

Rezension für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

Fragebogen zur Erfassung der vier Grundmotive (4M)

Künzli, H., Bachmann Kneidl, Y., Dürr, A. & Fricker, R. (2014). Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Departement Angewandte Psychologie.

Kategorie
Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Anhand des Tests werden Hoffnungs- und Furchtkomponenten der vier Motive Anschluss, Leistung, Macht und Neugier erhoben. Das Ergebnisprofil ermöglicht Aussagen über das motivationale Selbstkonzept der Testperson.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Der Fragebogen eignet sich für Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das Verhalten des Menschen wird durch Motive gesteuert. Nach Rheinberg (2008) zählen Motive zu den relativ überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen und stellen den stabilen Kern der Motivation dar. Motive bewerten Ereignisse und stellen darauf angemessene Handlungsweisen bereit (Schmalt & Langens, 2009). Sie sagen etwas aus über die Bereitschaft, auf bestimmte Klassen von Zielzuständen zu reagieren (Vollmeyer & Brunstein, 2005) und richten die Wahrnehmung des Individuums auf motivrelevante Umweltreize. Sie fördern den Erwerb von Verhaltensweisen, die der Befriedigung des jeweiligen Motivs dienlich sind und stimulieren ebensolches Verhalten.

Der 4M ist ein Selbstbeurteilungsfragebogen und erfragt vier grundlegenden Motive, davon die drei Grundmotive („BIG-3“) Leistung, Anschluss und Macht sowie zusätzlich Neugier. Jedes Motiv ist in zwei Komponenten aufgeteilt: eine Hoffnungskomponente und eine Furchtkomponente, woraus sich acht Skalen ergeben, die als potentielle Antagonisten zu verstehen sind. Die Skalen bestehen jeweils aus acht 6-stufigen Items.

Nebst dem Vorkommen eindeutiger Minimal- und Maximalausprägungen vermag das Testprofil auf grundlegende Konflikte und Blockaden, aber auch auf Entwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen, beispielsweise wenn in einem Motiv gleichzeitig eine hohe Ausprägung auf der Hoffnungs- und der Furchtkomponente besteht.

Motiv	Skala	Beispiel-Item
Anschluss	Furcht vor Zurückweisung	Wenn sich mein Gegenüber abweisend verhält, dann nehme ich an, dass es an mir liegt.
	Hoffnung auf Anschluss	Es gelingt mir gut, mit neuen Mitarbeitenden rasch ins Gespräch zu kommen.
Leistung	Furcht vor Misserfolg	Vor Prüfungen in Weiterbildungen habe ich Angst zu versagen.
	Hoffnung auf Erfolg	Ich mag es, bei der Arbeit meine Leistungsgrenzen auszutesten.
Macht	Furcht vor Kontrollverlust	Viel Verantwortung macht mir Angst.
	Hoffnung auf Kontrolle	Dank meinem Einsatz kamen bei der Arbeit schon manche Dinge zum Laufen.
Neugier	Furcht vor Neuem	Besser Altbekanntes als unbekanntes Neues.
	Hoffnung auf Anregung	Ich mag es, bei der Arbeit Neues zu wagen, mit dem Risiko, auch einmal zu scheitern.

1.4

Material

Der 4M wurde nur als Online-Version umgesetzt. Testanmeldung, Durchführung und Auswertung werden auf www.laufbahndiagnostik.ch vorgenommen. Das Testmanual ist dort als Download verfügbar.

1.5

Anwendungen

1.5.1

Durchführung und Auswertung

Durchführung

Instruktion und Durchführung sind kostenlos, vollständig webbasiert und beanspruchen inkl. Registrierung 15 - 20 Minuten.

Auswertung

Die Auswertung erfolgt vollständig webbasiert. Auf dem PDF-Download wird das Ergebnisprofil in Rohwerten dargestellt und es werden die acht Skalen erläutert. Das Ergebnisprofil wird der Beratungsperson als PDF zugestellt oder von der Probandin bzw. vom Probanden ausgedruckt.

1.5.2

Interpretation

Die Interpretation erfolgt anhand des Rohwertprofils. Die Dimensionen sind im Manual anschaulich erläutert und es werden exemplarisch zwei Einzelfallanalysen dargestellt.

1.6

Gütekriterien, Literatur

1.6.1

Von den Autoren geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität:

Die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität können bei diesem Onlinetest als gegeben betrachtet werden. Um eine gute Interpretationsobjektivität zu unterstützen wurden zwei Fallbeispiele erstellt, ausserdem sind Normen verfügbar.

Reliabilität:

Die Reliabilitäten der Skalen bewegen sich zwischen $\alpha = .77$ und $\alpha = .89$ ($N = 794$).

Validität:

Eine Prüfung der Skalen hinsichtlich Gruppenunterschieden in den Merkmalen Geschlecht ($n = 794$), Alter ($n = 792$) und beruflicher Position ($n = 654$) ergab folgende Befunde: Die Männer zeigten bei der Hoffnungskomponente der Motive Leistung und Macht einen signifikant höheren Mittelwert als die Frauen, während die Frauen demgegenüber bei den Furchtkomponenten dieser Motive einen signifikant höhere Mittelwerte aufwiesen. Hinsichtlich Anschluss- und Neugiermotiv konnten keine Geschlechtsunterschiede nachgewiesen werden. Angaben zu Effektgrößen sind nicht vorhanden. Das Alter (Durchschnittsalter = 38 Jahre, Spannweite von 18 - 69 Jahre) hatte keinen bedeutenden Einfluss auf die Ausprägungen der Skalen ($-.21 < r < .18$), was dahingehend interpretiert werden kann, dass die gemessenen Motive Traits darstellen. Zwischen den beruflichen Positionen (Sachbearbeiter/in, Fachspezialist/in, untere Führungsstufe, mittlere Führungsstufe, obere Führungsstufe) konnten in jeder Skala systematisch auftretende, signifikante Unterschiede nachgewiesen werden: Höhere Positionen waren geselliger, leistungsmotivierter, erhofften sich mehr Kontrolle und waren neugieriger. Die Ausprägungen entlang einer steigenden beruflichen Position nahmen bei den Hoffnungskomponenten durchgängig linear zu, während sich bei den Furchtkomponenten von den niedrigeren zu den höheren Positionen durchgängig eine lineare Abnahme zeigte.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

Im Ergebnisprofil werden die Rohwerte dargestellt. Für eine Umwandlung in ein normiertes Profil muss auf die entsprechende Tabelle im Manual zurückgegriffen werden, um den Staninewert aus dem Rohwert abzulesen und auf dem Profilblatt als Zahl (1 - 9) neben der Skala zu notieren. Es sind Normen für die Gesamtstichprobe sowie für fünf berufliche Positionen (Sachbearbeiter/in, Fachspezialist/in, untere Führungsstufe, mittlere Führungsstufe und obere Führungsstufe) verfügbar.

1.7 Literaturhinweise

Rheinberg, F. (2008). *Motivation* (4. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
Schmalt H.-D. & Langens Th.-A. (Hrsg.) (2009). *Motivation*. Stuttgart: Kohlhammer.
Vollmeyer, R. & Brunstein, J.C. (Hrsg.) (2005). *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer.

2.1 **Anwendungsqualitäten**

Mit dem 4M kann man sich anhand von vier grundlegenden Handlungsfeldern bzw. Motivbereichen in kurzer Zeit ein Bild der motivationalen Lage einer Klientin/eines Klienten machen. Durch die Verfügbarkeit motivationaler Kontrahenten ist es möglich, Zusatzinformationen gegenüber differenzierteren Persönlichkeitsinventaren zu gewinnen, indem als unproblematisch eingeschätzte Persönlichkeitseigenschaften mit dem 4M allenfalls als in Wirklichkeit konfliktbehaftet und ambivalent entdeckt und thematisiert werden können. Sehr schnell bewegt man sich dann im Bereich von Potentialabklärungen, Stärken- und Schwächenanalysen, innerhalb von entwicklungspsychologischen Aspekten oder innerhalb von Fragestellungen zu Prognosen hinsichtlich der Verhaltensstabilität einer Klientin/eines Klienten in definierten Situationen. Eine weitere Anwendungsqualität besteht darin, bei diagnostischer Uneindeutigkeit anderer Instrumente bzw. anderer psychologischer Konstrukte (Stichwort: wenig differenzierte Profile) eine Möglichkeit für deutlichere Ergebnisse zur Verfügung zu haben.

2.2 **Kritik / Grenzen**

Wie weiter oben beschrieben kommen die Stärken des 4M insbesondere in Kombination mit Persönlichkeitsinventaren oder vice versa zum Tragen. Etwas umständlich für die Interpretation ist, dass man die Normwerte im Manual nachschlagen und manuell auf das Ergebnisprofil übertragen muss. Geliefert werden lediglich die Rohwerte der Skalen. Neben den bereits im Manual berichteten Befunden zur Konstruktvalidität des 4M wären Ergebnisse zur konvergenten und diskriminanten Validität interessant.

2.3 **Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung**

Beim 4M handelt es sich nicht um ein Verfahren, welches als Routineverfahren betrachtet werden muss. Er vermag aber bei Unsicherheiten hinsichtlich der motivationalen Stärke und auch Stabilität ausgewählter Persönlichkeits- und Verhaltensaspekte Zusatzinformationen für die diagnostische Urteilsbildung zu liefern. Durch die Verfügbarkeit der Online-Testdurchführung ist dies mit einem relativ geringen Zusatzaufwand für die Beratungsperson verbunden.

2.4 **Anmerkungen**

Der Test ist online verfügbar unter www.laufbahndiagnostik.ch

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.