

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

Marc Schreiber, Marie-Louise Iller & Marlene Gehbauer, Dezember 2016



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Theorie.....	4
2.1	Das Zürcher Modell sozialer Motivation.....	4
2.2	Itempool und Antwortformat.....	6
2.3	Beschreibung der fünf Motivdimensionen.....	6
3	Zielgruppe und Nutzen	8
4	(Norm-)Stichprobe	8
5	Gütekriterien	9
5.1	Objektivität.....	9
5.2	Reliabilität.....	9
5.3	Validität.....	10
	Literatur.....	16
	Anhang:	17
	Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation	18
	Anhang A2 – Items des MPZM nach Dimensionen geordnet	21
	Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe.....	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zürcher Modell sozialer Motivation (vereinfachte Version, nach Bischof, 2001)	5
Abbildung 2: Ausschnitt der Online-Version des MPZM auf der Plattform Laufbahndiagnostik... 6	
Abbildung A1-1: Beispielprofil; weiblich / 31jährig.....	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aktivierung der Motivsysteme in Form von Appetenz oder Aversion	4
Tabelle 2: Beispielitems der fünf Motivskalen des MPZM	8
Tabelle 3: Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Motivskalen.....	9
Tabelle 4: Interkorrelationen der Motivskalen des MPZM	10
Tabelle 5: Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix).....	11
Tabelle 6: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den 4 Grundmotiven (4M)	12
Tabelle 7: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Persönlichkeitsskalen (IPIP-240; MRS-30-R).....	13
Tabelle 8: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Berufsinteressen (ORVIS-R).....	14
Tabelle 9: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den Karriereorientierungen (KO-R1) .	14
Tabelle A3-1: Stichprobe nach Alterskategorie	23
Tabelle A3-2: Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss	23
Tabelle A3-3: Stichprobe nach beruflicher Position	24
Tabelle A3-4: Stichprobe nach Wirtschaftszweig.....	24

1 Einleitung

Der 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, 1975, 1993, 1996), welches aus einer ethologischen und evolutionstheoretischen Perspektive entstanden ist. Schönbrodt, Unkelbach und Spinath (2009) haben basierend auf dem Modell einen Fragebogen entwickelt, welcher fünf Skalen mit jeweils sechs Items umfasst.

Der Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM; 30 Fragen) ist im Internet frei zugänglich auf www.laufbahndiagnostik.psychologie.zhaw.ch.

2 Theorie

2.1 Das Zürcher Modell sozialer Motivation

Das Zürcher Modell der sozialen Motivation von Bischof (1975, 1993, 1996) basiert auf Wirkungszusammenhängen von Motivationssystemen, die dem Sozialverhalten zugrunde liegen. Es verbindet Erkenntnisse aus der Ethologie¹ mit psychodynamischen Ansätzen.

Die drei grundlegenden Motivationssysteme sind

- das Sicherheitssystem
- das Erregungssystem
- das Autonomiesystem (unterteilt in die Facetten Macht, Geltung und Leistung).

Diese basalen Motivsysteme werden im Zürcher Modell als Regelkreise formuliert, wobei ein Detektor den Ist-Zustand mit dem Soll-Wert des entsprechenden Motivationssystems vergleicht. Besteht zwischen den beiden eine Diskrepanz, so entsteht eine Aktivierung; es kommt entweder zu einer Appetenz oder einer Aversion (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Aktivierung der Motivsysteme in Form von Appetenz oder Aversion

Motivationssystem	Appetenz	Aversion
Sicherheit	Bindung	Überdruß
Erregung	Neugier	Furcht
Autonomie	Assertion ²	Submission

Jedes der drei grundlegenden Motivsysteme ist im Prinzip ein einfacher Regelkreis. Wie in Abbildung 1 aufgezeigt, ergibt sich aus der Verschaltung der drei Regelkreise eine komplexe Dynamik des Gesamtsystems. Erhöht sich beispielsweise die Autonomie (Autonomiesystem) eines

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.

² von lat. assertio, Behauptung

Menschen, dann erhöht sich auch seine Unternehmungslust (Erregungssystem), seine Abhängigkeit (Sicherheitssystem) nimmt jedoch ab. Das bedeutet, dass der Sollwert des Autonomie-systems den Sollwert der beiden anderen Systeme kontrolliert (Schönbrodt, 2008).

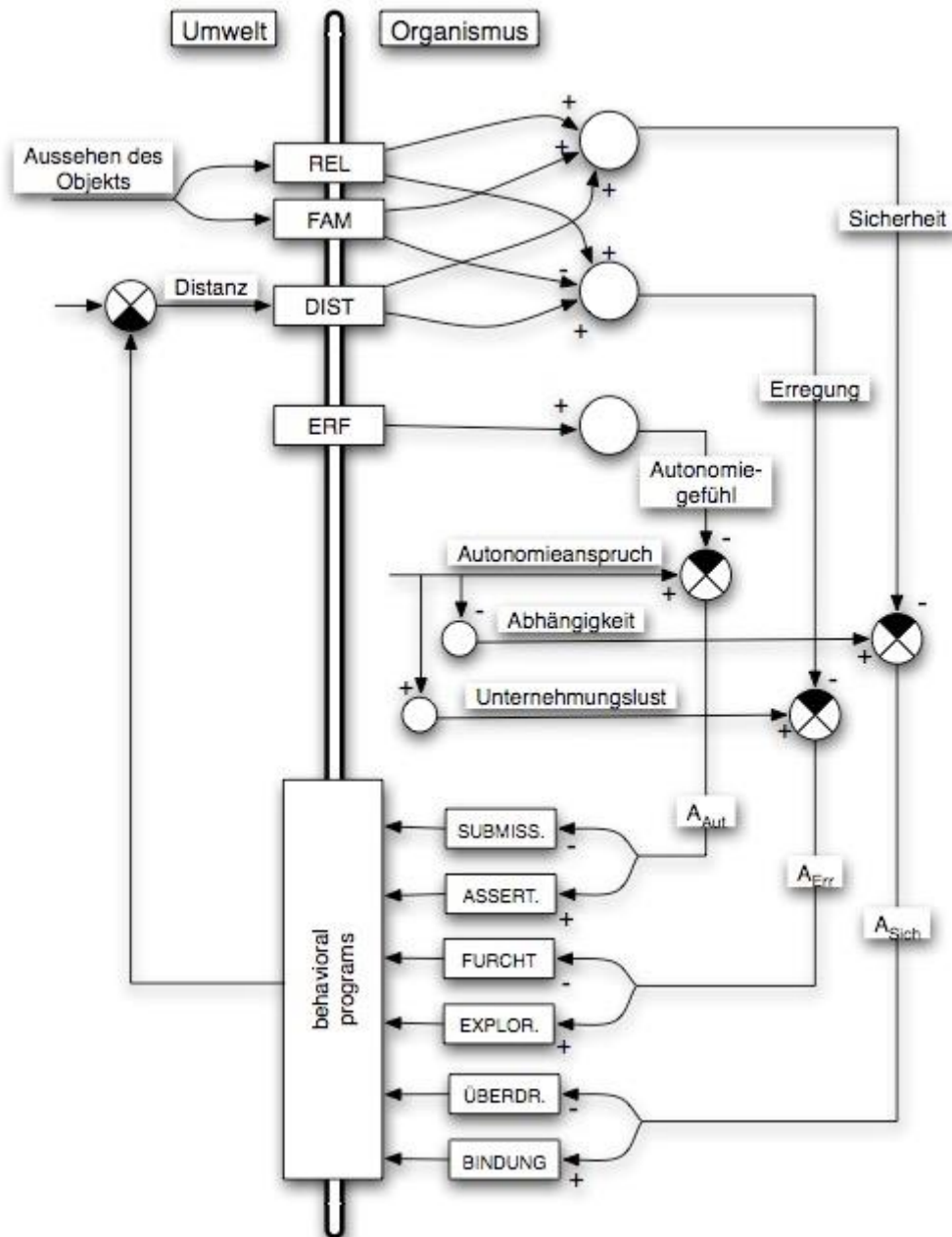


Abbildung 1: Zürcher Modell sozialer Motivation (vereinfachte Version, nach Bischof, 2001)

Eine detaillierte Erklärung des Zürcher Modells nach Bischof findet sich auf der Website von Felix Schönbrodt unter <http://www.nicebread.de/research/ZM/zm.html>.

2.2 Itempool und Antwortformat

Der Itempool des MPZM umfasst 30 Fragen. Die Instruktion verlangt, dass man beurteilt, wie stark für eine jede Aussage zutrifft. Die Einschätzung erfolgt auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = sehr untypisch für mich“ bis „6 = sehr typisch für mich“. Abbildung 2 zeigt einen Ausschnitt aus der Online-Version des Fragebogens auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM; 30 Fragen)						
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich brauche vertraute Menschen um mich herum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Umfeld wird mir mehr als anderen zugebilligt, Kritik zu äussern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um Erfolg zu haben, scheue ich keinen Aufwand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will, dass mein Partner/ meine Partnerin mich bewundert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Am liebsten möchte ich ständig etwas unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugehörigkeit ist mir sehr wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 2: Ausschnitt der Online-Version des MPZM auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

2.3 Beschreibung der fünf Motivdimensionen

Der MPZM beinhaltet die fünf Motive *Bindung*, *Unternehmungslust*, *Macht*, *Geltung* und *Leistung*. Den Motivdimensionen liegen nach dem Zürcher Modell folgende Motivsysteme zugrunde:

Bindung → Sicherheitssystem

Unternehmungslust → Erregungssystem

Macht, Geltung und Leistung → Autonomiesystem

2.3.1 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 alleine. 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 alleine 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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 Sicherheiten 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.

2.3.4 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.

2.3.5 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 seinen eigenen hohen Ansprüchen zu genügen. Solche Menschen neigen zur Perfektion und sind bereit, sich dafür auch 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.

Tabelle 2: *Beispielitems der fünf Motivskalen des MPZM*

Motivskala	Beispielitems
Bindung (ABH)	Ich fühle mich unwohl, wenn ich längere Zeit keine vertrauten Menschen um mich habe.
Unternehmungslust (UNT)	Ich liebe Nervenkitzel.
Macht (MA)	In einem Arbeitsteam übernehme ich gerne die Führung.
Geltung (GEL)	Eine gute Leistung ohne Lob ist für mich weniger wert.
Leistung (LEI)	Es beschäftigt mich, wie ich meine ohnehin schon guten Leistungen noch besser machen kann.

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

3 Zielgruppe und Nutzen

Der Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell kann als diagnostisches Mittel für Entwicklungsprozesse im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie in Coachingsituationen eingesetzt werden.

Zur Veranschaulichung, wie der Fragebogen in einer konkreten Beratungssituation eingesetzt werden kann, ist im Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation ein Praxisbeispiel inklusive Interpretation des Profils enthalten.

4 (Norm-)Stichprobe

Zwischen Februar 2014 und April 2016 wurde der MPZM von 951 Personen (458 Frauen, 493 Männer) auf der Plattform Laufbahndiagnostik bearbeitet. Das durchschnittliche Alter in dieser Stichprobe liegt bei 38.2 Jahren (SD = 10.8, Spanne 12 bis 68 Jahre). 86 % aller Personen arbeiten in der Schweiz, 8 % in Deutschland, 1 % in diversen anderen Ländern und bei 5 % fehlt die Angabe zum Arbeitsland. Die psychometrischen Testgütekriterien wurden anhand dieser Stichprobe ermittelt und interpretiert.

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 interindividuelle Normierung angestrebt. Mit Hilfe der in Tabelle 3 enthaltenen Mittelwerte (*M*) und Standardabweichungen (*SD*) können jedoch auch interindividuelle Normwerte berechnet werden. Der mögliche Wertebereich der Items liegt zwischen 1 und 6.

Tabelle 3: *Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Motivskalen*

Motivskala	Cronbachs α	M (SD) Frauen	M (SD) Männer	M (SD) alle
Bindung	.71	4.31 (0.75)	4.02 (0.74)	4.17 (0.76)
Unternehmungslust	.83	3.73 (0.88)	3.94 (0.89)	3.83 (0.89)
Macht	.77	3.57 (0.75)	3.72 (0.83)	3.64 (0.79)
Geltung	.74	3.67 (0.75)	3.77 (0.84)	3.72 (0.80)
Leistung	.77	4.56 (0.70)	4.58 (0.69)	4.57 (0.69)

Anmerkungen: *N* (alle) = 951; *N* (Frauen) = 458; *N* (Männer) = 493; α = Cronbachs α , *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung.

5 Gütekriterien

5.1 Objektivität

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

5.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instrumentes wurde anhand der internen Konsistenz nach Cronbach's α geprüft. Für die Einzelfalldiagnostik wird häufig eine Reliabilität von mindestens 0.7 gefordert (vgl. Bühner, 2011, S. 80; Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Reliabilitätswerte sind in Tabelle 3 enthalten und reichen von $\alpha = .71$ (Bindung) bis $\alpha = .83$ (Unternehmungslust). Die Werte zeigen, dass alle Motivskalen den für die Einzelfalldiagnostik geforderten α -Wert überschreiten.

5.3 Validität

5.3.1 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.

5.3.2 Konstruktvalidität

Tabelle 4 beinhaltet die Angaben zu den Interkorrelationen der Motivskalen. Korrelationen zwischen den Motivskalen, die über .40 liegen, zeigen sich zwischen den Skalen Macht (MA) und Leistung (LEI) ($r = .48^{**}$) und Unternehmungslust (UNT) und Macht (MA) ($r = .42^{**}$).

Zudem kann festgehalten werden, dass die beiden Skalen Unternehmungslust (UNT) und Geltung (GEL) je signifikant mit allen anderen Skalen korrelieren; UNT mit Werten zwischen $-.12$ und $.42$ und GEL mit Werten zwischen $.13$ und $.38$.

Eine signifikant negative Korrelation zeigt sich einzig zwischen den Skalen Bindung (ABH) und Unternehmungslust (UNT).

Tabelle 4: *Interkorrelationen der Motivskalen des MPZM*

	UNT	MA	GEL	LEI
ABH	$-.12^{**}$	$-.04$	$.35^{**}$	$.04$
UNT		$.42^{**}$	$.13^{**}$	$.33^{**}$
MA			$.38^{**}$	$.48^{**}$
GEL				$.24^{**}$

Anmerkungen: $N = 951$; ABH = Bindung, UNT = Unternehmungslust, MA = Macht, GEL = Geltung, LEI = Leistung; $*p < .05$, $**p < .01$.

5.3.3 Faktorielle Validität

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (vgl. Bühner, 2011).

Tabelle 5 beinhaltet die Mustermatrix der Faktorenanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass die Items zur Erfassung der Motivskalen nahezu eine Einfachstruktur bilden. Dies bedeutet, dass jede einzelne Skala eine spezifische motivationale Facette erfasst, auch wenn die Skalen untereinander substantiell korrelieren. Somit können die fünf Motivskalen in all ihren Items faktoranalytisch bestätigt werden.

Tabelle 5: Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)

Faktor	1	2	3	4	5
bi1	.66	-.15			
bi4	.66	-.14			
bi3	.49		-.10	.15	.10
bi6	.49	-.16		.20	
bi2	.47			.31	
bi5	.36			.18	
un5		.71			.15
un6	-.12	.70	.17	.11	
un4		.68	.14	.10	
un3	-.22	.66	.24		.17
un1		.60	.17		.27
un2	.10	.55	.12	.19	
ma6		.16	.63	.11	.16
ma2		.17	.60		.29
ma3	-.11	.14	.56	.37	.23
ma5	.10	.28	.47	.20	
ma1			.47		.14
ma4		.24	.46	.15	.14
ge2	.24			.57	
ge1	.20	.13	.15	.56	
ge4	.21		.18	.54	.16
ge5	.33			.54	
ge3	.21		.10	.52	
ge6		.10	.28	.42	
le6	.12			.13	.70
le4				.23	.60
le3			.12		.60
le2			.20		.57
le1		.19	.38		.46
le5		.30	.33		.46

Anmerkungen: N = 951; Bi = Bindung (ABH), Un = Unternehmungslust (UNT), Ma = Macht (MA), Ge = Geltung (GEL), Le = Leistung (LEI); Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung; Faktorladungen < .10 sind nicht aufgeführt.

5.3.4 Konvergente und diskriminante Validität

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

- **4M** (Künzli, H., 2012): Fragebogen zur Erfassung der vier Grundmotive
- **IPIP-240** (Treiber, Thunsdorff, Schmitt, & Schreiber, 2013): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Big-Five)
- **MRS-30-R** (Schallberger & Venetz, 1999): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Big-Five)
- **ORVIS-R** Deutschsprachige Version (vgl. Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg, 2010): Fragebogen zur Erfassung der Berufsinteressen
- **KO-R1** (Schein, E. H. & van Maanen, J., 2013): Fragebogen zu den Karriereorientierungen

In der Folge wird von mittleren Zusammenhänge gesprochen, wenn eine Korrelation grösser als .30 ist und von grossen Zusammenhängen, wenn eine Korrelation grösser als .50 ist (vgl. Cohen, 1988).

MPZM und 4M. Der Fragebogen zu den vier Grundmotiven (4M) beinhaltet die Erfassung von vier Grundmotiven: Anschluss-, Leistungs-, Macht- und Neugiermotiv. Jedes Motiv setzt sich aus zwei potentiell unabhängigen Komponenten zusammen; einer Furcht- / Vermeidungskomponente und einer Hoffnungs- / Annäherungskomponente.

In Tabelle 6 sind die Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den 4 Grundmotiven dargestellt. Erwartungsgemäss zeigen sich einige signifikante Zusammenhänge von $r \geq .50$. Grau eingefärbt sind die Zellen, bei welchen man aufgrund der beiden Motivtheorien hohe Zusammenhänge erwarten würde.

Tabelle 6: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den 4 Grundmotiven (4M)

	Anschluss		Leistung		Macht		Neugier	
	FZ	HA	FM	HE	FK	HK	FN	HA
ABH	.14**	.06	.25**	-.10*	.20**	-.03	.36**	-.16**
UNT	-.27**	.41**	-.29**	.46**	-.35**	.26**	-.51**	.58**
MA	-.26**	.41**	-.35**	.56**	-.63**	.66**	-.24**	.39**
GEL	.16**	.18**	.17**	.09	-.01	.18**	.18**	.01
LEI	-.14**	.24**	-.27**	.65**	-.41**	.53**	-.18**	.43**

Anmerkungen: 4M: $N = 213$; 4 Grundmotive: FZ = Furcht vor Zurückweisung, HA = Hoffnung auf Anschluss, FM = Furcht vor Misserfolg, HE = Hoffnung auf Erfolg, FK = Furcht vor Kontrollverlust, HK = Hoffnung auf Kontrolle, FN = Furcht vor Neuem, HA = Hoffnung auf Anregung; Motivskalen MPZM: ABH = Bindung, UNT = Unternehmungslust, MA = Macht, GEL = Geltung, LEI = Leistung; * $p < .05$, ** $p < .01$.

Hohe Zusammenhänge zeigen sich bei Macht (MA) und Unternehmungslust (UNT) sowie partiell auch bei Leistung (LEI), jedoch nicht bei Geltung (GEL):

- Macht (MA) korreliert positiv mit Hoffnung auf Kontrolle (HK) ($r = .66^{**}$) und negativ mit Furcht vor Kontrollverlust (FK) ($r = -.63^{**}$).
- Das Leistungsmotiv (LEI) korreliert mit Hoffnung auf Erfolg (HE) ($r = .65^{**}$).
- Das Motiv der Unternehmungslust (UNT) korreliert positiv mit Hoffnung auf Anregung (HA) ($r = .58^{**}$) und negativ mit Furcht von Neuem (FN) ($r = -.51^{**}$).
- Entgegen den Erwartungen zeigen sich nur geringe Korrelationen zwischen Geltung (GEL) und dem Anschlussmotiv des 4M. Dies lässt sich dadurch erklären, dass das Anschlussmotiv des 4M auf die Nähe-/Distanzgestaltung im Umgang mit nicht oder wenig bekannten Menschen ausgerichtet ist. Im Geltungsmotiv des MPZM hingegen geht es darum, von anderen Menschen gemocht zu werden und Bewunderung und Anerkennung zu erhalten. Das prosoziale Verhalten dient primär dem eigenen Selbstwert.

MPZM und IPIP-240 bzw. MRS-30-R. Die Korrelationen zwischen den Motivskalen des MPZM und den Persönlichkeitsskalen des IPIP-240, respektive des MRS-30-R sind in Tabelle 7 enthalten.

Bei den Korrelationen mit dem IPIP-240 zeigt sich, dass die Korrelation zwischen Unternehmungslust (UNT) und Extraversion (E) ($r = .55^{**}$) als auch Macht (MA) und Extraversion (E) ($r = .47^{**}$) auf über .40 zu liegen kommen. Dasselbe gilt für die Korrelation zwischen Leistung (LEI) und Gewissenhaftigkeit (G) ($r = .48^{**}$). Eine negative Korrelation von über -.40 zeigt sich zwischen Macht (MA) und Verträglichkeit (V) ($r = -.51^{**}$). Ein signifikant positiver Zusammenhang von $r \geq .30$ zeigt sich zwischen Unternehmungslust (UNT) und Offenheit (O) ($r = .35^{**}$).

Bei den Zusammenhängen mit dem MRS-30-R liegt einzig die Korrelation zwischen Unternehmungslust (UNT) und Extraversion (Ex) ($r = .42^{**}$) über .40. Die Skala Extraversion (Ex) korreliert signifikant positiv mit Macht (MA) ($r = .35^{**}$). Kultur (Ku) zeigt signifikant positive Korrelationen von $r \geq .30$ zu Macht (MA) ($r = .37^{**}$) und Leistung (LEI) ($r = .30^{**}$).

Tabelle 7: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Persönlichkeitsskalen (IPIP-240; MRS-30-R)

	N	E	O	V	G	Ne	Ex	Ku	Ve	Ge
ABH	.10	.09	-.08	.23 ^{**}	.10	.15	.14	-.10	.15	.03
UNT	-.26 ^{**}	.55 ^{**}	.35 ^{**}	-.20 ^{**}	.05	-.02 [*]	.42 ^{**}	.28 ^{**}	-.08	-.10
MA	-.21 ^{**}	.47 ^{**}	.14 [*]	-.51 ^{**}	.24 ^{**}	-.25 ^{**}	.35 ^{**}	.37 ^{**}	-.10	.14
GEL	.10	.16 ^{**}	.0	-.23 ^{**}	.03	.07	.07	.21 [*]	-.03	-.03
LEI	-.21 ^{**}	.29 ^{**}	.21 ^{**}	-.21 ^{**}	.48 ^{**}	-.25 ^{**}	.21 ^{**}	.30 ^{**}	.02	.24 ^{**}

Anmerkungen: IPIP-240: $N = 284$; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit, V = Verträglichkeit, G = Gewissenhaftigkeit; MRS-30-R: $N = 151$; Ne = Neurotizismus, Ex = Extraversion, Ku = Kultur, Ve = Verträglichkeit, Ge = Gewissenhaftigkeit. Motivskalen MPZM: ABH = Bindung, UNT = Unternehmungslust, MA = Macht, GEL = Geltung, LEI = Leistung; ^{*} $p < .05$, ^{**} $p < .01$.

MPZM und ORVIS-R. Tabelle 8 enthält die Zusammenhänge der Motivskalen des MPZM mit den Berufsinteressen. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu beachten, dass die Stichprobe nur aus 35 Fällen besteht. Es zeigen sich signifikante Korrelationen von grösser .40 zwischen Bindung (ABH) und Organisation (Or) ($r = .45^{**}$) und Macht (MA) und Führung (Fü) ($r = .59^{**}$).

Tabelle 8: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Berufsinteressen (ORVIS-R)

	Fü	Or	Al	Kr	An	Ha	Ab	Sp
ABH	.36*	.45**	.31	-.08	.06	.11	.03	.02
UNT	.05	-.18	-.01	.27	.12	.27	.35*	.14
MA	.59**	.00	.27	.15	-.06	-.10	.02	.09
GEL	.39*	.29	-.01	.13	.02	.11	.23	-.05
LEI	.13	.09	.01	-.22	-.06	.06	.14	-.17

Anmerkungen: ORVIS: $N = 34$; Fü = Führung, Or = Organisation, Al = Altruismus, Kr = Kreativität, An = Analyse, Ha = Handwerk, Ab = Abenteuer, Sp = Sprache; Motivskalen MPZM: ABH = Bindung, UNT = Unternehmungslust, MA = Macht, GEL = Geltung, LEI = Leistung; * $p < .05$, ** $p < .01$.

MPZM und KO-R1. In Tabelle 9 sind die Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen und den Motivskalen des MPZM aufgelistet.

Tabelle 9: Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den Karriereorientierungen (KO-R1)

	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
ABH	.13	.03	.01	.33**	-.04	-.05	.16*	-.04	.31**
UNT	.21**	.34**	.17**	-.15*	.29**	.45**	.10	.45**	-.11
MA	.23**	.61**	.27**	-.13	.39**	.39**	-.05	.41**	-.07
GEL	.24**	.32**	.13	.14*	.18**	.20**	-.13	.21**	.22**
LEI	.45**	.34**	.31**	-.10	.29**	.34**	.05	.46**	-.03

Anmerkungen: KO-R1: $N = 213$; Karriereorientierungen: 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; Motivskalen MPZM: ABH = Bindung, UNT = Unternehmungslust, MA = Macht, GEL = Geltung, LEI = Leistung; * $p < .05$, ** $p < .01$.



Die höchste Korrelation besteht zwischen Macht (MA) und General Management (GM) ($r = .61^{**}$) sowie Leistung (LEI) und Totaler Herausforderung (TH) ($r = .46^{**}$). Leistung (LEI) korreliert zusätzlich mit Technischer/Funktionaler Kompetenz (TF) ($r = .45^{**}$). Unternehmungslust (UNT) korreliert mit Kreativität (KR) ($r = .45^{**}$) und mit Totaler Herausforderung (TH) ($r = .45^{**}$). Auch der Zusammenhang zwischen Macht (MA) und Totaler Herausforderung (TH) ($r = .45^{**}$) ist $\geq .40$.

Die Überprüfung der diskriminativen Validität ergab teilweise grosse signifikante Zusammenhänge zu Skalen aus den Fragebögen zur Persönlichkeit (IPIP-240/MRS-30-R), der Berufsinteressen (ORVIS) und der Karriereorientierungen (KO-R1).

Dabei handelt es sich insgesamt um Zusammenhänge, die inhaltlich gut nachvollziehbar sind. Unternehmungslust (UNT) hängt mit Extraversion aus den Persönlichkeitsskalen zusammen; extravertierte Personen orientieren und bewegen sich aktiv in ihrem Umfeld. Einleuchtend erscheint auch der grosse Zusammenhang zwischen der Motivskala Macht (MA) und dem Berufsinteresse Führung (Fü) im ORVIS-R. Ebenso die hohe Korrelation zwischen der Motivskala Macht (MA) und der Karriereorientierung General Management (GM) im KO-R1.

Literatur

- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3., aktualisierte Auflage). München: Pearson Studium.
- Bischof, N. (1985). *Das Rätsel des Ödipus: Die biologischen Wurzeln des Urkonfliktes von Intimität und Autonomie*. München: Pieper.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (Hrsg.) (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K. & Goldberg, L. R. (2010). Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests. The Oregon Vocational Interest Scales. *Journal of Personality Assessment*, 92 (2), S. 168-174. doi:10.1080/00223891.2010.516712
- Schallberger, U. & Venetz, M. (1999). *Kurzversionen des MRS-Inventars von Ostendorf (1990) zur Erfassung der fünf "grossen" Persönlichkeitsfaktoren*. Berichte aus der Abteilung Angewandte Psychologie. Psychologisches Institut der Universität Zürich.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego, CA : Pfeiffer & Company.
- Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career Anchors. Participant Workbook, Fourth Edition*. San Francisco, CA : Wiley & Sons, Inc.
- 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. doi: 10.1027/1015-5759.25.3.141
- Treiber, L., Thunsdorff, C., Schmitt, M. & Schreiber, W. (2013). *Testing The German 300-Item-IPIP-Scale*. The translation and convergent validation of the 300-Item-IPIP-scale with its well-known counterpart, the NEO-PI-R. Poster presented at the World Conference on Personality, Stellenbosch, South Africa



Anhang:

Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation

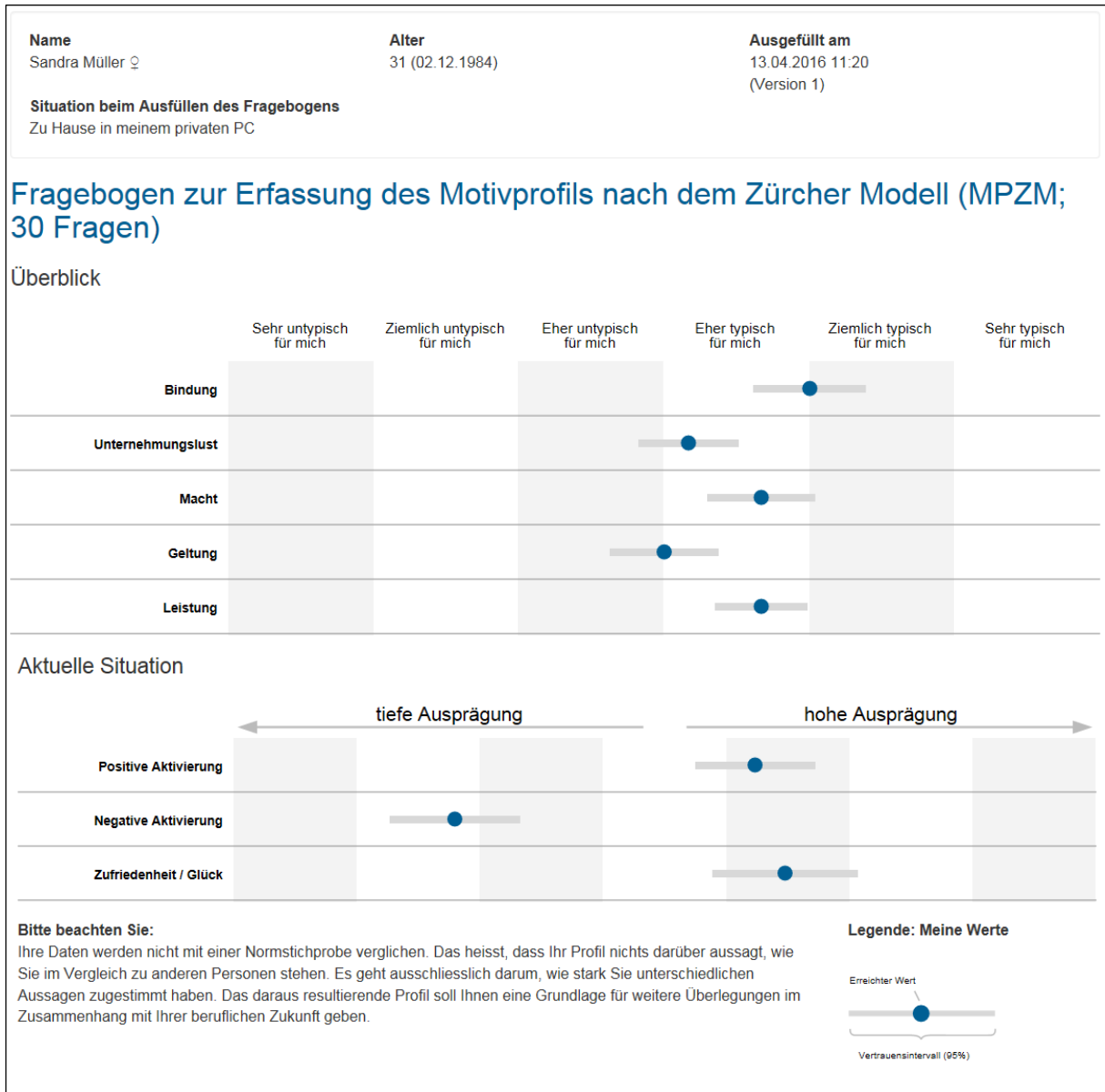


Abbildung A1-1: Beispielprofil; weiblich / 31jährig

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 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 Frau Müller (Name geändert) kann eingangs festgehalten werden, dass sich Frau Müller in allen Bereichen im neutralen oder im Appetenzbereich befindet. Dies ergibt das Bild einer Person, welche motivational ausgewogen unterwegs ist. Frau Müller wird in keinem Bereich aversiv gebremst, weist aber andererseits auch keinen „überschiessenden“ Antrieb auf.

Das Profil zeigt die stärkste Ausprägung beim Motiv der Bindung (ABH). Das könnte bedeuten, dass für Frau Müller die Zugehörigkeit und das Zusammensein mit ihr nahestehenden Menschen (Familie, Partner) ziemlich wichtig ist. Sie sucht allenfalls die Nähe und die Vertrautheit zu anderen Menschen; dies gibt ihr ein Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit. Im Beruf könnte Frau Müller die Zugehörigkeit zu einem relativ konstanten Team wichtig sein. Frau Müller würde sich eventuell unwohl fühlen, wenn sie über längere Zeit keine vertrauten Personen um sich hätte.

Hinsichtlich der Unternehmungslust (UNT) bewegt sich Frau Müller leicht im Appetenzbereich. Das könnte bedeuten, dass Frau Müller grundsätzlich offen dafür ist, etwas Neues zu erleben und zu entdecken, sie jedoch nicht ständig auf der Suche nach Reizen und neuen Eindrücken ist. Frau Müller fürchtet sich nicht und könnte auch bereit sein, gelegentlich Risiken einzugehen. Im Beruf könnte sich Frau Müller eher als neugierig und offen für Veränderungen zeigen, insbesondere dann, wenn sie im Arbeitsalltag eine grundsätzliche Konstanz vorfindet.

Die Ausprägungen in den drei Dimensionen Macht (MA), Geltung (GEL) und Leistung (LEI) geben ein Bild über den Autonomieanspruch von Frau Müller. Dieser bewegt sich hinsichtlich des Macht- und des Leistungsmotivs im Appetenzbereich und ist neutral im Hinblick auf Geltung. Demnach sucht Frau Müller weder Bewunderung noch ist es ihr egal, was andere von ihr halten. Die Ausprägungen im Macht- und Leistungsmotiv von Frau Müller widerspiegeln, dass es ihr durchaus wichtig ist, Kontrolle zu haben (Macht) und ihren eigenen Ansprüchen zu genügen (Leistung).

Da die drei Systeme Bindung (ABH), Unternehmungslust (UNT) und Autonomie (MA, GEL, LEI) in einem Zusammenhang stehen, könnte es sein, dass Frau Müller mit den Aspekten aus dem Macht- und dem Leistungsmotiv (eigenen Ansprüchen genügen, Kontrolle haben) ihr am stärksten ausgeprägtes Bedürfnis nach Bindung sichert.

In einem Beratungsgespräch sollten die Ergebnisse mit der Klientin diskutiert werden. Im Vordergrund stehen die Verifizierung des Fragebogenprofils und der Abgleich der oben aufgeführten Hypothesen, welche sich auf den (beruflichen) Alltag der Klientin beziehen.



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. Im Beispielprofil ist die positive Aktivierung grösser als die negative Aktivierung, was häufig mit einer höheren Zufriedenheit in der Situation einhergeht. Verschiedene Motivskalen können durch die Stimmung beeinflusst werden, auch wenn die Motive als zeit- und situationsüberdauernd betrachtet werden. So kann beispielsweise eine hohe negative Aktivierung das Sicherheitsbedürfnis erhöhen und gegebenenfalls auch die Unternehmungslust dämpfen. Eine hohe positive Aktivierung hingegen kann die Unternehmungslust erhöhen und das Sicherheitsbedürfnis dämpfen.

Anmerkung: Der mit einem Punkt abgebildete Wert von Frau Müller bei der Motivskala Bindung bedeutet, dass sie die sechs Fragen zu dieser Dimension im Durchschnitt zwischen „eher typisch für mich“ und „ziemlich typisch für mich“ beantwortet hat.

Anhang A2 – Items des MPZM nach Dimensionen geordnet

Item-Nr.	Itemlabel	Item	Dimension
Bindung / Abhängigkeit			
2	bi1	Ich brauche vertraute Menschen um mich herum.	ABH
7	bi2	Zugehörigkeit ist mir sehr wichtig.	ABH
9	bi3	Mir ist es äusserst wichtig, mich bei meinem Lebenspartner immer geborgen zu fühlen.	ABH
12	bi4	Ich fühle mich unwohl, wenn ich längere Zeit keine vertrauten Menschen um mich habe.	ABH
16	bi5	Ich wünsche mir einen guten Kontakt zu meiner Verwandtschaft.	ABH
21	bi6	Es wäre für mich schlimm, wenn ich im Urlaub sehr krank werde und kein Bekannter bei mir ist.	ABH
Unternehmungslust			
1	un1	Ich bin ständig auf der Suche nach neuen Erfahrungen.	UNT
6	un2	Am liebsten möchte ich ständig etwas unternehmen.	UNT
10	un3	Unbekannte Situationen finde ich sehr reizvoll.	UNT
13	un4	Ich begeben mich in meiner Freizeit gerne in aufregende Situationen, die auch gefährlich sein können.	UNT
22	un5	Es macht mir Freude, ungewohnte Dinge zu erleben.	UNT
26	un6	Ich liebe Nervenkitzel.	UNT
Macht			
3	ma1	In meinem Umfeld wird mir mehr als anderen zugebilligt, Kritik zu äussern.	MA
11	ma2	In einem Arbeitsteam übernehme ich gerne die Führung.	MA
15	ma3	Ich strebe Macht und Einfluss an.	MA

Item-Nr.	Itemlabel	Item	Dimension
19	ma4	Ich bringe andere gezielt dazu, Dinge zu tun, die sie von sich aus nicht getan hätten.	MA
23	ma5	Bei der Planung von Aktivitäten im Freundeskreis setze ich mich letztendlich durch.	MA
28	ma6	Bei Entscheidungen setze ich meinen Willen manchmal auch gegen Widerstände durch.	MA
Geltung			
5	ge1	Ich will, dass mein Partner / meine Partnerin mich bewundert.	GEL
17	ge2	Ich will, dass mein Partner / meine Partnerin mich gegenüber anderen in einem sehr guten Licht darstellt.	GEL
20	ge3	Eine gute Leistung ohne Lob ist für mich nicht viel wert.	GEL
24	ge4	Ein beruflicher Erfolg ist besonders schön, wenn andere ihn auch bemerken.	GEL
27	ge5	Ich brauche sehr viele positive Rückmeldungen aus meinem Umfeld.	GEL
30	ge6	Ich wäre gerne eine berühmte Person.	GEL
Leistung			
4	le1	Um Erfolg zu haben, scheue ich keinen Aufwand.	LEI
8	le2	In meinem Beruf mache ich viel mehr als das, was von mir verlangt wird.	LEI
14	le3	Ich habe hohe Ansprüche an mich selbst.	LEI
18	le4	Es beschäftigt mich, wie ich meine schon guten Leistungen noch besser machen kann.	LEI
25	le5	Es macht mir Spass, an Problemen zu arbeiten, die ein bisschen schwierig für mich sind.	LEI
29	le6	Mir ist es wichtig, gute Leistungen zu erbringen.	LEI

Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle A3-1: *Stichprobe nach Alterskategorie*

Alterskategorie	n	in %
10-19	25	2.6
20-29	188	19.8
30-39	311	32.7
40-49	266	28.0
50-59	136	14.3
60-69	25	2.6

Anmerkungen: N (alle) = 951.

Tabelle A3-2: *Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss*

Bildungsabschluss	n	in %
obligatorische Schule (Real-, Sekundar-, Bezirks-, Orientierungsschule, Pro-, Untergymnasium, Sonderschule)	21	2.3
2- bis 3-jährige Diplommittelschule, Verkehrsschule, Fachmittelschule FMS oder ähnliche Ausbildung	2	0.2
Berufliche Grundbildung (Anlehre, 2-4j. Berufslehre oder Vollzeitberufsschule, Handelsdiplom, Lehrwerkstätte o.ä.)	213	23.7
Gymnasiale Maturität, Lehrkräfte-Seminar (für Kindergarten, Primarschule, Handarbeit, Hauswirtschaft)	48	5.3
Berufs- oder Fachmaturität	55	6.1
Höhere Fach-/Berufsausbildung mit eidg. Fachausweis, Diplom, Meisterdiplom, Höhere Fachschule (2 J. VZ o. 3 J. TZ)	25	2.8
Höhere Fachschule (Vorgänger Fachhochschulen, z.B. HTL, HWV, HFG, HFS) inklusive Nachdiplome (2 J. VZ o. 3 J. TZ)	195	21.7
Bachelor (Universität, ETH, Fachhochschule, pädagogische Hochschule)	23	2.6
Master, Lizentiat, Diplom, Staatsexamen, Nachdiplom (Universität, ETH, Fachhochschule, pädagogische Hochschule)	282	31.4
Doktorat, Habilitation	35	3.9
		100.0
Keine Angabe	52	-

Anmerkungen: N (alle) = 951; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle A3-3: *Stichprobe nach beruflicher Position*

berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	111	15.4
Fachspezialist/-in	317	44.0
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	129	17.9
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	115	16.0
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	48	6.7
		100.0
Keine Angabe	231	-

Anmerkungen: N (alle) = 951; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle A3-4: *Stichprobe nach Wirtschaftszweig*

Wirtschaftszweig	n	in %
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren	84	10.4
Energieversorgung	4	0.5
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1	0.1
Energie und Wasser (alte Plattform)	8	1.0
Baugewerbe / Bau	46	5.7
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	41	5.1
Verkehr und Lagerei	13	1.6
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	18	2.2
Information und Kommunikation	18	2.2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	55	6.8
Grundstücks- und Wohnungswesen	1	0.1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	45	5.6
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	78	9.6

Wirtschaftszweig	n	in %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	60	7.4
Erziehung und Unterricht	60	7.4
Gesundheits- und Sozialwesen	121	15.0
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2	0.2
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	154	19.0
		100.0
Keine Angabe	142	-

Anmerkungen: N (alle) = 951; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.