

DIAMO (Diagnostikinstrument für Arbeitsmotivation)

Auswertungs- und Interpretationshinweise zu den einzelnen Skalen

Das DIAMO dient der multidimensionalen Erfassung berufsbezogener Motivationsstrukturen. Es handelt sich um ein Selbstbeurteilungsverfahren, das arbeitsbezogene Motive, Einstellungen und trait-gebundene Verhaltensmuster misst. Das Instrument gibt einen differenzierten Einblick in die berufliche Motivationsstruktur von Rehabilitanden, so dass Stärken und Schwächen identifiziert werden können. Dies verschafft diagnostische Ansatzpunkte für ggf. notwendige motivationale Interventionen oder Beratungen zur Motivationsförderung.

Das DIAMO beinhaltet drei zentrale Konzepte: Motivationale Selbstbild (MS), Motivationale Handlungsentwürfe (MH) und Motivationale Passung (MP) denen insgesamt 10 Skalen (57 Items) zugeordnet sind. Die Konzepte und Skalen werden im Folgenden inhaltlich beschrieben zur Unterstützung der DIAMO-Auswertung und zur besseren Interpretation der DIAMO-Ergebnisse.

Für die Gesamtauswertung des DIAMO empfiehlt sich eine augenscheinliche Betrachtung des Skalenprofils (über die Skalen von MS & MH) und parallel dazu ein Profilvergleich mit zwei Clusterprofilen. Hierfür liegen Normprofile sowohl grafisch als auch tabellarisch vor. Bei den beiden clusteranalytisch gewonnenen Profilen kann eins als motivationsförderlich und eins als motivationshemmend (Risikoprofil) bezeichnet werden. Bei der Interpretation des Gesamtprofils eines Probanden wird geprüft, welchem der beiden Clusterprofile das Probandenprofil ähnlicher ist.

Zu jeder einzelnen Skala kann noch der Summenwert mit den durchschnittlichen Skalenwerten der Normierungs- und der altersspezifischen Stichprobe verglichen werden. Hierbei wird geprüft, welche Richtung und Größe Abweichungen vom Mittelwert haben und ob die Werte des Probanden im Bereich der Standardabweichungen liegen. Es gibt eine Auswertungshilfe in Excel (s. u. bei II.) Die Skalen erfassen die Inhalte:

I. Inhalte der Skalen

1. Motivacionales Selbstbild (MS, 5 Skalen, 29 Items)

Mit den Skalen des „Motivationalen Selbstbildes“ sollen personenseitige Aspekte, Dispositionen und Einstellungen zur Arbeit erfasst werden. Zum MS gehören 29 Items die im Fragebogen in der rechten Spalte von ms1 – ms29 codiert sind. Sie lassen sich fünf Skalen zuordnen:

1.1 Neugiermotiv (NM, 6 Items)

Das „Neugiermotiv“ hält Personen dazu an, Neues zu entdecken, Unbekanntes zu erforschen und durch explorierendes Verhalten sich neues Wissen anzueignen und dadurch auch Handlungskompetenzen zu erweitern. Der Unterschied, ob ein Mitarbeiter bereit ist, sich auf Neues einzulassen und den Mut zur Veränderung aufbringt oder ob der stringente Wunsch nach Beibehaltung von Bewährtem und Vertrautem verbunden mit Furcht vor Unbekanntem vorherrscht, ist in Zeiten häufiger Umstrukturierungen am Arbeitsplatz von großer Bedeutung.

1.2 Anschlussmotiv (AM, 6 Items)

Das „Anschlussmotiv“ trägt zum Verständnis von sozialen Verhalten im zwischen-menschlichen Bereich von Arbeitssituationen bei. Beim AM stehen soziale Verbindungen und Kontakte zu den Kollegen im Vordergrund, die durch ein vertrauensvolles und als bereichernd erlebtes Arbeitsverhältnis gekennzeichnet sind. Personen mit hohen Werten arbeiten gerne in der Gruppe mit anderen zusammen und suchen Situationen auf, in denen ein wechselseitiger Austausch mit den Kollegen möglich ist.

1.3 Einflussmotiv (EM, 6 Items)

Hinter dem „Einflussmotiv“ verbirgt sich das Bestreben, das Erleben und Verhalten anderer Menschen zu kontrollieren und zu beeinflussen, sodass eigene Bedürfnisse ermöglicht und befriedigt werden können. Personen mit hohen Werten wenden sich stark den Kollegen zu mit der Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen und der Hoffnung Kontrolle auszuüben. In der Gruppe versuchen sie zu dominieren.

1.4 Einstellungen zur Arbeit (EA, 6 Items)

Die „Einstellungen zur Arbeit“ beschreiben die Verbundenheit und die Involviertheit mit der Arbeit und welche subjektive Geltung sie für eine Person hat. Dies sind primär überdauernde Dispositionen, sie können allerdings durch das aktuelle Arbeitsverhältnis beeinflusst werden. So spielt, neben der allgemeinen Bedeutsamkeit der Arbeit, sicher auch die Identifikation mit dem Unternehmen eine Rolle. Bei der Skala EA liegt primär kein direkter Motivationseinfluss vor, sondern ein Einfluss verläuft hier indirekt moderierend über ein *Commitment* zur Arbeit.

1.5 Misserfolg-Vermeidung (MV, 5 Items)

Die Skala „Misserfolg-Vermeidung“ erfasst motivationshemmende Aspekte. Die persönliche Anstrengung erfolgt vorrangig aufgrund von Furcht vor Misserfolg und kann zu zaghaftem Verhalten und Zurückhaltung führen. Personen mit hohen Werten neigen dazu Leistungssituationen in denen

man scheitern kann zunehmend zu meiden. In solchen Situationen, in denen sie gefordert werden, reagieren sie mit Vermeidungsverhalten bis hin zur Resignation.

2. Motivationale Handlungsentwürfe (MH, 2 Skalen, 12 Items)

Bei dem Konzept „Motivationale Handlungsentwürfe“ wurden mit zwei Skalen verhaltensnahe Aspekte operationalisiert. Den beiden Skalen sind 12 Items zugeordnet, die im Fragebogen in der rechten Spalte von mh1 – mh12 codiert sind. Beim Konzept stehen die volitionalen Prozesse der Zielsetzung und Zielverfolgung im Fokus der Aufmerksamkeit. Zielgerichtetes Verhalten kann als ein wesentliches Merkmal bewussten Handelns aufgefasst werden. Das Setzen von und Binden an Handlungsziele führt zu einer Motivierung und schafft einen Rahmen für die Handlungsplanung. Verhalten kann prinzipiell in zwei Arten unterschieden werden: annäherndes und vermeidendes Verhalten. Dieser Unterscheidung wird durch die beiden Skalen Ziel-Aktivität und Ziel-Inhibition Rechnung getragen.

2.1 Ziel-Aktivität (ZA, 6 Items)

Die Skala Ziel-Aktivität erfasst motivationsförderliche Aspekte bzw. positive Volitionen. Mit der Skala ZA werden aktive Problemlösungsstrategien, und Verhaltensweisen wie „Anpacken“ und „auf die Dinge Zugehen“ erfasst. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala setzen sich herausfordernde Ziele und strengen sich an, ihre Ziele umzusetzen. Sie haben berufliche Perspektiven und wollen bei der Arbeit noch was erreichen.

2.2 Ziel-Inhibition (ZI, 6 Items)

Mit der Skala Ziel-Inhibition werden motivationshemmende Aspekte erfasst. Diese Skala misst Verhaltensweisen wie abwarten, resignieren und vermeiden. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala resignieren schneller bei der Verfolgung ihrer Ziele. Sie haben was ihre berufliche Entwicklung betrifft geringe Ansprüche an sich und zeigen Tendenzen, sich aus dem Erwerbsleben zurück zu ziehen.

3. Motivationale Passung (MP, 3 Bereiche, 16 Items)

Ausmaß und Art von Arbeitsmotivation wird durch das Zusammentreffen spezifischer personenbezogener Größen (Motivationales Selbstbild) mit den in der Arbeitssituation liegenden Motivierungspotentialen gebildet. Die Skalen des Konzeptes richten den Fokus der Aufmerksamkeit auf die individuelle Wahrnehmung der Arbeitssituation und deren subjektive Bewertung. Das Miteinander bei der Arbeit, das Ausüben einer Tätigkeit und die Bedingungen am Arbeitsplatz werden persönlich eingeschätzt in dem Sinne, wie passend die derzeitige Arbeit empfunden wird.

Die Skalen wurden inhaltlich rational entwickelt. Hier empfiehlt sich eine individuelle Betrachtung der einzelnen Skalen bzw. Items, da jeder Arbeitsplatz unterschiedliche Belastungen und Anforderungen aufweist die zudem jeweils subjektiv anders wahrgenommen und beurteilt werden. Der Bereich MP wird primär als ein Screening verstanden, um evt. festzustellen, ob eine Passung zwischen den Bedürfnissen eines Probanden und den tatsächlichen Bedingungen vorliegt. Bei Auffälligkeiten läge der Handlungsbedarf wahrscheinlich ursächlich auf Seiten des Arbeitsplatzes.

3.1 Arbeitsumfeld

Bei dem Bereich wird zwischen der psychosozialen Ebene und der betrieblichen Ebene unterschieden. Mit den Items zur *psychosozialen Ebene* wird nach den Verhältnissen zu den Kollegen und Vorgesetzten gefragt. Mit den Items zur *betrieblichen Ebene* wird die Zufriedenheit mit den wichtigsten Arbeitsbedingungen (räumliche Bedingungen, Gehalt, Entscheidungs- und Tätigkeitsspielraum, Arbeitszeiten) erfragt.

3.2 Belastungen

Mit den Items aus diesem Bereich soll eingeschätzt werden, in welchem Ausmaß durch psychische bzw. körperliche Anforderungen, Lärm, Schadstoffe oder die Klimatisierung unangenehme Belastungen vorliegen.

3.3 Arbeitsanreiz und Veränderungswunsch

Mit zwei Items wird direkt erfragt, wie sehr die momentane Arbeit motiviert (Anreiz) und wie stark der Wunsch nach einem anderen Arbeitsplatz ist.

II. Berechnung der Skalenwerte

Motivationales Selbstbild & Motivationale Handlungsentwürfe

Für eine automatisierte Auswertung liegt eine Auswertungsdatei in Excel vor. Darin können die Werte der einzelnen Items (getrennt nach den drei Konzepten) direkt eingegeben werden (**Tabellenblatt „DIAMO-Rohwerte“**). Das Probandenprofil wird dann jeweils in einer Grafik mit den beiden Clusterprofilen und dem altersentsprechenden Normprofil ausgegeben und kann zur Dokumentation ausgedruckt werden (**Tabellenblatt „DIAMO-Bericht“**). Bei den Autoren sind auch eine Eingabemaske in SPSS und die SPSS-Syntax zur Berechnung der Skalen erhältlich. Manuell kann die Berechnung der Testwerte einer Person durch Summierung der einzelnen Items der Skalen erfolgen. Dies ermöglicht ebenfalls eine Profilanalyse der DIAMO-Ergebnisse. Hohe Werte auf den Skalen EA, NM, EM, AM und ZA werden als motivationsförderlich angesehen. Eine Vermeidungsmotivation hingegen wird durch hohe Werte auf den Skalen MV und ZI signalisiert. Die beiden Skalen MV (vom Konzept MS) und ZI (vom Konzept MH) sind nicht als motivationsförderlich zu interpretieren, sondern drücken vielmehr gehemmte Motivation mit teilweise schon resignativen Tendenzen aus.

Die Berechnung eines Gesamtscores für den DIAMO über alle Skalen ist aus diesem Grunde nicht sinnvoll. Allerdings ist es möglich einen Gesamtwert für alle motivations-förderlichen Skalen (MFÖ) und separat einen Gesamtwert für die motivationshemmenden Skalen (MHE) zu berechnen. Die einzelnen Skalen von MS und MH, unterschieden nach motivationaler Ausrichtung, werden durch die Summierung folgender Items gebildet:

MFÖ:

Neugiermotiv (NM):	ms1; ms6; ms11; ms16; ms21; ms26
Anschlussmotiv (AM):	ms2; ms7; ms12; ms17; ms22; ms27
Einflussmotiv (EM):	ms3; ms8; ms13; ms18; ms23; ms28
Einstellung zur Arbeit (EA):	ms4; ms9; ms14; ms19; ms24; ms29
Ziel-Aktivität (ZA):	mh2; mh3; mh5; mh8; mh10; mh12

MHE:

Ziel-Inhibition (ZI):	mh1; mh4; mh6; mh7; mh9; mh11
Misserfolg/Vermeidung (MV):	ms5; ms10; ms15; ms20; ms25

Die getrennt berechneten Summenscores können mit den folgenden Summenscore-Mittelwerten der Normstichprobe verglichen werden:

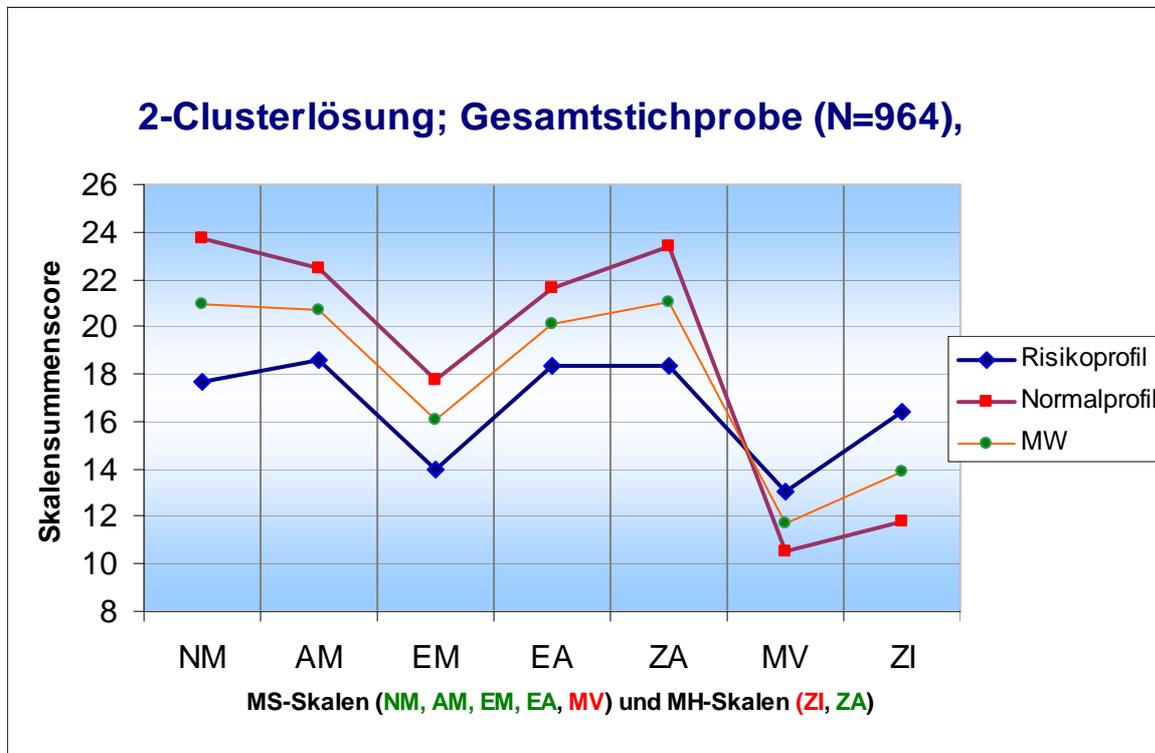
	MFÖ	MHE
MW	96,86	25,05
S	18,44	7,36

Motivationale Passung

Beim Konzept Motivationale Passung lassen sich über die drei Subbereiche Summenscores bilden. Diese können mit den Werten aus der Normierungsstichprobe verglichen werden. Dies empfiehlt sich vor allem bei Forschungsfragestellungen und bei Auswertungen wie Zusammenhangsanalysen auf Gruppenebene. Bei der Individualdiagnostik empfiehlt sich die Auswertung auf Itemebene (siehe inhaltliche Beschreibung o. u. 3.). Dabei auffallende Werte können als Diskussionsgrundlage und Indikatoren für eine weitergehende Diagnostik in diesem Bereich herangezogen werden.

Two-Step-Clusteranalysen (SPSS) ergaben eine 2-Clusterlösung:

Im Cluster 1 (61,8 %) weisen die motivationsförderlichen Skalen (NM, EA, AM, EM & ZA) hohe Werte auf, bei dem Cluster 2 (38,2 %; *Risikoprofil*) liegen die Werte auf diesen Skalen niedriger und die Werte auf den motivationshemmenden Skalen (MV & ZI) sind signifikant höher im Vergleich zu Cluster 1.



Skalensummenwerte der zwei Clusterprofile und kombiniert (M) der Skalen des DIAMO

Skala/ Itemanzahl	Risikoprofil	Normalprofil	MW
NM (6)	17,65	23,7	20,93
AM (6)	18,64	22,5	20,73
EM (6)	13,98	17,79	16,04
EA (6)	18,32	21,66	20,12
ZA (6)	18,33	23,38	21,07
MV (5)	13,01	10,53	11,66
ZI (6)	16,41	11,76	13,89

Ansprechpartner: Dr. Jens Hinrichs jens.hinrichs@zazo-i.de
 Dr. Rolf Fiedler rolf.fiedler@zazo-i.de
<http://zazo-i.de>