

TBS-TK
Rezension

Objektiver Leistungsmotivations-Test (OLMT)

T. M. ORTNER, Fachbereich Erziehungswissenschaften
und Psychologie der Freien Universität Berlin

K. SOKOLOWSKI, Psychologisches Institut der Universität Siegen

Allgemeine Informationen über den Test, Beschreibung des Tests und seiner diagnostischen Zielsetzung

Ziel des OLMT ist die – sowohl hinsichtlich Testdurchführung und -auswertung als auch hinsichtlich der Datenbasis – objektive Erfassung der Leistungsmotivation. Dieses Ziel wird umgesetzt in einer computergestützten Testdurchführung und -auswertung, deren Ergebnisse im Sinne Objektiver Persönlichkeitstests in einer kognitiv wenig anspruchsvollen Aufgabe gewonnen werden. Die Aufgabe besteht darin, durch Drücken zweier Tasten (für »rechts« und »links«) auf dem Monitor einen Weg zurückzulegen. Anhand dreier Untertests sollen motivationsabhängige Leistungen, die durch Anstrengung und Ausdauer beeinflusst werden, erklärt oder vorhergesagt werden. Die Untertests sind durch drei Durchführungsbedingungen definiert: 1. ohne zusätzliche Anreize («intrinsische Motivation»), 2. unter Feedback mit Zielsetzung, 3. unter Konkurrenzdruck. Die Hauptkennwerte werden über die Leistung (Anzahl zurückgelegter Felder; Untertest 1), über die Leistungsveränderung durch Zielsetzung und die relative Höhe der Ziele (Untertest 2) sowie über die Leistungsveränderung unter Konkurrenz (Untertest 3) gebildet. Darüber hinaus werden je Untertest Nebenkennwerte («Hilfskennwerte») über Fehlerquoten in den Durchgängen sowie die Variation der Leistungen ermittelt. Die für objektive Testkonzepte postulierte Unverfälschbarkeit lässt besondere Möglichkeiten für die beschriebenen Einsatzbereiche erwarten: Ausbildungs- und Berufsberatung sowie arbeits-, organisations- und sportpsychologische Untersuchungen bei Jugendlichen ab 15 Jahren und Erwachsenen.

Theoretische Grundlagen als Ausgangspunkt der Testkonstruktion

Der Konstruktion des Verfahrens liegen ausgewählte und aktuelle Aspekte der Leistungsmotivationstheorie zugrunde: die Unterscheidung von aufgabenbezogener sowie ergebnis- und folgenbezogener Motivation («intrinsische» vs. »extrinsische« Motivation), Motivation durch Anreize und Ziele, Theorie der Schwierigkeitswahl. Leistungsmotivation ist das Bestreben, die eigene Tüchtigkeit in all jenen Tätigkeiten zu steigern oder möglichst hoch zu halten, in denen man einen Gütemaßstab für verbindlich hält und deren Ausführung deshalb gelingen oder misslingen kann. Vor die Wahl gestellt, wählen Personen mit einem hohen Leistungsmotiv eher Aufgaben, die leicht über den bisherigen Leistungen liegen. Unter Konkurrenz erhöht sich meistens die Gesamtmotivation. Auf nachvollziehbare Weise erfolgt die Umset-

zung der theoretischen Erkenntnisse in entsprechende standardisierte computerisierte Miniaturesituationen (Subtests).

Objektivität

Die Vorgabeobjektivität ist aufgrund der für alle Personen gleichen computergestützten Instruktion und Testpräsentation gegeben. Die Auswertung übernimmt vollständig der Computer, die Auswertungsobjektivität ist somit ebenfalls in optimaler Weise gegeben. Die Berechnung der Kennwerte ist allgemein nachvollziehbar dargestellt. Die Interpretationsobjektivität ist erfüllt, indem die Interpretation der Testwerte auf Basis von Normwerten erfolgt. Darüber hinaus werden in den Verfahrenshinweisen die Interpretationsregeln ausführlich dargestellt und erläutert. Es liegen überdies Empfehlungen für das Vorgehen bei Überschreiten von definierten Grenzwerten vor.

Normierung (Eichung)

Die Normierungsstichprobe ist aktuell (erhoben zwischen 2004 und 2007) und wurde auf Grundlage eines Quotenplans, der sich in Bezug auf das Alter an der österreichischen Bevölkerung orientiert, an einer Stichprobe von 630 erwachsenen Personen von 15 bis 86 Jahren (etwa gleich viele Frauen und Männer) erhoben. Für manche Bevölkerungsgruppen ist die Normierungsstichprobe klein, z.B. besteht für die Seniorenstichprobe keine Repräsentativität. Die Daten stammen ausschließlich aus einem Forschungslabor. Da der Anwendungsbereich des Verfahrens auch in der Personalauswahl liegt, sind entweder Hinweise auf die Übertragbarkeit der bestehenden Normen auf »Echtsituationen« bzw. Normdaten aus Auswahlverfahren wünschenswert. Ähnliches gilt für den Bereich sportpsychologischer Anwendungen. Wünschenswert ist die Darstellung der Testrohwertverteilungen mit T-Werten und Prozentwerten in den Verfahrenshinweisen.

Zuverlässigkeit (Reliabilität, Messgenauigkeit)

Analysen der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha) der Gesamtleistungen in den Durchgängen je Subtest wurden unter Einbezug sechs verschiedener Teilstichproben (N = 72 bis N = 170) berechnet und liegen mehrheitlich im guten bis sehr guten Bereich (für die Hauptkennwerte zwischen 0,81 und 0,97, für die Nebenkennwerte zwischen 0,59 und 0,94). Die Zuverlässigkeit im Sinne der internen Konsistenz ist also zumindest für die Hauptkennwerte gegeben. Zur Retestreliabilität liegen zu den Hauptkennwerten Daten von Studierenden (N = 74) vor, die den Test nach 29 Tagen ein zweites Mal bearbeiteten. Der Testkennwert aus Untertest 1 erwies sich als deutlich stabiler

Objektiver Leistungsmotivations-Test	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weitgehend	teilweise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	●			
Objektivität	●			
Zuverlässigkeit		●		
Validität		●		

($r = 0,85$) als die Testkennwerte aus den anderen Untertests (zwischen $r = 0,20$ und $r = 0,52$). Für prognostische Zwecke ist daher Untertest 1 am besten geeignet.

Gültigkeit (Validität)

Die große Anzahl von Studien zur Validität schließen unter anderem psychophysiologische Daten, Daten aus Leistungstests und Fragebogen, allgemeine Computerefahrung, die Erfahrung mit Computerspielen und verschiedene Leistungskriterien ein. Neben gegebener Augenschein- und Inhaltsvalidität ergeben sich Zusammenhänge in angenommener Richtung, auch wenn diese durchweg niedrig ausfallen (in der Regel $r \leq 0,30$) und meistens Untertest 1 betreffen. Von Interesse wäre die Untersuchung des Zusammenhangs zu Untertest 3 der AHA (Kubinger & Ebenhöf, 1996 (Kubinger, K. D. & Ebenhöf, J. (1996). Arbeitshaltungen – kurze Testbatterie: Anspruchsniveau, Frustrationstoleranz, Leistungsmotivation, Impulsivität/Reflexivität. Test: Software und Manual. Frankfurt: Swets). Ebenfalls untersuchenswert scheint der Einfluss weiterer Motive, die bei der Bearbeitung des OLMT angeregt werden können. Dies ist zum einen die Furcht vor Misserfolg generell und zum anderen das Machtmotiv in der Konkurrenzbedingung. Noch nicht vollständig geklärt ist der von Brandstätter (Brandstätter, V. (2005). Der objektive Leistungsmotivations-Test (OLMT) von L. Schmidt-Atzert (Tests und Tools). Zeitschrift für Personalpsychologie, 4, 132-137) angemerkte Einfluss sensu-motorischer Fertigkeiten (es fehlt die Erhebung einer Baseline). Es scheinen keine Studien aus echten Auswahl- oder Beratungssituationen vorzuliegen.

Weitere Gütekriterien (Störanfälligkeit, Unverfälschbarkeit und Skalierung)

Der OLMT ist aufgrund seiner Konzeption als verhaltensbasierter Persönlichkeitstest von Testpersonen willentlich nicht in Richtung hoher Leistungsmotivation verfälschbar; dies wird von den Autoren auch empirisch demonstriert. In den Verfahrenshinweisen finden sich detaillierte Anleitungen zur Identifizierung und Vermeidung personenbedingter sowie technischer Störungen sowie Empfehlungen für Maßnahmen bei Überschreiten von definierten Grenzwerten. Die Berechnung der Kennwerte und der Gütekriterien erfolgt auf Basis der klassischen Testtheorie. Das Gütekriterium der Skalierung ist daher im engeren Sinne nicht erfüllt. Es mag allerdings schwierig sein, für die Testwerte ein adäqua-

tes probabilistisches Modell zu finden. Zur Testfairness (z. B. zu Geschlechtsunterschieden) werden keine Daten präsentiert.

Abschlussbewertung/Empfehlung

Der OLMT ist ein gutes Beispiel dafür, wie aktuelle theoretische Erkenntnisse unter Nutzung der Möglichkeiten des Computers optimal in ein innovatives Verfahren umgesetzt werden können: Leistungsorientiert und auf Grundlage von bestehenden theoretischen Erkenntnissen werden die Testwerte in computerisierter Simulation unter verschiedenen Motivationsbedingungen für leistungsmotiviertes Verhalten ermittelt. Grundlage für die Erfassung bildet die (objektive) Beobachtung von Schnelligkeit und Genauigkeit einer Person bei der Bearbeitung einer einfachen Diskriminations-Reaktionsaufgabe. Das Verfahren zeichnet sich durch besonders sorgfältige Konstruktion und umfangreiche Evaluationsstudien aus: Die interne Konsistenz entspricht weitgehend jener bei Leistungstests. Umfangreiche Untersuchungen zur Validität schließen verschiedenste Ansätze und Indikatoren ein und zeigen u.a. erwartungskonforme (geringe) Zusammenhänge mit Indikatoren aus dem Leistungsbereich. Der Kennwert »Aufgabenbezogene Anstrengung« zeigt dabei im Vergleich zu den anderen die beste Validität. Das Verfahren erfüllt durch seine computerisierte Vorgabe und Auswertung und die Interpretationsvorschriften alle Anforderungen an die Objektivität. Es ist zeitökonomisch in der Vorgabe und ist auch bei Testpersonen gut akzeptiert. Ergebnisse im OLMT sind nicht willentlich verfälschbar, die Anwendung verspricht daher insbesondere für den Einsatz in den Bereichen Eignungsbeurteilung, Personalauswahl und Berufsberatung interessante Informationen. Es ist den Verfahrenshinweisen leider nicht zu entnehmen, ob die verfügbaren Normwerte auch in diesen Bereichen Gültigkeit haben. Auch stehen verschiedene Validierungsstudien aus, z. B. Daten aus Echtsituationen in den intendierten Anwendungsbereichen. Insgesamt ist der Verfahrensansatz vielversprechend und bietet einen gelungenen Einstieg in die objektive Motivationsdiagnostik.

Diese Testrezension wurde im Auftrag des Testkuratoriums der Föderation deutscher Psychologinnenvereinigungen (DGPs und BDP) gemäß den TBS-TK-Richtlinien (Testkuratorium, 2006, 2007) erstellt.

Testkuratorium (2006). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. Report Psychologie, 31, 492-499.

Testkuratorium (2007). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. Psychologische Rundschau, 58, 25-30.

TESTINFORMATIONEN

Schmidt-Atzert, L. (2005). Objektiver Leistungsmotivations-Test. Wien: Schuhfried.

Bezugsquelle: Schuhfried GmbH, Hyrtlstraße 45, 2340 Mödling, Österreich.

Testen nach Bedarf: 150 Euro (Verfügbarkeit alternativer Preismodelle), 3,32 Euro pro Vorgabe.