

Dieser Bericht wurde erstellt für

**Maria Muster**



## **MQ-R Bericht**

### **Die Motivationsanalyse für den betrieblichen Einsatz**

Bereitgestellt durch:  
Wachstum für Mensch und Organisation GmbH  
Lizenzgeber  
Watzmannstr. 28a  
84034 Landshut

Kontakt:  
Tel: 0871 96629468  
E-Mail: [od-tools@wfmo.de](mailto:od-tools@wfmo.de)

## MQ-R (Motivationsfragebogen Rekrutment-Version)

Vielen Dank für das Ausfüllen von MQ-R. Dadurch haben Sie einige wichtige Aspekte Ihrer Motivation beschrieben. Ihre Antworten sind mit den Antworten einer Vielzahl von Managern und Fachkräften verglichen worden. Dieser Bericht betont Faktoren, die Ihre Motivation von der Motivation Anderer unterscheidet.

Der Bericht bezieht sich auf Ihre Antworten zu den einzelnen Fragen. Die Ergebnisse liefern Einblicke in Ihre Motivation, um Ihre Vitalität durch Feinabstimmung von Bedürfnissen, Glauben, Zielen und Aktionen zu steigern. Weiter soll der Fragebogen zufriedenstellende Arbeitgeber-Arbeitnehmer Verhältnisse erleichtern, indem das Thema in einer positiv-zielgerichteten Art behandelt wird.

MQ enthält keine Skalen der tatsächlichen persönlichen Leistungsfähigkeit. Selbstverständlich ist Motivation ein wichtiger Aspekt für die Leistungsfähigkeit, MQ ist jedoch nicht darauf ausgelegt, diese zu antizipieren.

MQ vereint klassische Motivationstheorie mit einer unkonventionellen und praktischen Anwendung.

## Motivationsprofil - Erläuterung

### Was ist Motivation?

Am besten stellen Sie sich Motivation als diejenige Kraft vor, die Sie dazu bringt, in einer ganz bestimmten Art und Weise zu handeln: Ein mentaler Motor, der zudem die Richtung Ihres Handelns bestimmt. Diese Kraft rührt aus dem Zusammenspiel von Bedürfnissen, Ängsten, Werten und ganz individuellen Vorstellungen darüber, wie die Welt als Ganzes funktioniert.

Wir haben alle die selben Grundbedürfnisse. Jeder hat zum Beispiel das Bedürfniss zu essen. Wir unterscheiden uns jedoch darin, was wir essen wollen. Ebenso sind die Motivationsfaktoren bei der Arbeit für jeden verschieden und somit auch wie die Motivation aufrecht erhalten werden kann. MQ-R (Fragebogen zur Motivation) ist darauf ausgelegt, dass man die Bedingungen findet und versteht, die den Enthusiasmus bei der Arbeit positiv und negativ beeinflussen. Dieser Bericht zeigt Ihr Motivationsprofil aufbauend auf den 15 typischsten, arbeitsspezifischen Bedürfnissen.

### Bedürfnishierarchie

Das Motivationsprofil (s. auch die nächste Seite) ist gemäß der klassischen Bedürfnishierarchie nach Maslow strukturiert. Wenn ein Bedürfnis entsteht, entwickelt sich eine emotionale Spannung, die den Betroffenen zur Befriedigung des Bedürfnisses hinsteuert und mobilisiert. Die Intensität dieses Prozesses ist direkt abhängig von der Stärke des Bedürfnisses.

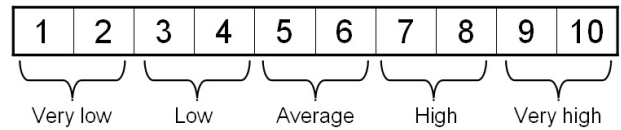
Maslow hat fünf Bedürfnisebenen beschrieben, bei denen die höheren Bedürfnisse mehr und mehr an Gewicht zunehmen, je mehr die niedrigeren befriedigt sind. MQ umfasst nicht die erste Ebene, obwohl es hier der Vollständigkeit halber dargestellt wird. Die MQ-Version der fünf Ebenen ist:

<b>SELBSTVERWIRKLICHUNG:</b> Erfüllung in dem was man tut.
<b>SELBSTWERT:</b> Der Wunsch nach Status, Position und Erfolg.
<b>GEMEINSCHAFT:</b> Der Wunsch nach Akzeptanz und Anerkennung.
<b>SICHERHEIT:</b> Der Wunsch keine Angst haben zu müssen.
<b>ÜBERLEBEN:</b> Grundlegende Lebensbedürfnisse - Luft, Nahrung, Schlaf, Wärme etc. OD-Tools MQ schließt diese Ebene nicht mit ein.

## Motivationsprofil - Ihre aktuellen Bedürfnisse

### Was bedeuten die Werte?

Die Bedürfniswerte zeigen, wie wichtig Ihnen die Erfüllung eines bestimmten Bedürfnisses ist, und wie stark Sie sich im Vergleich zu anderen Menschen über dieses Bedürfnis motivieren lassen.



Das blaue Zeichen gibt die Gesamtpunktzahl (den Durchschnitt des normativen Teils und der Rangfolge des Fragebogens) an. Ist die Differenz zwischen normativem Teil und Rangfolge größer als 2, werden alle 3 Werte angezeigt. „n“ bezeichnet das Ergebnis des normativen Teils und „r“ das Ergebnis der Rangfolge.

SELBSTVERWIRKLICHUNG			
Mission	Der Gesellschaft und einem guten Zweck dienen	5	r 2, n 8
Spitzenleistung	Das Anstreben dauerhafter Spitzenleistung von sich aus	7.5	n 8
Lernen	Wissen und Fertigkeiten erweitern, persönlich reifen	6.5	n 7
Zielerreichung	Ergebnisse liefern	9.5	n 9
Herausforderung	Den Reiz schwieriger und herausfordernder Aufgaben erfahren	6.5	r 4, n 9
Freude an der Arbeit	Die Tätigkeit ausüben, die einem Freude bereitet	7.5	n 6, r 9

SELBSTWERT			
Selbstständigkeit	Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung haben	10	n 10
Work-Life-Balance	Genügend Zeit für Familie, Freunde und Hobbys haben	7.5	n 7
Umgebung	In einer modernen, attraktiven, gut ausgerüsteten Umgebung arbeiten	4.5	r 2, n 7
Macht	Formale Autorität, Kontrolle und Einfluss auf bzw. über Andere haben	5.5	r 1, n 10
Status	Hohen Respekt und Bewunderung ernten	7	n 7

GEMEINSCHAFT			
Anerkennung	Anerkennung von Vorgesetzten bekommen	3	n 3
Harmonie	Von Anderen akzeptiert werden und in harmonischen Beziehungen leben	7	n 7

SICHERHEIT			
Arbeitsplatzsicherheit	Einer starken Organisation angehören und eine langfristige Jobgarantie haben	1	n 1
Materielle Ansprüche	Mehr materielle Belohnungen erhalten: Vermögen und Wohlstand auf- und ausbauen	8	n 6, r 10

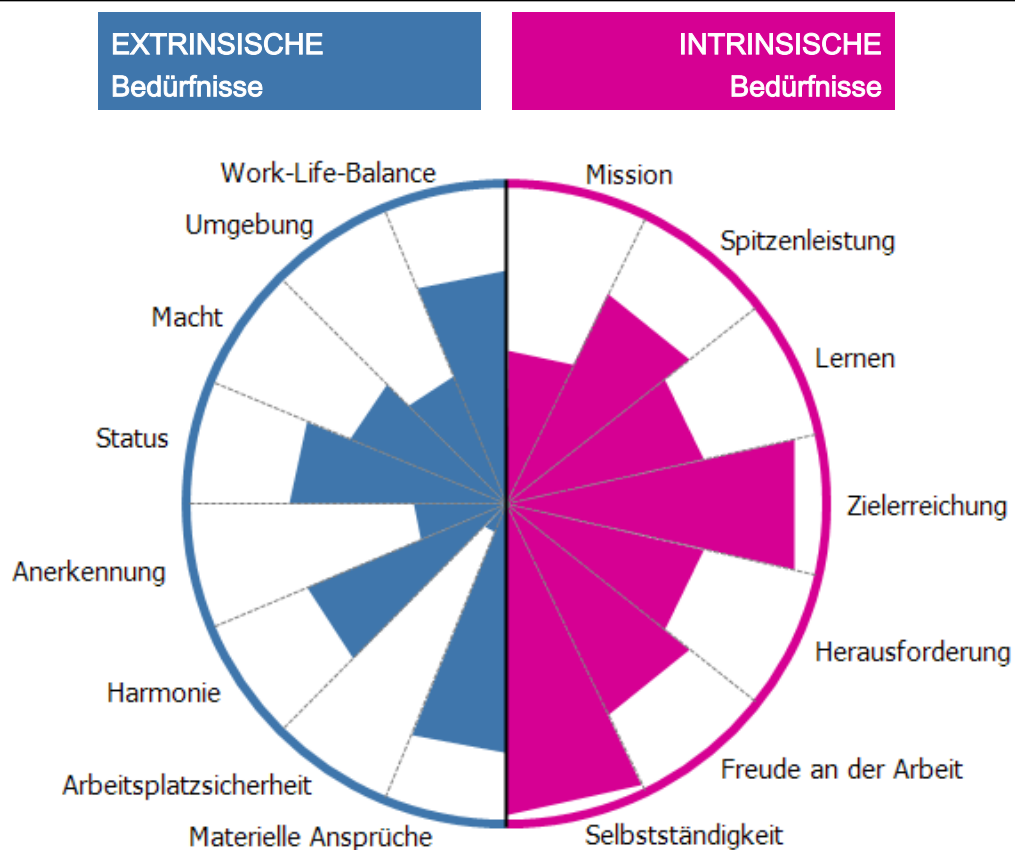
### Reflektionsfragen:

Wenn Sie die Grafik betrachten, was für Gedanken schießen Ihnen durch den Kopf?  
Gibt es ein Bedürfnis, das Sie entzünden oder entwickeln möchten?

## Aspekte Ihrer Motivation

Um Motivation zu verstehen, müssen wir zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterscheiden. Extrinsische Motivation leitet sich ab von externen Objekten, von Anderen und im Allgemeinen von der Welt außerhalb von uns. Intrinsische Motivation kommt von innen, wie beispielsweise aus dem Gefühl heraus das Sie empfinden, wenn Sie eine Tätigkeit ausüben. Intrinsische Motivation hat wenig zu tun mit den Zielen und den unmittelbaren Vorteilen.

Diese Grafik zeigt, wie sich Ihre extrinsischen und intrinsischen Motivationsaspekte verteilen. Je stärker das „Kuchenstück“ ausgefüllt ist, desto wichtiger scheint der entsprechende Aspekt für Sie zu sein.



Mit klassischer, extrinsischer Motivation sind wir normalerweise vertraut, da traditionell und selbstverständlich. Nur wenige sind sich jedoch über das Potenzial intrinsischer Motivation im klaren und nutzen diese auch. Branchenübergreifend eint die erfolgreichsten Persönlichkeiten aber genau ein Charakterzug: Sie sind fähig, sich selbst zu motivieren und werden von ihrer intrinsischen Motivation angetrieben.

Es scheint als hätten sie einen inneren Motor oder einen Dynamo, der Energie und Enthusiasmus generiert. Diese Motivation lässt sie auch schwierige Zeiten durchstehen: In Zeiten der Veränderung, bei Schwierigkeiten, in den unausweichlichen Momenten des Rückschlags oder der Fehlschläge.

### Reflektionsfragen:

Wenn Sie die Grafik betrachten, was für Gedanken schießen Ihnen durch den Kopf?  
Gibt es ein Bedürfnis, das Sie entzünden oder entwickeln möchten?

## Statistische Daten

Organisation:	ABC-Demo
Projekt:	Motivation der Bewerber
Generiert am:	2016-02-22 08:00
Begonnen am:	2016-02-21 18:18
Fertig gestellt am:	2016-02-21 19:01
Bearbeitungsdauer:	00:27:18
Schnellste Blöcke:	Q07: 00:45; Q01: 00:47; Q06: 00:53
Langsamste Blöcke:	Q08: 11:16; Q02: 05:08; Q10: 04:14
Beantwortungsdauer im Median:	01:29

## Über MQ-R

MQ-R und MQ wurde von 2004-2013 von einem internationalen Team aus Wirtschaftspsychologen und Beratern in Shanghai entwickelt. Der einzigartige Fragebogen wird laufend weiterentwickelt und beinhaltet eine bisher noch nicht vorhandene Kombination aus Konzepten. Entwickelnder Autor: Gabor Nagy. Wissenschaftliche Berater: Friedemann Demmer (MA), Pan Li (MA), Guo Xiaowei (Ph.D), Fang Hua (Ph.D). Die englische und chinesische Version wurden parallel erarbeitet. Der MQ Bericht unterlief einer Generalüberarbeitung 2008 durch Daniel Smith (MA) und 2012 durch Josephine Doyle (MA). Weiter wurde der Bericht durch die britische Business Learning Foundation in die Reihe "Paradigm Suite of Assessment Reports" aufgenommen.

Die hier verwendete Bedürfnisskala richtet sich nach Maslow´s Bedürfnispyramide. Dies kommt Laien zu Gute und schadet der praktischen Anwendung nicht. Nichtsdestotrotz ist die akademische Betrachtung der Faktoranalyse um einiges komplizierter. Hier stehen die Herausgeber bei weiterem Interesse gerne zur Verfügung.

© 2016 HRObjective International Co., Ltd. Alle Rechte vorbehalten.  
Vertrauliches Material, unautorisierte Weitergabe ist verboten.

Wenn Sie diesen Bericht, oder einen Teil daraus, in Ihre Arbeit einschließen lassen wollen, setzen Sie sich bitte für die Erlaubnis mit "Wachstum für Mensch und Organistaion GmbH", info@wfmo.de, in Verbindung.  
www.od-tools.com