

H.-D. Schmalt, K. Sokolowski, T. Langens

Multi-Motiv-Gitter (MMG).

Harcourt Test Services, Frankfurt/Main 2000, Manual € 24,00, Testheft € 2,60, Auswerteschablone € 5,00

Einsatzbereich:

Das MMG kann als diagnostisches Instrument zur Personalentwicklung und Personalselektion eingesetzt werden, wenn es um eine motivationspsychologische Differenzierung der Bewerber für eine Stelle geht.

Testkonzept:

Motive gelten in der Psychologie als relativ Zeit unabhängige Dispositionen, die menschliches Verhalten differenzieren und begründen. Je nach Motivausprägung werden aufgrund von situativen Anregungen motiviertes Verhalten bzw. Motivation ausgelöst oder nicht. Damit bieten die Motivprofile eine gute Grundlage zur Unterscheidung von Personen und zur Prognose relativ konstanter Verhaltensweisen.

Das Testkonzept folgt der Lewinschen Persönlichkeitspsychologie, wonach motiviertes Verhalten unabhängig voneinander eine aufsuchende und eine vermeidende Tendenz beinhaltet. Die jeweils dominierende bestimmt darüber, ob Herausforderungen und Ziele angenommen oder vermieden werden.

Das MMG erfasst das für Management- und Führungsaufgaben erfolgsrelevante Anschlussmotiv, Leistungsmotiv und Machtmotiv in ihren jeweils aufsuchenden oder vermeidenden Ausprägungen.

- Anschlussmotiv
Aufbauen von positiven Beziehungen zu Fremden oder wenig bekannten Personen bzw. Vermeiden von Zurückweisung.
- Leistungsmotiv
Erfolgsstreben in der Auseinandersetzung mit gesetzten Zielen und Qualitätsmerkmalen bzw. Vermeiden von Misserfolg bei der Auseinandersetzung mit Zielen.
- Machtmotiv
Das Bestreben andere zu kontrollieren und zu beeinflussen bzw. Vermeiden eines Kontrollverlustes.

Das Testkonzept integriert die Methodik projektiver Verfahren und die Methodik der Selbstbeschreibungsvorgahren und ermöglicht damit eine standardisierte Analyse implizierter, versteckter Motive.

Das MMG enthält 14 bildlich dargestellte, mehrdeutige Alltagssituationen wie z. B. ein Seilkletterer, eine Diskussion, eine Klausur, eine Arbeitsgruppe etc., denen je nach Anregungsgehalt mehrere standardisierte Statements zugeordnet sind, die mit ja oder nein beantwortet werden müssen.

Der Test enthält:

Ein 45-seitiges Manual, ein 31-seitiges Testheft und eine Auswerteschablone.

Anwendungaspekte:

Die Testdurchführung beträgt ca. 15 Minuten. Für die Auswertung sind ca. 5 Minuten einzuplanen.

Da Motive grundsätzliche handlungsauslösend sind und die Richtung sowie die Intensität des Verhaltens bestimmen, können mit Kenntnis des Motivprofils Prognosen über Verhaltensweisen in bestimmten Situationen getroffen werden. Das Multi-Motiv-Gitter kann daher für eine anforderungsspezifische Auswahl von Mitarbeitern für Arbeitsplätze, Projekte etc. genutzt werden. Andererseits ist es auch im Sinne einer dynamischen Arbeitsgestaltung möglich, vor dem Hintergrund des Testergebnisses das Aufgaben- bzw. Stellenprofil an die spezifische Motivstruktur des Stelleninhabers anzupassen.

Im Rahmen der Personalentwicklung kann das MMG zur Entwicklung der Selbstführungs-kompetenz verwendet werden, da die möglicherweise verborgenen Motive bewusst gemacht und als Ressource zur Eigenreflexion genutzt werden, um seinen Lebensentwurf an den bestehenden Motiven ausrichten zu können.

Das MMG stellt relativ geringe sprachliche Anforderungen und kann daher bei einem großen Personenkreis eingesetzt werden. Die Testprobanden sollten mindestens 16 Jahre alt sein.

Bewertungsaspekte:

Kennwerte für die Zuverlässigkeit des MMG bewegen sich durchschnittlich im oberen Bereich mit .77 bis .91 in einem sehr guten Reliabilitätsspektrum. Die Konsistenzanalyse ist nach Cronbachs α ebenfalls mit .61 bis .72 sehr zufriedenstellend. Die Überprüfung der Verfälschbarkeit der Antworten (gemessen mit der Crown-Marlowe-Skala zur Messung der sozialen Erwünschtheit) zeigten keine signifikanten Einflüsse der sozialen Erwünschtheit auf die Beantwortung. Auch konnten mit einer Reihe von Studien die externe und interne Validität des MMG bestätigt werden.

Die einfache Handhabung und Auswertung macht das MMG für die Wirtschaftspraxis interessant, da in relativ kurzer Zeit auf motivtheoretisch gesicherter Basis ein Ergebnisprofil zu Stande kommt, das für viele Anwendungszwecke wie z. B. Personalauswahl, Selbstführung, Coaching genutzt werden kann. Die Interpretation des Motivprofils sollte jedoch einem Fachpsychologen überlassen werden.

Der Test ist zu beziehen bei:

Harcourt Test Services

Baseler Straße 35 – 37

60329 Frankfurt am Main

www.harcourt.de

Tel.: 069/75 61 46 11