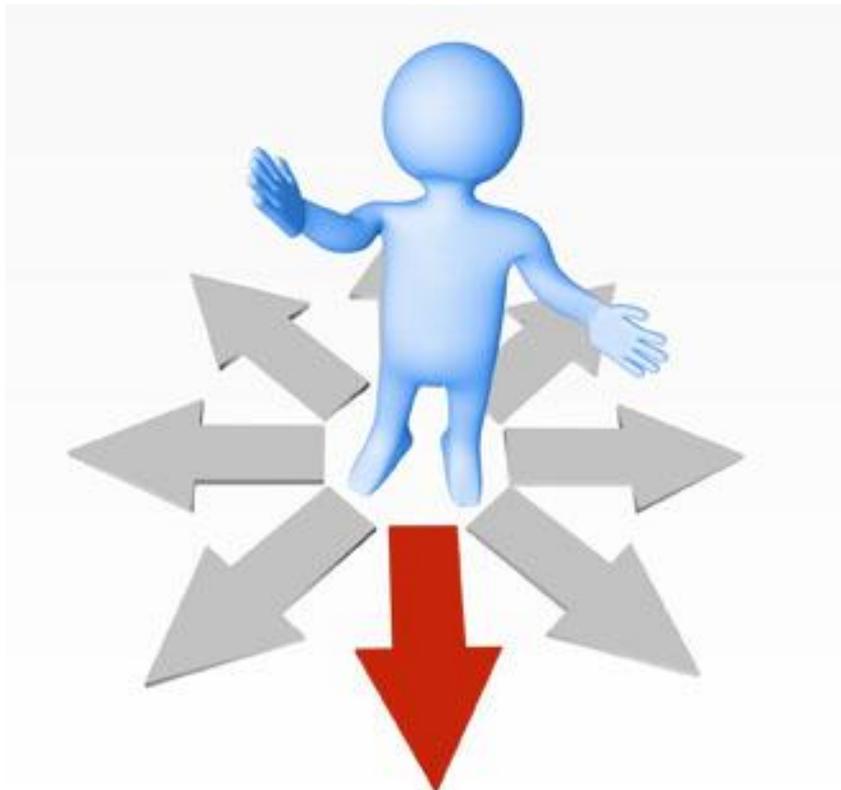


# Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R1) – Aktualisierung

Marc Schreiber, Natalie Nüssli, Rahel Mäder, Anuschka Zimmermann, Viviana Zahnd, Robin Weber, Andreas Leuenberger und Ursina Rüschi

April 2025



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Theorie .....	1
2.1	Konzept der Karriereanker .....	1
2.2	Abgrenzung Karriereanker und Karriereorientierungen .....	3
2.3	Kritik und Weiterentwicklung des Konzeptes .....	4
3	Weiterentwicklung der deutschen Version des Fragebogens zur Erfassung der Karriereorientierungen .....	5
3.1	Erweiterung auf neun Karriereorientierungen und intraindividuelle Normierung .....	5
3.2	Reduktion auf fünf Antwortkategorien.....	5
3.3	Reduktion der Itemanzahl .....	6
3.4	Beschreibung der neun Karriereanker .....	7
3.4.1	Technische/funktionale Kompetenz (TF).....	7
3.4.2	General Management (GM).....	7
3.4.3	Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU) .....	7
3.4.4	Sicherheit/Beständigkeit (SB) .....	7
3.4.5	Unternehmertum (UT) .....	7
3.4.6	Kreativität (KR) .....	8
3.4.7	Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache (DH) .....	8
3.4.8	Totale Herausforderung (TH).....	8
3.4.9	Lebensstilintegration (LS).....	8
4	Zielgruppe und Nutzen .....	10
5	(Norm-)Stichprobe.....	10
6	Gütekriterien .....	11
6.1	Objektivität.....	11
6.2	Reliabilität.....	11
6.3	Validität .....	12
6.3.1	Inhaltsvalidität .....	12
6.3.2	Konstruktvalidität.....	13
6.3.3	Faktorielle Validität.....	14
6.3.4	Diskriminante Validität.....	15
7	Literatur .....	22
	Anhang: Praxisbeispiel und Items.....	25
	Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation .....	26
	Anhang A2 – Items KO-R1 und Vorversionen .....	29
	Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe.....	39

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Abgrenzung Karriereanker und Karriereorientierungen .....	3
--	---

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beispielitems der 9 Karriereorientierungen des KO-R1 .....	9
Tabelle 2 Typische Laufbahncharakteristika der Karriereorientierungen .....	9
Tabelle 3 Reliabilitäten ( $\alpha$ ), Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) .....	11
Tabelle 4 Retest-Reliabilität des KO-R1 .....	12
Tabelle 5 Interkorrelationen der Karriereorientierungen des KO-R1 .....	13
Tabelle 6 Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix) .....	14
Tabelle 7 Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (HEXACO-PI-R1) .....	16
Tabelle 8 Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (IPIP-5F30F-R1) .....	17
Tabelle 9 Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (BFAS-G-basiert): Dimensionen .....	17
Tabelle 10 Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (BFAS-G-basiert): Aspekte .....	18
Tabelle 11 Korrelation Karriereorientierungen mit Berufsinteressen (ORVIS-R) .....	19
Tabelle 12 Korrelation Karriereorientierungen mit grundlegenden Motiven (MPZM-R1) .....	19
Tabelle 13 Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (N29R-R2) .....	20
Tabelle A3-1 Stichprobe nach Alterskategorie .....	39
Tabelle A3-2 Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss .....	39
Tabelle A3-3 Stichprobe nach beruflicher Position .....	40
Tabelle A3-4 Stichprobe nach Wirtschaftszweig .....	41

# 1 Einleitung

Der KO-R1 ist ein Verfahren zur Erfassung von neun Karriereorientierungen. Den theoretischen Hintergrund des Verfahrens bilden die Karriereanker von Edgar Schein (1975), bei denen es sich um das berufsbezogene Selbstkonzept einer Person handelt. Karriereorientierungen können mit Fragebogen erhoben werden, während die Karriereanker gemäss Schein zusätzlich zum Fragebogen im Interview zu erfassen sind. Die theoretische Abgrenzung der beiden Konzepte wird in der Folge im Detail beschrieben.

Die aktuelle Version des KO-R1 entstand durch eine schrittweise Überarbeitung und Weiterentwicklung auf der Basis zahlreicher Stichproben. Im Gegensatz zu früheren deutsch- und englischsprachigen Versionen wurde der KO-R1 anhand von empirischen Daten einer Reliabilitäts- und Validitätsüberprüfung unterzogen. Dabei wurde das ursprüngliche Konzept von Schein um einen zusätzlichen Karriereanker erweitert. Aufgrund inhaltlicher und teststatistischer Überlegungen konnte der Fragebogen von 54 auf 45 Items reduziert werden. Das bedeutet, dass jede der neun Karriereorientierungen in der aktuellen Version des Fragebogens anhand von fünf Items erfasst wird. Der gesamte Entwicklungsprozess wird nachfolgend beschrieben und die psychometrischen Gütekriterien der aktuellen Version des Fragebogens werden dargestellt.

Der Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen KO-R1 ist frei zugänglich auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

## 2 Theorie

### 2.1 Konzept der Karriereanker

Das Konzept der Karriereanker wurde von Schein (1975) entwickelt und im Rahmen mehrerer Publikationen ergänzt und erweitert (Schein, 1978, 1987). Er versteht den Karriereanker als Ausdruck der «eigenen Vorstellungen über sein Berufsleben und die Rolle, die er selbst darin spielt» (Schein, 2004, S. 13). Schein unterscheidet zwischen einer äusseren und einer inneren Karriere. Die äussere (objektive) Karriere bezieht sich auf die Bilderbuchkarriere, mit schnellem hierarchischem Aufstieg, hohem Lohn, Prestige und Status. Im Gegensatz dazu beinhaltet die innere (subjektive) Karriere einer Person die folgenden drei Komponenten:

- Selbstbild über besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen (Was kann ich (gut)?)
- Selbstbild über Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?)

- Selbstbild über Werthaltungen (Was ist mir wichtig?).

Zusammengefasst werden diese drei Komponenten als Karriereanker bezeichnet. Das Selbstkonzept über die Komponenten, insbesondere das Selbstbild über die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, entwickelt und festigt sich bei einer Person aufgrund der Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Arbeitswelt, aber auch durch den allgemeinen Austausch mit der sozialen Umwelt. Karriereanker können einen Anhaltspunkt für die berufliche Laufbahn einer Person geben, insbesondere bei wichtigen Laufbahnentscheidungen. Eine stabile berufliche Identität entwickelt sich, wenn eine Person innerhalb ihres beruflichen Umfeldes alle drei Komponenten des Karriereankers erfolgreich umsetzen kann. Daraus resultieren erfolgreiche Laufbahnen im Sinne einer hohen Arbeitszufriedenheit sowie einer stabilen und effektiven Arbeitstätigkeit (Danziger & Valency, 2006).

Ursprünglich ist Schein (1975) aufgrund von Befragungen von 44 Studienabgängerinnen und Studienabgängern, welche er über einen Zeitraum von 13 Jahren mehrmals zu ihrer beruflichen Laufbahn befragte, von den folgenden fünf Karriereankern ausgegangen (Schein, 1994):

- Technische/funktionale Kompetenz (TF): Menschen mit diesem Karriereanker wollen in dem, was sie tun, besser werden und als Expertin oder Experte geschätzt werden.
- Befähigung zum General Management (GM): Menschen mit diesem Karriereanker wollen Verantwortung übernehmen, Unternehmen managen und Entscheidungen treffen.
- Selbstständigkeit/Unabhängigkeit (SU): Menschen mit diesem Karriereanker suchen die Freiheit. Sie entwickeln sich am besten, wenn sie selbstständig agieren können.
- Sicherheit/Beständigkeit (SB): Menschen mit diesem Karriereanker sind ein Langzeitarbeitsplatz und regelmässige Tätigkeiten von grosser Wichtigkeit.
- Unternehmerische Kreativität (UK): Menschen mit diesem Karriereanker wollen ein eigenes Unternehmen führen und ihr kreatives Potenzial ausleben.

In späteren Publikationen hat Schein (1987, 1990, 1992a) aufgrund weiterer empirischer Befunde und basierend auf den Forschungen von Derr (1980) und DeLong (1982), drei weitere Karriereanker identifiziert:

- Dienst und Hingabe für eine Idee oder Sache (DH): Menschen mit diesem Karriereanker geht es um die Verwirklichung ihrer Werte und um die Verbesserung der Welt.
- Totale Herausforderung (TH): Menschen mit diesem Karriereanker suchen stetig nach grossen Herausforderungen. Sie stehen im ständigen Wettbewerb mit dem Ziel, sich gegenüber anderen zu behaupten und als Gewinner hervorzugehen.
- Lebensstilintegration (LS): Menschen, mit diesem Karriereanker wollen ihren Lebensstil verwirklichen und verzichten dafür beispielsweise auch auf einen beruflichen Aufstieg.

## 2.2 Abgrenzung Karriereanker und Karriereorientierungen

Schein (1990, 1992b, 2004; Schein & van Maanen, 2013) hat zur Ermittlung des Karriereankers einer Person ein zweiteiliges Verfahren entwickelt. Dieses besteht aus einem strukturierten qualitativen Interview und einem quantitativen Fragebogen und kann sowohl in der Laufbahnberatung als auch in der Personalentwicklung eingesetzt werden. In dem zweiteiligen Verfahren werden die zentralen Karriereanker aufgrund der bisherigen beruflichen Laufbahn und den darin getroffenen Laufbahnentscheidungen abgeleitet.

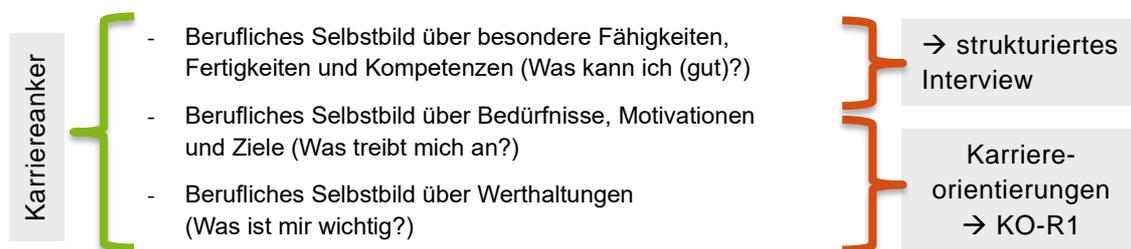


Abbildung 1. Abgrenzung Karriereanker und Karriereorientierungen

Der Fragebogen bezieht sich ausschliesslich auf das Selbstbild über die Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?) sowie die Werthaltungen (Was ist mir wichtig?) – man spricht hier zusammenfassend von Karriereorientierungen (siehe Abbildung 1).

Für die praktische Anwendung wird empfohlen, mit einem strukturierten qualitativen Interview das Selbstbild über besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erfassen. Schein (2004) hat dazu einen ausführlichen Leitfaden für Beratungspersonen publiziert. Im Interview werden verschiedene Laufbahnabschnitte im Detail besprochen und analysiert. Fähigkeiten werden den Werthaltungen und Bedürfnissen gegenübergestellt, und mögliche Laufbahnoptionen können erarbeitet werden. In Kombination mit dem Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen können dadurch die Karriereanker einer Person identifiziert werden.

Schein (2004) geht davon aus, dass eine Person nur einen einzigen dominanten Karriereanker hat und dass eine Person bewusst oder unbewusst versucht, diesen Karriereanker zu verwirklichen. Hat man diesen Anker identifiziert und dadurch das berufliche Selbstkonzept der Person veranschaulicht, so kann die zukünftige berufliche Laufbahn gezielt darauf ausgerichtet werden.

### 2.3 Kritik und Weiterentwicklung des Konzeptes

Verschiedene Forscher (Feldman & Bolino, 1996; Suutari & Taka, 2004) haben sich kritisch mit dem ursprünglichen Konzept der Karriereanker von Schein auseinandergesetzt. So haben Feldman und Bolino (1996) eingewendet, dass eine Kombination von zwei oder mehr Karriereankern die Realität einer Person besser widerspiegelt als ein einziger. Der Einbezug mehrerer Dimensionen zur Beschreibung des beruflichen Selbstkonzeptes einer Person und eine Quantifizierung innerhalb der Dimensionen wären deshalb sinnvoll.

Danziger, Rachman-Moore und Valency (2008) wie auch Marshall und Bonner (2003) schlagen aufgrund von Faktoranalysen vor, den Anker Unternehmerische Kreativität in zwei einzelne Anker, nämlich Kreativität und Unternehmertum aufzuteilen. Gemäss Danziger et al. (2008) beinhaltet das Unternehmertum zwar meist eine kreative Komponente, andererseits führt das Bedürfnis nach Kreativität aber nicht zwangsläufig zur Selbstständigkeit. In ihren Daten bestätigt sich die Unterscheidung zwischen einem Karriereanker Kreativität und einem Karriereanker Unternehmertum. Die vorliegende deutschsprachige Version des Fragebogens zur Erfassung der Karriereorientierungen folgt der Empfehlung von Danziger et al. (2008). Andere Forschergruppen haben das Konzept ebenfalls weiterentwickelt. So haben Igbaria und Baroudi (1993) den Karriereanker Sicherheit/Beständigkeit aufgeteilt in die beiden Dimensionen Geografische Sicherheit (im Sinne von geografisch immobil sein) und Arbeitsplatzsicherheit. Lazarova, Cerdin und Liao (2014) haben sich dafür entschieden, ihr Modell um einen zusätzlichen Karriereanker namens Internationalität zu ergänzen.

## 3 Weiterentwicklung der deutschen Version des Fragebogens zur Erfassung der Karriereorientierungen

### 3.1 Erweiterung auf neun Karriereorientierungen und intraindividuelle Normierung

Den Ergebnissen von Danziger et al. (2008) und Marshall und Bonner (2003) folgend bestand die Weiterentwicklung der deutschen Version des Verfahrens in der Erweiterung um die Anker Kreativität (KR) und Unternehmertum (UT) als eigenständige Karriereorientierungen. Zudem wird jede Karriereorientierung nicht wie in der ursprünglichen Version (Schein, 2004) mit fünf, sondern anhand von sechs Items erfasst. Die Formulierungen der Items wurden für jede Karriereorientierung nach derselben Systematik vorgenommen. Die Systematik wird am Beispiel der Karriereorientierung Technische/funktionale Kompetenz (TF) aufgezeigt:

- Es ist mir wichtig, für meine vertieften fachspezifischen Kompetenzen anerkannt zu werden.
- Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.
- Ich träume davon, in meinem Beruf so gut zu sein, dass mein fachlicher Rat immer gefragt ist.
- Ich bin mit meiner Arbeit vollauf zufrieden, wenn ich meine fachspezifischen Fähigkeiten und Talente einsetzen kann.
- Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine fachlichen und funktionalen Fähigkeiten bis zu einem äusserst hohen Niveau weiterentwickeln kann.
- Ich würde eher kündigen, als eine Tätigkeit anzunehmen, bei der ich mein Expertenwissen nicht einsetzen kann.

Dadurch, dass alle Karriereorientierungen mit denselben Wortstämmen (Es ist mir wichtig...; Ich strebe nach Aufgaben...; Ich träume davon...; ...) erfasst werden, kann man von einer intraindividuellen Normierung der verschiedenen Karriereorientierungen sprechen. Die Items der unterschiedlichen Karriereorientierungen unterscheiden sich nur im Hinblick auf den Inhalt der Karriereorientierung und nicht bezüglich der Wortstämme.

Diese erste Weiterentwicklung des Fragebogens zur Erfassung der neun Karriereorientierungen (KO, Anhang A2) beinhaltete 54 Items mit einer sechsstufigen Ratingskala (trifft gar nicht zu – trifft völlig zu).

### 3.2 Reduktion auf fünf Antwortkategorien

Zur Überprüfung und Weiterentwicklung des Instruments wurden mehrere Onlinestichproben rekrutiert. Insgesamt wurde der Fragebogen von 469 Personen ausgefüllt. Bei der Auswertung

erwiesen sich Unternehmertum (UT) und Kreativität (KR) als eigenständige Dimensionen. Auch im Hinblick auf die Reliabilität und Konstruktvalidität führte die Untersuchung zu zufriedenstellenden Ergebnissen. Insbesondere die Reliabilitätswerte waren bis auf die Karriereorientierung Totale Herausforderung (TH) sehr gut. Auswertungen auf der Basis der probabilistischen Testtheorie (Rasch-Analysen) haben gezeigt, dass sich eine fünfstufige Ratingskala besser eignet für die Erfassung der Karriereorientierungen als eine sechsstufige Ratingskala (Schreiber & Schindler, 2014).

In dieser Form, mit einem fünfstufigen Antwortformat und mit 54 Items, wurde das überarbeitete Instrument, der Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R) im September 2012 in die Plattform Laufbahndiagnostik integriert. Im Rahmen von Laufbahnberatungen, Aus- und Weiterbildungskursen konnten so zahlreiche Daten erhoben werden.

### 3.3 Reduktion der Itemanzahl

Anhand einer Stichprobe von 5'162 Personen (2'247 Männer, 2'915 Frauen), welche den Fragebogen KO-R auf der Plattform Laufbahndiagnostik vervollständigt haben, wurde das Instrument weiter überarbeitet. Die psychometrischen Gütekriterien waren wiederum zufriedenstellend. Die internen Konsistenzen lagen zwischen .74 für Technische/ funktionale Kompetenz (TF) und .91 für Unternehmertum (UT). Mittels explorativen wie auch konfirmatorischen Faktorenanalysen wurde die faktorielle Validität ermittelt und überprüft.

Rasch-Analysen haben zusätzliches Verbesserungspotenzial aufgezeigt (Schreiber & Müller, 2015), weshalb auf dieser Basis einzelne Items umformuliert oder eliminiert wurden. Insgesamt hat sich dabei die Anzahl der Items von 54 auf 45 reduziert, wobei alle 9 Items mit dem Wortstamm «Ich würde eher kündigen, als...» eliminiert wurden. Faktoranalysen haben gezeigt, dass die Items über alle neun Karriereorientierungen hinweg einen eigenen Faktor bilden, was aufgrund der Extremformulierung nachvollziehbar erscheint.

So entstand die aktuelle Version des Fragebogens zur Erfassung der Karriereorientierungen (KO-R1, Anhang A2), die weiterhin auf der Plattform Laufbahndiagnostik verfügbar ist. Die neun Karriereorientierungen, die mit je fünf Items und einer fünfstufigen Ratingskala erfasst werden, sind nachfolgend beschrieben.

### 3.4 Beschreibung der neun Karriereanker

#### 3.4.1 Technische/funktionale Kompetenz (TF)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker legen höchsten Wert darauf, ihre Arbeit fachlich kompetent auszuführen. Sie streben eine vertiefende, differenzierende Auseinandersetzung im Arbeitsfeld an und erachten den Einsatz von fachspezifischen Fähigkeiten sowie den Erwerb und die Aufrechterhaltung ihres Expertenwissens als zentral. Anerkennung und Wertschätzung suchen diese Personen über die fachliche Leistungserbringung.

#### 3.4.2 General Management (GM)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker suchen in ihrem Arbeitsalltag eine breit gefächerte Auseinandersetzung auf strategischer sowie organisatorischer Ebene. Sie managen und führen gerne und streben nach einem Aufstieg in der Hierarchie. Es ist ihnen wichtig Aufgaben anderer koordinieren und wichtige Entscheidungen beeinflussen zu können. Die gewinn- und ergebnisorientierte Gestaltung sowie der Einsatz von führungsrelevanten personalen Kompetenzen stehen im Vordergrund.

#### 3.4.3 Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker brauchen Autonomie, um ihre Arbeit sowie die Arbeitsausführung weitgehend eigenständig bestimmen zu können. Genügend Gestaltungsspielraum ist ihnen wichtig. Darüber hinaus suchen sie aber auch eine Tätigkeit in einem Unternehmen, das existenzsichernde und orientierungsspendende Rahmenbedingungen gewährleistet, beispielsweise durch klar umrissene Aufgabenbereiche und Zielvorgaben.

#### 3.4.4 Sicherheit/Beständigkeit (SB)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker schätzen die langfristige Planung und Vorhersehbarkeit von beruflichen Anforderungen und Entwicklungen. Sie bringen die Bereitschaft zu dauerhafter, bindungstreuer Unternehmenszugehörigkeit mit und suchen ein Arbeitsumfeld, welches ihnen Arbeitsplatzsicherheit und geographische Beständigkeit gewährleisten kann.

#### 3.4.5 Unternehmertum (UT)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker streben danach, im Arbeitsmarkt als Unternehmerin / Unternehmer eine Nische zu finden und diese zu nutzen. Sie möchten Produkte oder Dienstleistungen gewinn- und erfolgsträchtig auf den Markt bringen und diese

kontinuierlich weiterentwickeln, mit dem Ziel ein eigenes Unternehmen aufzubauen wie auch Verantwortung dafür zu übernehmen.

### 3.4.6 Kreativität (KR)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker wollen Neues gestalten mit originellen und kreativen Ideen. Im Vordergrund stehen ideenreiche Eigenkreationen, die sich auf Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse beziehen können und durchaus auch unkonventionell sein dürfen.

### 3.4.7 Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache (DH)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker streben danach persönliche, ideelle Werte in ihrem Arbeitsumfeld umsetzen zu können. Dabei ist es für sie wichtig, an der Initialisierung, Implementierung, Realisierung und Aufrechterhaltung der ideellen Zielausrichtungen teilhaben zu können und sich dadurch als Repräsentant dieser Werte in den Dienst anderer zu stellen sowie zum Wohlergehen der Gesellschaft beitragen zu können.

### 3.4.8 Totale Herausforderung (TH)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker werden von der Arbeit, den Aufgaben und den damit verbundenen Herausforderungen, die zu meistern sind, in den Bann gezogen. Sie gehen in der Arbeit auf und bringen eine grosse Identifikation dafür mit. Mit dem Ziel, die eigene Leistungsfähigkeit gegenüber anderen beweisen zu können, suchen sie schon mal den kämpferischen Wettbewerb, sowie die siegreiche Selbstbehauptung.

### 3.4.9 Lebensstilintegration (LS)

Menschen mit hoher Ausprägung in diesem Anker empfinden und praktizieren keine radikale Trennung zwischen Beruflichem und Privatem. Sie streben nach Aufgaben, bei denen sie persönliche Bedürfnisse und Werte umsetzen können. Private Lebensbereiche (Familie, Hobbies etc.) wollen gepflegt, gestaltet und mit dem Beruf vereinbart werden. Keiner der beiden Bereiche darf den anderen dauerhaft dominieren, wodurch eine grosse Offenheit für Teilzeitarbeit, «patchwork»-Einsätze und flexible Arbeitsmodelle besteht.

In Tabelle 1 ist zu jeder Karriereorientierung ein Beispielitem aufgeführt. Alle Items der aktuellen deutschen Version sind im Anhang A2 enthalten.

Tabelle 1  
Beispielitems der 9 Karriereorientierungen des KO-R1

Karriereorientierungen	Beispielitems
Technische / funktionale Kompetenz (TF)	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.
General Management (GM)	Ich träume von einer Laufbahn als Führungskraft, die wichtige Unternehmensentscheidungen trifft.
Selbständigkeit / Unabhängigkeit (SU)	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich die Freiheit besitze, meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.
Sicherheit / Beständigkeit (SB)	Ich strebe nach einer geographisch vorhersehbaren und beständigen beruflichen Zukunft.
Unternehmertum (UT)	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich ein eigenes Unternehmen leiten kann.
Kreativität (KR)	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich unkonventionelle Ideen entwickeln und umsetzen kann.
Dienst / Hingabe für eine Idee / Sache (DH)	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen das gesellschaftliche Wohlergehen im Zentrum steht.
Totale Herausforderung (TH)	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich extrem schwierige Herausforderungen meistern kann.
Lebensstilintegration (LS)	Es ist mir wichtig, meine Bedürfnisse als Privatperson (Familie, Freizeit, Hobbies) mit dem Arbeitsalltag vereinbaren zu können.

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

Zusammenfassend sind in Tabelle 2 zu jeder Karriereorientierung typische Laufbahncharakteristika angegeben. Diese helfen bei der Interpretation der Karriereorientierungen in der praktischen Anwendung.

Tabelle 2  
Typische Laufbahncharakteristika der Karriereorientierungen

Karriereorientierungen	Typische Charakteristika
Technische/funktionale Kompetenz (TF)	→ wollen Experten/-innen sein
General Management (GM)	→ wollen Führungskräfte sein
Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU)	→ wollen z.B. Projektleitende sein
Sicherheit/Beständigkeit (SB)	→ wollen Kontinuität und Sicherheit
Unternehmertum (UT)	→ wollen Unternehmer/-innen sein
Kreativität (KR)	→ wollen ihre Ideen einbringen
Dienst/Hingabe für eine Idee/Sache (DH)	→ wollen sich einsetzen für eine Sache (z.B. non Profit, Natur-, Umweltschutz)
Totale Herausforderung (TH)	→ wollen sich beweisen
Lebensstilintegration (LS)	→ wollen Familie/Freizeit mit Beruf in Einklang bringen

## 4 Zielgruppe und Nutzen

Der Fragebogen zur Erfassung von Karriereorientierungen richtet sich an Erwachsene, die sich Gedanken zu ihrer beruflichen Laufbahn machen möchten oder vor einer laufbahnbezogenen Entscheidung stehen. Gemäss der Theorie von Schein (2004) kristallisiert sich ein Karriereanker erst im Verlauf der ersten 10 Jahre im Berufsleben deutlich heraus, da sich das berufliche Selbstkonzept aufgrund der Erfahrungen in der Arbeitswelt entwickelt. Bei einem Einsatz zu Beginn des Berufseinstiegs oder gar vorher ist demnach davon auszugehen, dass sich die Karriereanker noch in Entwicklung befinden und daher verändern können.

Der Fragebogen kann in der Laufbahnberatung wie auch in der Personalentwicklung eingesetzt werden. Eine Identifizierung der zentralen Karriereorientierungen hilft, das berufliche Selbstkonzept einer Person zu ermitteln. Darauf aufbauend können Laufbahnentscheidungen getroffen und eine stabile berufliche Identität entwickelt werden. Dies führt wie bereits oben erwähnt zu hoher Arbeitszufriedenheit sowie effektiver Arbeitstätigkeit (Danziger & Valency, 2006).

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

## 5 (Norm-)Stichprobe

Zwischen April 2016 und Februar 2025 wurde der KO-R1 von 21'968 Personen (12'644 Frauen, 9208 Männer, 116 neutrios) auf der Plattform Laufbahndiagnostik (<https://laufbahndiagnostik.zhaw.ch/de>) bearbeitet. Das durchschnittliche Alter lag bei 36.8 Jahren (SD = 10.4 Jahre). 74.4% aller Personen leben in der Schweiz, 19.2% in Deutschland, 1.6% in Österreich, 1.2% in Italien und die restlichen 3.6% stammen aus diversen anderen Ländern. Anhand dieser Stichprobe wurden die psychometrischen Testgütekriterien ermittelt und interpretiert. Von den 16'777 Personen, die eine Angabe zu ihrem Arbeitsland machten, arbeiteten 86.7% in der Schweiz, 11.6% in Deutschland und 1.7% in diversen anderen Ländern.

Weiter wurde in der Zeit von August 2019 bis März 2020 im Rahmen einer Masterarbeit (Rechsteiner, 2020) eine separate Stichprobe erhoben, um die Retest-Reliabilität zu ermitteln. Diese separate Stichprobe hat eine Grösse von 71 Personen (auswertbare Datensätze). Die Stichprobe beinhaltet die Daten derjenigen Personen, welche den KO-R1 zweimal im Abstand von zwei Monaten bearbeitet haben. In dieser separaten Stichprobe beträgt der Frauenanteil rund 69%, die Alterskategorie 20-29 Jahre ist mit fast 50% übervertreten und weiter fällt das überdurchschnittliche Bildungsniveau auf.

Mit dem Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen wird keine interindividuelle Normierung angestrebt. Aufgrund der Systematik in der Formulierung der Items kann von einer intraindividuellen Normierung gesprochen werden (vgl. Kapitel 3.1). Mit Hilfe der in Tabelle 3 enthaltenen Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) können jedoch auch interindividuelle Normwerte berechnet werden.

Tabelle 3  
Reliabilitäten ( $\alpha$ ), Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD)

Karriereanker	Cronbachs $\alpha$	M (SD) Frauen	M (SD) Männer	M (SD) alle
TF	.78	3.92 (0.66)	3.82 (0.67)	3.88 (0.66)
GM	.90	2.69 (1.00)	3.08 (1.00)	2.86 (1.02)
SU	.81	3.99 (0.64)	3.97 (0.61)	3.98 (0.63)
SB	.85	3.61 (0.79)	3.64 (0.77)	3.63 (0.78)
UT	.94	2.14 (1.01)	2.50 (1.10)	2.29 (1.06)
KR	.90	3.61 (0.86)	3.68 (0.81)	3.64 (0.84)
DH	.86	3.54 (0.79)	3.34 (0.83)	3.46 (0.81)
TH	.86	3.16 (0.83)	3.34 (0.80)	3.24 (0.82)
LS	.78	4.17 (0.61)	3.98 (0.65)	4.09 (0.64)

Anmerkungen. N (alle) = 21968; n (Frauen) = 12644; n (Männer) = 9208; 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.

## 6 Gütekriterien

### 6.1 Objektivität

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

### 6.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instrumentes wurde anhand der internen Konsistenz (Cronbachs Alpha) sowie der Retest-Reliabilität geschätzt.

Die interne Konsistenz ist durchwegs als gut einzustufen. Die Werte reichen von  $\alpha=.78$  für Lebensstilintegration und Technische/funktionale Kompetenz bis  $\alpha=.94$  für Unternehmertum. Tabelle 3 zeigt die Werte aller Dimensionen.

Auch die Retest-Reliabilität, berechnet durch die zusätzlich erhobene Stichprobe (N=71), fällt zufriedenstellend aus. Die Werte zwischen gleichnamigen Dimensionen bewegen sich innerhalb von  $\alpha=.62$  für Technische/funktionale Kompetenz und  $\alpha=.85$  für Unternehmertum. Die Korrelationen der nicht-gleichnamigen Dimensionen fielen hingegen deutlich tiefer aus. Tabelle 4 zeigt die Werte der Retest-Reliabilitäten aller Dimensionen in der Diagonalen. Unterhalb der Diagonalen sind die Interkorrelationen zum Zeitpunkt 2 dargestellt.

Da die Repräsentativität der Zusatzstichprobe aufgrund der Stichprobenzusammensetzung fraglich ist (siehe Kapitel 5 (Norm-)Stichprobe), wurden vor der Berechnung der Retest-Reliabilität verschiedene Skalenanalysen durchgeführt (im vorliegenden Handbuch nicht dargestellt). Diese fielen insgesamt in ähnlicher Höhe aus, wie die Skalenanalysen auf den Daten der Plattform Laufbahndiagnostik.

Tabelle 4  
Retest-Reliabilität des KO-R1

	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
TF	<b>.62**</b>	.05	.19	.01	-.05	.11	.16	.21	.06
GM		<b>.83**</b>	.08	-.02	.58**	.05	-.08	.29*	-.36**
SU			<b>.67**</b>	-.06	.29*	.40**	-.06	.10	.06
SB				<b>.71**</b>	.04	-.23	-.09	-.22	.38**
UT					<b>.85**</b>	.18	-.17	.17	-.32**
KR						<b>.67**</b>	.06	.23	.02
DH							<b>.71**</b>	.01	.32**
TH								<b>.73**</b>	-.20
LS									<b>.68**</b>

Anmerkungen. N = 71; 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

## 6.3 Validität

### 6.3.1 Inhaltsvalidität

Die Inhaltsvalidität kann als gegeben betrachtet werden, was sich aus der klaren Definition der einzelnen Karriereorientierungen und der Übereinstimmung dieser Definitionen mit der inhaltlichen Formulierung der Items ergibt. Die folgenden Korrelationen werden hinsichtlich ihrer Effektstärke nach Cohen (Cohen, 2013) interpretiert:  $r=.10$  gilt als geringer Zusammenhang,  $r=.30$  als mittlerer Zusammenhang,  $r=.50$  als grosser Zusammenhang.

### 6.3.2 Konstruktvalidität

Tabelle 5 beinhaltet die Angaben zu den Interkorrelationen der Karriereorientierungen. Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen, die über .40 liegen, zeigen sich bei den Orientierungen GM-TH ( $r=.50$ ), GM-UT ( $r=.50$ ) und KR-SU ( $r=.40$ ). Der Zusammenhang zwischen GM und UT macht deutlich, dass die beiden Anker gemeinsame Anteile aufweisen. Dennoch kann aufgrund der Höhe der Korrelation festgehalten werden, dass GM – also das Führen und Entscheiden als Angestellter innerhalb einer Unternehmung – und UT – im Sinne von Aufbauen und Führen einer eigenen Unternehmung mit eigenem Kapital und Risiko – durchaus unterschiedliche Facetten beinhalten. Dies zeigt sich auch in den unterschiedlichen Korrelationen mit den Karriereorientierungen KR und TH. Zudem kann festgehalten werden, dass UT und KR zwar signifikant miteinander zusammenhängen ( $r=.33$ ). Aber es zeigen sich auch wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Karriereorientierungen. KR hängt stärker mit TH ( $r=.36$ ) und SU ( $r=.40$ ) zusammen, während UT, wie schon erwähnt, stärker mit GM zusammenhängt. Es zeigt sich also, dass die beiden Karriereorientierungen unterschiedliche Dimensionen beinhalten.

Tabelle 5  
Interkorrelationen der Karriereorientierungen des KO-R1

	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
TF	.13**	.21**	.21**	.02**	.21**	.19**	.34**	.19**
GM		.25**	.00	.50**	.24**	-.09**	.50**	-.14**
SU			.00	.32**	.40**	.02*	.20**	.28**
SB				-.09**	-.10**	.10**	-.03**	.30**
UT					.33**	-.04**	.26**	-.06**
KR						.19**	.37**	.12**
DH							.11**	.28**
TH								-.10**

Anmerkungen. N = 21968; 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; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

### 6.3.3 Faktorielle Validität

Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (Bühner, 2011). Tabelle 6 beinhaltet die Mustermatrix der Faktorenanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass 44 der 45 Items zur Erfassung der Karriereorientierungen eine Hauptladung von  $>.50$  erreichen. Die Ausnahme bildet Item ls1 mit einer Hauptladung von  $.34$ . Zwei Items, tf4 und ls1, weisen zudem eine Nebenladung von  $<.30$  und  $>.20$  auf. Alle neun Karriereorientierungen lassen sich somit in all ihren Items faktorenanalytisch bestätigen.

Tabelle 6  
Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)

Faktor	9 TF	3 GM	7 SU	6 SB	1 UT	2 KR	4 DH	5 TH	8 LS
tf1	.75								
tf3	.81								
tf4	.56						.22		
tf5	.74								
tf6	.76								
gm1		.78							
gm2		.88							
gm3		.80							
gm4		.79							
gm6		.88							
su1			.75						
su3			.63						
su4			.86						
su5			.69						
su6			.82						
sb1				.69					
sb2				.82					
sb3				.85					
sb5				.81					
sb6				.73					
ut1					.84				
ut2					.88				
ut3					.90				
ut4					.96				
ut5					.92				
kr1						.85			
kr2						.81			
kr4						.91			

Faktor	9 TF	3 GM	7 SU	6 SB	1 UT	2 KR	4 DH	5 TH	8 LS
kr5						.86			
kr6						.81			
dh1							.80		
dh2							.75		
dh3							.77		
dh4							.85		
dh6							.85		
th2								.84	
th3								.81	
th4								.86	
th5								.75	
th6								.67	
ls1							.26		.34
ls2									.82
ls3									.86
ls4									.80
ls6									.65

Anmerkungen. N = 21185; TF = Technische/funktionale Kompetenz, GM = General Management, SU = Selbständigkeit/Unabhängigkeit, SB = Sicherheit/Beständigkeit, UT = Unternehmertum, KR = Kreativität, DH = Dienst/Hingabe für eine Idee/Sache, TH = Totale Herausforderung, LS = Lebensstilintegration; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung; Faktorladungen <.20 sind nicht aufgeführt.

#### 6.3.4 Diskriminante Validität

Die Überprüfung der diskriminanten Validität geschieht anhand der folgenden Instrumente:

- **BFAS-G-basiert** (Iller et al., 2025): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Big-Five)
- **IPIP-5F30F-R1** (Iller, Grunder, et al., 2025): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit
- **HEXACO-PI-R1** (Lee & Ashton, 2004): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit
- **ORVIS-R** Deutschsprachige Version (Pozzebon, Visser, Ashton, Lee & Goldberg, 2010a, 2010b): Fragebogen zur Erfassung der Berufsinteressen
- **MPZM-R1** (Schönbrodt, Unkelbach & Spinath, 2009): Fragebogen zur Erfassung der Motive nach dem Zürcher Modell
- **N29R-R2** (Toggweiler & Mosele, 2025): Handbuch Neigungstest N-29-R2. Fragebogen zur Erfassung von beruflichen Neigungen.

**KO-R1 mit HEXACO-PI-R1.** Die Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen und dem HEXACO-PI-R1 sind in der Tabelle 7 enthalten. Nur eine Korrelation liegt über einem Betrag von .40, nämlich zwischen Offenheit und KR ( $r=.52$ ) vor. Ehrlichkeit-Bescheidenheit korreliert negativ mit GM ( $r=-.36$ ). Extraversion korreliert positiv mit TH ( $r=.32$ ) sowie GM ( $r=.31$ ). Zusätzlich liegen weitere Korrelationen über einem Betrag von .20 vor.

Tabelle 7  
Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (HEXACO-PI-R1)

KO-R1	HEXACO-PI-R1					
	H	E	X	A	C	O
TF	-.07*	.01	.12**	-.01	.18**	.17**
GM	-.36**	-.28**	.31**	-.02	.14**	.13**
SU	-.07*	-.06	.14**	-.09**	.03	.25**
SB	-.08*	.20**	-.16**	-.04	.09**	-.18**
UT	-.27*	-.22**	.13**	-.04	.06	.19**
KR	-.07*	-.09**	.19**	.02	-.05	.52**
DH	.27**	.15**	.07*	.21**	.02	.17*
TH	-.15**	-.29**	.32**	.04	.12**	.23**
LS	.12**	.21**	.00	.04	-.02	.05

Anmerkung. N = 941; HEXACO-PI-R: H = Ehrlichkeit-Bescheidenheit, E = Emotionalität, X = Extraversion, A = Verträglichkeit vs. Ärger, C = Gewissenhaftigkeit, O = Offenheit für Erfahrungen; 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; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

**KO-R1 mit IPIP-5F30F-R1.** Die Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen und dem IPIP-5F30F-R1 sind in der Tabelle 8 enthalten. Nur eine Korrelation über einem Betrag von .40 liegt vor und zwar zwischen Offenheit und KR ( $r=.51$ ). Mittlere Korrelationen ergeben sich zwischen Extraversion und GM ( $r=.37$ ) sowie TH ( $r=.36$ ) und zwischen Verträglichkeit und DH ( $r=.38$ ) und Offenheit und SU ( $r=.28$ ).

Tabelle 8

Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (IPIP-5F30F-R1)

KO-R1	IPIP-5F30F-R1				
	E	N	O	C	A
TF	.07**	-.02	.15**	.22**	.01
GM	.37**	-.20**	.04	.18**	-.25**
SU	.16**	-.08**	.28**	.09**	-.03
SB	-.16**	.21**	-.14**	.16**	-.08**
UT	.22**	-.07**	.16**	.09**	-.13**
KR	.26**	-.05*	.51**	-.02	.01
DH	.06**	-.02	.20**	.03	.38**
TH	.36**	-.17**	.19**	.19**	-.11**
LS	-.01	.07**	.13**	.03	.24**

Anmerkungen. N = 2274; IPIP-5F30F-R1: E = Extraversion, N = Neurotizismus, O = Offenheit für Erfahrungen, C = Gewissenhaftigkeit, A = Verträglichkeit; 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 = Lebensstil-integration; \*p <.05, \*\*p <.01.

**KO-R1 mit BFAS-G-basiert.** Tabellen 9 und 10 enthalten die Korrelationen zwischen den Karriere-orientierungen und den Dimensionen und ihren Aspekten des BFAS-G-basiert. Zwischen den Karriereorientierungen und den Dimensionen sind die Korrelationen von GM und Extraversion ( $r=.42$ ) sowie von KR und Offenheit für Erfahrungen ( $r=.44$ ) auffällig. Zwischen den Karriereorientierungen und den Aspekten fallen die Korrelationen zwischen GM und Durchsetzungs-vermögen ( $r=.51$ ) sowie zwischen KR und Offenheit ( $r=.42$ ) auf. Ansonsten überschreitet keine Korrelation den Wert von .40. Weitere Zusammenhänge finden sich zwischen KR und Extraversion ( $r=.37$ ), DH und Verträglichkeit ( $r=.37$ ) sowie DH und Mitgefühl ( $r=.39$ ).

Tabelle 9

Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (BFAS-G-basiert): Dimensionen

KO-R1	BFAS-G-basiert				
	E	N	O	C	A
TF	.13**	.03	.21**	.23**	.14**
GM	.42**	-.26**	.05	.24**	-.17**
SU	.27**	-.07	.23**	.08*	-.02
SB	-.12**	.20**	-.14**	.21**	.12**
UT	.30**	-.14**	.15**	.11**	-.08*
KR	.37**	-.05	.44**	-.07	.02
DH	.10**	-.01	.19**	.02	.37**
TH	.33**	-.20**	.16**	.17**	-.10**
LS	.05	.11	.14**	.02	.27**

Tabelle 10

Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (BFAS-G-basiert): Aspekte

KO-R1	BFAS-G-basiert									
	E		N		O		C		A	
	EA	EE	NV	NW	OI	OO	CI	CO	AC	AP
TF	.14**	.09*	.01	.04	.25**	.10**	.20**	.16**	.14**	.08*
GM	.51**	.21**	-.20**	-.28**	.19**	-.08*	.34**	.05	-.02	-.27**
SU	.31**	.16**	-.03	-.10**	.24**	.14**	.20**	-.07	.05	-.10**
SB	-.13**	-.07*	.12**	.23**	-.19**	-.05	.00	.32**	.00	.21**
UT	.34**	.18**	-.11**	-.15**	.15**	.09*	.19**	.00	.02	-.15**
KR	.32**	.33**	-.01	-.07*	.27**	.42**	.07	-.16**	.14**	-.13**
DH	.01	.16**	-.04	.03	.10**	.20**	.01	.03	.39**	.18**
TH	.39**	.18**	-.15**	-.23**	.32**	-.03	.31**	-.03	.02	-.19**
LS	-.05	.12**	.06	.14**	.02	.19**	-.07	.09*	.23**	.19**

Anmerkungen. N = 734; BFAS-G-basiert: E = Extraversion, EA = Durchsetzungsvermögen, EE = Enthusiasmus, N = Neurotizismus, NV = Volatilität, NW = Rückzug, O = Offenheit für Erfahrungen, OI = Intellekt, OO = Offenheit, C = Gewissenhaftigkeit, CI = Fleiss, CO = Ordentlichkeit, A = Verträglichkeit, AC = Mitgefühl, AP = Höflichkeit; 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; \*p < .05, \*\*p < .01.

**KO-R1 mit ORVIS-R.** Tabelle 11 enthält die Zusammenhänge der Karriereorientierungen mit den Berufsinteressen. Die höchsten Zusammenhänge bestehen zwischen GM und Führung (r=.62), UT und Führung (r=.41) sowie DH und Altruismus (r=.45). Führung korreliert zudem signifikant mit TH (r=.39) und KR (r=.30). Des Weiteren bestehen Zusammenhänge zwischen Organisation und GM (r=.34). Zwischen den beiden Kreativitätsdimensionen besteht ein Zusammenhang im Betrag von .32, was darauf hindeutet, dass hier wie erwartet zwei unterschiedliche Arten von Kreativität erfasst werden.

Tabelle 11  
Korrelation Karriereorientierungen mit Berufsinteressen (ORVIS-R)

KO-R1	ORVIS-R							
	Fü	Or	Al	Kr	An	Ha	Ab	Sp
TF	.20**	.07**	.13**	.01	.22**	-.03*	.02	.11**
GM	.62**	.34**	-.02	-.06**	.09**	-.03*	.18**	-.06**
SU	.22**	.00	.04**	.11**	.08**	.03	.00	.12**
SB	-.08**	.15**	.02	-.09**	-.02	-.02	.01	-.13**
UT	.41**	.19**	-.03*	.09**	.07**	.04**	.15**	.00
KR	.30**	-.06**	.10**	.32**	.21**	.12**	.04**	.18**
DH	.01	-.09**	.45**	.07**	.02	.03*	.02	.12**
TH	.39**	.14**	.03*	-.07**	.26**	-.01	.20**	-.02
LS	-.08**	-.11**	.14**	.10**	-.03	.03*	-.06**	.08**

Anmerkungen. N = 4990; ORVIS: Fü = Führung, Or = Organisation, Al = Altruismus, Kr = Kreativität, An = Analyse, Ha = Handwerk, Ab = Abenteuer, Sp = Sprache; 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; \*p <.05, \*\*p <.01.

**KO-R1 mit MPZM-R1.** In Tabelle 12 sind die Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen und dem Zürcher Motivmodell aufgelistet. Die höchsten Korrelationen bestehen zwischen Macht und GM (r=.56), Freies Selbstsein und SU (r=.53), Freies Selbstsein und Kr (r=.48), Leistung und TH (r=.45) sowie Unternehmenslust und TH (r=.42). Zudem liegen diverse weitere Korrelationen über einem Wert von .30.

Tabelle 12  
Korrelation Karriereorientierungen mit grundlegenden Motiven (MPZM-R1)

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

Anmerkungen. N = 432; 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; \*p <.05, \*\*p <.01

**KO-R1 mit N29R-R2.** Tabelle 13 zeigt die Zusammenhänge zwischen den Karriereorientierungen und den Persönlichkeitsskalen des N29R-R2. Dabei finden sich mehrere Korrelationen grösser als .40, wobei GM positiv mit Selbstbehauptend, aktiv ( $r=.58$ ) und Wirtschaftlich, gewinnorientiert ( $r=.50$ ) sowie Selbstbehauptend, aktiv ebenfalls positiv mit TH ( $r=.45$ ) korreliert. Zusätzlich finden sich weitere signifikante Effekte grösser als .30.

Tabelle 13  
Korrelation Karriereorientierungen mit Persönlichkeitsskalen (N29R-R2)

N29R- R2	KO-R1								
	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
1	.19**	.18**	.12**	-.02	.09**	.20**	.37**	.20**	.13**
2	.13**	.15**	-.05**	.03*	-.04*	.08**	.20**	.13**	.08**
3	.14**	.58**	.21**	-.03*	.37**	.23**	-.06**	.45**	-.09**
4	-.07**	-.21**	-.32**	.20**	-.20**	-.23**	.13**	-.13**	-.04**
5	.08**	.16**	.05**	-.02	.08**	.12**	.17**	.12**	.10**
6	-.04**	-.20**	.02	.08**	-.04*	-.05**	.02	-.13**	.05**
7	.16**	.19**	.13**	-.05**	.09**	.20**	.20**	.15**	.11**
8	.25**	.27**	.14**	.01	.15**	.18**	.23**	.21**	.10**
9	.19**	.41**	.15**	-.09**	.25**	.27**	.03*	.31**	-.02
10	.20**	.57**	.25**	-.03*	.32**	.25**	.00	.35**	-.01
11	.18**	.11**	-.09**	.34**	-.05**	-.17**	.06**	.10**	.00
12	.32**	.10**	.10**	.02	.06**	.16**	.17**	.28**	.08**
13	.29**	.20**	.20**	-.07**	.12**	.30**	.18**	.28**	.09**
14	.30**	.15**	.23**	-.09**	.16**	.43**	.11**	.33**	.06**
15	.02	-.12**	.07**	.03*	.2	.27**	.11**	-.08**	.13**
16	.04**	-.07**	.11**	-.10**	.11**	.34**	.12**	-.03	.10**
17	-.04**	-.13**	-.03*	.01	.00	.16**	.08**	-.06**	.05**
18	.10**	.01	.13**	-.01	.12**	.39**	.02	.06**	.06**
19	.02	-.01	.03	.00	.02	.09**	.10**	.01	.06**
20	.13**	.18**	-.02	.01	.08**	-.01	-.09**	.22**	-.11**
21	.19**	-.05**	.07**	.00	-.07**	.11**	.17**	.03	.09**
22	.20**	.34**	.16**	.09**	.13**	.10**	.03*	.25**	.03*
23	.03*	-.09**	-.14**	.24**	-.12**	-.18**	.07**	-.11**	.03*
24	.06**	.50**	.10**	.05**	.44**	.10**	-.11**	.28**	-.14**
25	-.04*	-.06**	.04**	-.07**	.05**	.10**	.11**	-.01	.08**
26	.03	.11**	.01	-.07**	.14**	.05**	.04**	.13**	.04*
27	.09**	-.17**	.08**	.16**	-.05**	-.05**	.02	-.12**	.12**
28	.08**	.04**	-.06**	.13**	.07**	.08**	-.04**	.11**	-.05**
29	-.03*	.16**	-.05**	.00	.17**	.07**	.02	.19**	-.07**
30	.01	-.02	.04*	.01	.11**	.23**	.03*	.05**	.03*

Anmerkungen. N29R-R2: N = 4627; 1 = Sozial unterstützend, 2 = Kollektiv, teamorientiert, 3 = Selbstbehauptend aktiv, 4 = Passiv, angepasst, 5 = Kontakt suchend, gesellig, 6 = Sich zurückziehend, Kontakt ablehnend, 7 = Mitteilungsfreudig, mündlich, 8 = Lehren (Ich-

Ausweitung), 9 = Sich zeigen (Ich-Darstellung), 10 = Führen (Ich-Behauptung), 11 = Kontrollieren, Sicherheit (Ich-Absicherung), 12 = Lernen und aufnehmen (rezeptiv), 13 = Autonom denkend (selbstständig), 14 = Neugier, ergründend (explorativ), 15 = Ästhetisch, 16 = Musisch, 17 = Taktile, haptisch, 18 = Technisch, konstruierend, 19 = Nahrungsmittelzubereitung, 20 = Rechnerisch, zahlenorientiert, 21 = Sprache, schriftlich, 22 = Organisatorisch, 23 = Administrativ, verwaltend, 24 = Wirtschaftlich, gewinnorientiert, 25 = Im Freien arbeitend, 26 = Bewegungsorientiert, sportlich, 27 = Ruhig arbeitend, 28 = Feinmanuell, 29 = Grobmotorisch, 30 = Praktisch-konkret; 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; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Bezüglich der Validität des Instrumentes kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die Karriereorientierungen zwar untereinander substantiell korrelieren, dass aber jede einzelne Dimension einen spezifischen Aspekt des beruflichen Selbstkonzeptes erfasst. KR und UT haben sich als eigenständige Dimensionen herauskristallisiert, auch wenn sie signifikant mit anderen Karriereorientierungen korrelieren. Dies geht auch aus der explorativen Faktorenanalyse hervor.

Insgesamt dokumentieren die Zusammenhänge mit den Persönlichkeitsinstrumenten HEXACO-PI-R und IPIP-5f30f-R1, dass die Karriereorientierungen aufgrund ihrer inhaltlichen Ausrichtung auf das berufliche Selbstkonzept über Bedürfnisse, Motivationen und Ziele sowie Werthaltungen spezifischere Aspekte einer Person abbilden als die eher übergeordneten Persönlichkeitsdimensionen.

Erwartungsgemäss sind die Zusammenhänge mit den Berufsinteressen, welche sich ebenfalls auf den beruflichen Kontext beziehen, höher. Inhaltlich sind die festgestellten Zusammenhänge gut nachvollziehbar – sowohl GM und Führung, UT und Führung sowie TH und Führung als auch DH und Altruismus oder KR und Kreativität stehen in einem Zusammenhang.

Auch die Korrelationen mit den verschiedenen Motiven sind einleuchtend, so steht etwa das Machtmotiv mit GM, das Leistungsmotiv mit TH oder Unternehmenslust mit TH und Freies Selbstsein mit SU und mit KR in Zusammenhang.

## 7 Literatur

- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson Studium.
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (0 Auflage). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Danziger, N., Rachman-Moore, D. & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7–19. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>
- Danziger, N. & Valency, R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303. <https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
- DeLong, T. J. (1982). Re-examining the Career Anchor Model. *Personnel*, 59(3), 50–61.
- Derr, C. B. (1980). *Work, family, and the career: new frontiers in theory and research* (Praeger special studies). New York: Praeger.
- Feldman, D. C. & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89–112. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(96\)90014-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(96)90014-5)
- Igbaria, M. & Baroudi, J. J. (1993). A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131–154. <https://doi.org/10.1080/07421222.1993.11518003>
- Iller, M. L., Grunder, M., Valieiev, Y., Düring, B., Leuenberger, A., Rüschi, U. et al. (2025). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (IPIP-5F30F-R1)*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Verfügbar unter: [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch)
- Iller, M. L., Inniger, M., Leuenberger, A., Rüschi, 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)*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Verfügbar unter: [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch)
- Lazarova, M., Cerdin, J.-L. & Liao, Y. (2014). The Internationalism Career Anchor. *International Studies of Management & Organization*, 44(2), 9–33. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825440201>
- Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329–358. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902\\_8](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8)

- Marshall, V. & Bonner, D. (2003). Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training*, 27(6), 281–291.  
<https://doi.org/10.1108/03090590310479910>
- Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K. & Goldberg, L. R. (2010a). Correction to: “Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales”. *Journal of Personality Assessment*, 92(6), 618. <https://doi.org/10.1080/00223891.2010.516712>
- Pozzebon, J. A., Visser, B. A., Ashton, M. C., Lee, K. & Goldberg, L. R. (2010b). Psychometric Characteristics of a Public-Domain Self-Report Measure of Vocational Interests: The Oregon Vocational Interest Scales. *Journal of Personality Assessment*, 92(2), 168–174. <https://doi.org/10.1080/00223890903510431>
- Schein, E. H. (1975). How Career Anchors Hold Executives to Their Career Paths. *Personnel*, 52(3), 11–24.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (1987). Individuals and Careers. In J.W. Lorsch (Hrsg.), *Handbook of organizational behaviour* (2nd printing., S. 155–171). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Schein, E. H. (1992a). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links between Career Planning and Career Development. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Hrsg.), *Career development: theory and practice* (S. 207–220). Springfield, IL: Thomas.
- Schein, E. H. (1992b). *Karriereanker. Die verborgenen Muster in Ihrer beruflichen Entwicklung*. Weiterstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GmbH.
- Schein, E. H. (1994). *Organizational Psychology* (3rd ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (2004). *Karriereanker. Die verborgenen Muster in ihrer beruflichen Entwicklung*. (9. Aufl.). Darmstadt: Lanzenberger Dr. Looss Stadelmann Verlags GmbH.
- Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career Anchors. Participant Workbook* (4th ed.). San Francisco, CA: Wiley.
- 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*



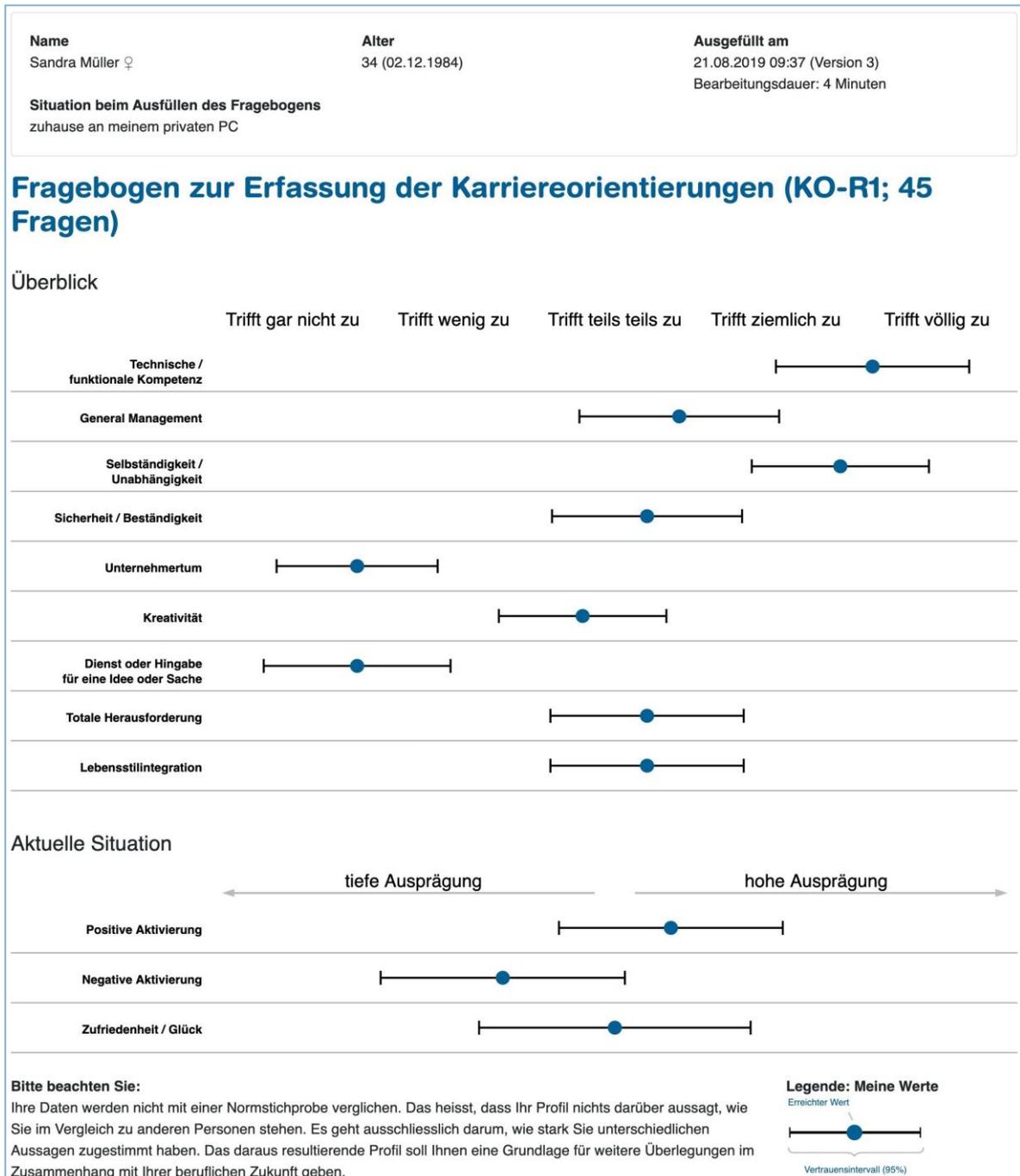
*Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 141–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>

- Schreiber, M. & Müller, M. (2015). Career anchors self-assessment : in-depth analysis of a German version measuring 9 career anchors. Zürich: ECPA. Zugriff am 23.5.2019. Verfügbar unter: <https://digitalcollection.zhaw.ch/handle/11475/1995>
- Schreiber, M. & Schindler, N. (2014). In-depth analysis of the German version of the career anchors self-assessment measuring 9 career anchors : implications for career counselling. Québec, Canada: International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG/AIOSP). Zugriff am 24.5.2019. Verfügbar unter: <https://digitalcollection.zhaw.ch/handle/11475/2017>
- Suutari, V. & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development*, 23(9), 833–847. <https://doi.org/10.1108/02621710410558440>
- Toggweiler, S. & Mosele, P. (2025). *Handbuch Neigungstest N-29-R2. Fragebogen zur Erfassung von beruflichen Neigungen*. Zürich: IAP Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Verfügbar unter: [www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch](http://www.laufbahndiagnostik.zhaw.ch)



## Anhang: Praxisbeispiel und Items

## Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation



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 Bezug nehmen (siehe 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 oder weil die Angabe einer Person aufgrund der aktuellen Stimmungslage „verfälscht“ 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.

Das abgebildete Profil einer fiktiven Person (Frau Müller) zeigt eine hohe Ausprägung der Karriereorientierungen Technische/funktionale Kompetenz (TF) und Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU). In einer Laufbahnberatung würde man Frau Müller in einem ersten Schritt fragen, ob sie sich im Profil wiedererkennt. Wenn das der Fall ist, so könnte man aufgrund der beiden Karriereorientierungen den Laufbahnpfad der Fachlaufbahn (TF) sowie der Projektleitungslaufbahn (SU) zur Diskussion stellen (vgl. Tabelle 2). Laufbahnen im Projektmanagement beinhalten meist viel Selbstbestimmung und dennoch eine Einbettung in eine Organisation. Eine klassische Führungsposition dürfte Frau Müller aufgrund ihrer Ausprägung in der Karriereorientierung General Management (GM) weniger entsprechen.

Mit Blick auf die Karriereorientierungen Technische/funktionale Kompetenz (TF) und Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU) kann gesagt werden, dass sie diese beiden Orientierungen sowohl in einer Expertenrolle als auch als Projektleiterin umsetzen können dürfte. Wichtig erscheint dabei, dass sie im Falle einer Expertenrolle darauf achtet, dass sie in ihrer Selbständigkeit nicht allzu sehr eingeschränkt wird. Ob das der Fall sein wird, kann mit der Unternehmenskultur oder auch mit der direkt vorgesetzten Person zu tun haben. In der Projektleitungsrolle andererseits sollte Frau Müller aufgrund des Profils sicherstellen, dass sie ihre Fachexpertise im Projekt einbringen kann. Dies könnte insbesondere bei kleineren Projekten der Fall sein, in denen die Projektleitung auch inhaltlich, also fachlich beteiligt ist. Grossprojekte, bei welchen der Fokus sehr stark auf der Koordination und Leitung des Projektes liegt, dürften Frau Müller deshalb eher weniger entsprechen.



In einem nächsten Schritt sollte in der Beratung mit der Klientin geprüft werden, ob weitere Karriereorientierungen mit moderater Ausprägung in die Laufbahnentwicklung einbezogen werden sollen.

Zusätzlich sollte bei der Interpretation des Profils immer auch die Situation und die Stimmung, in der sich die Person während des Ausfüllens des Fragebogens befand, beachtet werden. Im Beispielprofil ist die positive Aktivierung grösser als die negative Aktivierung, was häufig mit einer höheren Zufriedenheit in der Situation einhergeht. Verschiedene Karriereorientierungen können durch die Stimmung beeinflusst werden, auch wenn die Orientierungen als zeit- und situationsüberdauernde Eigenschaften betrachtet werden. So kann beispielsweise eine hohe negative Aktivierung zu einer stärkeren Ausprägung der Karriereorientierung Sicherheit/ Beständigkeit (SB) führen und eine hohe positive Aktivierung die Karriereorientierung Selbständigkeit/ Unabhängigkeit (SU) akzentuieren.

**Anmerkung.** Der mit einem Punkt abgebildete Wert von Frau Müller bei der Karriereorientierung Technische / funktionale Kompetenz (TF) bedeutet, dass sie die fünf Fragen zu dieser Karriereorientierung im Durchschnitt zwischen den Bereichen «trifft ziemlich zu» und «trifft völlig zu» beantwortet hat.<sup>1</sup>

Wenn man diesen Wert mit der Klientin im Detail besprechen möchte, so kann man die einzelnen Items zu dieser Karriereorientierung in die Beratung einfließen lassen. Die Items sind im Anhang A2 vollständig aufgeführt.

---

<sup>1</sup> Konkret heisst das im Fall von Frau Müller, dass sie viermal die Antwortkategorie «trifft völlig zu» und einmal die Antwortkategorie «trifft ziemlich zu» ausgewählt hat. Diese detaillierte Information geht aber nicht eindeutig aus dem Profil hervor.

## Anhang A2 – Items KO-R1 und Vorversionen

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
TF	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine fachspezifischen Fähigkeiten und Talente einsetzen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine fachspezifischen Fähigkeiten und Talente einsetzen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich mich als Fachexpertin oder Fachexperte einbringen kann.	1	tf1_r1
TF	Es ist mir wichtig, für meine vertieften fachspezifischen Kompetenzen anerkannt zu werden.	Es ist mir wichtig, für meine vertieften fachspezifischen Kompetenzen anerkannt zu werden.	Es ist mir wichtig, für meine vertieften fachspezifischen Kompetenzen anerkannt zu werden.	10	tf6
TF	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mein Expertenwissen einsetzen kann.	19	tf3
TF	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine fachlichen und funktionalen Fähigkeiten bis zu einem äusserst hohen Niveau weiterentwickeln kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine fachlichen Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine fachlichen Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln kann.	28	tf4_r1
TF	Ich träume davon, in meinem Beruf so gut zu sein, dass mein fachlicher Rat immer gefragt ist.	Ich träume davon, in meinem Beruf so gut zu sein, dass mein Rat als Fachspezialist/in immer gefragt ist.	Ich träume davon, in meinem Beruf so gut zu sein, dass mein Rat als Fachspezialistin oder Fachspezialist immer gefragt ist.	37	tf5_r1
TF	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, bei denen ich mein Expertenwissen nicht einsetzen kann.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
GM	Ich strebe danach, als Managerin oder Manager Entscheidungen zu treffen, die für den Erfolg eines Unternehmens wichtig sind.	Ich strebe danach, als Führungskraft wichtige Unternehmensentscheidungen zu treffen.	Ich strebe danach, als Managerin oder Manager wichtige Unternehmensentscheidungen zu treffen.	2	gm1_r1
GM	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich im Management eines Unternehmens tätig bin.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich als Führungskraft die Aufgaben anderer koordinieren kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich als Führungskraft die Aufgaben anderer koordinieren kann.	11	gm2_r
GM	Es ist mir wichtig, für meine Leistung als Führungskraft anerkannt zu werden.	Es ist mir wichtig, für meine Leistung im Management eines Unternehmens anerkannt zu werden.	Es ist mir wichtig, als Managerin oder Manager Entscheidungen treffen zu können, die für den Erfolg eines Unternehmens wichtig sind.	20	gm3_r1
GM	Ich träume von der Führung eines grossen Unternehmens.	Ich träume von einer Laufbahn als Führungskraft, die wichtige Unternehmensentscheidungen trifft.	Ich träume von einer Laufbahn als Führungskraft, die wichtige Unternehmensentscheidungen trifft.	29	gm4_r
GM	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn es mir gelungen ist, als Führungskraft die Aufgaben anderer zu koordinieren und zu managen.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn es mir gelungen ist, als Führungskraft die Aufgaben anderer zu koordinieren.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn es mir gelungen ist, als Führungskraft die Aufgaben anderer zu koordinieren.	38	gm6_r
GM	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, die mich von einer Laufbahn im Management ausschliessen.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
SU	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich einen uneingeschränkten Gestaltungsspielraum besitze.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich genügend Gestaltungsspielraum besitze.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich im Arbeitsalltag ein hohes Mass an Freiraum und Unabhängigkeit besitze.	3	su1_r1
SU	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich meine Arbeit so durchführen und meine Zeit so einteilen kann, wie ich es für richtig halte.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst einteilen und gestalten kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst einteilen und gestalten kann.	12	su6_r
SU	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich Prozesse und Abläufe selbst bestimmen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich Prozesse und Abläufe selbst bestimmen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich Prozesse und Abläufe selbst bestimmen kann.	21	su3
SU	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich die Freiheit besitze, meine Aufgaben, Terminpläne und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich die Freiheit besitze, meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich die Freiheit besitze, meine Aufgaben und meine Arbeitsweise selbst zu bestimmen.	30	su4_r
SU	Es ist mir wichtig, meinen Freiraum und meine Unabhängigkeit bewahren zu können.	Es ist mir wichtig, meinen Freiraum und meine Unabhängigkeit bewahren zu können.	Es ist mir wichtig, meinen Freiraum und meine Unabhängigkeit bewahren zu können.	39	su5
SU	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, bei denen meine Freiheit und Selbständigkeit eingeschränkt werden.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
SB	Es ist mir wichtig, an meinen Arbeitsplatz das Gefühl von Sicherheit und Beständigkeit zu haben.	Es ist mir wichtig, an meinem Arbeitsplatz das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit und Beständigkeit zu haben.	Es ist mir wichtig, an meinem Arbeitsplatz das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit und Beständigkeit zu haben.	4	sb1_r
SB	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich finanziell und beruflich abgesichert bin.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich finanziell und beruflich abgesichert bin.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn sie mir finanzielle und geographische Sicherheit gibt.	13	sb2_r1
SB	Ich träume von einer Berufstätigkeit, die mir ein Gefühl der Sicherheit und Beständigkeit vermitteln kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, die mir ein Gefühl von geographischer Sicherheit und Beständigkeit vermitteln kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, die mir ein Gefühl von geographischer Sicherheit und Beständigkeit vermitteln kann.	22	sb3_r
SB	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn sie meine berufliche und finanzielle Sicherheit gewährleistet.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn sie meine berufliche und finanzielle Sicherheit gewährleistet.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn sie meine berufliche und finanzielle Sicherheit gewährleistet.	31	sb6
SB	Ich strebe nach einer vorhersehbaren und beständigen beruflichen Zukunft.	Ich strebe nach einer geographisch vorhersehbaren und beständigen beruflichen Zukunft.	Ich strebe nach einer geographisch vorhersehbaren und beständigen beruflichen Zukunft.	40	sb5_r
SB	Ich würde unter allen Umständen vermeiden, eine Aufgabe anzunehmen, die meine Sicherheit im Unternehmen gefährdet.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
UT	Ich strebe danach, die Verantwortung für ein eigenes Unternehmen zu übernehmen.	Ich strebe danach, die Verantwortung für ein eigenes Unternehmen zu übernehmen.	Ich strebe danach, die Verantwortung für ein eigenes Unternehmen zu übernehmen.	5	ut1
UT	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich ein eigenes, wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen aufbaue.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich ein eigenes, wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen aufbaue.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich ein eigenes, wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen aufbaue.	14	ut2
UT	Es ist mir wichtig, als Unternehmer/in Produkte oder Dienstleistungen erfolgreich auf den Markt zu bringen.	Es ist mir wichtig, als Unternehmer/in die Verantwortung für eigene Produkte oder Dienstleistungen zu übernehmen.	Es ist mir wichtig, als Unternehmerin oder Unternehmer die Verantwortung für ein eigenes Unternehmen zu übernehmen.	23	ut3_r1
UT	Ich träume davon, mein eigenes Unternehmen aufzubauen.	Ich träume davon, mein eigenes Unternehmen aufzubauen.	Ich träume davon, mein eigenes, wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen aufzubauen.	32	ut4_r1
UT	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich ein eigenes Unternehmen gründen und leiten kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich ein eigenes Unternehmen leiten kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich ein eigenes Unternehmen leiten kann.	41	ut5_r
UT	Ich würde jederzeit eine Stelle kündigen, wenn sich die Gelegenheit bietet, ein eigenes Unternehmen zu gründen.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
KR	Es ist mir wichtig, originelle Ideen und kreative Lösungen zu entwickeln.	Es ist mir wichtig, in meiner beruflichen Tätigkeit kreative Ideen und Lösungsansätze entwickeln zu können.	Es ist mir wichtig, in meiner beruflichen Tätigkeit kreative Ideen und Lösungsansätze entwickeln zu können.	6	kr1_r
KR	Ich träume davon, in meinem Berufsalltag kreative Ideen, Konzepte und Prozesse zu entwickeln.	Ich träume davon, in meinem Berufsalltag unkonventionelle Ideen und Konzepte entwickeln zu können.	Ich träume davon, in meinem Berufsalltag unkonventionelle Ideen und Konzepte entwickeln zu können.	15	kr2_r
KR	Ich bin mit meiner beruflichen Entwicklung vollauf zufrieden, wenn ich in der Lage bin, etwas zu schaffen, das ausschliesslich Ergebnis eigener Ideen ist.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich unkonventionelle Ideen entwickeln und umsetzen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich unkonventionelle Ideen entwickeln und umsetzen kann.	24	kr6_r
KR	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich meine Kreativität einsetzen und Neues gestalten kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich meine Kreativität einsetzen und Neues gestalten kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich meine Kreativität einsetzen und Neues gestalten kann.	33	kr4
KR	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich etwas nach meinen eigenen Ideen geschaffen oder erbaut habe.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meinen Ideenreichtum einbringen kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine kreativen Ideen einbringen kann.	42	kr5_r1
KR	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, bei denen ich keine eigenen Ideen entwickeln und einbringen kann.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
DH	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich das Gefühl habe, einen wirklichen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft zu leisten.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich das Gefühl habe, einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft zu leisten.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft leisten kann.	7	dh1_r1
DH	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine Fähigkeiten im Dienste anderer einsetzen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine Fähigkeiten im Dienste anderer einsetzen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine Fähigkeiten im Dienste anderer einsetzen kann.	16	dh2
DH	Es ist mir wichtig, einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft zu leisten.	Es ist mir wichtig, in meiner beruflichen Tätigkeit im Dienste anderer stehen zu können.	Es ist mir wichtig, in meiner beruflichen Tätigkeit im Dienste anderer stehen zu können.	25	dh3_r
DH	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich einen wirklichen Beitrag für die Menschheit und Gesellschaft leisten kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich einen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich einen Beitrag für die Gesellschaft leisten kann.	34	dh4_r
DH	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen das gesellschaftliche Wohlergehen im Zentrum steht.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen das gesellschaftliche Wohlergehen im Zentrum steht.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen das gesellschaftliche Wohlergehen im Zentrum steht.	43	dh6
DH	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, die mir die Möglichkeit nehmen, im Dienste anderer tätig zu werden.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
TH	Es ist mir wichtig, mich anhand von schwierigen Herausforderungen beweisen und an anderen messen zu können.	Es ist mir wichtig, mich anhand von schwierigen Herausforderungen beweisen und an anderen messen zu können.	Es ist mir wichtig, mich anhand von schwierigen Herausforderungen beweisen und an anderen messen zu können.	8	th6
TH	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich Probleme lösen oder Situationen meistern kann, die eine echte Herausforderung darstellen.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich Situationen meistern kann, die eine grosse Herausforderung darstellen.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich Situationen meistern kann, die eine grosse Herausforderung darstellen.	17	th2_r
TH	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mich durch meine Fähigkeiten zur Problembewältigung gegenüber anderen beweisen und durchsetzen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich mich gegenüber anderen beweisen und durchsetzen kann.	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich ständig von Neuem herausgefordert werde und mich beweisen kann.	26	th3_r1
TH	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich mit extrem schwierigen Herausforderungen konfrontiert werde und diese meistern kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich extrem schwierige Herausforderungen meistern kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich extrem schwierige Herausforderungen meistern kann.	35	th4_r
TH	Ich bin mit meiner beruflichen Entwicklung vollauf zufrieden, wenn ich scheinbar unlösbare Probleme lösen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich scheinbar unlösbare Probleme lösen kann.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich scheinbar unlösbare Probleme lösen kann.	44	th5_r
TH	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, bei denen ich nicht ständig von Neuem herausgefordert werde.				

Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
LS	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn sie es mir erlaubt, meine persönlichen Bedürfnisse sowohl im Privatleben als auch im Beruf zu befriedigen.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn meine persönlichen Bedürfnisse und Werte auch im Beruf erfüllt werden.	Ich bin mit meiner Berufstätigkeit vollauf zufrieden, wenn ich meine persönlichen Bedürfnisse und Werte auch im Beruf umsetzen kann.	9	Is1_r1
LS	Ich empfinde mein Leben nur dann als erfolgreich, wenn ich meine privaten oder freizeitbezogenen Bedürfnisse gleichgewichtig mit den Erfordernissen meiner Berufstätigkeit in Einklang bringen kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn ich meine Privatleben (Familie, Freizeit, Hobbies) mit meiner Berufstätigkeit in Einklang bringen kann.	Ich empfinde meine berufliche Entwicklung nur dann als erfolgreich, wenn mein Privatleben und die Berufstätigkeit gleichberechtigt einhergehen.	18	Is2_r1
LS	Es ist mir wichtig, meine Bedürfnisse als Privatperson mit dem Arbeitsalltag vereinbaren zu können.	Es ist mir wichtig, meine Bedürfnisse als Privatperson (Familie, Freizeit, Hobbies) mit dem Arbeitsalltag vereinbaren zu können.	Es ist mir wichtig, meine Bedürfnisse als Privatperson mit dem Arbeitsalltag vereinbaren zu können.	27	Is3
LS	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich meine persönlichen Bedürfnisse mit den Erfordernissen meines Privatlebens und meiner Berufstätigkeit in Einklang bringen kann.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, bei der ich mein Privatleben (Familie, Freizeit, Hobbies) nicht einschränken muss.	Ich träume von einer Berufstätigkeit, mit welcher ich die Erfordernisse meines Privatlebens ohne Einschränkungen in Einklang bringen kann.	36	Is4_r1
LS	Ich strebe nach Aufgaben, bei welchen ich meine persönlichen Bedürfnisse und die meiner Familie/meines Privatlebens so wenig wie möglich einschränken muss.	Ich strebe nach beruflichen Aufgaben, bei welchen ich meine persönlichen Bedürfnisse und Werte zufriedenstellen kann.	Ich strebe nach einer Berufstätigkeit, mit welcher ich meine persönlichen Bedürfnisse und Werte optimal vereinbaren kann.	45	Is6_r1



Anhang A2 (Fortsetzung)

	KO	KO-R	KO-R1		
Dimension	Item	Item	Item	Item-Nr.	Item-Label
LS	Ich würde eher kündigen, als Aufgabenbereiche anzunehmen, die meine Möglichkeiten einschränken, mich um meine persönlichen Belange und um mein Privatleben zu kümmern.				

## Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle A3-1  
Stichprobe nach Alterskategorie

Alterskategorie	<i>n</i>	in %
10-19	617	2.8
20-29	5616	25.6
30-39	7134	32.5
40-49	5597	25.5
50-59	2772	12.6
60-69	226	1.0
70-79	6	0.1
Total	21968	100

Anmerkungen. N (alle) = 21968; Die Alterskategorie 10-19 umfasst nur Personen  $\geq 16$  Jahre.

Tabelle A3-2  
Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	<i>n</i>	in %
Obligatorische Schulzeit	565	3.2
Berufliche Grundbildung	4586	26.0
Allgemeinbildende Schule	2124	12.1
Hochschulabschluss	10351	58.7
Total Anzahl Personen mit Angabe Bildungsabschluss	17626	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe Bildungsabschluss	4342	-

Anmerkungen. N (alle) = 21968; Die Personen ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle A3-3  
Stichprobe nach beruflicher Position

Berufliche Position	<i>n</i>	in %
Sachbearbeiter/-in	2359	17.7
Fachspezialist/-in	5430	40.8
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	2482	18.6
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	2091	15.7
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	895	6.7
Total Anzahl Personen mit Angabe der beruflichen Position	13313	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe der beruflichen Position	8655	-

Anmerkungen. N (alle) = 21968; Die Personen ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle A3-4  
Stichprobe nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	<i>n</i>	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	62	0.4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	8	0.1
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren	1076	7.5
Energieversorgung	304	2.1
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	46	0.3
Baugewerbe/Bau	680	4.8
Handel (Gross- und Detailhandel)	77	0.5
Verkehr und Lagerei	436	3.1
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	368	2.6
Verlagswesen, Rundfunk sowie Erstellung und Verbreitung von Medieninhalten	22	0.2
Telekommunikation, Softwareentwicklung, IT-Beratung	1176	8.2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1548	10.8
Grundstücks- und Wohnungswesen	83	0.6
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	705	4.9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1592	11.1
Erziehung und Unterricht	961	6.7
Gesundheits- und Sozialwesen	2728	19.1
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	233	1.6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1379	9.6
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3	0.1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	355	2.5
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	449	3.1
Total Anzahl Personen mit Angabe des Wirtschaftszweiges	1429	100.0
Personen ohne Angabe des Wirtschaftszweiges	21968	-

Anmerkungen. N (alle) = 21968; Die Personen ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.