



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Positive Aktivierung in der Personaldiagnostik: Der Einfluss auf
das berufliche Persönlichkeitswachstum

verfasst von | submitted by

Alina Tobler BA BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Roman Prem

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	5
Einleitung	6
Forschungsstand	8
<i>Persönliches Wachstum und Wachstumsinitiative</i>	8
<i>Persönliches Wachstum in der Arbeitswelt</i>	9
<i>Personaldiagnostik</i>	10
<i>Wirkung positiver Emotionen</i>	12
<i>Motivierende Gesprächsführung</i>	13
<i>Herleitung der Hypothesen</i>	16
Methodik	18
<i>Untersuchungsdesign</i>	18
<i>Ablauf der Personaldiagnostik</i>	18
<i>Stichprobenbeschreibung</i>	20
<i>Instrumente</i>	21
<i>Datenanalyse</i>	23
Ergebnisse	26
<i>Vorbereitende Analysen</i>	26
<i>Hypothesenprüfung</i>	27
<i>Explorative Analysen</i>	29
Diskussion	31
<i>Stärken und Limitationen</i>	33
<i>Implikationen</i>	34
Literaturverzeichnis	36

Abbildungsverzeichnis	42
Tabellenverzeichnis.....	42
Anhang A: Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI).....	43
Anhang B: Übersichtstabellen der soziodemographischen Statistik.....	44
Anhang C: Übersichtstabelle der deskriptiven Statistik.....	46
Anhang D: Übersichtstabelle Korrelationsmatrix	48
Anhang E: Fragebögen.....	49
<i>Messzeitpunkt 1</i>	49
<i>Messzeitpunkt 2</i>	54
<i>Messzeitpunkt 3</i>	57

Zusammenfassung

In dieser Studie wurde untersucht, inwiefern der Einsatz von Techniken der motivierenden Gesprächsführung bei der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik die wahrgenommene Motivation des Gespräches beeinflusst. Dies sollte eine Wirkung auf die positive emotionale Aktivierung haben, die wiederum das berufliche Persönlichkeitswachstum beeinflusste. Zu diesem Zweck wurden zwei Gruppen gebildet, mit denen die Wiener Potenzialanalyse (Lackner, 2012) durchgeführt wurde. Bei der Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung wurden die Techniken der motivierenden Gesprächsführung aktiv eingesetzt. Diese Form der Gesprächsführung zeichnete sich durch eine intensivere Gesprächstiefe und eine ausführlichere Feedbackbesprechung aus. In der Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung wurden die Techniken nicht aktiv angewendet. Das geführte Gespräch sowie die im Anschluss erfolgte Ergebnisrückmeldung waren von oberflächlicher Natur. Es wurde ein vermittelnder Effekt der positiven emotionalen Aktivierung bei der Potenzialanalyse zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und dem beruflichen Persönlichkeitswachstum angenommen. Der erwartete Mediationseffekt konnte nicht gezeigt werden. Die Annahme, dass die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung im Vergleich zur anderen Gruppe im Rahmen der Potenzialanalyse eine erhöhte Aktivierung positiver Emotionen hatte, wurde ebenfalls nicht unterstützt. Auch die dritte Annahme, dass zwei Wochen nach der Potenzialanalyse die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung eine stärkere positive Veränderung des beruflichen Persönlichkeitswachstums als die andere Gruppe zeigt, konnte nicht beibehalten werden. Die Analyse der Gesamtstichprobe ohne eine Gruppierung zeigte signifikante Zusammenhänge zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und der positiven emotionalen Aktivierung direkt nach der Potenzialanalyse. Des Weiteren wurde eine signifikante generelle Zunahme der persönlichen Wachstumsinitiative zwei Wochen nach der Potenzialanalyse festgestellt. Es bedarf jedoch weiterer Untersuchungen, um zu ermitteln, inwiefern das berufliche Persönlichkeitswachstum durch entwicklungsorientierte Personaldiagnostik beeinflusst werden kann und welchen Beitrag die Aktivierung positiver Emotionen leistet.

Keywords: Personaldiagnostik, berufliches Persönlichkeitswachstum, persönliche Wachstumsinitiative, motivierende Gesprächsführung, positive emotionale Aktivierung

Abstract

This study examined the extent to which the use of motivational interviewing techniques in development-oriented personnel diagnostics influences the perceived motivation of the conversation. This should have an impact on positive emotional activation, which in turn influences professional personality growth. For this purpose, two groups were formed with which the Vienna Potential Analysis (Lackner, 2012) was conducted. In the group with a high motivating conversation style, motivational interviewing techniques were actively used. This form of conversation was characterized by a more intensive depth of conversation and a more detailed feedback discussion. In the group with low motivating conversation style, the techniques were not actively used. The conversation and subsequent feedback on the results remained superficial. A mediating effect of positive emotional activation in the potential analysis was assumed between the perceived motivation of the conversation style and professional personality growth. The expected mediation effect could not be confirmed. The assumption that the group with highly motivational conversation techniques would experience increased activation of positive emotions compared to the other group in the context of the potential analysis was also not supported. The third assumption, that two weeks after the potential analysis, the group with highly motivational conversation techniques would show a stronger positive change in professional personality growth than the other group, could not be upheld either. The analysis of the total sample without grouping showed significant correlations between the perceived motivation of the conversation and the positive emotional activation immediately after the potential analysis. Furthermore, a significant general increase in personal growth initiative was found two weeks after the potential analysis. However, further research is needed to determine the extent to which professional personality growth can be influenced by development-oriented personnel diagnostics and the contribution made by the activation of positive emotions.

Keywords: personnel diagnostics, professional personality growth, personal growth initiative, motivational interviewing, positive emotional activation

Einleitung

In der modernen Arbeitswelt, die durch eine hohe Dynamik, stetige Veränderungen sowie steigende Anforderungen geprägt ist, erfährt das persönliche Wachstum von Mitarbeiter:innen eine zunehmende Relevanz (Gallup, Inc., 2025; Scoble-Williams et al., 2025). Das persönliche Wachstum von Menschen stellt nicht nur ein essenzielles Bedürfnis der einzelnen Person dar, sondern ist auch eine maßgebliche Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens (Van Woerkom & Meyers, 2019). Es erfüllt individuelle Entwicklungsbedürfnisse (Alderfer, 1969), steigert die psychische Gesundheit (Robitschek & Keyes, 2009) und trägt wesentlich zur langfristigen Produktivität und Resilienz von Organisationen bei (London & Smither, 1999).

Eine Möglichkeit, Mitarbeiter:innen im beruflichen Kontext zur persönlichen Weiterentwicklung anzuregen, ist die entwicklungsorientierte Personaldiagnostik (Stulle, 2023; Mendius & Werther, 2024). Diese ist Teil der Personalpsychologie, die sich mit der Beurteilung, Auswahl und Entwicklung von Mitarbeiter:innen befasst (Mendius & Werther, 2024). Ein Instrument der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik stellt die Potenzialanalyse dar. Bei einer Potenzialanalyse erfolgt eine Analyse des vergangenen Verhaltens sowie der gegenwärtigen Kompetenzen. Dadurch ist eine Bewertung der Entfaltungsmöglichkeiten, des Antriebs und der Motivation einer Person möglich (Gerhardt et al., 2015; Rohrschneider et al., 2010). Für Unternehmen sind diese Informationen essenziell, um die Leistung von Mitarbeiter:innen zu steigern und auf deren Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen (Scoble-Williams et al., 2025). Die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Fokussierung auf die Stärken kann sich auch positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirken (Gallup, Inc., 2025). Die positiven Effekte auf die Leistung und Bindung von Mitarbeiter:innen veranschaulichen die Relevanz der Identifizierung der Bedürfnisse sowie der Stärken und Schwächen. Dennoch besteht weiterhin Unklarheit darüber, inwiefern persönliches Wachstum im beruflichen Kontext durch entwicklungsorientierte Personaldiagnostik, genauer gesagt durch Potenzialanalysen, gezielt angeregt werden kann.

In der bisherigen Forschung wurde die Bedeutung positiver Emotionen als wesentlicher Faktor für das persönliche Wachstum betont (Fredrickson, 2001; Ryan & Deci, 2020). An diese Erkenntnisse knüpfen Techniken der motivierenden Gesprächsführung an, die sich speziell im klinischen Kontext als effektive Methode zur Förderung von persönlichem Wachstum erwiesen haben (Miller & Rollnick, 2002). Insbesondere die Technik des aktiven Zuhörens trägt signifikant dazu bei, die Bedingungen für Wachstum und Veränderung zu ermöglichen (Kluger & Itzhakov, 2022). Eine Übertragung der Bedeutung von positiven Emotionen und den

Techniken der motivierenden Gesprächsführung im Rahmen der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik erfolgte bislang jedoch lediglich in begrenztem Umfang. Die vorliegende Forschung schließt diese Lücke, indem sie den Einfluss der Techniken der motivierenden Gesprächsführung auf die Aktivierung positiver Emotionen und deren vermittelnden Effekt auf die Bereitschaft zum beruflichen Persönlichkeitswachstum untersucht. Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage:

F1: Inwiefern wird der Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und der Bereitschaft des beruflichen Persönlichkeitswachstums durch die Aktivierung positiver Emotionen vermittelt?

Die Relevanz des Themas lässt sich sowohl in seiner praktischen als auch in seiner theoretischen Bedeutung begründen. Die Förderung persönlichen Wachstums trägt zur Stärkung der Fähigkeit von Arbeitnehmer:innen bei, sich an veränderte Arbeitsbedingungen anzupassen, und wirkt sich somit positiv auf die psychische Gesundheit aus. Auf organisationaler Ebene sind Mitarbeitende, die aktiv an ihrer Entwicklung arbeiten, besser in der Lage, Herausforderungen zu bewältigen und einen nachhaltigen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten (Van Woerkom & Meyers, 2019).

Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern Techniken der motivierenden Gesprächsführung gezielt eine positive emotionale Aktivierung fördern können und welche Auswirkungen dies auf das berufliche Persönlichkeitswachstum hat. Daraus resultieren folgende Forschungsfragen:

F2: Welchen Einfluss haben Techniken der motivierenden Gesprächsführung auf die positive Aktivierung im Rahmen der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik?

F3: Welchen Einfluss haben Techniken der motivierenden Gesprächsführung auf das berufliche Persönlichkeitswachstum?

Forschungsstand

Persönliches Wachstum und Wachstumsinitiative

Unter *persönlichem Wachstum* wird die Weiterentwicklung des bislang ungenutzten Potenzials einer Person verstanden, welches ihr die Möglichkeit zur Entfaltung und zum Wachstum bietet. Dahinter steht das Bedürfnis, die eigenen Möglichkeiten auszuschöpfen und sich selbst zu verwirklichen (Ryff, 1989).

Der Prozess des persönlichen Wachstums kann auf drei verschiedene Arten stattfinden: unbewusstes, bewusst-unbeabsichtigtes und bewusst-intentionales Wachstum (Robitschek, 1998). Die Wahrnehmung persönlicher Veränderung im Laufe der Zeit ist nicht dasselbe, wie die aktive Arbeit sich weiterzuentwickeln (Robitschek, 2012). Durch das Sammeln neuer Erfahrungen ist die Veränderung und Entwicklung ein Nebenprodukt des Lebens und diese Veränderungen treten bei jedem Menschen auf (Ryff, 1989). Jedoch unterscheiden sich das beabsichtige und unbeabsichtigte Wachstum durch einen wichtigen Aspekt: Eine absichtliche Veränderung zeigt eine positive Korrelation mit dem psychologischen Wohlbefinden, während die bewusste, aber nicht absichtliche sowie die unbewusste Veränderung eine negative Korrelation aufweisen (Robitschek, 1999).

Dieser Zusammenhang lässt sich durch die Tatsache erklären, dass Personen bei einer nicht beabsichtigten bzw. unbewussten Entwicklung über kein Wissen hinsichtlich der Aufrechterhaltung der stattgefundenen Veränderung verfügen (Robitschek et al., 2012). In diesem Zusammenhang gewinnt die persönliche Wachstumsinitiative als gezielte Form bewusster Entwicklung an Bedeutung.

Die *persönliche Wachstumsinitiative* bezeichnet die aktive, intentionale Bereitschaft des Einzelnen, sich mit dem Prozess des persönlichen Wachstums zu befassen (Robitschek, 1998). Dabei werden sowohl die verhaltensbezogenen als auch die kognitiven Aspekte berücksichtigt, die spezifisch mit der intentionalen und bewussten Entwicklung zusammenhängen (Robitschek et al., 2012). Folglich wird die persönliche Wachstumsinitiative als ein Teilaspekt der menschlichen Handlungsfähigkeit wahrgenommen (Robitschek, 1999). Zu den relevanten Aspekten zählen die Überzeugungen, Gedanken und Fähigkeiten, die in Verbindung mit dem Gefühl der Kontrolle über das eigene Leben stehen (Bandura, 2001).

Innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft besteht eine unterschiedliche Auffassung darüber, ob das Konzept der persönlichen Wachstumsinitiative als ein stabiles oder veränderbares Konstrukt zu betrachten ist (Griep et al., 2022). Gemäß Staudinger und Kunzmann (2005) bleibt die Persönlichkeit im Alter relativ stabil, da ältere Menschen seltener mit neuen oder herausfordernden Situationen konfrontiert werden, in denen eine aktive

Anpassung erforderlich ist. Andere Ansätze betrachten die persönliche Wachstumsinitiative als ein Konstrukt, das Entwicklungskomponenten aufweist, da sie durch Intervention veränderbar ist (Robitschek et al., 2012; Weigold & Robitschek, 2011).

Die Einstellung zum persönlichen Wachstum als Entwicklungsziel ist dabei ein wesentlicher Faktor zur Veränderung. Personen, mit einer hohen Ausprägung der persönlichen Wachstumsinitiative suchen demnach mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Unterstützung bei der persönlichen Weiterentwicklung im Vergleich zu Personen, die eine niedrigere Ausprägung aufweisen (Robitschek et al., 2013). Laut Robitschek et al. (2012) ist die Bereitschaft zu wachsen auch für Stresssituationen und weitere Lebensbereiche essenziell, darunter das Führen gesunder Beziehungen oder die Bewältigung von Herausforderungen. Des Weiteren wurde von Robitschek und Cook (1999) festgestellt, dass eine positive Korrelation zwischen der beruflichen Identität und der persönlichen Wachstumsinitiative besteht.

Persönliches Wachstum in der Arbeitswelt

Persönliches Wachstum hat sich mittlerweile als zentraler Faktor für die berufliche Entwicklung und das Wohlbefinden von Arbeitnehmer:innen etabliert (Robitschek et al., 2012; Dik et al., 2019). Studien zeigen, dass das Streben nach persönlichem Wachstum eng mit beruflichem Engagement, beruflicher Zufriedenheit und dem Erleben von Lebenssinn verbunden ist (Hirschi & Pang, 2023). Weiters führt die Motivation zum persönlichen Wachstum zu einer Verbesserung der Arbeitsqualität (Huang et al., 2023). Persönliche Ressourcen wie die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Entwicklung individueller Stärken sind essenziell, um in einer sich wandelnden Arbeitswelt erfolgreich zu agieren (London & Smither, 1999; Hirschi & Pang, 2023).

Die emotionale Aktivierung erweist sich beim beruflichen Persönlichkeitswachstum als Schlüsselfaktor, da sie die Energie liefert, um Veränderungsprozesse im Arbeitsumfeld anzustoßen. Insbesondere die Selbstreflexion persönlicher Stärken, Werte und Entwicklungsbereiche fördert das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und unterstützt die Zielsetzung und Handlungsbereitschaft von Mitarbeiter:innen (Van Woerkom & Meyers, 2019). Die Theorie der Selbstregulation von Bandura (1991) unterstreicht diesen Schritt der Selbstreflexion als wichtigen Bestandteil, persönliche Ziele zu erreichen. Jedoch sollte die Selbstbeobachtung durch externe Rückmeldungen ergänzt werden.

Das persönliche Wachstum im Erwachsenenalter zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht kontinuierlich verläuft, sondern oftmals erst in Reaktion auf Krisen oder bedeutsame Erfahrungen stattfindet. Manche Personen durchlaufen die persönliche Entwicklung allein, andere benötigen externe Unterstützung, sei es seitens eines/einer Berater:in oder des

Unternehmens (Laske, 2023). Praktiker:innen können durch die Förderung sowohl kognitiver als auch verhaltensbezogener Aspekte beitragen, die Wachstumsbereitschaft von Personen weiter zu stärken (Van Woerkom & Meyers, 2019). Die Ergebnisse der Studie von Yemiscigil et al. (2022) legen nahe, dass die Implementierung eines auf Authentizität ausgerichteten Entwicklungsprogramms im beruflichen Kontext das persönliche Wachstum von Führungskräften signifikant erhöhen kann.

Äußere Faktoren wie die Organisationskultur und das Führungsverhalten stellen ebenfalls wesentliche Elemente in Hinblick auf das persönliche Wachstum von Arbeitnehmer:innen dar. Ein transparentes, ethisches und unterstützendes Führungsverhalten trägt dazu bei, das Verbundenheitsgefühl der Arbeitnehmer:innen mit der Organisation zu stärken, was wiederum positive Effekte auf die persönliche Wachstumsinitiative hat (Joo et al., 2021). Weitere Forschungsergebnisse zeigen, dass partizipative Entscheidungsfindung und ein unterstützendes Arbeitsumfeld die Bereitschaft zum persönlichen Wachstum signifikant fördern (Kim, 2022; Xie et al., 2024).

Die Relevanz der Implementierung einer Lernkultur für Unternehmen wird durch die Untersuchung von Korn Ferry (2025) deutlich. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass 32% der befragten Unternehmen den Fokus auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen zukünftig legen möchte. Darüber hinaus gaben 30% der Befragten an, langfristige Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu schaffen (Korn Ferry, 2025).

Somit kann festgehalten werden, dass das persönliche Wachstum im beruflichen Kontext eine strategische Ressource in der modernen Arbeitswelt darstellt und die Erforschung eine hohe Relevanz aufweist. Die Entwicklung des persönlichen Wachstums im beruflichen Kontext wird in der vorliegenden Studie als berufliches Persönlichkeitswachstum bezeichnet.

Personaldiagnostik

Nachdem die Bedeutung des beruflichen Persönlichkeitswachstum erläutert wurde, stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten Unternehmen haben, dieses zu fördern. Einen Ansatz bietet die Personaldiagnostik (Stulle, 2023; Mendius & Werther, 2024). Im Rahmen der Personaldiagnostik werden Faktoren wie Intelligenz, Leistungsniveau und Motivation einer Person ermittelt und in Relation zu anderen Personen gesetzt. Auf Basis dieser Informationen werden Prognosen erstellt, die künftiges Verhalten oder auch Entwicklungen voraussagen sollen (Eck et al., 2007).

Die Personaldiagnostik ist Teil der Personalpsychologie, eines der am längsten etablierten Teilgebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie (Mendius & Werther, 2024). Sie betrachtet die Befindens-, Verhaltens-, Entwicklungs-, und Leistungszusammenhänge von

Individuen als Mitarbeitende einer Organisation (Schuller, 2006). Die Personalpsychologie widmet sich einer Vielzahl von Fragestellungen, die sich mit der Beurteilung, Auswahl und Entwicklung von Mitarbeiter:innen befassen. Hierfür werden unterschiedliche diagnostische Verfahren eingesetzt (Mendius & Werther, 2024). Zu den eignungsdiagnostischen Verfahren zählen beispielsweise Assessment-Center, Potenzialanalysen, Selbsteinschätzungen oder Self-Assessments (Eck et al., 2007; Stulle, 2023).

Im beruflichen Kontext findet die Personaldiagnostik grundsätzlich in zwei Bereichen Anwendung. Eignungsdiagnostik kann zunächst im Rahmen der Personalauswahl eingesetzt werden, um die offene Stelle mit der am besten geeigneten Person zu besetzen. Weiters findet die Personaldiagnostik Anwendung in der Personalentwicklung. Deren Ziel ist die Förderung der zukünftigen Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften. Dieser Ansatz wird als entwicklungsorientierte Personaldiagnostik bezeichnet (Stulle, 2023; Mendius & Werther, 2024).

Der geplante Einsatz entwicklungsorientierter Personaldiagnostik zeigt nicht nur positive Auswirkungen für Mitarbeitende und Führungskräfte, sondern hat auch Vorteile für das Unternehmen (Rohrschneider et al., 2010). Besonders die Mitarbeiterbindung wird durch die Förderung der Arbeitnehmer:innen gestärkt. Für Unternehmen ist diese Erkenntnis von signifikanter Relevanz, da innere Kündigungen die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Wie prekär die Mitarbeiterbindung aktuell ist, zeigt der Gallup Engagement Index Deutschland aus dem Jahr 2024. Lediglich 9% der Befragten gaben an, hoch emotional gebunden zu sein (Gallup, Inc., 2025). Eine hohe Mitarbeiterbindung bringt jedoch eine Reihe positiver Effekte mit sich. Dazu zählen eine reduzierte Fluktuationsrate, verringerte Fehlzeiten und Arbeitsunfälle sowie eine höhere Produktivität (Harter et al., 2024).

Ein signifikanter Aspekt, der zur Mitarbeiterbindung beiträgt, ist die Fokussierung auf die individuellen Stärken. Dies beinhaltet das Bewusstwerden über die persönlichen Kompetenzen, Motive und Quellen der Freude. Zudem ist es von entscheidender Bedeutung, die eigenen Schwächen zu identifizieren (Gallup, Inc., 2025). Ein eignungsdiagnostisches Verfahren wie die Potenzialanalyse, kann diese Faktoren sichtbar machen. Die Potenzialanalyse fungiert in diesem Kontext auch als Instrument der Selbstreflexion und lässt die eigene Motivation erkennen (Rohrschneider et al., 2010). Die erfolgreiche Ausführung einer Potenzialanalyse hängt maßgeblich von der Professionalität des Vorgehens ab. Die Kommunikation der Durchführenden ist dabei als essenzieller Faktor zu betrachten (Rohrschneider et al., 2010).

Potenzial beschreibt die persönlichen und professionellen Wachstumsmöglichkeiten eines Menschen im Arbeitsumfeld. Die Potenzialanalyse ergänzt die Analyse vergangener Leistungen und gegenwärtiger Kompetenzen um die Einschätzung der Entfaltungsmöglichkeiten eines/einer Mitarbeitenden in den kommenden Jahren. Wer das Potenzial einer Person analysiert, berücksichtigt also deren mittel- und langfristigen Kapazitäten. Dadurch erfährt die/der Mitarbeitende in welchen Bereichen die Stärken liegen und persönliches Wachstum noch möglich ist (Gerhardt et al., 2015).

Die Motivation und den Antrieb einer Person zu verstehen, ist für Unternehmen essenziell, um Leistung und Innovation zu steigern sowie Veränderung voranzutreiben. Dies geschieht, indem Mitarbeiter:innen ermutigt werden, neue Wege zu testen. Weiters können gezielte Anreize geboten werden, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgestimmt sind. Die Potenzialanalyse kann ein Instrument sein, diese Faktoren zu verstehen (Scoble-Williams et al., 2025).

In dieser Studie wurde als entwicklungsdiagnostisches Verfahren die Wiener Potenzialanalyse angewendet, die auf dem Wiener Kompetenzmodell basiert. Dabei werden zwei Ebenen definiert: die *Innen-* und die *Außen-Seite*. Während die Innen-Seite die individuellen Anlagen, Bedürfnisse und Motive einer Person beschreibt, bildet die Außen-Seite die Verhaltensebene von Personen in den Bereichen soziale Kompetenz, Aufgabenkompetenz sowie Fachkompetenz ab (Lackner, 2012).

Wirkung positiver Emotionen

Neben den diagnostischen Verfahren wie der Potenzialanalyse spielt insbesondere die gezielte Aktivierung positiver Emotionen eine zentrale Rolle für das berufliche Persönlichkeitswachstum. Sie liefern die notwendige Energie, um Veränderungsprozesse im Arbeitsumfeld anzustoßen (Van Woerkom & Meyers, 2019).

Allgemein können Emotionen als eine fundamentale Antriebskraft menschlichen Erlebens und Verhaltens betrachtet werden. Sie beeinflussen unsere Aufmerksamkeit, Motivation und Handlungsbereitschaft, sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Dabei wird zwischen positiven und negativen Emotionen unterschieden (Harmon-Jones et al., 2013). Negative Emotionen werden mit Lethargie und Traurigkeit assoziiert und sind durch subjektiven Stress sowie eine Vielzahl aversiver Stimmungszustände, wie beispielsweise Angst, Verachtung, Ärger und Nervosität, gekennzeichnet. Eine geringe Ausprägung negativer Emotionen kann als Hinweis auf innere Ruhe und Gelassenheit interpretiert werden (Watson et al., 1988).

Demgegenüber steht das Auslösen positiver Emotionen, die bei den Betroffenen zu erhöhter Aufmerksamkeit, Begeisterung und Lebhaftigkeit führt. Eine starke Ausprägung positiver Emotionen ist durch einen Zustand intensiver Konzentration und hoher Energie gekennzeichnet (Watson et al., 1988). Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Fokus auf der Aktivierung positiver Emotionen, da diese die Zielgerichtetheit sowie die Handlungsbereitschaft von Arbeitnehmer:innen fördern (Harmon-Jones et al., 2013; Bindl et al., 2012).

Die *Broaden-and-Build Theory of Positive Emotion* von Fredrickson (2001) postuliert, dass Erfahrungen, die mit positiven Emotionen assoziiert werden, zu einer Erweiterung des gedanklichen Handlungsrepertoires von Individuen führen. Dies resultiert in einer Akkumulation langfristiger persönlicher Ressourcen, welche sich in physische, intellektuelle, soziale oder psychologische Ressourcen unterscheiden lassen. Das Erfahren positiver Emotionen führt nicht nur zu einer momentanen Verbesserung des Wohlbefindens, sondern führt auch dazu, zukünftig vermehrt positive Emotionen zu empfinden. Dadurch entsteht eine Art Aufwärtsspirale des Wohlbefindens (Fredrickson & Joiner, 2002). Aufgrund der bereits in anderen Untersuchungen nachgewiesenen positiven Auswirkungen von positiven Emotionen auf das persönliche Wachstum (Stevic & Ward, 2008) bildet diese Theorie die Grundlage der vorliegenden Studie.

Eine Möglichkeit, Personen im Rahmen der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik positiv emotional zu aktivieren, bieten die Techniken der motivierenden Gesprächsführung. Sie vertiefen die Gesprächsthematik und fördern so eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst (Miller & Rollnick, 2023).

Motivierende Gesprächsführung

Im Kapitel zur Personaldiagnostik wurde bereits dargelegt, dass die Gesprächsführung der Durchführenden einer Potenzialanalyse ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Ausführung ist (Rohrschneider et al., 2010). Eine Möglichkeit zur Gestaltung eines entwicklungsorientierten Gespräches bietet die motivierende Gesprächsführung. Um die *motivierende Gesprächsführung* (englisch: motivational interviewing) zu verstehen, muss erstmals *Motivation* und *Gesprächsführung* definiert werden.

Motivation bedeutet, zu etwas bewegt zu sein. Dabei wird Energie aktiviert, die sich auf ein Ziel ausrichtet (Ryan & Deci, 2000). Es beschreibt, was eine Person dazu bewegt zu handeln, sich zu verändern oder zu wachsen. Die Handlungsimpulse entstehen entweder von außen durch externe Reize (extrinsische Motivation) oder von innen durch Bedürfnisse (intrinsische Motivation) (Miller & Rollnick, 2023).

Unter dem Begriff der intrinsischen Motivation werden Aktivitäten zusammengefasst, die aus einem inneren Antrieb heraus, ohne äußeren Druck oder äußere Reize, ausgeführt werden. Dabei ist das zugrunde liegende Vergnügen, Interesse oder die Freude an der Tätigkeit selbst ausschlaggebend (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2020). Das Verhalten von Mitarbeiter:innen wird durch die intrinsische und extrinsische Motivation sowie deren Emotionen beeinflusst (Scoble-Williams et al., 2025).

Die *Gesprächsführung* (englisch: Interviewing) ist eine bestimmte Art der Interaktion zwischen Personen. Es gibt zwei Rollen: der/die Interviewer:in und die befragte Person. Der/Die Interviewer:in führt das Gespräch und hat die Aufgaben, Fragen zu stellen, neugierig zuzuhören und zu lernen (Miller & Rollnick, 2023).

Die Ursprünge der motivierenden Gesprächsführung liegen im klinischen Kontext in der Arbeit von Therapeut:innen mit drogen- und alkoholabhängigen Personen (Miller & Rollnick, 2002). Bei dieser Gesprächsführung geht es darum, die bereits vorhandene Motivation von Personen hervorzurufen und zu aktivieren (Miller & Rollnick, 2023). Ziel ist es die intrinsische Motivation zu fördern, um dadurch eine Veränderung zu ermöglichen. Die Grundhaltungen der motivierenden Gesprächsführung werden durch vier Aspekte beschrieben, in der ein Gespräch stattfindet. Die *Partnerschaftlichkeit* bzw. *Kooperation* stellt sicher, dass sich beide Parteien mit tiefem Respekt begegnen. Die *Akzeptanz* beschreibt die positive und bedingungslose Wertschätzung des Gegenübers. Durch *Mitgefühl* sollen das Wohlergehen und die Bedürfnisse des/der Gesprächspartner:in berücksichtigt werden. Die vierte Grundhaltung *Empowerment* beschreibt Menschen mit dem zu unterstützen, was sie bereits haben, wie beispielsweise die eigenen Stärken (Miller & Rollnick, 2015).

Die Grundprinzipien der motivierenden Gesprächsführung lassen sich wie folgt zusammenfassen: (1) Empathie zum Ausdruck bringen, (2) Wunsch nach Veränderung fördern, (3) Widerstand umlenken, (4) Selbstwirksamkeit stärken (Miller & Rollnick, 2015). Im Rahmen der Anwendung dieser Prinzipien werden grundlegende Techniken eingesetzt. Dazu zählt das *Bestätigen* (auch *Würdigung*), das *Stellen offener Fragen*, die *Reflexion*, das *Zusammenfassen* sowie das *aktive Zuhören*. Zudem wird die Unterstützung selbstmotivierender Aussagen als wesentlich für die motivierende Gesprächsführung erachtet (Fuller & Taylor, 2012). Die vier Kommunikationsstrategien ergeben im englischen das Akronym OARS: *asking Open questions, Affirming, Reflecting* und *Summarizing* (Miller & Rollnick, 2023).

Die Techniken der motivierenden Gesprächsführung folgen einem bestimmten Muster. Zunächst wird eine offene Frage gestellt und anschließend das Gesagte der Person reflektiert. Wichtig ist, dass sich der/die Interviewer:in mehr auf die Reflexion als auf die Frage stützt.

Offene Fragen lassen dem/der Gesprächspartner:in viel Freiraum bei der Beantwortung. Dadurch kann im Voraus nicht eingeschätzt werden, in welche Richtung sich das Gespräch entwickelt. Es können jedoch auch geschlossene Fragen genutzt werden. Die optimale Frageform variiert je nach Situation und der Thematik (Miller & Rollnick, 2015).

Da Personen nicht immer das sagen, was sie tatsächlich meinen, kann eine Reflexion unterstützen, das Gesagte zu dekodieren und zu überprüfen, ob der Inhalt korrekt verstanden wurde. Zusätzlich vertiefen reflektierende Aussagen das Gespräch, indem die Gefühlswelt des/der Gesprächspartner:in näher beleuchtet wird (Miller & Rollnick, 2023).

Das Bestätigen (Affirmation) unterstützt den Beziehungsaufbau und kann Abwehrreaktionen abmildern. Bestätigen bedeutet, positive Aspekte einer Person hervorzuheben. Werden Menschen hingegen mit Informationen konfrontiert, die ihr Selbstbild bedrohen, neigen sie dazu, an ihren bisherigen Ansichten festzuhalten. Das Bestätigen kann zur Offenheit für neue Informationen beitragen. Besonders das Bestätigen von unentdeckten Potenzialen kann Veränderung direkt unterstützen (Miller & Rollnick, 2015).

Das Zusammenfassen (auch Resümee) ähnelt einer Reflexion, in welcher mehrere Aspekte des zuvor Gesagten zusammengeführt werden, um ein Gesamtbild zu konstruieren. Die Entscheidung, welche Inhalte als relevant zu erachten sind, obliegt dem/der Interviewer:in. Das Ziel besteht darin, das Gesprächsthema weiter zu erkunden und einen tieferen Einblick in die Thematik zu generieren. Wichtig für den/die Interviewer:in ist, die eigene Neutralität zu bewahren. Die Art der Fragestellung, die Bestätigung, Reflexion oder Zusammenfassung beeinflusst die Richtung des Gesprächs. Diese Wirkung muss bewusst sein, um darauf achten zu können, wie und worauf reagiert wird (Fuller & Taylor, 2012; Miller & Rollnick, 2015; Miller & Rollnick, 2023).

Die Grundlage der motivierenden Gesprächsführung und somit die wichtigste Technik ist das aktive Zuhören (Miller & Rollnick, 2015). Diese Art des tiefen, empathischen Zuhörens kennzeichnet sich durch das aufrichtige Interesse der interviewenden Person, die Erfahrungen und Sichtweisen des/der Gesprächspartner:in zu verstehen. Dabei wird das Nachvollziehen der Situation angestrebt, nicht aber das Nachfühlen. Ziel ist, ein Verständnis für die innere Welt des Gegenübers zu entwickeln (Miller & Rollnick, 2023). Der/Die Zuhörer:in kreiert eine sichere Umgebung, in der Wachstum und Veränderung stattfinden kann (Kluger & Itzhakov, 2022).

Zu den nonverbalen Kommunikationsmitteln des aktiven Zuhörens zählen der Blickkontakt, der Gesichtsausdruck und verbale Äußerungen wie „Aha“. Die Mimik der interviewenden Person reflektiert die Emotionen des/der Gesprächspartner:in. Das Spiegeln von

Emotionen vermittelt Verständnis, Teilnahme und Aufmerksamkeit (Miller & Rollnick, 2015). Während des Gespräches bewertet der/die Sprecher:in die Qualität des Zuhörens. Im beruflichen Kontext manifestieren sich die positiven Auswirkungen eines solchen qualitativen Zuhörens in einer gesteigerten Arbeitsleistung, einer verstärkten Bindung zum Unternehmen sowie in einem gesteigerten Vertrauen und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen (Kluger & Itzhakov, 2022).

Die Techniken der motivierenden Gesprächsführung werden bereits von psychologischen Coaches eingesetzt (Passmore, 2007), denn die Kombination dieser Fertigkeiten trägt zur Vertiefung des Gesprächs bei. Dadurch wird der/die Gesprächspartner:in emotional aktiviert, sich tiefgreifend mit sich selbst auseinanderzusetzen (Miller & Rollnick, 2023). Jedoch erfährt das Potenzial von Zuhören innerhalb der Personalpsychologie und in Organisationen noch immer nur wenig Aufmerksamkeit (Kluger & Itzhakov, 2022).

Herleitung der Hypothesen

Die theoretische Grundlage der vorliegenden Arbeit verdeutlicht, dass die Aktivierung positiver Emotionen ein zentraler Mechanismus für die Förderung des beruflichen Persönlichkeitswachstums ist (Van Woerkom & Meyers, 2019). Gleichzeitig wird deutlich, dass die motivierende Gesprächsführung eine geeignete Methode darstellt, um diese positive Aktivierung gezielt hervorzurufen und so Entwicklungsprozesse im beruflichen Kontext zu fördern (Miller & Rollnick, 2023).

Da positive Aktivierung als Schlüsselfaktor für die Entwicklung persönlicher Ressourcen und für Wachstumsprozesse gilt (Fredrickson, 2001; Van Woerkom & Meyers, 2019), liegt es nahe, dass die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung nicht unmittelbar, sondern über die Vermittlung positiver Emotionen mit der Einstellung und Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum zusammenhängt. Daraus wurde folgende Hypothese abgeleitet:

H1: Positive emotionale Aktivierung mediert den Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und (a) der Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum sowie (b) der Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum.

Die in Abbildung 1 dargestellte Grafik veranschaulicht das zugrundeliegende Forschungsmodell der ersten Forschungsfrage.

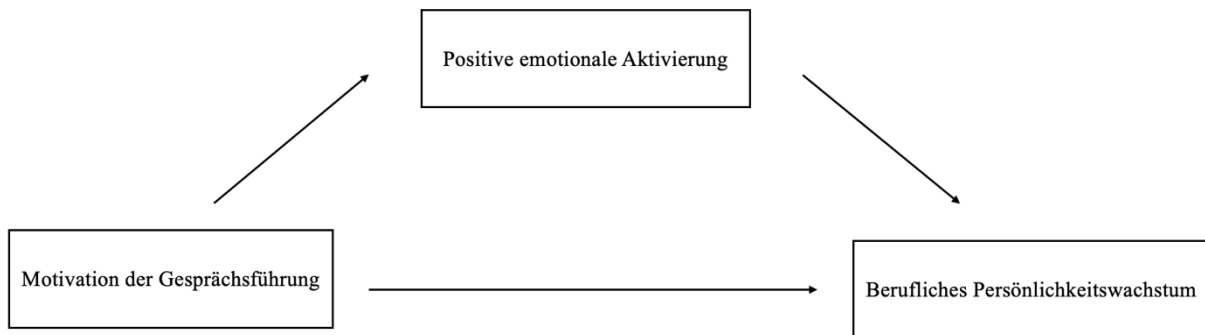


Abbildung 1. Graphische Veranschaulichung des Forschungsmodells

Die motivierende Gesprächsführung zielt darauf ab, durch Gesprächstechniken wie aktives Zuhören, Bestätigung, Reflexion und Zusammenfassen emotional aktivierend zu wirken (Fuller & Taylor, 2012; Miller & Rollnick, 2015; Miller & Rollnick, 2023). Daraus ergibt sich die Erwartung, dass Teilnehmende in der Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung direkt nach dem Diagnostikgespräch eine stärkere positive Aktivierung zeigen als die Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung. In der Folge ergibt sich die Hypothese:

H2: Die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung zeigt im Vergleich zur Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung unmittelbar nach dem Diagnostikgespräch eine stärkere positive Aktivierung, verglichen mit dem Zustand vor dem Gespräch.

Schließlich wurde aufgezeigt, dass die Bereitschaft zu intentionalem Wachstum eine zentrale Voraussetzung für nachhaltige Entwicklungsprozesse darstellt (Robitschek, 1998; Robitschek et al., 2012). Positive Emotionen können in diesem Zusammenhang eine Aufwärtsspirale initiieren, die zu einer langfristigen Stärkung motivationaler Ressourcen führt (Fredrickson & Joiner, 2002). Daher ist anzunehmen, dass die Techniken der motivierenden Gesprächsführung nicht nur kurzfristig, sondern auch über einen längeren Zeitraum hinweg positive Effekte auf das berufliche Persönlichkeitswachstum entfalten. Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

H3: Die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung zeigt zwei Wochen nach dem Diagnostikgespräch eine positivere (a) Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum sowie (b) Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum als die Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung, verglichen mit dem Zustand vor dem Gespräch.

Methodik

Untersuchungsdesign

Die vorliegende Studie wurde als experimentelles Design konzipiert. Das Forschungsdesign enthält zwei Gruppen, mit denen die Wiener Potenzialanalyse (Lackner, 2012) zu unterschiedlichen Bedingungen durchgeführt wurde: *Gruppe A* definierte sich durch einen hohen Einsatz der Techniken der motivierenden Gesprächsführung (OARS-Techniken, aktives Zuhören, offene Körpersprache, freundliche Mimik). Die Gespräche gingen in die Tiefe und im Feedback wurden Ergebnisse detailliert interpretiert. Ziel war es, positive Emotionen zu aktivieren. Bei *Gruppe B* war der Einsatz dieser Techniken reduzierter. Gespräche und Rückmeldungen blieben oberflächlicher. Bei der Ergebnisrückmeldung lag der Fokus ausschließlich auf den Diskrepanzen zwischen den Testergebnissen und den Gesprächsinhalten. Zusammengefasst sollten sich die Bedingungen der beiden Gruppen darin unterscheiden, dass Gruppe A die Gesprächsführung als motivierender wahrnahm als Gruppe B. Negative Emotionen sollten bei beiden Gruppen nicht aktiviert werden.

Die Gruppenzuteilung erfolgte randomisiert. Vor Beginn der Erhebung wurde mittels eines Zufallsgenerators eine bestimmte Reihenfolge der Buchstaben *A* (Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung) und *B* (Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung) generiert. Um die Gruppengrößen ident zu halten, wurden die Buchstaben paarweise angegeben, wobei die Reihenfolge von A und B variierte. Die Zuordnung der Teilnehmer:innen zu den Gruppen erfolgte in der Reihenfolge der Anmeldung. Im Falle einer gleichzeitigen Anmeldung mehrere Teilnehmer:innen, beispielsweise in Form einer Liste, wurde bei der Gruppenzuteilung die Reihenfolge der Namen auf der Liste berücksichtigt.

In der vorliegenden Studie wurde Blinding angewandt. Die Teilnehmer:innen wussten nicht, unter welchen Bedingungen sie an der Potenzialanalyse teilnehmen. Die Durchführung der Potenzialanalysen wurde von drei Testleiterinnen übernommen. Vor Beginn der Studie wurden sie hinsichtlich des Prozesses und Ablaufs geschult, um eine einheitliche Vorgangsweise sicherzustellen. Die Zuteilung der Testleiterinnen wurde anhand der zeitlichen Ressourcen entschieden. Wichtig war, dass die Testleiterinnen keine Potenzialanalyse bei Personen durchführten, die ihnen persönlich bekannt waren.

Ablauf der Personaldiagnostik

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde als Instrument der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik die Wiener Potenzialanalyse (Lackner, 2012) eingesetzt. Das Verfahren der Wiener Potenzialanalyse setzt sich aus drei Instrumenten

zusammen: die Online-Selbsteinschätzung, die biographische Analyse und das verhaltensorientierte Interview.

Die Selbsteinschätzung ist ein faktorenanalytisch und itemmetrisch begründetes Testverfahren, das gemeinsam mit der Universität Wien entwickelt wurde (Lackner, 2012). Der Test erfüllt die Anforderungen der probabilistischen Messtheorie. Das Messmodell beruht auf einer Bedürfnisstrukturanalyse und misst die vorhandenen Potenziale einer Person.

Der nächste Schritt ist die biographische Analyse anhand des biographischen Eignungsinterviews (Lackner, 2012). Dabei wird mit den Teilnehmer:innen deren ausbildungs- und berufsbezogener Lebenslauf durchgegangen. Für jede signifikante biographische Phase, Station oder Erfahrung werden nachforschende Fragen formuliert. Das vorrangige Ziel besteht darin, die Motivation hinter einer Handlung zu ergründen, wobei der Fokus nicht auf dem *Was*, sondern auf dem *Warum* liegt (Sarges, 2021)¹.

Im Anschluss folgt das teilstrukturierte-verhaltensorientierte Interview. Hier werden bestimmte Anforderungsdimensionen genauer beleuchtet. Von dem/der Interviewer:in werden jene Fragen aus dem Interviewleitfaden gewählt, die am geeignetsten erscheinen, ein stimmiges Gesamtbild zu konstruieren. Der letzte Schritt der Wiener Potenzialanalyse ist die Rückmeldung der Ergebnisse. Hier werden die identifizierten Stärken als auch potenzielle Entwicklungsbereiche besprochen und die Ergebnisse der Selbsteinschätzung, der biographischen Analyse sowie des Interviews zusammengefügt (Lackner, 2012).

Der Ablauf der Potenzialanalyse war in beiden Gruppen identisch. Nach der Studienanmeldung per E-Mail wurden den Teilnehmer:innen ein Informationstext über den weiteren Ablauf sowie die Zugangsdaten der Online-Selbsteinschätzung der Wiener Potenzialanalyse (Lackner, 2012) zugesendet. Per E-Mail wurde ein Termin für ein 90-minütiges Gespräch vereinbart, das Online über Zoom stattfand.

Der erste Teil der Wiener Potenzialanalyse war die Online-Selbsteinschätzung. Die Ergebnisse der Online-Selbsteinschätzung konnten vorab nicht von den Teilnehmer:innen eingesehen werden. Nach der Selbsteinschätzung folgte der zweite Teil der Potenzialanalyse, das persönliche Gespräch über Zoom. Der Online-Termin gliederte sich in drei Teile. Zuerst wurde ein 30-minütiges biographisches Eignungsinterview durchgeführt. Danach folgte das teilstrukturierte verhaltensorientierte Interview, welches ebenfalls eine Dauer von 30 Minuten umfasste. Im Anschluss erfolgte ein 30-minütiges Feedbackgespräch, in dem die Ergebnisse der Potenzialanalyse präsentiert wurden. Hier wurde den Teilnehmer:innen das Wiener Kompetenzmodell (Lackner, 2012) erklärt, die Auswertung der Online-Selbsteinschätzung

¹ Aufgrund des Untersuchungsdesigns wurde der Fokus bei Gruppe B hauptsächlich auf das *Was* gelegt.

präsentiert und die Ergebnisse aus dem Gespräch erläutert. Ziel war ein stimmiges Gesamtbild aus der Selbst- und Fremdeinschätzung zu generieren. Im Anschluss der Potenzialanalyse wurde die Ergebnisauswertung inklusive der Anmerkungen der Testleiterin per E-Mail den Teilnehmer:innen zugesendet.

Die Teilnehmer:innen wurden über LinkedIn sowie über die direkte Ansprache von Unternehmen rekrutiert. Die Rekrutierung erfolgte von 23. Jänner bis 30. März 2025. Um eine heterogene Stichprobe zu erzielen, konnten pro Unternehmen maximal 15 Personen an der Studie teilnehmen. Die Teilnahme war freiwillig und unvergütet. Nach der vollständigen Beantwortung des dritten Fragebogens konnten die Teilnehmer:innen Zugangsdaten zu einem kostenlosen Online-Kurs mit weiteren Informationen zur persönlichen Weiterentwicklung anfordern. Teilnahmeberechtigt waren Personen ab 18 bis 64 Jahren, die mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiteten.

Die Teilnehmer:innen mussten insgesamt zu drei Zeitpunkten einen Online-Fragebogen über Survey Monkey ausfüllen. Der erste Zeitpunkt war unmittelbar nach der Studienanmeldung (T1), der zweite unmittelbar nach der Potenzialanalyse (T2) und der dritte Zeitpunkt war zwei Wochen nach der Potenzialanalyse (T3). Der Link zur Umfrage wurde bei allen drei Messzeitpunkten über E-Mail verschickt. Insgesamt dauerte die Datenerhebung von 1. Februar bis 22. April 2025. Explorative Analysen wurden vorab nicht präregistriert.

Stichprobenbeschreibung

Aufgrund der verfügbaren ökonomischen und zeitlichen Ressourcen wurde eine Stichprobengröße von insgesamt 50 Personen angestrebt. Die Teilnehmenden durchliefen einen homogenen Prozess. Dadurch reduzierte sich die Varianz, was die Effektstärke bei gleicher Stichprobengröße erhöhte (Rasch et al., 2014). Unter der Annahme einer großen Effektgröße ($d = 0.8$) und einer Power von 0.8 bei $\alpha = 0.05$ ergab die Power-Analyse mit G*Power eine Teilnehmerzahl von 52, was nahezu der angestrebten Stichprobengröße entsprach.

Insgesamt haben 72 Personen den Fragebogen zu T1 ausgefüllt. Von den 72 Studienteilnehmer:innen waren 38 (53%) weiblich und 34 (47%) männlich. Das Durchschnittsalter belief sich auf 38.4 Jahre ($SD = 10.03$) und die durchschnittliche Arbeitszeit betrug 41.7 Stunden pro Woche ($SD = 7.81$).

In Österreich wohnten zum Zeitpunkt der Untersuchung 69 (96%) der Personen, 3 (4%) in Deutschland. Zumindest eine Lehre hatten 3 (4%) Personen abgeschlossen, 5 (7%) eine Fach- oder Handelsschule, 14 (19%) Personen die Matura, 17 (24%) Personen hatten einen Bachelor, 30 (42%) einen Master und 3 (4%) Personen hatten ein Doktorat abgeschlossen. Von den 72 Personen hatten zum Untersuchungszeitpunkt 40 (56%) keine Führungsposition, 13 (18%)

Personen waren eine Führungskraft im unteren Management, 12 (17%) im mittleren und 7 (10%) im oberen Management.

Für die Analysen der Hypothesenprüfung mussten jedoch einzelne Personen ausgeschlossen werden, da sie die notwendigen Fragebögen zu T2 bzw. T3 nicht ausgefüllt haben. Das Ziel von 50 Personen wurde trotzdem für die Analyse aller Hypothesen erreicht.

Die Geschlechterverteilung unterschied sich zwischen den Gruppen deutlich. Die Zuteilung erfolgte jedoch randomisiert. Zudem deuten Vorstudien darauf hin, dass das Geschlecht in vergleichbaren Untersuchungen keinen relevanten Einfluss auf die Zielvariablen hatte (Yemiscigil et al., 2022). Im Anhang B findet sich die Darstellung der soziodemographischen Statistiken. Bei Tabelle 3. Soziodemographische Statistik H1a/H1b & H3a/H3b sind die soziodemographischen Eigenschaften der Stichprobe zur ersten und dritten Hypothese abgebildet. Bei Tabelle 4. Soziodemographische Statistik H2 finden sich die soziodemographischen Eigenschaften der zweiten Hypothese.

Instrumente

Die Messung der emotionalen Aktivierung der Teilnehmer:innen erfolgte mittels der deutschen Version der *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Breyer & Bluemke, 2016). Die Skala umfasste insgesamt 20 Begriffe, wobei jeweils zehn Adjektive die Dimensionen Positiver Affekt und Negativer Affekt erfassten (Watson et al., 1988). Cronbachs Alpha betrug beim ersten Messzeitpunkt $\alpha = .77$, zweiten Messzeitpunkt $\alpha = .77$ und beim dritten Messzeitpunkt $\alpha = .80$. Je nach Messzeitpunkt wurde der Einleitungstext adaptiert. Bei T1 und T2 wurden die Teilnehmer:innen nach ihrem Empfinden zum jetzigen Zeitpunkt befragt. Bei T3 sollten die Teilnehmer:innen angeben, wie sie sich fühlen, wenn Sie an die Potenzialanalyse vor zwei Wochen zurückdenken.

Das Antwortformat bestand aus einer fünfstufigen Likert-Skala, die von 1 (gar nicht) bis 5 (äußerst) reichte. Der Skalenwert wurde als Mittelwerte der Items berechnet. Die Items zur Messung des positiven Affekts lauteten: aktiv, interessiert, freudig erregt, stark, angeregt, stolz, begeistert, wach, entschlossen, aufmerksam. Der negative Affekt wurde zwar miterhoben, jedoch nicht in der Hypothesenprüfung berücksichtigt. Die Items zur Messung des negativen Affekts waren: bekümmert, verärgert, schuldig, erschrocken, feindselig, gereizt, beschämt, nervös, durcheinander, ängstlich (Breyer & Bluemke, 2016).

Die Skala *Persönliches Wachstum* stellt eine von sechs Dimensionen der von Ryff (1989) entwickelten Skala zur Messung psychologischen Wohlbefindens dar. Ein hoher Wert in der Dimension Persönliches Wachstum impliziert eine positive Selbstwahrnehmung sowie die Akzeptanz verschiedener Aspekte der eigenen Person. Dies gilt sowohl für positive als auch

für negative Eigenschaften. Die Person empfindet ein Gefühl der ständigen Weiterentwicklung, ist offen für neue Erfahrungen, sieht eine Verbesserung des Verhaltens mit der Zeit und hat das Gefühl, das eigene Potenzial zu verwirklichen. Des Weiteren ist eine positive Wahrnehmung des bisherigen Lebens zu bemerken (Ryff, 1989). Eine geringe Ausprägung der Skala deutet auf eine Unzufriedenheit der Person mit sich selbst und dem bisherigen Leben hin. Die betreffende Person ist von ihren eigenen Qualitäten beunruhigt und strebt danach, anders zu sein (Ryff & Keyes, 1995).

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung fand die deutsche Version der 9-Item-Skala Anwendung. Da eine Übersetzung des Items *I do not enjoy being in new situations that require me to change my old familiar ways of doing things* von Risch et al. (2005) nicht vorlag, wurde dieses mittels *DeepL* übersetzt. Das Antwortformat bestand aus einer sechsstufigen Likert-Skala, die von 1 (Lehne entschieden ab) bis 6 (Stimme entschieden zu) reichte (Van Dierendonck, 2004; Risch et al., 2005). Der Skalenwert wurde als Mittelwert der Items berechnet, wobei negativ formulierte Items umgepolt wurden. Cronbach Alpha betrug für T1 $\alpha = .56$, T2 $\alpha = .68$ und für T3 $\alpha = .53$. Die Reliabilität der Skala fiel mit Cronbachs $\alpha = .56$ zu T1 und $\alpha = .53$ zu T3 als unzureichend aus. Eine Itemanalyse zeigte, dass insbesondere Item 1 nur eine geringe Trennschärfe aufwies. Da sich Cronbachs Alpha durch die Entfernung dieses Items bei allen drei Zeitpunkten verbessern ließ (T1: $\alpha = .60$, T2: $\alpha = .71$, T3: $\alpha = .69$), wurde die weitere Analyse mit einer reduzierten Skala durchgeführt. Die eingeschränkte Reliabilität ist jedoch bei Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Die Messung der Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums erfolgte anhand der *Personal Growth Initiative Scale – II* (PGIS – II) (Robitschek et al., 2012). Die Skala umfasst vier Komponenten: die Bereitschaft zur Veränderung, die Nutzung von Ressourcen, die Planmäßigkeit sowie das intentionale Verhalten. Unter Veränderungsbereitschaft wird die Bereitschaft verstanden, sich als Person zu verändern. Die Nutzung von Ressourcen bezeichnet die Inanspruchnahme externer Ressourcen, die den Prozess der Veränderung fördern. Die Planmäßigkeit umfasst das Wissen sowie die Umsetzung des Planungsprozesses zur Selbstveränderung. Unter intentionalem Verhalten wird der zielgerichtete Einsatz von Verhalten zur Selbstveränderung verstanden. Die Persönliche Wachstumsinitiative ist ein Faktor, der darauf hinweist, dass eine Person bewusst die Suche und Nutzung aktiver Entwicklungsmöglichkeiten anstrebt, um sich weiterzuentwickeln (Robitschek et al., 2012). Wie bei allen entwickelten Fähigkeiten lässt sich auch bei der persönlichen Wachstumsinitiative ein Kontinuum feststellen, welches von geringen bis zu hohen Fähigkeiten reicht (Robitschek & Hershberger, 2005).

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung fand die deutsche Version der Personal Growth Initiative Scale – II Anwendung (Weigold et al., 2023). Das Antwortformat bestand aus einer sechsstufigen Likert-Skala, die von 1 (lehne vollkommen ab) bis 6 (Stimme vollkommen zu) reichte (Cronbach Alpha: T1 $\alpha = .88$, T2 $\alpha = .86$, T3 $\alpha = .89$). Ein Beispielitem lautete: *Ich nutze jede Möglichkeit, persönlich zu wachsen, wenn ich sie bekomme*. Der Skalenwert wurde als Mittelwerte der Items berechnet.

Um die Manipulation der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung zu kontrollieren, wurde folgendes Item formuliert: *Wie motivierend haben Sie die Gesprächsführung wahrgenommen?* Für die Analyse wurde der Mittelwert des Items herangezogen.

Zusätzlich wurden bei dieser Studie demographische Daten wie Alter, Geschlecht, aktueller Wohnort, Bildungsstand, durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche, Branche sowie die aktuelle Führungsposition erfasst. Des Weiteren wurden die Fragebögen zu den verschiedenen Messzeitpunkten um zusätzliche Items ergänzt. Alle drei Fragebögen beinhalteten das Item: *Wie motiviert sind Sie, sich mit Ihrem beruflichen Persönlichkeitswachstum zu beschäftigen?* Der zweite Fragebogen wurde um jene Items erweitert: *Haben Sie durch das Gespräch etwas Neues über sich erfahren? Welches spezifische Entwicklungsthema ist für Ihre berufliche Weiterentwicklung besonders relevant?*

In Abhängigkeit vom jeweiligen Messzeitpunkt erfolgte eine Kontextualisierung der Einleitungstexte. Die Fragebögen aller drei Messzeitpunkte befinden sich im Anhang E.

Datenanalyse

Zur Erhöhung von Transparenz, Vertrauenswürdigkeit und Replizierbarkeit wurde die Studie präregistriert (DOI: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/UD2FH>). Aufgrund der inhaltlichen Sinnhaftigkeit und Strukturierung dieser Arbeit wurde eine Anpassung der Reihenfolge der Hypothesen vorgenommen. Die Hypothesen H1a und H1b wurden zusätzlich modifiziert, sodass sich die unabhängige Variable auf die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung bezieht. In der Präregistrierung wurde die unabhängige Variable nicht eindeutig definiert. Zudem wurde der Arbeitstitel im Vergleich zur Präregistrierung prägnanter formuliert.

Die statistische Auswertung erfolgte mit *JASP* (Version 0.19.3) (JASP Team, 2024). Die erste Forschungsfrage zielte darauf ab, den Einfluss der positiven emotionalen Aktivierung auf die Bereitschaft zu untersuchen, sich mit dem beruflichen Persönlichkeitswachstum zu befassen. Zu diesem Zweck wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt.

Eine Mediation liegt vor, wenn der Zusammenhang zwischen einer unabhängigen Variable (X) und einer abhängigen Variable (Y) über eine dritte Variable, den Mediator (M), vermittelt wird. Das bedeutet: X beeinflusst M, und M beeinflusst wiederum Y. Mediation beschreibt damit einen indirekten Zusammenhang zwischen X und Y, bei dem der Mediator eine zentrale Rolle spielt (Baron & Kenny, 1986). Wichtig ist außerdem, dass bei einer Mediation eine zeitliche Reihenfolge angenommen wird: X tritt zuerst auf, dann folgt M, und schließlich Y (MacKinnon, 2008). Die Zusammenhänge zwischen den Variablen können anhand der Koeffizienten a, b, c und c' dargestellt werden. Der Koeffizient c wird als totaler Effekt bezeichnet und gibt den Gesamteffekt der Variable X auf Y an. Den Effekt der Variable X auf Y, unter Kontrolle des Mediators gibt der Koeffizient c' an, der auch als direkter Effekt bezeichnet wird. Koeffizient a definiert den Effekt der unabhängigen Variable auf den Mediator und Koeffizient b beschreibt den Effekt der mediiierenden Variable auf Y, unter Kontrolle von X (Fairchild & McDaniel, 2017).

Die erste Hypothese befasste sich mit der Frage, ob der Zusammenhang zwischen einem Prädiktor, hier die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung, und einem Kriterium, hier das berufliche Persönlichkeitswachstum, durch die Beziehung zu einem Mediator, hier positive emotionale Aktivierung während der Personaldiagnostik, erklärt wurde (Field, 2018). Die Analyse der Hypothese H1a erfolgte anhand der Subskala Persönliches Wachstum von Ryff (1989) und Hypothese H1b anhand der Personal Growth Initiative Scale – II (Robitschek et al., 2012). Als Kontrollvariablen wurden die Baseline-Messungen (T1) der jeweiligen Skalen herangezogen.

Die Beantwortung der zweiten Hypothese erfolgte mittels Kovarianzanalyse (ANCOVA). Die ANCOVA findet Anwendung bei der Analyse von Unterschieden zwischen Gruppen. Dabei werden die Resultate eines Vortests (Pretest) als Kovariate berücksichtigt, um die Ergebnisse eines Nachtests (Posttest) präziser prognostizieren zu können (Laird, 1983). Das Hauptziel dieser Methode besteht in der statistischen Kontrolle des Einflusses der Pretest-Werte auf die Posttest-Werte. Die ANCOVA ermöglicht demnach eine Bewertung von Veränderungen, die unabhängig von den Ausgangswerten erfolgt (Cronbach & Furby, 1970; Valente & MacKinnon, 2017). Die ANCOVA diente der Messung der Unterschiede in der positiven emotionalen Aktivierung zwischen den beiden Gruppen. Als Kovariate wurde der erste Messzeitpunkt der positiven emotionalen Aktivierung herangezogen.

Die dritte Hypothese wurde ebenfalls unter Zuhilfenahme der ANCOVA ausgewertet. Hier erfolgte ein Vergleich der Gruppen hinsichtlich etwaiger Unterschiede im Hinblick auf die Einstellung und die Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums. Analog zur zweiten

Hypothese wurde als Kovariate der erste Messzeitpunkt der jeweiligen Skala herangezogen, um die Gruppenunterschiede zu kontrollieren. Die Analyse der Hypothese H3a erfolgte anhand der Subskala Persönliches Wachstum von Ryff (1989). Hypothese H3b prüfte den Unterschied zwischen den beiden Gruppen bei der Personal Growth Initiative Scale – II (Robitschek et al., 2012).

Als Signifikanzniveau wurde $\alpha = .05$ festgelegt, für indirekte Effekte wurde das 95%-Konfidenzintervall verwendet.

Ergebnisse

Vorbereitende Analysen

In diesem Kapitel werden die Mittelwerte und Standardabweichungen der zentralen Variablen berichtet. In der Darstellung der deskriptiven Ergebnisse wurden jene Antworten berücksichtigt, die auch in der Hypothesenprüfung herangezogen wurden. Für den Manipulationscheck wurden alle Antworten des zweiten Messzeitpunkts berücksichtigt. Die Analyse der Manipulation ergab höhere Werte in der Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung, während Gruppe B die Gesprächsführung weniger motivierend wahrnahm. Ein t -Test für unabhängige Stichproben bestätigte, dass die Motivation der Gesprächsführung in Gruppe A signifikant besser bewertet wurde als in Gruppe B, $t(65) = -3.380, p = .001$. Die Effektstärke ist mit $d = -0.828$ als groß einzustufen. Trotz der Normalitätsverletzung ($W = 0.911, p < .001$) ist das Ergebnis aufgrund der Stichprobengröße ($N > 30$) robust. Dies bestätigt die Wirksamkeit der experimentellen Manipulation.

Um die konvergente Validität zwischen der Einstellung zum persönlichen Wachstum und der Initiative zur persönlichen Entwicklung zum dritten Messzeitpunkt zu überprüfen, wurde eine Korrelation der beiden Konstrukte gemessen. Es zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang, $r(54) = .569, p < .001$. Die Annahmen der Normalverteilung waren erfüllt. Dies stützt die konvergente Validität beider Konstrukte.

Zur Übersicht der zentralen Messvariablen wurden die deskriptiven Statistiken (Mittelwert, Standardabweichung, Minimum, Maximum) getrennt nach Gruppen analysiert. Der positive Affekt wies in beiden Gruppen über die Zeit stabile Mittelwerte auf. Zum ersten Messzeitpunkt hatte Gruppe A einen leicht niedrigeren Wert als Gruppe B. Unmittelbar nach dem Gespräch (T2) glichen sich die Werte in beiden Gruppen stark an. Zwei Wochen später (T3) wurden leicht sinkende Mittelwerte in beiden Gruppen beobachtet. Der negative Affekt erreichte zu allen drei Zeitpunkten einen Wert unterhalb des Skalenmittelwertes und wies insgesamt niedrige Werte auf. Dabei zeigte sich Gruppe B durchgängig etwas negativer aktiviert als Gruppe A.

Die Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum war in beiden Gruppen von Beginn an hoch und blieb auch über die Zeit relativ stabil. Auch zum dritten Messzeitpunkt wurden weiterhin hohe Werte registriert, die im oberen Bereich der sechsstufigen Skala lagen.

Die Skala zur persönlichen Wachstumsinitiative ergab in beiden Gruppen hohe Ausprägungen und stieg bis zum dritten Messzeitpunkt moderat an. Im Vergleich zur Studie von Robitschek et al. (2012) in der die Mittelwerte von $M = 3.54$ bis $M = 3.81$ schwankten,

weisen die Teilnehmenden durchgehend höhere Werte in der persönlichen Wachstumsinitiative auf.

Des Weiteren wurde eine durchgängig hohe Ausprägung der Motivation zur beruflichen Persönlichkeitsentwicklung festgestellt. In Gruppe B zeigte sich zum dritten Messzeitpunkt ein tendenziell höherer Wert, während in Gruppe A ein leichter Rückgang verzeichnet wurde. Eine Tabelle mit einer vollständigen Übersicht der deskriptiven Daten zu allen drei Messzeitpunkten findet sich im Anhang C.

Hypothesenprüfung

Bezüglich der Prüfung der Hypothesen sind folgende Ergebnisse zu berichten: Hypothese H1a nahm einen vermittelten Effekt der positiven emotionalen Aktivierung zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und der Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum an. Zur Prüfung des Mediationsmodells wurde eine Bootstrapping-Analyse mit 1000 Wiederholungen durchgeführt. Die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung sagte die positive emotionale Aktivierung unmittelbar nach dem Gespräch signifikant vorher (Pfad a: Estimate = 0.385, $p < .001$, 95%-KI [0.265, 0.515]). Die Einstellung des beruflichen Persönlichkeitswachstums wurde jedoch nicht von der positiven emotionalen Aktivierung signifikant vorhergesagt (Pfad b: Estimate = -0.161, $p = .167$, 95%-KI [-0.382, 0.080]). Weiters zeigte die Analyse, dass weder der direkte Effekt (Pfad c': Estimate = 0.043, $p = .510$, 95%-KI [-0.092, 0.171]) noch der indirekte Effekt (Pfad a*b: Estimate = -0.062, $p = .191$, 95%-KI [-0.165, 0.026]) signifikant ist. Somit konnte keine Mediation festgestellt werden. Die Hypothese H1a wurde nicht unterstützt und muss verworfen werden. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die Koeffizienten der einzelnen Pfade der Hypothese H1a.

Tabelle 1. Ergebnisse Überprüfung Hypothese H1a

Pfad	Est.	SE	z	p	95%-KI
a	0.385	0.065	5.958	< .001	[0.265, 0.515]
b	-0.161	0.116	-1.383	.167	[-0.382, 0.080]
c: Totaler Effekt	-0.019	0.053	-0.363	.716	[-0.126, 0.085]
c': Direkter Effekt	0.043	0.065	0.660	.510	[-0.092, 0.171]
a*b: Indirekter Effekt	-0.062	0.047	-1.308	.191	[-0.165, 0.026]

Anmerkung: Tabelle enthält standardisierte Koeffizienten; KI = Bootstrapp-Konfidenzintervall (1000)

Hypothese H1b nahm einen vermittelten Effekt der positiven emotionalen Aktivierung zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und der Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum an. Ebenfalls wurde zur Prüfung des Mediationsmodells eine Bootstrapping-Analyse mit 1000 Wiederholungen durchgeführt. Die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung sagte die positive emotionale Aktivierung unmittelbar nach dem Gespräch signifikant vorher (Pfad a: Estimate = 0.377, $p < .001$, 95%-KI [0.247, 0.496]). Die Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums wurde jedoch nicht von der positiven emotionalen Aktivierung signifikant vorhergesagt (Pfad b: Estimate = -0.063, $p = .605$, 95%-KI [-0.276, 0.206]). Weiters zeigte die Analyse, dass weder der direkte Effekt (Pfad c': Estimate = 0.089, $p = .302$, 95%-KI [-0.067, 0.262]) noch der indirekte Effekt (Pfad a*b: Estimate = -0.024, $p = .626$, 95%-KI [-0.113, 0.071]) signifikant ist. Es konnte somit keine Mediation nachgewiesen werden, und Hypothese H1b muss verworfen werden. Tabelle 2 bietet eine Übersicht über die Koeffizienten der einzelnen Pfade der Hypothese H1b.

Tabelle 2. Ergebnisse Überprüfung Hypothese H1b

Pfad	Est.	SE	z	p	95%-KI
a	0.377	0.064	5.906	< .001	[0.247, 0.496]
b	-0.063	0.121	-.517	.605	[-0.276, 0.206]
c: Totaler Effekt	0.065	0.055	1.186	.235	[-0.084, 0.199]
c': Direkter Effekt	0.089	0.086	1.032	.302	[-0.067, 0.262]
a*b: Indirekter Effekt	-0.024	0.048	-0.488	.626	[-0.113, 0.071]

Anmerkung: Tabelle enthält standardisierte Koeffizienten; KI = Bootstrapp-Konfidenzintervall (1000)

Die zweite Hypothese (H2) untersuchte, ob sich die beiden Gruppen nach der Potenzialanalyse hinsichtlich der positiven emotionalen Aktivierung unterschieden, wobei die positive Aktivierung zu Beginn der Studie kontrolliert wurde. Die Voraussetzungen für die ANCOVA waren erfüllt. Die Analyse zeigte keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen, $F(1, 65) = 1.082$, $p = .302$. Die Kovariate hatte jedoch einen signifikanten Einfluss auf die positive emotionale Aktivierung, direkt nach dem Gespräch, $F(1, 65) = 22.708$, $p < .001$. Somit ergaben sich keine signifikanten Hinweise darauf, dass die Gesprächsführung kurzfristig die positive Aktivierung zwischen den Gruppen beeinflusste. Somit muss die H2 verworfen werden.

Hypothese H3a untersuchte den Unterschied zwischen den Gruppen zur Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, zwei Wochen nach der Potenzialanalyse. Die Voraussetzungen für die ANCOVA waren erfüllt. Die Analyse zeigte keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen, $F(1, 53) = 0.111, p = .741$. Die Kovariate, der erste Messzeitpunkt der Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, hatte hingegen einen signifikanten Einfluss auf die Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, zwei Wochen nach dem Diagnostikgespräch, $F(1, 53) = 65.137, p < .001$. Die Hypothese H3a wird somit nicht unterstützt.

Hypothese H3b untersuchte den Unterschied zwischen den Gruppen zur Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, zwei Wochen nach der Potenzialanalyse. Die Analyse ergab keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen, $F(1, 53) = 0.077, p = .783$. Die Kovariate, der erste Messzeitpunkt der Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, hatte jedoch einen signifikanten Einfluss auf die Initiative zum beruflichen Persönlichkeitswachstum, zwei Wochen nach dem Diagnostikgespräch, $F(1, 53) = 55.781, p < .001$. Die Hypothese H3b muss somit ebenfalls verworfen werden.

Explorative Analysen

Zusätzlich zu den hypothesengeleiteten Auswertungen wurden explorative Analysen durchgeführt. Diese waren vorab nicht Teil der Präregistrierung.

Der Fokus dieser Studie lag auf der Aktivierung positiver Emotionen. Um zu überprüfen, ob die Manipulation der Gesprächsführung auch negative Emotionen aktivierte, wurde eine zusätzliche ANCOVA durchgeführt. Bei der Analyse wurde kontrolliert, ob sich die Ausprägung negativer Affekte nach dem Gespräch in Gruppe A vs. Gruppe B unterschied, unter Kontrolle des Ausgangsniveaus. Die ANCOVA zeigte keinen signifikanten Haupteffekt der Gruppe auf den negativen Effekt nach dem Gespräch, $F(1, 65) < 0.001, p = .994$. Die Kovariate, die negativen Emotionen zum ersten Messzeitpunkt, hatte jedoch einen signifikanten Einfluss, $F(1, 65) = 26.744, p < .001$. Dies deutet darauf hin, dass negative Emotionen hauptsächlich durch das Ausgangsniveau erklärt werden, nicht durch die Gesprächsführung.

Da keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festgestellt wurden, sollte der negative Affekt auch ohne die Berücksichtigung der Gruppierungsvariable untersucht werden. Bei der Betrachtung der Gesamtstichprobe zeigte sich, dass sich der negative Affekt signifikant im Zeitverlauf verringert. Zur Analyse wurde ein gepaarter t-Tests durchgeführt. Die Differenz zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ist statistisch bedeutsam, $t(55) = 4.089, p < .001, d = 0.546$. Trotz der Normalitätsverletzung ($W = 0.928, p = .002$) ist das Ergebnis aufgrund der Stichprobengröße ($N > 30$) robust.

Da die Mediationsanalyse einen signifikanten Pfad a zeigte, wurde der Zusammenhang zwischen der positiven Aktivierung nach dem Gespräch und der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung analysiert. Es zeigte sich ein starker positiver Zusammenhang, $r(65) = .635$, $p < .001$. Die Ergebnisse wurden trotz leichter Normalitätsverletzung ($W = 0.969$, $p = .048$) bestätigt ($N > 30$).). Die Korrelationswerte aller Variablen sind in Tabelle 6 im Anhang D abgebildet.

Aufgrund der Tatsache, dass bei der hypothesengeleitenden Analyse keine Gruppenunterschiede festgestellt wurden, erfolgten die nachfolgenden Analysen als gesamte Stichprobe, ohne die Gruppierung zu berücksichtigen. Zur Untersuchung der Veränderungen in der Einstellung zum persönlichen Wachstum und der persönlichen Wachstumsinitiative wurden gepaarte t -Tests durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten einen signifikanten Anstieg der PGIS-Werte vom ersten zum dritten Messzeitpunkt ($t(55) = -2.367$, $p = .021$, $d = -0.316$). Die Effektstärke lag im kleinen Bereich und deutete auf eine leichte Zunahme der Selbstinitiative für berufliches Persönlichkeitswachstum im Zeitverlauf hin.

Im Gegensatz dazu zeigte sich ein signifikanter Rückgang in der Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum. Der Vergleich zwischen dem ersten und dritten Messzeitpunkt ergab einen mittleren Effekt ($t(55) = 4.613$, $p < .001$, $d = 0.616$).

Um mögliche Gruppenunterschiede bei der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung zwischen den Testleiterinnen zu untersuchen, wurde eine ANOVA durchgeführt. Die Analyse zeigte, dass sich die Gruppen nicht signifikant unterscheiden, $F(2, 64) = 1.998$, $p = .144$.

Diskussion

Ziel dieser Untersuchung war es, den Einfluss der Aktivierung positiver Emotionen im Rahmen der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik auf die Bereitschaft zum beruflichen Persönlichkeitswachstum zu ergründen. Gemäß der Broaden-and-Build Theory of Positive Emotion (Fredrickson, 2001) wurde erwartet, dass eine erhöhte Aktivierung positiver Emotionen während der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik mit einer erhöhten Bereitschaft einhergeht, sich mit dem beruflichen Persönlichkeitswachstum zu befassen, auch unter Berücksichtigung eines längeren Zeitraums. Die Intensität der positiven emotionalen Aktivierung sowie die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung wurden durch die Techniken der motivierenden Gesprächsführung beeinflusst, welche wiederum kognitive Veränderungen und Weiterentwicklung fördern sollten (Fuller & Taylor, 2012; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2020).

Zu diesem Zweck wurden zwei Gruppen mittels einer randomisierten Zuteilung gebildet. In der einen Gruppe wurden die Techniken der motivierenden Gesprächsführung aktiv eingesetzt, in der anderen Gruppe wurden sie auf das notwendige Maß reduziert. Bei der Frage nach der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung unterschieden sich die Gruppen signifikant. Jene Gruppe, in der die Techniken der motivierenden Gesprächsführung eingesetzt wurden, nahm die Gesprächsführung als signifikant motivierender an als die andere Gruppe. Der Manipulationscheck war somit erfolgreich.

Die Annahme, dass die Aktivierung positiver Emotionen einen vermittelnden Effekt zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und dem beruflichen Persönlichkeitswachstum hat, wurde durch die Daten nicht unterstützt. Jedoch zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Motivation der Gesprächsführung und der Aktivierung positiver Emotionen unmittelbar nach der Potenzialanalyse. Diese Ergebnisse sind mit jenen aus der Literatur konsistent, dass positive Emotionen aktivierend wirken und die Motivation beeinflussen (Harmon-Jones et al., 2013). In dieser Stichprobe zeigte sich jedoch weder ein mediierender Effekt auf die Einstellung noch auf die Wachstumsinitiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums. Es sei jedoch angemerkt, dass die Auffassung, ob persönliches Wachstum als ein stabiles oder veränderbares Konstrukt zu betrachten ist, nach wie vor umstritten ist (Griep et al., 2022; Robitschek et al., 2012; Weigold & Robitschek, 2011). Weiters zeigten Studien, dass dieses Konstrukt des persönlichen Wachstums durch eine einmalige Intervention nur schwer veränderbar ist (Yemiscigil, et al., 2022).

Die Annahme, dass die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung unmittelbar nach der Potenzialanalyse eine stärkere positive emotionale Aktivierung aufweist als die Gruppe mit niedrig motivierender Gesprächsführung, wurde durch die Daten ebenfalls nicht unterstützt. Eine mögliche Erklärung für die Ergebnisse könnte darin liegen, dass die untersuchten Gruppen zum überwiegenden Teil erstmals im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn eine Potenzialanalyse durchgeführt haben. Die Teilnehmenden beider Gruppen haben demnach eine neue Erfahrung gesammelt und sich näher mit ihren individuellen Stärken und Schwächen befasst, was wiederum unabhängig von der Gesprächsführung emotional aktivierend wirken kann.

Obwohl die Studie annahm, dass die Gruppe mit hoher motivierender Gesprächsführung eine stärkere positive Veränderung in der Einstellung sowie der Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums aufweist als die Gruppe mit niedriger motivierender Gesprächsführung, zeigte sich kein signifikanter Effekt. Die Techniken der motivierenden Gesprächsführung hatten somit keine Wirkung auf die Veränderung des beruflichen Persönlichkeitswachstums.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Teilnehmenden beider Gruppen zu Beginn der Studie bereits hohe Ausgangswerte bei der Einstellung und Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstum erreicht hatten. Dies ist ein möglicher Indikator dafür, dass sich die Teilnehmer:innen dieser Studie schon vor der Potenzialanalyse intensiv mit ihrem beruflichen Persönlichkeitswachstum beschäftigt haben. Auch die freiwillige Studienteilnahme ist ein Hinweis für die bereits vorhandene Motivation, sich mit dem eigenen beruflichen Persönlichkeitswachstum auseinanderzusetzen (Robitschek et al., 2013). Jedoch resultierten aus diesen hohen Anfangswerten Effekte, die in der gegenständlichen Untersuchung als Deckeneffekte des beruflichen Persönlichkeitswachstums bezeichnet werden können. Hohe Ausgangswerte erschweren das Erreichen noch höherer Werte.

Bei der Analyse der Stichprobe, ohne Berücksichtigung der Gruppenvariable, konnte eine signifikante positive Zunahme vom ersten zum dritten Messzeitpunkt der persönlichen Wachstumsinitiative entdeckt werden. Dies kann dadurch erklärt werden, dass durch die Potenzialanalyse der aktuelle Entwicklungsstand aufgezeigt wurde. Dadurch erfuhren die Teilnehmenden, in welchen Bereichen sie noch Potenziale haben und persönliches Wachstum möglich ist. Sie konnten aktiv die Initiative ergreifen und sich in den zwei Wochen nach der Potenzialanalyse auf die gefundenen Entwicklungsthemen konzentrieren (Robitschek et al., 2012).

Die Einstellung zum beruflichen Persönlichkeitswachstum nahm jedoch signifikant ab. Diese Ergebnisse widersprechen denen der Literaturanalyse, in der angenommen wurde, dass die aktive Weiterentwicklung zum persönlichen Wachstum beiträgt (Robitschek, 1998). Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die Teilnehmer:innen ein anderes Ergebnis der Potenzialanalyse erwartet haben. Dadurch wurde die Einstellung gegenüber dem eigenen beruflichen Persönlichkeitswachstum neutraler.

Stärken und Limitationen

Die vorliegende Studie weist einige Stärken auf. Die randomisierte Gruppenzuteilung minimiert systematische Verzerrungen und gewährleistet die Vergleichbarkeit der Gruppen. Die Durchführung einer Pre-Test-Messung der Kovarianz ermöglichte eine Kontrolle der Varianz. Um sicherzugehen, dass alle Facetten des Konstruktes berufliches Persönlichkeitswachstum tatsächlich gemessen werden, wurden die Personal Growth Skala von Ryff (1989) und die Personal Growth Initiative Scale – II (Robitschek et al., 2012), zwei in der Forschung etablierte Fragebögen, eingesetzt. Die konvergente Validität bestätigte, dass die Fragebögen ein ähnliches Konstrukt messen.

Zusätzlich wurde die Effektivität der Manipulation der Gesprächsbedingungen durch ein zusätzliches Item evaluiert. Aufgrund des signifikanten Unterschieds der beiden Gruppen konnte angenommen werden, dass die Techniken der motivierenden Gesprächsführung erfolgreich manipuliert wurden. Weiters wurde der Testleiter-Bias berücksichtigt, indem die Potenzialanalysen von drei verschiedenen Personen durchgeführt wurden. Um eine einheitliche Durchführung bei beiden Gruppen zu gewährleisten, wurde vor Beginn der Potenzialanalysen ein standardisierter Prozess definiert.

Trotz dieser Stärken weist die Studie mehrere Schwächen auf. Zunächst ist aufgrund der Literatur unsicher, ob persönliches Wachstum ein stabiles oder ein durch Intervention veränderbares Konstrukt ist (Griep et al., 2022; Robitschek et al., 2012; Weigold & Robitschek, 2011).

Des Weiteren wiesen die Studienteilnehmer:innen bereits zum ersten Messzeitpunkt sehr hohe Werte in Bezug auf das berufliche Persönlichkeitswachstum auf. Dies kann zur Ausbildung von Deckeneffekten führen und erschwert eine Differenzierung der Teilnehmer:innen sowie eine Erhöhung der Skalenwerte. Es besteht die Möglichkeit, dass dies auf einen Sampling-Bias zurückzuführen ist. Die hohe Anfangsbewertung der Teilnehmenden der Studie im Vergleich zu anderen Untersuchungen (Robitschek et al., 2012) deutet darauf hin, dass in dieser Untersuchung genau jene Personen untersucht wurden, die vielleicht im Vergleich zu einer anderen Stichprobe weniger von der Intervention profitierten. Es konnte in

diversen Forschungsfeldern bereits nachgewiesen werden, dass insbesondere Personen mit niedrigen Ausgangswerten von Interventionsmöglichkeiten einen Nutzen ziehen (Karabinski et al., 2021; Althammer et al., 2025).

Da es sich bei den Fragebögen um Selbstberichtsinstrumente handelte und alle Variablen durch die gleiche Methodik erhoben wurden, ist ein weiteres potenzielles Problem die sogenannte *Common Method Variance*. Gemäß Söhnchen et al. (2009) besteht die Möglichkeit, dass die Zusammenhänge der Variablen verzerrt oder überschätzt werden, was die Gültigkeit der Ergebnisse beeinträchtigen könnte.

Die Reliabilitätsanalyse der von Ryff (1989) entwickelten Personal Growth Skala ergab lediglich ein unzureichendes Cronbach Alpha. In anderen Untersuchungen wurde bereits eine höhere Reliabilität der Subskala bei anderen Varianten festgestellt (Van Dierendonck, 2004). Weiters ergab die Datenanalyse leichte Normalitätsverletzungen, die jedoch aufgrund der Stichprobengröße vernachlässigt werden konnten.

In der Studie wurden auch bedeutsame Faktoren wie die Lernkultur des Unternehmens, das Führungsverhalten sowie die weitere Unterstützung nicht berücksichtigt (Korn Ferry, 2025; Laske, 2023). All diese Aspekte beeinflussen jedoch das berufliche Persönlichkeitswachstum. Dies sollte in zukünftigen Untersuchungen näher betrachtet werden.

Implikationen

Im Rahmen dieser Masterarbeit konnte festgestellt werden, dass die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung einen signifikanten Einfluss auf die Aktivierung positiver Emotionen hat. Negative Emotionen wurden hingegen nicht beeinflusst. Für die Praxis bedeuten die Ergebnisse, dass Techniken der motivierenden Gesprächsführung einen positiven Einfluss auf die Aktivierung positiver Emotionen haben können. Diese wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung trägt dazu bei, dass die entwicklungsorientierte Personaldiagnostik emotional aktivierender wirken kann. Eine einmalige Durchführung einer Potenzialanalyse erwies sich jedoch in dieser Studie für die langfristige Veränderung der Einstellung des beruflichen Persönlichkeitswachstums als unzureichend.

Wie jedoch die positive Veränderung der persönlichen Wachstumsinitiative gezeigt hat, kann eine Potenzialanalyse als Anstoß dienen, die eigenen Stärken und Schwächen zu identifizieren, um so langfristig aktiv an der eigenen Weiterentwicklung zu arbeiten. Somit identifizieren sich die Techniken der motivierenden Gesprächsführung sowie die Potenzialanalyse als wichtiges Instrument der entwicklungsorientierten Personaldiagnostik. Sie reichen jedoch nicht als alleinige Maßnahme für die Förderung des beruflichen Persönlichkeitswachstums aus. Dieses Ergebnis betont die Wichtigkeit externer Unterstützung

(Laske, 2023). Der Beitrag des Unternehmens in Form von individuell gestalteten Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten kann das berufliche Persönlichkeitswachstum weiter fördern. Dieser Prozess sollte über einen längeren Zeitraum stattfinden. Regelmäßige Evaluationen können einen wesentlichen Beitrag zur fortlaufenden Überprüfung der Entwicklung leisten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Studie wertvolle Hinweise für die Praxis in Organisationen bietet. Zudem unterstreichen sie die Bedeutung einer menschenzentrierten Diagnostik in einer komplexen Arbeitswelt. Weiters bietet diese Studie Anknüpfungspunkte für eine vertiefte theoretische und empirische Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen zwischen den Techniken der motivierenden Gesprächsführung, Aktivierung positiver Emotionen und der Einstellung und Initiative des beruflichen Persönlichkeitswachstums.

Für zukünftige Forschung empfiehlt sich eine vertiefte Analyse mit längerfristigen Interventionen sowie die Berücksichtigung der Unternehmenskultur sowie der Entwicklungsmöglichkeiten in der Organisation. Insbesondere längere Erhebungszeiträume und eine heterogene Stichprobe in Bezug auf den Ausgangswert des beruflichen Persönlichkeitswachstums können dazu beitragen, signifikante Veränderungen zu identifizieren.

Literaturverzeichnis

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2025). Meeting the challenges of flexible work designs: Effects of an intervention based on self-regulation on detachment, well-being, and work–family Conflict. *Journal of Happiness Studies*, 26(2), 18. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00825-9>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (2001). The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 42(1), 12–24. <https://doi.org/10.1037/h0086876>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0024368>
- Breyer, B., & Bluemke, M. (2016). Deutsche Version der Positive and Negative Affect Schedule PANAS (GESIS Panel). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/ZIS242>
- Cronbach, L. J., & Furby, L. (1970). How we should measure “change”: Or should we? *Psychological Bulletin*, 74(1), 68–80. <https://doi.org/10.1037/h0029382>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self–determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dik, B. J., O’Connor, W. F., Shimizu, A. B., & Duffy, R. D. (2019). Personal growth and well-being at work: Contributions of vocational psychology. *Journal of Career Development*, 46(1), 31–47. <https://doi.org/10.1177/0894845317730642>

- Eck, C. D., Jöri, H., & Vogt, M. (2007). *Assessment-Center Entwicklung und Anwendung – mit 57 AC-Aufgaben und Checklisten zum Downloaden und Bearbeiten im Internet* (2. Aufl.). Springer.
- Fairchild, A. J., & McDaniel, H. L. (2017). Best (but oft-forgotten) practices: Mediation analysis. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 105(6), 1259–1271. <https://doi.org/10.3945/ajcn.117.152546>
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. Aufl.). SAGE.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Fuller, C., & Taylor, P. (2012). *Motivierende Gesprächsführung* (1. Aufl.). Beltz.
- Gallup, Inc. (2025). *Gallup Engagement Index Deutschland 2024*. <https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland.aspx>
- Gerhardt, T., Riedel, J., & Strella, K. (2015). Potenzial als Rohstoff der Zukunft: Führungskräfte neu erkennen und richtig entwickeln. *ZFO – Zeitschrift Führung und Organisation*, 84(2), 84–88.
- Griep, Y., Vanbelle, E., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2022). Active emotions and personal growth initiative fuel employees' daily job crafting: A multilevel study. *Business Research Quarterly*, 25(1), 62–81. <https://doi.org/10.1177/23409444211033306>
- Harmon-Jones, E., Gable, P. A., & Price, T. F. (2013). Does negative affect always narrow and positive affect always broaden the mind? Considering the influence of motivational intensity on cognitive scope. *Current Directions in Psychological Science*, 22(4), 301–307. <https://doi.org/10.1177/0963721413481353>
- Harter, J. K., Tatel, C. E., Agrawal, S., Blue, A., Plowman, S. K., Asplund, J., Yu, S., Kemp, A. & Gallup, Inc. (2024). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes*. Gallup.
- Hirschi, A., & Pang, D. (2023). Pursuing money and power, prosocial contributions, or personal growth: Measurement and nomological net of different career strivings. *Journal of Career Development*, 50(6), 1206–1228. <https://doi.org/10.1177/08948453231182928>

- Huang, X., Lam, S. M., Wang, C., & Xu, P. (2023). Striving for personal growth matters: The relationship between personal growth initiative, teacher engagement and instructional quality. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 658–675. <https://doi.org/10.1111/bjep.12583>
- JASP Team. (2024). *JASP* (Version 0.19.3) [Computersoftware]. <https://jasp-stats.org/>
- Joo, B., Park, S. & Lee, S. (2020). Personal growth initiative: The effects of person–organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal Of Manpower*, 42(3), 502–517. <https://doi.org/10.1108/ijm-02-2020-0056>
- Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 224–242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>
- Kim, J. S. (2022). An empirical analysis of the relationships among participatory decision making and employees' task performance and personal growth. *Sustainability*, 14(19), 12392. <https://doi.org/10.3390/su141912392>
- Kluger, A. N., & Itzhakov, G. (2022). The power of listening at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 121–146. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091013>
- Korn Ferry. (2025). *Talent trends 2025: Progress over perfection* <https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry-v2/featured-topics/pdf/2025-TA-Trends-Report.pdf>
- Lackner, A. (2012). *Praxishandbuch Managementdiagnostik: Potenziale erkennen – Kompetenzen messen – Performance steigern*. Schäffer-Poeschel.
- Laird, N. (1983). Further comparative analyses of pretest–posttest research designs. *The American Statistician*, 37(4), 329–330. <https://doi.org/10.2307/2682785>
- Laske, O. E. (2023). *Potenziale in Menschen erkennen, wecken und messen: Handbuch der entwicklungsorientierten Beratung* (3. Aufl.). Pabst Science Publishers.
- London, M., & Smither, J. W. (1999). Empowered self-development and continuous learning. *Human Resource Management*, 38(1), 3–15. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199921\)38:1<3::AID-HRM2>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199921)38:1<3::AID-HRM2>3.0.CO;2-M)
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Mendius, M., & Werther, S. (2024). Tätigkeiten in der Personalpsychologie. In Mendius, M., & Werther, S. (Hrsg.), *Psychologie in Studium und Beruf* (3. Aufl., S. 127–141). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-68508-2_11

- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung: Motivational Interviewing* (3. Aufl.). Lambertus.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2023). *Motivational interviewing: Helping people change and grow* (4. Aufl.). Guilford Press.
- Passmore, J. (2007). Addressing deficit performance through coaching – using motivational interviewing for performance improvement at work. *International Coaching Psychology Review*, 2(3), 265–275. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2007.2.3.265>
- Rasch, B., Frieze, M., Hofmann, W., & Naumann, E. (2014). *Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-43548-9>
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183–198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the personal growth initiative scale. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 31, 197–210.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the personal growth initiative scale – II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–287. <https://doi.org/10.1037/a0027310>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Robitschek, C., & Hershberger, A. R. (2005). Predicting expectations about counseling: Psychological factors and gender implications. *Journal of Counseling and Development*, 83(4), 457–469. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2005.tb00367.x>
- Rohrschneider, U., Friedrichs, S., & Lorenz, M. (2010). Erfolgsfaktor Potenzialanalyse. In *Gabler eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8900-0>
- Risch, A. K., Strohmayer, C., & Stangier, U. (2005). *Fragebogen zum Psychologischen Wohlbefinden – FPWB*. Unveröffentlichtes Manuskript. Psychologisches Institut der Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Sarges, W. (2021). *Das Biographische Eignungs-Interview (B-E-I): Zur Auswahl, Platzierung und Potenzial-Einschätzung von Führungskräften und Top-Fachkräften (Professionals)*. Pabst Science Publishers.
- Schuler, H. (2006). Gegenstandsbereich und Aufgaben der Personalpsychologie. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 3–14). Hogrefe.
- Scoble-Williams, N., Cantrell, S., Forsythe, J. F., Domergue, C., & Fish, B. (2025). What moves your people? Tapping into motivation at the unit of one. In *2025 Global Human Capital Trend* (S. 66–77). Deloitte. https://www.deloitte.com/content/dam/insights/articles/2025/glob187692_global-human-capital-trends/DI_2025-Global-Human-Capital-Trends.pdf
- Söhnchen, F., Walter, A., Klapper, D., Albers, S., Konradt, U., & Wolf, J. (2009). Common method variance und single source bias. In *Methodik der empirischen Forschung* (S. 137–152). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9_10
- Staudinger, U. M., & Kunzmann, U. (2005). Positive adult personality development: Adjustment and/or growth? *European Psychologist*, 10(4), 320–329. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.10.4.320>
- Stevic, C. R., & Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: The role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 89(3), 523–534. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9247-2>
- Stulle, K. P. (2023). *Personalauswahl 4.0: KI, Machine Learning, Gamification und andere Innovationen in der Praxis*. Springer.
- Valente, M. J., & MacKinnon, D. P. (2017). Comparing models of change to estimate the mediated effect in the pretest–posttest control group design. *Structural Equation Modeling*, 24(3), 428–450. <https://doi.org/10.1080/10705511.2016.1274657>

- Van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629–643. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00122-3)
- Van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 98–121. <https://doi.org/10.1111/joop.12240>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weigold, I. K., Porfeli, E. J., & Weigold, A. (2013). Examining tenets of personal growth initiative using the personal growth initiative scale – II. *Psychological Assessment*, 25(4), 1396–1403. <https://doi.org/10.1037/a0034104>
- Weigold, I. K., & Robitschek, C. (2011). Agentic personality characteristics and coping: Their relation to trait anxiety in college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(2), 255–264. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2011.01094.x>
- Weigold, A., Weigold, I. K., Ethridge, E. T., & Chong, Y. K. (2023). Translation and validation of the german personal growth initiative scale – II. *The Counseling Psychologist*, 51(7), 906–932. <https://doi.org/10.1177/00110000231181310>
- Xie, X., Tan, J., He, J., Du, J., He, C., Li, Z., Liu, Y., & Chen, Y. (2024). The moderating role of work environment in the relationship between proactive personality and personal growth initiative among nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 364. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02040-6>
- Yemiscigil, A., Born, D., Snook, S., & Pate, E. (2022). Authentic leader(ship) development and leaders' psychological well-being: An outcome-wide analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(8), 1287–1307. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0525>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Graphische Veranschaulichung des Forschungsmodells	17
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Ergebnisse Überprüfung Hypothese H1a	27
Tabelle 2. Ergebnisse Überprüfung Hypothese H1b.....	28
Tabelle 3. Soziodemographische Statistik H1a/H1b & H3a/H3b	44
Tabelle 4. Soziodemographische Statistik H2.....	45
Tabelle 5. Deskriptive Statistik aller Variablen	46
Tabelle 6. Korrelationsmatrix	48

Anhang A: Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung der Masterarbeit mit dem Titel „Positive Aktivierung in der Personaldiagnostik: Der Einfluss auf das berufliche Persönlichkeitswachstum“ verwendet habe. Ich versichere, dass die Kennzeichnung der verwendeten KI-Hilfsmittel vollständig ist, inkl. Verwendungszweck, Produktname, als auch ggfs. Prompts und Outputs des KI-Hilfsmittels. Ich verantworte die Auswahl und die Übernahme sämtlicher Ergebnisse der von mir verwendeten KI-Hilfsmittel vollumfänglich selbst.

Verwendungszweck	Produktname des KI-Hilfsmittels	Ggfs. Prompt (Input) und Output des KI-Hilfsmittels
Überarbeiten von Texten	DeepL, ChatGPT	
Überprüfung der Rechtschreibung	ChatGPT	
Überprüfung der Grammatik	ChatGPT	
Übersetzung	DeepL, ChatGPT	
Literaturrecherche	Litmaps	

Anhang B: Übersichtstabellen der soziodemographischen Statistik

Tabelle 3. Soziodemographische Statistik H1a/H1b & H3a/H3b

Soziodemographische Eigenschaften	Gruppe A (N = 30)	Gruppe B (N = 26)
Geschlecht		
Weiblich	20 (67 %)	10 (38 %)
Männlich	10 (33 %)	16 (62 %)
Alter	40.8 (9.8)	36.2 (10.0)
Führungsposition		
Keine Führungskraft	15 (50 %)	14 (54 %)
Unteres Management	7 (23 %)	6 (23 %)
Mittleres Management	4 (13 %)	4 (15 %)
Oberes Management	4 (13 %)	2 (8 %)
Bildungsabschluss		
Lehre	1 (3 %)	0 (0 %)
Fach-/Handelsschule	2 (7 %)	3 (12 %)
Matura	2 (7 %)	8 (31 %)
Bachelor	6 (20 %)	7 (27 %)
Master	17 (57 %)	7 (27 %)
Doktorat	2 (7 %)	1 (4 %)
Wohnort		
Österreich	28 (93 %)	25 (96 %)
Deutschland	2 (7 %)	1 (4 %)
Arbeitszeit/Woche	40.8 h (7.3)	43.0 h (8.6)

Tabelle 4. Soziodemographische Statistik H2

Soziodemographische Eigenschaften	Gruppe A (N= 36)	Gruppe B (N= 32)
Geschlecht		
Weiblich	23 (64 %)	12 (38 %)
Männlich	13 (36 %)	20 (63 %)
Alter	40.9 (9.6)	35.4 (10.1)
Führungsposition		
Keine Führungskraft	18 (50 %)	18 (56 %)
Unteres Management	7 (19 %)	6 (19 %)
Mittleres Management	6 (17 %)	6 (19 %)
Oberes Management	5 (14 %)	2 (6 %)
Bildungsabschluss		
Lehre	1 (3 %)	0 (0 %)
Fach-/Handelsschule	2 (6 %)	3 (9 %)
Matura	4 (11 %)	10 (31 %)
Bachelor	7 (19 %)	9 (28 %)
Master	20 (56 %)	9 (28 %)
Doktorat	2 (6 %)	1 (3 %)
Wohnort		
Österreich	34 (94 %)	31 (97 %)
Deutschland	2 (6 %)	1 (3 %)
Arbeitszeit/Woche	41.4 h (7.9)	42.5 h (7.9)

Anhang C: Übersichtstabelle der deskriptiven Statistik

Tabelle 5. Deskriptive Statistik aller Variablen

Variable	Gruppe	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max
Positiver Affekt (T1)	Gruppe A	30	3.40	0.64	2.10	4.70
	Gruppe B	26	3.56	0.50	2.60	4.50
Positiver Affekt (T2)	Gruppe A	30	3.47	0.61	1.90	4.40
	Gruppe B	26	3.47	0.50	2.60	4.50
Positiver Affekt (T3)	Gruppe A	30	3.39	0.57	2.20	4.40
	Gruppe B	26	3.29	0.63	2.00	4.40
Negativer Affekt (T1)	Gruppe A	30	1.31	0.36	1.00	2.60
	Gruppe B	26	1.45	0.46	1.00	2.80
Negativer Affekt (T2)	Gruppe A	30	1.13	0.20	1.00	1.90
	Gruppe B	26	1.22	0.28	1.00	2.10
Negativer Affekt (T3)	Gruppe A	30	1.07	0.10	1.00	1.30
	Gruppe B	26	1.31	0.40	1.00	2.50
Personal Growth (T1)	Gruppe A	30	4.48	0.54	2.75	5.25
	Gruppe B	26	4.51	0.52	3.50	5.38
Personal Growth (T2)	Gruppe A	30	4.45	0.55	2.88	5.25
	Gruppe B	26	4.43	0.67	2.88	5.50
Personal Growth (T3)	Gruppe A	30	4.24	0.55	2.75	5.00
	Gruppe B	26	4.29	0.47	3.38	5.00
PGIS (T1)	Gruppe A	30	4.54	0.58	2.63	5.81
	Gruppe B	26	4.63	0.66	2.38	5.88
PGIS (T2)	Gruppe A	30	4.58	0.40	3.63	5.31
	Gruppe B	26	4.59	0.57	2.69	5.50
PGIS (T3)	Gruppe A	30	4.70	0.46	3.69	5.63
	Gruppe B	26	4.73	0.57	3.31	5.81
Motivation berufliches Persönlichkeitswachstum (T1)	Gruppe A	30	5.37	0.67	4.00	6.00

Variable	Gruppe	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max
Motivation berufliches Persönlichkeitswachstum (T2)	Gruppe B	26	5.42	0.64	4.00	6.00
	Gruppe A	30	5.27	0.74	4.00	6.00
Motivation berufliches Persönlichkeitswachstum (T3)	Gruppe B	25	5.12	0.83	3.00	6.00
	Gruppe A	30	5.20	0.81	3.00	6.00
Wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung (T2)	Gruppe B	26	5.42	0.58	4.00	6.00
	Gruppe A	36	5.33	0.79	4.00	6.00
	Gruppe B	31	4.68	0.79	3.00	6.00

Anhang D: Übersichtstabelle Korrelationsmatrix

Tabelle 6. Korrelationsmatrix

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 PA (T1)	-															
2 NA (T1)	.01	-														
3 PGIS-II (T1)	.35**	-.09	-													
4 PG (T1)	.41**	-.26	.43**	-												
5 PA (T2)	.45***	-.07	-.01	.22	-											
6 NA (T2)	.11	.58***	-.12	-.14	-.03	-										
7 PGIS-II (T2)	.18	-.24	.63***	.29*	-.02	-.34*	-									
8 PG (T2)	.34*	-.16	.26	.78***	.31*	-.12	.36**	-								
9 PA (T3)	.52***	.06	.11	.32*	.70***	.05	-.04	.30*	-							
10 NA (T3)	-.09	.56***	-.06	-.14	-.03	.47***	-.19	-.04	-.14	-						
11 PGIS-II (T3)	.25	-.05	.72***	.51***	.02	-.11	.68***	.45***	.23	-.14	-					
12 PG (T3)	.35**	-.01	.37**	.74***	.09	-.02	.36**	.71***	.30*	-.07	.57***	-				
13 Motivation (T1)	.27*	-.01	.27*	.45***	.12	-.14	.20	.43**	.26	.03	.23	.41**	-			
14 Motivation	.13	-.01	-.08	.10	.66***	-.03	-.04	.18	.58***	-.11	.05	.05	.25	-		
Gesprächsführung																
15 Motivation (T2)	.15	-.03	.20	.36**	.42**	-.20	.18	.49***	.36**	-.09	.30*	.25	.54***	.57***	-	
16 Motivation (T3)	.22	-.02	.10	.50***	.26***	-.06	.06	.58***	.32*	.12	.21	.53***	.52***	.35**	.53***	-

Anmerkungen. Motivation beschreibt die Motivation der Teilnehmer:innen, sich mit ihrem beruflichen Persönlichkeitswachstum zu beschäftigen.

Gesprächsführung beschreibt die wahrgenommene Motivation der Gesprächsführung.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, **** $p = .05$

Variable 1 – 13 und 16: $N = 56$

Variable 14 – 15: $N = 55$

Anhang E: Fragebögen

Messzeitpunkt 1

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Studie teilzunehmen. Sie wird im Rahmen einer Masterarbeit am Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Wien in Kooperation mit Unternehmen X durchgeführt.

In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen Potenzialanalysen und beruflichem Persönlichkeitswachstum untersucht.

Die Beantwortung des Fragebogens wird ca. 7 Minuten in Anspruch nehmen.

Informationen für Teilnehmende und Einverständniserklärung zur Teilnahme an der Studie

Liebe:r Teilnehmer:in,

Ihre Teilnahme an dieser Studie ist freiwillig. Sie können die Teilnahme jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen oder Ihr Einverständnis zur Teilnahme auch nach Beginn der Studie zurückziehen. Es entstehen für Sie keine Nachteile, wenn Sie die Teilnahme ablehnen oder die Studie vorzeitig abbrechen.

Die Studie hat zum Ziel, zuverlässige und wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu liefern und daraus neue Schlüsse zu ziehen. Ihre schriftliche Einwilligung zur Teilnahme an der Studie ist jedoch eine unabdingbare Voraussetzung für die Durchführung dieser Studie. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, die folgenden Informationen sorgfältig zu lesen und stellen Sie sicher, dass Sie die einzelnen Punkte verstanden haben.

Bitte akzeptieren Sie die Einverständniserklärung nur,

- wenn Sie Art und Ablauf der Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, Ihre Einwilligung zur Teilnahme zu geben,
- und wenn Sie sich Ihrer Rechte als Teilnehmer:in an dieser Studie bewusst sind.

Wie läuft die Studie ab?

Die Teilnahme besteht aus drei Messzeitpunkten, an denen Sie eine 7-minütige Umfrage beantworten und einer 90-minütigen Potenzialanalyse.

In den Umfragen bekommen Sie Fragen zu Ihrem emotionalen Zustand und Ihrer derzeitigen beruflichen Situation. Wichtig ist, dass Sie die Fragen aufmerksam durchlesen und nach bestem Wissen und Gewissen beantworten.

Sie können diese Studie ortsungebunden von jedem technologischen Endgerät aus bearbeiten. Stellen Sie nur sicher, dass Ihre Internetverbindung stabil ist, da es sonst zu vorzeitigen Abbrüchen kommen könnte.

Welchen Nutzen hat die Teilnahme an der Studie?

Diese Studie trägt zur Forschung im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie bei und liefert wertvolle Erkenntnisse in Bezug auf die zukünftige Anwendung der Personaldiagnostik.

Welche möglichen Risiken birgt die Teilnahme an dieser Studie? Könnten die Teilnehmenden Beschwerden oder andere Nebenwirkungen erleiden?

Die Studie hat keine Auswirkungen auf die Gesundheit oder andere schädliche Nebenwirkungen. Außerdem weist die Teilnahme keine Risiken auf und die teilnehmende Person darf nicht jünger als 18 Jahre (Volljährigkeit) sein.

Wie werden die in dieser Studie erhobenen Daten verwendet?

Im Rahmen dieser Studie werden pseudonymisierte Daten über Sie erhoben und verarbeitet. Pseudonymisierte personenbezogene Daten, sind Daten, bei denen alle Informationen, die direkte Rückschlüsse auf die konkrete Person zulassen, entweder entfernt, durch einen Code (z. B. eine Zahl) ersetzt oder unkenntlich gemacht werden. Es kann jedoch trotz Einhaltung dieser Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass es unzulässigerweise zu einer Re-Identifizierung kommt.

Eine Weitergabe der Daten, insbesondere an das Unternehmen X erfolgt nur in anonymisierter Form. Personenbezogene Daten (E-Mail-Adresse) werden bis Ende der Erhebung gespeichert. Die Daten werden getrennt von den Ergebnissen der Fragebögen gespeichert. Die personenbezogenen Daten werden mit Abschluss der Datenerhebung gelöscht. Falls Sie die Speicherung Ihrer Daten nicht erlauben, informieren Sie die Studienleitung.

Entstehen den Teilnehmenden Kosten?

Die Teilnahme ist freiwillig. Ihnen entstehen durch die Teilnahme an dieser Studie keine Kosten.

Wo erhalten Sie weitere Informationen?

Die Studienleitung beantwortet auf Anfrage gerne Ihre Fragen zum Zweck und Inhalt der Studie, sowie den Rechten der Studienteilnehmer:innen.

Einverständniserklärung

Ich erkläre mich bereit, an der Studie teilzunehmen.

Ich wurde klar und ausführlich über die Ziele, die Bedeutung und den Umfang der Studie sowie über die Anforderungen, die sich aus meiner Teilnahme an der Studie ergeben, informiert. Darüber hinaus habe ich diesen Informationstext für Teilnehmer:innen und die Einverständniserklärung gelesen. Alle meine Fragen wurden ausreichend und verständlich

beantwortet. Ich behalte mir jedoch das Recht vor, meine freiwillige Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Gleichzeitig bin ich damit einverstanden, dass meine in dieser Studie erhobenen Daten gespeichert und ausgewertet werden. Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten in anonymisierter Form dauerhaft elektronisch gespeichert werden.

Bevor Sie starten, bitte geben Sie einen persönlichen Code an. Dieser wird für alle drei Messzeitpunkte verwendet. Deswegen ist es wichtig, dass Sie sich den Code merken.

Der **Code** setzt sich wie folgt zusammen:

- **Erste** Stelle: Erster Buchstabe des Geburtsmonats
- **Zweite** Stelle: Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter
- **Dritte** und **vierte** Stelle: Geburtstag (Bsp. 01, 02, ..., 10, 11, ... 31)

Beispiel:

- Erste Stelle: Mai
- Zweite Stelle: Anna
- Dritte und vierte Stelle: 23

Code: MA23

Offenes Textfeld

*Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie sich fühlen. Die folgenden Wörter beschreiben unterschiedliche Gefühle und Empfindungen. Lesen Sie jedes Wort und tragen Sie dann in die Skala neben jedem Wort die Intensität ein. Sie haben die Möglichkeit, zwischen fünf Abstufungen zu wählen. Geben Sie bitte an, wie Sie sich **in diesem Moment** fühlen.*

Items:

aktiv, bekümmert, interessiert, freudig erregt, verärgert, stark, schuldig, erschrocken, feindselig, angeregt, stolz, gereizt, begeistert, beschämt, wach, nervös, entschlossen, aufmerksam, durcheinander, ängstlich

Antwortmöglichkeiten:

Gar nicht, ein bisschen, einigermaßen, erheblich, äußerst

*Bitte markieren Sie für jede Aussage, inwiefern Sie dieser zustimmen oder sie ablehnen. Beziehen Sie die Fragen auf Ihren **beruflichen Alltag und Kontext**.*

Items:

Ich setze mir realistische Ziele für Dinge, die ich an mir ändern möchte.

Ich weiß, wenn ich bereit bin, etwas Bestimmtes an mir zu ändern.

Ich weiß, wie ich einen realistischen Plan, mich zu ändern, machen kann.

Ich nutze jede Möglichkeit, persönlich zu wachsen, wenn ich sie bekomme.

Ich mache einen realistischen Plan für mein persönliches Wachstum, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich bemühe mich um Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich arbeite aktiv daran, mich zu verbessern.

Ich bekomme heraus, wie ich mich ändern müsste.

Ich versuche, ständig als Person zu wachsen.

Ich setze mir realistische Ziele, um mich zu ändern.

Ich weiß, wenn ich etwas Bestimmtes an mir ändern muss.

Ich nutze Hilfsmittel, wenn ich versuche zu wachsen.

Ich kenne die Schritte, die ich machen kann, um mich mit Absicht zu ändern.

Ich suche aktiv nach Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich suche nach Möglichkeiten, persönlich zu wachsen.

Ich weiß, wenn es an der Zeit ist, bestimmte Dinge an mir zu ändern.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

*In den folgenden Fragen geht es darum, wie Sie über sich und Ihr **berufliches Leben** denken.*

Bitte denken Sie daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt.

Items:

Ich interessiere mich nicht für Aktivitäten, die meinen Horizont erweitern.

Ich will nicht versuchen, neue Wege zu gehen – mein Leben ist gut so wie es ist.

Ich glaube es ist wichtig neue Erfahrungen zu machen, die die Art und Weise, wie man über sich und die Welt denkt, hinterfragen.

Wenn ich es mir recht überlege, so habe ich mich in den letzten Jahren als Person nicht wirklich weiterentwickelt.

Ich habe das Gefühl, dass ich mich im Laufe der Zeit als Person sehr weiterentwickelt habe.

Ich bin nicht gerne in neuen Situationen, die von mir verlangen, dass ich meine altbekannten Vorgehensweisen ändere.

Das Leben ist für mich ein ständiger Prozess des Lernens, Veränderns und Reifen.

Ich habe schon vor langer Zeit aufgegeben, mein Leben grundsätzlich zu verändern und zu verbessern.

Es ist etwas Wahres an dem Spruch: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

*Wie motiviert sind Sie, sich mit Ihrem **beruflichen** Persönlichkeitswachstum zu beschäftigen?*

Überhaupt nicht motiviert, wenig motiviert, eher wenig motiviert, eher motiviert, motiviert, sehr motiviert

Zum Schluss bitten wir Sie, Fragen zu Ihrer Person zu beantworten.

Welchem Geschlecht würden Sie sich selbst zuordnen?

Weiblich

Männlich

Sonstiges – offenes Textfeld

Alter:

Offenes Textfeld

In welchem Land leben Sie derzeit?

Österreich

Deutschland

Schweiz

Sonstiges – offenes Textfeld

Welchen Bildungsabschluss haben Sie? Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben:

Pflichtschulabschluss

Abgeschlossene Lehre

Fach- oder Handelsschule

Matura/Abitur

Bachelor (Fachhochschule)

Master (Fachhochschule)

Bachelor (Universität)

Master (Universität)

Doktorat

Bitte geben Sie an, wie viele Stunden Sie durchschnittlich pro Woche arbeiten:

Offenes Textfeld

Sind Sie derzeit in einer Führungsposition?

Nein

Ja, unteres Management

Ja, mittleres Management

Ja, oberes Management

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sie sind mit dem ersten Fragebogen fertig und können jetzt das Fenster schließen.

Als nächster Schritt folgt das persönliche Gespräch.

Messzeitpunkt 2

Wo erhalten Sie weitere Informationen?

Die Studienleitung beantwortet auf Anfrage gerne Ihre Fragen zum Zweck und Inhalt der Studie, sowie den Rechten der Studienteilnehmer:innen.

Bevor Sie starten, bitte geben Sie Ihren persönlichen Code an. Dieser wird für alle drei Messzeitpunkte verwendet. Deswegen ist es wichtig, dass Sie sich den Code merken.

Der **Code** setzt sich wie folgt zusammen:

- **Erste** Stelle: Erster Buchstabe des Geburtsmonats
- **Zweite** Stelle: Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter
- **Dritte** und **vierte** Stelle: Geburtstag (Bsp. 01, 02, ..., 10, 11, ..., 30)

Offenes Textfeld

*Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie sich fühlen. Die folgenden Wörter beschreiben unterschiedliche Gefühle und Empfindungen. Lesen Sie jedes Wort und tragen Sie dann in die Skala neben jedem Wort die Intensität ein. Sie haben die Möglichkeit, zwischen fünf Abstufungen zu wählen. Geben Sie bitte an, wie Sie sich **nach dem Gespräch** fühlen.*

Items:

aktiv, bekümmert, interessiert, freudig erregt, verärgert, stark, schuldig, erschrocken, feindselig, angeregt, stolz, gereizt, begeistert, beschämt, wach, nervös, entschlossen, aufmerksam, durcheinander, ängstlich

Antwortmöglichkeiten:

Gar nicht, ein bisschen, einigermaßen, erheblich, äußerst

Bitte markieren Sie für jede Aussage, inwiefern Sie dieser zustimmen oder sie ablehnen.

*Beziehen Sie die Fragen auf Ihren **beruflichen Alltag und Kontext**.*

Items:

Ich setze mir realistische Ziele für Dinge, die ich an mir ändern möchte.

Ich weiß, wenn ich bereit bin, etwas Bestimmtes an mir zu ändern.

Ich weiß, wie ich einen realistischen Plan, mich zu ändern, machen kann.

Ich nutze jede Möglichkeit, persönlich zu wachsen, wenn ich sie bekomme.

Ich mache einen realistischen Plan für mein persönliches Wachstum, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich bemühe mich um Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich arbeite aktiv daran, mich zu verbessern.

Ich bekomme heraus, wie ich mich ändern müsste.

Ich versuche, ständig als Person zu wachsen.

Ich setze mir realistische Ziele, um mich zu ändern.

Ich weiß, wenn ich etwas Bestimmtes an mir ändern muss.

Ich nutze Hilfsmittel, wenn ich versuche zu wachsen.

Ich kenne die Schritte, die ich machen kann, um mich mit Absicht zu ändern.

Ich suche aktiv nach Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich suche nach Möglichkeiten, persönlich zu wachsen.

Ich weiß, wenn es an der Zeit ist, bestimmte Dinge an mir zu ändern.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

*In den folgenden Fragen geht es darum, wie Sie über sich und Ihr **berufliches Leben** denken.*

Bitte denken Sie daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt.

Items:

Ich interessiere mich nicht für Aktivitäten, die meinen Horizont erweitern.

Ich will nicht versuchen, neue Wege zu gehen – mein Leben ist gut so wie es ist.

Ich glaube es ist wichtig neue Erfahrungen zu machen, die die Art und Weise, wie man über sich und die Welt denkt, hinterfragen.

Wenn ich es mir recht überlege, so habe ich mich in den letzten Jahren als Person nicht wirklich weiterentwickelt.

Ich habe das Gefühl, dass ich mich im Laufe der Zeit als Person sehr weiterentwickelt habe.

Ich bin nicht gerne in neuen Situationen, die von mir verlangen, dass ich meine altbekannten Vorgehensweisen ändere.

Das Leben ist für mich ein ständiger Prozess des Lernens, Veränderns und Reifen.

Ich habe schon vor langer Zeit aufgegeben, mein Leben grundsätzlich zu verändern und zu verbessern.

Es ist etwas Wahres an dem Spruch: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

Wie motivierend haben Sie die Gesprächsführung wahrgenommen?

Überhaupt nicht motiviert, wenig motiviert, eher wenig motiviert, eher motiviert, motiviert, sehr motiviert

*Wie motiviert sind Sie, sich mit Ihrem **beruflichen** Persönlichkeitswachstum zu beschäftigen?*

Überhaupt nicht motiviert, wenig motiviert, eher wenig motiviert, eher motiviert, motiviert, sehr motiviert

Haben Sie durch das Gespräch etwas Neues über sich erfahren?

Ja, nein, keine Angabe

Welches spezifische Entwicklungsthema ist für Ihre berufliche Weiterentwicklung besonders relevant?

Offenes Textfeld

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sie sind mit dem zweiten Fragebogen fertig und können das Fenster nun schließen.

In zwei Wochen bekommen Sie den Link für den letzten Fragebogen zugeschickt.

Messzeitpunkt 3

Wo erhalten Sie weitere Informationen?

Die Studienleitung beantwortet auf Anfrage gerne Ihre Fragen zum Zweck und Inhalt der Studie, sowie den Rechten der Studienteilnehmer:innen.

Bevor Sie starten, bitte geben Sie Ihren persönlichen Code an. Dieser wird für alle drei Messzeitpunkte verwendet. Deswegen ist es wichtig, dass Sie sich den Code merken.

Der **Code** setzt sich wie folgt zusammen:

- **Erste** Stelle: Erster Buchstabe des Geburtsmonats
- **Zweite** Stelle: Erster Buchstabe des Vornamens der Mutter
- **Dritte** und **vierte** Stelle: Geburtstag (Bsp. 01, 02, ..., 10, 11, ..., 30)

Offenes Textfeld

*Wir möchten gerne von Ihnen wissen, wie Sie sich fühlen. Die folgenden Wörter beschreiben unterschiedliche Gefühle und Empfindungen. Lesen Sie jedes Wort und tragen Sie dann in die Skala neben jedem Wort die Intensität ein. Sie haben die Möglichkeit, zwischen fünf Abstufungen zu wählen. Geben Sie bitte an, wie Sie sich fühlen, wenn Sie an das **Gespräch vor zwei Wochen** zurückdenken.*

Items:

aktiv, bekümmert, interessiert, freudig erregt, verärgert, stark, schuldig, erschrocken, feindselig, angeregt, stolz, gereizt, begeistert, beschämt, wach, nervös, entschlossen, aufmerksam, durcheinander, ängstlich

Antwortmöglichkeiten:

Gar nicht, ein bisschen, einigermaßen, erheblich, äußerst

*Bitte denken Sie nun an die **letzten zwei Wochen Ihrer beruflichen Situation** zurück. Markieren Sie für jede Aussage, inwiefern Sie dieser zustimmen oder sie ablehnen. Beziehen Sie die Fragen auf Ihren **beruflichen Alltag und Kontext**.*

Items:

Ich setze mir realistische Ziele für Dinge, die ich an mir ändern möchte.

Ich weiß, wenn ich bereit bin, etwas Bestimmtes an mir zu ändern.

Ich weiß, wie ich einen realistischen Plan, mich zu ändern, machen kann.

Ich nutze jede Möglichkeit, persönlich zu wachsen, wenn ich sie bekomme.

Ich mache einen realistischen Plan für mein persönliches Wachstum, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich bemühe mich um Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich arbeite aktiv daran, mich zu verbessern.

Ich bekomme heraus, wie ich mich ändern müsste.

Ich versuche, ständig als Person zu wachsen.

Ich setze mir realistische Ziele, um mich zu ändern.

Ich weiß, wenn ich etwas Bestimmtes an mir ändern muss.

Ich nutze Hilfsmittel, wenn ich versuche zu wachsen.

Ich kenne die Schritte, die ich machen kann, um mich mit Absicht zu ändern.

Ich suche aktiv nach Hilfe, wenn ich versuche, mich zu ändern.

Ich suche nach Möglichkeiten, persönlich zu wachsen.

Ich weiß, wenn es an der Zeit ist, bestimmte Dinge an mir zu ändern.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

*Erinnerung: Bitte beziehen Sie die Fragen auf die **letzten zwei Wochen Ihrer beruflichen Situation**. In den folgenden Fragen geht es darum, wie Sie über sich und Ihr **berufliches Leben** denken. Bitte denken Sie daran, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt.*

Items:

Ich interessiere mich nicht für Aktivitäten, die meinen Horizont erweitern.

Ich will nicht versuchen, neue Wege zu gehen – mein Leben ist gut so wie es ist.

Ich glaube es ist wichtig neue Erfahrungen zu machen, die die Art und Weise, wie man über sich und die Welt denkt, hinterfragen.

Wenn ich es mir recht überlege, so habe ich mich in den letzten Jahren als Person nicht wirklich weiterentwickelt.

Ich habe das Gefühl, dass ich mich im Laufe der Zeit als Person sehr weiterentwickelt habe.

Ich bin nicht gerne in neuen Situationen, die von mir verlangen, dass ich meine altbekannten Vorgehensweisen ändere.

Das Leben ist für mich ein ständiger Prozess des Lernens, Veränderns und Reifen.

Ich habe schon vor langer Zeit aufgegeben, mein Leben grundsätzlich zu verändern und zu verbessern.

Es ist etwas Wahres an dem Spruch: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.

Antwortmöglichkeiten:

Lehne vollkommen ab, lehne ab, lehne ein bisschen ab, stimme ein bisschen zu, stimme zu, stimme vollkommen zu

*Wie motiviert sind Sie, sich mit Ihrem **beruflichen** Persönlichkeitswachstum zu beschäftigen?*
Überhaupt nicht motiviert, wenig motiviert, eher wenig motiviert, eher motiviert, motiviert, sehr motiviert

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde untersucht, inwieweit der Einsatz von Techniken der Motivierenden Gesprächsführung die Tiefe eines Gesprächs sowie eine positive emotionale Aktivierung fördern kann – und ob diese aktivierte Energie während der Potenzialanalyse das berufliche Persönlichkeitswachstum fördert.

Dazu wurden zwei Versuchsgruppen gebildet:

- Eine Gruppe mit intensiver Motivierender Gesprächsführung, die durch größere Gesprächstiefe und ausführlichere Ergebnismeldungen eine stärkere emotionale Aktivierung bewirken sollte.
- Eine Gruppe mit geringerer Motivierender Gesprächsführung, die zu weniger emotionaler Aktivierung führen sollte.

Wenn Sie erfahren möchten, unter welchen Bedingungen Sie an der Potenzialanalyse teilgenommen haben, wenden Sie sich bitte an die Studienleitung.

Damit die Bedingungen für weitere Studienteilnehmer:innen unverändert bleiben, bitten wir Sie, keine Informationen über die Motive und Versuchsbedingungen weiterzugeben, solange noch Daten erhoben werden.

Falls Sie Interesse an dem **Online-Kurs** zu den **Entwicklungsthemen** haben, informieren Sie bitte die Studienleitung. Sie erhalten dann einen Zugang zugesendet. Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sie haben den Fragebogen erfolgreich beendet und können das Fenster nun schließen.