

Handbuch Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM-R)

Quelle:

Schönbrodt, F. D., Unkelbach, S. R. & Spinath, F. M. (2009). Broad motives in short scales: A questionnaire for the Zurich Model of Social Motivation. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 141–149.

<https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>

Marc Schreiber, Marie-Louise Iller, Marlene Gehbauer, Rahel Mäder, Ato Asiedu Akrofi, Yaroslav Valieiev, Britta Düring, Andreas Leuenberger & Ursina Rüsch
März 2025



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theorie	1
2.1	Das Zürcher Modell der sozialen Motivation	1
2.2	Beschreibung der sechs Motivdimensionen	4
2.2.1	Bindung	4
2.2.2	Unternehmungslust	4
2.2.3	Macht	5
2.2.4	Geltung	5
2.2.5	Leistung	6
2.2.6	Freies Selbstsein	6
3	MPZM und Weiterentwicklung zum MPZM-R	7
3.1	Itempool und Antwortformat des MPZM	7
3.2	Weiterentwicklung zum MPZM-R	7
4	Zielgruppe und Nutzen	8
5	(Norm-)Stichprobe	9
6	Gütekriterien	10
6.1	Objektivität	10
6.2	Reliabilität	10
6.3	Validität	10
6.3.1	Inhaltsvalidität	10
6.3.2	Konstruktvalidität	10
6.3.3	Faktorielle Validität	11
6.3.4	Konvergente und diskriminante Validität	13
	Literatur	18
	Anhang:	20
	Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation	21
	Anhang A2 – Items des MPZM-R nach Dimensionen geordnet	24
	Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe	27

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Zürcher Modell sozialer Motivation nach Bischof (Homepage Felix Schönbrodt; siehe https://www.nicebread.de/research/zm/).	3
Abbildung 2. Ausschnitt des MPZM-R auf der Plattform Laufbahndiagnostik.	8
Abbildung A1-1. Beispielprofil; männlich / 29-jährig.	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Aktivierung der Motivsysteme in Form von Appetenz oder Aversion.	2
Tabelle 2 Beispielitems der sechs Motivskalen des MPZM-R	7
Tabelle 3 Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Motivskalen.	9
Tabelle 4 Interkorrelation der Motivskalen des MPZM-R	11
Tabelle 5 Faktorenladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix).	12
Tabelle 6 Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Dimensionen des BFAS-G-basiert	14
Tabelle 7 Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Aspekten des BFAS-G-basiert	15
Tabelle 8 Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Interessensskalen (VIT-2).	16
Tabelle 9 Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Karriereorientierungen (KO-R1).	17
Tabelle A3-1 Stichprobe nach Alterskategorie	27
Tabelle A3-2 Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss	27
Tabelle A3-3 Stichprobe nach beruflicher Position	28
Tabelle A3-4 Stichprobe nach Wirtschaftszweig	29

1 Einleitung

Der Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM) ist ein Verfahren zur Erfassung der fünf Motivdimensionen Bindung, Unternehmungslust, Macht, Geltung und Leistung. Den theoretischen Hintergrund des Verfahrens bildet das Zürcher Modell sozialer Motivation (Bischof, 1985), welches das Zusammenwirken der drei Motivsysteme Sicherheit, Erregung und Autonomie beschreibt. Schönbrodt et al. (2009) haben basierend auf dem Modell einen Fragebogen entwickelt, welcher die fünf Motivdimensionen mit jeweils sechs Items umfasst.

Der erweiterte Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM-R; 36 Fragen) ist ein Verfahren, welches in Anlehnung an Kuhl (2010) zusätzlich zu den fünf Motivdimensionen (Bindung, Unternehmungslust, Macht, Geltung, Leistung) die Motivdimension des Freien Selbstseins erfasst. Der MPZM-R ist auf der Plattform Laufbahndiagnostik frei zugänglich.

2 Theorie

2.1 Das Zürcher Modell der sozialen Motivation

Das Zürcher Modell der sozialen Motivation (ZMSM) von Bischof (1985) beschreibt die Wirkungszusammenhänge von Motivationssystemen, die dem Sozialverhalten zugrunde liegen. Es verbindet Erkenntnisse aus der Ethologie¹ mit evolutionstheoretischen Ansätzen.

Die drei grundlegenden Motivationssysteme sind:

- das Sicherheitssystem
- das Erregungssystem
- das Autonomiesystem

Diese basalen Systeme werden im Zürcher Modell als Regelkreise definiert, wobei ein sogenannter Detektor den Ist-Zustand in der sozialen Umwelt einer Person meldet und einen Vergleich mit dem Soll-Wert des Motivationssystems der Person auslöst. Besteht zwischen Ist-

¹ Ethologie ist die Lehre der vergleichenden Verhaltensforschung aus der Verhaltensbiologie, dem Wortsinne nach die „Lehre von den Gewohnheiten“. Sie ist ein Teilgebiet der Zoologie und eine Nachbardisziplin der Psychologie.

Zustand und Soll-Wert eine Diskrepanz, so entsteht eine Aktivierung. Es kommt entweder zu einer Appetenz (Annäherung) oder einer Aversion (Vermeidung; siehe Tabelle 1).

Jedes der drei grundlegenden Systeme stellt einen einfachen Regelkreis dar. Wie in Abbildung 1 aufgezeigt, ergibt sich aus der Verschaltung der drei Regelkreise eine komplexe Dynamik des Gesamtsystems. Erhöht sich beispielsweise der Autonomieanspruch (Autonomiesystem) eines Menschen, dann erhöht sich auch seine Unternehmungslust (Erregungssystem). Gleichzeitig nimmt seine Abhängigkeit (Sicherheitssystem) jedoch ab. Das bedeutet, dass der Sollwert des Autonomiesystems den Sollwert der beiden anderen Motivsysteme beeinflusst (Schönbrodt et al., 2009).

Tabelle 1

Aktivierung der Motivsysteme in Form von Appetenz oder Aversion

Motivsystem	Appetenz (Ist<Soll)	Aversion (Ist>Soll)
Sicherheit	Bindung	Überdruss
Erregung	Neugier	Furcht
Autonomie	Assertion ²	Submission

² von lat. assertio, Behauptung

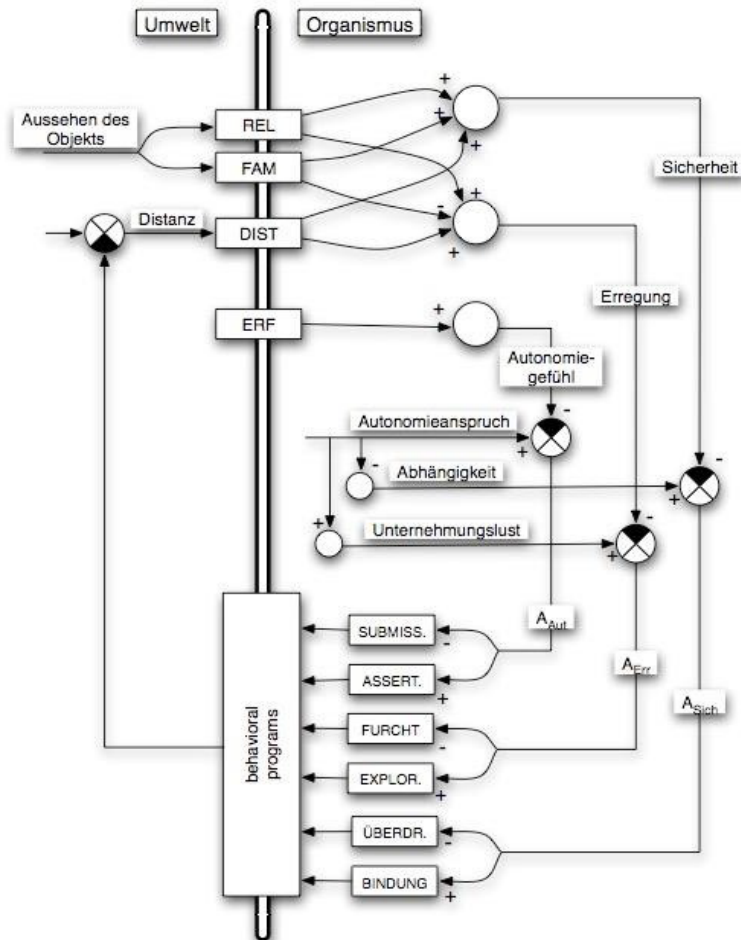


Abbildung 1. Zürcher Modell sozialer Motivation nach Bischof (Homepage Felix Schönbrodt; siehe <https://www.nicebread.de/research/zm/>).

Schreiber (2022, S. 101ff) hat die Motivdimensionen der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie; Kuhl, 2010) mit den Motivdimensionen des Zürcher Modells gemappt und schlägt vor, das Autonomiesystem weiter auszudifferenzieren. Bischof (1993) hat das Autonomiesystem primär auf das Machtmotiv (Ranghierarchie, «anführen und Verantwortung übernehmen») bezogen. Darüber hinaus hat er das Autonomiesystem aber auch für das Geltungs- (Geltungshierarchie, «im Mittelpunkt stehen») sowie das Leistungsmotiv (Leistungshierarchie, «dem eigenen Leistungsanspruch entsprechen») ausdifferenziert. Daraus ergeben sich die insgesamt fünf Motivdimensionen des MPZM (Schönbrodt et al., 2009).

Bereits Bischof (1993) erwähnt die Selbstverwirklichung als weitere mögliche Dimension des Autonomiesystems, differenziert diese aber nicht weiter aus (Schreiber, 2022). Im hier beschriebenen erweiterten MPZM-R haben wir diese Dimension ausdifferenziert und analog zu Kuhl

(2010) als Motiv des Freien Selbstseins bezeichnet. Es entspricht dem Wunsch nach freiem Selbstsein im Sinne von frei sein von inneren und äusseren Zwängen. Dabei geht es um das frei sein von selbstfremden Einflüssen, ganz gleich, ob diese aus der Aussenwelt (Fremdbestimmung wie Druck, soziale Erwartungen, gesellschaftliche Normen) kommen oder aus der Innenwelt (mit dem Selbst nicht übereinstimmende Gewohnheiten oder Denkmuster). Dabei besteht ein grundlegendes Bedürfnis nach Selbstbestimmung sowie der selbstkongruenten Integration der eigenen Bedürfnisse mit denjenigen des Umfeldes. Das Motiv des freien Selbstsein wird als sozial integrierte Form der Selbstbestimmung verstanden und zielt nicht, wie das Macht- und das Leistungsmotiv, darauf ab, auf die Umwelt einzuwirken. Die Befriedigung ist analog zum Geltungsmotiv erlebnisorientiert und drückt sich in Form von Vertrauen in Bezug auf die eigene Person sowie kontinuierlichem Selbstwachstum aus.

2.2 Beschreibung der sechs Motivdimensionen

Der MPZM erfasst die fünf Motive Bindung, Unternehmungslust, Macht, Geltung und Leistung. Den Motivdimensionen liegen folgende Motivationssysteme des Zürcher Modells zugrunde:

Bindung	→ Sicherheitssystem
Unternehmungslust	→ Erregungssystem
Macht, Geltung, Leistung und Freies Selbstsein	→ Autonomiesystem

2.2.1 Bindung

Hohe Ausprägung: Personen mit einem hohen Bindungsmotiv ist die Zugehörigkeit zu engen und nahestehenden Menschen wichtig – meist ist dies der Lebenspartner, die Eltern oder Geschwister.

Ohne diese engen Beziehungen fühlen sich Menschen mit einem hohen Bindungsmotiv schnell unsicher und allein. Sie werden daher immer wieder versuchen, enge Beziehungen aufzubauen, die ihnen das Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit vermitteln. Dabei haben sie den Wunsch, sich möglichst dauerhaft in der Nähe dieser Bindungspersonen aufzuhalten.

Geringe Ausprägung: Menschen mit niedrigem Bindungsmotiv neigen dazu, sich von anderen Menschen zu distanzieren. Es macht ihnen in aller Regel nichts aus, allein zu sein, sie schätzen das Alleinsein sogar. Ihnen wird es in Beziehungen schnell „zu eng“ und sie versuchen dann, den jeweiligen Personen aus dem Weg zu gehen. Geborgenheit und Sicherheit führen bei Personen mit einem niedrigen Bindungsmotiv häufig zu Überdrußsgefühlen.

2.2.2 Unternehmungslust

Hohe Ausprägung: Menschen mit einem hohen Unternehmungslust-Motiv wollen stets etwas Neues erleben und entdecken. Sie sind neugierig und haben ein hohes Verlangen nach Abwechslung und Abenteuer. Sie sind ständig auf der Suche nach neuen Reizen und Eindrücken. Sie fürchten sich eher selten und sind risikofreudig. Im Gegenzug langweilen sie sich recht schnell, wenn ihre Umgebung nicht ausreichend Anreize und Unterhaltung bietet.

Geringe Ausprägung: Menschen mit einem niedrigen Unternehmungslust-Motiv haben wenig Bedürfnis nach neuen Dingen und Eindrücken. Sie sind nicht besonders neugierig und geben sich mit Bekanntem zufrieden. Sie suchen eher selten aus eigenem Antrieb neue Orte auf oder knüpfen neue Kontakte. Das Fremde erscheint eher bedrohlich als faszinierend. Sie schätzen das Vertraute und erleben deshalb kaum Langeweile.

2.2.3 Macht

Hohe Ausprägung: Menschen mit einem hohen Machtmotiv wollen gerne alles kontrollieren und möchten, dass sich andere Menschen ihnen unterordnen und ihnen Respekt entgegenbringen. Sie bestehen auf ihrem Willen und setzen ihn manchmal auch mit Nachdruck durch. Dabei erwarten Sie, dass ihnen auch Privilegien gegenüber anderen zukommen. Gleichzeitig sind sie gewillt, für diejenigen, die sich ihnen unterordnen, Verantwortung zu übernehmen und Sicherheit zu geben.

Geringe Ausprägung: Menschen mit einem niedrigen Machtmotiv ordnen sich gerne und bereitwillig anderen unter. Sie fühlen sich in erhöhtem Maße auf die Nähe vertrauter Artgenossen angewiesen und gehen entsprechend gerne in die «zweite Reihe». Sie richten viel Aufmerksamkeit auf Personen in Machtpositionen und sind sensibel für deren Bedürfnisse. Im Gegenzug erwarten Sie, dass sich die Personen in Machtpositionen im Ernstfall für sie einsetzen.

2.2.4 Geltung

Hohe Ausprägung: Menschen mit einem hohen Geltungsmotiv möchten gerne von anderen Menschen bewundert und gemocht werden. Sie geniessen es, Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und im Mittelpunkt zu stehen. Sie sind stets darauf bedacht «gut anzukommen» und fragen sich häufig, was andere Menschen von ihnen denken. Sie verhalten sich prosozial und fühlen sich durch Dank und Anerkennung sehr geschmeichelt. Dagegen sind sie leicht gekränkt, wenn ihnen diese Anerkennung von anderen nicht zugebilligt wird.

Geringe Ausprägung: Menschen mit einem niedrigen Geltungsmotiv ist es relativ egal, was andere von ihnen halten. Sie kümmern sich nicht darum, positiv zu wirken und sind oft eher

Einzelgänger. Durch Komplimente von anderen fühlen sie sich in der Regel kaum geschmeichelt und sie streben es auch nicht an, im Mittelpunkt zu stehen.

2.2.5 Leistung

Hohe Ausprägung: Menschen mit einem hohen Leistungsmotiv wollen gerne alles perfekt machen. Es geht ihnen im Gegensatz zu den Geltungsbedürftigen weniger darum, gut da zu stehen, als den eigenen hohen Ansprüchen zu genügen. Solche Menschen neigen zur Perfektion und sind bereit, sich dafür anzustrengen. Von anderen Personen werden Menschen mit einer hohen Leistungsmotivation häufig als tüchtig und ausdauernd beschrieben.

Geringe Ausprägung: Menschen mit einem niedrigen Leistungsmotiv haben keinen besonders hohen Anspruch an die Qualität ihrer Arbeit - wenn es einigermassen passt, sind sie zufrieden. Sie lassen gerne mal «fünf gerade sein» und verwenden keine besonders großen Anstrengungen auf die Erledigung von Aufgaben.

2.2.6 Freies Selbstsein

Hohe Ausprägung: Menschen mit einem hohen Motiv des freien Selbstseins haben ein starkes Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Entfaltung ihres «wahren» Selbst (Selbstintegration). Sie streben danach, unabhängig von selbstfremden Einflüssen zu sein, ganz gleich, ob die Einflüsse aus der Aussenwelt kommen (z. B. Fremdbestimmung wie Druck oder soziale Erwartungen) oder aus der Innenwelt (z. B. übernommene Gewohnheiten). Gleichzeitig sind sie sehr bedacht darauf, Teil ihrer sozialen Umgebung zu sein.

Geringe Ausprägung: Menschen mit einem geringen Motiv des freien Selbstseins lassen sich von selbstfremden Einflüssen leiten und haben ein geringes Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Selbstintegration. Sie fühlen sich durch Bestätigung und Anerkennung durch Mitmenschen gestärkt. Eindrücke, die sie nicht unmittelbar einordnen können, lassen sie unberührt. Das gilt insbesondere für negative Ereignisse, mit denen sie sich ungern auseinandersetzen.

Tabelle 2
Beispielitems der sechs Motivskalen des MPZM-R

Motivskala	Beispielitems
Bindung (ABH)	Es wäre für mich schlimm, wenn in einer Krisensituation keine enge Bezugsperson bei mir ist.
Unternehmungslust (UNT)	Ich begeben mich gerne in aufregende Situationen, die auch riskant sein können.
Macht (MA)	Bei Entscheidungen setze ich meinen Willen manchmal auch gegen Widerstände durch.
Geltung (GEL)	Ich brauche sehr viele positive Rückmeldungen aus meinem Umfeld.
Leistung (LEI)	Mir ist es wichtig, gute Leistungen zu erbringen.
Freies Selbstsein (FS)	Es ist mir äusserst wichtig, frei von äusseren und inneren Zwängen handeln zu können.

Anmerkungen. Es ist jeweils das Item mit der höchsten Trennschärfe pro Skala aufgelistet.

3 MPZM und Weiterentwicklung zum MPZM-R

3.1 Itempool und Antwortformat des MPZM

Der MPZM umfasst 30 Items (Schönbrodt et al., 2009). Jede Aussage wird danach beurteilt, wie stark diese für einen zutrifft. Die Einschätzung erfolgt auf einer sechsstufigen Antwortskala von «1 = sehr untypisch für mich» bis «6 = sehr typisch für mich». Bezogen auf das Zürcher Modell der sozialen Motivation werden über diese Einschätzungen die Soll-Werte einer Person in den drei Motivsystemen erfasst (siehe dazu auch Schreiber, 2022).

3.2 Weiterentwicklung zum MPZM-R

Der erweiterte MPZM-R umfasst 36 Items. Das Autonomiesystem des MPZM wurde wie bereits erwähnt neben Macht, Geltung und Leistung zusätzlich durch das Freie Selbstsein ergänzt. Tabelle 2 beinhaltet ein Beispielitem für jede Dimension.

Wie beim MPZM wird jede Aussage danach beurteilt, wie stark diese für einen zutrifft. Die Einschätzung erfolgt auf einer sechsstufigen Antwortskala von «1 = sehr untypisch für mich» bis

«6 = sehr typisch für mich» bezogen auf das Modell sozialer Motivation werden über diese Einschätzungen nach wie vor die Soll-Werte einer Person in den drei Motivsystemen erfasst.

Abbildung 2 zeigt einen Ausschnitt des Fragebogens auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell
MPZM-R; 36 Fragen

Seite 2 / 6

33%

Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft oder nicht, und nutzen Sie dafür die unten dargestellte Antwortskala.*

	Sehr untypisch für mich	Ziemlich untypisch für mich	Eher untypisch für mich	Eher typisch für mich	Ziemlich typisch für mich	Sehr typisch für mich
Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Erfahrungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich brauche vertraute Menschen um mich herum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Umfeld wird mir mehr als anderen zugebilligt, Kritik zu äussern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich will, dass mich mein soziales Umfeld bewundert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Um Erfolg zu haben, scheue ich keinen Aufwand.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verfolge viel lieber eigene als fremde Ideen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Am liebsten möchte ich ständig etwas unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zugehörigkeit ist mir sehr wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
In einem Arbeitsteam übernehme ich gerne die Führung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Abbildung 2. Ausschnitt des MPZM-R auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

4 Zielgruppe und Nutzen

Der Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell – revidiert (MPZM-R) kann als diagnostisches Mittel für Standortbestimmungen und Entwicklungsprozesse im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie im Coaching eingesetzt werden.

Zur Veranschaulichung, wie der Fragebogen in einer konkreten Beratungssituation eingesetzt werden kann, ist im Anhang 2 ein Praxisbeispiel inklusive Interpretation des Profils enthalten.

5 (Norm-)Stichprobe

Zwischen März 2023 und Februar 2025 wurde der MPZM-R von 889 Personen (555 Frauen, 322 Männer, 12 neutrois) im Alter ab 16 Jahren auf der Plattform Laufbahndiagnostik bearbeitet. Das durchschnittliche Alter in dieser Stichprobe liegt bei 36.8 Jahren (SD = 11.6 Jahre, Spanne 16 bis 82 Jahre). 64.2% aller Personen gaben als Nationalität die Schweiz an, 29.8% Deutschland, 2.1% Italien und 3.9% diverse andere Länder. Von den 670 Personen, welche Angaben zu ihrem Arbeitsland machten, arbeiteten 74.9% in der Schweiz, 21.9% in Deutschland, 2.1% in Italien und 1.1% in diversen anderen Ländern.

Weitere Angaben zur Stichprobe wie die Zusammensetzung nach Alterskategorie, höchstem Bildungsabschluss, beruflicher Position und Wirtschaftszweig sind in Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe zu finden.

Mit dem Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell wird keine inter-individuelle Normierung angestrebt. Mit Hilfe der in Tabelle 3 enthaltenen Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) können Normwerte bezogen auf die vorliegende Stichprobe berechnet werden. Der mögliche Wertebereich der Items liegt zwischen «1 = sehr untypisch für mich» bis «6 = sehr typisch für mich».

Tabelle 3
Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Motivskalen

Motivskala	Cronbachs α	M (SD) Frauen	M (SD) Männer	M (SD) alle
Bindung	.77	4.68 (0.75)	4.36 (0.76)	4.56 (0.77)
Unternehmungs- lust	.84	3.72 (0.88)	3.96 (0.89)	3.81 (0.90)
Macht	.73	3.53 (0.76)	3.68 (0.74)	3.59 (0.76)
Geltung	.83	3.71 (0.87)	3.71 (0.93)	3.71 (0.89)
Leistung	.74	4.54 (0.64)	4.55 (0.70)	4.54 (0.67)
Freies Selbstsein	.70	4.46 (0.63)	4.52 (0.63)	4.49 (0.63)

Anmerkungen. N (alle) = 889; n (Frauen) = 555; n (Männer) = 322; n (andere) = 12; α = Cronbachs α , M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

6 Gütekriterien

6.1 Objektivität

Die Durchführungsobjektivität des Instrumentes ist durch eine schriftliche Instruktion gewährleistet. Aufgrund der standardisierten Auswertung kann die Auswertungsobjektivität ebenfalls als gegeben angesehen werden. Weiter ist die Interpretationsobjektivität als zuverlässig einzuschätzen, da die einzelnen Motivskalen eindeutig beschrieben und definiert sind.

6.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instrumentes wurde anhand der internen Konsistenz nach Cronbach's α geschätzt. Für die Einzelfalldiagnostik wird häufig eine Reliabilität von mindestens 0.7 gefordert (Bühner, 2011). Die Reliabilitätswerte sind in Tabelle 3 enthalten und reichen von $\alpha=.70$ (Freies Selbstsein) bis $\alpha=.84$ (Unternehmungslust).

6.3 Validität

6.3.1 Inhaltsvalidität

Die Inhaltsvalidität kann als gegeben betrachtet werden, was sich aus der klaren Definition der einzelnen Motivskalen und der Übereinstimmung dieser Definitionen mit der inhaltlichen Formulierung der Items ergibt.

6.3.2 Konstruktvalidität

Tabelle 4 zeigt die Interkorrelationen zwischen den fünf Dimensionen des MPZM-R. Wie das Zürcher Modell der sozialen Motivation erwarten lässt, bestehen systematische Zusammenhänge zwischen den Dimensionen. Das Motiv Macht korreliert mit dem der Unternehmungslust ($r=.40$) sowie mit Leistung und Freies Selbstsein (jeweils $r=.36$). Das Motiv Freies Selbstsein korreliert des Weiteren mit dem der Leistung ($r=.40$).

Tabelle 4
Interkorrelation der Motivskalen des MPZM-R

Dimension	Unterneh- mungslust	Macht	Geltung	Leistung	Freies Selbstsein
Bindung	-.15**	-.03	.31**	.08*	.03
Unternehmungslust		.40**	.03	.23**	.34**
Macht			.29**	.36**	.36**
Geltung				.21**	.02
Leistung					.40**

Anmerkungen. N = 889; *p <.05, **p <.01

6.3.3 Faktorielle Validität

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (Bühner, 2011). Tabelle 5 zeigt die Mustermatrix der Faktorenanalyse. Die Items erreichen alle bis auf eines Hauptladungen im Wert von >.40. Die Ausnahme bildet das Item f3 («Einschränkungen, egal ob selbst- oder fremdverursacht, motivieren mich, meinen Weg neu zu gestalten.»). Dieses erreicht eine Hauptladung von .35 auf den Faktor Leistung. Auf den eigenen Faktor (Freies Selbstsein) lädt das Item <.20. Ansonsten laden alle Items auf den dazugehörigen Faktor und die Hauptladungen heben sich deutlich von anfälligen Nebenladungen ab.

Zusammengefasst bilden die Items eine gute Einfachstruktur ab.

Tabelle 5
Faktorenloadungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)

Item	4 Bindung	1 Unterneh- mungslust	5 Macht	2 Geltung	3 Leistung	6 Freies Selbstsein
b1	.77					
b2	.65					
b3_r	.70					
b4	.73					
b5_r	.59					
b6_r	.67					
u1		.73				
u2	.24	.68				
u3		.69				
u4_r		.86				
u5		.74				
u6		.83				
m1			.55			
m2			.66			
m3			.53	.36		
m4			.66			
m5_r			.67		-.20	
m6			.75			
g1_r				.78		
g2_r				.74		
g3				.68		
g4				.68		
g5	.21			.72		
g6_r			.20	.73		
l1					.53	
l2					.69	
l3					.69	
l4					.75	
l5		.27			.42	
l6					.86	
f1			.29			.50
f2						.48
f3		.28		-.26	.35	
f4						.84
f5						.89
f6					.33	.49

Anmerkungen: N = 608; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; Rotations-
methode: Promax mit Kaiser-Normalisierung; Faktorladungen <.20 sind nicht aufgeführt.

6.3.4 Konvergente und diskriminante Validität

Die Überprüfung der konvergenten und diskriminanten Validität geschieht anhand der folgenden Instrumente:

- **BFAS-G-basiert** (Iller et al., 2025): Big Five Aspect Scales (German; revised)
- **VIT-2** (Hell, Wetzel & Pässler, 2013): Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen (Verb-Interessentest)
- **KO-R1** (Schein & van Maanen, 2013; Schreiber, Nüssli, Mäder, Zimmermann & Zahnd): Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen

Bei der folgenden Interpretation der konvergenten und diskriminanten Validität wird von mittleren Zusammenhängen gesprochen, wenn eine Korrelation grösser als .30 ist und von grossen Zusammenhängen, wenn eine Korrelation grösser als .50 ist (Cohen, 1988).

MPZM-R und BFAS-G-basiert. Der Fragebogen BFAS-G-basiert ist ein Instrument zur Erfassung der Big Five, der fünf grundlegenden Eigenschaften der Persönlichkeit: Extraversion, Neurotizismus, Offenheit/Intellekt, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. In Tabelle 6 sind die Zusammenhänge zwischen dem MPZM-R und den Persönlichkeitsdimensionen des BFAS-G-basiert dargestellt. Die grössten Zusammenhänge mit den Motivausprägungen erreichen die Dimensionen Extraversion (E) mit Macht ($r=.62$) und mit Unternehmungslust ($r=.40$), Neurotizismus (N) mit Geltung ($r=.37$), Offenheit O mit Freies Selbstsein ($r=.42$), Gewissenhaftigkeit (C) mit Leistung ($r=.46$) und Verträglichkeit A mit Bindung ($r=.38$).

Die in Tabelle 6 aufgeführten Werte lassen darauf schließen, dass die Dimensionen Unternehmungslust und Freies Selbstsein überlappende Anteile aufweisen. Konkret zeigt sich das an den Korrelationen mit Extraversion (E) und Neurotizismus (N). Extraversion korreliert mit Freies Selbstsein mit einem Wert von .33 und mit Unternehmungslust mit einem Wert von .40. Neurotizismus korreliert mit Freies Selbstsein mit einem Wert von -.15 und mit Unternehmungslust mit einem Wert von -.14. Unterschiede zwischen Freies Selbstsein und Unternehmungslust zeigen sich in den Korrelationen mit den anderen drei Dimensionen. Freies Selbstsein korreliert am höchsten mit der Dimensionen Offenheit und Extraversion des BFAS-G-basiert, was inhaltlich nachvollziehbar ist.

Tabelle 6
Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Dimensionen des BFAS-G-basiert

MPZM-R	BFAS-G-basiert				
	E	N	O	C	A
Bindung	.05	.20**	.06	-.01	.38**
Unternehmungs- lust	.40**	-.14*	.13*	.01	-.18**
Macht	.62**	-.17**	.11	.25**	-.33**
Geltung	.08	.37**	.00	-.03	.08
Leistung	.26**	-.11	.18**	.46**	.02
Freies Selbstsein	.33**	-.15*	.42**	.21**	.01

Anmerkungen: N = 282; BFAS-G-basiert: E = Extraversion, N = Neurotizismus, O = Offenheit, C = Gewissenhaftigkeit, A = Verträglichkeit, *p < .05, **p < .01.

Die Korrelationen zwischen den Motiven des MPZM-R und den Persönlichkeitsaspekten des BFAS-G-R sind in Tabelle 7 aufgeführt. Die grössten Zusammenhänge mit den Motivausprägungen erreichen die Aspekte Durchsetzungsvermögen (EA) mit Macht ($r=.77$), Höflichkeit (AP) mit Macht ($r=-.51$) und Fleiss (CI) mit Leistung ($r=.46$).

Die in Tabelle 7 aufgeführten Korrelationen lassen wieder darauf schliessen, dass das Freie Selbstsein und die Unternehmungslust ähnliche Varianzanteile aufweisen. Dies wird deutlich beim Vergleich der Korrelationen der beiden Motivausprägungen mit Durchsetzungsvermögen (EA) und Rückzug (NW). So korreliert Durchsetzungsvermögen mit Freies Selbstsein mit einem Wert von .39 und mit Unternehmungslust mit einem Wert von .36, Rückzug hingegen korreliert mit Freies Selbstsein mit einem Wert von -.18 und mit Unternehmungslust mit einem Wert von -.20. In den anderen Aspekten des BFAS sind jedoch Unterschiede zwischen Freies Selbstsein und Unternehmungslust zu finden. Die weitere Betrachtung der Korrelationen zwischen den Dimensionen des MPZM-R und den BFAS-G-R Aspekten zeigt, dass das Freie Selbstsein stärker mit dem Intellekt (.39) als mit der Offenheit für Erfahrung (.30) korreliert.

Tabelle 7

Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Aspekten des BFAS-G-basiert

MPZM-R	BFAS-G-basiert – Aspekte									
	Extraversion		Neurotizismus		Offenheit		Gewissenhaftigkeit		Verträglichkeit	
	EA	EE	NV	NW	OI	OO	CI	CO	AC	AP
Bindung	-.10	.18**	.15**	.21**	-.06	.14*	-.12*	.11	.39**	.20**
Unternehmungs- lust	.36**	.32**	-.05	-.20**	.15*	.07	.16**	-.13*	.02	-.33**
Macht	.77**	.28**	-.11	-.21**	.28**	-.08	.32**	.09	-.06	-.51**
Geltung	.05	.08	.31**	.38**	-.07	.05	-.20**	.14*	.11	.00
Leistung	.37**	.07	-.08	-.12*	.30**	.01	.46**	.30**	.11	-.09
Freies Selbstsein	.39**	.17**	-.10	-.18**	.39**	.30**	.29**	.06	.07	-.07

Anmerkungen: N = 282; BFAS-G-R: EA = Durchsetzungsvermögen, EE = Enthusiasmus, NV = Volatilität, NW = Rückzug, OI = Intellekt, OO = Offenheit für Erfahrungen, CI = Fleiss, CO = Ordentlichkeit, AC = Mitgefühl, AP = Höflichkeit; *p < .05, **p < .01.

MPZM-R und VIT-2. Der VIT-2 (Verb-Interessentest) von Hell et al. (2013) ist ein Fragebogen zur Erfassung von beruflichen Interessen auf der Basis des Interessenmodells von Holland (1959, 1997): Realistic (R), Investigative (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) und Conventional (C). Diesen Kategorien wurden verschiedene Tätigkeitsverben zugeordnet, welche den eigentlichen Inhalt des Fragebogens ausmachen. In Tabelle 8 sind die Zusammenhänge zwischen dem MPZM-R und dem VIT-2 dargestellt. Die drei höchsten Korrelationen zwischen den Motivskalen des MPZM-R und den Interessensskalen des VIT-2 sind zwischen Enterprising (E) und Macht ($r=.73$), Realistic (R) und Unternehmungslust ($r=.39$) und Enterprising (E) und Unternehmungslust ($r=.36$).

Tabelle 8
Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Interessenskalen (VIT-2)

MPZM-R	VIT-2					
	R	I	A	S	E	C
Bindung	-.11	-.08	.16	.27**	.05	.10
Unternehmungslust	.39**	.34**	.15	.11	.28**	-.15
Macht	.27**	.17	.01	.09	.73**	.05
Geltung	-.06	-.12	.13	.06	.09	-.01
Leistung	.13	.20*	.08	.06	.36**	.09
Freies Selbstsein	.25*	.29**	.17	-.01	.24*	.05

Anmerkungen: N = 99; VIT-2: R = Realistic, I = Investigative, A = Artistic, S = Social, E = Enterprising, C = Conventional; *p < .05, **p < .01.

MPZM-R und KO-R1. Der Fragebogen KO-R1 erfasst neun Karriereorientierungen. Karriereorientierung beziehen sich auf die beruflichen Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?) sowie Werthaltungen (Was ist mir wichtig?) einer Person.

Tabelle 9 zeigt die Korrelationen zwischen den Motivskalen des MPZM-R und den Karriereorientierungen. Es zeigt sich, dass die Motivskalen des MPZM-R mit den Karriereorientierungen in einem engeren Zusammenhang stehen als mit den Berufsinteressen. Starke Zusammenhänge bestehen zwischen General Management (GM) und Macht ($r=.56$), zwischen Selbstständigkeit/Unabhängigkeit (SU) und Freies Selbstsein ($r=.53$) und zwischen Totale Herausforderung (TH) und Leistung ($r=.45$).

Die in Tabelle 9 aufgeführten Werte zeigen, dass die Korrelationen zwischen den Motivskalen Unternehmungslust und Freies Selbstsein mit den Dimensionen General Management (GM) [Unternehmungslust ($r=.26$), Freies Selbstsein ($r=.29$)] und Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache (DH) [Unternehmungslust ($r=.13$), Freies Selbstsein ($r=.14$)] nahe beieinander liegen. Diese Korrelationen deuten wiederum auf eine gewisse Ähnlichkeit der Motivskalen Unternehmungslust und Freies Selbstsein hin. Jedoch zeigen die Korrelationen der beiden Motivausprägungen mit den übrigen Dimensionen Unterschiede auf.

Tabelle 9

Korrelation der Motivskalen des MPZM-R mit den Karriereorientierungen (KO-R1)

MPZM-R	KO-R1								
	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
Bindung	.12*	-.04	.06	.27**	-.09	.03	.20**	-.05	.35**
Unternehmungs- lust	.05	.26**	.13**	-.20**	.25**	.34**	.13**	.42**	-.09
Macht	.24**	.56**	.26**	-.03	.32**	.27**	-.02	.32**	.03
Geltung	.26**	.22**	.17**	.22**	.11*	.13**	-.05	.08	.18**
Leistung	.35**	.37**	.17**	.12*	.18**	.29**	.09	.45**	.00
Freies Selbstsein	.21**	.29**	.53**	-.09	.36**	.48**	.14**	.31**	.26**

Anmerkungen: N = 432; KO-R1: TF = Technische/funktionale Kompetenz, GM = General Management, SU = Selbständigkeit / Unabhängigkeit, SB = Sicherheit/Beständigkeit, UT = Unternehmertum, KR = Kreativität, DH = Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache, TH = Totale Herausforderung, LS = Lebensstilintegration; *p <.05, **p <.01.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Weiterentwicklung des MPZM-R mit der Motivausprägung Freies Selbstsein bewährt. Zwar sind in den Korrelationsmustern mit den anderen Fragebogen deutliche Gemeinsamkeiten zwischen dem Freien Selbstsein und der Unternehmungslust zu erkennen, aber sowohl in der Faktorenanalyse als auch bei der Überprüfung der diskriminanten Validität erweist sich das Freie Selbstsein als eigenständige Motivausprägung.

Literatur

- Bischof, N. (1985). *Das Rätsel des Ödipus: Die biologischen Wurzeln des Urkonfliktes von Intimität und Autonomie*. München: Pieper.
- Bischof, N. (1993). Untersuchungen zur Systemanalyse der sozialen Motivation I: Die Regulation der sozialen Distanz. Von der Feldtheorie zur Systemtheorie. *Zeitschrift für Psychologie*, (201), 5–43. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.2852>
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Hell, B., Wetzel, E. & Päßler, K. (2013). Verb-Interessentest (VIT). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6534339>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, Fla: Psychological Assessment Resources.
- Iller, M. L., Inniger, M., Leuenberger, A., Rüsch, U., & Schreiber, M. (2025). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit. Big Five Aspect Scales German (BFAS-G)-basierter Fragebogen und Einführung in die Cybernetic Big Five Theory der Persönlichkeit nach DeYoung (2015)*. IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie: Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Göttingen: Hogrefe.
- Mussel, P. & Paelecke, M. (2018). BFAS-G - Big Five Aspect Scales - German. ZPID (Leibniz Institute for Psychology Information) – Testarchiv. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.2341>
- Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career Anchors. Participant Workbook* (4th ed.). San Francisco, CA: Wiley.
- Schönbrodt, F. D. (2020). Das Zürcher Modell sozialer Motivation. *Felix Schönbrodt*. Zugriff am 28.4.2020. Verfügbar unter: <https://www.nicebread.de/research/ZM/zm.html>
- Schönbrodt, F. D., Unkelbach, S. R. & Spinath, F. M. (2009). Broad motives in short scales: A questionnaire for the Zurich Model of Social Motivation. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 141–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>
- Schreiber, M. (2022). Narration gemäß dem Modell der



Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI). In M. Schreiber (Hrsg.), *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching : Das Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis* (S. 67–119). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37951-3_4

Schreiber, M. & Iller, M. L. (2022). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (BFAS-G-R).

Schreiber, M., Nüssli, N., Mäder, R., Zimmermann, A. & Weber, R. (n. d.). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R1) – Aktualisierung.



Anhang:

Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation

Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell

MPZM-R, 36 Fragen

Name	Alter beim Ausfüllen	Situation beim Ausfüllen des Fragebogens
♂	29	II
Bearbeitungsdauer in Minuten	Bearbeitet am	Sie haben das Emoticon ausgewählt, welches auf eine tiefe negative Aktivierung (entspannt) hindeutet.
10	27.09.2023 11:01 (Version 2)	

Bitte beachten Sie, dass diese Informationen vertraulich sind und nur als Grundlage für ein Beratungsgespräch verwendet werden dürfen. Jegliche Weitergabe ohne persönliche Zustimmung von Ato Asiedu Akrofi ist untersagt.

Überblick

Motivprofil nach dem Zürcher Modell (MPZM-R)

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Selbsteinschätzung Ato Asiedu Akrofi in den sechs Motivdimensionen Bindung, Unternehmungslust, Macht, Geltung, Leistung und Freies Selbstsein. Sie können als grundlegende Ursachen verstanden werden, die unser Verhalten beeinflussen können. Ihr konkretes Verhalten in einer bestimmten Situation hat aber vielfältige Ursachen und entspricht nicht zwangsläufig allein dem, was Ihr Profil mit den sechs Motiven vermuten lassen würde. Weiter unten finden Sie nähere Informationen über die Bedeutung der jeweiligen Motive.

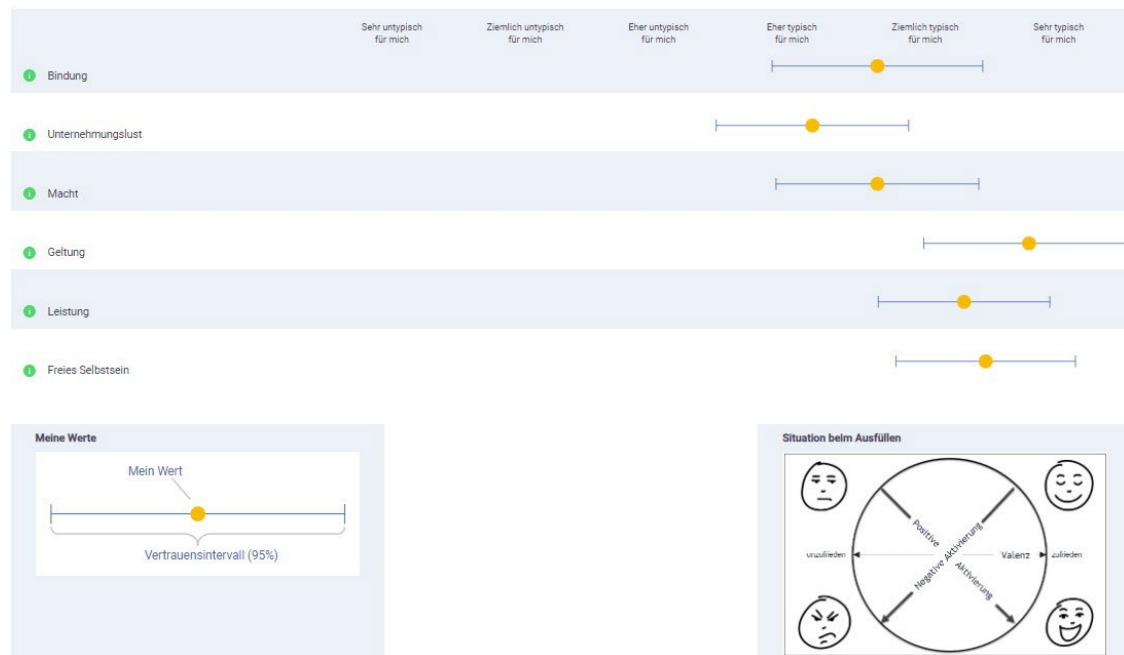


Abbildung A3-1. Beispielprofil; männlich / 29-jährig

Bei der Interpretation von Profilen der Plattform Laufbahndiagnostik ist darauf zu achten, dass darin keine normierten Werte abgebildet werden. Dies hat Implikationen für die Interpretation. Bei der Interpretation sollte man zu den im Profil aufgeführten Antwortkategorien (sehr untypisch für mich, ziemlich untypisch für mich, eher untypisch für mich, eher typisch für mich, ziemlich typisch für mich, sehr typisch für mich) Bezug nehmen. Siehe auch Anmerkung unten.

Zudem wird bei Profilen der Plattform Laufbahndiagnostik für jede Dimension ein Vertrauensintervall angegeben. Mit dem Vertrauensintervall wird aufgezeigt, dass der verwendete Fragebogen mit einem unsystematischen Messfehler behaftet ist (z.B., weil eine Frage falsch verstanden wird). Es kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte

Wert einer Person schwanken kann. Bei der Berechnung des Vertrauensintervalls wird einerseits die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Dimension berücksichtigt. Andererseits wird die Sicherheitswahrscheinlichkeit überall auf 95% festgelegt. Das bedeutet, dass der erreichte Wert in 95 von 100 Fällen innerhalb des angezeigten Intervalls liegen würde. Breite Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher ungenau gemessen wird. Schmale Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher genau gemessen wird.

Zum abgebildeten Profil von Herr Müller (Name geändert) kann festgehalten werden, dass sich die Soll-Werte aller sechs Motivdimensionen im Bereich «eher typisch für mich» oder darüber befinden. Zudem liegen die Motivausprägungen relativ nahe beieinander. Herr Müller scheint eine Person mit einer ausgewogenen Motivstruktur und tendenziell hohen Motivausprägungen zu sein.

Mit Blick auf die vier Motivausprägungen des Autonomiesystems kann gesagt werden, dass Herr Müller ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Autonomie hat. Die Werte dreier Motive des Autonomiesystems, namentlich Geltung, Leistung und Freies Selbstsein, befinden sich allesamt im Bereich zwischen «ziemlich typisch für mich» und «sehr typisch für mich». Daraus kann abgeleitet werden, dass es ihm wichtig zu sein scheint, im Mittelpunkt zu stehen und soziale Anerkennung zu erhalten (Geltung), sich frei von inneren und äusseren Einschränkungen entfalten zu können (Freies Selbstsein) und auch dem eigenen Leistungsanspruch zu entsprechen (Leistung). Die Motivausprägung bei Macht ist zwar etwas geringer, deutet aber darauf hin, dass Herr Müller auch gerne Verantwortung übernimmt und mitentscheidet.

Die Betrachtung der beiden Motivausprägungen bei Bindung und Unternehmungslust zeigt, dass Herrn Müller sowohl das Bekannte (Bindung) als auch das Fremde (Unternehmungslust) sucht. Tendenziell scheint bei ihm das Bedürfnis nach sicherheitsstiftenden Beziehungen und Umfeldern etwas höher ausgeprägt zu sein als das Bedürfnis, Neues zu entdecken. Dies, obwohl er sich in einem anregenden Umfeld mit ständig neuen Reizen und Eindrücken wohlfühlen dürfte. Somit dürfte sich für ihn die Frage stellen, wie er die verschiedenen für ihn wichtigen Motive in den verschiedenen Lebensbereichen (Beruf, Freizeit, Familie, ...) zufriedenstellen kann.

In einem Beratungsgespräch sollten die Ergebnisse mit dem Klienten diskutiert werden. Im Vordergrund stehen der Vergleich mit der persönlichen Einschätzung des Klienten sowie der Bezug zu seinem Beratungsanliegen.

Bei der Interpretation des Profils soll immer auch die Situation und die Stimmung, in der sich die Person während des Ausfüllens des Fragebogens befand, beachtet werden. Erleben und Verhalten einer Person werden durch die aktuelle Stimmung beeinflusst. Entsprechend kann die Beantwortung der Fragen durch die Stimmung beeinflusst werden. So kann beispielsweise



eine hohe negative Aktivierung die Einschätzung des Sicherheitsbedürfnisses erhöhen und die Unternehmungslust dämpfen.

Anmerkung: Der mit einem Punkt abgebildete Wert von Herr Müller bei der Motivskala Bindung bedeutet, dass er die sechs Fragen zu dieser Dimension im Durchschnitt zwischen «eher typisch für mich» und «sehr typisch für mich» beantwortet hat.

Anhang A2 – Items des MPZM-R nach Dimensionen geordnet

Item-Nr.	Itemlabel	Item	Dimension
Bindung			
2	b1	Ich brauche vertraute Menschen um mich herum.	ABH
8	b2	Zugehörigkeit ist mir sehr wichtig.	ABH
14	b3_r	Mir ist es äusserst wichtig, mich bei meinen engen Bezugspersonen immer geborgen zu fühlen.	ABH
20	b4	Ich fühle mich unwohl, wenn ich längere Zeit keine vertrauten Menschen um mich habe.	ABH
26	b5_r	Ich wünsche mir einen guten Kontakt zu meiner Familie.	ABH
32	b6_r	Es wäre für mich schlimm, wenn ich einer Krisensituation keine enge Bezugsperson bei mir ist.	ABH
Unternehmungslust			
1	u1	Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Erfahrungen.	UNT
7	u2	Am liebsten möchte ich ständig etwas unternehmen.	UNT
13	u3	Unbekannte Situationen finde ich sehr reizvoll.	UNT
19	u4_r	Ich begeben mich gerne in aufregende Situationen, die auch riskant sein können.	UNT
25	u5	Es macht mir Freude, ungewohnte Dinge zu erleben.	UNT
31	u6	Ich liebe Nervenkitzel.	UNT
Macht			
3	m1	In meinem Umfeld wird mir mehr als anderen zugebilligt, Kritik zu äussern.	MA
9	m2	In einem Arbeitsteam übernehme ich gerne die Führung.	MA

Item-Nr.	Itemlabel	Item	Dimension
15	m3	Ich strebe Macht und Einfluss an.	MA
21	m4	Ich bringe andere gezielt dazu, Dinge zu tun, die sie von sich aus nicht getan hätten.	MA
27	m5_r	Bei der Planung von Aktivitäten setze ich mich letztendlich durch.	MA
33	ma6	Bei Entscheidungen setze ich meinen Willen manchmal auch gegen Widerstände durch.	MA
Geltung			
4	g1_r	Ich will, dass mich soziales Umfeld bewundert.	GEL
10	g2_r	Ich will, dass mich andere in einem sehr guten Licht darstellen.	GEL
16	g3	Eine gute Leistung ohne Lob ist für mich nicht viel wert.	GEL
22	g4	Ein beruflicher Erfolg ist besonders schön, wenn andere ihn auch bemerken.	GEL
28	g5	Ich brauche sehr viele positive Rückmeldungen aus meinem Umfeld.	GEL
34	ge6_r	Ich wäre gerne eine angesehene Person.	GEL
Leistung			
4	l1	Um Erfolg zu haben, scheue ich keinen Aufwand.	LEI
8	l2	In meinem Beruf mache ich viel mehr als das, was von mir verlangt wird.	LEI
14	l3	Ich habe hohe Ansprüche an mich selbst.	LEI
18	l4	Es beschäftigt mich, wie ich meine schon guten Leistungen noch besser machen kann.	LEI
25	l5	Es macht mir Spass, an Problemen zu arbeiten, die ein bisschen schwierig für mich sind.	LEI
29	l6	Mir ist es wichtig, gute Leistungen zu erbringen.	LEI

Item-Nr.	Itemlabel	Item	Dimension
Freies Selbstsein			
6	f1	Ich verfolge viel lieber eigene fremde Ideen.	FS
12	f2	Es ist mir sehr wichtig, dass ich Schwierigkeiten auf meine Art und Weise bewältigen kann.	FS
18	f3	Einschränkungen, egal ob selbst- oder fremdverursacht, motivieren mich, meinen Weg neu zu gestalten.	FS
24	f4	Es ist mir äusserst wichtig, frei von äusseren und inneren Zwängen handeln zu können.	FS
30	f5	Es ist mir sehr wichtig, mich frei von äusseren Einflüssen und trotzdem als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen.	FS
36	f6	Ich sehne mich nach Weiterentwicklung, auch wenn der Weg manchmal unangenehm ist.	FS

Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle A3-1

Stichprobe nach Alterskategorie

Alterskategorie	n	in %
10-19	30	3.4
20-29	247	27.8
30-39	251	28.2
40-49	210	23.6
50-59	132	14.8
60-69	17	1.9
70-79	1	0.1
80-89	1	0.1
Total Anzahl Personen	889	100.0

Anmerkungen: N (alle) = 889.

Tabelle A3-2

Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	n	in %
Obligatorische Schulzeit	30	4.0
Berufliche Grundbildung	176	23.6
Allgemeinbildende Schule	89	11.9
Hochschulabschluss	452	60.5
Total Anzahl Personen mit Angabe Bildungsabschluss	747	100
Anzahl Personen ohne Angabe Bildungsabschluss	142	-

Anmerkungen: N (alle) = 889.



Tabelle A3-3
Stichprobe nach beruflicher Position

berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	64	12.6
Fachspezialist/-in	252	49.5
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	84	16.5
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	68	13.4
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	41	8.1
Total Anzahl Personen mit Angabe berufliche Position	509	100
Anzahl Personen ohne Angabe berufliche Position	380	-

Anmerkungen: N (alle) = 889.

Tabelle A3-4
Stichprobe nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	n	in %
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	17	5.4
Energieversorgung	4	1.3
Baugewerbe / Bau	8	2.5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12	3.8
Verkehr und Lagerei	7	2.2
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	9	2.9
Information und Kommunikation	27	8.5
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21	6.7
Grundstücks- und Wohnungswesen	2	0.6
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	9	2.9
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	15	4.8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	37	11.7
Erziehung und Unterricht	28	8.9
Gesundheits- und Sozialwesen	81	25.6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5	1.6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	34	10.8
Total Anzahl Personen mit Angabe Wirtschaftszweig	316	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe Wirtschaftszweig	573	-

Anmerkungen: N (alle) = 889.