

Leistungsmotivation

Definition

Nach **Murray** ist Leistungsmotivation die Fähigkeit...

- schwierigen Aufgabe bewältigen können
- dabei so schnell und selbstständig wie möglich zu sein
- Hindernisse zu überwinden und hohe Standards zu erreichen
- sich selbst auszuzeichnen
- mit anderen zu konkurrieren und besser zu sein als sie
- die eigene Selbstachtung bei erfolgreicher Ausübung persönlicher Talente zu steigern

1. Bedürfnistheorie

Natur von Bedürfnissen	Klassen von Bedürfnissen	
<ul style="list-style-type: none"> – Organisch verankerte regierende Kräfte, die Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Verhaltensplanung steuern – Ziel der Verhaltenssteuerung ist Reduktion von Bedürfnisspannungen 	Viszerogene Bedürfnisse	Psychogene Bedürfnisse
	<ul style="list-style-type: none"> – angeboren – an Selbsterhaltung orientiert 	<ul style="list-style-type: none"> – entwickelt sich im Verlauf der Sozialisation

→ Spannungsabbau als Grundelement - Weiterentwicklung psychodynamischer Ansätze

2. Erweiterung des Ansatzes durch **McClelland** et al. (1953)

- Big Three

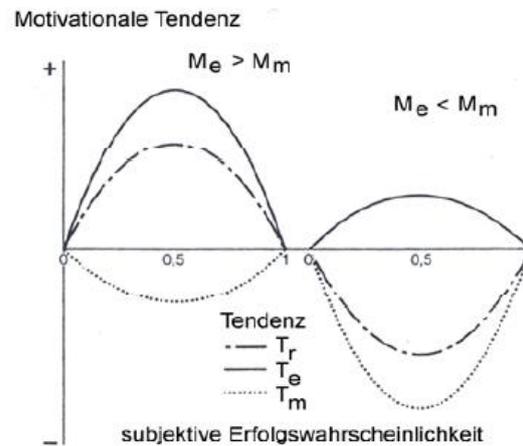
	Anschlussmotiv	Leistungsmotiv	Machtmotiv
Anregung	Situationen, in denen mit fremden oder wenig bekannten Personen Kontakt aufgenommen und interagiert werden kann	Situationen, die einen Gütemaßstab zur Bewertung von Handlungsergebnissen («Erfolg»/«Misserfolg») besitzen	Situationen, in denen andere Personen kontrolliert werden können
Ziele	die Herstellung einer wechselseitigen positiven Beziehung/Zurückweisung vermeiden	Erfolg bei der Auseinandersetzung mit einem Gütemaßstab/Misserfolg vermeiden	das Erleben und Verhalten anderer zu kontrollieren oder zu beeinflussen/Kontrollverlust vermeiden

3. Erwartungs*Wert-Modelle

Risiko-Wahl-Modell nach **Atkinson**

- Motivation basierter auf der angenommenen Erfolgswahrscheinlichkeit und dem subjektiven Anreiz des Erfolges einer Handlung
- durch Wahl von mittleren bis schwierigen Aufgaben wird die Erfolgswahrscheinlichkeit bei hoch Leistungsmotivierten Personen maximiert

- bei Misserfolgsmotivation werden sehr einfache oder sehr schwere Aufgaben gewählt, um die Erklärung für Erfolg oder Misserfolg direkt mitzuliefern



Eccles et al.(1983) Erwartungs*Wert-Modell

- besonders im schulischen Kontext erforscht und verbreitet
- kausaler Einfluss von Selbstkonzept (wahrgenommene Kompetenz) auf Interesse und Leistung
- Erstellung eines sehr vielschichtigen Modells
 - Differenzierung in Lern- und Leistungsziele
 - Wahrnehmung zum Fähigkeitsselbstkonzept als wesentlicher Bestandteil
 - sehr breites Konzept: Rollenverständnis, Sozialisation, Stereotypen, Attributions-Ansätze
 - als integrativer Ansatz verschiedener Modelle zu verstehen

Erfassung

1. Indirekte Messung

Thematischer Apperzeptionstest (TAT)

- nach Murray und McClelland
- projektives Verfahren
- Probanden verfassen Fantasie-Geschichten zu mehrdeutigen Bildern, die einer Inhaltsanalyse hinsichtlich der Motivthemen unterzogen werden

Kritik

- in allen Bereichen mangelhafte Güte

Optimierung

- standardisierte Auswertungsschlüssel
- Nutzung semi-projektiver Verfahren
 - Gittertechnik
 - Kombination mit Fragebogenverfahren
 - Serie mit mehrdeutigen Bildern
- Proband gibt auf einer Liste mit motivbezogenen Aussagen an, welche Deutung am ehesten zutrifft



	Ja	Nein
Man ist froh, den anderen getroffen zu haben		
Hier Einfluss haben wollen		
Sich hier den Erfolg zutrauen		
An mangelnde spezielle Fähigkeiten denken		
Die Macht Anderer befürchten		
Man fürchtet, den Anderen zu langweilen		

Impliziter Assoziationstest (IAT)

- funktioniert trotz der deutlichen Valenz der Adjektive gut

2. Personality Research Form (PRF)

- Leistungsstreben als Skala
- keine aktuelle Form vorhanden, dennoch aber sehr gute Konzeption
- gute zusätzliche Anwendbarkeit bei Beratung und in der Forschung

3. Leistungsmotivationsinventar (LMI)

- Integration wichtiger Dimensionen: Kern- und Randfacetten der Leistungsmotivation werden einbezogen
- besondere Beachtung berufsbezogener Aspekte

4. Skalen zur Erfassung von Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO)

- häufig verwendet
- Leistung-Vermeidungs-Ziele, Leistungs-Annäherungs-Ziele, Arbeitsvermeidung, Arbeitsannäherung

5. Objektiver Zugang

- Objektiver Leistungsmotivationstest (OLMT)
- Proband soll sich durch Tastendruck so schnell und genau wie möglich durch die Straße auf dem Bildschirm bewegen
 - Bedingung ohne Anreiz
 - Bedingung mit Feedback und Zielsetzung
 - Bedingung mit Konkurrenzdruck, wobei Konkurrent etwas besser ist
- kann im Leistungskontext ergänzend eingesetzt werden
 - Objektivität und Reliabilität gegeben
 - konvergente Validität um $r=.30$ mit verschiedenen kognitiven Leistungstest und Abiturnoten

Fazit zur Erfassung

- früher ausschließlich indirekte Verfahren genutzt
- aus testökonomischen Gründen erfolgte eine Hinwendung zu direkten Verfahren
- jede Verfahren hat für sich einen prädiktiven Wert, untereinander bestehen aber keine Zusammenhänge
- auch zwischen den indirekten Verfahren bestehen keine Zusammenhänge
- es gibt leichte Überschneidungen der direkten Verfahren
- der gemeinsame Einsatz verschiedener Zugänge ermöglicht ein breites Feld abzudecken und zu erfassen

Befunde

Untersuchung von Verfahren zur Messung von Leistungsmotivation

- explizite und implizite Leistungsmotivation als distinkte Konstrukte
- implizit
 - spontane Regulation von Ausdauer und Intensität bei der Bearbeitung einer Aufgabe
 - Anreize, die in der Tätigkeit selbst liegen
 - lenken Verhalten auf Grund von Affektantizipation
- explizit
 - Beschreibung bewusster Bedürfnisse, Werte, motivationales Selbstkonzept
 - Verhaltensregulation über bewusste Ziele und Intentionen
 - Einfluss auf die Wahl von Zielen und Aufgaben

Anlage- und Umwelteinflüsse auf Intelligenz und Motivation als Grundlagen der Entstehung von Geschlechterdifferenzen in der Grundsulleistung

- fast 4500 Zwillingspaare
- keine Geschlechtsunterschiede
- Intelligenz als stärkster Leistungsprädiktor
- inkrementelle Validität für Fähigkeitsselbstkonzept
- genetische Einflüsse wurden für beide Geschlechter gefunden
- geteilte Umwelteinflüsse waren nicht ausschlaggebend

Gewicht von Motivation als Prädiktor für Schulerfolg

- 11. und 12. Klasse
- Selbstbericht der Schüler zur Bedeutung einzelner Fächergruppen, Selbstkonzept, Ziele, Leistungsmotive
- neben Intelligenz haben verschiedene motivationale Konstrukte inkrementelle Validität
- domänenspezifische Selbstkonzepte und Werte zeigen höchste Erklärungskraft

Motivationale Regulationsstrategien

- motivationale Regulation durch Leistungsbemühen mediiert und durch Intelligenz moderiert
- motivationale Regulation ist nicht direkt mit Leistung verknüpft, dennoch gibt es positive Effekte auf Leistungsbemühungen, was wiederum Leistung vorhersagt
- intelligenterer Schüler profitieren mehr von manchen Regulationsstrategien durch mehr Leistungsbemühungen

Zielorientierung als Prädiktor von akademischer Leistung

- Zielorientierung hat Vorhersagekraft über Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmale hinaus
- Intelligenz, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Lernziele als Erfolgsprädiktoren

Zusammenhänge des Leistungsmotivs

- stabiler Zusammenhang zum Fähigkeitsselbstkonzept
- Zusammenhang mit dem Neugiermotiv
- Zusammenhänge mit Attributionsmustern
- teilweise auch Zusammenhänge zur Zielorientierung
- mehr Interesse an der Tätigkeit bei hoher Ausprägung LM
- mehr Zufriedenheit im Beruf bei hoher Ausprägung LM
- Vorhersage von Berufserfolg und Einkommen bei hoher Ausprägung LM
- eher Wunsch nach Rückmeldung zur Leistung bei hoher Ausprägung LM

Fazit

Theoretische Zugänge zur Leistungsmotivation sind need for achievement nach Murray oder McClelland und die Erwartungs*Wert-Modelle nach Atkinson oder Eccles.

Leistungsmotivation kann klassisch über indirekte oder über direkte Verfahren erfasst werden. Exemplarisch sind der TAT für indirekte Verfahren oder Fragebögen im Rahmen umfassender Persönlichkeitsmodelle wie PRF oder LMI.

Auch wenn Intelligenz der beste Prädiktor für Schulleistung ist, besitzen motivationale Aspekte inkrementelle Validität.