



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

Verfahren

Leistungsmotivationsinventar LMI

Schuler, H. & Prochaska, M. (2000)

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Mit dem LMI soll ein breites Spektrum von Persönlichkeitsmerkmalen erfasst werden, die entweder selbst als Komponenten der Leistungsmotivation zu verstehen sind oder mit dem Konstrukt in enger Beziehung stehen.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das LMI wurde primär für den beruflichen Bereich (Personenauswahl und -entwicklung, Berufsberatung) entwickelt. Als Voraussetzung für eine Anwendung gelten neben ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen ein Mindestalter von 16 Jahren und wenigstens ein mittlerer Bildungsabschluss (Deutschland: Mittlere Reife).

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Um die relevanten Dimensionen berufsbezogener Leistungsmotivation zu finden, haben die Autoren bereits vorliegende Verfahren zur Erfassung von Leistungsmotivation inspiziert, sowie die einschlägige Literatur ausgewertet. Die vermutete Struktur der relevanten Persönlichkeitsdimensionen wird durch ein Zwiebel-Modell veranschaulicht. Von einem Kernbereich mit Eigenschaften wie Beharrlichkeit ausgehend folgen Eigenschaften mit einem Bezug zu Leistungsmotivation (z.B. Selbständigkeit) und schliesslich Hintergrundmerkmale wie Neurotizismus.

16 Skalen wurden durch eine Varimaxrotation folgenden Faktoren zugeordnet:

Ehrgeiz
Unabhängigkeit
Aufgabenbezogene Motivation
Leistungsstolz
Statusorientierung
Wettbewerbsorientierung
Kompensatorische Anstrengung
Zielsetzung
Engagement
Flow
Selbständigkeit

Flexibilität
Furchtlosigkeit
Dominanz
Erfolgszuversicht
Schwierigkeitspräferenz
Selbstkontrolle
Beharrlichkeit
Internalität

Lediglich die Skala Lernbereitschaft lässt sich faktorenanalytisch nicht klar zuordnen.
Für eine Kurzversion wurden 30 Items ausgewählt, die sich durch hohe Korrelationen zum Gesamtwert auszeichnen.

1.4 **Material**

Handbuch, Fragebogen, Auswertungsschablonen, Auswertungsbogen und Profilblatt.
EDV-Version: Das Verfahren ist zudem im Hogrefe Testsystem integriert.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Das LMI kann in Einzel- oder Gruppensitzungen durchgeführt werden. Aufgabe der Testperson ist es, für jede der 170 Feststellungen anzukreuzen, wie gut sie auf sie selbst zutrifft. Die Durchführung erfolgt ohne Zeitbegrenzung und nimmt 30 bis 40 Minuten in Anspruch. Die Auswertung geschieht mittels Schablonen. Die numerischen Item-Antworten werden unter Berücksichtigung von Iteminvertierungen, die auf den Schablonen vermerkt sind, zunächst auf dem Auswertungsbogen eingetragen und dort skalenweise addiert. Der Gesamtrawwert ergibt sich durch die Addition der 17 Skalenrohwerte. Die Rohwerte werden mit Hilfe von zwei Normtabellen in Standardwerte und Prozentränge transformiert. Für die Profildarstellung können die Standardwerte anhand von zwei weiteren Tabellen in Stanine-Werte umgerechnet und auf einem separaten Profilblatt angekreuzt und miteinander verbunden werden. Der Zeitaufwand für die Auswertung beträgt ca. 10 Minuten, allerdings ohne das Eintragen der 170 Einzelwerte in den Auswertungsbogen (bis zu 30 Minuten zusätzlich). Für die Kurzform ist die Auswertungszeitangabe von etwa drei Minuten angemessen.

1.5.2 *Interpretation*

Für die Interpretation sind die Skalenbeschreibungen sowie die Normtabellen hilfreich. Ergänzend können auch die im Handbuch berichteten psychometrischen Qualitätskennzahlen zu Rate gezogen werden, z.B. die wichtigsten Korrelationswerte der Einzelskalen des LMI mit andern Persönlichkeitsvariablen. Auch wenn die Einzelskalen zum Teil beträchtlich miteinander korrelieren, empfiehlt sich die Profilinterpretation der Testergebnisse. Sie erlaubt die differenzierte Beschreibung der intraindividuellen Ausprägungen von Teilaspekten berufsbezogener Leistungsmotivation und ermöglicht es am ehesten, persönlichen Eigenheiten gerecht zu werden. Der LMI-Gesamtwert kann als Globalmass berufsbezogener Leistungsmotivation interpretiert werden.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität:

Die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität wird durch die klaren Handanweisungen im Handbuch und die schriftlich Instruktion gewährleistet. Der Interpretationsobjektivität kommt zugute, dass für jede Dimension ausführliche verbale Beschreibungen geliefert werden.

Konsistenzanalyse:

Die internen Konsistenzen (Cronbachs Alpha) liegen für den Gesamtwert bei .89 und die Einzeldimensionen zwischen .68 und .86.

Interkorrelationen:

Der durchschnittliche Korrelationswert beträgt $r = .34$. Die höchste Korrelation besteht mit einem Wert von $r = .63$ zwischen Erfolgszuversicht und Flexibilität sowie zwischen Statusorientierung und Wettbewerbsorientierung. Unkorreliert zeigen sich nur wenige Facetten. Dies weist auf Grundkomponenten hin, die den Dimensionen gemeinsam sind.

Faktoranalyse:

Eine Hauptkomponentenanalyse der Skalenwerte führte zu drei Dimensionen, die 63 Prozent der Varianz aufklären und als Ehrgeiz, Unabhängigkeit und aufgabenbezogene Motivation interpretiert wurden.

Validität:

Eine der Stichproben bearbeitete zusätzlich das NEO-FFI, das der Erfassung der grossen fünf Persönlichkeitsvariablen dient. Deutliche Zusammenhänge fanden sich zwischen dem Gesamtwert und Gewissenhaftigkeit. Auf der Ebene der Einzelskalen sind relativ hohe negative Korrelationen zwischen Neurotizismus und Erfolgszuversicht und Furchtlosigkeit sowie zwischen Gewissenhaftigkeit und den Skalen Beharrlichkeit und Selbstkontrolle. Damit wird eine starke Einbindung in ein allgemeines Persönlichkeitsmodell demonstriert. Die Korrelationen mit objektiven Leistungskriterien fallen überwiegend niedrig aus.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

–

1.6.3 *Normen*

Die Eichstichprobe setzt sich aus fünf Teilgruppen zusammen, für die auch separate Normen erstellt wurden: 259 Wirtschaftsstudenten, 1008 Berufsschüler in kaufmännischer Ausbildungsberufen, 160 Schüler eines Wirtschaftsgymnasiums, 166 Berufstätige in Finanzdienstleistungsunternehmen und 78 Spitzensportler. Teilweise wurden auch separate Normen für männliche und weibliche Personen berechnet.

1.7 **Literaturhinweise**

Schuler, H., & Prochaska, M. (2000). Entwicklung und Konstruktvalidierung eines berufsbezogenen Leistungsmotivationstests. *Diagnostica*, 46, 2, 61-72.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Die Durchführung des LMI erfordert 30 bis 40 Minuten Zeit. Das Verfahren ist in Einzel- und Gruppendurchführungen anwendbar, der Materialaufwand gering. Die Handhabbarkeit ist gut, da Durchführung und Auswertung mit Testheften und Schablonen erfolgt. Der Auswertungsaufwand hält sich in Grenzen. Entschliesst sich der Anwender für die EDV-Unterstützung, erlaubt dies eine noch deutlich ökonomischere Anwendung. Das Verfahren ist im Hogrefe Testsystem integriert.

2.2 Kritik / Grenzen

Die starke Differenzierung in 17 Dimensionen erweist sich zugleich als Chance und Problem. Ein Problem ergibt sich, wenn man den Empfehlungen der Autoren folgt und eine Profilauswertung vornimmt. Ist man grundsätzlich bereit, jede Dimension mit jeder anderen zu vergleichen, sind 136 Einzelvergleiche möglich. Damit schnell das Risiko, Zufallsbefunde zu erhalten, enorm in die Höhe. Daher kann den Anwendern nur empfohlen werden, sich auf gezielte, vorher festgelegte Vergleiche zwischen einzelnen Profilmomenten zu beschränken.

Momentan stehen 17 Einzeldimensionen gleichberechtigt nebeneinander und werden sprunghaft auf einen Gesamtwert reduziert. Es sollte ein theoretisch und empirisch besser fundiertes Modell nachgeliefert werden, das mehr über die Beziehungen der Einzeldimensionen untereinander aussagt.

Die Normierung an Gruppen aus dem überwiegend kaufmännischen und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich schränkt den Einsatzbereich des Verfahrens in der Praxis ein.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

In der Berufsberatung finden sich insbesondere Personen ein, die ihre persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Motive nicht genau kennen. Mit dem LMI kann bei Ratsuchenden die berufsbezogene Leistungsmotivation in ihrer personenspezifischen Ausgestaltung erhoben werden. Es gibt Auskunft über Stärken und relative Defizite in Bezug auf motivrelevante Fragen. Anforderungsprofile (nicht vorhanden) können dem Motivationsprofil gegenübergestellt werden, und es kann die Passung unter motivationspsychologischen Gesichtspunkten geprüft werden.

Das LMI ergänzt andere, speziell fähigkeitsorientierte Verfahren der Berufsberatung und trägt dazu bei, die Gesamtperspektive zu erweitern.

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 dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 19. September 2001 (Aktualisierung)

Dieses Label wurde von der Diagnostik-Kommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) am 1.1.04 veröffentlicht und im Herbst 2009 dem Erscheinungsbild des SDBB angepasst.

Label für Tests und Arbeitsmittel für den
Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und
Laufbahnberatung in der Schweiz
www.diagnostik.sdbb.ch