

## **VERGLEICH VERSCHIEDENER METHODEN ZUR ERFASSUNG IMPLIZITER UND EXPLIZITER BERUFLICHER MOTIVE UND IHRE AKZEPTANZ**

Gegenstand dieser Arbeit ist die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen direkten und indirekten Instrumenten zur Motivmessung, sowie ihre Akzeptanz bei den Teilnehmern. Ein weiteres Ziel ist es die Kriteriumsvalidität der Instrumente zur Motivmessung in einem Ansatz zu überprüfen.

Motive sind die Beweggründe menschlichen Verhaltens und können dieses energetisieren. Häufig wird zwischen den Motiven *Leistung*, *Anschluss* und *Macht* unterschieden. Menschen mit einem stark ausgeprägten Leistungsmotiv erlangen Erfüllung durch die eigenständige Bewältigung einer anspruchsvollen bzw. herausfordernden Aufgabe und durch stetige Verbesserung ihrer Fähigkeiten. Das Vergnügen daran, positive Beziehungen mit anderen aufzunehmen, zu erhalten und wiederherzustellen, charakterisiert hingegen Personen mit einem stark ausgeprägten Anschlussmotiv. Menschen, bei denen das Machtmotiv besonders stark ausgeprägt ist, genießen es, körperlichen, mentalen oder emotionalen Einfluss auf andere Personen oder Personengruppen zu haben (Schultheiss, 2008). Jede Person weist eine individuelle Motivstruktur auf, bei der die Motive *Leistung*, *Anschluss* und *Macht* in jeglichen Kombinationen schwacher bzw. starker Ausprägungen vorhanden sein können.

Pifczyk und Kleinbeck (2000) betonen die Bedeutsamkeit der Passung zwischen der Motivstruktur von Mitarbeiter/-innen und der Anreizstruktur der Arbeit für die Arbeitsmotivation, -leistung und -zufriedenheit. Die Auswirkungen der Passung von Motiven und den situativen Anreizen des Jobs wurden bisher allerdings kaum erforscht, ebenso mangelt es an Untersuchungen, die die Angemessenheit unterschiedlicher Instrumente im Kontext der Personaldiagnostik beleuchten. Gleichzeitig werden jedoch Instrumente zur Motivmessung bereits in der Berufs- bzw. Karriereberatung, Personalauswahl und -entwicklung eingesetzt. Kersting (1998, 2008) betont die Wichtigkeit der Überprüfung der Akzeptanz von Verfahren für die Personalauswahl und -entwicklung auf Seiten der Bewerber/-innen und stellt mit dem *Akzept!* (Kersting, 2005) ein entsprechendes Verfahren zur Akzeptanzmessung zur Verfügung. Die Akzeptanz kann, neben den Hauptgütekriterien diagnostischer Verfahren, eine zusätzliche Entscheidungshilfe dafür sein, welche Verfahren in der Praxis eingesetzt werden sollten.

Für die Messung der Motivstruktur von Personen stehen unterschiedliche Methoden zur Verfügung. Einige von ihnen messen implizite Motive, also diejenigen Motive, die dem Bewusstsein nicht zugänglich sind (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989). Dazu gehören projektive Verfahren, wie der *Thematische Apperzeptionstest* (TAT; Morgan & Murray 1935), semi-projektive Verfahren, wie das *Multi-Motiv-Gitter* (MMG; Schmalt, Sokolowski & Langens, 2000) und seit neustem auch reaktionszeitbasierte Verfahren, wie der *Implizite Assoziationstest* (IAT; z.B. Slabbinck, De Houwer, & Van Kenhove, 2011). Es werden aber auch Motive erfasst, die das Selbstbild einer Person widerspiegeln und bewusste Ziele umfassen: die expliziten Motive. Diese werden meist mit Fragebogenmaßen, wie der *Personality Research Form* (PRF; Jackson, 1974), erfasst. Eine umfassende, vergleichende Validierung dieser Instrumente im beruflichen Kontext steht allerdings noch aus.

In dieser Arbeit werden vier Instrumente zur Motivmessung genauer untersucht: Zum einen das MMG und ein von der Autorin selbst-konzipierter IAT als indirekte Verfahren für die Messung impliziter Motive. Zum anderen die PRF und ein von der Autorin selbst-konzipierter *Berufsbezogener Motivfragebogen* (MF) als direkte Verfahren für die Messung expliziter Motive. 93 berufstätige Personen nahmen an der Online-Befragung (ca. 60 Minuten) teil, deren Bestandteil die Durchführung aller vier Motivmaße und die Bewertung ihrer Akzeptanz mit dem *Akzept!* (Kersting, 2005) war. Außerdem sollten die Teilnehmer/-innen den Anreizgehalt ihres Jobs anhand eines dafür konzipierten Fragebogens einschätzen und Angaben zu ihrer Arbeitszufriedenheit machen.

Ein Hauptbestandteil dieser Arbeit war die Überprüfung der Akzeptanz für die verschiedenen Motivmaße auf Seiten der Bewerber/-innen, um eine Entscheidungshilfe für den Einsatz eines Instrumentes bei der Personalauswahl und -entwicklung zu bieten. Außerdem war es ein wichtiger Bestandteil der Arbeit, die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Instrumenten zur Motivmessung zu überprüfen. Mehr über diese Zusammenhänge herauszufinden ist nicht nur für die weitere Entwicklung dieser Instrumente erforderlich, sondern auch essentiell für die Weiterentwicklung der zugrundeliegenden Motivtheorie. Schließlich wurde auch die Auswirkung von Diskrepanzen zwischen der erfassten Motivstruktur und den Jobanreizen auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Somit sollte die Kriteriumsvalidität der Instrumente zur Motivmessung in einem ersten Ansatz überprüft werden.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die indirekten Motivmaße (MMG und IAT) eine geringere Akzeptanz aufweisen als die direkten Maße (PRF und MF). Sie erhielten in der Bewertung der *Akzept!*-Skalen *Augenscheinvalidität*, *Messqualität*, *Antwortformat* (nur für

MMG, PRF und MF erhoben) und in der *Gesamtbewertung* signifikant schlechtere Ergebnisse als die direkten Motivmaße. Insbesondere der MMG, ein sehr häufig eingesetztes Verfahren zur Motivmessung (Mayer, Faber, & Xu et al., 2007), schnitt über einen Großteil der Skalen hinweg deutlich schlechter ab als alle anderen Verfahren. Eine nähere Untersuchung der direkten Motivmaße wurde vorgenommen, da der MF neu entwickelt wurde, um die PRF zu erweitern und einen deutlicheren Berufsbezug herzustellen. Insbesondere wurden dabei die *Akzept!-Skalen Antwortformat, Augenscheinvalidität, Wahrung der Privatsphäre* und *Gesamtbewertung* betrachtet. Bei der Bewertung jeder dieser Skalen schnitt der MF signifikant besser ab als die PRF.

Darüber hinaus wurden die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Motivmaßen untersucht. Die bisherige Literatur ließ erwarten, dass sich implizite und explizite Motive als weitgehend unabhängige Konstrukte unterscheiden lassen. Bei Instrumenten einer Klasse (z.B. direkte Motivmaße) sollten hingegen hohe Zusammenhänge entstehen, da sie die gleichen Konstrukte zu messen versuchen. Zum Teil fielen die Zusammenhänge zwischen Verfahren unterschiedlicher Klassen größer aus als erwartet (insbesondere zwischen MMG und MF). Daher lassen die Ergebnisse keinen eindeutigen Schluss auf eine diskriminante Validität zwischen indirekten und direkten Verfahren zu. Die Korrelationen zwischen den indirekten Motivmaßen MMG und IAT waren schwach und weisen somit auf eine fehlende konvergente Validität dieser Instrumente hin. Zwischen den direkten Motivmaßen PRF und MF wurden mittlere bis große, positive und signifikante Zusammenhänge gefunden, daher kann eine konvergente Validität für diese Instrumente vermutet werden.

Zuletzt wurden auch die Auswirkungen von Diskrepanzen zwischen dem persönlichen Motivprofil und dem Anreizprofil des Jobs auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse zeigten, dass Personen mit einer guten Passung von Motiven und Jobanreizen eine höhere Arbeitszufriedenheit aufwiesen, als Personen mit schlechter Passung. Signifikante Ergebnisse wurden bei diesen Analysen jedoch nur für die indirekten Motivmaße (MMG und IAT), nicht für die direkten Motivmaße (MMG und MF), gefunden. Zur Aufklärung der Varianz der Arbeitszufriedenheit durch das Ausmaß der Abweichung von Motivprofil und Jobanreizprofil in einer Multiplen Schrittweisen Regressionsanalyse trug nur der IAT maßgeblich bei.

Diese Arbeit überprüft und vergleicht zum ersten Mal die Akzeptanz der Motivmaße MMG, IAT, PRF und MF. Die Ergebnisse zeigten, dass insbesondere die Akzeptanz der indirekten Motivmaße MMG und IAT im Vergleich zu den direkten Motivmaßen PRF und MF

gering ausfiel. Insgesamt schnitt das etablierte indirekte Motivmaß MMG am schlechtesten und das neu konstruierte direkte Motivmaß MF am besten ab. Weitere Untersuchungen zu diesem Thema sind insbesondere für die Anwendung der Verfahren im beruflichen Kontext unerlässlich. Die Akzeptanz sollte ein wichtiges Auswahlkriterium für den Einsatz eines Verfahrens darstellen. Dafür ist es jedoch wichtig, empirische Studien für die Bewertung der Akzeptanz durchzuführen, um den Verantwortlichen eine gute Entscheidungsbasis zu bieten.

Das Bild, welches die Zusammenhänge zwischen den Instrumenten zur Motivmessung abgeben, ist bei Weitem kein klares: Unterschiedlichste Korrelationen fielen deutlich höher oder niedriger aus, als zu erwarten war. Es ist unklar, warum Konstrukte, die in der Theorie als klar unabhängig behandelt werden, in dieser (und anderen) Untersuchung(en) nicht zu verachtende Korrelationen aufweisen. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf, der nicht nur für die Weiterentwicklung der Motivmaße, sondern auch der Motivtheorie an sich unerlässlich ist.

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit war die Exploration der Auswirkung von Diskrepanzen zwischen Motivstruktur und Jobanreizen auf die Arbeitszufriedenheit. Es wurde gezeigt, dass insbesondere die Gesamtabweichungswerte der indirekten Motivmaße zwischen niedrigen und hohen Arbeitszufriedenheitswerten differenzieren. Obwohl die Analysen bzgl. der Akzeptanz und Konstruktvalidität der indirekten Maße ein unbefriedigendes Bild hinterlassen, sind es doch die impliziten Motive, die in einem Ansatz der Kriteriumsvalidierung einen Vorhersagewert offenbaren und somit für die Personalauswahl und -entwicklung sowie die persönliche Karriereplanung vielversprechend sind.

## LITERATUR

- Jackson, D. N. (1974). *Manual for the Personality Research Form*. Goshen, NY: Research Psychology Press.
- Kersting, M. (1998). Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlöseszenarien als Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 61-75.
- Kersting, M. (2005). *Der Akzept! Fragebogen zur Messung der Akzeptanz diagnostischer Verfahren*. Unveröffentlichtes Testmanual, RWTH Aachen.
- Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.
- Mayer, J. D., Faber, M. A. & Xu, X. (2007). Seventy-five years of motivation measures (1930-2005): A descriptive analysis. *Motivation and Emotion*, 31, 83-103.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690-702.
- Morgan, C. D. & Murray, H. A. (1935). A method for investigating fantasies: The Thematic Apperceptive Test. *Archives of Neurological Psychiatry*, 34, 289-306.
- Pifczyk, A. & Kleinbeck, U. (2000). Zum Einfluss leistungs- und anchluss-thematischer Variablen auf die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit in einem anchluss-thematisch geprägten Arbeitsfeld. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 2, 57-68.
- Schmalt, H.-D., Sokolowski, K. & Langens, T. (2000). *Das Multi-Motiv-Gitter (MMG)*. Lisse: Swets.
- Schultheiss, O. C. (2008). Implicit motives. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (S. 603-633). New York: Guilford.
- Slabbinck, H., De Houwer, J. & Van Kenhove, P. (2011). A pictorial attitude IAT as a measure of implicit motives. *European Journal of Personality*, 25, 76-86.