

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

Marc Schreiber, Marie-Louise Iller, Marlene Gehbauer & Rahel Mäder,
April 2020



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	9
4	(Norm-)Stichprobe	9
5	Gütekriterien	10
5.1	Objektivität.....	10
5.2	Reliabilität.....	10
5.3	Validität.....	10
	Literatur.....	16
	Anhang:	17
	Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation	18
	Anhang A2 – Items des MPZM nach Dimensionen geordnet	20
	Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe.....	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zürcher Modell sozialer Motivation nach Bischof (Schönbrodt, 2020).....	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-5F30F-R1)	13
Tabelle 8 Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Persönlichkeitsskalen (MRS-30-R1)...	14
Tabelle 9 Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Berufsinteressen (ORVIS-R).....	14
Tabelle 10 Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit den Karriereorientierungen (KO-R1) 15	
Tabelle A3-1 Stichprobe nach Alterskategorie	22
Tabelle A3-2 Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss	22
Tabelle A3-3 Stichprobe nach beruflicher Position	23
Tabelle A3-4 Stichprobe nach Wirtschaftszweig.....	24

1 Einleitung

Der MPZM (Motivprofil nach dem Zürcher Modell) ist ein Verfahren zur Erfassung der fünf Motivdimensionen Bindung, Unternehmungslust, Macht, Geltung und Leistung. Den theoretischen Hintergrund des Verfahrens bildet das Zürcher Modell sozialer Motivation (Bischof, 1985), welches 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 auf der Plattform Laufbahndiagnostik (ZHAW/IAP, 2019) frei zugänglich.

2 Theorie

2.1 Das Zürcher Modell sozialer Motivation

Das Zürcher Modell der sozialen Motivation von Bischof (1985) beschreibt die Wirkungszusammenhänge 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

Diese basalen Systeme werden im Zürcher Modell als Regelkreise definiert, wobei ein sogenannter Detektor den Ist-Zustand in der sozialen Umwelt einer Person meldet und einen Vergleich mit dem Soll-Wert des Motivationssystems der Person auslöst. Besteht zwischen Ist-Zustand und Soll-Wert eine Diskrepanz, so entsteht eine Aktivierung. Es kommt entweder zu einer Appetenz (Annäherung) oder einer Aversion (Vermeidung). Siehe Tabelle 1.

Tabelle 1

Aktivierung der Motivsysteme in Form von Appetenz oder Aversion

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

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

Jedes der drei grundlegenden Systeme ist im Prinzip ein einfacher Regelkreis. Wie Abbildung 1 aufgezeigt, ergibt sich aus der Verschaltung der drei Regelkreise eine komplexe Dynamik des Gesamtsystems. Erhöht sich beispielsweise der Autonomieanspruch (Autonomiesystem) eines Menschen, dann erhöht sich auch seine Unternehmungslust (Erregungssystem), seine Abhängigkeit (Sicherheitsystem) nimmt jedoch ab. Das bedeutet, dass der Sollwert des Autonomiesystems den Sollwert der beiden anderen Systeme beeinflusst (Schönbrodt et al., 2009).

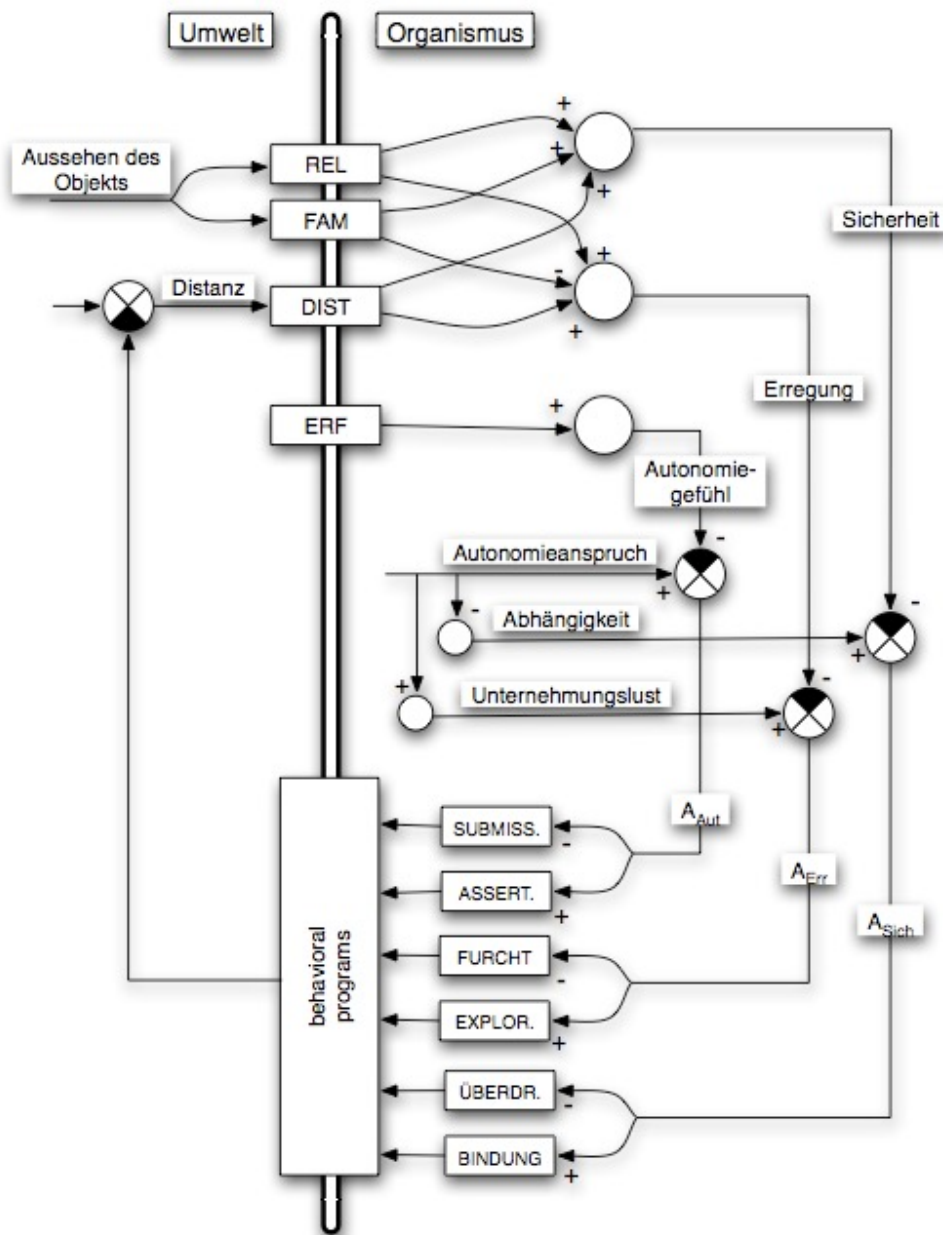


Abbildung 1: Zürcher Modell sozialer Motivation nach Bischof (Schönbrodt, 2020)

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

2.2 Itempool und Antwortformat

Der MPZM umfasst 30 Items. Die Instruktion verlangt, dass man beurteilt, wie stark für einen jede Aussage zutrifft. Die Einschätzung erfolgt auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = sehr untypisch für mich“ bis „6 = sehr typisch für mich“. Bezogen auf das Modell sozialer Motivation werden über diese Einschätzungen die Soll-Werte einer Person in den drei Motivsystemen erfasst.

Abbildung 2 zeigt einen Ausschnitt aus der Online-Version des Fragebogens auf der Plattform Laufbahndiagnostik (ZHAW/IAP, 2019).

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

- Bindung → Sicherheitssystem
- Unternehmungslust → Erregungssystem
- Macht, Geltung 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 allein. Sie werden daher immer wieder versuchen, enge Beziehungen aufzubauen, die ihnen das Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit vermitteln. Dabei haben sie den Wunsch, sich möglichst dauerhaft in der Nähe dieser Bindungspersonen aufzuhalten.

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

2.3.2 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 brauche vertraute Menschen um mich herum.
Unternehmungslust (UNT)	Ich liebe Nervenkitzel.
Macht (MA)	In einem Arbeitsteam übernehme ich gerne die Führung.
Geltung (GEL)	Ein beruflicher Erfolg ist besonders schön, wenn andere ihn auch bemerken.
Leistung (LEI)	Mir ist es wichtig, gute Leistungen zu erbringen.

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 Standortbestimmungen und 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 Profilverdeutung ein Praxisbeispiel inklusive Interpretation des Profils enthalten.

4 (Norm-)Stichprobe

Zwischen Februar 2014 und November 2019 wurde der MPZM von 2740 Personen (1487 Frauen, 1248 Männer, 5 neutrois) im Alter ab 16 Jahren auf der Plattform Laufbahndiagnostik (ZHAW/IAP, 2019) bearbeitet. Das durchschnittliche Alter in dieser Stichprobe liegt bei 38.0 Jahren ($SD = 11.1$ Jahre, Spanne 16 bis 75 Jahre). 73.0 % der Personen arbeiten in der Schweiz, 9.2 % in Deutschland, 1.2 % in diversen anderen Ländern und 16.6% machten keine 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 individuelle Normierung angestrebt. Mit Hilfe der in Tabelle 3 enthaltenen Mittelwerte (M) und Standardabweichungen (SD) können Normwerte bezogen auf die vorliegende Stichprobe berechnet werden. Der mögliche Wertebereich der Items liegt zwischen 1 und 6.

Tabelle 3

Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Motivskalen

Motivskala	Cronbachs α	M (SD) Frauen	M (SD) Männer	M (SD) alle
Bindung	.71	4.27 (0.76)	4.03 (0.74)	4.16 (0.76)
Unternehmungslust	.82	3.70 (0.89)	3.91 (0.88)	3.79 (0.89)
Macht	.77	3.53 (0.79)	3.76 (0.83)	3.64 (0.82)
Geltung	.75	3.61 (0.80)	3.72 (0.84)	3.66 (0.82)
Leistung	.77	4.58 (0.68)	4.55 (0.73)	4.57 (0.70)

Anmerkungen: N (alle) = 2740; n (Frauen) = 1487; n (Männer) = 1248; 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. Weiter ist 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 geschätzt. Für die Einzelfalldiagnostik wird häufig eine Reliabilität von mindestens 0.7 gefordert (Bühner, 2011). Die Reliabilitätswerte sind in Tabelle 3 enthalten und reichen von $\alpha = .71$ (Bindung) bis $\alpha = .82$ (Unternehmungslust).

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 zeigt die Interkorrelationen zwischen den fünf Dimensionen des MPZM. Wie das Modell der sozialen Motivation erwarten lässt, bestehen systematische Zusammenhänge zwischen den Dimensionen.

Tabelle 4
Interkorrelationen der Motivskalen des MPZM

Dimension	Unternehmungslust	Macht	Geltung	Leistung
Bindung	-.11**	-.05*	.37**	.06**
Unternehmungslust		.44**	.14**	.29**
Macht			.32**	.47**
Geltung				.22**

Anmerkungen: $N = 2740$; * $p < .05$, ** $p < .01$.

5.3.3 Faktorielle Validität

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

Tabelle 5 zeigt die Mustermatrix der Faktorenanalyse. Alle Hauptladungen erreichen Werte von $> .40$ und fallen auf die Skala, welcher das jeweilige Items zugeordnet ist. Nebenladungen von $> .20$ sind nur bei gerade vier Items zu beobachten. Die Items bilden nahezu eine perfekte Einfachstruktur. D.h., dass die Items jeder Skala eine spezifische motivationale Facette erfassen, obwohl sie teilweise systematisch und aufgrund der Theorie nachvollziehbar korreliert sind.

Tabelle 5
Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)

Faktor	5 Bindung	1 Unternehmungs- lust	3 Macht	4 Geltung	2 Leistung
b1	.70				
b2	.53				
b3	.47				
b4	.64				
b5	.41				
b6	.44				
u1		.61			
u2		.55			
u3		.67			
u4		.72			-.23
u5		.75			
u6		.70			
m1			.55		
m2			.61		
m3			.54	.33	
m4			.44		
m5			.57		
m6			.73		
g1				.56	
g2				.59	
g3				.57	
g4				.60	
g5				.57	
g6	-.22			.49	
l1			.25		.46
l2					.59
l3					.62
l4					.62
l5					.42
l6					.75

Anmerkungen: $N = 2740$; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung; Faktorladungen $< .20$ sind nicht aufgeführt.

5.3.4 Konvergente und diskriminante Validität

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

- **4M** (Künzli, Bachmann Kneidl, Dürr & Fricker, 2014): Fragebogen zur Erfassung der vier Grundmotive
- **IPIP-5F30F-R1** (Treiber, Thunsdorff, Schmitt & Schreiber, 2013): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Fünf Faktoren)
- **MRS-30-R** (Schallberger & Venetz, 1999): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Big-Five)
- **ORVIS-R Deutschsprachige Version** (Pozzebun, Visser, Ashton, Lee & Goldberg, 2010): Fragebogen zur Erfassung der Berufsinteressen
- **KO-R1** (Schein & van Maanen, 2013): Fragebogen zu den Karriereorientierungen

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

MPZM und 4M. Der Fragebogen zu den vier Grundmotiven (4M) erfasst die vier Motive Anschluss, Leistung, Macht und Neugier. Jedes dieser Motive setzt sich aus zwei grundsätzlich voneinander unabhängigen Komponenten zusammen, einer Furcht- / Vermeidungskomponente und einer Hoffnungs- / Annäherungskomponente.

In Tabelle 6 sind die Zusammenhänge zwischen dem MPZM und dem 4M dargestellt. Insgesamt zeigen sich fünf grosse Zusammenhänge. Es scheint, dass die beiden Fragebogen nur teilweise vergleichbare Konstrukte der Motivation erfassen. Eine gewisse Ähnlichkeit kann beim Motiv Macht sowie zwischen den Motiven Unternehmungslust (MPZM) und Neugier (4M) beobachtet werden. Zudem scheinen die MPZM Motive Macht und Leistung etwas ähnliches wie die Komponente Hoffnung auf Erfolg des Leistungsmotivs im 4M zu erfassen.

Tabelle 6

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

MPZM	4M							
	Anschluss		Leistung		Macht		Neugier	
	FZ	HA	FM	HE	FK	HK	FN	HA
Bindung	.19**	.01	.29**	-.16**	.22**	-.06	.35**	-.19**
Unternehmungslust	-.28**	.36**	-.32**	.43**	-.35**	.28**	-.49**	.57**
Macht	-.32**	.42**	-.37**	.55**	-.64**	.65**	-.25**	.39**
Geltung	.23**	.07*	.22**	.04	.02	.14**	.18**	-.02
Leistung	-.11**	.23**	-.23**	.60**	-.34**	.47**	-.16**	.40**

Anmerkungen: 4M: N = 1099; 4M: Anschluss-FZ = Furcht vor Zurückweisung, Anschluss-HA = Hoffnung auf Anschluss, Leistung-FM = Furcht vor Misserfolg, Leistung-HE = Hoffnung auf Erfolg, Macht-FK = Furcht vor Kontrollverlust, Macht-HK = Hoffnung auf Kontrolle, Neugier-FN = Furcht vor Neuem, Neugier-HA = Hoffnung auf Anregung; *p < .05, **p < .01.

MPZM und IPIP-5F30F-R1. Der IPIP-5F30F ist ein Persönlichkeitsfragebogen und erfasst vergleichbar zum NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004) die fünf Faktoren sowie die jeweils sechs untergeordneten Facetten der Persönlichkeit nach dem Modell von McCrae und Costa (1987). Tabelle 7 zeigt die Zusammenhänge zwischen dem MPZM und den fünf Faktoren des IPIP-5F30F-R1.

Grosse Zusammenhänge zeigen sich zwischen den Motiven Unternehmungslust bzw. Macht und der Persönlichkeitsdimension Extraversion sowie zwischen dem Motiv Leistung und der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit.

Tabelle 7

Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Persönlichkeitsskalen (IPIP-5F30F-R1)

MPZM	IPIP-5F30F-R1				
	N	E	O	A	C
Bindung	.27**	.05	.12	.38**	.13
Unternehmungslust	-.27**	.69**	.29**	-.25**	.04
Macht	-.40**	.65**	.21**	-.47**	.22**
Geltung	.21**	.22**	.27**	-.05	-.03
Leistung	-.31**	.45**	.10	-.06	.59**

Anmerkungen: IPIP-5F30F-R1: N = 175; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit, A = Verträglichkeit, C = Gewissenhaftigkeit; MRS-30-R1: N = 873; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit/Intellekt, V = Verträglichkeit, G = Gewissenhaftigkeit. * $p < .05$, ** $p < .01$.

MPZM und MRS-30-R1. Der MRS-30-R1 ist ein Kurzinventar mit 30 Items zur Erfassung der Big-Five Dimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit/Intellekt, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit sowie je zwei Facetten pro Dimension nach dem Persönlichkeitsmodell von DeYoung, Quilty und Peterson (2007). Tabelle 8 zeigt die Zusammenhänge zwischen dem MPZM und den fünf Dimensionen des MRS-30-R1.

Wie zuvor in der Gegenüberstellung mit den fünf Faktoren der Persönlichkeit nach McCrae und Costa (1987) bestehen die grössten Zusammenhänge zwischen den Motiven Unternehmungslust bzw. Macht und der Persönlichkeitsdimension Extraversion sowie zwischen dem Motiv Leistung und der Persönlichkeitsdimension Gewissenhaftigkeit. Die Zusammenhänge sind leicht schwächer und liegen im Falle von Macht und Unternehmungslust zwischen mittel und gross.

Tabelle 8

Korrelationen der Motivskalen des MPZM mit Persönlichkeitsskalen (MRS-30-R1)

MPZM	MRS-30-R1				
	N	E	O	A	C
Bindung	.18**	.10**	-.07*	.12**	.07*
Unternehmungslust	-.36**	.41**	.27**	-.08*	0.00
Macht	-.34**	.42**	.24**	-.31**	.16**
Geltung	.17**	.08*	.06	-.17**	-.05
Leistung	-.25**	.26**	.27**	0.02	.51**

Anmerkungen: MRS-30-R1: N = 861; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit / Intellekt, A = Verträglichkeit, C = Gewissenhaftigkeit; * $p < .05$, ** $p < .01$.

MPZM und ORVIS-R. Tabelle 9 zeigt die Zusammenhänge zwischen den Motivskalen des MPZM und den Berufsinteressen, welche der ORVIS-R erfasst. Es besteht nur gerade ein grosser Zusammenhang, nämlich zwischen dem Machtmotiv und dem Interesse an Führung. Ansonsten sind die Zusammenhänge mehrheitlich unbedeutend. D.h., ausgehend von der Motivstruktur kann in der Beratung wenig auf Berufsinteressen geschlossen werden.

Tabelle 9

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

MPZM	ORVIS-R							
	Fü	Or	Al	Kr	An	Ha	Ab	Sp
Bindung	-.08*	.01	.11**	-.00	-.14**	-.11**	-.09*	-.06
Unternehmungslust	.35**	.01	.05	.08*	.16**	.07*	.31**	.05
Macht	.60**	.14**	.00	-.01	.09**	-.10**	.11**	-.05
Geltung	.19**	.08*	-.05	.06	-.00	-.08*	.03	.06
Leistung	.27**	.09**	.06	-.08*	.14**	-.05	.05	.00

Anmerkungen: ORVIS-R: N = 794; Fü = Führung, Or = Organisation, Al = Altruismus, Kr = Kreativität, An = Analyse, Ha = Handwerk, Ab = Abenteuer, Sp = Sprache; * $p < .05$, ** $p < .01$.

MPZM und KO-R1. Der Fragebogen KO-R1 erfasst neun Karriereorientierungen. Karriereorientierung beziehen sich auf die beruflichen Bedürfnisse, Motivationen und Ziele (Was treibt mich an?) sowie Werthaltungen (Was ist mir wichtig?) einer Person. Tabelle 10 zeigt die Korrelationen zwischen den Karriereorientierungen und den Motivskalen des MPZM.

Es zeigt sich, dass die Motivskalen mit den Karriereorientierungen in einem engeren Zusammenhang stehen als mit den Berufsinteressen. Starke Zusammenhänge bestehen zwischen mit Machtmotiv und der Karriereorientierung GM = General Management sowie zwischen dem Leistungsmotiv und der Karriereorientierung TH = Totale Herausforderung. Ansonsten zeigen sich

einige Zusammenhänge mittlerer Stärke mit den Karriereorientierungen, insbesondere beim Motiv Unternehmungslust.

Tabelle 10

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

MPZM	KO-R1								
	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
Bindung	.08*	-.06	-.05	.31**	-.12**	-.02	.22**	-.05	.27**
Unternehmungslust	.10*	.34**	.19**	-.15**	.35**	.34**	.01	.44**	.03
Macht	.12**	.60**	.29**	-.15**	.38**	.29**	-.14**	.40**	-.08
Geltung	.12**	.19**	.13**	.09*	.20**	.11**	.01	.12**	.10**
Leistung	.29**	.35**	.25**	-.03	.20**	.25**	.06	.51**	-.03

Anmerkungen: N = 660; KO-R1: TF = Technische / funktionale Kompetenz, GM = General Management, SU = Selbständigkeit / Unabhängigkeit, SB = Sicherheit / Beständigkeit, UT = Unternehmertum, KR = Kreativität, DH = Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache, TH = Totale Herausforderung, LS = Lebensstilintegration; * $p < .05$, ** $p < .01$.

Insgesamt sind die Zusammenhänge des MPZM mit den verschiedenen Vergleichsskalen aufgrund der inhaltlichen Definitionen gut nachvollziehbar. Es ist jedoch keine grosse Anzahl grosser Zusammenhänge zu beobachten. Der MPZM stellt damit ein eigenständiges Inventar zur Erfassung der Motivstruktur dar. Er ist eine valide Ergänzung zu anderen Fragebogen, um ein umfassendes Bild einer Person zu gewinnen.

Literatur

- Bischof, N. (1985). *Das Rätsel des Ödipus: Die biologischen Wurzeln des Urkonfliktes von Intimität und Autonomie*. München: Pieper.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.)*. München: Pearson.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.
- DeYoung, C., Quilty, L. & Peterson, J. (2007). Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five. *Journal of personality and social psychology*, 93, 880–96. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.880>
- Künzli, H., Bachmann Kneidl, Y., Dürr, A. & Fricker, R. (2014). *Handbuch Fragebogen zur Erfassung der vier Grundmotive (4 M)*. Zürich: ZHAW / Departement für Angewandte Psychologie.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung (NEO-PI-R)*. Göttingen: Hogrefe.
- 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), 168–174. <https://doi.org/10.1080/00223890903510431>
- Schallberger, U. & Venetz, M. (1999). *Kurzversionen des MRS-Inventars von Ostendorf (1990) zur Erfassung der fünf „grossen“ Persönlichkeitsfaktoren* (Berichte aus der Abteilung Angewandte Psychologie) (Band Nr. 30.). Zürich: Psychologisches Institut der Universität, Abteilung Angewandte Psychologie.
- Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career Anchors. Participant Workbook (4th ed.)*. San Francisco, CA: Wiley.
- Schönbrodt, F. D. (2020). Das Zürcher Modell sozialer Motivation. *Felix Schönbrodt*. Zugriff am 28.4.2020. Verfügbar unter: <https://www.nicebread.de/research/ZM/zm.html>
- Schönbrodt, F. D., Unkelbach, S. R. & Spinath, F. M. (2009). Broad motives in short scales: A questionnaire for the Zurich Model of Social Motivation. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 141–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>
- Treiber, L., Thunsdorff, C., Schmitt, M. & Schreiber, W. H. (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). Gehalten auf der World Conference on Personality, Stellenbosch, South Africa.
- ZHAW/IAP. (2019). Plattform Laufbahndiagnostik. Verfügbar unter: <https://laufbahndiagnostik.ch>



Anhang:

Anhang A1 – Praxisbeispiel und Profilinterpretation

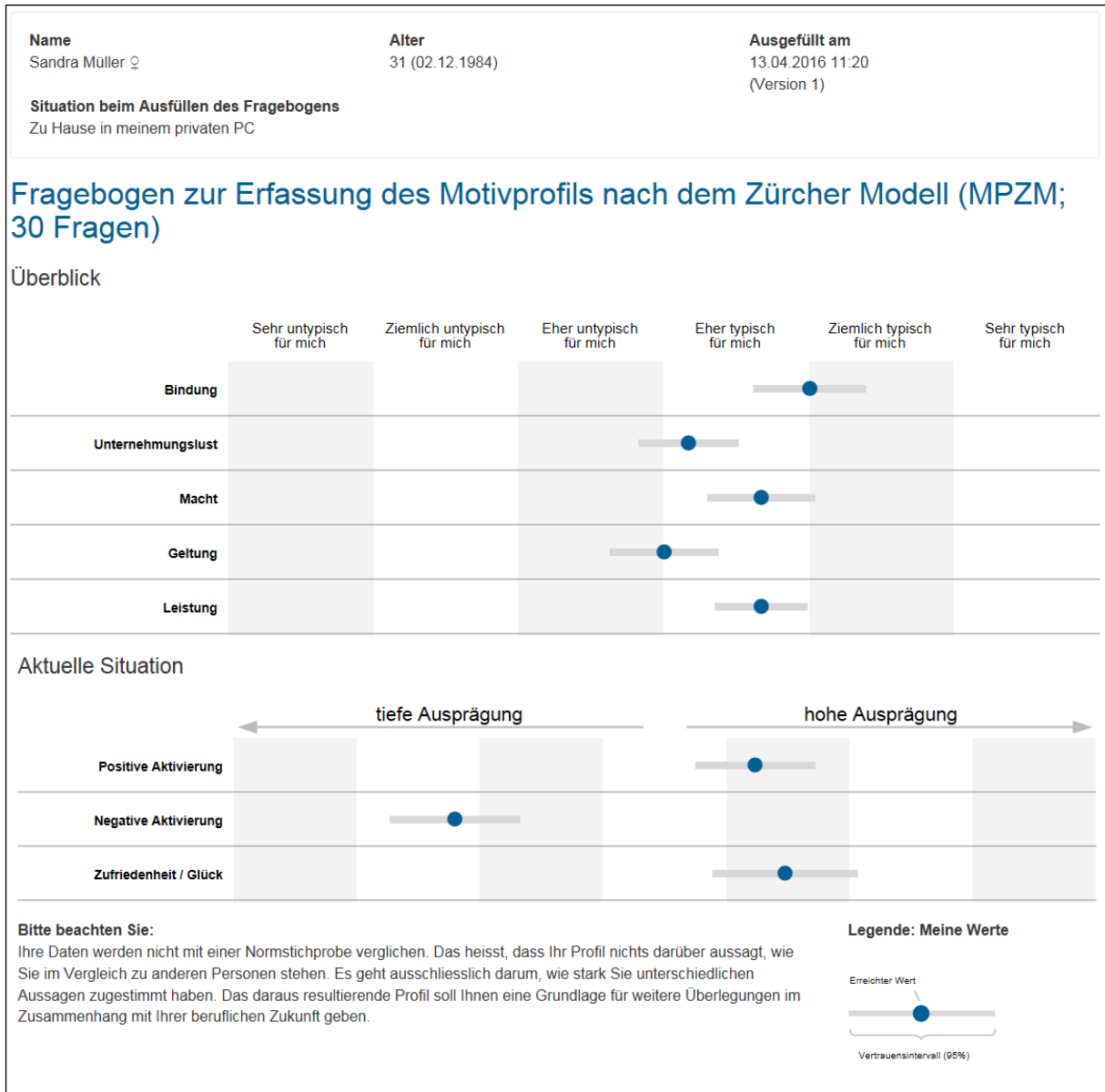


Abbildung A1-1: Beispielprofil; weiblich / 31jährig

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 unsystematischen Messfehler behaftet ist (z.B., weil eine Frage falsch verstanden wird). Es kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann. Bei der Berechnung des Vertrauensintervalls wird einerseits die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Dimension berücksichtigt. Andererseits wird die Sicherheitswahrscheinlichkeit überall auf 95% festgelegt. Das bedeutet, dass der erreichte Wert in 95 von 100 Fällen innerhalb des angezeigten Intervalls liegen würde. Breite Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher ungenau gemessen wird. Schmale Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher genau gemessen wird.

Zum abgebildeten Profil von Frau Müller (Name geändert) kann festgestellt werden, dass sich die Soll-Werte alle fünf Motivdimensionen im Bereich «eher typisch für mich» befinden. Frau Müller scheint eine Person mit einer ausgewogenen Motivstruktur zu sein.

Das Profil zeigt die stärkste Ausprägung beim Motiv der Bindung (ABH). Das deutet darauf hin, dass für Frau Müller die Zugehörigkeit und das Zusammensein mit nahestehenden Menschen (Familie, Partner) relativ wichtig ist. Sie sucht zu einem gewissen Grad 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.

Das Bedürfnis, Neues zu entdecken und zu erleben fällt im Vergleich zum Bedürfnis nach Bindung etwas tiefer aus. Das könnte bedeuten, dass Frau Müller grundsätzlich offen ist für Veränderungen, sie jedoch nicht ständig auf der Suche nach ungewohnten Reizen und neuen Eindrücken ist. Im Beruf könnte sich Frau Müller bis zu einem gewissen Grad durchaus als neugierig und offen für Unbekanntes zeigen, jedoch unter der Voraussetzung, dass sie sich gleichzeitig gut aufgehoben fühlt in ihrem vertrauten Team.

Die Ausprägungen in den drei Dimensionen Macht (MA), Geltung (GEL) und Leistung (LEI) geben ein Bild, welche Verhaltensweisen Frau Müller anstrebt, um sich innerhalb der sozialen Hierarchie selbstbestimmt zu behaupten. Ihre Sollwerte in den drei Bereichen Macht, Geltung und Leistung liegen auf etwa vergleichbarer Höhe und erreichen die Ausprägung «eher typisch für mich».

In einem Beratungsgespräch sollten die Ergebnisse mit der Klientin diskutiert werden. Im Vordergrund stehen der Vergleich mit der persönlichen Einschätzung der Klientin sowie der Bezug zu ihrem Beratungsanliegen.

Bei der Interpretation des Profils soll immer auch die Situation und die Stimmung, in der sich die Person während des Ausfüllens des Fragebogens befand, beachtet werden. Erleben und Verhalten einer Person werden durch die aktuelle Stimmung beeinflusst. Entsprechend kann die Beantwortung der Fragen durch die Stimmung beeinflusst werden. So kann beispielsweise eine hohe negative Aktivierung die Einschätzung des Sicherheitsbedürfnisses erhöhen und die Unternehmungslust dämpfen.

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

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

Anhang A3 – Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle A3-1 *Stichprobe nach Alterskategorie*

Alterskategorie	n	in %
10-19	61	2.2
20-29	663	24.2
30-39	803	29.3
40-49	729	26.6
50-59	422	15.4
60-69	59	2.2
70-79	3	0.1
Total Anzahl Personen	2740	100.0

Anmerkungen: N (alle) = 2740.

Tabelle A3-2 *Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss*

Bildungsabschluss	n	in %
Kein Bildungsabschluss	4	0.2
bis maximal 7 Jahre obligatorische Schule	1	0.0
obligatorische Schule	49	1.9
1-jährige Vorlehre, 1-jährige allgemeinbildende Schule, 10. Schuljahr	12	0.5
2- bis 3-jährige Diplommittelschule, Verkehrsschule, Fachmittelschule FMS oder ähnliche Ausbildung	33	1.3
Berufliche Grundbildung	518	20.5
Gymnasiale Maturität, Lehrkräfte-Seminar	143	5.7
Berufs- oder Fachmaturität	151	6.0
Höhere Fach-/Berufsausbildung mit eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Meisterdiplom, Höhere Fachschule für Technik	223	8.8
Höhere Fachschule inklusive Nachdiplome	329	13.1
Bachelor	272	10.8
Master, Lizentiat, Diplom, Staatsexamen, Nachdiplom	684	27.1
Doktorat, Habilitation	102	4.0
Total Anzahl Personen mit Angabe Bildungsabschluss	2521	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe Bildungsabschluss	219	-

Anmerkungen: N (alle) = 2740.

Tabelle A3-3 *Stichprobe nach beruflicher Position*

berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	316	17.8
Fachspezialist/-in	785	44.1
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	308	17.3
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	258	14.5
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	112	6.3
Total Anzahl Personen mit Angabe berufliche Position	1779	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe berufliche Position	961	-

Anmerkungen: N (alle) = 2740.

Tabelle A3-4 *Stichprobe nach Wirtschaftszweig*

Wirtschaftszweig	n	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	5	0.3
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren	162	8.3
Energieversorgung	24	1.2
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1	0.1
Energie und Wasser (Alte Plattform)	8	0.4
Baugewerbe / Bau	104	5.3
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	68	3.5
Verkehr und Lagerei	45	2.3
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	49	2.5
Information und Kommunikation	94	4.8
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	186	9.6
Grundstücks- und Wohnungswesen	4	0.2
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	73	3.7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	133	6.8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	205	10.5
Erziehung und Unterricht	136	7.0
Gesundheits- und Sozialwesen	358	18.4
Kunst, Unterhaltung und Erholung	19	1.0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	273	14.0
Total Anzahl Personen mit Angabe Wirtschaftszweig	1947	100.0
Anzahl Personen ohne Angabe Wirtschaftszweig	142	-

Anmerkungen: N (alle) = 2740.