Soziogene Motive:

Verträglichkeit von SoldatInnen

Nabin Sayeed

Helmut Schmidt University/University of the Federal Armed Forces Hamburg

Autorenhinweis

Nabin Sayeed, Helmut-Schmidt-Universität

Matrikelnummer: 895353

Kontakt: Nabin Sayeed, E-Mail: [nabin.sayeed@hsu-hh.de](mailto:nabin.sayeed@hsu-hh.de)

Zusammenfassung

Persönlichkeitsmerkmale und Soziogenese Motive spielen eine entscheidende Rolle bei individuellen Lebensentscheidungen. Diese Studie untersuchte die Unterschiede in den soziogenen Motiven und der Persönlichkeitsdimension Verträglichkeit zwischen verschiedenen Uniformträgerbereichen (UTBs) im militärischen Kontext. Mithilfe der Tests "NEO-FFI" und "EMP-Z" wurden diese Variablen gemessen. Basierend auf vorhandenen Stereotypen wurde die Hypothese aufgestellt, dass das Machtmotiv bei Heeresangehörigen, das Leistungsmotiv bei Luftwaffenangehörigen und das Abhängigkeitsmotiv bei Marineangehörigen stärker ausgeprägt sind. Die Datenanalyse, durchgeführt mit RStudio, ergab signifikante Unterschiede im Machtmotiv (p = 0,0004) und im Abhängigkeitsmotiv (p = 0,005) zwischen dem Heer und der Luftwaffe. Die Beziehung zwischen dem Leistungsmotiv und der Verträglichkeit war nur signifikant, wenn UTB-Wechsler ausgeschlossen wurden (p = 0,046). Die Regressionsanalyse zeigte eine signifikant negative Beziehung zwischen dem Machtmotiv und der Verträglichkeit (p = 0,000) sowie eine signifikant positive Beziehung zwischen dem Abhängigkeitsmotiv und der Verträglichkeit (p = 0,000). Diese Ergebnisse legen nahe, dass die UTBs sich in Bezug auf ihre soziogenen Motive signifikant unterscheiden.

Schlagwörter: Persönlichkeitsmerkmale, Soziogene Motive, Lebensentscheidungen, Uniformträgerbereiche (UTBs), Bundeswehr, Verträglichkeit, Machtmotiv, Leistungsmotiv

Abstract

Personality traits and sociogenic motives play a crucial role in individual life decisions. This study investigated the differences in sociogenic motives and the personality dimension agreeableness between different uniform wearing areas (UTBs) in a military context. Using the "NEO-FFI" and "EMP-Z" tests, these variables were measured. Based on existing stereotypes, it was hypothesized that the power motive would be stronger for Army members, the achievement motive for Air Force members, and the dependency motive for Navy members. Data analysis, conducted using RStudio, revealed significant differences in the power motive (p = 0.0004) and dependency motive (p = 0.005) between the Army and Air Force. The relationship between power motive and agreeableness was significant only when UTB changers were excluded (p = 0.046). Regression analysis showed a significant negative relationship between the power motive and agreeableness (p = 0.000) and a significant positive relationship between the dependency motive and agreeableness (p = 0.000). These results suggest that UTBs differ significantly in terms of their sociogenic motives.

Keywords: Personality traits (OCEAN model: Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism), Sociogenic motives, Life decisions, Uniformed service areas (UTBs), Federal Armed Forces, Compatibility (Agreeableness), Power motive, Achievement motive (Conscientiousness)

Einleitung

Ähneln sich SoldatInnen sich in Persönlichkeitsmerkmalen und soziogenen Motiven?

Persönlichkeitsmerkmale und soziogene Motive spielen eine entscheidende Rolle bei individuellen und kollektiven Lebensentscheidungen. In der wissenschaftlichen Literatur wurde umfangreich untersucht, wie diese Faktoren das Verhalten, die Einstellungen und die Entscheidungsfindung von Menschen beeinflussen (Dufner, Wieg, Kraft, Grapsas & Hagemeyer, 2023). Insbesondere im Kontext der Bundeswehr ist die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und soziogenen Motiven von besonderem Interesse. Dem Unteroffizierkorps und dem Offizierskorps kommen dabei besondere Rollen zu, da diese Verantwortung über Menschen und Material haben und diese deren Arbeitsalltag prägt (Koenig & Eagly, 2014) und diese im Ernstfall über Leben oder Tod entscheidet. Innerhalb der Bundeswehr wird zwischen verschieden Teilstreitkräften differenziert, mit einem jeweilig unterschiedlichen Anforderungsprofil. Es stellt sich nun aber die Frage, inwieweit die Angehörigen der jeweiligen Streikraft sich in ihren Persönlichkeitsmerkmalen und soziogenen Motiven unterscheiden?

Die Erforschung von Persönlichkeitsmerkmalen basiert häufig auf dem Fünf-Faktoren-Modell, auch bekannt als das OCEAN-Modell (Rammstedt & Danner, 2017). Dieses Modell identifiziert fünf grundlegende Dimensionen der Persönlichkeit: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass diese Persönlichkeitsmerkmale verschiedene Aspekte des Verhaltens und der Entscheidungsfindung beeinflussen können (Lee, Aquino, Kuncel & Hansen, 2023). Bezogen auf die Bundeswehr und den Führungskräften kann dies gravierende Ausmaße annehmen, wie die umstrittene Bombardierung eines Tanklasters im Afghanistan-Einsatz 2009[[1]](#footnote-2).

Auch die Erforschung soziogener Motive ist von großer Bedeutung, da diese Motive das individuelle Verhalten und die Entscheidungsfindung stark beeinflussen können (Koenig & Eagly, 2014). In Bezug auf die Bundeswehr ist es interessant zu untersuchen, wie spezifische soziogene Motive wie Macht, Leistung und Zugehörigkeit bei den Uniformträgern ausgeprägt sind und welche Rolle sie bei deren Entscheidungsprozessen spielen.

Die Uniformträgerbereiche lassen sich dabei in drei Bereiche unterteilen: Heer, Luftwaffe und Marine. Das Heer, als integraler Bestandteil der Bundeswehr, fungiert als Landstreitkraft mit der primären Aufgabe, die territoriale Integrität Deutschlands zu gewährleisten sowie an multinationalen Friedensmissionen partizipieren. Die Luftwaffe, als maßgeblicher Träger der Lufthoheit, ist verantwortlich für die Überwachung des Luftraums, die Bereitstellung von Kampfflugzeugen, Transportflugzeugen und Hubschraubern sowie die effektive Durchführung luftgestützter Operationen. Die Marine, als marine Streitkraft der Bundeswehr, obliegt die Aufgabe der maritimen Verteidigung Deutschlands, die Absicherung des Seeverkehrs und die Teilnahme an internationalen multilateralen Operationen.

Anhand der vorherrschenden Stereotypen könnte man beispielsweise vermuten, dass das Machtmotiv bei Heeresangehörigen, das Leistungsmotiv bei Luftwaffenangehörigen und das Abhängigkeitsmotiv bei Marineangehörigen stärker ausgeprägt sind.

Daher leiten sich folgende Hypothesen aus den Stereotypen ab:

H1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Uniformträgerbereich Heer (H) und der Hauptausprägung des soziogenen Motives Macht im Vergleich zu den Uniformträgerbereichen Luftwaffe (L) und Marine (M).

H1: μH ≠ μL ≠ μM

H2: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Uniformträgerbereich M und der Hauptausprägung des soziogenen Motives Affiliation im Vergleich zu den Uniformträgerbereichen (UTB) L und H.

H2: μM ≠ μL ≠ μH

HAc1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem UTB L und der Hauptausprägung des soziogenen Motives Leistung im Vergleich zu den UTB M und H.

H3: μL ≠ μM ≠ μH

Die empirische Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, soziogenen Motiven und den verschiedenen Uniformträgerbereichen der Bundeswehr ermöglicht eine fundierte Einschätzung der individuellen Entscheidungsprozesse und Verhaltensmuster innerhalb der Teilstreitkräfte der Bundeswehr. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können sowohl für die Personalentwicklung und Teambildung als auch für die Führungspraxis in der Bundeswehr relevante Erkenntnisse liefern. Durch die Untersuchung spezifischer Zusammenhänge im Kontext der Bundeswehr können praxisrelevante Erkenntnisse gewonnen werden, die zur Optimierung von Personalmanagement-Strategien und zu Auswahlverfahren in spezialisierte Verwendungen genutzt werden können.

**Methode**

**Materialien**

Zur Testung der Persönlichkeitsmerkmale der Versuchspersonen nutzten wir die Teile der Verträglichkeitsdimension des NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) Tests. Der NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) ist ein standardisiertes Instrument zur Erfassung der Persönlichkeitsmerkmale basierend auf dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit, die sogenannten „Big Five“. Im Rahmen der Studie beantworteten die TeilnehmerInnen Aussagen, die sich auf die Verträglichkeitsdimension beziehen, und gaben anhand einer Likert-Skala an, inwieweit diese auf sie zutreffen. Die Funktion des Tests in der Untersuchung ist dabei, dass in der Verträglichkeitsdimension Merkmale wie Freundlichkeit, Kooperationsbereitschaft, Empathie und Konfliktscheu erfasst wurden. Versuchspersonen, die hohe Werte in dieser Dimension aufweisen, zeigen tendenziell ein ausgeprägtes Interesse an zwischenmenschlicher Harmonie, das Vermeiden von Konflikten und ein Engagement für das Wohl ihrer Mitmenschen.

Zur Messung der soziogenen Motive wurden Subskalen des evolutionären Motiv-Profils nach dem Züricher Modell (EMP-Z) genutzt. Das Modell postuliert, dass Motivationen und Verhaltensmuster auf genetischen Anpassungen beruhen, die sich im Verlauf der evolutionären Entwicklung entwickelt haben über die Evolution hinweg. Zu dem sogenannten Autonomiesystem gehören die Motive: Macht, Geltung und Leistung.

Das Machtmotiv bezieht sich auf das Streben nach Einflussnahme, Kontrolle und Dominanz und äußert sich in einem starken Verlangen nach Führungspositionen und dem Wunsch, andere zu kontrollieren.

Das Geltungsmotiv bezieht sich auf das Bedürfnis nach Anerkennung, Prestige und sozialem Status. Dies äußert sich nach einem Bestreben nach einer positiven Reputation.

Das Leistungsmotiv bezieht sich auf das Streben nach Erfolg, Leistung und Herausforderung. Zu dem Motiv passt der Eigenanspruch Ziele und Erfolge zu erreichen.

Die Subskala des Autonomiesystems des EMP-Z misst daher die jeweiligen soziogenen Motive, welche maßgeblich im Arbeitsalltag durch Entscheidungsfindung und das Verhalten präsent sind.

Die Ergebnisse wurden statistisch ausgewertet und unter den UTBs verglichen, um individuelle Unterschiede und relative Positionen innerhalb der Stichprobe zu bestimmen.

**Stichprobe**

An der Studie nahmen insgesamt 417 SoldatInnen teil. Die Stichprobe setzt sich dabei aus 186 HeeressoldatInnen, 99 LuftwaffensoldatInnen und 132 MarinesoldatInnen zusammen. Davon waren 311 männlich, 102 weiblich und 4 divers. Das Durchschnittalter betrug dabei 24,07 Jahre. Innerhalb der Stichprobe befanden sich auch SoldatInnen, die zuvor einem Uniformträgerbereich angehörig waren. Es wurden keine Übereinkünfte wie VP-Stunden/Bezahlung oder Ähnliches abgeschlossen.

**Versuchsablauf**

Die vorliegenden Daten wurden mittels der Plattform SoSci Survey erhoben, welche die Versuchspersonen dezentral bearbeiteten. Vor Beginn der Datenerhebung wurden den Versuchspersonen umfassende Informationen zur Studie und dem Ablauf bereitgestellt, um ihre informierte Entscheidung zur Teilnahme zu ermöglichen (informed consent). Die Aufklärung betonte die freiwillige Teilnahme, die Vertraulichkeit der Daten und potenzielle Risiken und Vorteile. Dabei wurden die Versuchspersonen zunächst aufgefordert, Informationen zu ihrem Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Uniformträgerbereich, etwaigen Wechseln des Uniformträgerbereichs und der Dienstzeit anzugeben.

Auf der zweiten Seite des Fragebogens wurden die Items zur Messung der Verträglichkeit im Kontext des OCEAN-Modells präsentiert, wobei der NEO-FFI wie zuvor erwähnt verwendet wurde. Die Bewertung der Items erfolgte mithilfe einer Likert-Skala, bei der die Teilnehmer ihre Zustimmung oder Ablehnung anhand von maximalen Ausprägungen wie "Starke Ablehnung" und "Starke Zustimmung" angeben konnten.

Auf der letzten Seite des Fragebogens wurden die Items zur Erfassung der Motive im Kontext des Autonomiesystems präsentiert. Zur Messung dieser Motive wurde, wie zuvor erwähnt, der EMP-Z verwendet. Die Bewertung der Items erfolgte mittels einer Likert-Skala, bei der die Teilnehmer ihre Übereinstimmung oder Nicht-Übereinstimmung mit den Aussagen anhand von maximalen Ausprägungen wie "Sehr typisch für mich" und "Sehr untypisch für mich" angeben konnten.

Die Motive wurden in der folgenden Reihenfolge präsentiert: Zunächst das Motiv Macht, darauf folgte das Motiv Leistung und zuletzt das Motiv Abhängigkeit/Geltung.

**Versuchsdesign**

Die Stichprobe für die vorliegende Studie wurde unter Studierenden der Helmut-Schmidt-Universität rekrutiert. Die Rekrutierung erfolgte durch einen Aufruf, der innerhalb einer Rund-E-Mail an potenzielle Teilnehmer versendet wurde.

In dieser Studie wurden die Uniformträgerbereiche (Heer, Luftwaffe, Marine) als unabhängige Variable verwendet, da sie die unterschiedlichen Bedingungen repräsentieren, die in der Studie verglichen werden sollen. Die Teilnehmer wurden entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu einem der Uniformträgerbereiche zugewiesen.

Die abhängigen Variablen in dieser Studie sind die gemessenen Merkmale, die untersucht wurden, um Unterschiede zwischen den Uniformträgerbereichen festzustellen. Konkret handelt es sich um die Persönlichkeitsmerkmale und die soziogenen Motive der Teilnehmer.

Es wurde keine Randomisierung durchgeführt, da die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Uniformträgerbereich statisch ist und nicht manipuliert werden kann.

**Ergebnisse**

**Diskussion**

**Literaturverzeichnis**

**Anhänge**

**Tabellen**

**Abbildungen**

**Theorie**

**Überschrift 1**

**Überschrift 2**

***Überschrift 3***

Absatz direkt nach Überschrift ohne Einzug, ansonsten mit Einzug (0,8 cm – 1,3 cm, siehe nächster Absatz). Einen Zeilenabstand von 1,3 bis maximal 1,5 (im Beispiel sind es 1,4); nach jedem Absatz noch 0,5 Zeilen Abstand (hier beträgt er 8 Punkt). Den Text entweder in Blocksatz (wie dieser Absatz) oder linksbündig (siehe nachfolgender Absatz); bitte konsistent eine Variante verwenden! Die Schrift sollte Times New Roman (wie in diesem Text) oder eine vergleichbare Serif-Schrift (zum Beispiel Georgia) sein. Die Schriftgröße sollte 11 oder 12 Punkt betragen.

Die Seitenränder betragen (links, oben, rechts, unten) 3,0 cm; 3,0 cm; 2,5 cm und 2,5 cm. Maximal sollten es 3 Gliederungsebenen und dementsprechend 3 Überschriften geben; diese sind durch **Fettung**, Schriftgröße und/oder *Kursivierung* als auch ggfs. Nummerierung (1, 1.1, 1.1.1) zu verdeutlichen. Die Verwendung einer anderen, serif-losen Schrift (wie zum Beispiel Arial) für die Überschriften (zusätzlich zu den zuvor genannten Formatierungen und dann für alle Überschriften) ist auch okay.

1. (https://www.tagesschau.de/ausland/luftangriffafghanistan-ts-100.html, n. d.) [↑](#footnote-ref-2)