

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

Verfahren

Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven (IEA)

Kanning, U.P. (2016). Göttingen: Hogrefe.

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Das IEA erfasst berufsbezogene Arbeitsmotive. Es geht um die Leitfrage, was jemand mit seiner beruflichen Tätigkeit erreichen möchte. Im Gegensatz zu Persönlichkeitstests wird nicht nach typischem Verhalten gefragt, sondern nach Wünschen. In Kombination mit dem IEA-A (Arbeitsplatzanalyse) kann zudem eine Passung der persönlichen Arbeitsmotive mit dem aktuellen Arbeitsplatz erfasst werden. Dieses Instrument wird in der Personalauswahl, Personalentwicklung, Führung, Forschung und dem Personalmarketing eingesetzt. Weiter kann es in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bei Neuorientierungen, Unzufriedenheit in der aktuellen Tätigkeit, beim Einstieg ins Berufsleben und bei Sinnfragen Einsatz finden.

1.2 Zielgruppe

Das Instrument richtet sich an Personen ab 16 Jahren.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das IEA ist eine Weiterentwicklung des IMA (Inventar zur Messung von Arbeitsmotiven). Der Itemkatalog des IMAs wurde aufgrund von Motivkatalogen aus der Forschung und Praxis und nicht basierend auf einem empirisch fundierten Modell entwickelt. Im Manual werden die verschiedenen Begriffe und Theorien von Motivation ausführlich beschrieben. Zunächst werden die theoretischen Modelle in zwei Kategorien eingeteilt: Inhalts- und Prozesstheorien (Kanning, 2012). Bei den Inhaltstheorien wird besonders jene von Abraham Maslow (1954) hervorgehoben, in welcher nicht von Motiven sondern von Bedürfnissen die Rede ist, welche einer Hierarchie folgen (Pyramide). Bei den Prozesstheorien wird die VIE-Theorie von Vroom (1964) genauer umschrieben. Diese beschreibt den Weg, der zu motiviertem Handeln führt und welche Bedingungen dafür gegeben sein müssen. Motive sind zentrale Grundlage für motiviertes Verhalten. Bei Arbeitsmotiven bestehen verschiedene Taxonomien, welche von 3 bis 21 Motiven ausgehen. Beim IEA geht es um eine Synthese dieser Modelle (z.B. «Inventar sozialer Kompetenzen» von Kanning, 2009).

Beim IEA handelt es sich um einen Selbstbeurteilungsfragebogen mit 97 Items, die anhand einer fünfstufigen Skala (0= für mich unwichtig bis 4= für mich extrem wichtig) eingeschätzt werden. Die Items sind in 16 Primärskalen und 4 Sekundärskalen unterteilt. Eine Kurzfassung erfasst nur die 4 Sekundärskalen (IEA-K).

Die Sekundärskalen wurden faktorenanalytisch überprüft. Die Primärskalen hingegen basieren rein auf Plausibilitätsüberlegungen und werden faktoranalytisch nicht gestützt.

Skalenbeschreibung:

Individualität	Karriere	Soziales	Privatleben
Selbstbezug	Materielles	Prosozialität	Sicherheit
Autonomie	Macht	Anschluss	Work-Life-Balance
Entwicklung	Ansehen	Aktivität	
Abwechslung	Leistung		
Selbstwert	Komfort		
Führung			

1.4

Material

Das Verfahren besteht aus drei Fragebogen: IEA, IEA-K (Kurzversion mit 32 Items) und IEA-A. Im Manual finden sich die Item- und Skalenwerte des IEA und IEA-K. Ferner gibt es Profilbögen für die papiergestützte Handauswertung. Diese dienen der Ermittlung der Rohwerte. Mit den ebenso enthaltenen Profilbögen, können die normierten Werte eingetragen werden. Weiter können mit den vorhandenen Berechnungsbögen Durchschnittswerte pro Skala über mehrere Arbeitsplatzexperten/-innen für jede Primär- und Sekundärskala (IEA-A) bestimmt werden.

1.5

Anwendungen

1.5.1

Durchführung und Auswertung

Durchführung

Sowohl das IEA als auch das IEA-K können einzeln oder in einer Gruppentestung durchgeführt werden. Auf eine mündliche Instruktion kann aufgrund der leicht verständlichen schriftlichen Instruktion verzichtet werden. Die Durchführung der Standardversion dauert ca. 15 Minuten.

Auswertung

Zunächst wird mit dem Auswertungsbogen für jede Skala eine Punktwertsumme ermittelt. Anhand der Punktwertsumme lässt sich der Normwert für jede Skala ablesen. Zur Auswertung der Sekundärmotive wird auf die Punktwertsummen der Primärmotive zurückgegriffen. Zuletzt kann mit dem Profilbogen eine graphische Darstellung der Befunde erstellt werden. Hierfür benötigt man die Standardwerte der Primär- und Sekundärmotive und es werden weiter die Prozentrangwerte und Stanine-Werte eingetragen.

1.5.2

Interpretation

Die Interpretation erfolgt anhand der normierten Werte der Testpersonen sowie des Vergleichs zwischen den Ergebnissen einer Testperson und je nach Bedarf mit den Befunden der Arbeitsplatzanalyse. Zu den einzelnen Primärmotiven liegen Beschreibungen zu niedrigen und hohen Skalenwerten vor, welche bei Testbesprechungen hinzugezogen werden können. Im Manual finden sich Interpretationshinweise, ein Fallbeispiel und Kurzbeschreibungen zu den einzelnen Skalen.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität:

Die Objektivität ist durch eine standardisierte Durchführung, Auswertung und Interpretation gegeben. Die Auswertung von Hand ist fehleranfällig.

Reliabilität:

Die Reliabilität von Cronbachs Alpha liegt für die Primärfaktoren zwischen .69 und .91, für die Sekundärfaktoren zwischen .87 und .94.

Validität:

Die Konstruktvalidität zeigt Zusammenhänge mit dem NEO-FFI, BIP, FÜMO und AIST-R. Eine kriterienbezogene Validität findet sich beim Vergleich von Studierenden sozialer Berufe/Psychologie vs. Studierende der Wirtschaftswissenschaften und im Vergleich von Berufstätigen mit vs. ohne Führungsverantwortung.

Fazit: Sowohl die Zuverlässigkeit als auch die Validität des Verfahrens konnten mit mehreren Studien belegt werden.

1.6.2 Normen

Die Gesamtstichprobe umfasst N=4662 Personen im Alter von 16-68J. (64.6% Frauenanteil). Darunter sind verschiedene Normen vorhanden. Eine für Nicht-Berufstätige (n= 2832), Berufstätige ohne Führungsverantwortung (n= 1223) und Berufstätige mit Führungsverantwortung (n= 607). Alle Normen liegen auch getrennt für Frauen und Männer vor. Es existieren keine altersspezifischen Normen.

Das IEA-A umfasst keine Normierungsstichprobe.

1.6.3 Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

-

1.7 Literaturhinweise

Kanning, U.P. (2009). *Inventar sozialer Kompetenzen (ISK)*. Göttingen: Hogrefe.

Kanning, U.P. (2012). Motivation. In U.P. Kanning & T. Staufienbiel (Hrsg.).

Organisationspsychologie (Bachelorstudium Psychologie, Bd. 11, S. 157-179). Göttingen: Hogrefe.

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

Nerdinger, F. (2014). Motivierung. In H.Schuler & U.P. Kanning (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. überarbeitete und erweiterte Aufl., S. 725- 764). Göttingen: Hogrefe.

Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. (3. Überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe

Schuler, H. & Moser, K. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (vollständig überarbeitete Aufl.). Bern: Huber.

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

2

Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1

Anwendungsqualitäten

Die solide und anschauliche Beschreibung des theoretischen Hintergrunds, die detaillierte Beschreibung zur Durchführung, Auswertung und Interpretation des IEA gehören zu den Anwendungsqualitäten des IEA. Die Normierung ermöglicht einen interindividuellen Vergleich. Wird die Struktur der Primärfaktoren als gegeben betrachtet, lassen sich wie Untersuchungen zeigen umfangreiche Belege für die Reliabilität und Validität des IEA finden. Die Gütekriterien sind erfüllt. Zur Arbeitsplatzanalyse liegen bisher keine Untersuchungen vor und wären daher interessant. In Zusammenspiel mit dem IEA-A ist eine Analyse der Passung der Arbeitsmotive mit dem individuellen Arbeitsplatz möglich. Weiter findet das IEA in der beraterischen Praxis bei erwachsenen Personen mit Berufserfahrung und Neuorientierungen seinen Einsatz.

2.2

Kritik / Grenzen

Die Auswahl der sechzehn Primärfaktoren erfolgte lediglich basierend auf Plausibilitätsüberlegungen und wurde faktorenanalytisch nicht überprüft. Die Auswertung benötigt viel Zeit, wenn sie von Hand durchgeführt wird und ist fehleranfällig. Im Kanton ZH existiert zur Unterstützung eine Excelauswertung.

2.3.

Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Beim IEA handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Testverfahren zur Erfassung berufsrelevanter Arbeitsmotive. Die Gütekriterien sind erfüllt. Es fragt direkt nach Wünschen der Personen, was einen Einsatz bei Berufseinsteigenden begünstigt. Die Anwendung in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist sowohl im Gruppen-, als auch Einzelsetting möglich. Jedoch ist er durch die Auswertung von Hand sehr aufwändig und es werden fundierte Theoriekenntnisse (siehe Theorien zu «Motiven» unter Kapitel 1.3) vorausgesetzt.

2.4

Anmerkungen

-

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.