

Das Reiss Motivation Profile®



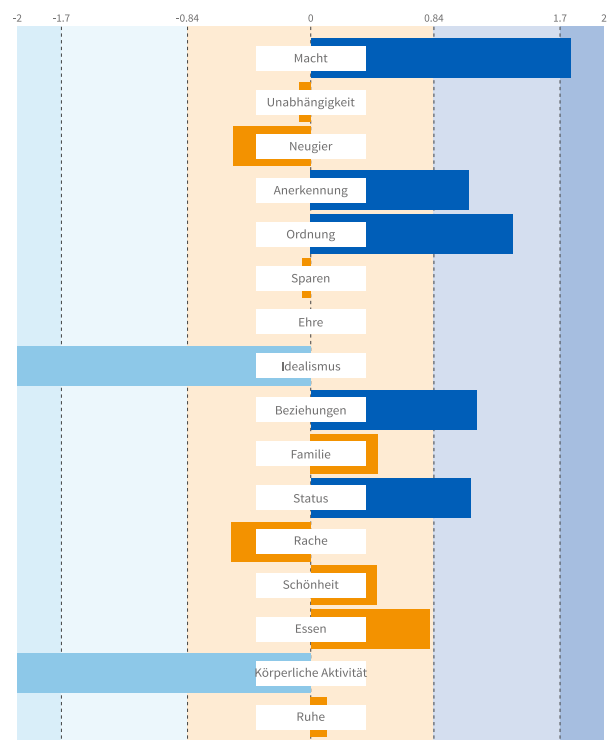
WAS STECKT DAHINTER?

Wissenschaftlich fundiert mittels Faktorenanalyse (mittlerweile wurden zehntausende Profile aus vielen Ländern der Welt ausgewertet) lassen sich anhand des Reiss Motivation Profile® 16 Lebensmotive unterscheiden: Macht, Unabhängigkeit, Neugier, Anerkennung, Ordnung, Sparen, Ehre, Idealismus, Beziehungen, Familie, Status, Rache, Eros, Essen, Körperliche Aktivität, Ruhe.

*„Die 16 Lebensmotive machen uns zu Individuen.“
Steven Reiss*

DIE 16 LEBENSMOTIVE IM ÜBERBLICK

- ➔ **Macht**, das Bedürfnis nach Einfluss oder Führung
- ➔ **Unabhängigkeit**, das Bedürfnis nach Eigenständigkeit und Autarkie
- ➔ **Neugier**, das Bedürfnis nach Wissen und Wahrheit
- ➔ **Anerkennung**, das Bedürfnis nach positivem Selbstwert
- ➔ **Ordnung**, das Bedürfnis nach Struktur
- ➔ **Sparen**, das Bedürfnis zu sammeln
- ➔ **Ehre**, das Bedürfnis nach moralischen Prinzipien zu leben
- ➔ **Idealismus**, das Bedürfnis nach sozialer Gerechtigkeit
- ➔ **Beziehungen**, das Bedürfnis nach Freundschaft
- ➔ **Familie**, das Bedürfnis nach Elternschaft und Zusammensein mit Geschwistern
- ➔ **Status**, das Bedürfnis nach Respekt der gesellschaftlichen Stellung
- ➔ **Rache**, das Bedürfnis nach Vergeltung
- ➔ **Eros**, das Bedürfnis nach Schönheit und Sex
- ➔ **Essen**, das Bedürfnis nach Nahrung
- ➔ **Körperliche Aktivität**, das Bedürfnis nach körperlicher Fitness
- ➔ **Ruhe**, das Bedürfnis nach Sicherheit





DIE RMP GERMANY UND STEVEN REISS

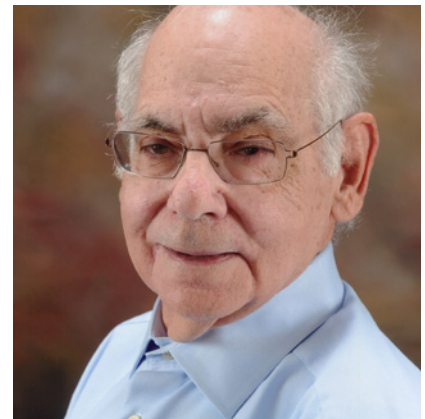
Als wir im Jahr 2002 begannen, in Europa mit Professor Steven Reiss zu arbeiten, war dies für uns die Basis einer langjährigen, erfolgreichen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Der von Professor Steven Reiss entwickelte psychologische Test, das Reiss Motivation Profile®, stellte für uns nach Sichtung der damals verfügbaren Instrumente einen Quantensprung zu den bis dahin vorliegenden Instrumenten und Verfahren dar. Das Neue lag darin, erstmals auf die grundlegenden Motive und Werte so zu blicken, wie Professor Steven Reiss dies wissenschaftlich erarbeitet hat. Er gibt uns mit dem Reiss Motivation Profile® nicht nur die Möglichkeit, die maßgeblichen Persönlichkeitsmerkmale eines Menschen zu analysieren. Durch den Blick durch die grundlegenden Bedürfnisse, die jeden Menschen motivieren, ermöglicht Professor Steven Reiss uns, die Persönlichkeit eines Menschen differenziert darzustellen und zu verstehen, worin wir uns unterscheiden.

WER IST STEVEN REISS?

Der US Psychologe Professor Steven Reiss (1947-2016) hat viele Jahre als Professor an der Ohio State University und Leiter des Nisonger Center for Mental Retardation and Developmental Disabilities seine wissenschaftliche Arbeit darauf ausgerichtet, mehr über das Funktionieren von Menschen zu erfahren. Seine Forschungsarbeiten wurden in dutzende Sprachen übersetzt und durch zahlreiche Auszeichnungen gewürdigt.

Steven Reiss ist der Autor des Angst-Sensitivitäts-Index, ein weltweit anerkanntes standardisiertes psychologisches Testverfahren zur Diagnose von Panikattacken und der posttraumatischen Belastungsstörung.

Steven Reiss wurde und wird laut des Sozialwissenschaft-Zitat-Index häufig von anderen Forschern und Wissenschaftler zitiert.



Der Nutzen des Reiss Motivation Profile®

Anders als bei vielen Persönlichkeitstests, die vorwiegend beschreiben, wie ein Mensch sich verhält, geht das Reiss Motivation Profile® einen Schritt tiefer und macht einen Blick unter die Oberfläche menschlicher Verhaltensmuster. Das Reiss Motivation Profile® beschreibt, welche Motive in unserem Leben Antrieb für unser Handeln sind – sozusagen die Motoren unseres Verhaltens.

WAS SIND LEBENSMOTIVE?

Lebensmotive definieren wir als elementare Letztmotive und Zwecke. So wie ChemikerInnen alle Stoffe auf elementare Bestandteile zurückführen können, zeigen Faktorenanalysen komplexer Motivhandlungen, dass praktisch alle psychologisch bedeutenden Motive aus einer Kombination der 16 Grund- oder „Letztwerte“ bestehen.

Individuelle Unterschiede der jeweiligen Motive waren und sind ein Schlüssel, um menschliches Verhalten zu interpretieren und evtl. vorhersagen zu können. Wenn man wissen möchte, was Menschen tun werden, muss man zuerst herausfinden, was sie wirklich wollen - und dann davon ausgehen, dass sie diese Wünsche und Bedürfnisse in ihrem zukünftigen Handeln auch befriedigen werden.

Dass diese Idee in der Psychologie keine große Rolle gespielt hat, ist überraschend. Obwohl es tausende standardisierte Verfahren gibt, geht es nur in wenigen darum, was ein Mensch vom Leben möchte. Das Reiss Motivation Profile® wurde daher entwickelt, um die jeweiligen Bedürfnisse, Ziele und Werte eines Menschen umfassender verstehen und abbilden zu können.

In unserem Leben streben wir danach, die im Reiss Motivation Profile® am höchsten bewerteten Motive zu befriedigen und zu erfüllen. Ein Lebensmotiv wirkt selbstverstärkend: bald nachdem wir es befriedigt haben, wird es wieder „fordernd“. So wie wir einige Stunden nach einer sättigenden Mahlzeit wieder Hunger bekommen oder nach anregenden Gesprächen oder Kontakten erneut die Nähe von anderen Menschen suchen, bestimmen stark ausgeprägte Lebensmotive im allgemeinen sehr viel stärker und dauerhafter unser Leben als die geringer ausgeprägten Bedürfnisse.

„Intrinsische Motive haben zwei Eigenschaften: Was gewünscht wird, ist das allgemein Gültige in der menschlichen Motivation, wie viel davon gewünscht wird, ist das Spezifische in der menschlichen Kommunikation.“

Steven Reiss

„Es macht keinen Sinn zu versuchen, eine andere Person zu motivieren, indem man an Werte appelliert, die diese nicht hat.“

Steven Reiss



Business-Variante des Reiss Motivation Profile® arbeitet mit der **Schönheits-Skala** anstatt der Eros-Skala.



Das Reiss Motivation Profile® ist ein Schlüssel, um **menschliches Verhalten** zu **interpretieren**.

Alle psychologisch bedeutenden Motive bestehen aus einer **Kombination der 16 Grund- oder „Letztwerte“**.

Lebensmotive gestalten unser Leben, weil wir sie im Wortsinne ganzheitlich erfahren: Sie „lenken“ oder organisieren unser Verhalten und bestimmen unsere Konzentration und Aufmerksamkeit ebenso wie unser Fühlen, unsere Wahrnehmung und unser Denken.

„Menschen haben eine natürliche Neigung zu denken, ihre Werte sind die besten, nicht nur für sich selbst, sondern für alle Menschen.“

Steven Reiss

ABSICHT DES REISS MOTIVATION PROFILE® UND MATERIALIEN

- ➔ Das Reiss Motivation Profile® ist ein **Testinstrument zur Erfassung der menschlichen Motivation**. Es wurde **wissenschaftlich entwickelt** und beruht auf einer Theorie, die Ansätze von Gordon Allport und Abraham Maslow integriert und weiterentwickelt.
- ➔ Das Reiss Motivation Profile®-Paket für professionelle NutzerInnen (PsychologInnen oder Reiss Motivation Profile®-Master) besteht aus der Zertifizierungsunterlage, der Original- und Business-Variante des Reiss Motivation Profile® sowie zahlreichen weiteren Materialien für die praktische Anwendung (Folien, Übungs- und Seminarbausteine etc.). Die Auswertung erfolgt zentral über das Internet.
- ➔ **Test:** Der Reiss Motivation Profile®-Fragebogen wird als Selbsttest mit 128 Fragen angeboten.
- ➔ **Auswertung:** Das Reiss Motivation Profile® kann nicht von Hand ausgewertet werden. AnwenderInnen können den **Test online ausfüllen** auf der von RMP® germany betriebenen Website/Plattform. Die Auswertung erfolgt in einer webbasierten Software, die dem Reiss Motivation Profile®-Master die ausgewertete Analyse zum Abruf zur Verfügung stellt.
- ➔ **Gebrauch:** Das Reiss Motivation Profile® darf **nur von ExpertInnen** angewendet werden, die nach erfolgter Zertifizierung als Reiss Motivation Profile®-Master bezeichnet werden.

ANWENDUNGSFELDER SIND U. A.

- | | | |
|---------------------|-----------------------|------------------------------|
| ➔ Sales | ➔ Karriere | ➔ Beziehung |
| ➔ Projektmanagement | ➔ Personalentwicklung | ➔ Persönlichkeitsentwicklung |
| ➔ Führung | ➔ Teamentwicklung | ➔ Sport |
| ➔ Recruiting | ➔ Changemanagement | |



STUDIE VON MANAGERSEMINARE – WEITERBILDUNGSSZENE DEUTSCHLAND 2017

Die jährliche Studie von managerSeminare zur Weiterbildungsszene: Nach den aktuellen Ergebnissen ist die Verbreitung des Reiss Motivation Profile® enorm gestiegen: Im **Top-Management** wird es inzwischen am dritthäufigsten, im **Durchschnitt** sogar am **zweithäufigsten** aller lizenzierten Instrumente in Deutschland eingesetzt. Es hat sich in **15 Jahren erfolgreicher Marktpräsenz** als Tool für Trainings-, Coachings- und Beratungsmaßnahmen erfolgreich bewährt.



EMPIRISCHE GRUNDLAGEN

Die 16 Lebensmotive wurden streng empirisch ermittelt: Sie basieren auf den faktorenanalytischen Auswertungen von sieben Studien mit insgesamt 2548 Versuchspersonen und konnten in zwei Folgestudien mit 512 und 522 japanischen Versuchspersonen auch kulturübergreifend bestätigt werden. Insgesamt zeigen alle Faktorenanalysen eine reliable und valide Faktorenstruktur.

Das Reiss Motivation Profile® hat eine statistisch reliable und robuste 16 Faktorenlösung.

Gütekriterien des RMP

Im Vergleich mit den meisten traditionellen Persönlichkeitstests sind Reliabilität und Validität des Reiss Motivation Profile® größer.

Konkret werden hier die folgenden Kriterien betrachtet:

- ➔ vierwöchige Retest-Reliabilität: Prüfung ob eine Wiederholung der Messung bei Konstanz der zu messenden Eigenschaft gleiche Messwerte liefert
- ➔ interne Konsistenz: Eine Skala ist intern konsistent, wenn die Antworten auf die verschiedenen Items der Skala gut zusammenpassen und hoch korrelieren
- ➔ Faktorevalidität
- ➔ Konvergenzvalidität: Eine Form der Gültigkeit aus der Übereinstimmung (Konvergenz) eines Maßes (Reiss Motivation Profile®) mit einem anderen Maß (PRF-Skala), dessen Validität bereits überprüft wurde.
- ➔ Kriteriumsvalidität: Messung der Übereinstimmung zwischen den Testergebnissen und einem oder mehreren beobachtbaren Außenkriterien



Gütekriterien der Macht-Skala

vierwöchige Retest-Reliabilität: .84
interne Konsistenz: .86
Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Konvergenzvalidität: Die Macht-Skala korreliert zu .55 mit der PRF-Skala für Dominanz (Personality Research Form, Jackson 1984)
Kriteriumsvalidität: ROTC-Militäroffiziere haben hohe Macht-Werte, ebenso SportlerInnen



Gütekriterien der Unabhängigkeits-Skala

vierwöchige Retest-Reliabilität: .72
interne Konsistenz: .71
Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität: die Skala korreliert negativ mit der Relationship Satisfaction Scale (Engel, Olson & Patrick 2000); Menschen mit geringer Unabhängigkeit tendieren zu einer religiösen Einstellung, Behinderte haben ein überdurchschnittlich ausgeprägtes Bedürfnis nach Unabhängigkeit



Gütekriterien der Neugier-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .84
interne Konsistenz: .82
Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss & Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität: PhilosophInnen sind stark neugierig, SportlerInnen unterdurchschnittlich



Gütekriterien der Anerkennungs-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.80
interne Konsistenz:	.83
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	Tendenz bei Depressiven zu hohen Anerkennungswerten, motiviert Übergewichtige zur Diät



Gütekriterien der Ordnungs-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.81
interne Konsistenz:	.87
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss & Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	Autisten sowie Patienten mit Prader-Willi- oder Williams-Syndrom haben hohe Werte



Gütekriterien der Sparen-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.80
interne Konsistenz:	.76
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss & Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe



Gütekriterien der Ehre-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.77
interne Konsistenz:	.82
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss & Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	religiöse Menschen haben ebenso hohe Ehre-Werte wie ROTC-Militäroffiziere; geistig Behinderte mit Verhaltensproblemen zeigen dagegen niedrige



Gütekriterien der Idealismus-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.69
interne Konsistenz:	.84
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	FriedensaktivistInnen, Freiwillige der „Habitat for Humanity“ und evangelische ReligionsstudentInnen haben hohe Werte



Gütekriterien der Beziehungs-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.81
interne Konsistenz:	.86
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	Mitglieder von studentischen Vereinigungen und Verbindungen haben ebenso hohe Werte wie SportlerInnen, Autisten dagegen sehr niedrige



Gütekriterien der Familien-Skala

Test-Retest-Reliabilität:	.79
interne Konsistenz:	.92
Faktorevalidität:	Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
Kriteriumsvalidität:	evangelische Religionsstudenten zeigen wie humanistisch eingestellte Menschen unterdurchschnittliche Werte, religiöse Menschen dagegen ebenso überdurchschnittliche wie Sportler



Gütekriterien der Status-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .88
 interne Konsistenz: .88
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 Kriteriumsvalidität: Mitglieder von studentischen Vereinigungen und Verbindungen haben ebenso hohe Werte wie UnisportlerInnen, evangelische ReligionsstudentInnen dagegen ebenso niedrige Werte wie humanistisch Eingestellte



Gütekriterien der Rache-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .86
 interne Konsistenz: .92
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 konkurrente Validität: negative Korrelationen mit Beziehungszufriedenheit
 Kriteriumsvalidität: ROTC-Offiziere mit hohen Werten, ebenso geistig Behinderte mit Verhaltensproblemen, Prader-Willi- und Williams-Syndrom-Patienten; religiöse Menschen zeigen dagegen niedrige Werte



Gütekriterien der Eros-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .87
 interne Konsistenz: .89
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 konkurrente Validität: Werte korrelieren über .20-Niveau mit Leidenschafts-Maßen
 Kriteriumsvalidität: junge Menschen, Sportler, ROTC-Militäroffiziere und Mitglieder von studentischen Vereinigungen und Verbindungen mit hohen Werten



Gütekriterien der Essens-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .82
 interne Konsistenz: .80
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 Kriteriumsvalidität: Diät haltende und kochende StudentInnen mit hohen Werten, Patienten mit Prader-Willi-Syndrom sehr hohe



Gütekriterien der körperlichen Aktivitäts-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .82
 interne Konsistenz: .89
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 Kriteriumsvalidität: SportlerInnen mit sehr hohen Werten, Diät haltende dagegen mit niedrigen



Gütekriterien der Ruhe-Skala

Test-Retest-Reliabilität: .74
 interne Konsistenz: .82
 Faktorevalidität: Bestätigt in zwei Faktorenstudien (Reiss&Haverkamp 1998, Haverkamp 1998) und einer unveröffentlichten japanischen Stichprobe
 Konvergenzvalidität: Die Ruhe-Skala korreliert zu .58 mit dem modifizierten Angst-Sensitivitätsindex (Anxiety Sensitivity Index, Taylor 1999)
 Kriteriumsvalidität: Menschen mit Panikstörungen zeigen sehr hohe Werte, ebenso Autisten, geistig Behinderte und Menschen mit aggressivem, abweichenden Verhalten
 Niedrige Ruhe-Werte finden sich bei ROTC-Militäroffizieren.

NORMEN

In der ursprünglichen Normstichprobe aus dem Jahr 2001 wurden 1.749 TestteilnehmerInnen erfasst. 2007 wurde das Reiss Motivation Profile® anhand einer Stichprobe von ca. 7.800 TestteilnehmerInnen renormiert. 2012 konnten in einem Renormierungsprozess bereits 45.000 Testpersonen erfasst werden. Seit September 2017 gibt es die neuen Normen, die in einem Zeitraum zwischen 2007 und 2017 erfasst wurden. Die Normstichprobe des Reiss Motivation Profile® umfasst nunmehr 79.888 Testpersonen aus 23 Ländern und 3 Kontinenten (Amerika, Asien, Europa). Dieser Prozess wurde von William Afleje von Reesh LLC in Zusammenarbeit mit Mike Reiss und Maggi Reiss von IDS Publishing durchgeführt.

Das normative Modell des Reiss Motivation Profile®

Das normative Modell des Reiss Motivation Profile® sieht vor,

- dass ein gering ausgeprägtes Motiv unterhalb eines Prozentranges von 20% liegt,
- dass der durchschnittliche Bereich für ein Motiv zwischen 20% und 80% des Prozentranges liegt
- dass ein stark ausgeprägtes Motiv über einem Prozentrang von 80% liegt

PUBLIKATIONEN



HANDBUCH - The Reiss Motivation Profile®

Hrsg.: Irene Krötlinger, Daniele Gianella, Brunello Gianella, Maximilian Koch, Benjamin Schulz



Das Reiss Motivation Profile®: Was uns motiviert

Hrsg.: Irene Krötlinger, Daniele Gianella, Brunello Gianella, Maximilian Koch, Benjamin Schulz



Das Reiss Motivation Profile®: Was motiviert uns?

Hrsg.: Irene Krötlinger, Daniele Gianella, Brunello Gianella, Maximilian Koch, Benjamin Schulz

The Reiss Motivation Profile®: What motivates you?

Hrsg.: Irene Krötlinger, Daniele Gianella, Brunello Gianella, Maximilian Koch, Benjamin Schulz

Who am I?: 16 Basic Desires that Motivate Our Actions Define Our Personalities

The 16 Basic Desires That Motivate Our Actions and Define Our Personality

von Steven Reiss

The Normal Personality: A New Way of Thinking About People

von Steven Reiss | 27. August 2009