnahen Skalen

Motivkomponente	Konstruktnahe Skalen
AM-H	<p><u>CPI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Anpassung (r = -.20) • Leistung durch Anpassung (r = -.18) • Rationalität/Intuition (r = -.20) <p><u>ViQ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Need for Stimulation (r = .26) <p><u>LAsO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kriterium (r = -.20)
AM-F	<p><u>CPI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rationalität/Intuition (r = -.19) • Geselligkeit (r = .31) • Mitgefühl (r = .21) • Dominanz (r = .20) • Soziales Auftreten (r = .26) • Selbstbejahung (r = .18) • Eigenständigkeit (r = .17) <p><u>ViQ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Feeling (r = .27) • SF-Typ (r = .23) • ST-Typ (r = -.25)
Gesamtmotiv	<p><u>CPI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Anpassung (r = -.18) • Rationalität/Intuition (r = -.26) • Dominanz (r = .19) • Geselligkeit (r = .18) • Selbstbejahung (r = .19) • Mitgefühl (r = .24) <p><u>ViQ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Feeling (r = .22) • SF-Typ (r = .19) • ST-Typ (r = -.22)
Netto-Hoffnung	<p><u>CPI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistung durch Anpassung (r = -.24) • Geselligkeit (r = -.22) • Soziales Auftreten (r = -.26) <p><u>ViQ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intuition (r = -.19) • Need for Stimulation (r = .31) <p><u>LAsO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Merkfähigkeit (r = -.18)

Anm.: N = 87 - 93, p < .05; negative Korrelationen bedeuten positive Zusammenhänge (und umgekehrt)

Zusammenhänge mit dem CPI:

Die Annahme, dass das Anschlussmotiv in gleichsinnigem Zusammenhang mit den Skalen *Soziale Anpassung* und *Leistung durch Anpassung* steht (Hypothese 7), ließ sich bestätigen. Sowohl die Skala AM-H, als auch das damit zusammenhängende Gesamtmotiv korrelierten gleichsinnig mit der *Sozialen Anpassung* ($r = -.20$ bzw. $r = -.18$, $p < .05$). Darüber hinaus stand die Hoffnung auf Anschluss, insbesondere bei überwiegender Annäherungs- gegenüber der Vermeidungstendenz (Netto-Hoffnung), in gleichsinnigem Zusammenhang mit der *Leistung durch Anpassung* ($r = -.18$ bzw. $r = -.24$, $p < .05$). Es zeigte sich also erwartungsgemäß, dass Anschlussmotivierte, insbesondere bei ausgeprägter Annäherungstendenz, als sozial angepasst sowie normorientiert zu beschreiben waren und die Tendenz hatten, sich auch im Arbeitskontext an den Erwartungen und Vorgaben Anderer zu orientieren. Im Einklang mit *Hypothese 7* steht auch der Befund, dass die Skalen AM-H sowie AM-F und folglich auch das Gesamtmotiv mit der Skala *Rationalität/Intuition* zusammenhingen ($r = -.20$ bzw. $r = -.19$, $p < .05$; $r = -.26$, $p < .01$; resp.). Das Harmoniebedürfnis Anschlussmotivierter spiegelte sich also tatsächlich in geringer Konflikt- und Kritikfähigkeit und hoher Verletzlichkeit wider.

Gemäß *Hypothese 8* sollte die Hoffnung auf Anschluss in gleichsinnigem Zusammenhang mit den Skalen der Geselligkeit und sozialer Kompetenz des CPI stehen. Dies ließ sich so direkt nicht bestätigen. Allerdings stieg mit zunehmender Netto-Hoffnung die *Geselligkeit* ($r = -.22$, $p < .05$) und auch das *Soziale Auftreten* ($r = -.26$, $p < .05$). Überwog also die Annäherungstendenz gegenüber der Furcht, zurückgewiesen zu werden, so spiegelte sich dies in erhöhter Geselligkeit und sozialer Kompetenz wider. *Hypothese 8* trifft somit in Bezug auf Netto-Hoffnung weitgehend zu, nicht jedoch hinsichtlich Hoffnung auf Anschluss einzeln.

Die anschlussbezogene Vermeidungstendenz erwies sich in Bezug auf soziales Geschick, Offenheit und Umgänglichkeit erwartungsgemäß eher als hemmende Größe (*Hypothese 9*). Die Skala AM-F stand in gegensinnigem Zusammenhang mit den Dimensionen *Geselligkeit* und *Mitgefühl* ($r = .31$, $p < .01$ bzw. $r = .21$, $p < .05$). Mit steigender Furcht vor Zurückweisung sank darüber hinaus die *Dominanz*, das *Soziale Auftreten*, die *Selbstbejahung* und die *Eigenständigkeit* ($r = .20$, $p < .05$; $r = .26$, $p < .01$; $r = .18$, $r = .17$, $p < .05$). Gerade in Bezug auf Selbstsicherheit und

zwischenmenschliche Kompetenz scheint eine hohe Vermeidungstendenz demnach erwartungsgemäß nachteilig zu sein. Dies zeigte sich auch beim Gesamtmotiv, in das die Skala AM-F rechnerisch einging. Es hing ebenfalls gegensinnig mit den CPI-Skalen *Dominanz*, *Geselligkeit*, *Selbstbejahung* und *Mitgefühl* zusammen ($r = .19$, $r = .18$, $r = .19$, $r = .24$, $p < .05$; resp.). Hohe Furcht vor Zurückweisung spiegelte sich also hypothesenkonform, sowohl für sich genommen als auch in Kombination mit Hoffnung auf Erfolg, in niedriger sozialer Kompetenz, Zurückhaltung und Unsicherheit wider.

Zusammenhänge mit dem ViQ:

Hypothese 8 besagt, dass Hoffnung auf Anschluss in gleichsinnigem Zusammenhang mit der Skala *Feeling* des ViQ steht. Dies ließ sich nicht bestätigen. Ähnlich wie beim CPI zeigten sich aber *Hypothese 9* entsprechend auch hier gegensinnige Zusammenhänge zwischen AM-F und auch dem Gesamtmotiv einerseits und *Feeling* andererseits ($r = .27$, $p < .01$ bzw. $r = .22$, $p < .05$). Furcht vor Zurückweisung ging folglich mit geringer gefühlsbetonter Wahrnehmung einher. Dies kann möglicherweise als eine Art Selbstschutz verstanden werden. Bei hoher Angst, von Anderen abgelehnt zu werden, könnten Emotionen bewusst oder unbewusst eher zurückgestellt werden, um nicht verletzt zu werden. Je höher die Vermeidungstendenz und somit auch das Gesamtmotiv waren, desto weniger wahrscheinlich war es zudem, dass Personen dem *SF-Typ* angehörten ($r = .23$ bzw. $r = .19$, $p < .05$). Auch hier zeigte sich also, dass zurückweisungsängstliche Menschen sich hypothesenkonform mit Emotionalität und unklaren Situationen schwer taten. Ihre Persönlichkeit entsprach eher dem *ST-Typ*. Dies wurde durch die gleichsinnigen Zusammenhänge beider Skalen (AM-F und Gesamtmotiv) mit diesem Typ deutlich ($r = -.25$ bzw. $r = -.22$; $p < .05$). Das soziale Furchtmotiv hing folglich vermehrt mit logischem, rationalem Handeln und dem Wunsch nach Kontrolle zusammen, wohingegen Gefühle eher zurückgestellt wurden. Eine derartige Persönlichkeitsstruktur steht im Einklang mit den theoretischen Annahmen über Personen mit hoher Furcht vor Zurückweisung.

Über die Hypothesen hinaus zeigten sich Zusammenhänge des Anschlussmotivs mit zwei weiteren Skalen des ViQ. Zum einen ging Netto-Hoffnung mit erhöhten Werten auf der Skala *Intuition* einher ($r = -.19$, $p < .05$). Mit steigender Ausprägung der An-

näherungs- gegenüber der Vermeidungstendenz nahm somit auch die Tendenz zu, gesamtheitlich und innovativ wahrzunehmen. Zweitens sank mit hoher Hoffnung auf Anschluss und Netto-Hoffnung der Wunsch nach Ungewöhnlichem und Abenteuer (*Need for Stimulation*; $r = .26$ bzw. $r = .31$; $p < .01$). Diese beiden Befunde wurden nicht erwartet, stehen allerdings auch nicht im Widerspruch zu den Annahmen über anschlussmotivierte Personen.

Zusammenhänge mit dem LAsO:

Zwischen dem Anschlussmotiv und den Skalen des LAsO ließen sich erwartungsgemäß Zusammenhänge feststellen (*Hypothese 10*). Hohe Hoffnung auf Anschluss ging mit höherer Zielerreichung (*Kriterium*) im Test und Netto-Hoffnung mit besserer *Merkfähigkeit* einher ($r = -.20$ bzw. $r = -.18$; $p < .05$). Dieser Befund lässt sich den Vorannahmen entsprechend damit erklären, dass das Ziel im LAsO ist, sich Personen und zugehörige Merkmale (Profile) einzuprägen. Es ist denkbar, dass anschlussmotivierte Personen in dieser Aufgabe erfolgreich waren, da sie großen Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen und Kontakt zu anderen legen und sich daher auch personenbezogene Daten besser merken können.

Insgesamt ließen sich die Hypothesen zur konvergenten Validität der Anschlussmotiv-Skalen des MSM größtenteils bestätigen. Vor allem die Skala AM-F wies die erwarteten Zusammenhänge mit dem CPI und dem ViQ auf. Hinsichtlich der Skala AM-H bestätigten sich die Annahmen mit wenigen Einschränkungen. Die Zusammenhänge dieser Skala mit den Skalen der sozialen Kompetenz des CPI konnten nur in Bezug auf Netto-Hoffnung nachgewiesen werden. Außerdem bestand kein Zusammenhang zwischen der Hoffnungskomponente und *Feeling* im ViQ.

3.2.3.3.4 Weitere Ergebnisse zur Validität der Furchtkomponenten

Aufgrund der Vermeidungshaltung und Ängstlichkeit von Personen mit Furcht vor Misserfolg, Machtverlust oder Zurückweisung wurde vermutet, dass diese großen Wert auf Sicherheit und Kontrolle legen. Dies sollte sich in entsprechenden Korrelationen der Furchtskalen des MSM mit dem *Need for Security* des ViQ widerspiegeln (*Hypothese 11*). Entgegen den Erwartungen korrelierte jedoch weder LM-F, noch MM-F oder AM-F signifikant mit dieser Skala. Somit konnte ein derartiger zusätzlicher Validitätshinweis für die vermeidungsbezogenen Skalen nicht erbracht werden.

3.2.4 Diskriminante Validität des MSM

Eine umfassende Validierung eines Messverfahrens sollte nicht nur die Überprüfung von Zusammenhängen mit Verfahren umfassen, die gleiche oder ähnliche Konstrukte erfassen (konvergente Validität), sondern auch die Abgrenzung zu konzeptionell unterschiedlichen Kriterien (diskriminante Validität). In diesem Fall sind dies explizite Motive (PRF; Studie 1) und weitere explizite Persönlichkeitsmerkmale (Big 5 bzw. Big8; Studie 2).

3.2.4.1 Diskriminante Validität zwischen MSM und PRF

Zur Bestimmung der diskriminanten Validität des MSM wurden in Studie 1 die Zusammenhänge dieses Verfahrens mit den entsprechenden Motivskalen der PRF überprüft. Es sollten sich keine signifikanten Korrelationen finden lassen, da implizite und explizite Motive aus theoretischer Sicht eindeutig voneinander abzugrenzende Konstrukte sind (Kap. 2.1.4). Der Nachweis diskriminanter Validität ist anhand der Daten aus Studie 1 gelungen. Es ergaben sich keine auch nur annähernd signifikanten Korrelationen der inhaltlich korrespondierenden impliziten und expliziten Motivskalen der beiden Verfahren. Das MSM-Leistungsmotiv hing also nicht mit den Skalen *Achievement* und *Endurance* der PRF zusammen. Auch das Machtmotiv und *Dominance* bzw. das Anschlussmotiv und *Affiliation* korrelierten nicht signifikant miteinander (alle $p > .42$, $N = 112$).

3.2.4.2 Diskriminante Validität zwischen MSM und Big8

Über die Abgrenzung der MSM-basierten impliziten Motive hinaus sollten ferner keine Zusammenhänge mit weiteren expliziten Persönlichkeitskonstrukten bestehen, die den Motiven zwar inhaltlich ähnlich sind, aber per Fragebogen erhoben werden. Um diese Annahme zu überprüfen, wurden in Studie 2 die Zusammenhänge zwischen dem MSM und dem Persönlichkeitsfragebogen Big8 untersucht. Bis auf wenige Ausnahmen konnten erwartungsgemäß keine Zusammenhänge zwischen den Verfahren festgestellt werden ($N = 98$).

Lediglich die Skala AM-F korrelierte gleichsinnig mit *Neurotizismus* ($r = -.21$, $p < .05$) und gegensinnig mit *Verträglichkeit* ($r = .25$, $p < .05$). Personen mit hoher Furcht vor Zurückweisung beschrieben sich folglich selbst als emotional instabil und wenig ver-

träglich. Möglicherweise waren ihnen gewisse Anteile ihrer sozialen Unsicherheit bewusst und spiegelten sich in den Big8-Skalen wider. Außerdem ließen sich signifikante Korrelationen zwischen der Skala LM-F und *Extraversion* ($r = .22, p < .05$) und *Offenheit für Erfahrungen* ($r = .24, p < .05$) feststellen. Mit steigender Furcht vor Misserfolg berichteten Personen somit von sich selbst, wenig kontaktfreudig und wenig offen für Neues zu sein. Der Befund, dass mit steigendem Bedürfnis nach Leistung die Geselligkeit abnimmt, erscheint plausibel. Schließlich steht dann die Leistungsorientierung im Vordergrund und lässt Zwischenmenschliches für das eigene Selbstkonzept womöglich weniger wichtig erscheinen. Die Angst, zu versagen, führte möglicherweise auch dazu, Neuem und Unbekanntem eher skeptisch gegenüberzustehen. Über diese vereinzelt signifikanten Korrelationen hinaus konnten jedoch erwartungsgemäß insbesondere zwischen den inhaltlich verwandten Skalen des MSM und des Big8, wie beispielsweise Anschlussmotiv und *Fürsorglichkeit* oder Leistungsmotiv und *Leistungsbereitschaft*, keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden (alle $p < .09$).

Zusammenfassend ergaben sich keine Zusammenhänge des MSM mit korrespondierenden expliziten Motivskalen und bis auf sehr wenige Ausnahmen auch keine statistisch bedeutsamen Korrelationen mit weiteren inhaltsnahen expliziten Persönlichkeitsskalen. Dies sind deutliche Hinweise auf die diskriminante Validität des MSM.

3.2.5 Prädiktive Validität des MSM

Da implizite Motive sich in vergangenen Studien als verlässlicher Prädiktor für akademischen und vor allem beruflichen Erfolg erwiesen haben, sollte auch mit Hilfe des MSM eine Vorhersage entsprechender Leistungskriterien möglich sein. Dies wurde in Studie 2 untersucht.

3.2.5.1 Vorhersage von Leistungen im AC

Hypothese 12 besagt im Einklang mit einer früheren Validierungsstudie zum MSM (Eichstaedt et al., 2009), dass die Leistung der Teilnehmer im AC der Nordakademie umso positiver beurteilt wird, je höher das Machtmotiv und je niedriger das Anschlussmotiv ausgeprägt sind. Die Hypothese wurde anhand von Regressions- und Korrelationsanalysen überprüft, die in Tabelle 9 veranschaulicht sind. Die Analysen

dienten jeweils der Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den Motivkomponenten einerseits und den AC-Dimensionen andererseits.

Tab. 9: Art der Analysen zur Überprüfung des Einflusses der Motivkomponenten auf die Bewertung der AC-Dimensionen

Prädiktoren		Art der Analysen (Kriterien: AC-Dimensionen)
Machtmotiv	MM-H	Multiple Regressionsanalysen (gleichzeitiger Einschluss beider Prädiktoren)
	MM-F	
	Gesamtmotiv	Pearson-Korrelationsanalysen
	Netto-Hoffnung	Pearson-Korrelationsanalysen
Anschlussmotiv	AM-H	Multiple Regressionsanalysen (gleichzeitiger Einschluss beider Prädiktoren)
	AM-F	
	Gesamtmotiv	Pearson-Korrelationsanalysen
	Netto-Hoffnung	Pearson-Korrelationsanalysen

Die beiden Motivdimensionen Hoffnung und Furcht gingen pro Motiv als Prädiktoren jeweils gleichzeitig in ein gemeinsames multiples Regressionsmodell ein, da sie konzeptionell zusammengehörig sind. Es handelt sich schließlich um zwei Komponenten je eines Motivs und diese spiegeln somit die Annäherungs- und Vermeidungstendenzen in je ein und demselben Inhaltsbereich (Leistung, Macht oder Anschluss) wider (Kap. 2.1.2). Kriterium war bei allen Analysen jeweils eine AC-Dimension aus je einer Übung. Die Einflüsse der Motivkombinationen Netto-Hoffnung und Gesamtmotiv wurden in separaten Korrelationsanalysen überprüft, um Multikollinearitätsprobleme zu umgehen. Aufgrund der hohen Korrelationen der Variablen untereinander und mit den Hoffnung- und Furchtskalen erschien es wenig sinnvoll, alle Motivkomponenten in eine gemeinsame Regressionsanalyse aufzunehmen. Außerdem war inhaltlich die Wirkung der beiden Motivkombinationen für sich genommen interessant, um die Frage zu klären, ob der Mittelwert oder die Differenz der Motivdimensionen mehr oder andere Variablen vorhersagt, als die Hoffnung- und Furchtkomponenten einzeln. Da es sich beim Gesamtmotiv und der Netto-Hoffnung jeweils nur um einen Prädiktor handelte, wurden in diesen Fällen Korrelations- statt Regressionsanalysen berechnet. Auch diese bezogen sich jeweils auf alle AC-Dimensionen. Es wurden also bei den Hoffnung- und Furchtkomponenten stets multiple Regressionen mit gleichzeitigem Einschluss beider Variablen berechnet und bei der Netto-Hoffnung sowie dem Gesamtmotiv einfache Pearson-Korrelationen (s. Tab. 9).

Leider standen für die Analysen nicht alle AC-Dimensionen aus allen Übungen zur Verfügung. Einige Dimensionen mussten aufgrund zu geringer interner Konsistenzen aus den Berechnungen ausgeschlossen werden. Sie erlaubten folglich keine zuverlässige Aussage über die Ausprägung der Beurteilungsskalen in den einzelnen Übungen. Dies betrifft die Dimension *Macht / Durchsetzungsfähigkeit* in der Stellenplanverhandlung und der Marketingkonzeption, *Kooperationsfähigkeit* in der Stellenplanverhandlung und der Marketingsimulation sowie die *Sprachgewandtheit* in der Marketingkonzeption. Es standen aber dennoch die Beurteilungen jeder der fünf Dimension aus mindestens zwei Übungen zur Verfügung. Die niedrige Reliabilität einiger AC-Dimensionen wird in der Diskussion noch einmal aufgegriffen.

3.2.5.1.1 Vorhersagekraft des Machtmotivs

Gemäß *Hypothese 12* sollte das Machtmotiv mit positiven Leistungsbeurteilungen im AC einhergehen. Inwiefern sich diese Annahme bestätigen ließ, ist Gegenstand dieses Kapitels.

Vorhersage der Dimension „Strukturiertes Vorgehen“ (SV)

Fasste man die Beurteilung der AC-Teilnehmer durch die Beobachter in der Dimension *SV* über alle Übungen hinweg zusammen (Mittelwert aus *SV* in der Präsentation, im Postkorb und in Logistics), so sagte die Skala MM-H diese signifikant vorher ($R^2 = .07$, $\beta = -.24$, $p = .04$, $N = 75$). Hohe machtbezogene Annäherungstendenz ging also mit besserem strukturiertem Vorgehen im AC einher. Betrachtete man die einzelnen Aufgaben genauer, so zeigte sich, dass dies vor Allem auf die Übung Präsentation zurückzuführen war. Die Skala MM-H sagte das *SV* in dieser Aufgabe tendenziell vorher ($R^2 = .08$, $\beta = -.21$, $p = .07$, $N = 75$), die Netto-Hoffnung sogar signifikant ($r = -.28$, $p < .05$, $N = 75$). Offenbar führte eine hohe Hoffnung auf Macht, insbesondere bei überwiegender Annäherungs- im Vergleich zur Vermeidungstendenz, zu besserer Beurteilung des *SV* in der Präsentationsübung, nicht jedoch in der Postkorb- oder Logistics-Aufgabe. Es lässt sich vermuten, dass das Machtmotiv dann zu besseren Leistungen führte, wenn es „wirken“ konnte, die Leistung also direkt durch anwesende Beobachter bewertet wurde. In Aufgaben, die objektiv und standardisiert ausgewertet wurden, blieb diese Wirkung aus.

Vorhersage der Dimension „Ideengenerierung“ (IG)

Die Dimension *IG* wurde in der Präsentationsaufgabe umso negativer beurteilt, je höher die Furcht vor Machtverlust war ($R^2 = .06$, $\beta = .22$, $p = .05$, $N = 75$). Überwog hingegen die machtbezogene Hoffnung gegenüber der Furcht (Netto-Hoffnung), so führte dies zu positiveren Bewertungen ($r = -.23$, $p < .05$, $N = 75$). Hier zeigte sich also ein unterschiedlicher Einfluss der Annäherungs- und Vermeidungstendenz. Hohe Zuversicht in die eigenen Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten führte offenbar zu besserer *Ideengenerierung*, Vermeidungstendenzen und Ängste hingegen zu weniger guten Leistungen.

Die Dimensionen *Macht / Durchsetzungsfähigkeit*, *Kooperationsfähigkeit* und *Sprachgewandtheit* ließen sich entgegen der Erwartungen nicht durch die Komponenten des Machtmotivs vorhersagen.

3.2.5.1.2 Vorhersagekraft des Anschlussmotivs

Das Anschlussmotiv sollte im Einklang mit vorangegangenen Studien (z.B. Eichstaedt et al., 2009) eher in gegenseinigem Zusammenhang mit den Bewertungen der AC-Teilnehmer in den einzelnen Beurteilungsdimensionen stehen.

Vorhersage der Dimension „Strukturiertes Vorgehen“ (SV)

SV wurde durch das Anschlussmotiv, genauer die Skala AM-H in der Logistics-Aufgabe, vorhergesagt ($R^2 = .08$, $\beta = .29$, $p = .01$, $N = 73$). Je höher somit die anschlussbezogene Annäherungstendenz war, desto schlechter schnitten die Teilnehmer in der Organisationsaufgabe ab.

Vorhersage der Dimension „Macht / Durchsetzungsfähigkeit“ (MD)

Die Furcht vor Zurückweisung sagte *MD* in der Aufgabe Marketingsimulation vorher ($R^2 = .08$, $\beta = .27$, $p = .02$, $N = 75$), nicht jedoch in der Händlerabfindung. Die Angst, abgelehnt oder nicht gemocht zu werden, kam offenbar in Gruppensituationen, in denen mit mehr als einer Person zusammengearbeitet wurde, zum Tragen und führte dort zu geringerer Durchsetzungsfähigkeit.

Auf alle weiteren AC-Dimensionen hatte das Anschlussmotiv keinen signifikanten Einfluss. Offenbar spielt dieses Motiv für die Leistungen im AC nur eine geringe Rolle

und wirkt sich in einigen Fällen *Hypothese 12* entsprechend negativ auf die Beurteilung der Studierenden aus.

3.2.5.1.3 Vorhersagekraft des Leistungsmotivs

In Anlehnung an eine frühere Studie zur prädiktiven Validität des MSM, die ebenfalls im Rahmen eines ACs der Nordakademie durchgeführt wurde (Eichstaedt et al., 2009), lautete die *Hypothese 12*, dass sich im Wesentlichen das Machtmotiv und das Anschlussmotiv auf die Leistungen der Teilnehmer im AC auswirken. Das Leistungsmotiv hingegen sollte eher in gleichsinnigem Zusammenhang mit den Diplomenoten der Studierenden stehen. Die Annahme, dass das Leistungsmotiv keinen starken Einfluss auf die Beurteilung der Teilnehmer im AC hat, steht im Einklang mit den empirischen Befunden aus Studie 2.

Das Leistungsmotiv stand erwartungsgemäß mit keiner der fünf Bewertungsdimensionen in signifikantem Zusammenhang. Es fanden sich jedoch sehr vereinzelt tendenzielle Einflüsse. So sagte die Skala LM-F tendenziell gegensinnig das *Strukturierte Vorgehen* in der Präsentationsaufgabe vorher ($R^2 = .05$, $\beta = .20$, $p = .08$, $N = 75$), die Netto-Hoffnung hingegen tendenziell in gleichsinniger Richtung ($r = -.22$, $p = .05$, $N = 75$). Überwog also die Hoffnung auf Erfolg gegenüber Misserfolgsängsten, so wirkte sich dies in geringem Umfang positiv auf die Leistungen in der Präsentationsaufgabe aus. Starke Angst, zu versagen, führte hingegen eher zu Leistungsminderung. Auch die *Ideengenerierung* in der Präsentation sank tendenziell mit steigender Furcht ($R^2 = .04$, $\beta = .19$, $p = .11$, $N = 75$). Dies steht im Einklang mit den Befunden zum Einfluss der machtbezogenen Hoffnung- und Furchtkomponente auf die *Ideengenerierung*. War also, wie in der Präsentationsaufgabe, die Bewertung durch die Anwesenheit der Beurteilenden direkt sichtbar, so kamen Versagensangst und auch Erfolgszuversicht zum Tragen. Dies wurde möglicherweise noch dadurch verstärkt, dass es sich bei der Präsentation um eine Einzelübung handelte, bei der dem Vortragenden die ungeteilte Aufmerksamkeit zuteil wurde. Die wenigen tendenziellen Einflüsse des Leistungsmotivs auf die Beurteilungen im AC waren zwar so nicht erwartet worden, erscheinen aber inhaltlich plausibel.

3.2.5.2 Vorhersage von Diplomnoten

Das Leistungsmotiv hat sich in vielen vorangegangenen Studien als bedeutsamer Prädiktor von Leistungen in Laborsituationen und vor allem im beruflichen Bereich erwiesen (Kap. 2.4). Auch das MSM-basierte implizite Leistungsmotiv stellte sich bereits als valide zur Vorhersage von Studienerfolg heraus (Eichstaedt et al., 2009). Dieser Befund konnte in der vorliegenden Studie nicht repliziert werden. Das Leistungsmotiv stand in keiner signifikanten Beziehung zu den Diplomnoten der Nordakademie-Absolventen, die ca. acht Monate nach Durchführung des MSM erhoben wurden. *Hypothese 13* konnte somit nicht bestätigt werden. Eine Diskussion dieses und auch aller weiteren Ergebnisse findet sich im folgenden Kapitel.

4. Diskussion

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zunächst zusammengefasst und daraufhin im Hinblick auf die Konstruktvalidität des MSM sowie ihre motivtheoretische Bedeutung diskutiert werden. Im Anschluss wird dann die anwendungsbezogene Relevanz der Ergebnisse aufgezeigt, um abschließend weitere Forschungsperspektiven zu diskutieren.

4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel der vorliegenden Arbeit war eine umfassende Konstruktvalidierung des MSM als Verfahren zur Erfassung der motivationalen „Big 3“, also des impliziten Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivs. Dabei sollten die bisherigen Erkenntnisse ausgeweitet und vertieft sowie ein besonderer Fokus auf den Kontext der Personalauswahl gelegt werden. Zu diesem Zweck wurden zwei Studien durchgeführt: Erstens eine Onlinestudie zur Überprüfung der konvergenten und diskriminanten Validität des MSM sowie zweitens eine Untersuchung im Rahmen eines ACs, um im eignungsdiagnostischen Anwendungsfeld weitere Erkenntnisse über die Validität des Verfahrens zu erlangen.

4.1.1 Befunde zur internen Struktur des MSM

In beiden Studien konnte eine zufriedenstellende bis gute interne Konsistenz aller Skalen des Verfahrens festgestellt werden. Die Reliabilitätswerte (Cronbachs α) lagen zwischen .56 und .91. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber dem TAT. Das MSM erwies sich damit zum wiederholten Male (Eichstaedt, 2009) als zuverlässiges Instrument zur Erfassung der zugrundeliegenden Konstrukte. Zudem konnte anhand beider Datensätze gezeigt werden, dass die Skalen des MSM unabhängig voneinander sind. Es werden also den Erwartungen entsprechend tatsächlich unterschiedliche Motivkonstrukte gemessen.

4.1.2 Befunde zur konvergenten Validität

In Bezug auf die konvergente Validität des MSM ist es gelungen, die Befunde einer vorangegangenen Studie (Eichstaedt et al., 2009) zu replizieren. Die inhaltlich korrespondierenden Skalen des MSM und des TAT korrelierten hoch signifikant miteinander, wohingegen unterschiedliche Motivskalen keine Zusammenhänge aufwiesen (diskriminante Validität). Darüber hinaus konnten weitere deutliche Belege für die konvergente Validität des MSM anhand von Zusammenhängen mit konstruktnahen Verfahren erbracht werden. Es ist gelungen, viele der diesbezüglichen Hypothesen zu bestätigen.

Die Leistungsmotiv-Skalen des MSM, und dabei insbesondere die Furcht vor Misserfolg, korrelierten erwartungsgemäß mit leistungs- und erfolgsbezogenen Skalen des CPI sowie dem eher rationalen, aufgabenorientierten und weniger gefühlsbetonten Persönlichkeitstyp im ViQ. Darüber hinaus gingen steigende Werte in den Leistungsmotiv-Skalen mit besserer Leistung und weniger Fehlern im LAsO einher. Die *Hypothesen 3 und 4* konnten somit in Bezug auf die Skala LM-F nahezu vollständig und hinsichtlich der Skala LM-H mit wenigen Einschränkungen bestätigt werden.

Auch die Annahmen zur konvergenten Validität der Machtmotiv-Skalen ließen sich größtenteils bestätigen. Personen mit hohem Machtmotiv erwiesen sich im Einklang mit *Hypothese 5* als wenig sozial angepasst, gering normorientiert und kritikfähig. Auch waren sie erwartungsgemäß dem wirkungsorientierten und dominanten Typ des ViQ zuzuordnen (*Hypothese 6*). Lediglich die Annahme, dass das Machtmotiv in gleichsinnigem Zusammenhang mit *Dominanz* im CPI steht (*Hypothese 6*), konnte nicht bestätigt werden.

Die in *Hypothese 7* formulierten Annahmen zu Zusammenhängen des Anschlussmotivs mit Skalen der sozialen Anpassung sowie Konflikt- und Kritikfähigkeit im CPI ließen sich bestätigen. Die gleichsinnigen Zusammenhänge der Skala AM-H mit Skalen der Geselligkeit, sozialen Kompetenz und Emotionalität konnten nur teilweise nachgewiesen werden (*Hypothese 8*). In Bezug auf die Skala AM-F zeigten sich nahezu alle erwarteten Zusammenhänge mit dem CPI (*Hypothese 9*). Auch sind die erwarteten Korrelationen zwischen der Skala AM-F und der Skala *Feeling* sowie darüber

hinaus dem *SF-Typ* des ViQ eingetreten. Personen mit Furcht vor Zurückweisung hatten die Tendenz, Gefühle eher zurückzustellen und vorwiegend rational zu handeln. Die Skalen des Anschlussmotivs wiesen insgesamt viele der erwarteten Zusammenhänge mit konstruktnahen Verfahren auf.

Die bezüglich der Furchtskalen (LM-F, MM-F, AM-F) ermittelten Belege zu deren konvergenter Validität ließen sich entgegen der *Hypothese 11* nicht durch Zusammenhänge mit der Skala *Need for Security* des ViQ erweitern.

4.1.3 Befunde zur diskriminanten Validität

Die Abgrenzung der MSM-basierten impliziten Motive zu expliziten Motivkonstrukten ist anhand der Daten aus Studie 1 gelungen. Die Skalen des MSM waren unabhängig von den entsprechenden Skalen der PRF. Darüber hinaus bestanden bis auf sehr wenige Ausnahmen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den impliziten Motivskalen und weiteren expliziten Persönlichkeitskonstrukten (Studie 2).

4.1.4 Befunde zur prädiktiven Validität

Die Annahmen zur prädiktiven Validität des MSM in Bezug auf Leistungen im AC und Studienerfolg ließen sich nur mit Einschränkungen bestätigen. Das Machtmotiv erlaubt die Vorhersage zweier der fünf AC-Dimensionen (*Hypothese 12*). Es führte bei hoch ausgeprägter Annäherungstendenz zu strukturiertem Vorgehen und hoher Ideengenerierung im AC. Das Anschlussmotiv wirkte sich erwartungsgemäß negativ auf die Leistungen, genauer das strukturierte Vorgehen und die Durchsetzungsfähigkeit, im AC aus. Es hatte aber insgesamt im Einklang mit den theoretischen Annahmen vergleichsweise geringe Einflüsse auf die Leistungen der Studierenden. Die Vorhersagekraft des Macht- und Anschlussmotivs ließ sich somit bezüglich einiger AC-Dimensionen bestätigen. Die Befunde zur Vorhersage von Diplomnoten durch das Leistungsmotiv konnten hingegen nicht repliziert werden.

4.2 Diskussion zur Konstruktvalidität der MSM-Skalen

Im Folgenden sollen die Ergebnisse zur konvergenten, diskriminanten und prädiktiven Validität des MSM unter Berücksichtigung motivtheoretischer Annahmen und daraus resultierender Hypothesen diskutiert werden. Dabei soll die zentrale Frage beantwortet werden, inwiefern die Skalen des MSM geeignet sind, die jeweilige Annäherungs- und Vermeidungstendenz des impliziten Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivs zu erfassen.

4.2.1 Zusammenhänge zwischen MSM und TAT

Wenn man ein neues Verfahren zur Erfassung impliziter Motive entwickelt, so sollte dieses ein wichtiges Gütekriterium erfüllen: die konvergente Validität zum klassischen, meist beforschten und am häufigsten verwendeten Erhebungsinstrument dieser Konstrukte, dem TAT. Trotz erheblicher methodischer Mängel des TAT (z.B. Entwisle, 1972) zeichnet es sich dennoch durch hohe prädiktive Validität aus (Kap. 2.2.2.1 + 2.4). Obwohl es vielversprechende Weiterentwicklungen des TAT (z.B. OMT) und alternative Messansätze (z.B. IAT) gibt, ist es in vielen Fällen nicht oder nur unter besonderen Bedingungen gelungen, bedeutsame Zusammenhänge mit dem „Klassiker“ nachzuweisen. Es finden sich auch sehr wenige derartige Studien (Kap. 2.2.2). In Anbetracht dieser Befundlage ist es sehr bedeutsam, dass die Zusammenhänge der MSM-Skalen mit den entsprechenden Motivskalen des TAT in der vorliegenden Arbeit zum wiederholten Male nachgewiesen werden konnten. Die Korrelationen im Bereich von $r = -.32$ bis $r = -.40$ erscheinen zunächst vielleicht nicht sonderlich hoch. Implizite Motive, die mit unterschiedlichen TAT-Auswertungsschlüsseln ermittelt wurden, hängen jedoch auch nicht wesentlich stärker zusammen (Winter, 1991). In Anbetracht dieser Tatsache erscheinen die Werte durchaus zufriedenstellend, zumal sie zum zweiten Mal in einer unabhängigen Studie gefunden wurden.

Die Zusammenhänge zwischen MSM und TAT sind ein deutlicher Hinweis darauf, dass mittels der reaktionszeitbasierten Erhebungsmethode tatsächlich implizite Motive im Sinne Murrays (1938), McClellands (1961, 1975, 1980) und Heckhausens

(1963) gemessen werden. Die Annahme, dass *implizite* Motivkonstrukte erhoben werden, wird durch die Befunde zur diskriminanten Validität des MSM weiter gestützt.

4.2.2 Unabhängigkeit der MSM-Skalen von expliziten Motiv- und Persönlichkeitskonstrukten

Ein wichtiges Merkmal impliziter Motive ist, dass sie sich deutlich von expliziten, also selbstzugeschriebenen, Motiven unterscheiden. Die beiden Motivdimensionen sind in der Regel unabhängig voneinander, werden durch unterschiedliche Anreize angeregt und sagen unterschiedliche Verhaltensweisen vorher (McClelland et al., 1989; Kap. 2.1.4). Entsprechend sollten implizite und explizite Motivmaße nicht substantiell miteinander korrelieren. Dieses Validitätskriterium erfüllt das MSM in vollem Umfang. In einer vorangegangenen Studie konnte bereits gezeigt werden, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem MSM-Leistungsmotiv und der AMS, einem expliziten Leistungsmotivfragebogen, besteht (Eichstaedt, 2005b). Ein Ziel der vorliegenden Arbeit war es, diese Befunde auf alle Motivskalen des MSM auszuweiten. Ein solcher Nachweis ist gelungen: Es bestanden keine auch nur annähernd signifikanten Korrelationen zwischen den MSM-Motiven einerseits und den inhaltlich korrespondierenden Skalen der PRF andererseits (alle $p > .42$). Dies ist ein deutlicher Nachweis der diskriminanten Validität des MSM. Die Unabhängigkeit von Selbsteinschätzungen ist ein wichtiger Hinweis auf den impliziten Charakter der MSM-basierten Konstrukte. Das bewusste Selbstbild weicht also im Einklang mit der theoretischen Annahme zweier unterschiedlicher Motivdimensionen (z.B. Schmitt & Brunstein, 2004) von impliziten Motiven ab.

Die diskriminante Validität ließ sich in Studie 2 zusätzlich durch die Abgrenzung zwischen MSM-basierten impliziten Motiven und inhaltsverwandten, aber expliziten, Persönlichkeitskonstrukten nachweisen. Bis auf wenige Ausnahmen bestanden trotz konzeptueller Ähnlichkeiten der Skalen (z.B. Anschlussmotiv und *Fürsorglichkeit*) keine Zusammenhänge zwischen dem MSM und den acht Persönlichkeitseigenschaften des Big8-Fragebogens. Auch diese Befunde sprechen deutlich für die konzeptionelle Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Persönlichkeitskonstrukten.

4.2.3 Konvergente Validität der Leistungsmotiv-Skalen

Über die Höhe der Korrelationen zwischen den MSM-Skalen und konstruktnahen Verfahren sei eine Vorbemerkung erlaubt. Die Korrelationskoeffizienten zwischen $|r| = .18$ und $.31$ erscheinen zunächst relativ niedrig. Man könnte kritisieren, dass die gemeinsame Varianz der Verfahren somit „nur“ 3-9 % beträgt. In Anbetracht der Tatsache, dass komplexe Persönlichkeitsmerkmale mit ganz unterschiedlichen Methoden erhoben wurden, relativiert sich diese Kritik jedoch. MSM, CPI, ViQ und LAsO erfassen Konstrukte, die sich inhaltlich zwar ähnlich sind, aber dennoch unterschiedliche Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale darstellen. In einem aktuellen Review zur Problematik der psychologischen Diagnostik wird anhand einer Metaanalyse über mehr als 800 Studien festgestellt, dass Korrelationen zwischen inhaltlich verwandten psychologischen Konstrukten meist im Bereich von $.15$ bis $.30$ liegen (Meyer et al., 2001). In Anbetracht dessen erscheinen die ermittelten Korrelationen nicht nur statistisch, sondern auch inhaltlich bedeutsam.

Über die Zusammenhänge des MSM-Leistungsmotivs mit dem TAT-Leistungsmotiv und die Abgrenzung zu den Skalen *Achievement* und *Endurance* der PRF hinaus konnten anhand von Studie 2 weitere Befunde zur konvergenten Validität dieser Skalen gewonnen werden. Es wurden gleichsinnige Zusammenhänge zwischen der Skala LM-H und den leistungs- und erfolgsbezogenen Skalen des CPI erwartet. Diese Annahmen ließen sich insofern bestätigen, als steigende Netto-Hoffnung mit zunehmendem Ehrgeiz und Karriereorientierung einherging. Offenbar bestanden also nur dann die erwarteten Zusammenhänge, wenn der leistungsbezogene Optimismus die Misserfolgsängste überwiegt. An dieser Stelle zeigt sich, wie auch schon bei Heckhausen (1963), dass die Variable Netto-Hoffnung offenbar in einigen Fällen mehr Aufschluss geben kann, als die Hoffnung- und Furchtkomponenten allein. Es genügt folglich nicht immer, die Ausprägungen der Annäherungs- und Vermeidungstendenz für sich genommen zu kennen. Wichtig ist auch, wie diese in Beziehung zueinander stehen. Dieses Wissen erlaubt mehr Aussagen über die Eigenschaften bzw. Verhaltenstendenzen leistungs-, macht- und anschlussmotivierter Personen.

Hohe Furcht vor Misserfolg ging im Gegensatz zu überwiegender Annäherungstendenz mit geringer Erfolgsorientierung und wenig Eigenständigkeit einher. Dieser eher

hemmende Charakter der Vermeidungstendenz steht im Einklang mit früheren Befunden (z.B. Sokolowski et al., 2000). Hoch misserfolgsmotivierte Personen zeichneten sich zudem durch eine eher struktur- und sicherheitsorientierte Persönlichkeit aus, was im Einklang mit *Hypothese 3* steht. Leistungsmotivierte schienen darüber hinaus eher aufgabenorientiert und rational denkend zu sein. Auf harmonische Beziehungen und Anerkennung durch Andere legten sie hingegen geringeren Wert. Auch die Zusammenhänge mit den LAsO-Skalen stehen im Einklang mit den Erwartungen. Leistungsmotivierte hatten mehr Erfolg im Test und machten weniger Fehler. Dieses Ergebnis fügt sich in eine Reihe ähnlicher früherer Befunde ein (Kap. 2.4.1).

Insgesamt ließen sich also sehr viele der Hypothesen zur konvergenten Validität der Leistungsmotiv-Skalen bestätigen. Dabei konnten für die Skala LM-F mehr Validierungshinweise erbracht werden als für die Skala LM-H.

4.2.4 Konvergente Validität der Machtmotiv-Skalen

Auch die Machtmotiv-Skalen des MSM zeichneten sich nicht nur durch konvergente Validität zum TAT und diskriminante Validität zur PRF aus, sondern standen in theoriekonformen Zusammenhängen mit weiteren konstruktnahen Verfahren. Hoch Machtmotivierte sind sehr darauf bedacht, ihre eigenen Interessen durchzusetzen und es fällt ihnen schwer, nachzugeben und sich Anderen unterzuordnen (McClelland, 1985b; Kap. 2.1.1 + 2.1.2). Entsprechend erwiesen sie sich hypothesenkonform als sozial unangepasst, wenig regel- und normorientiert und konnten Kritik eher standhalten. Es ließ sich zwar nicht bestätigen, dass Personen mit hoher Hoffnung auf Macht auch als dominanter beurteilt werden (CPI), jedoch zeichneten sie sich erwartungsgemäß durch hohe Wirkungsorientierung aus (ViQ). Des Weiteren ging das Gesamtmotiv mit einer eher extravertierten und durchsetzungsstarken Persönlichkeitsstruktur einher (*Need for Stimulation* im ViQ). Die theoretischen Annahmen über hoch machtmotivierte Personen spiegelten sich also insgesamt in den Zusammenhängen der MSM-Skalen mit inhaltsverwandten Dimensionen wider, sodass nahezu alle Annahmen empirisch bestätigt werden konnten. Lediglich der Befund, dass auch hohe Furcht vor Machtverlust mit Extraversion und hoher Durchsetzungsfähigkeit (*Need for Stimulation*) einherging, lässt sich kaum mit den theoretischen Annahmen vereinen. Für die Skala *Need for Stimulation* liegen allerdings auch im Vergleich

zu den anderen ViQ-Skalen relativ wenige Validierungshinweise vor (Scheffer & Loerwald, 2008). Zusammenhänge mit dieser Skala sollten also nicht überinterpretiert werden.

4.2.5 Konvergente Validität der Anschlussmotiv-Skalen

Auch das Anschlussmotiv wies nicht nur theoriekonforme Zusammenhänge mit dem TAT und der PRF auf, sondern auch viele Beziehungen zu weiteren inhaltlichen Konstrukten. Aus motivtheoretischer Sicht sind anschlussmotivierte Personen eher harmoniebedürftig und versuchen, Konflikten mit anderen aus dem Weg zu gehen (Krug & Kuhl, 2006; McClelland, 1985b; Kap. 2.1.1 + 2.1.2). Dies spiegelte sich erwartungsgemäß auch darin wider, dass mit steigendem Anschlussmotiv die soziale Anpassung zunahm, die Konflikt- und Kritikfähigkeit hingegen sank. In Bezug auf weitere zwischenmenschliche Konstrukte erwies sich die Skala AM-F als konvergent valide. Stark zurückweisungsängstliche Personen waren den theoretischen Annahmen entsprechend im Umgang mit anderen eher zurückhaltend und unsicher (Kap. 2.1.2). Auch stellten sie Gefühle eher zurück, vermutlich aus Angst, verletzt zu werden. Dass dies im umgekehrten Sinne für Menschen mit Hoffnung auf Anschluss gilt, ließ sich nur bei hoher Netto-Hoffnung bestätigen. Auch hier zeigt sich also, dass es sinnvoll ist, die Annäherungs- und Vermeidungstendenz in Relation zueinander zu betrachten. In einigen Fällen genügt es offenbar nicht, die Ausprägung der Hoffnung- und Furchtkomponenten zu kennen. Einige Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen sich nur, wenn, wie im vorliegenden Fall, beispielsweise die Hoffnung die Furcht überwiegt. Interessanterweise ließen sich auch Zusammenhänge zwischen dem Anschlussmotiv und Leistungskriterien nachweisen. Diese können in der Regel zwar nicht gefunden werden (Kap. 2.4), traten aber dann ein, wenn die Leistung personenbezogen ist. Es gelang mit erhöhtem Anschlussmotiv besser, sich personenbezogene Daten einzuprägen.

Insgesamt stand das Anschlussmotiv erwartungsgemäß in Zusammenhang mit inhaltlichen Skalen sozialer Kompetenz und Geselligkeit, wobei die Skala AM-F, ähnlich wie beim Leistungsmotiv, hinsichtlich konvergenter Validität der Skala AM-H leicht überlegen zu sein scheint.

4.2.6 Vorhersagekraft der MSM-Skalen

Eichstaedt et al. (2009) konnten in einer früheren Studie zeigen, dass das Machtmotiv positiven Einfluss auf die Leistungen im AC hat, dass Anschlussmotiv hingegen eher negative Auswirkungen. Dies ließ sich in der vorliegenden Arbeit anhand von Studie 2 in Bezug auf einige Bewertungskriterien replizieren. Das Machtmotiv ging, insbesondere bei hoher Annäherungstendenz, mit positiven Beurteilungen in den Skalen *Strukturiertes Vorgehen* und *Ideengenerierung* einher. Das Anschlussmotiv hatte hingegen erwartungsgemäß wenige, negative Einflüsse auf die Bewertungen der Studierenden im AC (*Ideengenerierung* und *Macht / Durchsetzungsfähigkeit*). Dass sich die Vorhersage der AC-Leistungen jeweils auf nur zwei Beurteilungsdimensionen beschränkt, lässt sich mit der niedrigen internen Konsistenz der AC-Skalen (Beobachterübereinstimmungen) erklären. Einige dieser Skalen mussten aufgrund dessen von vornherein aus den Analysen ausgeschlossen werden. Auch die übrigen Dimensionen überstiegen den Wert von $\alpha = .68$ nicht. Bekanntlich begrenzt die Reliabilität eines Verfahrens dessen Validität (z.B. Amelang & Schmidt-Atzert, 2006) und somit im vorliegenden Fall auch die Anzahl und Höhe der Zusammenhänge der MSM-Skalen mit den AC-Dimensionen. Dies bestätigt sich dadurch, dass in der Übung mit den höchsten internen Konsistenzen der AC-Skalen, der Präsentation ($\alpha = .66$ für *Strukturiertes Vorgehen* und $\alpha = .64$ für *Ideengenerierung*), die besten Vorhersagen durch das Macht- und Anschlussmotiv festgestellt werden können. Die eingeschränkte Vorhersagbarkeit der meisten anderen Dimensionen ist offenbar größtenteils nicht auf mangelnde prädiktive Validität des MSM, sondern vielmehr auf die eingeschränkte Reliabilität der AC-Skalen zurückzuführen.

Für die Tatsache, dass die Diplomnoten in Studie 2 nicht durch das MSM-Leistungsmotiv vorhergesagt werden konnten, kommen sowohl methodische, als auch inhaltliche Erklärungen in Frage. Ein möglicher Grund dafür, dass *Hypothese 13* nicht bestätigt werden konnte, ist die zu geringe Varianz des Kriteriums. Die Studierenden der Nordakademie erreichen im Allgemeinen gute bis sehr gute Abschlüsse. Die Diplomnoten bewegten sich im Jahr 2008 nur zwischen 1,3 und 3,0 ($M = 1,9$; $SD = 0,35$). Bei einer solch geringen Varianz ist die Vorhersage der Diplomnoten kaum möglich (Streuungsrestriktion; z.B. Bühner, 2006).

Es kommen aber auch inhaltliche Erklärungen für die mangelnde Vorhersagekraft des Leistungsmotivs bezüglich Diplomnoten in Frage. Implizite Motive sagen im Allgemeinen eher operantes, also selbstinitiiertes Verhalten ohne erkennbare äußere Anreize vorher (Brunstein, 2006; Kap. 2.1.4.2). Im Studium sind die Noten aber eher als im Berufsleben Ergebnisse respondenten Verhaltens, dass von außen gefordert wird. Dies ist auch der Grund dafür, dass schulische und akademische Leistungen stärker durch das explizite als durch das implizite Leistungsmotiv vorhergesagt werden (Brunstein, 2006). Darüber hinaus bestehen im akademischen Kontext mangelnde oder falsche Anreize für implizit Leistungsmotivierte. Leistungen werden durch soziale Anerkennung belohnt und es besteht oft ein hoher Leistungsdruck von außen, den Menschen mit impliziten Leistungstendenzen nicht wollen und auch nicht brauchen (Brunstein, 2006). Im Berufsleben sind dann eher angemessene Anreize, wie herausfordernde, selbstgewählte Aufgaben und Eigenverantwortung, gegeben. Daher ist das implizite Leistungsmotiv auch ein guter Prädiktor für beruflichen und weniger für schulischen oder akademischen Erfolg (Kap. 2.4). Auch darin könnte begründet liegen, dass das MSM-Leistungsmotiv den Studienerfolg der AC-Teilnehmer nicht zum wiederholten Male vorhersagen konnte. Die sehr geringe Varianz des Kriteriums trägt aber sicherlich ebenso erheblich dazu bei.

4.3 Fazit zur Konstruktvalidität des MSM und der wissenschaftlichen Relevanz der Befunde

Um die Konstruktvalidität des MSM zu überprüfen, wurde darauf Wert gelegt, das Verfahren in ein möglichst umfassendes nomologisches Netzwerk von Validierungskriterien einzubetten. So sollte die Gültigkeit der reaktionszeitbasierten Motivmessung aus möglichst vielerlei Perspektiven betrachtet werden, um ein umfangreiches Bild über die Eignung der Skalen zur Erfassung impliziter Motive zu erhalten. Insgesamt konnten dabei nahezu alle theoriegeleiteten Annahmen bestätigt werden. Die Skalen des MSM standen in inhaltlich sinnvollen Beziehungen zum TAT und weiteren konstruktnahen Verfahren und ließen sich von expliziten Motiv- und Persönlichkeitskonstrukten abgrenzen. Insgesamt erwiesen sich dabei die Furchtskalen insbesondere beim Leistungs- und Anschlussmotiv, den Hoffnungsskalen hinsichtlich

ihrer konvergenten Validität als leicht überlegen. Eine Ausnahme bildete die Furcht vor Machtverlust.

Hinsichtlich der Vorhersage bestimmter Leistungskriterien mussten einige Einschränkungen festgestellt werden, die sich jedoch methodisch und inhaltlich begründen lassen, sodass die Validität des Verfahrens insgesamt nicht in Frage gestellt werden muss. Trotz niedriger Reliabilität der AC-Skalen gelang es, diejenigen AC-Dimensionen vorherzusagen, die über zumindest ausreichende interne Konsistenz verfügten. Damit ermöglichte das MSM eine Leistungsvorhersage über einen Zeitraum von fünf Monaten hinweg. Diese relativ langfristige Prädiktivität steht im Einklang mit früheren Studien zum MSM im Speziellen (z.B. Eichstaedt et al., 2009) und zur Bedeutung impliziter Motive für Leistung und Berufserfolg im Allgemeinen (Kap. 2.4). Eine langfristige Verhaltensvorhersage über einen Zeitraum von bis zu 16 Jahren hinweg (McClelland & Boyartzis, 1982) spricht deutlich dafür, dass es sich bei Motiven tatsächlich um stabile Persönlichkeitseigenschaften handelt (Kap. 2.1.5).

Auch die theoretische Annahme, dass Leistung, Macht und Anschluss drei voneinander relativ unabhängige Motive sind, ließ sich empirisch untermauern. Die Motive weisen unterschiedliche, inhaltlich sinnvolle Zusammenhänge zu externen Kriterien auf. Es handelt sich offenbar tatsächlich um voneinander verschiedene Konstrukte, die in drei unterschiedlichen Inhaltsbereichen eine Rolle spielen. Die Befunde der vorliegenden Arbeit sprechen somit deutlich für die Annahme der motivationalen „Big 3“.

Des Weiteren kann die theoretische Unterscheidung zwischen einer Annäherungs- und einer Vermeidungstendenz jedes Motivs durch die Ergebnisse der vorliegenden Studie empirisch gestützt werden. Es wurde hypothesenkonform deutlich, dass Hoffnung und Furcht voneinander unabhängig sind sowie mit unterschiedlichen Merkmalen und Verhaltenskriterien zusammenhängen. Dabei kam der Vermeidungstendenz erwartungsgemäß eine eher hemmende Rolle zu, wohingegen die Hoffnung auf Erfolg, Macht oder Anschluss eher in positiver Beziehung zu Außenkriterien standen. Die Hoffnung- und Furchtskalen des MSM waren bezüglich konvergenter und prädiktiver Validität dem Gesamtmotiv meist deutlich überlegen. Insgesamt konnten in Bezug auf die Annäherungs- und Vermeidungsskalen deutlich mehr Zusammenhänge festgestellt werden, als hinsichtlich ihrer Zusammenfassung in Form des Gesamtmo-

tivs. Es erscheint somit sinnvoll, beide Komponenten getrennt voneinander zu betrachten. Auch das Verhältnis der Hoffnung und Furcht zueinander (Netto-Hoffnung) ist eine interessante Größe. Sie erklärt an einigen Stellen mehr, als die absolute Ausprägung der Motivdimensionen. So erwiesen sich beispielsweise Leistungsmotivierte nur dann als ehrgeizig und erfolgszuversichtlich, wenn die Hoffnung auf Erfolg die Furcht vor Misserfolg überwog. Insgesamt sollten folglich die Hoffnung- und Furchtkomponenten jedes Motivs für sich genommen und in Relation zueinander berücksichtigt werden. Nur so erhält man ein vollständiges Bild über die impliziten Beweggründe und damit zusammenhängende Persönlichkeitseigenschaften sowie Verhaltenstendenzen einer Person.

Alles in Allem kann das MSM auf der Grundlage der vorliegenden Arbeit durchaus als konstruktvalides Verfahren zur reaktionszeitbasierten Erfassung impliziter Motive betrachtet werden. Es ermöglicht dem Anwender, durch die getrennte Erhebung von Hoffnung- und Furchtkomponenten ein differenziertes Bild über die implizite Motivstruktur eines Menschen zu erhalten und daraus Schlussfolgerungen über weitere Eigenschaften und Verhaltenstendenzen abzuleiten. Das Messprinzip des MSM basiert auf der Annahme, dass implizite Motive im semantischen Gedächtnis repräsentiert sind und entsprechende motivthematische kognitive Inhalte entsprechend umso besser verfügbar sind, je höher das jeweilige Motiv ausgeprägt ist (Eichstaedt et al., 2009; Kap. 2.2.2.4). Diese erhöhte Verfügbarkeit führt unter anderem dazu, dass motivthematische Inhalte, in diesem Falle Wörter, besser und schneller erkannt werden. Daher sollte es möglich sein, implizite Motive anhand von Reaktionszeiten zu erfassen, bis Wörter aus den Inhaltsbereichen Leistung, Macht und Anschluss erkannt werden. Betrachtet man die Befunde der vorliegenden Arbeit, so spricht Vieles dafür, dass es tatsächlich gelingt, mittels Reaktionszeiten implizite Motive zu erfassen. Die diskriminante, konvergente und prädiktive Validität der MSM-Skalen sind deutliche Argumente dafür, dass es sich bei den zugrundeliegenden Konstrukten tatsächlich um das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv und deren jeweilige Annäherungs- und Vermeidungstendenz handelt. Indirekt stellt dies auch einen Hinweis auf die kognitive Verankerung impliziter Motive dar, die sich in der Worterkennung widerspiegelt.

Die Ergebnisse der Studien leisten nicht nur einen Beitrag zur Konstruktvalidierung des MSM und dessen reaktionszeitbasierter Motivmessung, sondern stellen gleichzeitig eine Überprüfung der Postulate der Motivforschung dar. Die Annahmen in der vorliegenden Arbeit zur Konstruktvalidierung des MSM wurden schließlich vollständig aus motivtheoretischen Prämissen abgeleitet. Die Bestätigung der meisten theoriegeleiteten Hypothesen stützt, wie bereits geschildert, somit auch viele der zentralen Annahmen der Motivtheorie und -forschung. So konnte beispielsweise empirisch untermauert werden, dass Leistungsmotivierte ehrgeizig, karriere- und aufgabenorientiert sind, Machtmotivierte durchsetzungsstark und wirkungsorientiert und Anschlussmotivierte sozial angepasst. Es ist also gelungen, ein umfassendes Bild über die Persönlichkeitsmerkmale sowie weitere Eigenschaften und Verhaltensweisen leistungs-, macht- und anschlussmotivierter Personen zu gewinnen, das die Annahmen der Motivforschung bestätigt und erweitert. Zudem ließ sich die konzeptionelle Unterscheidung zwischen dem Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv, zwischen impliziten und expliziten Motiven sowie zwischen Annäherungs- und Vermeidungstendenzen empirisch untermauern.

Das MSM ist insgesamt ein objektives, ökonomisches, zuverlässiges und valides Instrument, das dem Wunsch vieler Motivforscher nach neuen Methoden zur Erfassung impliziter Motive gerecht wird: es gehört zur geforderten „new generation of techniques capable of assessing latent motivational needs with high accuracy and validity (and with taking as little time as possible)“ (Brunstein & Schmitt, 2004, S. 551). Die Befunde der vorliegenden Arbeit sind jedoch nicht nur von wissenschaftlicher, sondern auch von praktischer Relevanz.

4.4 Bedeutung der Ergebnisse und Nutzen des MSM für die Praxis der Personalauswahl und weitere Anwendungsfelder

Implizite Motive sind gerade im beruflichen Kontext von großer Bedeutung. Sie sagen Leistungen und beruflichen Erfolg verlässlich und meist über lange Zeiträume vorher (Kap. 2.4). Zudem zeigen gerade die Befunde aus Studie 2, dass sie mit weiteren wichtigen Determinanten von Leistungsfähigkeit, Führungskompetenz und Berufserfolg zusammenhängen. Im Zusammenspiel mit anderen Eigenschaften und Fähigkeiten stellen implizite Motive gerade im Kontext der Personalauswahl wichtige Ein-

flussgrößen auf Berufseignung und -erfolg dar (Kap. 2.4) und können einen bedeutenden eignungsdiagnostischen Beitrag liefern. Sie sind in ihrer Vorhersagekraft bezüglich Berufserfolgs expliziten, also selbstberichteten Motiven deutlich überlegen. Leider werden in der bisherigen Auswahlpraxis vornehmlich Fragebögen zur Erfassung von Motiven eingesetzt, die weit weniger Aufschluss über die Eignung von Bewerbern geben, zumal sie zusätzlich durch sozial erwünschte Antworten verfälschbar sind. Daher lautet hier der eindeutige Appell, neben anderen wichtigen Variablen wie Intelligenz oder bestimmten „Soft-Skills“ in der Auswahlpraxis auch implizite Motive zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Studien und auch frühere Validierungsbefunde sprechen für die Eignung des MSM gerade im eignungsdiagnostischen Kontext. Das Verfahren zeichnet sich durch hohe Konstruktvalidität aus und bietet darüber hinaus weitere Vorteile. So ist er nur sehr schwer verfälschbar. Dadurch wird dieses zentrale Problem der Fragebogenerhebung, das deren Aussagekraft deutlich einschränkt, umgangen. Zudem ist das MSM eine computergestützte Erhebungsmethode und kann somit objektiv durchgeführt und ausgewertet werden. Die Ergebnisse des Verfahrens sind folglich unabhängig vom jeweiligen Auswerter. Dies ist ein deutlicher Vorteil gegenüber dem TAT. Außerdem läuft die Auswertung automatisch durch ein Computerprogramm ab, sodass die Motivkennwerte unverzüglich vorliegen. Es ist also weder eine umfangreiche Raterschulung noch eine zeit- und kostenintensive Auswertung nötig. Ein weiterer Vorteil ist gerade in der Personalpraxis, dass das MSM einfach durchgeführt werden kann, da hierfür lediglich ein Computer und der Zugang zum Internet nötig sind. Das Verfahren eignet sich somit auch zum Online-Recruiting.

Über die Personalauswahl hinaus sind weitere Einsatzgebiete des MSM denkbar. So ist die Erfassung impliziter Motive sicherlich auch in der Personalentwicklung sinnvoll. Im Rahmen von Seminaren und Trainings könnte man so Motivprofile von Mitarbeitern erkennen und angemessene Maßnahmen, wie beispielsweise eine den Motiven angemessene Arbeitsplatz- und Aufgabengestaltung, daraus ableiten. Außerdem scheint die Berufsberatung ein weiteres potentiell Anwendungsbereich zu sein. Bei der beruflichen Orientierung könnten individuelle Motivprofile berücksichtigt werden, um eine möglichst große Passung zwischen Bedürfnissen und beruflichen Anforderungen herzustellen. Indem man einen solchen „Person-Job-Fit“ schafft, könnte man

von vornherein dazu beitragen, die Arbeitsmotivation zu erhöhen und somit langfristigen Berufserfolg zu fördern.

4.5 Weitere Forschungsperspektiven

Validierung ist ein fortlaufender Prozess: „Weniger die Validität als ein gewissermaßen fertiges ‚Produkt‘, sondern mehr die **Validierung** als Vorgang, dessen Abschluss offen steht, ist damit gemeint.“ (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006, S. 158; Hervorhebungen im Original). Auch wenn in dieser und in vorangegangenen Untersuchungen schon eine Vielzahl von Validierungshinweisen für das MSM erbracht werden konnten, so sollte dieser Prozess doch stetig fortschreiten. Nur so kann die Eignung eines Verfahrens in vielerlei Hinsicht überprüft und gegebenenfalls verbessert werden. So könnte man beispielsweise noch mehr Belege für die konvergente Validität der Hoffnungsskalen erbringen, die den Furchtskalen in dieser Hinsicht in Studie 2 ein wenig unterlegen waren. Es sollten weitere Zusammenhänge zu inhaltsnahen Kriterien untersucht werden. Darüber hinaus wies Skala „Furcht vor Machtverlust“ wenige theoretisch nicht zu erwartende Zusammenhänge mit konstruktnahen Verfahren auf und sollte daher bei künftigen Validierungsstudien besonderes Augenmerk erhalten. Man könnte beispielsweise untersuchen, ob sich Machtmotivierte mit hoher Vermeidungstendenz in Situationen, in denen es darum geht, Einfluss auszuüben, defensiver verhalten als Menschen mit hoher Annäherungstendenz. Des Weiteren stand in der vorliegenden Arbeit die Eignung des MSM im Kontext der Personalauswahl im Vordergrund. Selbstverständlich könnte und sollte man die Validierung auch auf weitere interessierende Bereiche ausweiten. So könnte man beispielsweise Extremgruppenvalidierungen vornehmen, indem man etwa Leistungs- und Freizeitsportler hinsichtlich ihres Leistungsmotivs vergleicht. Viele weitere Vergleiche zwischen Menschen mit hoher und niedriger Motivausprägung sind denkbar.

Im Hinblick auf den Einsatz des MSM im Rahmen der Personalauswahl wäre es sicherlich sinnvoll, dessen prädiktive Validität über bisherige Untersuchungen hinaus in Langzeitstudien zu überprüfen. Dabei sollte der Schwerpunkt insbesondere auf der Vorhersage von Berufserfolg liegen, um die Relevanz impliziter Motive im eignungsdiagnostischen Kontext weiter zu untermauern. Dabei wäre es interessant, die für bestimmte Berufe und Berufsklassen erfolgversprechenden Motivausprägungen zu

bestimmen, um anhand dessen eine gezielte und differenzierte Personalauswahl vornehmen zu können. Schließlich gibt es nicht *das eine* erfolgssichernde Motivprofil, sondern das motivationale Anforderungsprofil einer Aufgabe hat entscheidenden Einfluss darauf, wer für den jeweiligen Beruf geeignet ist (Krug & Kuhl, 2006, Kap. 2.4). Weiterführende Forschungsarbeiten könnten also dazu beitragen, die Vorhersagekraft impliziter Motive für Karriereerfolg in unterschiedlichen Berufsfeldern zu bestimmen und somit eine gezielte, an den motivationalen Anforderungen eines Berufes ausgerichtete Bewerberauswahl zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang ist eine weitere wichtige Forschungsfrage, inwiefern sich die Verhaltensvorhersagen durch implizite Motive (MSM) und explizite Motive unterscheiden. Die vorliegende Untersuchung und viele weitere Studien deuten darauf hin, dass explizite Motive eher respondentes, implizite hingegen vorwiegend operantes Verhalten vorhersagen (Kap. 2.1.4.2). Die überlegende Vorhersagekraft impliziter Motive bezüglich Berufserfolgs könnte beispielsweise anhand einer Studie überprüft werden, in der sowohl MSM-basierte als auch explizite Motive als Prädiktoren erhoben werden. Damit ließen sich über die prädiktive Validität des MSM hinaus auch Unterscheide zu expliziten Motivmaßen überprüfen. So könnten wichtige motivtheoretische Annahmen mit neuen Verfahren untermauert und so eine über siebzigjährige Forschungstradition fortgesetzt werden.

Neben derartigen weiterführenden Validierungsstudien wäre es zudem wünschenswert, die Anwendung des MSM noch ökonomischer zu gestalten. Gerade im Hinblick auf den Einsatz im Rahmen der Personalauswahl erscheint dies sinnvoll. Die Durchführung des Verfahrens dauert derzeit ca. 30 bis 60 Minuten. Es ist ratsam, das MSM als Ergänzung zu weiteren eignungsdiagnostischen Verfahren einzusetzen, um ein umfassendes Bild über die Eignung einer Person für einen bestimmten Beruf zu erhalten. Die Testphase erstreckt sich aber dann schnell über einen Zeitraum von mehreren Stunden. Es wäre daher erstrebenswert, eine Kurzform des MSM durch die Selektion der am besten geeigneten Items zu entwickeln. Unter Umständen ließe sich dadurch auch die interne Konsistenz der Skalen noch weiter steigern. Eine Itemselektion war jedoch in der vorliegenden Arbeit aus technischen Gründen nicht möglich. Weiterhin wäre es zur besseren und individuellen Interpretierbarkeit der Motivkennwerte sinnvoll, umfangreiche Normstichproben zur Verfügung zu stellen.

Zusammenfassend konnten in vorangegangenen Untersuchungen und vor allem auch der vorliegenden Arbeit eindeutige Belege für die Validität reaktionszeitbasierter Motivmessung mit dem MSM, insbesondere im Kontext der Personalauswahl, erbracht werden. Nahezu alle diesbezüglichen Hypothesen ließen sich bestätigen, sodass auf dieser Grundlage von einem konstruktvaliden Verfahren zur Messung impliziter Motive gesprochen werden kann. Es eignet sich sowohl zu Forschungszwecken, als auch zum Einsatz in Anwendungsfeldern wie der Personalauswahl. Dabei sollte die Validierung des Verfahrens mit der vorliegenden Arbeit nicht als abgeschlossen betrachtet werden, sondern als fortschreitender Prozess zur Optimierung der reaktionszeitbasierten Messung impliziter Motive. Nur so ist es möglich, die Eigenschaften und Verhaltensweisen Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivierter besser verstehen, erklären und somit auch vorhersagen zu können.

Literatur

- Abele, A.E., Andrä, M.S. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95-101.
- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beauducel, A. (1999). *Intelligenz-Struktur-Test 2000. I-S-T 2000*. Göttingen: Hogrefe.
- Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beauducel, A. (2001). *Intelligenz-Struktur-Test 2000 R*. Göttingen: Hogrefe.
- Andrews, J.D.W. (1967). The achievement motive and advancement in two types of organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 163-168.
- Asendorpf, J.B. (2007). *Psychologie der Persönlichkeit* (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Atkinson, J.W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton: Van Nostrand.
- Atkinson, J.W. (1982). Motivational determinants of thematic apperception. In A.J. Stewart (Ed.), *Motivation and society* (pp. 3-40). San Francisco: Jossey-Bass.
- Atkinson, J.W., Heyns, R.W. & Veroff, J. (1954). The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic apperception. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49, 405-410.
- Besner, D., & Smith, M. C. (1992). Models of visual word recognition: When obscuring the stimulus yields a clearer view. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 18, 468-482.
- Biernat, M. (1989). Motives and values to achieve: Different constructs with different effects. *Journal of Personality*, 57, 69-95.

- Boerkaerts, M. (1986). The measurement of state and trait motivational orientation: Refining our measures. In J.H.L. van den Bercken, E.E.J. De Bruyn & T.C.M. Bergen (Eds.), *Achievement and task motivation* (pp.229-245). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae: Handanweisung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bornstein, R.F. (2002). A process dissociation approach to objective-projective test score interrelationships. *Journal of Personality Assessment*, 78, 47-68.
- Bruner, J.S. (1957). On perceptual readiness. *Psychological Review*, 64, 123-152.
- Brunstein, J. (2006). Implizite und explizite Motive. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 235-253). Heidelberg: Springer.
- Brunstein, J. & Heckhausen, H. (2006). Leistungsmotivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 143-191). Heidelberg: Springer.
- Brunstein, J.C., Lautenschlager, U., Nawroth, B., Pöhlmann, K. & Schultheiß, O. (1995). Persönliche Anliegen, soziale Motive und emotionales Wohlbefinden. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 16, 1-10.
- Brunstein, J.C. & Schmitt, C.H. (2004). Assessing individual differences in achievement motivation with the Implicit Association Test. *Journal of Research in Personality*, 38, 536-555.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). München: Pearson.
- Collins, C.J., Hanges, P.J. & Locke, E.A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behaviour: A meta-analysis. *Human Performance*, 17, 95-117.

- Constantian, C.A. (1981). *Attitudes, beliefs, and behaviour in regard to spending time alone*. Unpublished doctoral dissertation, Harvard University, Cambridge, MA.
- Cummin, P.C. (1967). TAT correlates of executive performance. *Journal of Applied Psychology, 51*, 78-81.
- DeHouwer, J. (2006). What are implicit measures und why are we using them?. In R.W. Wiers & A.W. Stacy (Eds.), *Handbook of implicit cognition and addiction* (pp. 11-28). London: Sage Publications.
- Edwards, A.L. (1959). *Manual for the Edwards Personal Preference Schedule*. New York: The Psychological Corporation.
- Eichstaedt, J. (2002). Measuring differences in pre-activation on the Internet: The content category superiority effect. *Experimental Psychology, 49*, 283-291.
- Eichstaedt, J. (2003). *Diagnostik mittels individueller zentraler Repräsentationen*. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Helmut-Schmidt-Universität, Universität der Bundeswehr Hamburg.
- Eichstaedt, J. (2005a). Magnifying effects on visual word recognition: A dynamic display for Internet-based experiments. *Behavior Research Methods, 37*, 484-491.
- Eichstaedt, J. (2005b). Reaktionszeitbasierte Erfassung von impliziten Motiven via Internet. In: K.-H. Renner, A. Schütz, & F. Machilek (Hrsg.), *Internet und Persönlichkeit: Differentiell-psychologische und diagnostische Aspekte der Internetnutzung* (S. 54-64). Göttingen: Hogrefe.
- Eichstaedt, J., Scheffer, D., Köhler, A. & Driemeyer, W. (2009). *Measuring implicit motives on the basis of word recognition latencies*. Manuscript in preparation.
- Eichstaedt, J. & Silvia, P.J. (2003). Noticing the self: Implicit assessment of self-focused attention using word recognition latencies. *Social Cognition, 21*, 349-361.

- Entwisle, D.R. (1972). To dispel fantasies about fantasy-based measures of achievement motivation. *Psychological Bulletin*, 77, 377-391.
- Fisseni, H.-J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Fodor, E.M. & Carver, R.A. (2000). Achievement and power motives, performance feedback, and creativity. *Journal of Research in Personality*, 34, 380-396.
- French, E.G. (1958). Effects of the interaction of motivation and feedback on task performance. In J.W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (pp. 400-408). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- French, E.G. & Lesser, G.S. (1964). Some characteristics of the achievement motive in women. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68, 119-128.
- Giordano, R.F. & Litzenberger, M. (2008). LAsO (Lernen Anwenden – systematisch Ordnen) – ein multifunktionaler Ansatz zur Analyse des Lernpotentials. In W. Sarges & D. Scheffer (Hrsg.), *Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik* (S. 187-196). Göttingen: Hogrefe.
- Gjesme, T. & Nygard, R. (1970). *Achievement-related motives: Theoretical considerations and construction of a measuring instrument*. Unpublished manuscript: University of Oslo.
- Götttert, R. & Kuhl, J. (1980). *LM-Fragebogen: Deutsche Übersetzung der AMS-Scale von Gjesme und Nygard*. Unveröffentlichtes Manuskript. Bochum: Psychologisches Institut der Ruhr-Universität.
- Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R. & Nosek, B.A. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 197-216.

- Greenwald, A.G., McGhee, D.E., & Schwartz, J.L.K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1464-1480.
- Harackiewicz, J.M., Barron, K.E., Tauer, J.M. & Elliot, A.J. (2002). Predicting success in college: A longitudinal study of achievement goals and ability measures as predictors of interest and performance from freshman year through graduation. *Journal of Educational Psychology, 94*, 562-575.
- Heckhausen (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim/Glan: Hain.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2006a). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2006b). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 1-9). Heidelberg: Springer.
- Hermans, H., Petermann, F., & Zielinski, W. (1978). *Leistungsmotivationstest (L-M-T)*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Hulleman, C.S., Durik, A.M., Schweigert, S.A. & Harackiewicz, J.M. (2008). Task values, achievement goals, and interest: An integrative analysis. *Journal of Educational Psychology, 100*, 398-416.
- Jackson, D.D. (1974). *Personality research form manual*. Goshen, NY: Research Psychologists Press.
- Janssen, O. & Van Yperen, N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal, 47*, 368-384.
- Jenkins, S.R. (1987). Need for achievement and women's careers over 14 years: Evidence for occupational structure effects. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 922-932.

- Jenkins, S.R. (1994). Need for power and women's careers over 14 years: Structural power, job satisfaction, and motive change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 155-165.
- Johnson, B.R. (1990). Toward a multidimensional model of entrepreneurship: The case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 14, 39-54.
- Jung, C.G. (1986). *Psychologische Typen*. Olten: Walter
- Kock, S.E. (1974). Företagsledning och motivation. *Nordisk Psykologi*, 26, 211-219.
- Koestner, R., Weinberger, J. & McClelland, D.C. (1991). Task-intrinsic and social-extrinsic sources of arousal for motives assessed in fantasy and self-report. *Journal of Personality*, 59, 57-82.
- Krug, S. & Kuhl, U. (2006). *Macht, Leistung, Freundschaft: Motive als Erfolgsfaktoren in Wirtschaft, Politik und Spitzensport*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kruglanski, A.W., Shah, J.Y., Fishbach, A., Friedman, R., Chun, W.Y. & Sleeth-Keppler, D. (2002). A theory of goal systems. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 331-378.
- Lundy, A. (1988). Instructional set and Thematic Apperception Test validity. *Journal of Personality Assessment*, 52, 309-320.
- Lynn, R. (1969). An achievement motivation questionnaire. *British Journal of Psychology*, 60, 529-534.
- Mainz, D. (2008). *Assessmentcenter 2008: Handbuch*. Unveröffentlichtes AC-Handbuch. Elmshorn: Nordakademie, Hochschule der Wirtschaft.
- Markus, H.R. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63-78.
- McAdams, D.P. (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7, 295-321.

- McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington Publishers.
- McClelland, D.C. (1980). Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. In L. Weeler (Ed.). *Review of personality and social psychology* (Vol. 1, pp. 10-41). Beverly Hills, CA: Sage.
- McClelland, D.C. (1985a). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40, 812-825.
- McClelland, D.C. (1985b). *Human motivation*. London: Scott, Foresman & Co.
- McClelland, D.C. (1987). Biological aspects of human motivation. In F. Halisch & J. Kuhl (Eds.), *Motivation, intention, and volition* (pp. 11-19). Berlin: Springer.
- McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L. (1958). A scoring manual for the achievement motive. In J.W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (pp. 179-204). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D.C. & Boyatzis, R.E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67, 737-743.
- McClelland, D.C. & Burnham, D.H. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 100-110, 159-166. Boston: Harvard Business Press.
- McClelland, D.C. & Franz, C.E. (1992). Motivational and other sources of work accomplishments in mid-life: A longitudinal study. *Journal of Personality*, 60, 679-707.
- McClelland, D.C. & Koestner, R. (1992). The achievement motive. In C.P. Smith (Ed.), *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis* (pp. 143-152). Cambridge: Cambridge University Press.
- McClelland, D.C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690-702.

- McClelland, D.C. & Liberman, A.M. (1949). The effect of need for achievement on recognition of need-related words. *Journal of Personality*, 18, 236-251.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J.S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- Mehrabian, A. (1968). Male and female scales of the tendency to achieve. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 493-502.
- Mehrabian, A. (1970). The development and validation of measures of affiliative tendency and sensitivity to rejection. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 417-428.
- Meyer, G.J., Finn, S.E., Eyde, L.D., Kay, G.G., Moreland, K.L., Dies, R.R., Eisman, E.J., Kubiszyn, T.W. & Reed, G.M. (2001). Psychological testing and psychological assessment. A review of evidence and issues. *American Psychologist*, 56, 128-165.
- Miner, J.B. (1982). The uncertain future of the leadership concept: Revisions and clarifications. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18, 293-307.
- Moser, K. & Gerth, A. (1986). Construction and validation of a power motive questionnaire. *Psychological Records*, 58, 83-86.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Murray, H.A. (1943). *Thematic Apperceptive Test Manual*. Cambridge: Harvard University Press.
- Nisbett, R.E. & Wilson, T.D. (1977). Telling more than we can know: Verbal records on mental processes. *Psychological Review*, 84, 231-259.
- Obermann, C. (2002). *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends; mit Übungen* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

- Payne, B.K., Burkley, M.A. & Stokes, M.B. (2008). Why do implicit and explicit attitude tests diverge? The role of structural fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 16-31.
- Pöhlmann, K. & Brunstein, J.C. (1997). Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. *Diagnostica*, 43, 63-79.
- Rheinberg, F. (2004). *Motivationsdiagnostik*. Kompendien Psychologische Diagnostik, Band 5. Göttingen: Hogrefe.
- Schacter, D.L. (1987). Implicit memory: History and current status. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 12, 432-444.
- Scheffer, D. (2004). OMT: Operanter Motiv-Test. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band 1: Personalpsychologische Instrumente* (2. Aufl.) (S. 591-596). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Scheffer, D. (2005). *Implizite Motive: Entwicklung, Struktur und Messung*. Göttingen: Hogrefe.
- Scheffer, D. & Heckhausen, H. (2006). Eigenschaftstheorien der Motivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 45-71). Heidelberg: Springer.
- Scheffer, D. & Kuhl, J. (2006). *Erfolgreich motivieren. Mitarbeiterpersönlichkeit und Motivationstechniken*. Göttingen: Hogrefe.
- Scheffer, D. & Loerwald, D. (2008). Messung von Persönlichkeitseigenschaften mit dem Visual Questionnaire (ViQ) – Attraktivität als Nebengütekriterium. In W. Sarges & D. Scheffer (Hrsg.), *Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik* (S. 51-64). Göttingen: Hogrefe.
- Scheffer, D. & Sarges, (2009). *Automatisierte Messung impliziter Motive über die Häufigkeit von motivthematischen Schlüsselworten*. Manuscript in preparation.

- Schiefele, U. & Rheinberg, F. (1997). Motivation and knowledge acquisition: Searching for mediating processes. In M.L. Maehr & P.R. Pinrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp. 251-301). Greenwich, C.T.: JAI Press.
- Schmalt, H.D. (1976). *Das LM-Gitter*. Göttingen: Hogrefe.
- Schmalt, H.-D. & Heckhausen, H. (2006). Machtmotivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 211-234). Heidelberg: Springer.
- Schmalt, H.-D. & Sokolowski, K. (2000). Zum gegenwärtigen Stand der Motivdiagnostik. *Diagnostica*, 46, 115-123.
- Schmitt, C.H. & Brunstein, J.C. (2004). Motive und Ziele. In J. Wegge & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Förderung der Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen* (S. 87-101). Göttingen: Hogrefe.
- Schneider, K. & Schmalt, H.-D. (2000). *Motivation* (3.Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivations-Inventar (LMI)*. Göttingen: Hogrefe.
- Schultheiss, O.C. & Brunstein, J.C. (2001). Assessment of implicit motives with a research version of the TAT: Picture profiles, gender differences, and relations to other personality measures. *Journal of Personality Assessment*, 77, 71-86.
- Schultheiss, O.C. & Pang, J.S. (2007). Measuring implicit motives. In R.W. Robins, R.C. Fraley & R.F. Krueger (Eds.), *Handbook of research methods in personality psychology* (pp. 322-344). New York: Guilford Press.
- Schultheiss, O.C., Wirth, M.M. & Stanton, S.J. (2004). Effects of affiliation and power motivation arousal on salivary progesterone and testosterone. *Hormones and Behaviour*, 46, 592-599.

- Sheldon, K.M., King, L.A., Houser-Marko, L., Osbaldiston, R. & Gunz, A. (2007). Comparing IAT and TAT measures of power versus intimacy motivation. *European Journal of Personality, 21*, 263-280.
- Shipley, T.E. & Veroff, J. (1952). A projective measure of need for affiliation. *Journal of Experimental Psychology, 43*, 349-356.
- Singh, S. (1979). Relationships among projective and direct verbal measures of achievement motivation. *Journal of Personality Assessment, 43*, 45-49.
- Skinner, B.F. (1938). *The behaviour of organisms*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Smith, C.P. (1992). *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Smith, C.P., Feld, S.C. & Franz, C.E. (1992). Methodological considerations: Steps in research employing content analysis systems. In C.P. Smith (Ed.), *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis* (pp. 515-536). New York: Cambridge University Press.
- Smith, P.C. & Kendall, L.M. (1963). Retranslation of expectations: An approach to the construction of unambiguous anchors for rating scales. *Journal of Applied Psychology, 47*, 149-155.
- Sokolowski, K. (1992). Entwicklung eines Verfahrens zur Messung des Anschlußmotivs. *Diagnostica, 38*, 1-17.
- Sokolowski, K. & Heckhausen, H. (2006). Soziale Bindung: Anschlussmotivation und Intimitätsmotivation. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (3. Aufl., S. 193-210). Heidelberg: Springer.
- Sokolowski, K. & Schmalt, H.-D. (1996). Emotionale und motivationale Einflussfaktoren in einer anslussthematischen Konfliktsituation. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie, 18*, 461-482.

- Sokolowski, K., Schmalt, H.-D., Langens, T.A. & Puca, R.M. (2000). Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once: The Multi-Motive-Grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74, 126-145.
- Spangler, W.D. (1992). Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement: Two meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 112, 140-154.
- Spangler, W.D. & House, R.J. (1991). Presidential effectiveness and the leadership motive profile. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 439-455.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L. & Lushene, R.E. (1970). *STAI-manual: for the State-trait anxiety inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Stahl, M.J. (1983). Achievement, power and managerial motivation: Selecting managerial talent with the job choice exercise. *Personnel Psychology*, 36, 775-789.
- Sternberg, R.J. (2005). *Cognitive Psychology* (4th Ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Stumpf, H., Angleitner, A., Wieck, T., Jackson, D.N. & Beloch-Till, H. (1985). *Deutsche Personality Research Form*. Göttingen: Hogrefe.
- Terhune, K.W. (1968). Motives, situation, and interpersonal conflict within Prisoner's Dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology, Monograph Supplement 83, Part 2*, 1-24.
- Trash, T.M. & Elliot, A.J. (2001). Delimiting and integrating achievement motive and goal constructs. In A. Efklides, J. Kuhl, & R.M. Sorrentino (Eds.), *Trends and prospects in motivation research* (pp. 3-21). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Trash, T.M., Elliot, A.J. & Schultheiss, O.C. (2007). Methodological and dispositional predictors of congruence between implicit and explicit need for achievement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 961-974.

- Tremblay, P.F., Goldberg, M.P. & Gardner, R.C. (1995). Trait and state motivation and the acquisition of hebrew vocabulary. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27, 356-364.
- Van Yperen, N.W. (2006). A novel approach to assessing achievement goals in the context of the 2 x 2 framework: Identifying distinct profiles of individuals with different dominant achievement goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1432-1445.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Weinert, A.B. (2004). California Psychological Inventory. „Revidierter Deutscher CPI“. In W. Sarges & H. Wottowa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band 1: Personalpsychologische Instrumente* (2. Aufl.) (S.257-264). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Weinert, A.B. & Gough, H.G. (2000). „Revidierter Deutscher CPI“. Bern: Huber.
- Weiß, R.H. (1971). *CFT 3: Grundintelligenztest Skala 3*. Göttingen: Hogrefe.
- Winter, D. G. (1991). Measuring personality at a distance: Development of an integrated system for scoring motives in running text. In J.M. Stewart, J.M. Healy, Jr., & D.J. Ozer (Eds.), *Perspectives in personality, Vol. 3: Part B: Approaches to understanding lives*. (pp. 59-89). Bristol: Jessica Kingsley Publishers.
- Winter, D. G. (1992). Power motivation revisited. In C. P. Smith (Ed.), *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis* (pp. 301-310). New York: Cambridge University Press.
- Winter, D.G. (1994). *Manual for scoring motive imagery in running text (Version 4.2)*. University of Michigan.
- Winter, D.G., Stewart, A.J., John, O.P., Klohnen, E.C. & Duncan, L.E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review*, 105, 230-250.

Wirtz, M. & Nachtigall, C. (2006). *Deskriptive Statistik. Statistische Methoden für Psychologen Teil 1* (4. Aufl.). Weinheim: Juventa.

Woike, B., Lavezzary, E. & Barsky, J. (2001). The influence of implicit motives on memory processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*, 935-945.

Anhang

Anhang A1: MSM-Instruktion

Anhang A2: Einführende Instruktion in Studie 1

Anhang A3: TAT-Instruktion (Studie 1)

Anhang A4: PRF-Instruktion (Studie 1)

A1: MSM-Instruktion

Im folgenden Test wird es Ihre Aufgabe sein, Worte in Ihrer Bedeutung möglichst schnell zu erfassen. Das erfordert Ihre volle Konzentration, weil die Worte unter Wahrnehmungerschwernis auf dem Bildschirm präsentiert werden. Da es um die Bedeutung geht, reicht es durchaus, auch nur die bedeutsamen Teile des Wortes zu entdecken. Wenn z.B. eigentlich das Wort "Geldbetrag" dargeboten wird, reicht es aus, nur das Wort Geld zu erkennen.

Alle Worte bezeichnen für Menschen wesentliche Ziele, Tätigkeiten oder Zustände, weil diese Wortwahl Ihnen die Aufgabe erleichtert. Falls Sie aber das eine oder andere Wort nicht erkennen können, macht das nichts. Raten Sie einfach. Sie sollen die Worte nur eben gerade so gut erfassen, dass Sie die folgende Unterscheidung treffen können.

Wenn das Wort etwas bezeichnet, das Sie selbst anstreben, drücken Sie bitte die 'i'-Taste. Wenn es etwas bezeichnet, was eher andere anstreben, drücken Sie bitte die 'e'-Taste auf der Tastatur Ihres Computers. Füllen Sie bitte diese Entscheidung bei jedem Wort so schnell wie möglich, denn je schneller Sie sind, desto höher ist Ihre Leistung in diesem Bereich.

Nach Beginn des Tests werden für Sie in einem Kästchen drei Zeilen dargestellt, in denen Buchstaben flimmern. Sie konzentrieren sich bitte auf die mittlere Zeile, weil dort mit den flimmernden Buchstaben ein Wort dargeboten wird. Beachten Sie, dass die Position des Wortes innerhalb der mittleren Zeile ständig wechselt. Sobald Sie das Wort erkannt haben, drücken Sie bitte so schnell wie möglich die 'e'- oder 'i'-Taste. Danach wird das Kästchen zu einem Eingabefenster, in das Sie das eintragen, was Sie vom Wort erkannt haben. Sie brauchen dabei Groß- und Kleinschreibung nicht unterscheiden. Danach drücken Sie die Return-Taste, womit Sie zum nächsten Wort gelangen.

Dieser Test umfasst 125 Worte, die wie oben beschrieben zu bearbeiten sind. Damit Sie sich an die Aufgabe gewöhnen können, werden die ersten zehn Worte in der Auswertung nicht berücksichtigt. Die ersten fünf Worte werden Ihnen zusätzlich mitgeteilt.

A2: Einführende Instruktion in Studie 1

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen. Es folgen drei verschiedene psychologische Tests. Bitte seien Sie ganz Sie selbst und verstellen Sie sich nicht, wenn Sie die Tests bearbeiten. Die Auswertung erfolgt zum Teil von Hand und ist sehr aufwendig. Es wäre sehr schade, wenn diese Arbeit auf unzutreffende Daten verwendet würde.

Sie nehmen an einer großen Datenerhebung teil. Alle Tests zusammen können eineinhalb bis zwei Stunden dauern. Bitte nehmen Sie sich dazu genügend Zeit.

Als nächstes erscheint ein neues Fenster. Bitte benutzen Sie nur die darin enthaltenen Bedienelemente. Insbesondere benutzen Sie keine Vorwärts- und Rückwärtstasten oder Ähnliches außerhalb des Fensters oder in den Menüs. Falls das Fenster nicht den ganzen Bildschirm einnimmt, maximieren Sie es bitte entsprechend.

Die nun folgenden Tests benötigen JAVA und JavaScript. Bitte lassen Sie beides eingeschaltet. Die Tests wurden auf vielen Computertypen und Softwareumgebungen ausprobiert. Ob Ihre Computer+Software-Kombination die Tests einwandfrei darstellen kann, ist dennoch nicht sicher, kann aber jetzt ermittelt werden. Wenn die jetzt folgende Technikprüfung ergibt, dass Ihr Computersystem mit dem Test nicht umgehen kann, verwenden Sie bitte ein anderes Computersystem.

Technikprüfung

A3: TAT-Instruktion (Studie 1) - Seite 1

Bildergeschichten-Übung

Sie sehen nachfolgend eine Reihe von Bildern. Bitte schreiben Sie zu jedem Bild eine Geschichte über die auf den Bildern gezeigten Leute. Versuchen Sie sich vorzustellen, was dort vorgeht. Dann erzählen Sie, was zuvor passiert ist, worüber die Leute nachdenken, was sie fühlen und was als Nächstes passieren wird. Versuchen Sie, über jedes Bild eine Geschichte zu schreiben mit einem Anfang und einem Ende.

Bitte schauen Sie sich das jeweilige Bild einige wenige Sekunden an. Dann schreiben Sie auf der nächsten Seite bitte Ihre Geschichte dazu. Sie werden folgende Fragen auf der Bildseite platziert finden, die Ihnen beim Schreiben der Geschichte helfen sollen:

Was passiert? Wer sind die Leute?

Was passierte zuvor? Wie beginnt die Geschichte?

Worüber denken die Leute nach und wie fühlen sie sich?

Was wird passieren? Wie endet Ihre Geschichte?

Diese Fragen sind nur Leitlinien für Ihre Geschichten; Sie müssen nicht jede einzelne beantworten.

Wichtig: Bitte schreiben Sie ganze Geschichten. Wenige einzelne Sätze sind nicht hinreichend.

Sie haben ungefähr fünf Minuten Zeit für jede Geschichte.

Es gibt keine richtigen oder falschen Geschichten. Schreiben Sie, was immer für Geschichten Ihnen einfallen.

A3: TAT-Instruktion (Studie 1) - Seite 2 (Beispielbild)



Bitte schauen Sie sich dies Bild als Anregung für Ihre Geschichte nur wenige Sekunden an. Sobald Sie ungefähr wissen, was Sie schreiben wollen, klicken Sie unten auf 'Geschichte schreiben'.

Nachfolgend finden Sie einige Fragen als Leitlinien. Statt jede einzelne zu beantworten, schreiben Sie bitte ganze Geschichten mit einem Anfang und einem Ende.

Was passiert?

Wer sind die Leute?

Was passierte zuvor?

Wie beginnt die Geschichte?

Worüber denken die Leute nach und wie fühlen sie sich?

Was wird passieren? Wie endet Ihre Geschichte?

Geschichte schreiben

A4: PRF-Instruktion (Studie 1)

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Reihe von Aussagen, wie man sie zum Beispiel bei einer Selbstbeschreibung machen würde. Lesen Sie jeden dieser Sätze durch und überlegen Sie, ob er auf Sie zutrifft oder nicht.

Wenn Sie einer Aussage zustimmen oder meinen, dass sie auf Sie zutrifft, dann kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte RICHTIG an.

Wenn Sie einer Aussage nicht zustimmen oder meinen, dass sie nicht auf Sie zutrifft, dann kreuzen Sie bitte das Kästchen in der Spalte FALSCH an.

Geben Sie zu jedem Satz entweder RICHTIG oder FALSCH als Antwort; wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, die am ehesten auf Sie zutrifft.

Bitte bearbeiten Sie alle Aussagen zügig, aber sorgfältig, und halten Sie sich nicht zu lange an einzelnen Sätzen auf.