

Birgit Milbach

Testung psychologischer
Motivationsmodelle
zur Entstehung
von Weiterbildungsbereitschaft

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT
Fachbereich 1
Gesamtbibliothek
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>
Inventar-Nr. : 42, 948
Abstell-Nr. : A 32/755
Sachgebiete:
7, 8, 1
00280549



PETER LANG
Frankfurt am Main · Bern · New York · Paris

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Ausgangspunkt und Fragestellung	1
1.1.	Motivationsforschung zum Bereich der Erwachsenenbildung	(4)
	Zielgruppenentwicklung, adressatenorientierte Didaktik als Legitimationsbasis für die Frage nach Weiterbildungsmotivation	4
1.2.	Determinanten der Weiterbildungsmotivation	5
1.3.	Bildungssoziologisch-orientierte Untersuchungen und soziale Einflußfaktoren der Weiterbildungsteilnahme	7
1.4.	Die Erfassung von Teilnahmemotiven	12
1.4.1.	Die Erfassung von Teilnahmemotiven in Deutschland	12
1.4.2.	Die Erfassung von Teilnahmemotiven in der internationalen Fachliteratur	21
1.5.	Untersuchungen, die mit psychologischen Motivationskonstrukten arbeiten	33
1.6.	Untersuchungen, die sich mit Barrieren, Hindernissen, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, beschäftigen	44
1.7.	Lebensspannen- und zielgruppenorientierte Untersuchungen zur Entstehung von Weiterbildungsmotivation	49
2.	Psychologische Motivationsmodelle und deren Relevanz für eine Adeption im Weiterbildungsbereich zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft	81
2.1.	Ansätze aus dem Bereich der kognitiven Sozialpsychologie	83
2.1.1.	Kognitionen und kognitive Struktur	84
2.1.1.1.	Informationsselektion	85
2.1.1.2.	Ordnungs- und Bedeutungsstiftung	85
2.1.1.3.	Entscheidungs- und Problemlöseprozesse	86
2.1.2.	Kognitive Dynamik: Konsistenztheorien	86
2.1.2.1.	Balancetheorie	87
2.1.2.2.	Konsistenztheorie von Newcomb	87
2.1.2.3.	Kongruitätstheorie von Osgood/ Tannenbaum	88
2.1.2.4.	Affektiv-kognitive Konsistenztheorie von Rosenberg	88
2.1.2.5.	Theorie der kognitiven Dissonanz und alternative Theorien	90
2.1.2.6.	Ansätze zur kognitiven Kontrolle	93
2.1.2.7.	Austauschtheorien	95
2.1.2.8.	Soziale Vergleichstheorien	98
2.1.3.	Attributionstheorien	99
2.1.3.1.	Naive Verhaltenstheorie	100
2.1.3.2.	Kelleys' Attributionstheorie	101
2.1.3.3.	Attributionstheorie von Jones und Davis	101
2.1.3.4.	Attributionsfehlerquellen	102
2.1.3.5.	Rotters Konzept der internalen und externalen Kontrolle und Anwendungsbereiche der Attributionsforschung	103
2.2.	Motivationstheoretische Ansätze	104
2.2.1.	Motive als Zielerwartung und Anreizwert des Ziels	105
2.2.1.1.	Problembereiche der Motivationsforschung nach Heckhausen	105
2.2.1.2.	Beurteilungsdimensionen für Handeln und Ursachenlokalisierung	107
2.2.1.3.	Motive und Motivation als hypothetische Konstrukte	107
2.2.2.	Ansätze der Motivationsforschung nach Weiner	108
2.2.2.1.	Triebreduktionstheorien	108
2.2.2.2.	Erwartungs-mal-Wert-Modelle	109
2.2.2.3.	Theorien der kognitiven Umweltbewältigung und des persönlichen Wachstums	112

<p>2.2.3.</p> <p>(2.2.3.1)</p> <p>2.2.3.2.</p> <p>(2.2.3.3)</p> <p>2.2.3.4.</p> <p>(2.2.3.5)</p> <p>2.2.3.6.</p> <p>2.2.3.7.</p> <p>2.2.3.8.</p> <p>2.3.</p> <p>2.3.1.</p> <p>2.3.2.</p> <p>2.3.2.1.</p> <p>2.3.2.2.</p> <p>2.3.2.3.</p> <p>2.3.2.4.</p> <p>2.3.2.5.</p> <p>2.3.2.6.</p> <p>2.3.3.</p> <p>2.3.3.1.</p> <p>2.3.3.2.</p> <p>2.3.3.3.</p> <p>2.3.3.4.</p> <p>2.3.3.5.</p> <p>2.3.3.6.</p> <p>2.3.4.</p> <p>2.3.5.</p> <p>2.3.5.1.</p> <p>2.3.5.2.</p> <p>2.3.5.3.</p> <p>3.</p> <p>3.1.</p> <p>3.1.1.</p> <p>3.1.2.</p> <p>3.1.3.</p> <p>3.1.4.</p> <p>3.1.5.</p> <p>3.1.6.</p> <p>3.1.7.</p> <p>3.1.8.</p> <p>3.1.9.</p> <p>3.2.</p> <p>3.3.</p> <p>3.4.</p> <p>3.5.</p>	<p>Anwendung motivationstheoretischer Ansätze auf dem Gebiet der Arbeitsmotivation</p> <p>Maslows Modell der Bedürfnishierarchie</p> <p>Alderers ERG Theorie</p> <p>Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie</p> <p>Mc Clellands Theorie der gelernten Bedürfnisse</p> <p>Instrumentalitäts-Erwartungstheorien</p> <p>Modell von Porter und Lawler</p> <p>Balancetheorien der Arbeitsmotivation</p> <p>Praktische Anwendungsmöglichkeiten der Motivationsmodelle im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie</p> <p>Handlungstheoretische Ansätze</p> <p>Handeln als besondere Kategorie des Verhaltens</p> <p>Unterschiedliche theoretische Ansätze zur Handlungsforschung</p> <p>Handeln im Rahmen der analytischen Handlungstheorie</p> <p>Handeln im Rahmen attributionstheoretischer Ansätze</p> <p>Der lerntheoretische Ansatz</p> <p>Der situationszentrierte Ansatz</p> <p>Der marxistische Ansatz</p> <p>Zusammenfassung/ Konsequenzen für die Handlungsforschung</p> <p>Zum besonderen Problem der Integration von Emotion und Kognition in Handlungen</p> <p>Zum Begriff Emotion</p> <p>Zum Begriff Kognition</p> <p>Analysen zum Emotions-Kognitions-Bezug</p> <p>Der Einfluß von Emotionen auf Lernen und Gedächtnis</p> <p>Der Einfluß von Emotion auf Problemlöseprozesse</p> <p>Der Einfluß von Emotion auf problemlösendes Handeln</p> <p>Interessengeleitete Handeln</p> <p>Mehrfachhandeln/ Problemlösen/ Entscheidung</p> <p>Problemlösen und Mehrfachhandeln</p> <p>Kognitive Komplexität</p> <p>Entscheidung</p> <p>Grundansatz der Arbeit: "Testung psychologischer Motivationsmodelle zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft"</p> <p>Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung im Rahmen der Erwartungs-mal-Wert-Theorien</p> <p>Das Valenzmodell</p> <p>Das Kraftmodell</p> <p>Das Ausführungsmodell</p> <p>Überblick über EXW-Modelle und deren Erweiterungen</p> <p>Die Operationalisierung der Modellkomponenten.</p> <p>Zur Verknüpfung der Modellkomponenten</p> <p>Untersuchungsdesigns</p> <p>Die Validität der EXW-Modelle</p> <p>Einwände/ Probleme gegen die EXW-Modelle</p> <p>Konfigurationseffekte/ differenzierte relativ bewußte Instrumentalitätswahrnehmungen vs. ganzheitspsychologisch zu interpretierende Effekte</p> <p>Integration eines Kosten-Nutzen-Modells mit einem Erwartungs-mal-Wert-Modell</p> <p>Zur Praxisrelevanz</p> <p>Zusammenfassung zum Grundansatz und zur Fragestellung</p>	<p>113</p> <p>114</p> <p>115</p> <p>116</p> <p>117</p> <p>118</p> <p>119</p> <p>120</p> <p>122</p> <p>123</p> <p>(124)</p> <p>124</p> <p>126</p> <p>126</p> <p>128</p> <p>129</p> <p>130</p> <p>131</p> <p>132</p> <p>133</p> <p>134</p> <p>135</p> <p>135</p> <p>137</p> <p>138</p> <p>139</p> <p>141</p> <p>146</p> <p>147</p> <p>151</p> <p>153</p> <p>157</p> <p>157</p> <p>158</p> <p>160</p> <p>160</p> <p>161</p> <p>165</p> <p>167</p> <p>167</p> <p>168</p> <p>169</p> <p>170</p> <p>172</p> <p>173</p> <p>174</p>
--	---	---

III

4.	Die Entwicklung der empirischen Verfahren	175
4.1.	Die Festlegung geeigneter Untersuchungsinstrumente	175
4.2.	Vorerhebungen	177
4.2.1.	Reanalyse bereits vorhandener Datensätze	177
4.2.2.	Vorerhebungen	177
4.3.	Formulierung und Konzipierung der Instrumente	183
4.3.1.	Hauptfragebogen zur Testung der empirischen Modellparameter	183
4.3.1.1.	Variablen zur Erfassung der Modellparameter	186
4.3.1.1.1.	Lebensweise und Weiterbildung	186
4.3.1.1.2.	Handlungsalternativen zur Erreichung der Werte/ Freizeitalternativen	188
4.3.1.1.3.	Instrumentalitäten der Freizeitalternativen zur Erreichung der Lebenswerte	190
4.3.1.1.4.	Erwartung für das Eintreten der Handlungsfolgen bei Weiterbildungsteilnahme	191
4.3.1.1.5.	Normativer Druck (selbstgesetzt)	191
4.3.1.1.6.	Normativer Druck von Bezugspersonen	191
4.3.1.1.7.	Wichtigkeit der Meinung der Bezugspersonen zur Ausübung der Freizeitaktivitäten	192
4.3.1.1.8.	Weiterbildung und Alternativen	192
4.3.1.1.9.	Weiterbildungsteilnahme	192
4.3.1.1.10.	Die Bestimmung von Valenzen für den Besuch einer Französisch-, EDV- und Sozialpsychologie-Einführungsveranstaltung	194
4.3.1.1.11.	Instrumentalitäten zum Besuch der Veranstaltungen	194
4.3.1.1.12.	Erwartungen für das Eintreten der Handlungsfolgen bei Kursbesuch	194
4.3.1.1.13.	Grundeinstellung zum Besuch einer entsprechenden Veranstaltung	195
4.3.1.1.14.	Normativer Druck	196
4.3.1.1.15.	Meinungen und Erwartungen an Weiterbildungsteilnahme	196
4.3.1.1.16.	Erwartung internaler und externaler Kontrolle	196
4.3.1.1.17.	Weiterbildungsteilnahme durch zufälliges Zusammentreffen von Faktoren	197
4.3.1.1.18.	Angaben zur Person	197
4.3.1.2.	Zusammenfassende Übersicht über die interne Konsistenz der Skalen	197
4.3.1.3.	Überprüfung der Dimensionalität der Skalen	204
4.3.2.	Konfigurative vs. einzelheitliche Erfassung von Nutzen-Kosten-Kalkulationen	213
5.	Gewinnung der Stichproben und Durchführung der Untersuchung	217
5.1.	Stichproben zum Hauptfragebogen zur Testung der empirischen Modellparameter	217
5.2.	Stichprobe zur konfigurativen Befragung	221
6.	Ergebnisse der Testung psychologischer Motivationsmodelle zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft	223
6.1.	Anmerkungen zur Wirkung der Modellvariablen, deren Verknüpfung und Überprüfung	223
6.1.1.	Skalenniveau	223
6.1.2.	Unabhängigkeitspostulat der Instrumentalität und Valenzen einerseits und der Erwartung andererseits und die Verknüpfung der Modellkomponenten	225

6.1.3.	Auswahl und Begrenzung der Handlungsfolgen	226
6.1.4.	Schätzfehler und Antwortverzerrungen	227
6.2.	Ergebnisse der Überprüfung des erweiterten Motivationsmodells im Sinne Vrooms	227
6.2.1.	Lebensziele und Weiterbildung	228
6.2.2.	Freizeitaktivitäten und Weiterbildung	232
6.2.3.	Einschätzung der Instrumentalitäten von Freizeitaktivitäten zur Erreichung der Lebenswerte	235
6.2.4.	Normativer Druck selbstgesetzt	235
6.2.5.	Normativer Druck durch Bezugspersonen	236
6.2.6.	Wichtigkeit der Meinung der Bezugspersonen	236
6.2.7.	Ergebnisse der Testung des erweiterten Motivationsmodells	236
6.2.7.1.	Überprüfung des Motivationsmodells in Hinblick auf das Lebensziel "die eigene Freizeit sinnvoll verbringen"	237
6.2.7.2.	Überprüfung des Modells in Hinblick auf die Erreichung des Lebensziels "Kontakt und Geselligkeit pflegen"	238
6.2.7.3.	Überprüfung des Modells in Hinblick auf die Erreichung des Lebensziels "die eigene Persönlichkeit entfalten"	239
6.2.7.4.	Überprüfung des Modells in Hinblick auf die Erreichung des Lebensziels "eigenes Wissen und Können erweitern"	240
6.2.7.5.	Überprüfung des Modells in Hinblick auf die Erreichung des Lebensziels "das Familienleben pflegen"	241
6.2.7.6.	Überprüfung des Modells von allen Lebenszielen und Handlungsalternativen	241
6.3.	Weiterbildung und Alternativen	249
6.3.1.	Problemlösealternativen, um Sprachkenntnisse zu erwerben	249
6.3.2.	Problemlösealternativen, um Kenntnisse im Umgang mit einem Microcomputer zu erwerben	250
6.3.3.	Problemlösealternativen, um Kenntnisse über Kindererziehung zu erwerben	252
6.4.	Testung psychologischer Motivationsmodelle zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft im engeren Sinne (fachspezifische Veranstaltungsformen)	254
6.4.1.	Korrelative Verfahren zur Messung des Zusammenhangs zwischen Modell- und Kriteriumsvariablen als Nachweis empirischer Validität der EXW-Modelle im Forschungsfeld Weiterbildung	254
6.4.2.	Stichprobenspezifische Unterschiede bei der Bewährung der Modelle	264
6.4.3.	Überprüfung der Linearität der Stichprobenmittelwerte der Modell- und Kriteriumsvariablen	265
6.4.4.	Stichprobenspezifische Prädiktoren	273
6.4.5.	Prognostische Tauglichkeit von nicht modellmäßig verknüpften Variablen und Nichtmodellvariablen	286
6.5.	Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen unter dem zufälligen Zusammentreffen von Faktoren/ einzelheitliche vs. konfigurative Wahrnehmung von Nutzen- und Kostenaspekten	294
7.	Ergebnisse der experimentellen Überprüfung des Konfigurationseffektes	302
7.1.	Verteilung auf gewählte Zelltypen	303
7.2.	Korrelationen zwischen der Nettoweiterbildungsbereitschaft und der Teilnahme ja/ nein	304
7.3.	Überprüfung der Linearität der Nettonutzenwerte und der Teilnahmeentscheidung - die Sicherung von Konfigurationseffekten	308

7.4.	Unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Variablen für eine Teilnahmentscheidung	317
7.5.	Der Einfluß von soziodemografischen Variablen auf die Bewertung von Nutzen- und Kostenvariablen	317
7.6.	Konsequenzen für die Planung von Veranstaltungen	319
8.	Zusammenfassende Diskussion der Befunde und Konsequenzen	320
8.1.	Die Bewertung der Forschungsrelevanz und Zielsetzung	320
8.1.1.	Entwicklung des Grundansatzes und der Zielsetzung der Untersuchung	320
8.1.2.	Entwicklung und Konzipierung der Instrumente	321
8.1.3.	Stichproben und Durchführung der Untersuchung	323
8.1.4.	Ergebnisse der Testung des erweiterten Motivationsmodells im Sinne Vroom's	324
8.1.5.	Weiterbildung und Alternativen	326
8.1.6.	Ergebnisse der Testung psychologischer Motivationsmodelle zur Entstehung von Weiterbildungsbereitschaft im engeren Sinne (fachspezifische Veranstaltungsformen)	327
8.1.7.	Ergebnisse zur experimentellen Überprüfung des Konfigurationseffektes	335
8.1.8.	Kritische Bewertung der Ergebnisse, Anregungen, offene Fragen	339
8.1.8.1.	Bewertung hinsichtlich der Erfüllung testtheoretischer Gütekriterien	339
8.1.8.2.	Bewertung der Ergebnisse im Vergleich mit anderen Untersuchungen zur Modelltestung	340
8.1.8.3.	Forderungen an die Forschung, Anregung zu weiteren Untersuchungen	342
8.2.	Bildungsorganisatorische Diskussion der Befunde	343
8.2.1.	Vergleich mit anderen Untersuchungen im Weiterbildungsbereich	344
8.2.2.	Diskussion der Befunde zur Testung des erweiterten Motivationsmodells	344
8.2.3.	Diskussion der Anwendbarkeit der Befunde zur Testung psychologischer Motivationsmodelle im engeren Sinne	346
8.2.4.	Diskussion der Befunde zur Sicherung von Konfigurationseffekten	349
Literaturverzeichnis		353