# Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in der deutschen und in der US-amerikanischen Individualisierungsgesellschaft

Eine vergleichende empirische Studie
im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie –

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades

Doktor der Philosophie

an der Fakultät für Psychologie der Universität Flensburg

vorgelegt von Simone Brümmer

Flensburg/Wichita Falls 2005

Betreuung: Prof. Dr. E. F. Kleiter †

1. Gutachter: Prof. Dr. Dr. M. Raab

2. Gutachter: Prof. Dr. H. Dunckel

3. Gutachter: Prof. Dr. K. J. Klauer

Tag der Disputation: 30. Juni 2006

## Inhaltsverzeichnis

I	EINFÜHRUNG	7
1	EINLEITUNG	7
2	ERKENNTNISLEITENDES INTERESSE UND BEGRIFFSKLÄRUNG	9
2.1	Anlass	9
2.1.1	Presseberichte über die Leistungsreduktion in Deutschland	9
2.1.2	Nachweis von Leistungsdefiziten durch Umfragen und Studien	10
2.1.2.1	Studien aus dem schulischen Bereich	10
2.1.2.2	Allgemeine Studien zum Bereich Arbeit und Leistung in Deutschland	11
2.1.3	Fragestellungen	14
2.2	Definitionen und Forschungsstände	14
2.2.1	Leistungsmotivation	14
2.2.2	Anstrengungsvermeidung	15
2.2.3	Individualisierung	16
2.2.3.1	Soziologische Definition	16
2.2.3.2	Das Individualismuskonzept der Kulturvergleichenden Psychologie	17
2.2.3.3	Das ISPIG-Modell der Sozialpersönlichkeitspsychologie nach KLEITER	18
II	THEORETISCHE GRUNDLAGEN	19
3	RELEVANTE SCHWERPUNKTE DER MOTIVATIONSFORSCHUNG AUF	
	DER EBENE DES INDIVIDUUMS	19
3.1	Klassische Leistungsmotivationsforschung	19
3.1.1	Das Leistungsmotiv (nAch)	19
3.1.2	Das Risikowahlmodell nach ATKINSON	20
3.2	Analyse komplexer Motivationsstrukturen als Erweiterung der Theorie der	
	Leistungsmotivation	22
3.2.1	Motivationsanalyse einer Handlungsepisode	22
3.2.2	Motivation als Selbststeuerung zur Verringerung von Ist-Soll-Diskrepanzen	24
3.2.3	Kognitive Variablen der Attributionstheorie	24
3.2.4	Handlungs- und Lageorientierung	26
3.2.5	Affektantizipation	27

3.3 Die Theorie der Anstrengungsvermeidung als Ergänzung zum Konstr		
	Leistungsmotivation	28
3.3.1	Nicht problemlösende versus problemlösende Anstrengungsvermeidung	28
3.3.2	Der Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidung und Handlungs- bzw.	
	Lageorientierung	30
3.4	Messinstrumente	30
3.4.1	Messung des Leistungsmotivs	30
3.4.1.1	Operante Verfahren	31
3.4.1.2	Respondente Verfahren	32
3.4.2	Messung des Anstrengungsvermeidungsmotivs durch respondente Verfahren	33
3.5	Zusammenfassung	33
4	ANSÄTZE DER INDIVIDUALISIERUNGSFORSCHUNG	35
4.1	Soziologischer Ansatz: Individualisierung in postmodernen Gesellschaften	35
4.1.1	Wertewandel in Form der "Silent Revolution" nach INGLEHART	35
4.1.2	Zweidimensionales Wertekonzept nach KLAGES	37
4.1.3	Materialistische versus postmaterialistische Werteorientierungen im Berufsbereich	38
4.1.4	Exkurs: Der Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten	39
4.2	Das Individualisierungskonzept in der kulturvergleichenden psychologischen	
	Forschung	41
4.2.1	Ziele und Grundlagen Kulturvergleichender Psychologie	41
4.2.2	Definition von Kultur und Ethnie	42
4.2.3	Werteforschung	42
4.2.3.1	Werteforschung auf der Ebene des Individuums	43
4.2.3.2	Werteforschung auf kultureller Ebene	45
4.2.4	Vier Wertedimensionen nach HOFSTEDE	46
4.2.5	Die Dimension: Individualismus – Kollektivismus	47
4.3	Das ISPIG-Modell im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie	48
4.3.1	Grundlagen der Sozialpersönlichkeitspsychologie	48
4.3.2	Das ISPIG-Modell nach KLEITER	48
4.3.3	Spezifische Ist-Soll-Diskrepanzen und ihr Bezug zur Anstrengungsvermeidung in der	
	deutschen Individualisierungsgesellschaft	53
4.4	Zusammenfassung	54
5	MOTIVATIONSFORSCHUNG AUF DER GESELLSCHAFTLICHEN EBENE	56
5.1	Die Entwicklung des Leistungsmotivs im kulturellen Kontext	56
5.1.1	Die Leistungsgesellschaft nach MCCLELLAND	56

5.1.2	Kritische Betrachtung von MCCLELLANDS Theorie durch weiterführende	
	empirische Forschungsergebnisse	
5.2	Empirische Messergebnisse	59
5.2.1	Messung der Leistungsmotivation in der deutschen Individualisierungsgesellschaft	59
5.2.2	Messung von Leistungswerten in anderen Individualisierungsgesellschaften	60
5.3	Zusammenfassung	61
III	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	62
6	MERKMALE DER ZWEI UNTERSUCHTEN POPULATIONEN	62
6.1	Deutschland	62
6.1.1	Allgemeine Daten	62
6.1.2	Individualisierung und Wertewandel in der deutschen Gesellschaft	63
6.1.3	Veränderte Arbeits- und Leistungsvorstellungen	65
6.2	USA	67
6.2.1	Allgemeine Daten	67
6.2.2	Individualisierung und Wertewandel in der US-amerikanischen Gesellschaft	67
6.2.3	Wandel der Arbeitsethik	69
7	PLANUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	71
7.1	Allgemeine Prinzipien zur Untersuchungsplanung	71
7.1.1	Anbindung an die Modellbildung der Sozialpersönlichkeitspsychologie	71
7.1.2	Multivariate und multiple Erfassung der Phänomene	71
7.1.3	Strukturmodellbildung und Itemoperationalisierung.	72
7.2	Theorie	73
7.2.1	Theoretische Annahmen	73
7.2.2	Das Leistungsmotivations-/Anstrengungsvermeidungs-Strukturmodell (LM/AV-Modell	l)76
7.3	Methodik und Itemoperationalisierung	83
7.3.1	Forschungsdesign: Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan	83
7.3.2	Methodische Prinzipien und Entmischungsverfahren des EPF-Untersuchungsplans	84
7.3.3	Itemoperationalisierung	88
7.4	Überlegungen zu den Gütekriterien	97
7.4.1	Konstruktvalidität und Strukturtheorie	97
7.4.1.1	Überlappungsstrukturen in EPF-Plänen	97
7.4.1.2	Der B-Koeffizient als Grad der kategorialen Abgrenzungsschärfe	97
7.4.2	Reliabilität	99
7.5	Fragestellungen und Hypothesen	100

8	STICHPROBENGEWINNUNG UND UNTERSUCHUNGSDURCHFÜHRUNG	103
8.1	Stichprobengewinnung in EPF-Plänen	103
8.2	Stichprobe der deutschen Erwachsenen	105
8.3	Stichprobe der US-amerikanischen Erwachsenen	106
8.4	Stichprobenmerkmale	106
8.5	Stichprobenbewertung	115
9	STATISTISCHE DATENAUFBEREITUNG UND RECHENPLAN	116
IV	ERGEBNISSE UND DISKUSSION	118
10	RECHENERGEBNISSE, INTERPRETATION UND MODELLBEZUG	118
10.1	Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung	118
10.1.1	Universelle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien für TOTAL	119
10.1.1.1	Motivationale Größen der Sozialpersönlichkeit: Deutsche	119
10.1.1.2	Motivationale Größen der Sozialpersönlichkeit: US-Amerikaner	121
10.1.1.3	Vergleich der motivationalen Größen	122
10.1.2	Populationsdifferentielle Präferenzen -und Vorkommenshierarchien der m/w-Differenz.	123
10.1.2.1	Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz: Deutsche	123
10.1.2.2	Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz: US-Amerikaner	125
10.2	Motivationsspezifische Faktoren der Sozialpersönlichkeit sowie Zuordnungen zu	
	Populationen und sozialen Lagen und Reidentifikation im LM/AV-Modell	126
10.2.1	Darstellung der motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren	128
10.2.1.1	Sozialpersönlichkeitsfaktor 1: Frustrationstolerante Leistungsmotivation	129
10.2.1.2	Sozialpersönlichkeitsfaktor 2: Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und	
	Anstrengungsvermeidung	132
10.2.1.3	Sozialpersönlichkeitsfaktor 3: Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung	134
10.2.1.4	Sozialpersönlichkeitsfaktor 4: Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/	
	-belohnung	136
10.2.1.5	Sozialpersönlichkeitsfaktor 5: Hedonistische Anstrengungsvermeidung	138
10.2.1.6	Sozialpersönlichkeitsfaktor 6: Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit	140
10.2.1.7	Sozialpersönlichkeitsfaktor 7: Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit	141
10.2.1.8	Sozialpersönlichkeitsfaktor 8: Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz	
	Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos (Gegenstress)	142
10.2.2	Klassifikation in populationsübergreifende und populationsspezifische	
	Sozialpersönlichkeitsfaktoren	143

10.3	Populationsspezifische Motivationsprofile der Sozialpersönlichkeit	145
10.3.1	Motivationsprofil: Sozialpersönlichkeit Deutsche	147
10.3.2	Motivationsprofil: Sozialpersönlichkeit US-Amerikaner	148
10.4	Klassifikation motivationsspezifischer Sozialpersönlichkeitstypen	
	sowie Populations- und soziale Lage-Zuordnungen	149
10.4.1	Darstellung der motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitstypen	149
10.4.1.1	Sozialpersönlichkeitstyp 1: Anstrengungsvermeidende Hedonisten	150
10.4.1.2	Sozialpersönlichkeitstyp 2: Lageorientierte Larmoyante	152
10.4.1.3	Sozialpersönlichkeitstyp 3: Handlungsorientierte Hochleistende	153
10.4.1.4	Sozialpersönlichkeitstyp 4: Arbeitskompensierende Freizeitorientierte	154
10.4.1.5	Sozialpersönlichkeitstyp 5: Frustrationsintolerante Unzufriedene	156
10.4.1.6	Sozialpersönlichkeitstyp 6: Sachkompetente Performer	157
10.4.1.7	Sozialpersönlichkeitstyp 7: Egoistisch Aggressive	159
10.4.2	Klassifikation in populationsübergreifende und populationsspezifische	
	Sozialpersönlichkeitstypen	160
10.5	Zusammenfassung der Ergebnisse und Überprüfung der Hypothesen	161
11	DISKUSSION UND AUSBLICK	165
11.1	Reflexion	165
11.2	Grenzen der Untersuchung	166
11.3	Weiterführende Vorschläge für die Forschung	168
12	FAZIT	169
13	LITERATUR	171
14	VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN	196
15		
	VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN	197
16	VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN VERZEICHNIS DER TABELLEN	

I have failed over, and over, and over again in my life.

And that is why I succeed.

(Michael Jordan)

Einleitung 7

## I EINFÜHRUNG

## 1 Einleitung

In westlichen Gesellschaften ist ein Individualisierungsprozess zu konstatieren, der durch die Loslösung von fremdbestimmenden Traditionen und durch einen verstärkten Wunsch persönlicher Selbstverwirklichung gekennzeichnet ist. Die Freiheit Selbstbestimmung wird als Basis einer auf Grundrechten konzeptionalisierten Gesellschaft von der Verfasserin in erster Linie positiv bewertet. Dennoch stellt sich die Frage nach spezifischen Gefahren und Problempunkten in Individualisierungsgesellschaften. Die Vielfalt freiheitlicher Möglichkeiten in Kombination mit einem z. B. in der deutschen Individualisierungsgesellschaft quantitativ steigenden Freizeitanteil führt möglicherweise zu einer hedonistischen Lebenseinstellung des Einzelnen, in der eine anstrengungslose, spaß- und genussorientierte Lebensgestaltung einem pflicht- und verantwortungsbewussten Leben vorgezogen wird. Es ist zu vermuten, dass Arbeit und Leistung folglich als aversive Tätigkeiten im Sinne einer Unterbrechung der Freizeit empfunden werden. Hieraus könnten dann nicht nur Probleme im Bereich der Leistungsmotivation des Individuums abgeleitet, sondern auch Leistungsprobleme im gesellschaftlichen Rahmen erwartet werden.

Um auf der Basis dieser allgemeinen Annahmen zu einem fundierten Urteil über das Leistungsverhalten in Deutschland zu gelangen, erscheint es vielversprechend, im Vergleich zu Deutschland auch die USA zu betrachten, die von den westlichen Individualisierungsgesellschaften gemeinhin als größte Leistungsgesellschaft gesehen werden.

Ziel der vorliegenden Dissertation ist es daher, die psychologischen Konstrukte Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung im soziologischen Forschungsfeld der deutschen und der US-amerikanischen Individualisierungsgesellschaft zu untersuchen.

Im Mittelpunkt steht hierbei zunächst die zentrale Frage, ob Anstrengungsvermeidung – von Rollett (1970) als Ergänzung zum Konstrukt der Leistungsmotivation konzipiert – zunächst überhaupt im Rahmen der Individualisierungsgesellschaft empirisch nachweisbar ist. Weiterhin stellt sich die Frage, ob eine empirisch belegbare Anstrengungsvermeidung als spezifisches Problem der deutschen Individualisierungsgesellschaft zu sehen ist oder ob es sich – wie der Vergleich mit den USA zeigen könnte – um ein allgemeines Phänomen in westlichen Individualisierungsgesellschaften handelt.

Einleitung 8

Methodisch ist die Studie an die Sozialpersönlichkeitspsychologie nach KLEITER (1999, 2000a, 2001, 2004) angebunden, die in hoch-komplexen Ansätzen versucht, soziologische und psychologische Parameter zu integrieren. Auf der Grundlage der Leistungsmotivations-/Anstrengungsvermeidungstheorie entwarf die Verfasserin ein Strukturmodell, für das eine Itemoperationalisierung mit 157 Items konsequent modellorientiert vorgenommen wurde. Die Stichprobengewinnung erfolgte im Jahr 2002 sowohl in Deutschland als auch in den USA. Insgesamt nahmen 488 Probanden teil.

Die vorliegende Dissertation ist in vier übergeordnete Teilbereiche gegliedert:

Einführung (I), Theoretische Grundlagen (II), Empirische Untersuchung (III) sowie Ergebnisse und Diskussion (IV).

Zur Einführung werden Anlass und erkenntnisleidendes Interesse thematisiert, anschließend werden die Begriffe "Leistungsmotivation", "Anstrengungsvermeidung" und "Individualisierung" definiert und in den aktuellen Forschungsstand eingeordnet.

Die theoretischen Grundlagen geben zunächst einen Überblick über die wichtigsten Theorien der klassischen Leistungsmotivationsforschung, anschließend werden relevante Ansätze der Individualisierungsforschung referiert, um schließlich eine Verbindung beider Ansätze in Kapitel 5 "Motivationsforschung auf der gesellschaftlichen Ebene" zu vollziehen. Im empirischen Untersuchungsteil werden allgemeine Merkmale der zwei untersuchten Populationen, die Planung der Untersuchungsdurchführung sowie die Stichprobengewinnung ausgeführt. Den Abschluss des Kapitels bildet ein schematischer Entwurf des zugrunde liegenden Rechenplans.

Eine ergebnisbezogene und interpretative Datenauswertung und eine Reidentifikation der Untersuchungsergebnisse im LM/AV-Modell erfolgen im Teilbereich "Ergebnisse und Diskussion". Bevor die Verfasserin abschließend ein Fazit vornimmt, wird die Untersuchung – einschließlich ihrer Grenzen – kritisch reflektiert. Darüber hinaus wird ein Ausblick auf Vorschläge gegeben, die die zukünftige Forschung weiterführen könnten.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Kleiter für die Betreuung dieser Dissertation über die Entfernung zweier Kontinente. Ganz besonders möchte ich auch meinem Ehemann für die vielen hilfreichen Gespräche sowie für seine Geduld danken.

## 2 Erkenntnisleitendes Interesse und Begriffsklärung

## 2.1 Anlass

## 2.1.1 Presseberichte über die Leistungsreduktion in Deutschland

Bereits seit Anfang der 70er-Jahre wird in der deutschen Presse vehement ein gesamtgesellschaftliches Leistungsdefizit beklagt. Deutschland – so wird oftmals insbesondere in Presseberichten des vergangenen Jahrzehnts mit plakativer Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht – sei zu einer "Spaßgesellschaft" geworden, in der niemand mehr bereit sei, sich wirklich anzustrengen oder Leistungen zu erbringen. Man spricht von einer "Wellness-Welle" in der "Ego-Gesellschaft" oder einer "neuen Verwöhnung" bzw. einer "Massenverwöhnung" unserer Kinder und Jugendlichen, die zur Folge habe, dass in unserer "Wohlstandsgesellschaft" jeder nur damit beschäftigt sei, seine Freizeit in einer Art "hedonistischen Absahnermentalität" zu genießen, ohne sich zuvor durch einen angemessenen Arbeitsbeitrag diesen übermäßigen Luxus verdient zu haben.

"Deutsche arbeiten fast 400 Stunden zu wenig", zitiert beispielsweise der SPIEGEL am 23.06.2003 den Arbeitgeberpräsidenten Dietmar Hundt (SPIEGEL.ONLINE 2003a, S.1). Laut Hundt sei die Arbeitsleistung der Deutschen im internationalen Vergleich zu gering und liege mit jährlich 1550 Arbeitsstunden etwa 20 Prozent unter der Stundenzahl USamerikanischer Arbeitnehmer. Somit arbeite ein Amerikaner im Durchschnitt pro Jahr 1937,5 Stunden, d. h. 387,5 Stunden mehr als ein deutscher Angestellter.

Auch im schulischen Bereich wird in der Tagespresse immer wieder auf ein Leistungsdefizit hingewiesen. Die FAZ meldet am 29.11.2002 unter der Schlagzeile "Die Bildungsmisere":

"Jetzt haben wir es also schwarz auf weiß: In Deutschland herrscht Bildungsnotstand." Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass

"Lehrer und Bildungspolitiker die Verantwortung für die Qualität von Schule und Erziehung nicht alleine tragen: Den jüngsten Mitgliedern unserer Spaßgesellschaft muss glaubhaft vermittelt werden, dass ein mit Anstrengung verbundener Lernerfolg lohnenswert ist" (FAZ.NET 2002, S.1).

Weiterhin zeigen sich auch an Deutschlands Universitäten laut Aussage der SÜDDEUTSCHEN ZEITUNG Schwierigkeiten im Bereich der Leistungsmotivation. Bezüglich der quantitativ zunehmenden Studienzeiten zitiert die SÜDDEUTSCHE ZEITUNG am 04.03.2002 aus einer Hochschulstudie des Wissenschaftsrats:

"In Deutschland wird immer länger studiert. (...) Das Alter der Absolventen sei im Vergleich zu 1981 um 2,3 Jahre angestiegen und liege jetzt bei 29 Jahren (...). Das hohe Alter der Absolventen sei im internationalen Vergleich alarmierend" (SÜDDEUTSCHE.DE 2002, S. 1).

Noch drastischer bezieht der SPIEGEL am 09.04.2001 Stellung zum Thema mit der Überschrift "Im Schneckentempo zum Diplom". Eine bisher unveröffentlichte Studie des Wissenschaftsrats belege, dass kein westlicher Staat so lange Studienzeiten aufweise wie Deutschland. Am Beispiel einer Maschinenbau-Studentin verdeutlicht der Artikel, warum die Studienzeiten überdurchschnittlich lang seien: "Statt zu lernen, gehe sie eben auch gern mal ins Kino, ins Kabarett oder in eine Kneipe" (SPIEGEL.ONLINE 2001, S. 3).

Die zumeist übergeneralisierten Aussagen der Journalisten veranlassten die Verfasserin zu folgenden allgemeinen Fragen:

- Ist in Deutschland eine fehlende Leistungsbereitschaft feststellbar, die mit einem gesellschaftlichen Werteverlust in Zusammenhang gebracht werden kann?
- Treffen somit die Aussagen der Presse auf eine Mehrheit der deutschen Bevölkerung oder doch nur auf einige wenige Untergruppen der deutschen Gesellschaft zu?

## 2.1.2 Nachweis von Leistungsdefiziten durch Umfragen und Studien

## 2.1.2.1 Studien aus dem schulischen Bereich

Neben Presseberichten lenken auch die Ergebnisse aus aktuellen Umfragen und statistischen Studien die Aufmerksamkeit auf ein mögliches Leistungsproblem in Deutschland. Die Leistungen deutscher Schüler und somit auch ihre Leistungsdefizite sind ausführlich durch TIMSS (Third International Mathematics and Science Study 1997) und PISA (Programme for International Student Assessment 2001) belegt worden (BAUMERT et al. 1997, 2001).

Bereits 1997 zeigte TIMSS, dass deutsche Schüler im internationalen Vergleich in "Naturwissenschaften schlechter sind als ihre europäischen Nachbarn" (FAZ.NET 2002, S.1). Als wichtiges Ergebnis von PISA bleibt festzuhalten, dass die Leistungen deutscher Schüler im unteren Bereich des Mittelfeldes der 32 erfassten Staaten liegen.

Die Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU) scheint die negativen Ergebnisse von TIMSS und PISA insofern ein wenig zu relativieren, als dass deutsche Grundschüler beim Lesetest mit 25 Nationen im Jahre 2002 noch Rangplatz 11 erlangen

konnten. Dies bedeutet zumindest in diesem Bereich immerhin ein Abschneiden im oberen Mittelfeld.

PISA 2003 hingegen weist daraufhin, dass es keine Anhaltspunkte für eine Stärkung der Lesekompetenz in Deutschland seit PISA 2000 gäbe. Im Bereich der naturwissenschaftlichen und mathematischen Kompetenzen deutscher Schülerinnen und Schüler zeige sich nur ein leichter Anstieg über den durchschnittlichen Bereich (PRENZEL et al 2004, S.366 f.).

Der SPIEGEL bewertet die zum Teil unterdurchschnittlichen schulischen Leistungen im gesellschaftlichen Kontext wie folgt:

"Trotz Bildungsexpansion, kostenlosem Schulbesuch und ständigen Bemühungen der im Bildungssystem Beschäftigten gibt es auch in Deutschland Schülerinnen und Schüler, die nicht die Bildungsziele erreichen, die notwendig sind, um sich in der heutigen Gesellschaft zurechtzufinden und sich selbständig weiter zu entwickeln [sic!]" (SPIEGEL.ONLINE 2003b, S. 2).

GASCHKE (2002) kommentiert in DIE ZEIT die Ergebnisse der ersten PISA-Studie mit der Aussage, dass als wesentliche Ursache für die geringen Leistungen der deutschen Schüler "die Reduzierung des "Leistungsdrucks" an deutschen Schulen zu sehen sei und stellt mit folgenden Fragen den gesellschaftsrelevanten Bezug zum Leistungsdefizit in Deutschland her:

"Warum sollen Jugendliche gern lernen, wenn die Jugendforschung ihnen seit Jahren einredet, in ihrer Altersgruppe habe man null Bock zu haben? Warum sollen sie sich anstrengen, wenn Leistung in Klasse und Clique als Streberei gilt? Warum sollen sie sich mühsam grundsätzliche Kenntnisse in Literatur, Geschichte, Kunst, Fremdsprachen, Musik und Naturwissenschaften aneignen (…)? Wenn den jungen Leuten darüber hinaus jede Zeitschrift, jede Plakatwand, jeder Werbespot entgegenruft: Fun, Spaß haben, Konsum – darum geht es im Leben?" (GASCHKE 2002, S. 2).

## 2.1.2.2 Allgemeine Studien zum Bereich Arbeit und Leistung in Deutschland

Zur Problematik des Leistungsdefizits in Deutschland liegen weiterhin Studien vor, die sich über den schulischen Bereich hinaus allgemein mit Arbeit und Leistung befassen.

Die 14. SHELL-STUDIE stellt in dem Kapitel "Wertewandel – die pragmatische Generation" die Werteorientierungen von Jugendlichen zwischen 12 und 25 Jahren dar. Den Jugendlichen seien – laut Aussage der Studie – "im Laufe der 90er-Jahre Leistung, Sicherheit und Macht wichtiger geworden.

War in der zweiten Hälfte der 80er-Jahre für 62 % der Jugendlichen "Fleiß und Ehrgeiz" wichtig, sind es 2002 bereits 75 %" (DEUTSCHE SHELL 2002, S. 1).

Bei diesem überraschenden Ergebnis darf davon ausgegangen werden, dass diese Studie in erheblichem Maß dem Effekt der sozialen Erwünschtheit unterliegt, d. h. dass die Jugendlichen aufgrund des hohen ideellen Stellenwerts von Fleiß und Ehrgeiz gerade diese Kategorien in der Umfrage präferiert haben. Dies bedeutet keineswegs, dass auch in realen Leistungssituationen tatsächlich ein derartig hohes Fleißengagement der Schüler erbracht wird.

Die oben angesprochenen Ergebnisse von TIMSS und PISA belegen empirisch eher das Gegenteil der SHELL-STUDIE, nämlich vielmehr ein Leistungs- und Bildungsdefizit. Würde der in der SHELL-STUDIE dargestellte Fleiß der Jugendlichen real existieren, hätten sicherlich nicht die in TIMSS und PISA gemessenen schulischen Defizite entstehen können.

(1999,2000a) KLEITER weist in seiner Untersuchung "Egozentrismus, Selbstverwirklichung und Moral" nachdrücklich darauf hin, dass bei der Auswertung einer Fragebogenuntersuchung zunächst immer das sozial Erwünschte die oberen Rangplätze einnimmt. Personen wählen Inhalte, die leitbildähnlich das widerspiegeln, was sie selbst bzw. die Gesellschaft präferieren. Allgemein wird im Zusammenhang mit diesen "Social-Desirability-Response-Set" Antwortverzerrungen auch von gesprochen (SCHNELL, HILL & ESSER 1993, S. 363).

Für die 1996 durchgeführte Egozentrismus-Untersuchung beschreibt KLEITER folgende Ergebnisse, die im Gegensatz zur SHELL-STUDIE sozial erwünschte Werte und tatsächlich angestrebte Ziele von Kindern- und Jugendlichen im Alter von 8 bis 18 Jahren trennen und damit wesentlich detaillierter die tatsächlichen Wertevorstellungen aufzeigen:

"Persönlich gewünscht und sozial erwünscht und damit Ziel ist nach diesem Befund – ganz dem Zeitgeist folgend – die "egozentrische, individualisierte, sehr anspruchsvolle Selbstverwirklichung', das Finden und Realisieren des Eigenen' verbunden mit 'sehr hohen Ansprüchen und Zielen', wobei alles ,viel Spaß' bereiten soll (,Fun-Gesellschaft'). (...) Diese Soll-Werte entsprechen nach unserem Befund einem Schlaraffenland, in dem man alles hat oder bekommt: Geld, Freizeit, Erfolg, Einfluß, Können, Lebenspartner, absolute Freiheit und vor allem viel Spaß. Ohne hierfür den Preis großer Anstrengung zahlen zu wollen, soll dieser Maximalzustand erreicht werden, und zwar über viel Spaß und wenig Mühe bei gleichzeitig viel Freizeit. Die Diskrepanz ist offensichtlich und die Enttäuschung vorprogrammiert" (KLEITER 2000a, S.686).

Nach KLEITERS Befunden werden also Erfolg und Leistung zwar angestrebt, die Realisierung dieser gewünschten Ziele scheint jedoch an der fehlenden Anstrengungsbereitschaft zu scheitern. Leistungswerte und hedonistische Werte wie z. B. Spaß, Freizeit und Genuss scheinen also in einer Art Konkurrenz zu stehen. Beide werden quasi parallel erwünscht, was zwangsläufig zu Frustration und Nicht-Erreichung der persönlich hoch gesetzten Ziele führen muss.

Weiterhin fallen nicht nur für den Bereich der Kinder und Jugendlichen, sondern auch für die Erwachsenen die statistischen Ergebnisse negativ aus. Nach Angaben einer im Juli/August 2001 mit 2009 deutschen Arbeitnehmern (ab 18 Jahren) von der Unternehmensberatung Gallup mit 12 Items durchgeführten Telefonumfrage (CATI) fühlen sich 84 % der Arbeitnehmer in Deutschland ihrer Arbeit gegenüber nicht verpflichtet, 15 % seien sogar "aktiv unengagiert" und nur 16 % seien engagiert bei der Arbeit. Durch niedrige Produktivität und hohe Fehlzeiten werde der wirtschaftliche Schaden jährlich auf 436,4 bis 442,9 Milliarden DM geschätzt (GALLUP.DE 2001, S. 1). DIE WELT weist nachdrücklich darauf hin, dass ein Schaden dieser Größenordnung "fast dem gesamten Bundeshaushalt 2003 (246,3 Milliarden Euro)" entspräche (WELT.DE 2002, S. 1).

Tab. 2.1.1 zeigt Kategorien verschiedener Mitarbeitertypen, die von Gallup nach Erhebung und Auswertung der Daten gebildet werden konnten.

Mitarbeitertypus	Prozentsatz in Deutschland	Kurzbeschreibung
engagierte Mitarbeiter	16 %	produktiv; loyal; empfinden Tätigkeit als befriedigend
nicht engagierte Mitarbeiter	84 %	nur zum Teil produktiv; fühlen sich dem Arbeitgeber gegenüber nicht verpflichtet
Untergruppe:  aktiv nicht engagierte  Mitarbeiter	15 %	aggressiv; negative Einstellung zur Arbeit, unproduktiv, innere Kündigung bereits vollzogen

Tab. 2.1.1: Mitarbeiterkategorien in deutschen Unternehmen (GALLUP.DE 2001, S. 3)

## 2.1.3 Fragestellungen

Nach Durchsicht der statistischen Studien ergeben sich im Rahmen des erkenntnisleitenden Interesses für die vorliegende Untersuchung folgende konkrete Fragen:

- Ist das in der Presse beobachtete und in Studien diagnostizierte Leistungsmotivationsproblem, psychologisch als Anstrengungsvermeidung definiert, in der deutschen Individualisierungsgesellschaft real existent, d. h. empirisch nachweisbar?
- Ist Anstrengungsvermeidung auch in den USA empirisch zu belegen, so dass eher von einem allgemeinen Individualisierungsproblem als von einem spezifischen Phänomen der deutschen Gesellschaft auszugehen ist?
- Sind in diesem Fall Grenzen der Individualisierungsfreiheit erreicht, indem Freiheit zur Verantwortungsabsage wird, gleichsam zu einer "Freiheit des Nichtstuns", so dass Hedonismus-Werte in Individualisierungsgesellschaften einen höheren Rang erhalten als Leistungswerte?

## 2.2 Definitionen und Forschungsstände

Um einen besseren Überblick zu ermöglichen, werden nun die für die vorliegende Dissertation wesentlichen Terminologien definiert und kurz in den wissenschaftlichen Forschungsstand eingeordnet.

## 2.2.1 Leistungsmotivation

Die Theorie der Leistungsmotivation zählt zu den einflussreichsten und zu den intensiv erforschten Teilbereichen der Kognitiven Psychologie. Motivationale Aspekte sind in zahlreichen komplexen Strukturmodellen präzise dargestellt worden. Ansätze neuerer Forschungsarbeiten konzentrieren sich vor allem auf kognitive Antezedenzien von spezifischen Handlungsausführungen (WEINER 1994).

Für die Definition des Begriffs "Leistungsmotivation" ist nach MCCLELLAND et al. "competition with a standard of excellence" von zentraler Bedeutung (MCCLELLAND et al. 1953, S. 110) – von HECKHAUSEN als "Auseinandersetzung mit einem Tüchtigkeitsmaßstab" übersetzt. (HECKHAUSEN 1989, S. 231). In Anlehnung an MCCLELLAND et al. und HECKHAUSEN definiert RHEINBERG Leistungsmotivation als ein Verhalten, das "auf die Selbstbewertung eigener Tüchtigkeit zielt, und zwar in

Auseinandersetzung mit einem Gütemaßstab, den es zu erreichen oder zu übertreffen gilt" (RHEINBERG 2000, S. 6). Somit ist nicht jegliche mit Anstrengung verbundene Handlungsweise a priori leistungsmotiviert. Es kann sich beispielsweise um Verbesserungsbemühungen hinsichtlich der beruflichen Position, des Einkommens oder des Prestigegewinns handeln (RHEINBERG 2000, S. 60), ohne dass in diesem Zusammenhang ein persönlicher Tüchtigkeitsmaßstab relevant wäre. HECKHAUSEN spezifiziert leistungsmotiviertes Handeln in Bezug auf die interne Repräsentanz und Verbindlichkeit des Gütemaßstabs auch als "das Bestreben, die eigene Tüchtigkeit in all jenen Tätigkeiten zu steigern oder möglichst hoch zu halten, in denen man einen Gütemaßstab für verbindlich hält, und deren Ausführung deshalb gelingen oder misslingen kann" (HECKHAUSEN 1965, S. 604).

Es geht also um "Leistungsansprüche (...), die der Handelnde selbst als verbindlich ansieht und einlösen möchte" (HECKHAUSEN 1989, S. 231). Als Anreiz der Zielerreichung spielt für Leistungsmotivierte nicht unbedingt das Endergebnis, sondern "der Stolz, etwas persönlich Anspruchsvolles geschafft zu haben und die daraus resultierende Zufriedenheit mit der eigenen Tüchtigkeit (...)" eine Rolle (RHEINBERG 2000, S. 60).

## 2.2.2 Anstrengungsvermeidung

Bereits 1970 prägte ROLLETT den Begriff "Anstrengungsvermeidung" in einer Versuchsfassung des von ihr entwickelten Anstrengungsvermeidungstests (AVT). unterstreicht die Tatsache, dass der BITTNER Beginn von ROLLETTS Anstrengungsvermeidungsforschung in den frühen 70er-Jahren im Kontext eines gesellschaftlichen Wandels in Deutschland zu sehen ist, den sie als Wechsel von der "Leistungsgesellschaft der 50er- und 60er-Jahre" zur "Freizeitgesellschaft der 70er- und frühen 80er-Jahre" beschreibt (BITTNER 2000, S. 6). ROLLETTS Anstrengungsvermeidungskonzept stellt in der nunmehr über dreißigjährigen Forschung einen wichtigen Beitrag zur Ergänzung der Theorie der Leistungsmotivation dar (vgl. auch Kap. 3.3 der vorliegenden Mittelpunkt hypothetischen Arbeit). Im des Konstrukts der Anstrengungsvermeidung steht die Entwicklung von Vermeidungsstrategien in Leistungssituationen. "Erfolg" bedeutet in diesem Zusammenhang paradoxerweise eine Zielerreichung mit minimalem Aufwand (ROLLETT & BARTRAM 1977, 1994; HELMKE & RHEINBERG 1996; ROLLETT 1999). Anstrengungsvermeidungsmotivation

<sup>1</sup> Die englische Übersetzung des Begriffs "Anstrengungsvermeidung" lautet nach ROLLETT (1999): "effortavoidance" bzw. "procrastination".

"manifestiert sich in Form einer aktiven Vermeidung von Anforderungen, die vom Betroffenen als unangemessen bzw. emotionell belastend erlebt werden" (ROLLETT 1994, S. 81). Generell unterscheidet ROLLETT zwischen nicht-problemlösender und problemlösender Anstrengungsvermeidung (ROLLETT 1994, S. 82 f.), die später ausführlich in Kap. 3.3.1 der vorliegenden Arbeit dargestellt werden.

BITTNER (2000) wendet ROLLETTS Konzeption erstmals in einem gesellschaftlichen Zusammenhang an und liefert in ihrer Dissertation "Leistungsmotiviertes Handeln und Anstrengungsvermeidung in der Wirtschaft" empirische Ergebnisse für den Nachweis, dass Anstrengungsvermeidung als real existierendes Phänomen in österreichischen Wirtschaftsunternehmen vorhanden ist (BITTNER 2000, S. 194 ff.).

## 2.2.3 Individualisierung

Der Individualisierungsbegriff wird in der wissenschaftlichen Diskussion nicht immer eindeutig definiert, sondern ist als Bezeichnung oftmals nur sehr ungenau gegenüber anderen Konstrukten abgegrenzt (FRIEDRICHS 1998a; JAGODZINSKI & KLEIN 1998). Im Folgenden wird die Terminologie aus soziologischer Sicht, aus psychologischer Perspektive sowie auch in Bezug auf den integrativen Ansatz der Sozialpersönlichkeitspsychologie möglichst genau beleuchtet.

## 2.2.3.1 Soziologische Definition

Der Begriff "Individualisierung" umschreibt einen gegenwärtigen Umwandlungsprozess in modernen Gesellschaften. Das Individuum löst sich aus traditionellen Sozialformen, bestehende soziologische Ordnungskonstellationen (z. B. Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht, Rolle der Familie bzw. Rollenverteilung von Mann und Frau u. a.) verlieren ihre Wichtigkeit und individuelle Lebensformen bzw. Interessen gewinnen an Bedeutung (BECK 1986, S. 115).

BURKHART (1995) greift in diesem Zusammenhang verschiedene Facetten der Individualisierung auf, wie z. B. die historisch-politische, gesellschaftlich-ökonomische oder kulturelle Dimension, und sieht trotz zahlreicher Unterschiede auch erhebliche Gemeinsamkeiten zwischen den Individualisierungsprozessen in den USA und in Deutschland (vgl. auch Kap. 6 der vorliegenden Arbeit). Beiden Individualisierungsprozessen ist gemeinsam, dass sie in Interdependenz mit einem Wandel traditioneller gesellschaftlicher Werte zu sehen sind.

Unterschiedlich scheint jedoch die Bewertung des gesellschaftlichen Wertewandels zu sein. In Deutschland befürchtet die Tagespresse und Populärliteratur zumeist pauschal einen gesellschaftlichen Werte- und Moralverlust infolge eines Dominierens individualistischer Bestrebungen. In den USA ist aufgrund einer positiven Bewertung der freiheitlichen Individualisierung ein solches Negativbild in der Presse nicht zu finden. Die soziologische sowie die geisteswissenschaftliche Forschungsliteratur deutscher und US-amerikanischer Autoren zeigt darüber hinaus in der Diskussion differenzierte Ansätze. Während die einen Autoren explizit auf positive Aspekte von Selbstbestimmung und Emanzipation hinweisen (KLAGES 2001; INGLEHART 1995; INGLEHART et al. 1998), warnen andere vor egozentrischen Tendenzen und einer tendenziellen Flucht vor Bindungen und Verpflichtungen, z. B. im Schul- oder Arbeitsbereich, im Zuge einer zunehmenden Individualisierung (PUTNAM 2000; OPASCHOWSKI 2001; NOELLENEUMANN 2001).

## 2.2.3.2 Das Individualismuskonzept der Kulturvergleichenden Psychologie

Synonym zu dem Begriff "Individualisierung" bzw. "Individualisierungsgesellschaft" wird in der Forschungsliteratur der Kulturvergleichenden Psychologie (Cross-Cultural Psychology) häufig die Bezeichnung "Individualismus" bzw. "individualistische Gesellschaft" verwandt.

Grundsätzlich sind die Terminologien Individualismus (Individualism) und Kollektivismus (Collectivism) voneinander zu unterscheiden. TRIANDIS (1995a) definiert den Beg riff Individualism wie folgt: " (...) a social pattern that consists of loosely linked individuals who view themselves as independent of collectives" (S. 2). Individualismus dominiert hauptsächlich in westlichen bzw. christlich orientierten Gesellschaften, wie z. B. in den USA, Kanada, Deutschland, Großbritannien, Frankreich usw. (KLEITER 1999, S. 17 f.; HUNTINGTON 1996, S. 71 f.).

Im Gegensatz hierzu sind kollektivistische Gesellschaften folgendermaßen abzugrenzen: "Collectivism may be initially defined as a social pattern consisting of closely linked individuals who see themselves as parts of one or more collectives (family, co-workers, tribe, nation); (...)" (TRIANDIS 1995a, S. 2). Als Beispiele für kollektivistische Gesellschaften wären östliche bzw. fernöstliche (islamische oder konfuzianische) Gesellschaften anzuführen, beispielsweise die Türkei, Pakistan, Japan, Taiwan etc. (KLEITER 1999, S. 17 f., vgl. auch Kap. 4.2.5 der vorliegenden Arbeit).

## 2.2.3.3 Das ISPIG-Modell der Sozialpersönlichkeitspsychologie nach KLEITER

Die vorliegende Dissertation ist im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie in die Forschung der "Integrativen Sozialpersönlichkeitspsychologie in der Individualisierungsgesellschaft (ISPIG)" von KLEITER eingebunden.

Im Laufe seiner langjährigen wissenschaftlichen Arbeit hat KLEITER eine integrative Verbindung der Sozial- und Persönlichkeitspsychologie angestrebt. Ziel der Sozialpersönlichkeitsforschung ist u. a., Phänomene und Probleme der Individualisierungsgesellschaft theoretisch zu beschreiben und empirisch zu untersuchen (KLEITER 1999, 2000a, 2001, 2002, 2004). Im Mittelpunkt des hoch-komplexen Ansatzes von KLEITER steht das ISPIG-Modell, das sozial- und persönlichkeitspsychologische Bereiche des Individuums in der Gesellschaft umfasst. Das Individuum – auch Sozialpersönlichkeit genannt – steht hierbei im Zentrum der Betrachtung.

KLEITER definiert den Begriff "Sozialpersönlichkeit" wie folgt:

"Der Begriff der Sozialpersönlichkeit kennzeichnet die strukturierte Ganzheit einer Sozialperson, die sich aus relativ zeitstabilen und generalisierten Persönlichkeitseigenschaften (Traits, gewohnheitsmäßigen Wenn-Dann-Regeln) eines Individuums im sozialen und gesellschaftlichen Kontext und den Arten der kommunikativen Austauschprozesse zwischen Individuum und den anderen sowie den die Entscheidungen tragenden sozial-ethischen Wertungen und Reflexionen zusammensetzt" (KLEITER 2002, S. 349).

Der Individualisierungsprozess kann nach KLEITER (1999) generell positiv und negativ bewertet werden. Zum einem wird dem Einzelnen durch die Möglichkeit individuell zu setzender Ziele größere Autonomie und Freiheit eingeräumt. Die Selbstbestimmung wird nicht durch fremdgesetzte Maßstäbe eingeschränkt. Zum anderen kann aber das maximierte Maß an Freiheit zu einem "Mehr an Anspruchsdenken hinsichtlich Wohlstand, überzogener Selbstverwirklichung und hedonistischen Wunschvorstellungen" führen (KLEITER 1999, S. 3).

## II THEORETISCHE GRUNDLAGEN

## 3 Relevante Schwerpunkte der Motivationsforschung auf der Ebene des Individuums

Als Erklärungsmodell für zielgerichtete Verhaltensweisen werden in der Leistungsmotivationsforschung spezifische Merkmale des Individuums bzw. seiner Umwelt nicht singulär betrachtet. Vielmehr wird die Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt in den Vordergrund wissenschaftlicher Analyse gestellt.

Als Wegbereiter dieser Konzeptionalisierung gilt die von LEWIN (1939) entwickelte Feldtheorie, die von der Annahme ausgeht, dass zur Erklärung von Verhalten immer Faktoren der Person und einer spezifischen Situation heranzuziehen sind:

$$V = f(P, U)$$

Verhalten (V) ist demzufolge eine Funktion aus personalen Faktoren (P) und umweltbedingten Faktoren (U). Kritisch wurde zu LEWINS Feldtheorie angemerkt, dass diese nur nachträgliche Erklärungen für Handlungsweisen zulässt, jedoch keinerlei Aussagen über zu erwartendes Verhalten liefert (HECKHAUSEN 1989).

Die klassische Leistungsmotivationsforschung versucht, in dieser Hinsicht einen erweiternden Beitrag zu geben.

## 3.1 Klassische Leistungsmotivationsforschung

## 3.1.1 Das Leistungsmotiv (nAch)

Die zentrale Frage nach individueller Entwicklung und Manifestation der Leistungsmotivation beantworten MCCLELLAND et al. (1953) mit dem Konzept des Leistungsmotivs (engl. "need for achievement"; "nAch"), das schon MURRAY (1938) in seiner Bedürfnisauflistung aufgeführt und wie folgt umschrieben hat:

"To accomplish something difficult. (...) To do this as rapidly and as independently as possible. To overcome obstacles and attain a high standard. To excel one's self. To rival and surpass others. To increase self-regard by the successful exercise of talent" (MURRAY 1938, S. 164).

Als entscheidend sahen MCCLELLAND et al. (1953) für das Leistungsmotiv die "Auseinandersetzung mit einem Tüchtigkeitsmaßstab" (S. 110) an. Leistungsmotivierte

nutzen Handlungssituationen eher zur Erprobung und Steigerung ihrer Tüchtigkeit als Nicht-Leistungsmotivierte, verfügen also über einen internen Gütemaßstab, den sie als verbindlich ansehen (RHEINBERG 2000).

Für die Situationsebene nahmen MCCLELLAND et al. (1953) an, dass Lernprozesse zwischen Situationsreizen und Affektwechseln (Wechsel von negativen zu positiven Affekten nach einem Erfolgserlebnis) in der Vergangenheit zu einer gegenwärtigen Affektantizipation (Hoffnung auf Erfolg) in aktuellen Situationen führen könnte.

Dabei blieb jedoch offen, ob das Leistungsmotiv nur situationsspezifisch oder situationsübergreifend zu sehen ist und ob es sich um eine stabile Persönlichkeitsdisposition handelt (WEINER 1994).

#### 3.1.2 Das Risikowahlmodell nach ATKINSON

ATKINSON (1957) sieht Leistungsmotivation als Ergebnis eines emotionalen Konflikts zwischen Annäherung und Vermeidung.<sup>2</sup> Leistungsbezogene Handlungen beinhalten nach ATKINSON immer die Möglichkeit des Erfolgs bei Zielerreichung (nachfolgender Affekt: Stolz) oder des Misserfolgs bei Nicht-Erreichung des Ziels (nachfolgender Affekt: Scham). Die Intensität der Antizipation spezifischer Affekte ist entscheidend darüber, ob ein Individuum sich leistungsbezogenen Situationen aussetzt (Hoffnung auf Erfolg) oder diese eher vermeidet (Furcht vor Misserfolg) (ATKINSON 1957, 1958; ATKINSON & FEATHER 1966). Das Modell ATKINSONS wird als Risikowahlmodell bezeichnet und zu den Wert-mal-Erwartungs-Theorien gezählt, die Motivation als Produkt aus dem Wert eines Ziels und der Erwartung der Zielerreichung verstehen (HECKHAUSEN 1989).

Mathematisch erfasst ATKINSON Hoffnung auf Erfolg in der folgenden multiplikativen Verknüpfung:

$$T_e = M_e \times W_e \times A_e$$

Die Tendenz, Erfolg anzustreben (T<sub>e</sub>) ist nach ATKINSON ein Produkt aus dem Erfolgsmotiv (M<sub>e</sub>), der subjektiven Wahrscheinlichkeit des Erfolgs (W<sub>e</sub>) und dem Erfolgsanreiz (A<sub>e</sub>).

Analog hierzu lautet die Gleichung zur Erfassung der Furcht vor Misserfolg:

$$T_m = M_m \times W_m \times A_m$$

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Die psychologischen Modelle von ATKINSON (1957, 1958; ATKINSON & FEATHER 1966) und HECKHAUSEN (1965) sind von MILLERS Konfliktmodell (1944) beeinflusst.

Die Tendenz zur Vermeidung von Misserfolg ist ein Produkt aus dem Motiv, Misserfolg zu vermeiden (M<sub>m</sub>), der subjektiven Wahrscheinlichkeit des Misserfolgs (W<sub>m</sub>) und des negativen Anreizes des Misserfolgs(A<sub>m</sub>) (WEINER 1994).

In einer Erweiterung von HECKHAUSEN ergibt die Summe aus Hoffnung auf Erfolg (HE) und Furcht vor Misserfolg (FM) die "Gesamtmotivation" (HE + FM = Gm), ihre Differenz die "Nettohoffnung" (HE – FM = NH) (HECKHAUSEN 1989, S. 239).

Das Risikowahlmodell hat die Leistungsmotivationsforschung bis in die 70er-Jahre heuristisch angeregt. HECKHAUSEN betont die große Bedeutung von ATKINSONS forschungsleitendem Modell wie folgt:,,Man spricht statt vom Risikowahl-Modell auch von *der* Leistungsmotivationstheorie" (HECKHAUSEN, 1989, S. 248).

Kritisch muss jedoch hervorgehoben werden, dass das Risikowahl-Modell zunächst nur zur Analyse einfach strukturierter leistungsthematischer Aufgabenstellungen entwickelt und später ohne theoretische Begründung und empirische Überprüfung generell auf ein komplexes Leistungshandeln bezogen wurde. Darüber hinaus sieht ATKINSON das Misserfolgsmotiv nur als hemmende Kraft, bei dem ausschließlich der Affekt Scham als antizipierte Selbstbewertung im Vordergrund steht. Faktorenanalytische Berechnungen des Erfolgs- und Misserfolgsmotivs von SADER & KEIL (1968) ergaben allerdings eine Aufspaltung des Misserfolgsmotivs in zwei unabhängige Faktoren:

- das Bedürfnis, Misserfolg zu meiden sowie
- das Vermeiden negativer Affekte.

Grundsätzlich können misserfolgsmotivierte Personen also auch durch ihre Furcht vor einem Misserfolg zum Erfolg angespornt werden. SIRSCH & JIRASKO (1996) differenzieren deshalb in diesem Zusammenhang zwischen misserfolgsmotivierten und anstrengungsvermeidungsmotivierten Personen. Während Misserfolgsmotivierte zumeist trotz ihrer Furcht bzw. gerade aufgrund ihrer Furcht Erfolg anstreben, tendieren Anstrengungsvermeider (vgl. Kap. 3.3.2 der vorliegenden Arbeit) zur vollständigen Meidung einer als aversiv empfundenen Tätigkeit. Anstrengungsvermeider zeigen also weder Hoffnung auf Erfolg noch Furcht vor Misserfolg.

Die Problematik der klassischen Leistungsmotivationsforschung liegt generell in einer experimentellen Vorgabe strukturierter Situationen oder jeweils passender situativer Anreize unter Ausblendung weiterer Situationsmerkmale. Im komplexen Alltag sind jedoch häufig mehrere Anreize zugleich wirksam. Diese finden in den Erweiterungstheorien der Leistungsmotivation besondere Berücksichtigung.

# 3.2 Analyse komplexer Motivationsstrukturen als Erweiterung der Theorie der Leistungsmotivation

Als bedeutende Erweiterung der Wert-mal-Erwartungs-Theorien gelten die Instrumentalitätstheorien, die einerseits die Instrumentalität einer Handlung, d. h. die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung durch eine spezifische Handlungsausführung (in der Regel skaliert als -1,0 < I > +1,0), andererseits die Valenzen, d. h. den subjektiv eingeschätzten Wert eines Ziels (skaliert als -1,0 < V > +1,0) mit einbezieht.

VROOM (1964) ergänzte mit dem "VIE-Modell" die Variablen Valenz und Instrumentalität mit der subjektiven Erwartung, eine bestimmte Handlung auch ausführen zu können. Der Ansatz VROOMS gilt bis heute in der Arbeits- und Organisationspsychologie als richtungsweisende Motivationstheorie.

HECKHAUSEN (1977a, 1977b, 1989) entwarf analog zu VROOM das erweiterte Motivationsmodell auf der Basis der Wert-mal-Erwartungs-Theorien, fokussiert jedoch stärker als VROOM die Erwartungsseite und unterscheidet in Anlehnung an BOLLES (1972) zwei Erwartungstypen: Handlungs-Ergebnis-Erwartung und Situations-Ergebnis-Erwartung.

## 3.2.1 Motivationsanalyse einer Handlungsepisode

Das erweiterte kognitive Motivationsmodell von HECKHAUSEN & RHEINBERG (1980) gilt als eines der grundlegenden Modelle zur Beschreibung zielgerichteten Handelns in der gegenwärtigen Motivationsforschung.

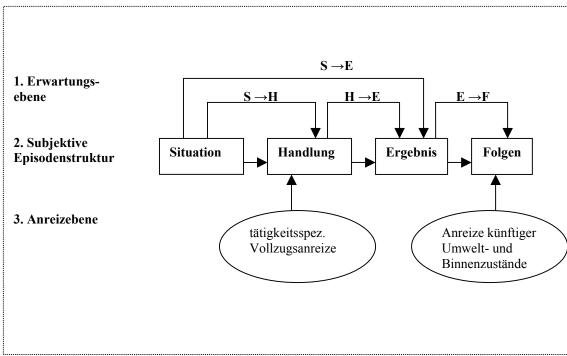


Abb. 3.2.1: Drei Ebenen zur Motivationsanalyse einer Handlungsepisode (Grundmodell von HECKHAUSEN 1977a, S. 287; modifiziert von RHEINBERG 1989, S. 104)

HECKHAUSEN versteht unter Situations-Ergebnis-Erwartung (S→E) die subjektive Wahrscheinlichkeit, mit der ein zukünftiges Ergebnis ohne spezifische Handlung erreicht werden kann und merkt kritisch an: "Diese Art der Erwartung ist bis heute vernachlässigt oder mit Handlungs-Ergebnis-Erwartungen konfundiert worden" (HECKHAUSEN 1989, Handlungs-Ergebnis-Erwartung  $(H \rightarrow E)$ S. 468). bezeichnet den subjektiven Wahrscheinlichkeitsgrad, mit dem eine spezifische Situation durch eine Handlung erwartungsgemäß geändert werden kann. Die Ergebnis-Folge-Erwartung (E→F) zeigt den Grad, mit dem ein Ergebnis eine bestimmte Folge mit hohem Anreizwert nach sich zieht (Instrumentalität). HECKHAUSEN vermutet in diesem Zusammenhang, Leistungsmotivierte auf Grund einer realistischen Zielsetzung die Handlungs-Ergebnis-Erwartung höher als die Situations-Ergebnis-Erwartung einschätzen und somit ihre Hoffnung auf eine Zielereichung durch spezifische Handlungsausführungen richten.

Das erweiterte kognitive Motivationsmodell erklärt darüber hinaus auch Handlungen, die trotz einer antizipierten negativen Affektlage ausgeführt werden, weil die erwarteten langfristigen Ergebnis-Folgen als wertvoller oder nützlicher eingeschätzt werden (SOKOLOWSKI 1993).

## 3.2.2 Motivation als Selbststeuerung zur Verringerung von Ist-Soll-Diskrepanzen

KLEITER (2000b) sieht in einer Weiterentwicklung der Handlungs-Ergebnis-Folgen-Erwartung von HECKHAUSEN (1977a, 1977b, 1989) Motivation als Selbststeuerung. Ziele, auch Soll-Werte genannt, werden antizipiert und in einer Ist-Soll-Diskrepanz-Diagnose mit aktuellen Ist-Werten verglichen. Somit hat das Individuum die Möglichkeit, aktiv die jeweilige Befindlichkeitslage selbst zu steuern, aktuelle Ist-Werte also durch die Erreichung gesetzter Soll-Werte zu verbessern. Das zentrale Moment ist hierbei zunächst die Wahrnehmung und Einschätzung von Ist-Soll-Diskrepanzen. Denkbar und möglich ist allerdings in diesem Zusammenhang auch die Leugnung der Ist-Soll-Diskrepanzen. Zur Verringerung wahrgenommener Diskrepanzen können sowohl die Ist- als auch die Soll-Werte minimiert bzw. maximiert werden. Werden höhere oder niedrigere Soll-Werte gesetzt, hat dies auch eine Änderung der antizipierten Soll-Werte zur Folge (vgl. Handlungs-Ergebnis-Folgen-Erwartung bei HECKHAUSEN 1989). KLEITER betont damit die Wichtigkeit der Antizipation spezifischer Ergebnis- und Folgererwartungen (vgl. auch Kap. 3.2.5 der vorliegenden Arbeit).

## 3.2.3 Kognitive Variablen der Attributionstheorie

WEINER et al. (1971) erweiterten die Leistungsmotivationsforschung durch die Attributionstheorie, die kognitive Prozesse hinsichtlich der Ursachensachenzuschreibung nach Erfolg oder Misserfolg näher analysiert. In Anlehnung an ROTTER (1966) und KELLEY (1973) führten WEINER et al. als neues Element die Stabilitätsdimension der Ursachenzuschreibung ein.<sup>3</sup>

Stabilität	Lokation: internal	Lokation: external
stabil	Fähigkeit	Aufgabenschwierigkeit
variabel	Anstrengung	Zufall

Tab. 3.2.1: Klassifikation für Ursachen von Erfolg und Misserfolg (nach WEINER et al. 1971, S. 2)

Während Erfolgsmotivierte ihren Erfolg auf die eigenen Fähigkeiten oder die persönliche Anstrengung zurückführen (internal attribuieren), schreiben Misserfolgsmotivierte ihren Erfolg dem Zufall oder glücklichen Umständen zu, z. B. leichten Aufgaben (attribuieren also external). Die Ursache des Misserfolgs suchen Misserfolgsmotivierte hingegen in mangelnder Fähigkeit oder in zu schwierigen Aufgaben. Durch diese Attribuierung

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> ROTTER (1966) führte die Variable "locus of control" ein, die unterscheidet, ob Personen eher internal oder external attribuieren. KELLEY (1973) beschrieb die Dimensionen Konsens, Distinktheit, Konsistenz und ihren Einfluss auf die Ursachenzuschreibung.

nehmen sie ihren Misserfolg als zeitstabil wahr. Dies kann langfristig zu einer Selbstwertschädigung führen. Ratlosigkeit, Hilflosigkeit sowie Resignation wären als mögliche Folgen zu nennen, die wiederum ihrerseits zukünftige Leistungen negativ beeinflussen. Erfolgsmotivierte führen ihren Misserfolg hingegen selbstwertdienlich auf die zeitvariablen Komponenten fehlende Anstrengung oder widrige Umstände zurück (WEINER et al. 1971; WEINER 1986).

HECKHAUSEN (1972) konkretisierte die Attributionstheorie im leistungsmotivationstheoretischen Rahmen durch das Selbstbewertungsmodell der Leistungsmotivation, in dem er die drei Teilprozesse Anspruchsniveau, Attribuierung und Selbstbewertung in den Mittelpunkt seiner Betrachtung rückt.

	Motivausprägung	
3 Komponenten	erfolgszuversichtlich	misserfolgsmeidend
1. Zielsetzung/Anspruchs-	realistisch, mittelschwere	unrealistisch, Aufgaben zu
niveau	Aufgaben	leicht oder zu schwer
2. Ursachenzuschreibung		
Erfolg	Anstrengung, gute eigene	Glück, leichte Aufgabe
	Tüchtigkeit	
Misserfolg	mangelnde Anstrengung,	mangelnde eigene Fähigkeit,
_	Pech	"Begabung"
3. Selbstbewertung	Erfolgs-/ Misserfolgsbilanz	Erfolgs-/
	positiv	Misserfolgsbilanz negativ

Tab. 3.2.2: Das Selbstbewertungsmodell der Leistungsmotivation (HECKHAUSEN 1972, abgedruckt bei RHEINBERG 2000, S. 86)

Tab. 3.2.2 verdeutlicht, warum Leistungssituationen von Misserfolgsmotivierten als bedrohlich, von erfolgszuversichtlichen Personen jedoch als Herausforderung angesehen werden. Für Misserfolgsängstliche bleibt die Affektbilanz unabhängig von Erfolg oder Misserfolg negativ.

Die Attributionstheorie bietet eine Systematisierung kognitiver Strukturen und Handelsausführungen. Die Unterscheidung zwischen externalen und internalen Ursachen als Kausalattribution dient der sinnvollen Orientierung und wird durch empirische Befunde gestützt.

Dennoch beantwortet die Attributionstheorie nicht alle motivationsrelevanten Fragen. Ein wichtiger Problempunkt liegt darin, dass Individuen im komplexen Alltag zumeist weniger rational und logisch denken als im theoretischen Attributionsprozess angenommen. Verzerrte Attributionen zur Steigerung des Selbstwertgefühls sind in realen Alltagssituationen häufig zu beobachten, z. B. in der selbstwertschützenden Form der Fremdschuldattribuierung (WEINER 1994).

## 3.2.4 Handlungs- und Lageorientierung

KUHL (1983a, 1983b, 1987) weist auf die Notwendigkeit der Differenzierung motivationaler und volitionaler Teilprozesse bei spezifischen Handlungsausführungen hin. Mit dem motivationalen Prozess der Auswahl möglicher Handlungsabsichten ist die betreffende Handlung noch nicht realisiert. Zur Realisierung ist zumeist volitionale Handlungskontrolle von entscheidender Bedeutung. KUHL spricht daher zunächst von Motivationstendenz. die nach der Zielbindung den Charakter Handlungsintention erhält, bevor die eigentliche Handlung vollzogen wird. Eine aktuelle Motivationstendenz muss gegen konkurrierende Handlungsalternativen abgeschirmt werden, um ein Handlungsziel ausdauernd verfolgen zu können. KUHL bemerkt hierzu kritisch: " (...) traditional expectancy-value theory cannot explain the persistence of goaldirected behavior in situations where more attractive behavior emerge (...)" (KUHL 1987, S. 286).

Zur empirischen Überprüfung der volitionalen Kontrollprozesse unterscheidet KUHL zwei Kontrollmodi: Handlungs- und Lageorientierung (KUHL & BECKMANN 1994).

Handlungsorientierung bündelt alle kognitiven Prozesse des Individuums auf die Verringerung einer Ist-Soll-Diskrepanz durch die Überführung des Ist-Zustands in den angestrebten Soll-Zustand. Die Handlungsintention ist intakt und zur vollständigen Umsetzung der Handlungsabsicht sind folgende Elemente vorhanden:

- angestrebter zukünftiger Zustand (Soll-Wert),
- zu verändernder gegenwärtiger Zustand (Ist-Wert),
- die zu überwindende Ist-Soll-Diskrepanz sowie
- die beabsichtigte Handlung, mit der die Diskrepanz reduziert werden soll.

Lageorientierung hingegen bezieht sich als perseverierende Kognition auf die Analyse einer vergangenen, gegenwärtigen oder zukünftigen Lage einer Person. Die Handlungsintention ist degeneriert. Entweder ist die Handlungsabsicht ungenügend

konzeptionalisiert oder einzelne Elemente der oben ausgeführten Umsetzung fehlen (besonders wäre hier auf die beabsichtigte Handlung zur Verringerung der Ist-Soll-Diskrepanz zu verweisen).

KUHL (1983a) unterscheidet drei Formen der Lageorientierung:

- (1) Misserfolgsbezogene Lageorientierung: Misserfolgen wird mental nachgehangen, wodurch die Ausführung einer spezifischen Aktivität behindert wird.
- (2) Entscheidungsbezogene Lageorientierung: Das Ziel wird weder aufgegeben noch in Angriff genommen. Die gesamte Zielbindung liegt in degenerierter Form vor.
- (3) Ausführungsbezogene Lageorientierung: Die Handlungsintention wird zugunsten alternativer Intentionen aufgegeben.

Mit dem Handlungskontrollfragebogen (HAKEMP 90) können empirische Messungen der Kontrollmodi Handlungs- und Lageorientierung vorgenommen werden (KUHL 1994).

## 3.2.5 Affektantizipation

Individuen streben im Rahmen motivationaler Prozesse generell eine Optimierung ihrer Affektbilanz an. Erhofft oder befürchtet werden daher nicht spezifische Ereignisse, sondern die mit der Zielerreichung bzw. Nicht-Erreichung verbundenen Emotionen. Ziel motivationaler Handlungen ist somit eine Maximierung positiver und eine Minimierung negativer Affekte zur Optimierung der Affektbilanz (SALAMONE 1992).

Für PUCA & LANGENS (2002) ist das zentrale Moment aller motivationalen Verhaltensweisen die Antizipation eines Affektwechsels, der durch die Fähigkeit zur Imagination mental simuliert werden kann. Es lassen sich zwei Klassen von Affektantizipationen hinsichtlich der Richtung motivationaler Prozesse unterscheiden:

- antizipierte Verbesserung der Affektbilanz (ATKINSON 1957: Hoffnung auf Erfolg/antizipierter Affekt: Stolz),
- antizipierte Verschlechterung der Affektbilanz (ATKINSON 1957: Furcht vor Misserfolg/antizipierter Affekt: Scham).

Der Vergleich mit ATKINSON verdeutlicht, dass das Risikowahlmodell insgesamt zu kurz greift, da es nur den Affekt Scham in Zusammenhang mit der Furcht vor Misserfolg als antizipierte Verschlechterung der Affektbilanz zulässt. Theoretisch müsste das Risikowahlmodell im Bereich der antizipierten negativen Affektbilanz um die Abneigung vor der Widerstandsüberwindung bzw. die Abneigung vor der Anstrengung im Rahmen der zu erbringenden Leistung noch vor Aufnahme der eigentlichen Handlung erweitert werden. Das hypothetische Konstrukt der Anstrengungsvermeidung von ROLLETT (1970) versucht, eine Ergänzung in dieser Hinsicht zu liefern.

## 3.3 Die Theorie der Anstrengungsvermeidung als Ergänzung zum Konstrukt der Leistungsmotivation

ROLLETT (1970) forderte, wie in Kapitel 2.2.2 ausgeführt, bereits zu Beginn der 70er-Jahre eine Ergänzung des Konstrukts der Leistungsmotivation. In ihrem Konzept der Anstrengungsvermeidungsmotivation unterscheidet sie zwischen nicht-problemlösender Anstrengungsvermeidung und problemlösender Anstrengungsvermeidung (ROLLETT 1994). Tritt das Anstrengungsvermeidungsmotiv als personenspezifische Konstante auf, soll zumeist nicht eine bestimmte Leistung, sondern die mit der Leistung verbundenen negativen Affekte vermieden werden (ROLLETT 1996).

Da Leistung stets "die Überwindung eines Widerstands" darstellt (HEIDACK et al. 1999, S. 47) und Personen im Allgemeinen ihren Arbeitsbereich zumindest zeitweise als belastend empfinden, kann Nicht-Leistung durch Anstrengungsvermeidung auch als Konfliktlösungsversuch im Zuge eines Unlustvermeidungsbestrebens angesehen werden (BITTNER 2000).

## 3.3.1 Nicht-problemlösende versus problemlösende Anstrengungsvermeidung

Unter problemlösender Anstrengungsvermeidung versteht ROLLETT das sinnvolle Setzen von Prioritäten bei mehreren auszuführenden Handlungen. Sie weist in diesem Zusammenhang nachdrücklich darauf hin, dass sich leistungsmotiviertes Handeln auch in Form von blindem Aktionismus und planlosem Arbeitseifer manifestieren und eine totale Überlastung (Burn-Out-Syndrom) zur Folge haben kann. Der effiziente Einsatz der eigenen Arbeitskraft durch problemlösende Anstrengungsvermeidung ermöglicht einen "positiven Schutzmechanismus (...), der den Menschen vor Überbeanspruchung bewahrt" (ROLLETT 1994, S. 82).

Nicht-problemlösende Anstrengungsvermeidung liegt nach ROLLETT & BARTRAM (1977) im Gegensatz hierzu vor, wenn zwischen den angestrebten Zielen einer Person und ihrer Bereitschaft, dafür zumutbare Mühen auf sich zu nehmen, ein Widerspruch besteht.

Das Individuum bleibt passiv, wendet also keine aktiven Handlungs- und Problemlösestrategien an. Im Zusammenhang mit nicht-problemlösender Anstrengungsvermeidung diagnostiziert ROLLETT (1994) im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit eine kontinuierliche Zunahme hedonistischer Tendenzen. Insbesondere jüngere Eltern zeigen sich heute im Alltag überfordert und sind nicht in der Lage, als belastend empfundene Arbeiten im Haushalt (z. B. Hausputz, Bereitstellung von Mahlzeiten für die Kinder, Unterstützung bei den Hausaufgaben u. a.) zufrieden stellend auszuführen.

Als Auslöser der nicht-problemlösenden Anstrengungsvermeidung gelten die mit der Ausführung der Tätigkeiten antizipierten Begleitemotionen. Somit ist diese Form der Anstrengungsvermeidung zumeist bereichsbezogen, d.h. eine Person, die im beruflichen Bereich nur geringe Leistungen erbringt, könnte im Rahmen ihres Freizeitlebens sehr engagiert sein (z. B. Engagement im Tennisverein usw.). Die antizipierten negativen Emotionen können daher auf ein Tätigkeitsfeld begrenzt sein. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch, ob das Individuum das als belastend empfundene Tätigkeitsfeld meiden kann (z.B. wenn Putzarbeiten von anderen Personen übernommen oder ohne familiäre Konsequenzen gar nicht verrichtet werden). In diesem Fall müssen keine Nachteile in Kauf genommen werden.

Stellt die soziale Umwelt jedoch Forderungen hinsichtlich der Tätigkeitsausführung (insbesondere im schulischen Bereich die Eltern und Lehrer oder im beruflichen Bereich die Vorgesetzten), können lange Auseinandersetzungen zwischen den beiden Parteien die Folge sein. Es ist davon auszugehen, dass das Individuum unterschiedliche Strategien entwickelt, um sich den geforderten Arbeitsausführungen zu entziehen und die als belastend empfundenen Emotionen zu vermeiden. Exemplarisch können zwei als Anstrengungsvermeidungsstrategien geltende Arbeitsstile aufgeführt werden:

- Desorganisierter Arbeitsstil (sehr schnelles, fehlerhaftes Arbeiten): Die unangenehme Tätigkeit soll möglichst schnell beendet werden.
- Apathischer Arbeitsstil (sehr langsames Arbeiten): Eine tatsächliche Leistung wird nicht erbracht.

Das Ziel der Anstrengungsvermeidung ist dann erreicht, wenn die soziale Umwelt resigniert und auf weitere Forderungen nach Tätigkeiten verzichtet, da das Endresultat ohnehin nicht den geforderten Leistungen entspricht. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang auch die von ROLLETT beobachtete Reaktion von Probanden mit hoher Anstrengungsvermeidungsmotivation auf Lob. Die ausgeführten Tätigkeiten verschlechterten sich nach verbaler Honorierung, da die betreffenden Personen durch die

Darstellung ihrer offensichtlichen Qualifikation zunehmende Arbeiten in dem spezifischen Tätigkeitsfeld befürchteten. "Wer (...) seine Umgebung davon überzeugt hat, dass er 'zwei linke Hände' hat, kann hoffen, zu manuellen Tätigkeiten nicht mehr herangezogen zu werden" (ROLLETT 1994, S. 84).

## 3.3.2 Der Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidung und Handlungs- bzw. Lageorientierung

Anstrengungsvermeidung wird in der Forschungsdiskussion zumeist mit dem Kontrollmodus Lageorientierung (vgl. Kap. 3.2.4 der vorliegenden Arbeit) in Verbindung gebracht. Empirische Untersuchungen konnten jedoch bislang keine Belege für einen Zusammenhang der beiden Konstrukte liefern.

Offensichtlich liegt jedoch beiden Konzepten eine negative Affektantizipation zu Grunde, die das Erbringen einer Leistung entweder behindert oder gänzlich verhindert.

ROLLETT (1999) unterscheidet lageorientierte Personen deutlich von Anstrengungsvermeidern, da Lageorientierte zumeist Leistungserwartungen gerecht werden wollen, jedoch an der eigentlichen Handlungsausführung scheitern. Anstrengungsvermeider hingegen sind bemüht, sich Leistungssituationen erfolgreich zu entziehen. ROLLETT vermutet aufgrund dieser aktiven Vermeidungsbestrebungen sogar eher einen Zusammenhang zwischen Anstrengungsvermeidung und Handlungsorientierung.<sup>4</sup>

## 3.4 Messinstrumente

## 3.4.1 Messung des Leistungsmotivs

Bei der Messung des Leistungsmotivs wird zwischen operanten (projektiven Verfahren) und respondenten Verfahren (Fragebogenverfahren) unterschieden. Operante Verfahren eignen sich zumeist gut zur Messung impliziter Motive, respondente Messungen dagegen zur Erfassung expliziter Motive, wie z. B. motivationaler Selbstbilder (HALISCH 1986).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Detailierte empirische Ergebnisse zu ROLLETTS These können bei ROLLETT (1999) nachgelesen werden.

## 3.4.1.1 Operante Verfahren

MCCLELLAND et al. (1953) überarbeiteten zur Erfassung des Leistungsmotivs (engl. "need for achievement", "nAch") den von MURRAY (1938, 1943) entwickelten Thematischen Apperzeptionstest (engl. "Thematic Apperception Test", "TAT"). Die Leistungsmotivmessung mittels des TAT erfolgt durch Vorlage von Bildern, zu denen von den Probanden Phantasiegeschichten geschrieben werden. Anschließend werden die TAT-Geschichten mit standardisierten Inhaltsschlüsseln ausgewertet. Die in der Auswertung erfasste Häufigkeit des Leistungsmotivs, ist ein Indikator für dessen Ausprägungsgrad. Im Wesentlichen sind zwei Hauptkritikpunkte zum TAT anzuführen:

- Befindet sich der Proband zum Messzeitpunkt tatsächlich in einem motivspezifisch neutralen Zustand oder ist zuvor durch verschiedene Kriterien (beispielsweise allein durch die Tatsache der Testsituation) das Leistungsmotiv angeregt worden?
- Wie hoch ist die subjektive Verzerrung durch die quantitative Reduzierung des verbalen Materials mit Hilfe der Auswertungsschlüssel?

SCHMALT (1973, 1976a, 1976b) konzipierte zur Verbesserung der Auswertungsgenauigkeit das Leistungsmotiv-Gitter (LM-Gitter), ein semiprojektives Verfahren, das Grundzüge des TAT in Form eines Fragebogens enthält (SCHMALT 1976b, S. 18 f.). Das LM-Gitter umfasst 18 Abbildungen zu sechs unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, die verschiedene Inhaltskategorien für das Misserfolgs- bzw. Erfolgsmotiv repräsentieren. Der Proband hat die Aufgabe, zu 18 verschiedenen Aussagen das jeweils zur beschriebenen Situation passendste Bild herauszusuchen.

Untersucht werden auf diese Weise insgesamt drei Motivtendenzen:

- Hoffnung auf Erfolg (HE),
- Furcht vor Misserfolg (1) (FM<sub>1</sub> = Misserfolgsmeidung aufgrund des Selbstkonzepts mangelnder Fähigkeit) und
- Furcht vor Misserfolg (2) (FM<sub>2</sub> = Furcht vor den sozialen Folgen des Misserfolgs) (HECKHAUSEN 1989, S. 242).

Eine Erweiterung des Leistungsmotiv-Gitters ist das Multi-Motiv-Gitter (MMG) (SCHMALT, SOKOLOWSKI & LANGENS 2000), das neben dem Leistungsmotiv auch das Macht- und das Anschlussmotiv in ihrer jeweiligen Hoffnungs- und Furchtausprägung misst.

## 3.4.1.2 Respondente Verfahren

Im Zuge einer kritischen Auseinandersetzung mit dem TAT wurden einige respondente Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs entwickelt. Exemplarisch werden an dieser Stelle nur zwei wichtige Messinstrumente aufgeführt: der klassische Leistungsmotivationstest (LMT) von HERMANS, PETERMANN & ZIELINSKI (1976) und das neu entwickelte Leistungsmotivationsinventar (LMI) von SCHULER & PROCHASKA (2001).

HERMANS, PETERMANN & ZIELINSKI unterscheiden im LMT zwischen zwei Hauptdimensionen: dem Leistungsmotiv (L1 = Leistungsstreben / 15 Items; L2 = Ausdauer und Fleiß / 13 Items) und dem Persönlichkeitskonstrukt der Misserfolgsfurcht (F+ = leistungsfördernde Prüfungsangst/18 Items, F- = leistungshemmende Prüfungsangst /10 Items). Im Mittelpunkt der Fragebogenuntersuchung steht die Frage nach dem Zusammenhang zwischen dem Ausprägungsgrad des Leistungsmotivs und Leistungsstörungen (HERMANS, PETERMANN & ZIELINSKI 1976, S. 7 ff.).

Der LMI wurde von SCHULER & PROCHASKA zur Personalauswahl und Berufsberatung entwickelt und enthält 17 Dimensionen beruflicher Leistungsmotivation:

Beharrlichkeit, Dominanz, Engagement, Erfolgszuversicht, Flexibilität, Flow, kompensatorische Furchtlosigkeit, Internalität, Anstrengung, Leistungsstolz, Schwierigkeitspräferenz, Selbstständigkeit, Lernbereitschaft, Selbstkontrolle, Statusorientierung, Wettbewerbsorientierung und Zielsetzung. 170 Fragebogenitems müssen auf einer siebenstufigen Skala bearbeitet werden. Es liegt auch eine Kurzform des Tests mit 30 Items vor. Ziel des LMI ist eine differenzierte Darstellung des Leistungsprofils des jeweiligen Probanden unter besonderer Berücksichtigung des Ausprägungsgrades der Leistungsmotivation sowie spezifischer beruflicher Stärken und Mobilisierungsmöglichkeiten persönlicher Reserven.

Operante und respondente Verfahren werden innerhalb der Leistungsmotivationsforschung immer wieder kontrovers diskutiert. MCCLELLAND (1980) zweifelte nachdrücklich an der Möglichkeit der Erfassung des Leistungsmotivs durch Fragebögen. Auch SCHMALT & SOKOLOWSKI (2000) weisen auf Nachteile einer Leistungsmotivmessung durch respondente Verfahren hin und stellen insbesondere die Validität in Frage. Ebenso wie MCCLELLAND sehen sie die Aussagekraft der Selbstauskünfte in Fragebögenuntersuchungen kritisch und gehen eher von einer Erfassung des Selbstkonzepts über die eigenen Motive als von einer Erfassung tatsächlicher Motive aus.

Sie plädieren für semiprojektive Messinstrumente, da sie bei diesen Untersuchungsverfahren einen impliziten Zugang zum Leistungsmotiv hergestellt sehen. RAY (1980) stellt hingegen die Vorteile in der Untersuchung leistungsmotivierten Handelns durch Fragebögen dar und unterstreicht die wichtige Erfassung motivspezifischer kognitiver Prozesse wie Zielwahl und Attributionen in respondenten Verfahren. KING (1995) stuft die distinkte Zweiteilung der Messmethoden in operant und respondent generell als problematisch ein und schlägt daher vor, von zwei Polen auf einer kontinuierlichen Dimension zu sprechen.

## 3.4.2 Messung des Anstrengungsvermeidungsmotivs durch respondente Verfahren

Bis heute sind zur Messung des Anstrengungsvermeidungsmotivs nur respondente Messverfahren verfügbar. Der von ROLLETT & BARTRAM entwickelte Anstrengungsvermeidungstest (AVT) erfasst die Ausprägung schulbezogener Anstrengungsvermeidung, also den Grad der "Neigung von Schülern, schulischen Anstrengungen aus dem Weg zu gehen" (ROLLETT & BARTRAM 1977, S. 6). Der AVT wurde für Schüler ab etwa 10 Jahren (5. bis 9. Schuljahr) in Fragebogenform konstruiert und umfasst 42 Anstrengungsvermeidungsitems und 29 Items zur Messung besonderer Bemühung im Bereich schulischer Routineaufgaben. Als Grundlage der Itemkonstruktion dienten ROLLETT & BARTRAM (1977) Schülerausreden, d. h. Ausreden, die Schüler benutzten, um sich im schulischen oder häuslichen Rahmen Leistungsanforderungen zu entziehen. Das Phänomen der Anstrengungsvermeidung wurde mit Hilfe des AVT im schulischen Bereich langfristig untersucht (ROLLETT & BARTRAM 1977; AMBROS 1982, 1985; HELMKE & RHEINBERG 1996; POLLMANN 1996).

BITTNER (2000) entwickelte den Fragebogen "Anstrengungsvermeidung im Beruf" zur Messung von Anstrengungsvermeidung in der Wirtschaft. Da die Entwicklung eines geeigneten Messinstruments aufgrund der Heterogenität der Arbeitswelt problematisch erschien, beschränkte sich BITTNER in ihrer Untersuchung auf ein Berufsfeld und verwendete insgesamt 115 Items (28 Anstrengungsvermeidungsitems, 47 Füllitems und 40 Gültigkeitsitems).

## 3.5 Zusammenfassung

Die Verdienste von MCCLELLAND und ATKINSON liegen in den frühen Versuchen einer Integration personaler und situationsspezifischer Parameter, die eine Vorhersage von

Leistungsverhalten ermöglichen sollte. Während MCCLELLAND allerdings versuchte, das Labor zu verlassen und die Leistungsmotivationsforschung an das reale Leben anzubinden, war ATKINSON um Präzisierung des Leistungsmotivationskonstrukts durch Modellbeschreibungen und Formeln bemüht.

Im Gegensatz zu ATKINSON, der Scham als negativ antizipierten Affekt in den Mittelpunkt des Risikowahlmodells stellt, sieht ROLLETT Anstrengungsabneigungsaffekte als Ergänzung und Erklärungsversuch von leistungsvermeidendem Verhalten. ROLLETT (1999) differenziert weiterhin in Anlehnung an KUHL (1983a) zwischen Anstrengungsvermeidung und Lageorientierung. Als wichtigstes Unterscheidungskriterium dient das Scheitern eines lageorientierten Individuums während der eigentlichen Handlungsausführung im Vergleich zur absoluten Handlungsunterlassung eines Anstrengungsvermeiders.

Aus den referierten theoretischen Grundlagen lassen sich für das zu konzipierende LM/AV-Modell (vgl. Kap. 7.2.2 der vorliegenden Arbeit) folgende personenspezifische Parameter festlegen:

- Leistungsmotiviertes Handeln
- Verbindlicher interner Gütemaßstab
- Anstrengungsvermeidungstendenzen
- Handlungsorientierung
- Lageorientierung
- Affektantizipation
- Fremdschuldattribuierung nach Misserfolg
- Selbstattribuierung (Eigenverantwortung) nach Misserfolg

Analog hierzu werden im Folgenden auf gesellschaftlicher Ebene die gesellschaftsrelevanten Parametern durch die Analyse der in Kapitel 4 dargestellten Ansätze zur Individualisierungsforschung sowie der in Kapitel 5 erläuterten Leistungsmotivationsforschung erarbeitet und aufgezeigt.

## 4 Ansätze der Individualisierungsforschung

Da in der vorliegenden Dissertation die Konstrukte Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung im Individualisierungskontext untersucht werden sollen, ist es wichtig, ausführlich den interdisziplinären Forschungsstand hinsichtlich des Individualisierungsprozesses in Gesellschaften zu referieren.

Nach den wesentlichen soziologischen Ansätzen werden auch Ergebnisse aus Untersuchungen der Kulturvergleichenden Psychologie sowie der integrative hochkomplexe Ansatz der Sozialpersönlichkeitspsychologie berücksichtigt.

## 4.1 Soziologischer Ansatz: Individualisierung in postmodernen Gesellschaften

In der soziologischen Forschung ist Individualisierung ein vielschichtiges Phänomen, das in zahlreichen Untersuchungen multifaktoriell erforscht worden ist. Im Folgenden begrenzt die Verfasserin sich auf das für die vorliegende Untersuchung relevante soziologische Kriterium des Wertewandels in Individualisierungsgesellschaften.

Besonders wichtig sind in der soziologischen Diskussion über einen sukzessiven Wertewandel in postmodernen Gesellschaften die Thesen von INGLEHART und KLAGES. Sie werden im Folgenden erläutert und anschließend in Zusammenhang mit der aktuellen Forschung zur Berufsorientierung der Arbeits- und Organisationspsychologie gebracht. Darüber hinaus wird die generelle Frage nach dem Zusammenhang zwischen individuellen Werten und Verhalten erörtert

## 4.1.1 Wertewandel in Form der "Silent Revolution" nach INGLEHART

Bereits Anfang der 70er-Jahre vertrat INLGLEHART zur Erklärung des gesellschaftlichen und politischen Wandels in Westeuropa die These einer sukzessiven Ablösung materialistischer durch postmaterialistische Werte, die er als "Silent revolution" bezeichnete (INGLEHART 1971, 1977).

In Anlehnung an Maslow (1943) konzeptionalisierte INGLEHART (1971, 1977, 1997) die Mangelhypothese (engl. "scarcity hypothesis"), bei der unbefriedigte Bedürfnisse im Gegensatz zu befriedigten Bedürfnissen von zentraler Wichtigkeit sind. Die physiologischen sowie auch die Schutz- und Sicherheitsbedürfnisse der Maslow'schen Bedürfnishierarchie subsumiert INGLEHART unter materialistischen Werten, die

Selbstverwirklichungsbedürfnisse werden hingegen einer postmaterialistischen Werteorientierung zugeordnet.<sup>5</sup> In einer weiteren Hypothese –der Sozialisationshypothese (engl. "socialization hypothesis") – postuliert INGLEHART die Stabilität grundlegender Werteorientierungen nach der Adoleszenz. Durch die Synthese der Mangel- sowie der Sozialisationshypothese erklärt den Übergang er von materialistischen postmaterialistischen Werten im Zuge des Wirtschaftswachstums und des steigenden Wohlstandes

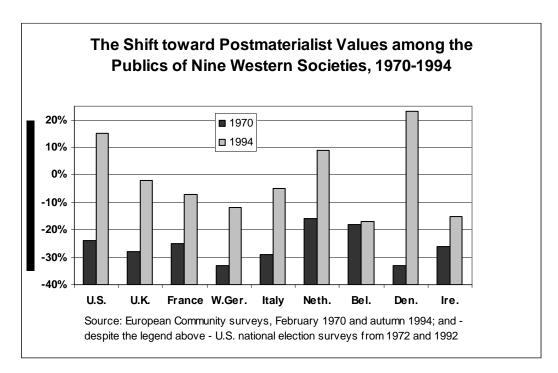


Abb. 4.1.1: The shift toward postmaterialist values among the publics of nine western societies (1970 – 1994) (Source: INGLEHART 2000, p. 222)

Abb. 4.1.1 zeigt sowohl für westeuropäische Länder als auch für die USA eine deutliche Werteverschiebung zu Gunsten postmaterialistischer Werte. Auffällig sind die besonders hohen Werte für Dänemark.

In neueren Studien, die die Ergebnisse des "World Values Surveys" berücksichtigen, betrachtet INGLEHART besonders den Zusammenhang postmaterialistischer Werte und gesellschaftlicher Ökonomie. So zeigen sich als materialistische Werte moderner Industriegesellschaften Leistungssteigerung und ökonomische Weiterentwicklung. Als postmaterialistische Werte sind hingegen individuelle Lebensqualität und Umweltschutz in

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Vgl. hierzu auch die ähnlich konzipierte Wertestruktur von SCHWARTZ & BILSKY (1987, 1990) aus psychologischer Perspektive.

postmodernen Gesellschaften zu nennen. Postmaterialistische Gesellschaften favorisieren diese Werte, "even when these goals conflict with maximizing economic growth" (INGLEHART 2000, S. 223).

### 4.1.2 Zweidimensionales Wertekonzept nach KLAGES

KLAGES (1984, 1988, 1991) stellt INGLEHARTS eindimensionaler Wertewandelstheorie ein zweidimensionales Wertekonzept entgegen.<sup>6</sup> In seinem Werteraum-Modell unterscheidet KLAGES (1991) die beiden voneinander unabhängigen Dimensionen Selbstentfaltung und Pflicht/Akzeptanz und leitet vier differenzierte Wertetypen ab:

- (1) ordnungsliebende Konventionalisten,
- (2) aktive Realisten,
- (3) perspektivlos Resignierte und
- (4) nonkonformistische Idealisten.

Wertewandel bedeutet nach KLAGES nicht zwangsläufig Werteumsturz, sondern kann sich auch – wie aus Abb. 4.1.2 ersichtlich – in wesentlich komplexerer Form einer Wertesynthese oder eines Werteverlusts manifestieren. Weiterhin interpretiert KLAGES das Phänomen des Wertewandels nicht als kontinuierlichen Prozess und schließt somit auch die Möglichkeit des Erhalts traditioneller Werte ("ordnungsliebende Konventionalisten") nicht gänzlich aus.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Auch BÜRKLIN et al (1994, 1996) argumentieren ähnlich. Sie erkennen zwar INGLEHARTS Kategorisierung materialistischer und postmaterialistischer Werte als getrennte Cluster an, kritisieren jedoch die Mangelhypothese, d. h. die Priorisierung postmaterialistischer nach Befriedigung materialistischer Werte und konzipieren ihrerseits ein mehrdimensionales Wertesystem.

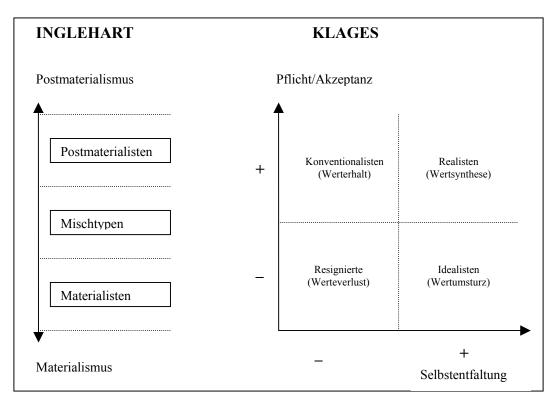


Abb.4.1.2: Eindimensionaler Wertewandel nach INGLEHART im Vergleich zum zweidimensionalen Wertekonzept von KLAGES (abgedruckt in BÜRKLIN, KLEIN & RUSS 1994)

In einer Ergänzung der Konzeption fügt KLAGES (2001) den Typus des "hedonistischen Materialisten" hinzu. Trotzdem sieht er optimistisch den "aktiven Realisten" als wichtigstes Persönlichkeitsprofil der Wertesynthese an, das prozentual in der deutschen Bevölkerung am stärksten vertreten ist und sein Leitbild im Kontext des Wertewandels darstellt.

# 4.1.3 Materialistische versus postmaterialistische Werteorientierungen im Berufsbereich

VON ROSENSTIL et al. (1993) übertragen INGLEHARTS Postulat materialistischer oder postmaterialistischer Werteorientierung konkret in das Berufsleben. In Studien über die Anpassungsprozesse der Nachwuchskräfte und der Organisationen mit dem zentralen Konstrukt der Berufsorientierung unterscheiden VON ROSENSTIL et al. drei generelle Orientierungsmöglichkeiten im Arbeitskontext und stellen diese in direkten Zusammenhang mit INGLEHARTS Thesen:

- (1) Karriereorientierung,
- (2) Freizeitorientierung (VON ROSENSTIEL et al. sprechen auch von "freizeitorientierter Schonhaltung") und
- (3) alternativ Engagierte.

Unter Karriereorientierung verstehen VON ROSENSTIEL et al., wenn sich Individuen,

"die sich vor einer stark fordernden, Karrierechancen versprechenden Situation in einem Unternehmen der Wirtschaft befinden, (…) positiv und voller Identifikationsbereitschaft mit dieser beruflichen Perspektive auseinandersetzen und darin eine Chance suchen wollen" (VON ROSENSTIEL et al. 1993, S. 74).

Diese Personen sind gekennzeichnet durch ein hohes berufliches Engagement und sie investieren überdurchschnittlich viel Zeit in die Verfolgung ihrer Ziele. Die Präferenz einer Gehaltserhöhung im Gegensatz zu einer Arbeitszeitverkürzung weist auf eine Dominanz materialistischer Ziele im Sinne INGLEHARTS hin.

Postmaterialistische Ziele scheinen bei der freizeitorientierten Personengruppe im Vordergrund zu stehen, die berufliche Arbeit lediglich als notwendige Voraussetzung und finanzielle Basis zur Verfolgung ihrer privaten Interessen ansieht. BREHM (1998) geht von einer schwach ausgeprägten Arbeitsmoral der Freizeitorientierten aus, da sie beruflich herausfordernde Aufgaben oder Positionen eher vermeiden.

Auch die Gruppe der alternativ Engagierten bevorzugt postmaterialistische Werte wie z. B. Umweltschutz und steht einer zunehmenden Technisierung und einem wirtschaftlichen Wachstum eher kritisch gegenüber. Kennzeichnend für diese Personengruppe ist auch die Ist-Soll-Diskrepanz bezüglich ihrer Zielsetzung, also das Missverhältnis gesetzter Ziele (Soll-Ziele) zu den tatsächlich erreichten Ist-Zielen.

Als Ergebnis der durchgeführten Untersuchungen legen VON ROSENSIEL et al. (1993) dar, dass beim Führungsnachwuchs in Deutschland sowohl Karriereorientierte als auch Freizeitorientierte, aber auch alternativ Engagierte vertreten sind. Generell sind alternativ Engagierte jedoch weniger erfolgreich beim beruflichen Aufstieg (Selektionseffekt).

#### 4.1.4 Exkurs: Der Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten

Grundsätzlich lässt sich die Frage stellen, inwieweit Wertehaltung und Verhaltensweisen überhaupt zusammenhängen. VOICH & STEPINA (1994) weisen auf die Notwendigkeit einer sorgfältigen Unterscheidung der Begriffe Wert, Überzeugung, Einstellung und Verhalten hin. Werte verweisen nach VOICH & STEPINA auf gewünschte Zielzustände und legitimieren darüber hinaus die Mittel, diese Zielzustände zu erreichen. Überzeugungen beziehen sich auf die Umweltperzeption des Individuums. Einstellungen sind Affekte in Reaktion auf die Umweltperzeption und führen zu spezifischen Verhaltensweisen. Der Zusammenhang kann simplifiziert in folgendem Schema dargestellt werden:

# Werte $\rightarrow$ Überzeugungen $\rightarrow$ Einstellungen $\rightarrow$ Verhalten

Hilfreich erscheint zur Klärung des Zusammenhangs von Einstellungen und Verhalten die "Theorie des überlegten Handelns" von FISHBEIN & AJZEN (1975) bzw. die später erweiterte "Theorie des geplanten Verhaltens" von AJZEN & MADDEN (1986). Eine durch materialistische oder postmaterialistische Werte geprägte Einstellung muss nicht in fatalistischer Zwangsläufigkeit zu spezifischen Handlungen führen. AJZEN & MADDEN unterscheiden daher drei Determinanten, von denen die Verhaltensintention und das anschließende Verhalten abhängen:

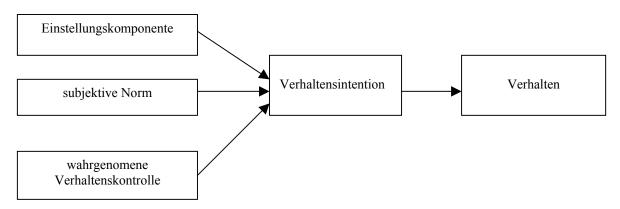


Abb. 4.1.3: Erklärungsmodell des geplanten Verhaltens (nach AJZEN & MADDEN 1986, abgedruckt in BREHM 1998, S. 62)

Die in Abbildung 4.1.3 dargestellten Einflusskomponenten können wie folgt definiert werden:

- (1) Einstellungskomponente: positive oder negative Selbstbewertung des beabsichtigten Verhaltens durch die Person
- (2) subjektive Norm: Höhe des Drucks durch andere Personen
- (3) wahrgenommene Verhaltenskontrolle: subjektiver Schwierigkeitsgrad bei der Ausführung des intendierten Verhaltens

Für beruflichen Erfolg sind demnach also zum einen die durch gesellschaftliche Werte sowie Selbstbewertung geprägte Einstellung der Person zur Arbeit, zum anderen aber auch die Erwartung der Bezugspersonen ausschlaggebend sowie die Durchsetzbarkeit möglicher Karriereabsichten.

Auch ECKES & SIX (1994) konnten in einer Meta-Analyse Beiträge zum Verhältnis zwischen Einstellung und Verhaltensintention bzw. Verhaltensintention und tatsächlichem Verhalten über Korrelationsberechnungen bestätigen und Zusammenhänge im mittleren Bereich nachweisen.

# 4.2 Das Individualisierungskonzept in der kulturvergleichenden psychologischen Forschung

# 4.2.1 Ziele und Grundlagen Kulturvergleichender Psychologie

Neuere Untersuchungen zur psychologischen Erforschung des Individualisierungsphänomens werden in jüngster Zeit zumeist in Form kulturvergleichender psychologischer Studien durchgeführt. Da die Kulturvergleichende Psychologie ein recht neuer Forschungszweig ist, ist es sinnvoll, kurz wesentliche Grundlagen und Ziele zu schildern, damit anschließend wichtige Ergebnisse der Individualisierungsforschung referiert werden können.

Nach ADLER & GIELEN (1994) kann Kulturvergleichende Psychologie verstanden werden als "scientific study of human behavior and mental processes, including both their variability and invariance, under diverse cultural conditions" (S. 4).

Als Ziele von Untersuchungen im Bereich der Kulturvergleichenden Psychologie nennen ADLER & GIELEN (1994):

- Systematisierung der Zusammenhänge zwischen Verhaltensvariablen sowie kulturellen Variablen und Transparenz psychologischer Variationen in anderen Kulturen.
- Überprüfung der Generalisierbarkeit bereits bestehender psychologischer Theorien.

BERRY et al. (2002) fügen als drittes Ziel hinzu:

• Versuch einer Integration der ersten beiden Ziele zur Entwicklung einer universellen Psychologie.

Kulturvergleichende Psychologie geht somit von der Grundannahme aus, dass der gesamten Menschheit in ihrer kulturellen Variation grundlegende psychologische Prozesse gemeinsam sind. Durch die Ausweitung psychologischer Forschung über kulturelle Grenzen hinaus ist eine enge Verbindung zu Nachbardisziplinen unumgänglich, da Zusammenhänge zwischen Merkmalen von Populationen auf individueller Ebene systematisiert werden sollen. Die Variablen der Populationsebene werden oftmals soziologisch, anthropologisch oder biologisch definiert, Variablen der individuellen Ebene stammen hingegen stets aus der Psychologie.

Im Rahmen kulturvergleichender Forschung muss jedoch sorgfältig auf eine Vermeidung negativer Bewertung unterschiedlicher Kulturen vor dem Hintergrund eigener kultureller Erfahrung geachtet werden. Wird die eigene Kultur zum Maßstab genommen, werden zumeist Beobachtungen in anderen Kulturen nicht gleichwertig bzw. ethnozentrisch interpretiert (BERRY et al. 2002; HOFSTEDE 1994; ADLER & GIELEN 1994; TRIANDIS & LONNER 1980).

#### 4.2.2 Definition von Kultur und Ethnie

Der Begriff Kultur (engl. "culture") hat zahlreiche Bedeutungen. HOFSTEDE (1994) unterscheidet im Wesentlichen zwischen zwei Kulturdefinitionen:

- (1) Kultur hauptsächlich im Sprachenverständnis westlicher Gesellschaften als Zivilisation oder geistig-ideelle Sublimierung,
- (2) Kultur im Sinne eines erlernten kollektiven Phänomens als Gemeinsamkeit einer menschlichen Gruppe, die in derselben sozialen Umwelt dieselbe Sprache spricht.

KLEITER (2004) generiert in diesem Zusammenhang auch den Begriff "Kultur-Ethnie" oder "kulturelle Ethnie" und stellt auf der Grundlage der elf Kriterien nach REMINICK (1983) und ZURAWSKI (1999) mit dieser Terminologie die soziokulturelle Gemeinsamkeit einer Gruppe in den Vordergrund.

Da die vorliegende Dissertation nicht an die Kulturvergleichende Psychologie angebunden ist, sondern als vergleichende Studie an Konstrukte der Sozialpersönlichkeitspsychologie anknüpft, wird im Folgenden bezüglich der deutschen und US-amerikanischen Stichprobe der psychologischer Begriff "Population" verwendet.

#### 4.2.3 Werteforschung

Nach KLUCKHOHN (1951) wird Wert definiert als eine spezifische Auffassung des sozial Wünschenswerten, das für ein Individuum oder für eine Gruppe explizit oder implizit kennzeichnend ist. Werte zeichnen sich darüber hinaus durch eine handlungssteuernde Funktion aus.

SCHWARTZ und SAGIV (1995) ordnen die Terminologie in den Kontext kulturvergleichender Forschung ein und definieren den Begriff Werte wie folgt: "desireable goals, varying in importance, that serve as guiding principles in people's lives" (S. 93). Innerhalb der kulturvergleichenden psychologischen Forschung lassen sich allgemein zwei Ansätze hinsichtlich der Werteforschung voneinander abgrenzen:

- (1) Werteforschung auf der Ebene des Individuums sowie
- (2) Werteforschung auf der Ebene der Kultur.

# 4.2.3.1 Werteforschung auf der Ebene des Individuums

ALLPORT, VERNON & LINDZEY (1931) zählen ebenso wie LEWIN (1951) zu den Vorreitern psychologischer Werteforschung. Auf den von ihnen erarbeiteten theoretischen Grundlagen konzeptionalisierte ROKEACH (1968, 1973, 1979) einen wesentlichen Beitrag zur empirischen Werteforschung.

SCHWARTZ (1992, 1994a) hat in Anlehnung an ROKEACH (1973) eine neue Wertekonzeption entwickelt. Er postuliert, dass die inhaltlichen Komponenten verschiedener Werte motivationale Ziele ausdrücken und fasst Werte, die gemeinsame Ziele repräsentieren, zu insgesamt zehn motivationalen Wertetypen zusammen (vgl. Abb. 4.2.1).



Abb. 4.2.1: Zehn motivationale Wertetypen nach SCHWARTZ (1992)

Tab. 4.2.1 zeigt alle zehn motivationalen Wertetypen bezüglich ihrer zentralen Ziele auf (SCHWARTZ & SAGIE 2000):

Motiv	Definition	Werte	
Selbstbestimmung	unabhängiges Denken und	Freiheit, Kreativität,	
	Handeln	Unabhängigkeit, Wahl	
		eigener Ziele, Neugierde,	
		Selbstrespekt	
Stimulation	Verlangen nach	aufregendes Leben,	
	Abwechslung, um auf ein	Abwechslung	
	optimales Niveau von		
	Aktivation zu gelangen		

Hedonismus	sinnliche Befriedigung,	edigung, Lebensgenuss, Spaß	
	Freude	J	
Leistung	persönlicher Erfolg durch	Ehrgeiz, Einsatz, Erfolg,	
	Kompetenz gemäß des	Können, Intelligenz,	
	sozialen Standards	Selbstrespekt	
Macht	Prestige, sozialer Status,	Autorität, Macht, soziale	
	Dominanz sowie Kontrolle	Anerkennung	
	über Personen und		
	Ressourcen		
Sicherheit	Sicherheit, Stabilität in der	familiäre Sicherheit,	
	Gesellschaft,	nationaler Schutz,	
	Beziehungsstabilität,	Reziprozität von	
	Selbststabilität	Gefälligkeiten, soziale	
		Ordnung, Gesundheit,	
		Sauberkeit	
Konformität	Handlungs- und	Selbstdisziplin, Gehorsam,	
	Wunschunterdrückung,	Höflichkeit, Achtung der	
	soziale Erwartung und	Älteren	
	Einhaltung der Normen		
Tradition	Respekt und Verpflichtung	Bescheidenheit,	
	gegenüber kulturellen und	Unterordnung, Mäßigung	
	religiösen Bräuchen		
Wohlwollen	Erhaltung und Förderung	Hilfsbereitschaft, Loyalität,	
	des Wohlergehens nahe	Verantwortungsbereitschaft,	
	stehender Menschen	Ehrlichkeit, Vergebung	
Universalismus	Verständnis, Toleranz und	Gleichwertigkeit,	
	Schutz des Wohlbefindens	Weltfriede, Umwelt- und	
	der Menschheit und der	Naturschutz, innere	
	Natur	Harmonie	

Tab. 4.2.1: Motivationale Wertetypen nach SCHWARTZ & SAGIE (2000) (vgl. hierzu auch KLEITER 1999, S. 87; 2004, S. 51)

Innerhalb der Wertestruktur lassen sich weiterhin vier Wertetypen höherer Ordnung in bipolarer Dimension unterscheiden:

- 1. Offenheit für Veränderung versus Bewahrung/Skepsis gegenüber Veränderung (Selbstführung und Stimulierung versus Konformität, Sicherheit und Tradition)
- 2. Selbsterhöhung versus Selbsttranszendenz (Leistung, Hedonismus und Macht versus Wohlwollen/Spiritualität und Universalismus)

Ergebnisse weiterführender Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass in Individualisierungsgesellschaften, in denen die Freiheit der Zielwahl wichtigstes Kriterium ist, Werte wie Selbstbestimmung, Hedonismus, Stimulation, Macht und Leistung dominieren. In kollektivistischen Gesellschaften, die durch die Zugehörigkeit zur Gruppe gekennzeichnet sind, herrschen Werte wie Konformität, Tradition, Sicherheit, Wohlwollen und Universalismus vor (SCHWARTZ 1992, 1994a; vgl. hierzu auch KLEITER 1999,

2004). Weiterhin lassen sich nach SCHWARTZ & BILSKY (1987) alle Werte bezüglich ihrer Wichtigkeit in ein Werteprioritätensystem einordnen, das sowohl Individuen als auch Kulturen charakterisiert. Skepsis und Kritik am Wertekonzept von SCHWARTZ bezieht sich zumeist auf die Tatsache, dass menschliches Verhalten oft inkonsistent hinsichtlich der gesetzten Werte ist.

#### 4.2.3.2 Werteforschung auf kultureller Ebene

Neben den Untersuchungen auf individueller Ebene hat SCHWARTZ (1994a) Forschungsarbeiten auf kultureller Ebene durchgeführt und fasst drei Wertedimensionen mit sieben Wertetypen in diesem Bereich zusammen:

(1) Konservatismus versus intellektuelle und affektive Autonomie:

Stärkegrad der Autonomie des Individuums bzw. der Einbettung in die soziale Gruppe (Diese Dimension kann analog zu der Dimension "Offenheit gegenüber Veränderung" versus " Bewahrung/Skepsis gegenüber Veränderung" auf der individuellen Ebene gesehen werden.)

(2) Hierarchie versus Egalitarismus:

Unterordnung bzw. Einordnung in die soziale oder natürliche Umwelt oder deren Ausbeutung

(2) Beherrschung versus Harmonie:

Verantwortung und Engagement im Sinne des Wohlergehens der sozialen Gruppe bzw. der natürlichen Umwelt

SCHWARTZ (1992, 1994a) berechnete seine Untersuchungen auf der kulturellen Ebene mit Mittelwerten aus Forschungsarbeiten der individuellen Ebene und verglich anschließend die Daten der verschiedenen Nationen. Die theoretischen Annahmen bezüglich der sieben Wertetypen und der drei Dimensionen wurden in allen Analysen bestätigt.

#### 4.2.4 Vier Wertedimensionen nach HOFSTEDE

Neben ROKEACH (1973) und SCHWARTZ (1992, 1994a) hat auch HOFSTEDE (1980, 1994) ein Wertemodell konzeptionalisiert, das Kulturen bezüglich ihrer Werteunterschiede differenziert.

HOFSTEDE versteht Werte ebenso wie ROKEACH (1973) und TRIANDIS (1972) als übergeordnete Größen. Im Gegensatz dazu sieht er Einstellungen als spezifische mentale Programme.

Durch varianzanalytische Berechnungen von 117000 Probanden in 50 Nationen fand HOFSTEDE zunächst signifikante Mittelwertsunterschiede zwischen den untersuchten Ländern. Faktorenanalysen ergaben anschließend vier Wertedimensionen:

(1) Machtdistanz (engl. "power distance"):

Mit dem Begriff Machtdistanz beschreibt HOFSTEDE das Ausmaß an Akzeptanz, das Menschen gegenüber einer ungleichen Machtverteilung in den Institutionen eines Landes aufbringen können. Machtdistanz spiegelt sich sowohl in der Struktur von Institutionen und Organisationen eines Landes als auch in den von Führungskräften und Mitarbeitern vertretenen Werten wider.

(2) Vermeidung von Ungewissheit (engl. "uncertainty avoidance"):

Vermeidung von Ungewissheit beschreibt den von Mitgliedern einer Gesellschaft empfundenen Bedrohungsgrad in Bezug auf unstrukturierte oder mehrdeutige Situationen. Bemühung um Konzepte, die Sicherheit versprechen, Aggressivität oder Bevorzugung konformitätsorientierter Institutionen können Ausdruck der Ungewissheitsvermeidung sein.

(3) Individualismus und Kollektivismus (engl. "individualism and collectivism"):

Diese Dimension bezieht sich auf die Bedeutung der sozialen Gruppe für die eigene Identität. Während Individualismus eigene Leistungen und unabhängige Entscheidungen des Individuums in den Vordergrund stellt, erhalten im Kollektivismus innerhalb eines eng verflochtenen sozialen Netzwerks Verpflichtungen gegenüber der sozialen Gruppe Vorrang vor eigenen Bedürfnissen.

(4) Maskulinität und Femininität (engl. "masculinity and femininity"):

Maskulinität und Femininität beschreiben die relative Dominanz des Leistungsstreben oder der Wichtigkeit materiellen Erfolgs ("maskuline Werte") bzw. des Harmoniestrebens und Bescheidenheitsgrades ("feminine Werte") einer Gesellschaft.

In zahlreichen Anschlussuntersuchungen fand insbesondere die Dimension Individualismus und Kollektivismus besondere Aufmerksamkeit.

#### 4.2.5 Die Dimension: Individualismus – Kollektivismus

Es liegen zahlreiche Gegenüberstellungen der in vielen Forschungsarbeiten aufgegriffenen Dimension Individualismus-Kollektivismus vor (HOFSTEDE 1980; KIM et al. 1994; TRIANDIS 1995a).

Für diesen Zusammenhang erscheint der Verweis auf HOFSTEDES Individualisierungs-Index (IDV) besonders wichtig, der 50 Länder in eine Rangfolge von Individualismus und Kollektivismus bringt:

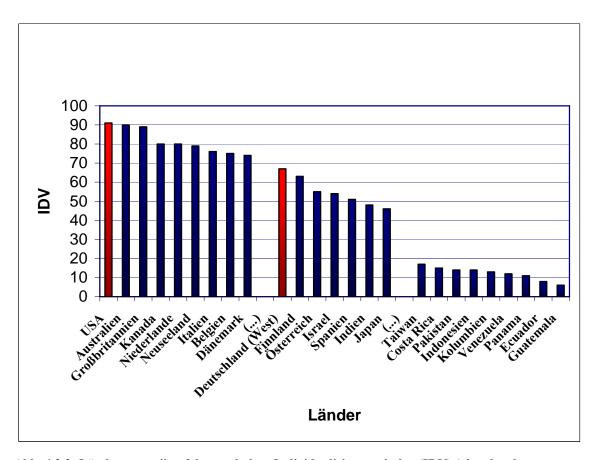


Abb. 4.2.2: Länderrangreihenfolge nach dem Individualisierungsindex (IDV) (abgedruckt in HOFSTEDE 1994, S. 53, Table  $3.1)^7$ 

Es wird deutlich, dass allen voran die USA (Rangplatz 1; IDV = 91), aber auch West-Deutschland (Rangplatz 15; IDV = 67) einen hohen IDV-Wert haben..

KLEITER (1999) weist allerdings kritisch auf den weit zurückliegenden Erhebungszeitraum der Untersuchung<sup>8</sup> hin und vermutet für die Gegenwart sogar eine

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Aus Gründen der Übersicht wurden nicht alle untersuchten Länder in Abbildung 4.2.2 aufgenommen.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> HOFSTEDES Datenanalyse beruht auf der im Auftrag von IBM 1967 bis 1973 weltweit durchgeführten HERMES-Studie zur Erhebung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitswerten.

Zunahme des Individualisierungsgrades für Deutschland und seine deutliche Annäherung an den Grad der USA.

# 4.3 Das ISPIG-Modell im Rahmen der Sozialpersönlichkeitspsychologie

# 4.3.1 Grundlagen der Sozialpersönlichkeitspsychologie

Das ISPIG-Modell, das nachfolgend im Mittelpunkt der Betrachtung steht, basiert auf den Grundlagen der Sozialpersönlichkeitspsychologie. Sozialpersönlichkeitspsychologie bezeichnet die Zusammenziehung von relevanten Größen der Persönlichkeits- und der Sozialpsychologie. Während die Persönlichkeitspsychologie überdauernde Wesenszüge (Traits) des Individuums untersucht, setzt die Sozialpsychologie ihren Schwerpunkt auf die Analyse sozialer Beziehungen. Beide Psychologiegebiete arbeiten nicht selten monothematisch isoliert (KLEITER 2001).

Die Sozialpersönlichkeitspsychologie versucht, als Ergänzung und Synthese sowohl psychologische Parameter des Individuums als auch soziale Parameter der Gruppe – beispielsweise der Gesellschaft – in integrativen, hoch-komplexen Einheiten zu erforschen. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die sozialen Lebenslagen des Individuums fokussiert, d. h. die spezifischen sozialen Bedingungen (z.B. Schulbildung, Einkommen, Einfluss im Beruf usw.). HRADIL (2001) definiert den Begriff "Lebenslage" als "die Gesamtheit ungleicher Lebensbedingungen eines Menschen, die durch das Zusammenwirken von Vor- und Nachteilen in unterschiedlicher Dimension sozialer Ungleichheit zustande kommen" (S. 44) und führt als Beispiele u. a. hohe Einkünfte, wenig Freizeit, gute Arbeitsbedingungen an.

Im Mittelpunkt der Sozialpersönlichkeitspsychologie steht das von KLEITER entwickelte ISPIG-Modell (= "Integratives Sozialpersönlichkeits-Modell in der Individualisierungsgesellschaft").

#### 4.3.2 Das ISPIG-Modell nach KLEITER

Das ISPIG-Modell nach KLEITER stellt ein interaktives System dar. Da das ISPIG-Modell als Grundlage des von der Verfasserin erarbeiteten LM/AV-Modells dient, werden die einzelnen Komponenten des Systems im Folgenden skizziert:

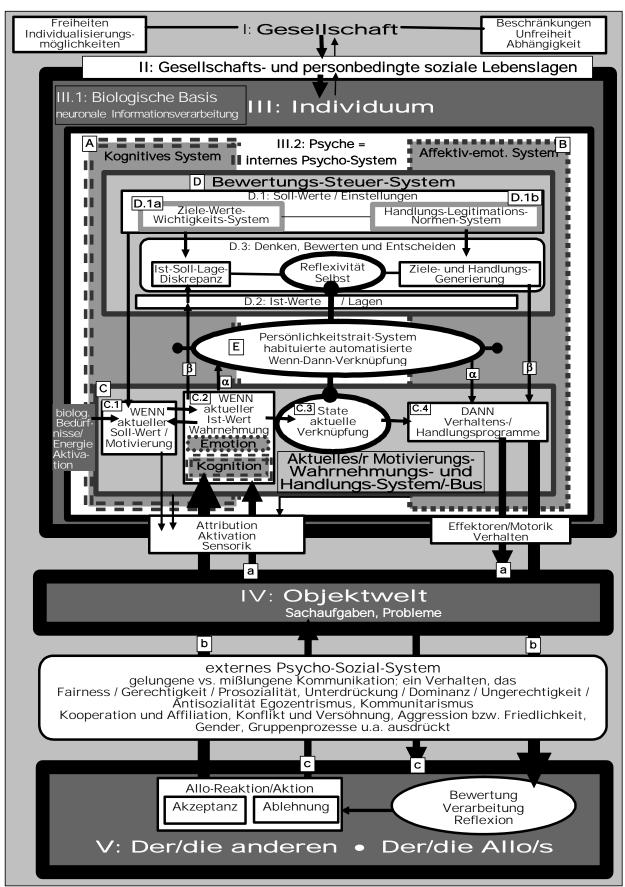


Abb. 4.3.1: Das ISPIG-Modell nach KLEITER (modifiziert abgedruckt in KLEITER 2004, S. 22)

# Komponente I: Gesellschaft

Der hellgraue Grund des Gesamtmodells repräsentiert die Gesellschaft (I) bzw. soziologische Komponenten. Alle anderen Einheiten – gesellschafts- und personenbedingte soziale Lebenslagen (II), das Individuum (III), die Objektwelt (IV) und die Allos (V) – weisen eine dunkelgraue Tönung auf.

Als gesellschaftliche Einflüsse oberen Bereich einerseits die sind im Individualisierungsfreiheit, andererseits die Individualisierungsbeschränkung aufgeführt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass Freiheit und Abhängigkeit für verschiedene Lebensbereiche unterschiedlich stark ausgeprägt sein können. Dies hängt von der persönlichen und gesellschaftlichen Situation des Individuums ab (z. B. berufliche Freiheit, Freiheit in der Gestaltung der Freizeit, Abhängigkeit von der Familie oder von einer gesellschaftlichen Stellung). Keinesfalls sind die Bereiche Freiheit und Abhängigkeit in dichotomer Weise als ausschließlich in allen Lebensbereichen vorhanden oder nicht vorhanden zu sehen. KLEITER (2004) spricht auch von einem "dialektischen Verhältnis" der beiden Optionen (S. 23).

# Komponente II: Gesellschafts- und personenbedingte soziale Lebenslagen

Einerseits werden die sozialen Lebenslagen des Individuums durch gesellschaftsbedingte Einflüsse wie Freiheit und Abhängigkeit bestimmt (gesellschaftsbedingte soziale Lebenslagen), andererseits schafft sich das Individuum personenbedingte soziale Lebenslagen selbst, z. B. durch Beruf, Einkommen, Partnerschaft, Familie oder Wohnbedingungen.

#### Komponente III: Individuum

Kennzeichnend für das Individuum ist die Unterteilung in die biologische Basis (III.1) und in das interne Psycho-System (III.2).

#### Teilkomponente III.1: Biologische Basis

KLEITER bezeichnet die biologischen Grundlagen des Individuums auch als "biologische Hardware", die der "psychologischen Software" gegenübersteht (KLEITER 2001, S. 12 f., KLEITER 2004, S. 23). Das Modell zeigt, dass psychische Prozesse auf der Basis der biologischen bzw. somatischen Grundlage eines Individuums ablaufen. Neuronale Informationsverarbeitung, hormonelle Prozesse und biologische Bedürfnisse stehen im Bereich der biologischen Basis im Vordergrun

#### Teilkomponente III.2: Interne Psycho-Struktur

Das interne Psycho-System (weißer Kasten) unterteilt sich in einzelne Subsysteme:

#### Subsystem A: Das kognitive System

Das kognitive System verfügt über einen Langzeitspeicher mit Wissensinhalten aus der externen Umwelt sowie über ein Selbstbild der eigenen Person (geprägt durch vergangene Zustände und Lagen) und über problemlösende Denkstrukturen.

#### Subsystem B: Das affektiv-emotionale System

Im affektiv-emotionalen System sind Stimmungen und Emotionen repräsentiert. Das Ziele-Werte-Wichtigkeits-System (WWS) und das Handlungs-Legitimations-Normen-System (HLNS) sind als weitere Subsysteme (Subsubsysteme) der Subsysteme A und B zu sehen. Durch das HLNS werden Ist- und Soll-Werte hinsichtlich ihrer Legitimation und durch das WWS in Bezug auf ihre Wichtigkeit überprüft.

# Subsystem C: Das aktuelle Motivierungs-Wahrnehmungs- und Handlungssystem (aMWH-System)

Folgender Ablauf ist für das aktuelle Motivierungs-Wahrnehmungs- und Handlungs- System von entscheidender Wichtigkeit: Im Rahmen einer aktuellen Motivierung ("WENN-motiviert") werden Soll-Werte aus dem Ziele-Werte-Wichtigkeitssystem auf ihre Qualität überprüft. Diese beeinflussen ihrerseits das Anspruchsniveau aktueller Wahrnehmungen der Umwelt und führen nun zum Aufbau eines Ist-Werts, der von KLEITER auch als "WENN-Situation" bezeichnet wird (KLEITER 2001).

"In einem nächsten Schritt werden nun alle Informationen des Gesamtsystems, die beiden 'WENN's', das 'WENN-motiviert' und das 'WENN-Situation-Lage', die aus dem Soll- und dem Ist-Wert, die 'WENN-DANN-Verhaltens-Regeln' aus dem Persönlichkeits-Trait-System und die Reflexionen, d. h. die als möglich und ethisch erlaubt bewerteten Verhaltensweisen und die entsprechenden Entscheidungen aus dem Bewertungs-Steuer-System summarisch und multiplikativ zu einem Gesamtbild, dem 'Zustand des Systems = State' miteinander verknüpft" (KLEITER 2001, S. 14).

Danach erfolgt die auszuführende Handlung unter Berücksichtigung der im Verhaltensrepertoire gespeicherten Verhaltensparameter.

Die Reaktion der Allos und die Wahrnehmung dieser Reaktion durch das Individuum können anschließend zu Verhaltensänderungen führen. Die Bewertungsprozesse der aktuellen Motivierung entsprechen somit dem weniger detaillierten erweiterten kognitiven Motivationsmodell von HECKHAUSEN & RHEINBERG (1980; vgl. Kap. 3.2.1 der vorliegenden Arbeit).

### Subsystem D: Das Bewertungs- und Steuer-System (BBS-System)

Das Bewertungs- und Steuer-System ist über aktuelle Ist-Werte und Lagen des Individuums informiert und vergleicht diese mit Soll-Werten aus dem Ziele-Werte-Wichigkeitssystem (WWS) und mit Normen aus dem Handlungs-Legitimations-Normen-System (HLNS). Bei dem Vergleich der Ist-Werte mit den Soll-Werten kann es zur Diagnose von Ist-Soll-Diskrepanzen kommen, die das Individuum durch verschiedene Denk- und Handlungsprozesse zu verkleinern versucht. "Das Bewertungs- und Steuersystem enthält also eine Art Diskrepanz-Registrator oder eine Art Diskrepanz-Diagnoseprozessor, der durch Vergleiche (Reflexionen) aller einlaufenden Informationen Entscheidungen herbeiführt" (KLEITER 2004, S. 24 f.).

#### Subsystem E: Das Persönlichkeitstrait-System

Das Persönlichkeitstrait-System setzt sich aus zeitstabilen Persönlichkeitseigenschaften (Wesenszügen) zusammen. Gewohnheitsmäßig ablaufende WENN-DANN-Verknüpfungen zeichnen bestimmte Verhaltensweisen des Individuums aus.

# Verhältnis zwischen den Komponenten Individuum (III), Objektwelt (IV) und den Allos (V)

Zwischen dem Individuum, der Objektwelt und den Allos ist der Informationsaustausch das zentrale Moment. Die verschiedenen Pfeile (a, b, c) zeigen jeweils die Richtung des Informationsaustausches an.

Das Verhältnis zwischen dem Individuum und den Allos ist durch Kommunikation geprägt (b-Pfeile), die sich allerdings auch in Form von Nicht-Kommunikation darstellen kann (= gelungene oder misslungene Kommunikation). Im externen Psycho-Sozial-System sind wesentliche Aspekte aufgenommen, die die Beziehung zwischen dem Individuum und den Allos prägen. Als Beispiele können genannt werden:

- egozentrisches versus kommunitaristisches Verhalten,
- aggressive versus friedliche Konfliktlösungsversuche,
- Fairness und Gerechtigkeit versus Unterdrückung und Ungerechtigkeit,
- Denken in Stereotypen (z. B. Genderstereotypen),
- Affiliations- und Kooperationsprozesse u. a.

# 4.3.3 Spezifische Ist-Soll-Diskrepanzen und ihr Bezug zur Anstrengungsvermeidung in der deutschen Individualisierungsgesellschaft

KLEITER (1999, 2000a) hat im Rahmen der Untersuchung "Egozentrismus, Selbstverwirklichung und Moral. Über den Zusammenhang von Selbstverwirklichung/ Individualisierung, Egozentrismus und Verantwortung/Moral" theoretische und empirische Ergebnisse zum Zusammenhang von individuellen Ist-Soll-Diskrepanzen im Rahmen des deutschen Individualisierungsprozesses zunächst für Kinder und Jugendliche im Alter von 8 bis 18 Jahren (Erhebungszeitraum: 1996) vorgelegt. Es darf davon ausgegangen werden, dass sich die Ergebnisse ebenso auf deutsche Erwachsene übertragen lassen und dass über Rahmen deutschen Gesellschaft hinaus den der Parallelen zu anderen Individualisierungsgesellschaften, z. B. der US-amerikanischen, gezogen werden können. Hohe Ansprüche bzw. hohe Soll-Werte im Bereich Erfolg, Geld, Einfluss, Freizeit, Freiheit und Spaß sind nach KLEITER (2000a) kennzeichnend für die Sozialpersönlichkeit in der Individualisierungsgesellschaft. Gleichzeitig fehlt jedoch die Handlungsgenerierung zur Erreichung dieser sehr hoch gesetzten Soll-Werte: der eigene Anstrengungsbeitrag. Da somit im Bereich der Ist-Soll-Diskrepanz-Verkleinerung Defizite durch den fehlenden aktiven Handlungsbeitrag auftreten, ist von einem Misserfolg bei der Erreichung der Soll-Werte auszugehen: "Es ist der geschenkte Glückszustand ohne eigene Anstrengung und Leistung, der als Ziel vorschwebt und in maßloser und generalisierter Totalität erhofft und angestrebt wird. Der Misserfolg ist eigentlich schon vorprogrammiert" (KLEITER 2000a, S. 365). Diese Misserfolge dürften nicht gerade gering sein, da im Bereich einer Soll-Wert-Erhöhung auch eine Vergrößerung der Ist-Soll-Diskrepanzen stattfindet, was zwangsläufig auch größere Misserfolge zur Konsequenz hat.

MAECK (1987) spricht im Zusammenhang mit einer aktiven Verkleinerung der Ist-Soll-Diskrepanzen von Barriereüberwindung und weist darauf hin, dass zur Überwindung einer Barriere generell ein Anstieg des Motivationsniveaus notwendig ist. Andernfalls bleibt die Bedürfnisbefriedigung aus. Frustration bei Nicht-Befriedigung der Bedürfnisse in Kombination mit einer Vermeidung des Eingeständnisses der Nicht-Erreichung ist die Folge.

# 4.4 Zusammenfassung

Während der Soziologe INGLEHART den Individualisierungsprozess eindimensional als sukzessiven Wandel materialistischer zu postmaterialistischen Werten sieht, schlägt KLAGES ein zweidimensionales Wertekonzept vor, das die Dimensionen Selbstentfaltung und Pflicht/Akzeptanz beinhaltet. Aus den hieraus abgeleiteten vier Wertetypen ergeben sich nach Klages die Syndrome: Werterhalt, Wertsynthese, Wertverlust und Wertumsturz. SCHWARTZ konzipiert auf psychologischer Ebene in der kulturvergleichenden Forschung zehn motivationale Wertetypen und fokussiert für Individualisierungsgesellschaften die Werte Hedonismus, Selbstbestimmung, Stimulation, Macht und Leistung.

Im Integrationsversuch der Sozialpersönlichkeitspsychologie vermutet KLEITER für die deutsche Individualisierungsgesellschaft eine konkurrierende Wertsetzung im Bereich von Hedonismus- und Leistungs-Soll-Werten in Kombination mit Anstrengungsvermeidungstendenzen, bei der eine aktive Verkleinerung der Ist-Soll-Diskrepanz kaum möglich erscheint.

Für das LM/AV-Modell der Verfasserin resultieren aus den theoretischen Überlegungen zur Wertedominanz in Individualisierungsgesellschaften folgenden Kategorien:

Zur generellen Erfassung der subjektiven Individualisierungsfreiheit ergibt sich die Kategorie:

• Freiheit zur Individualisierung

Zur Wertermittlung im WWS werden folgende Kategorien operationalisiert:

- Wichtigkeit: Arbeit und Leistung
- Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf
- Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen
- Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben
- Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung
- Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
- Wichtigkeit: Spaß und Genuss
- Wichtigkeit: Freizeit

Zur subjektiven Normen (vgl. AYZEN & MADDEN 1986) im HLNS ergeben sich:

- Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral
- Kategorischer Imperativ

Zur Erfassung von Alloreaktionen in der unmittelbaren Umwelt des Individuums (vgl. AYZEN & MADDEN 1986):

- Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress
- Anstrengungsvermeidungsduldung
- Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung
- Leistungsmotivationablehnung/Gegenstress
- Leistungsmotivationsduldung
- Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung

# 5 Motivationsforschung auf der gesellschaftlichen Ebene

# 5.1 Die Entwicklung des Leistungsmotivs im kulturellen Kontext

#### 5.1.1 Die Leistungsgesellschaft nach MCCLELLAND

Nach der Darstellung relevanter Ansätze der Individualisierungsforschung wird nun das Konstrukt der Leistungsmotivation im gesellschaftlichen Kontext näher beleuchtet.

Für MCCLELLAND et al. spielen ontogenetische Lernprozesse eine entscheidende Rolle sowohl in Bezug auf das Leistungsbedürfnis als auch auf die Stärke seines Ausprägungsgrades. Soziale Einflüsse und frühe Eltern-Kind-Interaktionen sind in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Es ist somit von Wechselwirkungen zwischen dem individuellen Leistungsbedürfnis und soziokulturellen Faktoren auszugehen, in denen zweiseitige kausale Abhängigkeiten vorherrschen.

Die Untersuchung "The achieving society" (deutscher Titel: "Die Leistungsgesellschaft") von MCCLELLAND (1961) zählt auch heute noch – trotz grundlegender Kritik – zur wissenschaftlichen Basisliteratur im Bereich der ökonomischen Strukturanalyse der Leistungsmotivation. Nach MCCLELLAND (1961) ist das Leistungsmotiv (nAch) Ursache und nicht Folge des Wirtschaftswachstums eines Landes. In seiner umfangreichen vergleichenden Studie "The achieving society" untersuchte er Zusammenhänge zwischen der Höhe des Leistungsmotivs und des wirtschaftlichen Wachstums (gemessen am Bruttosozialprodukt sowie an der Elektrizitätsproduktion eines Landes) bzw. ökonomischen Niedergangs von Kulturen. Dabei legte er seinen Schwerpunkt auf die damals aktuellen Untersuchungen zwischen 1925 bis 1950 (MCCLELLAND 1961, S.c63 ff.).

Als Ergebnis fasst MCCLELLAND zusammen, dass ein hoher Leistungsmotivindex eines Landes nach kurzer Zeit ein hohes wirtschaftliches Wachstum nach sich zieht. Darüber hinaus sieht MCCLELLAND (1961) eine Beziehung zwischen sozialen und religiösen Werten einer Gesellschaft (insbesondere der protestantischen Ethik), der Entwicklung des Leistungsmotivs und der Wirtschaftsentwicklung.

Als Basis zur Entwicklung des Leistungsmotivs sieht MCCLELLAND die frühkindliche Erziehung zur Selbstständigkeit und greift auf Untersuchungen von WINTERBOTTOM (1953) zurück, der in seiner Dissertation "The relationship of childhood training in independence to achievement motivation" das Verhältnis zwischen Erziehungspraktik und Stärke des Leistungsmotivs aufzeigt.

Auf der Forschung WINTERBOTTOMS und auf dem von WEBER (1904) postulierten Zusammenhang zwischen protestantischer Ethik und der Entwicklung des Kapitalismus basieren die vier grundsätzlichen Beziehungsannahmen MCCLELLANDS:

- Protestantismus und frühkindliche Erziehung zur Selbstständigkeit
- Frühzeitige Erziehung zur Selbstständigkeit und Leistungsbedürfnis
- Leistungsbedürfnis und Wirtschaftswachstum
- Protestantismus und Wirtschaftswachstum

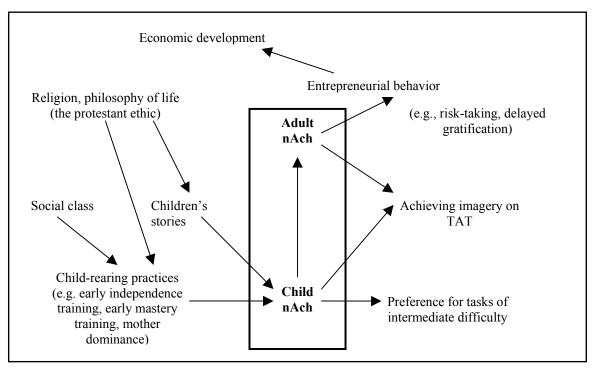


Abb. 5.1.1: Model: Some elements in MCCLELLAND'S theory of achievement motivation and economic development (Source: SERPELL 1976, p. 29)

Die Annahmen MCCLELLANDS unterstreichen die These, dass leistungsmotiviertes Handeln als erlerntes Verhalten gesehen werden kann, das durch Gesellschaftsethik und Erziehungspraktiken erheblich beeinflusst wird.<sup>9</sup>

Analog zu den oben ausgeführten Thesen MCCLELLANDS kann man bezüglich der Beziehung zwischen einer von hedonistischen Tendenzen geprägten Gesellschaftsethik und Anstrengungsvermeidung folgenden Zusammenhang vermuten:

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Weiterführenden Studien von MCCLELLAND, KOESTNER & WEINBERGER (1989) zufolge ziehen leistungsmotivierte Personen leistungsbezogene Berufssparten, wie z. B. das Tätigkeitsfeld des Unternehmers, vor und treiben so die wirtschaftliche Entwicklung ihres Landes erheblich voran.

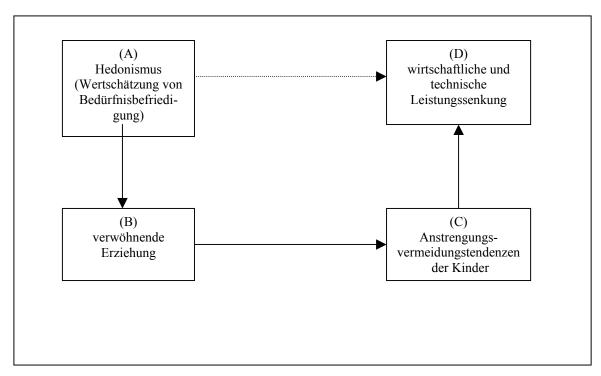


Abb. 5.1.2: Annahmen zum Zusammenhang zwischen hedonistischer Gesellschaftsethik und Anstrengungsvermeidungstendenzen

Abb. 5.1.2 verdeutlicht, dass ein Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Ethik, individuellem Verhalten und gesellschaftlicher Leistung unter Auslassung personaler Parameter einleuchtend erscheint. Da er letztendlich jedoch als zu simplifizierend zu bewerten ist, bedarf es eines Modells, das sowohl gesellschaftsrelevante als auch individuelle Faktoren berücksichtigt.

# 5.1.2 Kritische Betrachtung von MCCLELLANDS Theorie durch weiterführende empirische Forschungsergebnisse

Bereits 1977 merkt LYNN kritisch in einer Rezension zur Neuauflage von MCCLELLANDS Standardwerk "The achieving society" an, dass in Nachberechnungen von MCCLELLANDS Leistungsmotivations- und Wirtschaftswachstumsindices keine seiner angegebenen Korrelationen bestätigt werden konnten. 10 Er sieht insofern die Theorie MCCLELLANDS als empirisch nicht belegt an und findet ihre ungebrochene Unterstützung durch die Forschung zweifelhaft.

Auch FINISONS Versuch einer Berechnung neuerer Daten auf der Grundlage des Modells von MCCLELLAND ergab keine Korrelation zwischen dem nAch 1950 und dem Wirtschaftswachstum (Elektrizitätsproduktion) 1950 bis1971. FINISON (1976) stellte

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Vgl. hierzu auch MAZUR & ROSA (1977). Sie rechneten die Daten MCCLELLANDS zum einen mit seinen statistischen Methoden, zum anderen mit eigenen verbesserten statistischen Methoden nach. In beiden Fällen erhielten sie keine Übereinbstimmung mit MCCLELLANDS Korrelationen.

sogar eine negative Korrelation zwischen nAch 1950 und dem Bruttosozialprodukt 1950 bis1971 fest. Er schlussfolgerte daher, dass MCCLELLANDS Berechnung von 1961 entweder auf Zufallsergebnissen basiert, wodurch sein gesamtes Modell hinfällig wäre, oder dass möglicherweise das Modell im Untersuchungszeitraum korrekt war, jedoch bei neueren Daten keine Anwendung mehr finden kann.

Anders als die niedrig-komplexe Erfassung der Leistungsmotivation in traditionellen Theorien (ATKINSON 1958, 1974; MCCLELLAND et al. 1953; MCCLELLAND 1961) wird in neueren Untersuchungen ein multivariater Ansatz dieses Konstrukts gefordert (ELIZUR 1979; JACKSON, AHMED & HEAPY 1976; CASSIDY & LYNN 1989; SAGIE 1994; SAGIE, ELIZUR & YAMAUCHI 1996).

# 5.2 Empirische Messergebnisse

Zur Verfügung stehen bisher nur die Untersuchungen von RAY & KIEFL (1984) zur Messung der Leistungsmotivation in Deutschland sowie die empirischen Ergebnisse von NELSON & SHAVITT (2002) zur Messung von Leistungswerten in den USA im Vergleich mit Dänemark skizziert.

# 5.2.1 Messung der Leistungsmotivation in der deutschen Individualisierungsgesellschaft

Bis zum heutigen Zeitpunkt liegen keine empirischen Untersuchungen zur kombinierten Messung von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in Deutschland bzw. den USA vor.

Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Messung von Leistungsmotivation auf gesellschaftlicher Ebene in Deutschland liegen nur von RAY & KIEFL (1984) vor. Ihre 1982 mit 136 Probanden in München durchgeführte Fragebogenuntersuchung von ergab außerordentlich niedrige Werte im Bereich der Leistungsmotivation der Deutschen: "When the Munich means were compared with the means obtained from large-city-dwellers in other countries, the German respondents were found to have exceptionally low scores on achievement motivation (…)" (RAY & KIEFL 1984, S. 3).

RAY & KIEFL weisen darüber hinaus darauf hin, dass ihre Untersuchungsergebnisse in starkem Widerspruch zu MCCLELLAND (1961) keine Anhaltspunkte dafür hergeben, dass Leistungsmotivation eine Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum ist. Sie vermuten für Deutschland eher einen Zusammenhang zwischen einer hohen

wirtschaftlichen Absicherung durch das Sozialversicherungssystem und niedrigen Leistungsmotivationsscores und führen als weitere Beispiele in dieser Argumentationskette auch England und Schottland an.

Wirtschaftliche Absicherung des Individuums führt nach RAY & KIEFL zu vermindertem Ehrgeiz, was in Einklang mit der Theorie INGLEHARTS bezüglich postmaterialistischer Werte steht (INGLEHART 1971, 1977, 1997)<sup>11</sup>. Indien, die Philippinen und afrikanische Staaten sind – wie RAY & KIEFL weiter ausführen – Gegenbeispiele für Gesellschaften mit hochleistungsmotivierten, aber wirtschaftlich wenig abgesicherten Bevölkerungsanteilen (im Sinne INGLEHARTS also materialistische Gesellschaften). Die USA zeigt bei einer mittleren Absicherung mittlere Leistungsmotivation (RAY 1979, 1981).

Kritisch ist zu den Untersuchungsergebnissen von RAY & KIEFL (1984) anzumerken, dass der Untersuchungszeitraum aus heutiger Sicht relativ lange zurückliegt. Allerdings erscheint umso interessanter, dass das Problem einer niedrigen Leistungsmotivation in Deutschland schon Anfang der 70er-Jahre erkennbar war<sup>12</sup> und bereits in den 80er-Jahren empirisch nachgeprüft werden konnte.

# 5.2.2 Messung von Leistungswerten in anderen Individualisierungsgesellschaften

Aufschlussreich erscheint ein Blick auf eine kulturvergleichende Studie von NELSON & SHAVITT (2002), die Leistungswerte zwischen Dänen und US-Amerikanern vor dem Hintergrund des Individualismus-Kollektivismus-Konstruktes (I/C-Konstrukt) verglichen haben. Die Wichtigkeit von Leistung basiert nach NELSON & SHAVITT auf einer positiven Bewertung individueller Leistungswerte, spezifischen Persönlichkeitseigenschaften (z. B. Selbstvertrauen; vgl. FEATHER 1998) und wirtschaft-licher Entwicklung. Während sowohl die USA als auch Dänemark nach HOFSTEDE (1994) als westliche Individualisierungsgesellschaften mit hohen Individualisierungsindices eingestuft werden, unterscheidet sich Dänemark nach INGLEHART (2000) deutlich durch die höhere Dominanz postmaterialistischer Werte und durch ein besser entwickeltes Sozialsystem von den USA. In der Untersuchung von NELSON & SHAVITT zeigte sich, dass die USamerikanischen Probanden höhere Leistungsscores<sup>13</sup> aufwiesen als die dänischen

<sup>12</sup> Vgl. hierzu das in Kap. 3.3 der vorl. Arbeit erläuterte, Anfang der 70er-Jahre von ROLLETT konzipierte Konstrukt der Anstrengungsvermeidung.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Vgl. Kap. 4.1.1 der vorl. Arbeit: INGLEHART sieht Lebensgenuss und Hedonismus als postmaterialistische Werte, die frühestens nach Erreichung materialistischer Werte in Form einer wirtschaftlichen Absicherung angestrebt werden können.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Vgl. hierzu Leistung und Universalismus als motivationale Wertetypen nach SCHWARTZ & SAGIE (2000) in Tab. 4.2.1 in Kap. 4.2.3.1 der vorl. Arbeit.

Probanden und sich mit gesellschaftlichen Leistungswerten – wie sie der "American dream" vorgibt – identifizierten. Wesentliche Werte der US-amerikanischen Gesellschaft scheinen nach NELSON & SHAVITT daher die positive Bewertung individueller Leistung und die Wichtigkeit der Leistungsanerkennung sowie Erfolgsbelohnung zu sein (HOFSTEDE 1980; MARKUS & KITAYAMA 1991; TRIANDIS 1995a). Hingegen wiesen Dänen hohe Universalismusscores auf. NELSON & SHAVITT vermuten für Mitglieder der dänischen Individualisierungsgesellschaft daher eher die Tendenz, sich nicht durch individuelle Leistung aus der Gemeinschaft herausheben zu wollen.

# 5.3 Zusammenfassung

MCCLELLANDS Ansatz zur gesellschaftlichen Messung des Konstrukts der Leistungsmotivation ist bis heute populär und überzeugt weiterhin durch seine Plausibilität, wurde jedoch aufgrund unzureichender empirischer Belege immer wieder in Frage gestellt. Generell muss darüber hinaus hinterfragt werden, ob MCCLELLANDS Theorie bezüglich der singulären Berücksichtigung der Umweltkomponente unter Ausblendung personaler Faktoren des Individuums nicht insgesamt zu kurz greift.

Angesichts ihrer Lücken sowie der in Kap 5.1.2 der vorliegenden Arbeit dargestellten Forderung nach einem multivariaten Untersuchungsansatz, erscheint eine Messung der relevanten Y-Größen Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung im Kontext moderner Individualisierungsgesellschaften im Rahmen des ISPIG-Modells als Möglichkeit einer integrativen, hoch-komplexen Erfassung sinnvoll.

Für das zu konzipierende LM/AV-Modell sollen im gesellschaftlichen Bereich folgende Parameter Berücksichtigung finden:

Zur Erfassung der subjektiven Einschätzung der gesellschaftlichen Ethik ergeben sich die Kategorien:

- Hedonistische Gesellschaftsethik
- Pragmatische Gesellschaftsethik

Zur gesellschaftlichen Leistungswertschätzung werden folgende Kategorien operationalisiert:

- Positive gesellschaftliche Definition von Leistung
- Negative gesellschaftliche Definition von Leistung

# III EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

# 6 Merkmale der zwei untersuchten Populationen

Bevor die empirische Untersuchung der zwei Populationen dargestellt werden kann, ist es notwendig eine allgemeine Skizze der Länder zu liefern und einige für die empirische Untersuchung relevante Merkmale der deutschen und der US-amerikanischen Gesellschaft aus demographischer und soziologischer Sicht näher zu betrachten.

Besondere Berücksichtigung finden die nun auf die Populationen spezifizierten Individualisierungskriterien: gesellschaftliche Werte, Wertewandel und soziale Lebenslagen.

#### 6.1 Deutschland

# 6.1.1 Allgemeine Daten

Deutschland zählt mit ca. 82 Millionen Einwohnern zu den reichen demokratisch regierten Industrienationen. Der deutsche Arbeitsmarkt hat jedoch in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder Krisen bewältigen müssen. Während in den 50er-und 60er-Jahren ein Wirtschaftsaufschwung zu verzeichnen war, kam es in den 70er- und 80er-Jahren zu einer kontinuierlichen Zunahme der Arbeitslosigkeit. Zusätzlich führte die Wiedervereinigung Deutschlands im Jahre 1990 zu einer Rezession, die den Arbeitsmarkt noch bis mindestens 1994 negativ beeinflusste (KAPPLER & REICHART 2000, S. 267).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts betrug die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland im Dezember 2003 rund 4.3 Millionen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2003).

Die deutsche Bevölkerung hat seit dem 2.Weltkrieg trotz tiefgreifender politischer Umbrüche und den damit verbundenen wirtschaftlichen Krisen kontinuierliche Einkommenssteigerungen erlebt. Lag noch 1964 das Monatseinkommen eines Vier-Personen-Haushalts mit mittlerem Einkommen in den alten Bundesländern bei 904 DM, so konnten 1997 bereits 5725 DM in den alten Bundesländern und 4819 DM in den neuen Bundesländern verzeichnet werden (KAPPLER & REICHART 2000, S. 271). In jüngster Zeit zeichnet sich jedoch eine Stagnation ab: 2002 konnten im gesamten Bundesgebiet nur ca. 2900 Euro als statistisches Monatseinkommen verbucht werden (STATISTISCHES BUNDESAMT 2003). Im Bereich der durchschnittlichen Wochen- und Tagesarbeitszeit ist

in den letzten 140 Jahren gleichzeitig eine sukzessive quantitative Verringerung festzustellen (vgl. Abb. 6.1.1).

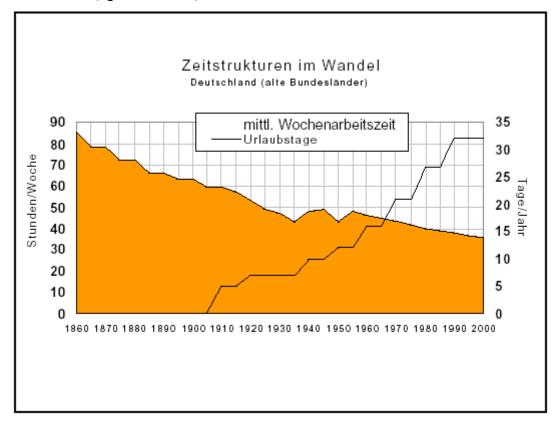


Abb. 6.1.1: Quantitative Veränderung der Zeitstrukturen in Deutschland (alte Bundesländer) im Zeitraum 1860–2000 (abgedruckt in BACHLEITNER & WEICHBOLD 2000, S. 6)

Dies hat einen qualitativen Wandel auf dem Freizeitsektor zur Folge: Freie Zeit hat sich von einer "regenerativen Restkategorie" zum "erlebnisorientierten Zeitsegment" entwickelt (BACHLEITNER & WEICHBOLD 2000, S. 6).

#### 6.1.2 Individualisierung und Wertewandel in der deutschen Gesellschaft

HOFSTEDE (1983, 1994) ordnet Deutschland den Nationen mit ausgeprägt individualistischen Tendenzen zu.

TRIANDIS (1995a) sowie RAY & KIEFL (1984) hingegen verweisen in Hinblick auf bestimmte historische Perioden Deutschlands, beispielsweise die Zeit des Nationalsozialismus, auf zum Teil kollektivistische Tendenzen. Daher ist die Möglichkeit gegeben, dass sich auch gegenwärtig noch eher kollektivistisch orientierte Untergruppen in der Bundesrepublik aufhalten könnten (insbesondere infolge des Zusammenbruchs Deutschen Demokratischen Republik, aber auch als Subkultur der Neonazis) (TRIANDIS 1995a).

Generell dürfte jedoch von einer individualistischen Orientierung Deutschlands auszugehen sein. Die Anfangszeit des Individualisierungsprozesses in Deutschland wird von KUECHLER (1993) auf die frühen 70er-Jahre datiert. Dies begründet er wie folgt: "In this process, ties to familiy, church, and community, as well as identification with social groups – for example trade unions – became less important" (S. 37).

Die Besonderheiten hinsichtlich der Nachkriegsentwicklungen in Deutschland und der damit verbundenen spezifisch verlaufenden deutschen Individualisierung werden von BECK (1986) durch drei Thesen konkretisiert:

- (1) In Deutschland erfolgte eine Ausdifferenzierung individueller Lebenslagen: Soziale Klassen sowie Familien sind als Bezugsrahmen sozialer Einheiten abgelöst worden. An ihre Stelle ist das Individuum selbst getreten.
- (2) Parallel verläuft bis heute in Deutschland ein Prozess der institutionellen Standardisierung: Die neuen individuellen Lebenslagen sind marktabhängig, insbesondere arbeitsmarktabhängig (z. B. Ausbildungsfreiheiten, Massenkonsum, Verrechtlichung u. a.).
- (3) Individuelle Lebenslagen bzw. die neuen Individualisierungsfreiheiten werden aufgrund der Standardisierung zu institutionellen Abhängigkeiten, in dem die Individuen mehr und mehr in eine Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Konsumabhängigkeit geraten (BECK 1986).

In Verbindung mit einem verbesserten Lebensstandard und mit erweiterten Freiheiten, z.B. Bildungsfreiheit, im Rahmen der Individualisierungsentwicklung in Deutschland spricht BECK (1986) von einem regelrechten "Individualisierungsschub" (S. 208).

Für NOELLE-NEUMANN stehen im Zusammenhang mit der spezifisch deutschen Individualisierung weniger die sozial-institutionellen Entwicklungen in Deutschland im Vordergrund als vielmehr eine gesellschaftliche Werteveränderung, die an die Thesen INGLEHARTS in Bezug auf eine "Silent Revolution" erinnern. In ihrem Artikel "Zeitenwende – Der Wertewandel 30 Jahre später" verdeutlicht NOELLE-NEUMANN, dass seit nunmehr 30 Jahren ein Wertewandel in der deutschen Gesellschaft zu bemerken ist, der oftmals nur auf eine ökonomische Veränderung der Lebensverhältnisse zurückgeführt wird.

Im Gegensatz hierzu macht jedoch NOELLE-NEUMANN auf den Einfluss ADORNOS in Deutschland gegen Ende der 60er-Jahre aufmerksam, der im Rahmen der "Frankfurter

Schule" postulierte, "dass die Weitergabe von Wertvorstellungen von den Eltern an die Kinder in Deutschland unterbrochen werden müsste" (NOELLE-NEUMANN 2001, S. 5). Der Prozess des Wertewandels vollzieht sich NOELLE-NEUMANN zufolge seit den 70er-Jahren in immer langsamerer Dynamik, so dass zumindest seit Beginn der 90er-Jahre eine Rückbesinnung zu den konservativen Leitvorstellungen der 50er-Jahre wieder an Bedeutung gewinnt. Dennoch ist ein kontinuierlicher Werteverfall, der sich u. a. durch überzogene Ansprüche der Individuen, allgemeine Infragestellung von Institutionen und Autoritäten, Verlust des Gemeinsinns und durch religiöse und gesellschaftliche Bindungsverluste manifestiert, zu beklagen.

Im Unterschied zu NOELLE-NEUMANN beurteilt KLAGES (2001) den Wertewandel in Deutschland optimistisch. KLAGES (2001) sieht keinen Anlass zu einer Rückkehr zu längst überkommenen Werten. Er weist darauf hin, "dass der Wertewandel die Zukunftsfähigkeit der Menschen unter den Bedingungen der gesellschaftlichen Modernisierung" gestärkt hat (S. 7). Für den Zeitraum 1987 bis 1999 stellt er insbesondere zwei Wertetypen in den Vordergrund: den "aktiven Realisten" und den "hedonistischen Materialisten" (S. 7). Nach Meinung KLAGES zeigt sich seit Ende der 90er-Jahre verstärkt der durchaus positive Typus des aktiven Realisten. Hingegen dürfte der hedonistische Materialist eher in der ersten Hälfte der 90er-Jahre einen Aufstieg erlebt haben.

Dies steht allerdings im deutlichen Widerspruch zu den Befunden INGLEHARTS (2000), der für Deutschland in den "World Values Surveys" im Untersuchungszeitraum von 1970-1994 eine Zunahme postmaterialistischer Werteorientierungen feststellen konnte. Deutsche setzen laut INGLEHART ihre Prioritäten eher auf die Wertschätzung individueller Freiheit und die Sicherung des eigenen Wohlbefindens (postmaterialistische Werteorientierung) als auf eine Stabilität der materiellen Absicherung und Leistungssteigerung zur ökonomischen Weiterentwicklung (materialistische Werte). Auf der Grundlage dieser Ergebnisse dürfte nach der Begriffsdefinition von KLAGES (2001) nun – am Anfang des 21.Jahrhunderts – vielmehr der "hedonistische Materialist" als Typus vorherrschen.

# 6.1.3 Veränderte Arbeits- und Leistungsvorstellungen

Die nähere Betrachtung des gesellschaftlichen Wertewandels in Deutschland im Allgemeinen führt zu der Frage, inwieweit sich die Einstellung der Deutschen zu Arbeit und Leistung im Besonderen verändert hat.

HEIDACK et al. (1999) gehen davon aus, dass durch die Veränderung des gesellschaftlichen Grundkonsens in Deutschland eine Bewusstseinsveränderung des Individuums zu verzeichnen ist, die wiederum zu einem Paradigmenwechsel im Bereich der Arbeitsbzw. Leistungseinstellung führt. Der Wandel von Lebensperspektiven und Interessen hat somit insbesondere für die Arbeitsmotivation eine zentrale Bedeutung:

"Offensichtlich nimmt die Arbeitswelt in ihrer Bedeutung als zentraler Lebensbereich allmählich zugunsten eines kommunikativen Lebensstils ab, in dem ein individuelles Gleichgewicht zwischen den Lebenssphären angestrebt wird" (HEIDACK et al. 1999, S. 51 f.).

Der in Abb. 6.1.2 verdeutlichte Wandel des gesellschaftlichen Klimas von einer Pflichtethik zu einer Akzeptanzethik ist in Interdependenz mit der Einstellungsveränderung der Individuen und einer Wandlung der Organisationsstrukturen zu sehen.

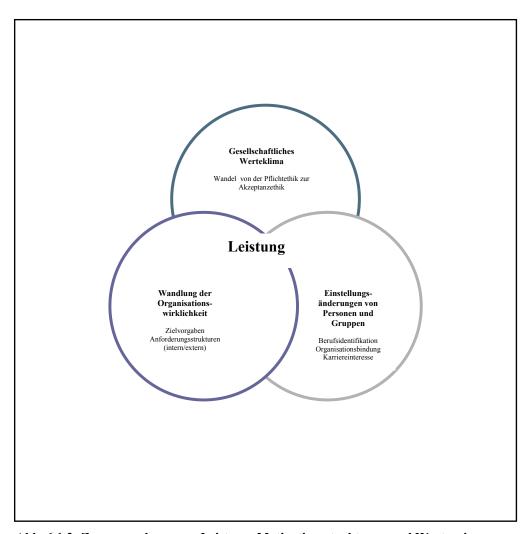


Abb. 6.1.2: Zusammenhang von Leistung, Motivationsstrukturen und Werteorientierungen (aus: FÜRSTENBERG 1993, S. 194; abgedruckt bei HEIDACK et al. 1999, S. 51)

Nach HEIDACK et al. (1999) haben sich die Basisformen von Arbeitssituationen grundlegend verändert. Beruf und Arbeit werden heute in Deutschland wesentlich funktioneller und rationaler betrachtet als in der Vergangenheit. Es steht weniger die Dienst- oder Pflichterfüllung zur gesellschaftlich-ökonomischen Maximierung im Vordergrund als vielmehr die Erwerbsquelle als Mittel zur Befriedigung der individuellen Bedürfnisse.

GROSJEAN (1998) analysiert die heute mit dem generellen Arbeitsprozess verbunden Emotionen wenig optimistisch und grenzt diese in Bezug zum Freizeiterleben ab:

"Arbeit erzeugt heute vielfach Unlustgefühle. Menschen arbeiten nicht selten ungern. Arbeit sollte aber doch irgendwie Freude machen. Es lassen sich Gründe aufzählen, warum die Arbeit, der man täglich nachgeht, zum Kreuz wird. Zum einen setzt sich Arbeit gegen Freizeit ab. Freizeit ist schöner. (...) Arbeit ist ein Kontrastprogramm zum Nichtstun, zum Abenteuerurlaub, zum Entspannen am Abend (...)" (GROSJEAN 1998, S. 273).

#### **6.2 USA**

# **6.2.1 Allgemeine Daten**

In den USA leben zurzeit ca. 285 Millionen Einwohner. Unter den zahlreich vertretenen ethnischen Gruppen nehmen die "White/Caucasians" mit ca. 75.1 % den größten Prozentanteil ein. In den letzten Jahren ließen sich stetige Einkommenssteigerungen verzeichnen. Im Jahr 1990 lag das mittlere Familieneinkommen monatlich bei 2946 Dollar, knapp 11 Jahre später im Jahr 2001 allerdings bereits bei 4284 Dollar (U.S. CENSUS BUREAU 2003).

Allgemein unterlag die US-amerikanische Wirtschaft insbesondere im letzten Jahrzehnt einer sehr positiven Entwicklung, die allerdings durch die Terroranschläge des 11. Septembers zunächst unterbrochen worden ist. Wirtschaftsanalytiker prognostizieren allerdings eine langsame Normalisierung der Märkte. Die Arbeitslosenquote in den USA betrug im Jahr 2003 rund 6 % (U.S. DEPARTMENT OF LABOR 2003) im Vergleich zu einer Quote von ca. 10 % in Deutschland (STATISTISCHES BUNDESAMT 2003).

#### 6.2.2 Individualisierung und Wertewandel in der US-amerikanischen Gesellschaft

Europäer sind zumeist der Auffassung, dass die vielfältigen Informationen der europäischen Presse ein realistisches Bild der Vereinigten Staaten liefern und glauben somit, ein Urteil über die Wertevorstellungen der US-Amerikaner fällen zu können.

Der "American Way of Life" ist jedoch wesentlich komplexer und andersartiger als der europäische Betrachter zunächst vermuten mag, so dass zahlreiche Informationen nur oberflächlich stereotyp die "Amerikaner" nachzeichnen. Darüber hinaus erfolgen Bewertungen zumeist vor dem Hintergrund europäischer Kulturerfahrungen, ohne die Besonderheiten der historisch-kulturellen Entwicklung der USA auch nur im Ansatz zu berücksichtigen. "Solche Klischees finden sich bei oberflächlicher Betrachtung der USA immer wieder (und zeigen damit eine ähnlich vereinfachende Haltung wie diejenige, die gerade den Amerikanern oft vorgehalten wird)" (NAGLER 2000, S.1).

In der Untersuchung von HOFSTEDE (1983, 1994) zeigen sich die USA im Vergleich mit 50 Ländern als Nation mit dem höchsten Individualisierungsindex (vgl. Kap. 4.2.5 der vorliegenden Arbeit). Der Individualisierungsprozess der Vereinigten Staaten ist in verschiedenen Epochen in zahlreichen wissenschaftlichen Veröffentlichungen diskutiert worden (DE TOCQUEVILLE 1835; BELLAH et al. 1996; INKELES 1983, TRIANDIS 1995a), so dass eine homogene Beschreibung relativ schwierig ist. Eine Annäherung der spezifisch US-amerikanischen Individualisierung über die historisch-gesellschaftliche Entwicklung und die gemeinsame Werteorientierung erscheint in diesem Zusammenhang deshalb sinnvoller.

Hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Entwicklung sehen sich die USA historisch nicht als Erweiterung Europas. Im Rahmen ihrer nationalstaatlichen Evolution haben sie sich selbst stets als qualitativ neu wahrgenommen, durchzogen mit Elementen aus ihren europäisch-kulturellen Wurzeln. Die kulturelle Identität des Einwanderungslandes USA wird durch sehr unterschiedliche ethnische Gruppen geprägt, so dass NAGLER (2000) von einem "Schmelztiegel" (engl. "melting pot") verschiedener Kulturen spricht. Als allgemein US-amerikanische Werte ("amerikanisches Credo" oder "American Creed") führt er Freiheit, Gleichheit (insbesondere Chancengleichheit), Individualismus, Eigenverantwortlichkeit/Selbstständigkeit und Demokratie an. Darüber hinaus sind nach YANKELOVICH (1994) auch Fairness, Leistungsdenken, Patriotismus, Religion, Fürsorgepflicht (z. B. durch ehrenamtliche Arbeit) die Ausnahmestellung der US-Amerikaner (herausgehobene moralische Stellung) und Glück grundlegende Basiswerte.

NAGLER (2000) erläutert weiterhin, dass über die politisch-gesellschaftlichen Grundwerte ein schichtübergreifender Konsens herrscht. Insbesondere der seit Gründung der USA dominierende Glaube an die Demokratie wird nachdrücklich vertreten. Im Rahmen des "Strebens nach dem Glück" (das bereits in Passagen der Unabhängigkeitserklärung von 1776 ausformuliert wurde) dient der "self made man" als Ideal des durch harte Arbeit zum

Erfolg gelangten Bürgers. Dieser wiederum fühlt sich dem Gemeinwohl durch ehrenamtliche Tätigkeiten oder finanzielle Unterstützung Minderprivilegierter verpflichtet. Die Zahl der Wohlfahrtsorganisationen spiegelt die Auffassung der Amerikaner wider, dass jeder Einzelne für das Gemeinwohl verantwortlich ist.

#### 6.2.3 Wandel der Arbeitsethik

ROBBINS (1998) verdeutlicht den Wandel beruflicher Wertevorstellungen der US-Amerikaner im vergangenen Jahrhundert:

Stage	Entered the	Approximate	Dominant work
	workforce	current age	values
I. Protestant work	Mid–1940s to late	55–75	hard work,
ethic	1950s		conservative; loyalty
			to organization
II. Existential	1960s to mid–1970s	40–55	quality of life,
			nonconforming,
			seeks autonomy;
			loyal to self
III. Pragmatic	Mid–1970s to late	30–40	success,
	1980s		achievement,
			ambition, hard work;
			loyalty to career
IV. Generation X	1990 to present	under 30	flexibility, job
			satisfaction, leisure
			time; loyalty to
			relationships

Tab. 6.2.1: Dominant values in today's workforce (Source: ROBBINS 1998, p. 136)

Auch wenn seit ROBBINS Ausführungen sieben Jahre vergangen sind und die Altersstruktur dementsprechend nach oben korrigiert werden darf, erscheint die Entwicklung in den USA im Vergleich zu Deutschland interessant.

Gemeinsam sind beiden Nationen umfangreiche Veränderungen seit Anfang der 70er-Jahre im Bereich neuer Freiheiten und erweiterter Individualisierung. Nach DONOHUE (1990) ist das Jahr 1964 für eine extensive Individualisierung in den USA von entscheidender Bedeutung, da das "Civil Rights Law" verabschiedet wurde, das die Rechte von Afroamerikanern in den USA sicherstellen sollte. Während sich ein Wandel in Bezug auf eine Dominanz der Freizeitwerte in Deutschland bereits in den frühen 70er-Jahren abzeichnete, kann ROBBINS (1998) in den USA einen solchen Wertewechsel erst in den 90er-Jahren aufzeigen. Tab. 6.2.1 listet für die gegenwärtige "Generation X"

Schwerpunkte im Bereich der arbeitsbezogenen Werte Flexibilität und Berufszufriedenheit zusammen mit dem Freizeitwert sowie dem Loyalitätswert innerhalb privater Beziehungen auf.

Während Arbeit und Freizeit als Werteschwerpunkte in den USA nebeneinander stehen, ist die für Deutschland aufgezeigte negative Einstellung zur Arbeit als Kontrast zur Freizeit in den Vereinigten Staaten von Amerika kaum zu finden. Arbeit bedeutet hier zum einen notwendige Sicherung der individuellen Grundbedürfnisse sowie zum anderen ein als wichtig angesehenen persönlicher Beitrag zur allgemeinen Gesellschaftsentwicklung.

# 7 Planung der empirischen Untersuchung

# 7.1 Allgemeine Prinzipien zur Untersuchungsplanung

# 7.1.1 Anbindung an die Modellbildung der Sozialpersönlichkeitspsychologie

Bevor die von der Verfasserin entwickelte Theorie vorgestellt werden kann, muss eine kurze Einführung in die allgemeinen Prinzipien der Untersuchungsplanung erfolgen.

Die theoretischen Grundüberlegungen dieser Untersuchung sind an wissenschaftliche Konstrukte der Sozialpersönlichkeitstheorie angebunden.

Zur empirischen Realisierung der Untersuchung konnte nicht auf herkömmliche operante bzw. respondente Verfahren der Leistungsmotivations- oder Anstrengungsvermeidungsforschung zurückgegriffen werden. Vielmehr bedurften sämtliche Kategorien des Strukturmodells, z. B. die gesellschaftliche Ebene, die Ebene der Lebenslage sowie die Allo-Reaktionsgrößen u. a., der Operationalisierung neuer Items. Zum Teil konnten auch Items aus bereits bestehenden Sozialpersönlichkeitsinventaren Verwendung finden (z. B. von KLEITER 2000a, 2002).

Die Konstrukte Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung sowie ihre Beziehung zur Individualisierung werden durch einen Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan (EPF-Plan)<sup>14</sup> in realen Alltagssituationen erfasst.

### 7.1.2 Multivariate und multiple Erfassung der Phänomene

Im Rahmen der zugrunde liegenden Gleichung

Y = f(X)|Z

(d. h. Y ist eine Funktion von X unter der Bedingung von Z) werden alle Y als abhängige oder Effektgrößen, alle X als unabhängige Größen oder Einflussgrößen und alle Z als Moderatorgrößen definiert (vgl. hierzu die Unterscheidung von X-Größen, Y-Größen und Z-Größen in Kap. 7.3.3 der vorliegenden Arbeit). Hinsichtlich der hoch-komplexen Theoriebildung muss in dieser empirischen Untersuchung eine multiple (mehrere

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Ausführliche Erläuterungen zum EPF-Plan dieser empirischen Untersuchung erfolgen in Kap. 7.3 der vorliegenden Untersuchung.

Einflussgrößen bzw. X-Größen) und multivariate (mehrere Effektgrößen bzw. Y-Größen) Erfassung der Phänomene erfolgen.<sup>15</sup>

Zwecks Unterscheidung zwischen den Populationen ist die Zugehörigkeit zur deutschen oder US-amerikanischen Stichprobe als Z-Größe (Moderator-Größe) zu erfassen, so dass die Gleichung wie folgt erweitert werden kann:

$$Y_1, Y_2, Y_3 ... = f(X_1, X_2, X_3 ...) | Z$$

Folgende Variablenzuordnungen ergeben sich:

- •X = Einflussgrößen (Variablen der Sozialpersönlichkeit, z. B. *Kategorie* 29: Lageorientierung, oder Variablen der sozialen Lage z. B. *Kategorie* 50: Erwerbstätigkeit),
- •Y = Effektgrößen (motivationsspezifische Variablen der Sozialpersönlichkeit, z. B. Kategorie 30: Anstrengungsvermeidungstendenzen) sowie
- •Z = vorgeschaltete Einflussgröße bzw. dritte Einflussgröße (hier die Populationen als Dummy-Variablen).

Für die vorliegende Untersuchung ergibt sich daher die Grundgleichung:

### Leistungsmotivation bzw. Anstrengungsvermeidung = f (Sozialpersönlichkeit/soziale Lage) | Population

### 7.1.3 Strukturmodellbildung und Itemoperationalisierung

Um die oben ausgeführte Anbindung an die Sozialpersönlichkeitspsychologie im Rahmen eines Ex-Post-Facto-Untersuchungsplans leisten zu können, ist operativ herleitendes Vorgehen des hoch-komplexen Forschungsansatzes in dieser empirischen Untersuchung von großer Wichtigkeit.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Vgl. hierzu auch die in Kap. 5.1.2 der vorl. Arbeit aufgeführte Forderung nach multivariater Erfassung des Konstrukts der Leistungsmotivation (JACKSON, AHMED & HEAPY 1976; ELIZUR 1979; CASSIDY & LYNN 1989; SAGIE 1994; SAGIE, ELIZUR & YAMAUCHI 1996).

Somit ist im Folgenden entlang der LM/AV-Theorie ein Strukturmodell zu entwerfen, das die Theorie innerhalb von Blöcken und Unterblöcken reflektiert. Anschließend wird die Itemoperationalisierung vorgenommen, die konsequent modellorientiert realisiert werden muss, um eine zufällige oder unsystematische Zusammenstellung von Items in jeglicher Hinsicht zu vermeiden (vgl. auch KLEITER 2002).

### 7.2 Theorie

Die theoretischen Annahmen gliedern sich in Relevanz- und Voraussetzungsannahmen sowie allgemeine Annahmen beispielsweise zu Folgen und Konsequenzen von Anstrengungsvermeidung bzw. Leistungsmotivation. Als proximal werden unmittelbare, d. h. das direkte Umfeld betreffende Auswirkungen bezeichnet. Distale Folgen hingegen zeigen sich eher längerfristig im gesellschaftlichen Kontext.

#### 7.2.1 Theoretische Annahmen

### Relevanzannahme 1:

Individualisierung und Selbstverwirklichung sind positive Freiheitswerte

Bereits in Kapitel 4.2 wurde die Zuordnung Deutschlands und der USA zur Dimension Individualisierung dargestellt. An dieser Stelle soll noch einmal hervorgehoben werden, dass Individualisierung als Freiheit und Möglichkeit zur Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung des Einzelnen (Egoprinzip) allgemein als positive und erstrebenswerte Gesellschaftsmaxime zu sehen ist.

Neben diesem Egoprinzip muss jedoch auch ein Verantwortungsprinzip für die Gesellschaft – für die Allos (Alloprinzip) – realisiert werden, damit es nicht zu einem Auseinanderfallen der Gesellschaft kommt (KLEITER 2001).

### Voraussetzungsannahme 1:

<u>Leistung und Hedonismus sind gesellschaftliche Werte in Individualisierungsgesellschaften</u>

Die von SCHWARTZ (1992) und SCHWARTZ & SAGIE (2000) durchgeführten Untersuchungen zeigen, dass in Individualisierungsgesellschaften neben anderen Werten insbesondere die Werte Leistung und Hedonismus dominieren (vgl. Kap. 4.2.3.1 der vorliegenden Arbeit). Hedonismus soll an dieser Stelle als Egowert definiert werden,

Leistung als Allowert, da jegliche Form von Leistung – auch egoistisch motivierte – der Gesellschaft (den Allos) in vielfältiger Form zum Nutzen gereicht.

Für Deutschland ist durch die spezielle Kombination der Individualisierungsfreiheit und der hohen wirtschaftlichen Absicherung des Einzelnen (X) eher von einer Dominanz des Hedonismuswerts vor dem Leistungswert (Y) auszugehen (X ist notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Y). <sup>16</sup>

In den USA ist hingegen vielmehr eine Individualisierungsfreiheit ohne soziales Netz (X) zu konstatieren, so dass – nicht nur aufgrund dieser Tatsache – eher eine Dominanz des Leistungswerts vor dem Hedonismuswert (Y) angenommen wird (X ist notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Y).

Für Deutschland ergibt sich daher:

Relevanzannahme 2 zu distalen Einflussgrößen (gesellschaftlichen Größen) in Deutschland: Hedonismus ist erstrebenswert, während der Leistungsbegriff negativ definiert wird Die hohe soziale Absicherung der Deutschen führt in Zusammenhang mit einem zeitgeistbedingt überzogenen Anspruchsdenken tendenziell eher zum Hedonismusstreben als zum Leistungsstreben. Leistung wird nun – obwohl allgemein gesellschaftlich erstrebenswert– als Gegensatz zum hedonistischen Wunschdenken erlebt und erhält somit eine negative Definition. Kleiter (1999) spricht in diesem Zusammenhang auch von einem "überzogenen Selbstverwirklichungswunsch" (S. 61), bei dem nur noch das Bedürfnis nach Spaß und Genuss im Vordergrund steht. Gleichzeitig wird auch beruflicher Erfolg angestrebt, jedoch ohne die entsprechende Einsicht in die Notwendigkeit eines eigenen Pflicht- und Anstrengungsbeitrags.

## Relevanzannahme 3: Zusammenhang von Hedonismus und Anstrengungsvermeidung in Deutschland

In Weiterführung der Annahme des oben zitierten "überzogenen Selbstverwirklichungswunsches", d. h. der zeitgeistbedingt überhöhten Ansprüche (Soll-Werte), spielt nun die Handlungsgenerierung zur Zielerreichung eine wichtige Rolle. Angenommen wird eine unspezifische Handlungsgenerierung zur Verringerung der Ist-Soll-Diskrepanz ohne die bereits angesprochene Selbsterkenntnis und ohne Willen zum eigenen

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> KLEITER (1999) gibt zu der Voraussetzungsrelation "X ist notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für Y" die Anmerkung: "Bei einer Voraussetzungsrelation ist der Weg zu Y hin offen, falls X eingetreten ist. Umgekehrt kann Y nicht eintreten, wenn X nicht gegeben ist." (S. 54).

Anstrengungsbeitrag. Es handelt sich also nicht um einen handlungsorientierten, sondern um einen lageorientierten Versuch, die Ist-Soll-Diskrepanz aufzuheben. Bei der bereits vorprogrammierten Nicht-Zielerreichung ist als Folge mit steigender Frustration zu rechnen.

### Relevanzannahme 4: Anstrengungsvermeidung als Gegensatz zur Leistungsmotivation

Im Fall von lageorientierten Versuchen zur Aufhebung der Ist-Soll-Diskrepanz kann auch von Anstrengungsvermeidung gesprochen werden. Die mit Anstrengung verbundenen negativen Affekte werden vermieden, Widerstände werden somit oftmals nicht überwunden und spezifische Ziele werden nicht erreicht.

Im Gegensatz hierzu findet sich bei leistungsmotiviertem Verhalten eine erfolgreiche Widerstandsüberwindung durch positive Affektantizipation. Die Vorstellung des zukünftigen Zielzustandes reicht aus, um über negative Affekte während des Handlungsprozesses hinwegzuhelfen.

## Annahme zu proximalen Folgen: Mögliche Reaktion der Allos auf Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung

Sowohl für Anstrengungsvermeidung als auch für Leistungsmotivation spielt die Reaktion der Allos (der unmittelbaren Umwelt) eine wichtige Rolle. Bestätigung und Bekräftigung des Verhaltens durch Akzeptanz oder Belohnung, aber auch Verhaltenskorrektur seitens des Individuums nach Gegenstress durch die Allos können die Folge sein.

# Annahme zu distalen Konsequenzen 1: Folgen von Anstrengungsvermeidung für die Gesellschaft

Verantwortungs- und Leistungsabsage durch Anstrengungsvermeidung zieht hochgradig negative Auswirkungen für alle Bereiche der Gesellschaft nach sich und führt zur Leistungssenkung sowie zur Stabilisierung einer egozentrischen Werteorientierung.

## Annahme zu distalen Konsequenzen 2: Folgen von Leistungsmotivation für die Gesellschaft

Leistungsmotivation wird als Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum und als Allowert zur Manifestation einer allozentrischen Werteorientierung angenommen.

### Annahmen zum Populationsvergleich

Zusammenfassend wird für den Populationsvergleich eine positive Einstellung der US-Amerikaner zum Leistungsbegriff angenommen, die sich in hohen Leistungsansprüchen (Leistungs-Soll-Werten) manifestiert.

Für die deutsche Stichprobe wird von einer eher negativen Leistungsdefinition in Kombination mit zeitgeistbedingt überzogenen Hedonismus-Soll-Werten ausgegangen.

Während US-Amerikaner in der Erreichung ihrer Soll-Werte eine eher handlungsorientierte Aufhebung der Ist-Soll-Diskrepanz anstreben (Leistungsmotivation), scheint für Deutsche eine lageorientierte Zielgenerierung im Vordergrund zu stehen (Anstrengungsvermeidung).

Im Folgenden soll nun das LM/AV-Strukturmodell, das die oben ausgeführte Theorie innerhalb von Blöcken und Unterblöcken reflektiert, im Einzelnen dargestellt werden.

### 7.2.2 Das Leistungsmotivations-/Anstrengungsvermeidungs-Strukturmodell (LM/AV-Modell)

Das LM/AV-Modell wurde auf der Grundlage des in Kapitel 4.1.2 beschriebenen ISPIG-Modells von KLEITER entwickelt.

Zur einfachen Vergleichbarkeit wird an der Gliederung des ISPIG-Modells festgehalten. Kleinere formale Änderungen haben sich aus Formatierungsgründen und zur Bewahrung der Übersichtlichkeit ergeben.

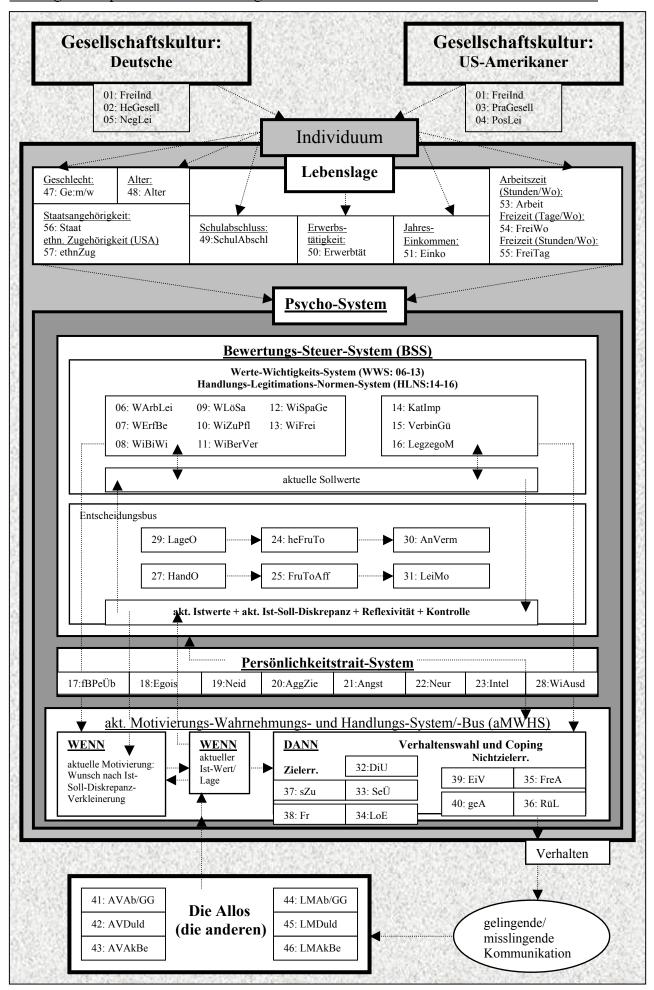


Abb. 7.2.1: Das Leistungsmotivations-/Anstrengungsvermeidungs-Strukturmodell (LM/AV-Modell)

In der nachfolgenden Modellbeschreibung soll nun für einige Kategorienvariablen ein Itembeispiel dargestellt werden. Die detaillierte Auflistung aller operationalisierten Items erfolgt in Kapitel 7.3.3 der vorliegenden Arbeit.

### **Komponente: Gesellschaft**

Im oberen Bereich des Modells zeigen sich folgende für die Untersuchung relevante gesellschaftliche Einflüsse:

- 01: Freiheit zur Individualisierung (FreiInd)
- 02: Hedonistische Gesellschaftsethik (HeGesell)
- 03: Pragmatische Gesellschaftsethik (PraGesell)
- 04: Positive gesellschaftliche Definition von Leistung (PosLei)
- 05: Negative gesellschaftliche Definition von Leistung (NegLei)

Es ist davon auszugehen, dass Individuen einer Gesellschaft eine nicht immer einheitliche Perzeption der Ethik ihrer Gesellschaft haben. Wichtig erscheint, ob ein Individuum die Gesellschaft tendenziell eher als hedonistisch oder als pragmatisch ausgerichtet wahrnimmt und welche möglichen Konsequenzen dieser Eindruck auf das persönliche Verhalten hat. Generell versteht die Verfasserin unter dem Begriff "Hedonistische Gesellschaftsethik" ein Genusstreben des Individuums bzw. der Individuen einer Gesellschaft, das in erster Linie am Erleben von Spaß und an der Befriedigung eigener Bedürfnisse orientiert ist (z. B. Item 088: "Meiner Meinung nach denkt heutzutage in Deutschland jeder zunächst an Spaß und Genuss in der Freizeit und weniger an die Arbeit."). Eine Pragmatische Gesellschaftsethik stellt eher die Leistungsfähigkeit des Individuums in den Vordergrund (z. B. Item 024: "In Deutschland zählt Leistung und Erfolg, dabei kommt der Genuss meiner Freizeit leider manchmal zu kurz.")

Auf der gesellschaftlichen Ebene erscheint weiterhin relevant, ob Leistung gesellschaftlich positiv und somit erstrebenswert (z. B. Item 144: "Ich glaube, dass ich zum Erfolg meines Landes durch meine Leistungsbereitschaft beitragen kann.") oder negativ und damit als weniger erstrebenswert gesehen wird (z. B. Item 050: "Leistung geht in unserer Gesellschaft zu oft auf Kosten der Gesundheit oder der Familie."). Hierbei geht es a priori nicht um eine dichotome Klassifikation (z. B. Deutschland ist eine hedonistische Gesellschaft, während die USA dem Pragmatismus verhaftet sind), sondern um die Untersuchung gesellschaftlicher Tendenzen, die von einer Population oder Teilen einer Population spezifisch wahrgenommen werden.

### Komponente: Gesellschafts- und personenbedingte Lebenslagen

Als relevante personenbedingte soziale Lebenslagen wurden festgesetzt:

- 47: Geschlecht (Ge:m/w)
- 48: Alter (Alter)
- 49: Schulabschluss (SchulAbschl)
- 50: Erwerbstätigkeit (Erwerbtät)
- 51: Jahreseinkommen (Einko)
- 52: Einfluss im Beruf (EinfluBe)
- 53: Arbeitszeit: Stunden pro Woche (Arbeit)
- 54: Freizeit: Tage pro Woche (FreiWo)
- 55: Freizeit: Stunden pro Woche (FreiTag)
- 56: Staatsangehörigkeit (Staat)
- 57: ethnische Zugehörigkeit (ethnZug/nur US-Stichprobe)

Die Variablen 56 und 57 sind nur im Rahmen der Stichprobenmerkmale von Bedeutung. Für die Auszählung der Ergebnisse werden sie nach Darstellung der Häufigkeiten durch die Dummy-Variable "Populationszugehörigkeit (D-US)" ersetzt.

### **Komponente: Individuum**

Wesentlich ist die – optisch nicht in das LM/AV-Modell aufgenommene – Unterteilung in die biologische Basis und das interne Psycho-System. Die Beschreibung der biologischen Basis erfolgte bereits in Kapitel 4.1.2, so dass gleich auf die für diese Untersuchung wichtigere Teilkomponente der internen Psycho-Struktur eingegangen werden kann.

### Teilkomponente: Interne Psycho-Struktur

Das interne Psycho-System (weißer Kasten) unterteilt sich in einzelne Subsysteme:

### **Subsystem: Bewertungs-Steuer-System (BSS)**

Das Bewertungs- und Steuer-System (BSS) vergleicht die aktuellen Ist-Werte und Lagen des Individuums mit Soll-Werten aus dem Ziele-Werte-Wichtigkeitssystem (WWS) und Normen aus dem Handlungs-Legitimations-Normen-System (HLNS). Aktuelle Soll-Werte werden hinsichtlich ihrer Legitimation durch das HLNS und hinsichtlich ihrer Wichtigkeit durch das WWS überprüft und reflektiert.

Folgende relevante Soll-Werte wurden im Zusammenhang mit Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotivation für das WWS als besonders bedeutsam erachtet:

### Das Ziele-Werte-Wichtigkeitssystem (WWS):

06: Wichtigkeit: Arbeit und Leistung (WArbLei)

07: Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf (WErfBe)

08: Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen (WBiWi)

09: Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben (WLöSa)

10: Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung (WiZuPfl)

11: Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme (WiBerVer)

12: Wichtigkeit: Spaß und Genuss (WiSpaGe)

13: Wichtigkeit: Freizeit (WiFrei)

Für das HLNS wurden drei Kategorienvariablen hinsichtlich der moralischen Reflexion des Normenbereichs entworfen:

### Das Handlungs-Legitimations-Normen-System (HLNS)

14: Kategorischer Imperativ (KatImp)

15: Verbindlicher interner Gütemaßstab (VerbinGü)

16: Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral (LegzegoM)

Der Begriff "Kategorischer Imperativ" meint in diesem Zusammenhang eine moralischreflexive Abstimmung der eigenen Ziele mit den Zielen der Allos (z.B. Item 081: "Ich
verhalte mich immer so, wie ich erwarte, dass andere sich mir gegenüber verhalten.").

Als "Verbindlicher interner Gütemaßstab" wird eine Zielverbindlichkeit in Kombination mit hohen Ansprüchen an sich selbst gesehen (z. B. Item 137: "Meine beruflichen Ziele sehe ich als verbindlich an, d. h. ich ändere sie nicht aufgrund eines Misserfolgs.".).

"Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral" meint die Rechtfertigung überzogener Ansprüche des Individuums gegenüber den Allos als Bezugsnorm (z. B. Item 121: "Wenn andere ihre Freizeit genießen dürfen, möchte ich das auch.").

Bei dem Vergleich der aktuellen Ist-Werte mit den Soll-Werten kann es zur Diagnose von Ist-Soll-Diskrepanzen kommen, die das Individuum durch verschiedene Denk- und Handlungsprozesse zu verkleinern versucht. Das Bewertungs- und Steuersystem

diagnostiziert und reflektiert diese Diskrepanzen der eingehenden Informationen und führt Entscheidungen herbei.

Im Bewertungs- und Steuersystems sind für die Ist-Soll-Diskrepanz-Diagnose die beiden Prozesse Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotivation relevant. Es wird zum einen ein Zusammenhang zwischen den Variablen

- 29: Lageorientierung (LageO; z. B. Item 099: "Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen und berufliche Planungen gerne bis zuletzt.")
- 24: Hedonistische Frustrationsintoleranz (heFruInto; z. B. Item 122: "Ich kann leider schlecht warten, wenn meine Wünsche nicht erfüllt werden.")
- 30: Anstrengungsvermeidungstendenzen (AnVerm; z. B. Item 145: "Für mich sollte eine berufliche Aufgabe mit wenig Anstrengung verbunden sein.") gesehen, zum anderen wird eine Verbindung der Kategorien
- 27: Handlungsorientierung (HandO; z. B. Item 022: "Wenn ich berufliche Probleme auf mich zukommen sehe, versuche ich, mir frühzeitig mögliche Handlungen zu überlegen.")
- 25: Frustrationstoleranz und Affektantizipation (FruToAff, z. B. Item 021: "Ich stelle mir oft vor, wie stolz ich sein werde, wenn ich meine beruflichen Ziele in Zukunft erreiche")
- 31: Leistungsmotiviertes Handeln (LeiMo; z. B. Item 105: "Bis jetzt habe ich in meinem Leben beruflich viel erreicht, weil ich immer zielstrebig und mit vielen Zugeständnissen an meine Freizeit gearbeitet habe.") angenommen.

### Subsystem: Das Persönlichkeitstrait-System

Als zeitstabile Persönlichkeitseigenschaften (Wesenszüge) wurden folgende Kategorien als relevant erachtet:

- 18: Egoismus (Egois)
- 19: Neid (Neid)
- 20: Aggressivität/Aggressive Zieldurchsetzung (AggZie)
- 21: Angst (Angst)
- 22: Neurotizismus/Eigenbezug (Neurot)
- 23: Intelligenz (Intell)
- 28: Wille und Ausdauer (WiAusd)

### Subsystem: Das aktuelle Motivierungs-Wahrnehmungs- und Handlungssystem (aMWH-System)

Im aktuellen Motivierungs-Wahrnehmungs- und Handlungssystem (aMWH-System) stehen Verhaltenswahl nach Erreichung eines Ziels und Coping nach Nicht-Erreichung eines Ziels im Mittelpunkt.

Da davon auszugehen ist, dass sowohl Verhaltenswahl als auch Coping bei Anstrengungsvermeidern und Leistungsmotivierten unterschiedlich erfolgt, wird im Folgenden differenziert:

Verhaltenswahl und Coping bei Zielerreichung/Nicht-Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung:

- 32: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 1: Diffuse Unzufriedenheit (ZAV: DiU,
- z. B. Item 117: "Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.")
- 33: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 2: Selbstüberschätzung (ZAV: SeÜ, z. B. Item 030: "Was ich will, erreiche ich mühelos.")
- 34: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 3: Mangelnde Initiative/"Lorbeereffekt" (ZAV:LoE, z.B. Item 035: "Nach einem beruflichen Erfolg lege ich gerne eine
  verdiente Ruhepause ein.")
- 35: Nicht-Erreichung eines Ziels nach Anstrengungsvermeidung 1 (Coping): Fremdschuldattribuierung (NZAV: FreA, z. B. Item 100: "Meistens liegt es doch an den anderen, dass ich meine beruflichen Ziele nicht erreiche.")
- 36: Nicht-Erreichung eines Ziels nach Anstrengungsvermeidung 2 (Coping): Rückzug/Larmoyanz (NZAV: RüL, z. B. Item 057: "Nach einem beruflichen Misserfolg ziehe ich mich zurück.")

Verhaltenswahl und Coping bei Zielerreichung/Nicht-Zielerreichung nach Leistungsmotivation:

- 37: Zielerreichung nach Leistungsmotivation 1: Stabilisierende Zufriedenheit (ZLM: sZu, z.B. Item 093: "Ich habe in meinem Leben hart arbeiten müssen und bin mit den Ergebnissen zufrieden.")
- 38: Zielerreichung nach Leistungsmotivation 2: Freude/Stolz (ZLM: Fr, z. B. Item 12: "Ich bin stolz auf meine beruflichen Erfolge.")

39: Nicht-Erreichung eines Ziels nach Leistungsmotivation 1 (Coping): Eigenverantwortung (NZLM: EiV, z. B. Item 053: "Nach einem beruflichen Misserfolg versuche ich, meine Fehler zu erkennen.")

40: Nicht-Erreichung eines Ziels nach Leistungsmotivation 2 (Coping): Gesteigerte Anstrengung (NZLM: geA, z. B. Item 045: "Manchmal muss man seine Anstrengung verdoppeln, um ein gesetztes Ziel erreichen zu können.")

### Verhältnis zwischen den Komponenten Individuum und Allos

Im Zusammenhang mit den Allos wird unterschieden, ob es sich um Ablehnung (Gegenstress), Duldung oder Belohnung des individuellen Verhaltens handelt:

- 41: Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress (AVAb/GG)
- 42: Anstrengungsvermeidungsduldung (AVDuld)
- 43: Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung (AVAkBe)
- 44: Leistungsmotivationsablehnung/Gegenstress (LMAb/GG)
- 45: Leistungsmotivationsduldung (LMDuld)
- 46: Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung (LMAkBe)

### 7.3 Methodik und Itemoperationalisierung

### 7.3.1 Forschungsdesign: Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan

Bevor näher auf die Operationalisierung der Items eingegangen werden kann, sollen zunächst allgemein der Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan und die damit zusammenhängenden methodischen Prinzipien erörtert werden.

Der vorliegenden integrativen-hoch-komplexen Untersuchung liegt ein Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan (EPF-Plan) zugrunde. In EPF-Plänen werden neben den Effektgrößen (Y-Größen) auch Moderatorgrößen (Z-Größen) sowie die vermuteten Einflussgrößen (X-Größen) nachträglich, daher die lateinische Bezeichnung "ex post", gemessen. "Ex post facto" bedeutet demnach, dass bereits vor der Messung ein Einfluss stattgefunden hat, der nicht – wie z. B. im Rahmen des herkömmlichen Forschungsparadigmas des Labor-experiments – manipulativ durch den Versuchsleiter hergestellt wurde.

Die relevanten Konstrukte Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotivation der Sozialpersönlichkeit in der Individualisierungsgesellschaft sollten nach Meinung der Verfasserin deshalb im Rahmen eines EPF-Plans untersucht werden, weil auf diese Weise eine Anbindung an reale Lebenssituationen möglich ist. Laborexperimente hingegen können nur simuliert und in sehr künstlicher Form das alltägliche Leben nachstellen, so dass eine Versuchsanordnung innerhalb des Labors für dieses Forschungsvorhaben weniger geeignet gewesen wäre, auch wenn eine Ausschaltung oder Vermischung von problematischen Störgrößen durch Kontrolle des Versuchsleiters erheblich einfacher gewesen wäre. Durch die Entwicklung verschiedener multivariater EDV-Programme ("Entmischungsverfahren") hat KLEITER jedoch für EPF-Pläne eine Entmischung von kontaminierten Modellanteilen und Erroranteilen (überlagerten Störgrößen) ermöglicht (KLEITER 2000a, 2001, 2003).

Da es sich um einen hypothesenorientierten EPF-Plan handelt, werden die Zusammenhänge zwischen Individualisierung, Anstrengungsvermeidung und Leistungsmotivation nicht nur deskriptiv abgebildet, sondern hypothesenorientiert am LM/AV-Strukturmodell untersucht. Alle Items wurden somit entlang des Modells operationalisiert, um eine Verbindung zwischen Empirie und Theorie zu ermöglichen (KLEITER 2000a, 2000b, 2002).

Erhebungsinstrument dieser empirischen Untersuchung ist ein 157 (bzw. 156) Fragen umfassender Fragebogen (Selbsturteile).<sup>17</sup>

### 7.3.2 Methodische Prinzipien und Entmischungsverfahren des EPF-Untersuchungsplans

### Prinzip 1: Itemoperationalisierung entlang des LM/AV-Modells

Wie bereits oben ausgeführt müssen die Variablen eines EPF-Untersuchungsplans entlang eines Strukturmodells, in diesem Fall des LM/AV-Modells, operationalisiert werden (KLEITER 2000a).

Allgemein sind drei Ebenen von Variablen im vorliegenden EPF-Untersuchungsplan zu unterscheiden:

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Der Fragebogen für die US-amerikanische Stichprobe enthält als zusätzliche Kopfvariable die Frage nach der ethnischen Zugehörigkeit. Somit ist gewährleistet, dass bestimmte Untergruppen (z. B. American Indians) nicht einen überproportional hohen Anteil in der Auswertung einnehmen.

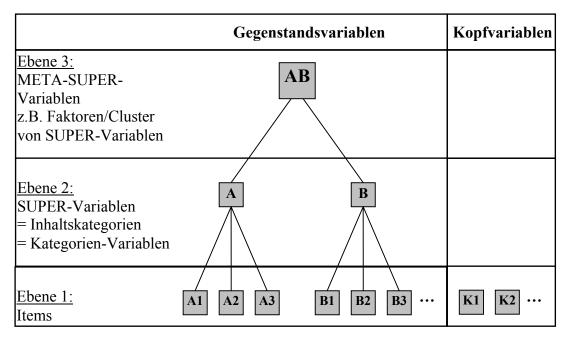


Abb. 7.3.1: Hierarchie von Variablen (abgedruckt in KLEITER 2002, S. 149)

Auf der untersten Ebene 1 liegen die Items, auf Ebene 2 die Kategorien oder SUPER-Variablen und auf Ebene 3 die faktoren- bzw. clusteranalytisch gebildeten META-SUPER-Variablen.

Aus der Abbildung geht auch eine Unterscheidung zwischen Gegenstands- und Kopfvariablen hervor. Kopfvariablen beziehen sich auf Fragen zur Person wie z. B. Alter, Geschlecht, Schulbildung usw., während Gegenstandsvariablen auf die inhaltlichen Konstrukte der Untersuchung abzielen. Gegenstandsvariablen sind auf Kopfvariablen Intervallskalenniveau operationalisiert, auf Nominalskalenniveau (KLEITER 2002).

### Prinzip 2: Reliabilitätssteigerung durch hohe Itemanzahl pro Kategorie

Für den deutschen Fragebogen wurden 156 Items, für den US-amerikanischen Fragebogen 157 Items operationalisiert. Die hohe Anzahl der Items ergibt sich zum einen aus Gründen der Reliabilität. Für die 46 Inhaltskategorien wurden mindestens 3 bis 5 Items parallel gemessen. Zum anderen sollte gewährleistet sein, dass möglichst viele angenommene X-Größen (Einflussgrößen) mitgemessen werden.

### Prinzip 3: Parallelität der Item-Operationalisierung der deutschen und US-amerikanischen Stichprobe

Da es sich in dieser Untersuchung um eine vergleichende Studie handelt, war es zwingend notwendig, die beiden heterogenen Stichproben für alle Variablen sowohl auf der Kategorienebene als auch auf der Itemebene parallel zu operationalisieren.

Bei der Übersetzung achtete die Verfasserin unter Hinzuziehung muttersprachlicher Experten sehr genau auf eine bedeutungserhaltende Übertragung des Fragebogens von der deutschen in die englische Sprache.

### Prinzip 4: Positive und negative Polung der Items

Negative gepolte Items, wie z. B. Item 066: "Ich übernehme nicht gerne Verantwortung für andere.", wurden zur Vermeidung einer allzu systematischen Beantwortung unter die positiv gepolten Items gemischt. Allgemein sind negativ gepolte Items aufgrund ihrer negativen Formulierung nicht immer so leicht zu beantworten wie positiv gepolte Items und sollen den Untersuchungsteilnehmer zum Nachdenken anregen.

In der Datenaufbereitungsphase müssen negativ gepolte Items umgepolt werden, um mit den anderen Items ausgewertet werden zu können. Alle negativ gepolten Items werden im Folgenden mit (-) gekennzeichnet.

### Prinzip 5: Komplexitätsreduktion durch Bildung von Supervariablen

Die Bildung der statistischen Supervariablen erfolgte, um eine Inflationierung der Variablenanzahl zu vermeiden. Da a priori Zuordnungsregeln zwischen Kategorien und Items festgelegt wurden (vgl. LM/AV-Modell) und eine Gleichgewichtung gewährleistet werden konnte, wurden Mittelwert-Scores für die betreffenden Items einer Kategorie errechnet (KLEITER 2000).

### Prinzip 6: Entmischung über Fokus-Methoden

KLEITER weist mehrfach auf die methodologischen Probleme in integrativen-hochkomplexen Untersuchungen hin. Die Kontamination der Y- und X-Größen und die dadurch entstehenden statistischen Überlagerungsprobleme veranlassten KLEITER, wie gesagt, zum Entwurf verschiedener statistischer Rechenprogramme, so genannter "Entmischungsverfahren" genannt.

Diese Entmischungsverfahren finden in der vorliegenden Dissertation ihre Anwendung. Als Beispiel sei hier die "Fokus-Adhärenz-Typen-Analyse" (KM-FOK) aufgeführt, welche

durch die Fokussierung bestimmter Variablen die Bildung von Typen ermöglicht, wobei die übrigen Variablen aber dennoch passiv mitlaufen und somit ihre Beziehung zum jeweiligen Typen abgelesen werden kann (Adhärenz) (KLEITER 2000a, 2000b). KLEITER (2004) spricht auch von "aktiven' (=Fokus) und "passiv mitlaufenden' Variablen (=Adhärenz)" (S. 107).

Folgende spezifische Entmischungsverfahren wurden zur Ergebnisauswertung in der vorliegenden Dissertation eingesetzt:

- (1) Vorkommens- und Präferenzenhierarchien (H-SORT 2): Über prozentuale Häufigkeiten werden mit diesem Rechenverfahren das Vorkommen sowie die universellen Präferenzenhierarchien (Rangreihen der prozentualen Häufigkeiten) ermittelt.
- (2) Gruppendifferenzen in den Vorkommens- und Präferenzenhierarchien (HD-SORT): Bei den differenziellen Vorkommens- und Präferenzenhierarchien werden die Variablen nach der Höhe der Differenzen (hier: relative maximale Differenzen) sortiert.
- (3) Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse (FAK-FOK): Die Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse erlaubt über den Rahmen einer herkömmlichen Faktorenanalyse hinaus eine Unterscheidung zwischen Fokusvariablen und potentiellen Adhärenzvariablen.

In der Regel werden bestimmte inhaltliche Variablen als Fokus-, andere als Adhärenzvariablen verwendet. Darüber hinaus ist es auch möglich, spezifische Personen durch Bildung von 0/1-Dummy-Variablen zu Gruppen zusammenzufassen und zu Adhärenzvariablen zu erklären.

- (4) Multiple Diskriminanzanalyse (M-Disk): Auf multivariate Weise kann mit diesem Rechenverfahren eine optimale Trennung (hier z.B. nach Populationen) zwischen den Variablenkombinationen gefunden werden.
- (5) Fokus-Adhärenz-Typenanalyse (KM-FOK = KMEANS-Fokus-Adhärenz-Typenanalyse): Im Rahmen der Fokus-Adhärenz-Typenanalyse können über mehrere Ebenen Hierarchien von Typen bei gleichzeitiger Differenzierung von Fokus- und Adhärenzvariablen gebildet werden. Hierbei werden die aktiven Fokus-Variablen zur Typenbestimmung hinzugezogen, während die passiven Adhärenz-Variablen mitlaufen. So

lassen sich Typen für die Sozialpersönlichkeit als Fokus errechnen, denen soziale Lagemerkmale (sowie die Populationen) zugeordnet werden können.

### 7.3.3 Itemoperationalisierung

Nach dem Entwurf der Theorie und des Strukturmodells wurden jeweils mehrere Items für die einzelnen Inhaltskategorien des Modells entworfen. Zumeist charakterisiert ein Item eine kurze Situations- und Reaktionsangabe, z. B. Item 56: "Wenn mir meine Arbeit nicht mehr so viel Spaß macht, beschäftige ich mich mehr mit meinen Hobbys."

Die Antwortmöglichkeiten sind auf einer fünfstufigen Schätzskala vorgegeben (0-1-2-3-4). Alle Items wurden kategorial sehr gut durchmischt und nach dem Zufallsprinzip im Fragebogen angeordnet.

Im Anhang sind die beiden Fragebögen unter folgender Überschrift zu finden:

A1:	Fragebogen	zum	Arbeits-	und	156	Fragen:	10	Kopfvariablen,	146
Freizeitverhalten					Gegenstandsvariablen				
A2: Questionnaire Regarding Work and				and	157	Fragen:	10	Kopfvariablen,	147
Leisure Behavioral Patterns					Gegenstandsvariablen				

Tab. 7.3.1: Fragebögen und Variablen

Im Folgenden wird nun eine Übersicht über alle Inhaltskategorien und Items unterteilt nach X- und Y-Größen gegeben:

X-Größen/Einflussgrößen zur sozialen Lage (Kopfvariablen)				
Kategorienabkürzung	Itemnummer	Kategorienvariable		
47: Ge: m/w	147	Geschlecht		
48: Alter	148	Alter		
49: SchulAbschl	149	Schulabschluss		
50: Erwerbtät	150	Erwerbstätigkeit		
51: Einko	151	Jahreseinkommen		
52: EinfluBe	152	Einfluss im Beruf		
53: Arbeit	153	Arbeitszeit (Stunden pro Woche)		
54: FreiWo	154	Freizeit (Tage pro Woche)		
55: FreiTag	155	Freizeit (Stunden pro Woche)		
56: Staat	156	Staatsangehörigkeit		
57: ethnZug (nur USA)	157	Ethnische Zugehörigkeit		

X-Größen/Einflussg sowie Allo-Reaktion		chaftsethik, Sozialpersönlichkeitstraits, Einstellungen
1: FreiInd	08, 129, 59	Freiheit zur Individualisierung
2: HeGesell	46, 88, 31	Hedonistische Gesellschaftsethik
3: PraGesell	120, 15, 24	Pragmatische Gesellschaftsethik
4: PosLei	80, 144, 51	Positive gesellschaftliche Definition des Leistung-
	, ,	sbegriffs
5: NegLei	50, 95, 73	Negative gesellschaftliche Definition des Leistungs- begriffs
6: WArbLei	65, 102, 04	Wichtigkeit: Arbeit und Leistung
7: WErfBe	01, 141, 74	Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf
8: WBiWi	114, 36, 96	Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen
9: WLöSa	125, 16, 89	Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben
10: WiZuPfl	43, 146, 60	Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung
11: WiBerVer	27, 130, (-) 66	Wichtigkeit: und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
12: WiSpaGe	55, 103, 25	Wichtigkeit: Spaß und Genuss
13: WiFrei	09, 58, 52, 109	Wichtigkeit: Freizeit
14: KatImp	81, 37, 136	Kategorischer Imperativ
15: VerbinGü	137, 48, (-) 97	Verbindlicher interner Gütemaßstab
16: LegzegoM	121, 03, 67	Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral
17: fBPeÜb	18, 75, (-) 110	Fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme
18: Egois	32, 82, 140	Egoismus
19: Neid	115, 07, 61	Neid
20: AggZie	90, 28, 131	Aggressive Zieldurchsetzung
21: Angst	38, 83, (-) 142	Angst/Unsicherheit
22: Neurot	111, 10, (-) 68	Neurotizismus/Eigenbezug
23: Intell	98, 132, 39	Intelligenz
24: heFruInto	76, 122, 17	Hedonistische Frustrationsintoleranz
25: FruToAff	139, 104, 21	Frustrationstoleranz und Affektantizipation
26: Lei/An	33, 62, 126, 91	Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft
27: HandO	84, 20, 116, 02	Handlungsorientierung
28: WiAusd	77, 133, 29	Wille und Ausdauer
29: LageO	63, 99, 34, 92	Lageorientierung
41: AVAb/GG	41, 138, 86	AnstrengungsvermeidungsablehnungA/Gegenstress
42: AVDuld	71, 22, 135	Anstrengungsvermeidungsduldung
43: AVAkBe	124, 26, 79	Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/ -belohnung
44: LMAb/GG	113, 54, 101, 06	Leistungsmotivationsablehnung/Gegenstress
45: LMDuld	47, 119, 11	Leistungsmotivationsduldung
46: LMAkBe	42, 108, 72	Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung
	ößen zum Bereich leistungsr ping- und Reaktionsgrößen	notivierten Handelns bzw. Anstrengungsvermeidungs-
30: AnVerm	49, 13, 56, 127, 145	Anstrengungsvermeidungstendenzen
31: LeiMo	40, 105, 87	Leistungsmotiviertes Handeln
32: DiU	117, 19, 69	Diffuse Unzufriedenheit
33: SeÜ	30, 106, 85	Selbstüberschätzung
34: LoE	35, (-)112, 64	Mangelnde Initiative ("Lorbeereffekt")
35: FreA	100, 05, 70, 118	Fremdschuldattribuierung
36: RüL	44, 123, 57	Rückzug/Larmoyanz
37: sZu	134, 23, 93	Stabilisierende Zufriedenheit
38: Fr	12, 143, 78	Freude/Stolz
39: EiV	53, 128, 14	Eigenverantwortung
40: geA	(-) 94, 45, 107	Gesteigerte Anstrengung

Tab. 7.3.2: Inhaltskategorien

Weiterhin erfolgt eine Auflistung der einzelnen Items in ihrer Zugehörigkeit zu den Inhaltskategorien jeweils in deutscher und englischer Sprache:

Nr.	Kategorie	Frage
001	07 =WErfBe	Ich gehe morgens gerne zur Arbeit.
001	0 / 1/ Eliz	I love to go to work in the morning.
002	27 = HandO	Wenn ich beruflich Probleme auf mich zukommen sehe, versuche ich, mir
002	27 Hund	frühzeitig mögliche Handlungen zu überlegen.
		If I see that problems are coming up on the job, I try to think of solutions
		ahead of time.
003	16 = LegzegoM	Ich wäre doch dumm, wenn ich mich in meinem Beruf mehr anstrengen würde
005	TO EGEOGOWI	als andere.
		I would be a fool if I did work harder in my job than others.
004	06 = WArbLei	Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.
001	oo waada	My career is an important part of my life.
005	35 = NZAV1: FreA	Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei
003	33 INZAVI.TICA	längerem Nachdenken doch oft bei anderen.
		When something happens on the job, I usually blame others after much
		deliberation.
006	44 =	Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.
000	LMAb/GG	My family thinks that I work too much.
007	19 = Neid	Ich kann leider nur schwer akzeptieren, dass andere im Leben generell
007	19 – Neiu	weitergekommen sind als ich.
		v .
008	01 = FreiInd	I just cannot accept the fact that others succeed generally better than me.
008	01 - Freiing	In Deutschland hat jeder die Möglichkeit, etwas aus sich zu machen.
000	12 W.E .	In the United States, you have the opportunity to make something of yourself.
009	13 = WiFrei	In meiner Freizeit vermeide ich es, etwas für meinen Beruf zu tun.
010	22 N	During my leisure time, I avoid trying to advance my career.
010	22 = Neurot	Kritik an meiner Arbeit nehme ich oft persönlich.
011	45 TAB 11	I usually take constructive criticism regarding my performance personal.
011	45 = LMDuld	Meine Kollegen akzeptieren, dass ich gerne mehr leiste als manch anderer.
		My colleagues accept the fact that I like to perform more than others.
012	38 = ZLM2: Fr	Ich bin stolz auf meine beruflichen Erfolge.
		I am proud of the successes in my career.
013	30 = AnVerm	Ich verstehe nicht, warum andere heutzutage unter so viel Stress stehen.
		I do not understand why others suffer so much stress today.
014	39 = NZLM1: EiV	Aus beruflichem Misserfolg lerne ich viel.
		I learn immensely from failures that I have undergone in my job.
015	03 = PraGesell	Wir können in Deutschland stolz auf unsere Leistungsfähigkeit sein.
		In the United States, we can be proud of our productivity.
016	09 = WLöSa	Mich reizt die Lösung schwieriger beruflicher Aufgaben.
		It is exciting for me to solve difficult challenges on the job.
017	24 = heFuInto	Ich kann schon ungeduldig werden, wenn ich nicht sofort beruflichen Erfolg
		habe.
		I can become immediately impatient if I do not have instant results on the job.
018	17 = fBPeÜb	Manche werfen mir vor, dass ich in Diskussionen immer nur meinen
		Standpunkt sehe.
		Many accuse me of seeing it my way in discussions.
019	32 = ZAV1: DiU	Beruflicher Erfolg bedeutet mir nicht so viel.
		Succeeding on the job is not really that important for me.
020	27 = HandO	Ich arbeite zielstrebig an meinem beruflichen Weiterkommen.
		My goal in life is only to further my career.
021	25 = FruToAff	Ich stelle mir oft vor, wie stolz ich sein werde, wenn ich meine beruflichen
		Ziele in Zukunft erreiche.
		I often think of how proud I would be if I have reached my career aspirations.
022	42 = AVDuld	Es gelingt mir manchmal, unangenehme Arbeiten an meine Kollegen
U	12 11 1 Duild	25 october men manufacturent, montgenerative motive to meme Romegen

		Sometimes I succeed in passing unpleasant tasks to other colleagues.
023	37 = ZLM1: sZu	Ich denke, dass meine Arbeit für die Gesellschaft wichtig ist.
		I think that my job is very important to society.
024	03 = PraGesell	In Deutschland zählt Leistung und Erfolg, dabei kommt der Genuss meiner
		Freizeit leider manchmal zu kurz.
		Unfortunately, I cannot always enjoy my leisure time because performance
		and success count a great deal in the United States.
025	12 = WiSpaGe	Manchmal bedauere ich andere, die in ihrem Leben viel arbeiten und nicht -
		so wie ich – ihre Freizeit genießen.
		Sometimes I really feel sorry for others who work hard in their lives and
026	41 43741/00	never get to enjoy leisure time.
026	41 = AVAb/GG	Meine Familie findet es richtig, dass ich meinen Schwerpunkt nicht im
		Berufsleben, sondern in der Freizeit gesetzt habe.
		My family thinks that it is correct not to center your life on your career but
027	11 =WiBeVer	instead focus on enjoying your leisure time.
027	11 -wibevel	Ich übernehme gerne Verantwortung für andere. I take responsibility for others.
028	20 = AggZie	Es kann schon passieren, dass ich sehr wütend werde, wenn alles im Beruf
020	20 AggZic	langsam geht.
		It can happen that I can become very angry when everything on the job is
		slow going.
029	28 = WiAusd	Wenn ich eine Aufgabe beim dritten Mal nicht gelöst habe, versuche ich es
023	20 // 11 1454	eben ein viertes Mal.
		If I cannot solve a problem a third time, then I try again a fourth time.
030	33 = ZAV2: SeÜ	Was ich will, erreiche ich mühelos.
		Whatever I desire, I get it effortlessly.
031	02 = HeGesell	Meiner Meinung nach haben viele Menschen in Deutschland heutzutage zu
		viel Freizeit.
		In my opinion, many people in the United States have too much leisure time.
032	18 = Egois	Andere meinen, dass ich nur an mir interessiert bin.
		Others think that I am only interested in myself.
033	26 = LeiAn	Ich setze mir oft hohe Ziele, auch wenn es dann sehr anstrengend wird.
		I often set high goals even when they become difficult to reach.
034	29 = LageO	Ich handele gerne spontan und halte mich nicht mit unnötigen
		Handlungsplanungen lange auf.
00.5	24 7442 1 5	I tend to act spontaneously rather than planning way ahead of time.
035	34 = ZAV3: LoE	Nach einem beruflichen Erfolg lege ich gerne eine verdiente Ruhepause ein.
026	00 MD,M,	After a successful performance on the job, I feel I have earned a break.
036	08 = WBiWi	Seminare zur Weiterbildung geben mir neue Impulse und Ideen.
027	14 17 41	Career advancement gives me new ideas and impulses.
037	14 = KatImp	Ich vertrete moralische Werte und erwarte dies auch von anderen.
029	21 - Angst	I live by my moral values and expect other to do the same.
038	21 = Angst	Ich fühle mich unwohl, wenn mir nicht genügend Informationen für Entscheidungen zur Verfügung stehen.
		I feel uncomfortable if not enough information is provided in order to make a
		decision.
039	23 = Intell	Ich denke gerne über schwierige Aufgaben nach.
037	25 mich	I enjoy thinking about undertaking difficult challenges.
040	31 = LeiMo	Ich erwarte von mir, dass ich beruflich sehr viel leiste.
0.10	31 Lenvio	I expect from myself that I perform very highly in my career.
041	41 = AVAb/GG	Ich hatte schon Auseinandersetzungen mit Kollegen, weil sie meine Arbeit
V 11		miterledigen mussten.
		I have experienced discord with colleagues because they have had to help me
		finish the job.
042	46 = LMAkBe	Meine Vorgesetzten honorieren meine guten Leistungen.
		My supervisors recognize my excellent performance.
043	10 = WiZuPfl	Andere halten mich für zuverlässig.
		Others think that I am reliable.
044	36 = NZAV2: RüL	Ich finde es unfair, dass ich im Vergleich zu anderen Kollegen immer die
		schwierigsten Aufgaben gestellt bekomme.

		Compared with other colleagues, I am always tasked with the most difficult challenges and think that this is unfair.
045	40 = NZLM2: geA	Manchmal muss man seine Anstrengung verdoppeln, um ein gesetztes Ziel
		erreichen zu können.
		Sometimes you have to try even harder if trying to reach a certain goal.
046	02 = HeGesell	In Deutschland wird meiner Meinung nach viel zu wenig geleistet.
		In my opinion, in the United States, job performance is low.
047	45 = LMDuld	Menschen in meinem Umfeld interessieren sich wenig für meine beruflichen
		Leistungen.
		People around me are not really interested in my career performances.
048	15 = VerbinGü	Beruflich habe ich hohe Ansprüche an mich und bemühe mich, ihnen gerecht
		zu werden.
		Career-wise, I am very demanding of myself.
049	30 = AnVerm	Ich bewundere pfiffige Leute, die einen stressfreien Weg wählen und trotzdem
		ihre Ziele verwirklichen.
		I admire clever people who lead a stress-free life and reach their goals
		without any effort.
050	05 = NegLei	Leistung geht in unserer Gesellschaft zu oft auf Kosten der Gesundheit oder
		der Familie.
		Too often is health and family life sacrificed for the sake of performance on
		the job.
051	04 = PosLei	Man müsste bereits Kinder in der Grundschule motivieren, sehr viel zu
		leisten.
		One should already motivate elementary children to always perform highly.
052	13 = WiFrei	Ich ärgere mich über berufliche Treffen in meiner Freizeit.
		I become upset if situations on the job occur during my leisure time.
053	39 = NZLM1:EiV	Nach einem beruflichen Misserfolg versuche ich, meine Fehler zu erkennen.
		I think about my mistakes after experiencing a failure on the job.
054	44 = LMAb/GG	Es ist schon vorgekommen, dass mich andere aufgrund meines beruflichen
		Erfolgs abgelehnt haben.
		It has happened in the past that others avoid me on account of my career
		successes.
055	12 = WiSpaGe	In meiner Freizeit und möglichst auch bei der Arbeit möchte ich viel
		Unterhaltung und Spaß.
		I like to have lots of fun and entertainment during my free time and also on
		my work place as well.
056	30 = AnVerm	Wenn mir meine Arbeit nicht mehr so viel Spaß macht, beschäftige ich mich
		mehr mit meinen Hobbys.
		If I no longer enjoy doing my job, I spend more time with my hobbies.
057	36 = NZAV2: RüL	Nach einem beruflichen Misserfolg ziehe ich mich zurück.
		I tend to withdraw after experiencing a fiasco on the job.
058	13 = WiFrei	Ein Leben ohne Arbeit wäre für mich das Größte.
		A life without having to go to work would be wonderful.
059	01 = FreiInd	In Deutschland kann ich so leben, wie ich es möchte.
		I can do whatever I want in the United States.
060	10 = WiZuPfl	Ich bearbeite berufliche Aufgaben sorgfältig und termingerecht.
		I take great care in accomplishing my job duties on schedule.
061	19 = Neid	Ich frage mich oft, wie andere sich ihren Lebensstil leisten können.
		I often ask myself how others can afford to maintain the lifestyles that they
		choose for themselves.
062	26 = LeiAn	Es macht mir nichts aus, wenn meine Arbeit schwierig und anstrengend ist.
		It does not bother me much if my job becomes difficult and strenuous.
063	29 = LageO	Beruflicher Misserfolg macht mich mutlos.
		I become discouraged after something goes wrong on the job.
064	34 = ZAV3: LoE	Manchmal warte ich einfach nur ab und komme ohne sonderliche
		Anstrengung zum gewünschten beruflichen Erfolg.
		Sometimes I just wait long enough to experience success without putting
		much energy into the job.
065	06 = WArbLei	Ich arbeite auch in meiner Freizeit sehr gerne für meinen Beruf.
		I also like to work in my free time even when I am away from the work place.

	_	
066	11 = WiBeVer	(-) Ich übernehme nicht gerne Verantwortung für andere.
0.67	16 7 16	I do not like taking responsibility for others.
067	16 = LegzegoM	In Deutschland strengt sich meiner Meinung nach doch keiner mehr so
		richtig an. Warum sollte ich es tun?
		In my opinion, in the United States no one really puts forth much effort in
		what they do. Then why should I have to put effort in what I undertake?
068	22 = Neurot	(-) Ich komme mit Kollegen grundsätzlich gut aus.
		I basically get along with my work colleagues.
069	32 = ZAV1: DiU	Anerkennung bekommt man heutzutage in keinem Job mehr.
		No one really receives recognition on the job in today`s world.
070	35 = NZAV1: FreA	Berufliche Ziele erreiche ich nicht, weil ich auf andere angewiesen bin.
		I do not reach my goals on the job because I depend upon others.
071	42 =AVDuld	Meine Kollegen erledigen oft ungefragt Aufgaben für mich.
		My colleagues usually handle my duties without being asked to do so.
072	46 = LMAkBe	Für die besonders gute Erledigung einer Aufgabe werde ich gelobt.
		If I have done a really good job with a certain task, I receive praise.
073	05 = NegLei	Meiner Meinung nach wird Leistung in Deutschland leider nicht anerkannt.
		In my opinion, job performance in the United States is unfortunately not
		recognized.
074	07 = WErfBe	Ich finde meine Erfüllung im Beruf.
0,.	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	I find great satisfaction in my career.
075	17 = fBPeÜb	Es ärgert mich, mit anderen zu diskutieren und Kompromisse zu schließen.
073	17 161 000	It upsets me having to make compromises when participating in discussions
		with others.
076	24 = heFruInto	Ich ärgere mich, wenn ich ein berufliches Ziel nur mit sehr viel Einsatz
070	24 - Herrumio	erreiche.
		It angers me that I have to work hard to reach my career goals.
077	28 = WiAusd	
0//	28 – WIAUSU	Ich beginne eine neue Aufgabe erst, wenn ich eine alte beendet habe.
078	38 = ZLM2: Fr	I only begin a new task, once I have finished with my old task.
0/8	38 – ZLIVIZ. FI	Ich spreche gerne und mit Stolz mit Außenstehenden über meine Arbeit.
070	42 — AVALD	I love to brag about my job to outsiders with a great sense of pride.
079	43 = AVAkBe	Es kommt öfter vor, dass ich gelobt werde, obwohl ich gar nichts geleistet
		habe.
		Sometimes it happens that I receive a compliment for a job that I never
000	04 - D. J.	accomplished.
080	04 = PosLei	Unser Land ist nur durch die Leistungsbereitschaft jedes Einzelnen so weit
		gekommen.
		Our country has only made it this far because of the willingness of our
001	1.4 77 7	citizens to perform on the job.
081	14 = KatImp	Ich verhalte mich immer so, wie ich erwarte, dass andere sich mir gegenüber
		verhalten.
000	10 7 .	I always act in the same manner, as I would expect others to treat me.
082	18 = Egois	Wenn ich etwas mache, muss es mir auch etwas bringen.
		When I do something, I expect to get something out of it.
083	21 = Angst	Wenn ich jemandem etwas erklären soll, fehlen mir oft die Worte.
		Sometimes when I try to explain something to someone, I cannot think of the
		words to do so.
084	27 = HandO	Ich plane immer ziemlich gründlich, bevor ich handele.
		I always plan way ahead of time before I undertake a task.
085	33 = ZAV2: SeÜ	In meinem Beruf habe ich glücklicherweise täglich viele Erfolgserlebnisse.
		Luckily for me, I am daily experiencing success on the job.
086	41 = AVAb/GG	Meine Familie findet, dass ich meine beruflichen Ziele höher stecken sollte.
		My family thinks that I should set my career goals higher.
087	31 = LeiMo	Ich habe beruflich noch große Pläne, die ich mit sehr viel Engagement
		verwirklichen möchte.
		I still have great career aspirations that I plan on making a reality.
088	02 = HeGesell	Meiner Meinung nach denkt heutzutage in Deutschland jeder nur zunächst an
000	110 300011	Spaß und Genuss in der Freizeit und weniger an die Arbeit.
		In my opinion, in present-day America, everyone only seems to think about
		having fun and relaxation rather than focusing on the job.
		maring junt and remained rames man joensing on the joo.

089	09 = WLöSa	Kniffelige Probleme fordern mich heraus. Tricky problems really challenge me.
090	20 = AggZie	Wenn ich ein Problem nicht lösen kann, versuche ich, mich mit Nachdruck
		doch durchzusetzen. If I have a problem, I am usually determined to solve it.
091	26 = LeiAn	Ich betrachte mich als ehrgeizig. I consider myself to be ambitious.
092	29 = LageO	Ich weiß nicht, was ich falsch mache, aber andere sind immer erfolgreicher
		als ich.  I do not know what I am doing wrong, but others seem to always be more successful than me.
093	37 = ZLM1: sZu	Ich habe in meinem Leben hart arbeiten müssen und bin mit den Ergebnissen zufrieden. I have had to work very hard in my life and am satisfied with the results.
094	40 = NZLM2: geA	(-) Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.
095	05 = NegLei	Unfortunately, I usually give up when I fail.  Kinder, die etwas leisten wollen, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter
0,2	os riegzer	Druck gesetzt. Children who perform very well are usually placed under too much pressure by their parents.
096	08 = WBiWi	Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung. I utilize every opportunity to further my career advancement.
097	15 = VerbinGü	(-) Berufliche Ziele ändere ich oftmals.
098	23 = Intell	I often alter my career goals.
098	23 = Intell	Ich kann Denkaufgaben gut lösen. I can solve mental problems without any difficulty.
099	29 = LageO	Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder berufliche Planungen gerne bis zuletzt.  I sometimes just wait and procrastinate when it comes down to dealing with annoying tasks or certain job duties that I despise doing.
100	35 = NZAV1: FreA	Meistens liegt es doch an den anderen, dass ich meine beruflichen Ziele nicht erreiche.  Most of the time others are to blame that I do not attain my career goals.
101	44 = LMAb/GG	Wenn ich eine Leistung erbringe, werde ich nicht gelobt. I do not receive praise when I have accomplished a task.
102	06 = WArbLei	Ich habe abends gerne das Gefühl, dass ich tagsüber so richtig viel in meinem Beruf geleistet habe.  During the evening hours, I like to feel that I have really accomplished a great deal on the job after a day's work.
103	12 = WiSpaGe	Mein Privatleben möchte ich so richtig genießen, daher muss ich meine Arbeitsenergie sorgfältig einteilen. In order for me to really enjoy my leisure time, I have to divide my work up evenly with my leisure time.
104	25 = FruToAff	Manchmal muss ich meine privaten Wünsche zurückstecken, um beruflich weiterzukommen.  Sometimes I have to put my personal desires in last place so that I can advance on the job.
105	31 = LeiMo	Bis jetzt habe ich in meinem Leben beruflich viel erreicht, weil ich immer zielstrebig und mit vielen Zugeständnissen an meine Freizeit gearbeitet habe. Until now I have been quite successful in my career because I have always systematically made concessions with my leisure time.
106	33 = ZAV2: SeÜ	Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei. Luckily I can accomplish my career achievements without any stress.
107	40 = NZLM2: geA	Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.  I never lose sight of my career goals even after experiencing setbacks on the job.
108	46 = LMAkBe	Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe. The people in my surroundings support me also when I have accomplished

		my career achievements even though I had to work hard and had very little time for them.
109	13 = WiFrei	Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit. My leisure time is honestly more important than my job.
110	17 = fBPeÜb	(-) Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.  In discussions, I often understand and accept others` viewpoint that may differ from my own.
111	22 = Neurot	Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt. Often others will place obvious hindrances in my path.
112	34 = ZAV3: LoE	(-) Ich suche täglich neue Herausforderungen. I find challenges daily.
113	44 = LMAb/GG	Meine Leistungen und Erfolge interessieren eigentlich niemanden richtig. No one is really interested in my job performances and successes.
114	08 = WBiWi	Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein. Career advancement should be mandatory for every employee.
115	19 = Neid	Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.  I find it unfair that others generally get more in life than I do.
116	27 = HandO	Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.  I still have a lot ahead of me in my life and often plan my career goals years in advance.
117	32 = ZAV1: DiU	Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden. Sometimes I am not really satisfied even if I have reached my career goals.
118	35 = NZAV1: FreA	Ich sehe gar nicht ein, bei beruflichen Misserfolgen die Fehler nur bei mir zu suchen.  I do not understand why others look only at me for mistakes that were made on the job.
119	45 = LMDuld	Ich fühle mich in Bezug auf meine beruflichen Ziele von meinem Umfeld weder unterstützt noch eingeschränkt. When my career goals are taken into consideration, I do not feel that others are supportive of me or that others try to restrict me from performing.
120	03 = PraGesell	Ich bin davon überzeugt, dass sich meine Arbeitsleistung in Deutschland bezahlt macht.  I am convinced that job performance in the United States pays off.
121	16 = LegzegoM	Wenn andere ihre Freizeit genießsen dürfen, möchte ich das auch. When others are allowed to enjoy their leisure time, I desire to do the same.
122	24 = heFruInto	Ich kann leider schlecht warten, wenn meine Wünsche nicht erfüllt werden. Unfortunately, I can hardly wait until my desires are fulfilled.
123	36 = NZAV2: RüL	Wenn meine Kollegen meine Vorschläge nicht ernst nehmen, ziehe ich mich zurück und arbeite allein weiter.  When my colleagues do not take my ideas seriously, then I withdraw and work alone.
124	43 = AVAkBe	Andere bewundern mich dafür, dass ich mit wenig Anstrengung weiterkomme.  Others admire me for not having to try very hard to advance.
125	09 = WLöSa	Denkaufgaben machen mir Spaß und ich kann sie auch lösen. Mental problems are a lot of fun and I can even solve them.
126	28 = WiAusd	Es kann schon manchmal lange dauern und sehr anstrengend sein, wenn ich ein berufliches Ziel erreichen will.  It can take a long time and even become very exhausting when I am pursuing my career goals.
127	30 = AnVerm	Wenn ich Verkäufer im Einzelhandel wäre, wäre es mir egal, ob ich viel oder wenig verkaufen würde.  If I were a sales clark in a retail job, it would make no difference to me if I sold a lot or hardly anything.
128	39 = NZLM1: EiV	Einen beruflichen Misserfolg betrachte ich eher als Herausforderung, die mich anspornt, besser zu werden.

		I consider a job failure a challenge that actually encourages me to do better.
129	01 = FreiInd	Ich habe in Deutschland viele Möglichkeiten, meine Lebensziele zu erreichen
12)	01 11CHHu	I have many opportunities in the United States to attain my goals in life.
130	11 = WiBeVer	Ich übernehme auch Verantwortung, wenn dies keinen finanziellen Vorteil fü
150	11 WIBEVE	mich hat.
		I also take responsibility even if there is no financial gain for me.
131	20 = AggZie	Wenn andere nicht auf meine Wünsche und Ziele eingehen, kann ich seh
131	20 7155210	ärgerlich werden.
		When others do not agree with my desires and goals, I can become ver
		angry.
132	23 = Intell	Ich durchschaue auch schwierige Sachverhalte relativ schnell.
132	25 111011	I can see through difficult circumstances very quickly.
133	28 = WiAusd	Ich probiere so lange neue Lösungswege aus, bis ich eine Aufgabe gelös
100	20 ((11100	habe.
		I continue to try finding new solutions until I have solved the problem.
134	37 = ZLM1: sZu	Mein beruflicher Werdegang war bisher sehr erfolgreich.
	5 / EE111. 5E4	Until now, my career development has been very successful.
135	42 = AVDuld	Nach der Erledigung einer Aufgabe plaudere ich zur Entspannung gerne mi
		Kollegen.
		After completing a task, I relax by talking with my colleagues.
136	14 = KatImp	Im Straßenverkehr versuche ich, mich immer vorbildlich zu verhalten.
		In traffic, I always try to be a good example toward others.
137	15 = VerbinGü	Meine beruflichen Ziele sehe ich als verbindlich an, d.h. ich ändere sie nich
		aufgrund eines Misserfolgs.
		I view my career goals as obligatory, which means, that I do not change m
		goals just because of a failure on the job.
138	41 = AVAb/GG	Es ist schon vorgekommen, dass andere mir gesagt haben, ich solle mich
		mehr anstrengen.
		It has happened in the past that others have told me that I should try even
		harder.
139	25 = FruToAff	Wenn ich beruflich etwas erreichen will, nehme ich dafür auch privat
		Unannehmlichkeiten in Kauf.
		If I want to succeed in my career, I also have to accept unpleasant tasks in m
		private life as well.
140	18 = Egois	Ich gebe zu, dass ich hauptsächlich nur das tue, was mich interessiert.
		I confess, I mainly do what interests me.
141	07 = WErfBe	Meine Arbeit vermittelt mir ein positives Lebensgefühl.
		In my job, I have a positive outlook on life.
142	21 = Angst	(-) Ich lasse mich selten durch andere verunsichern.
		I do not allow myself to be intimidated by others.
143	38 = ZLM2: Fr	Ich freue mich sehr, wenn ich nach langer, anstrengender Arbeit endlich is
		meinem Beruf erfolgreich bin.
		I am overjoyed when I have succeeded in my job after working long and hard
144	04 = PosLei	Ich glaube, dass ich zum Erfolg meines Landes durch mein
		Leistungsbereitschaft beitragen kann.
		I believe that success in my country can only occur through my willingness to
		perform.
145	30 = AnVerm	Für mich sollte eine berufliche Aufgabe mit wenig Anstrengung verbunden
		sein.
		For me personally, a job task should be handled with as little effort a
		possible.
	1.10 - W.7Df	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich meine Pflichten vernachlässige.
146	10 = WiZuPfl	I feel guilty when I disregard my obligations.

### 7.4 Überlegungen zu den Gütekriterien

Im Folgenden sollen einige Ausführungen zur Validität und Reliabilität der vorliegenden empirischen Untersuchung gegeben werden.

#### 7.4.1 Konstruktvalidität und Strukturtheorie

Für den Bereich der Konstruktvalidität sei zunächst auf allgemeine Kontaminationsprobleme in EPF-Plänen eingegangen, bevor detaillierte Berechnungen und Erläuterungen zu den B-Werten der Kategorienvariablen erfolgen.

### 7.4.1.1 Überlappungsstrukturen in EPF-Plänen

Wie bereits in Kapitel 7.3.1 ausgeführt lassen sich in EPF-Plänen die Effekte der Y-Größen nicht – wie in Laborexperimenten – auf eindeutig experimentell isolierte X-Größen zurückführen, vielmehr muss mit einer Überlappung der X-Größen gerechnet werden.

KLEITER weist explizit auf eine Vielzahl von Überlappungs- und Kontaminationsmöglichkeiten als methodologische Probleme in hoch-komplexen Ansätzen hin (KLEITER 2002, 2004). Allgemein können Überlappungen oder Kontaminationen sowohl als Vermischungen von X-Größen im Bereich der Einflüsse als auch als Überlagerungen von Y-Größen im Bereich der Effekte auftreten. Die zu erforschenden Phänomene werden durch diese Kontaminationen zumeist verdeckt.

Zur methodologischen Vorgehensweise schlägt KLEITER zum einen den Entwurf einer die Überlappungen berücksichtigende Strukturtheorie vor, zum anderen den Einsatz multivariater statistischer Verfahren ("Entmischungsverfahren", z. B. Fokus-Adhärenz-Verfahren), um insbesondere Störgrößen zu isolieren (KLEITER 2000a). Die Strukturtheorie muss interdisziplinär sowohl psychologische als auch soziologische Größen berücksichtigen (vgl. hierzu auch die ähnlich lautenden Basisforderungen der Kulturvergleichenden Psychologie in Kap. 4.2.1 der vorliegenden Arbeit).

### 7.4.1.2 Der B-Koeffizient als Grad der kategorialen Abgrenzungsschärfe

In den für die Konstrukte entworfenen Inhaltskategorien wurden zur Realisierung der Messung jeweils zwischen 3 bis 5 Items operationalisiert. Nach Erhebung der beiden Datensätze muss überprüft werden, inwieweit sich die Items den Inhaltskategorien auch empirisch zuordnen lassen.

Zur kategorialen Abgrenzungsschärfe wird der B-Wert bestimmt ("coefficient of belonging"; KLEITER 2000a, 2002, 2003), der über Korrelationen das Verhältnis zwischen Konvergenz, d. h. das theoretisch erwartete Zuordnungsverhältnis, und Divergenz, d.h. das theoretisch nicht erwartete Zuordnungsverhältnis, berechnet:

$$B$$
-Wert = r. Konv/r. Div.

Itemkorrelationen innerhalb einer spezifischen Inhaltskategorie sollten somit relativ hoch ausfallen (konvergent sein). Die einzelnen Inhaltskategorien sollten hingegen möglichst niedrig miteinander korrelieren (divergent sein). Der B-Wert ist damit nicht nur ein Gradmesser für die Abgrenzung zwischen den einzelnen Inhaltskategorien, sondern gleichzeitig auch ein Indikator der internen Validität (KLEITER 2002).

Die Berechnungen wurden mit dem KMSS-Programm "Kon-Val" für alle 46 Kategorienvariablen vorgenommen:

Inhalts-Kategorie	rKon	rDiv	В
Intelligenz	0.438	0.125	3.495
Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf	0.407	0.121	3.370
Hedonistische Gesellschaftsethik	0.372	0.115	3.235
Freiheit zur Individualisierung	0.299	0.093	3.211
Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung	0.271	0.085	3.199
Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben	0.351	0.124	2.819
Neid	0.321	0.118	2.708
Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs	0.304	0.115	2.655
Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress	0.287	0.109	2.642
Nichterreichung des Ziels nach Leistungsmotivation 1 (Coping):			
Eigenverantwortung	0.269	0.105	2.553
Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung	0.268	0.112	2.399
Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen	0.299	0.125	2.386
Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme	0.229	0.101	2.255
Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 2:			
Selbstüberschätzung	0.248	0.113	2.204
Hedonistische Frustrationsintoleranz	0.311	0.146	2.127
Leistungsmotviertes Handeln	0.340	0.161	2.111
Fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme	0.233	0.113	2.056
Wichtigkeit: Freizeit	0.187	0.094	1.984
Nicht-Erreichung des Ziels nach Anstrengungsvermeidung 1			
(Coping): Fremdschuldattribuierung	0.188	0.096	1.946
Egoismus	0.268	0.138	1.944
Zielerreichung nach Leistungsmotivation 1: stabilisierende			
Zufriedenheit	0.217	0.115	1.884
Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft	0.269	0.143	1.878
Wichtigkeit: Arbeit und Leistung	0.224	0.120	1.864
Frustrationstoleranz + Affektantizipation	0.276	0.149	1.856
Nicht-Erreichung des Ziels nach Anstrengungsvermeidung 2	0.241	0.133	1.807

(Coping):Rückzug/Larmoyanz			
Kategorischer Imperativ	0.145	0.082	1.766
Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs	0.190	0.107	1.765
Anstrengungsvermeidungsduldung	0.157	0.090	1.738
Lageorientierung	0.190	0.113	1.686
Handlungsorientierung	0.192	0.119	1.616
Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral	0.174	0.119	1.465
Wichtigkeit: Spaß und Genuss	0.148	0.102	1.453
Leistungsmotivationsablehnung/Gegenstress	0.164	0.113	1.449
Zielerreichung nach Leistungsmotivation 2: Freude/Stolz	0.171	0.124	1.387
Neurotizismus/Eigenbezug	0.124	0.095	1.298
Pragmatische Gesellschaftsethik	0.156	0.124	1.261
Anstrengungsvermeidung	0.116	0.092	1.254
Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung	0.131	0.110	1.193
Angst/Unsicherheit	0.100	0.088	1.146
Wille und Ausdauer	0.119	0.113	1.049
Aggressive Zieldurchsetzung	0.141	0.138	1.022
Verbindlicher interner Gütemaßstab	0.126	0.124	1.015
Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 1: Diffuse			
Unzufriedenheit	0.120	0.124	0.965
Leistungsmotivationsduldung	0.104	0.112	0.933
Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 3: Mangelnde	0.004	0.400	0.070
Initiative ("Lorbeereffekt")	0.081	0.120	0.670
Nichterreichung des Ziels nach Leistungsmotivation 2 (Coping):	0.048	0.128	0.371
gesteigerte Anstrengung	0.046	0.120	0.371

Tab. 7.4.1: Abgrenzungsschärfe der Kategorienvariablen für TOTAL

Wie aus Tabelle 7.4.1 ersichtlich überschreiten viele B-Werte aufgrund einer niedrigen Divergenz den Grenzwert von 2.00. Im Durchschnitt liegt der B-Wert bei 1.893, d. h. die meisten Konstrukte weisen einen hohen Grad der Abgrenzungsschärfe auf. Der Toleranzbereich liegt bei einem Wert von 1.50, bei dem die K-Korrelationen die D-Korrelationen immerhin noch um ca. 50 % überschreiten.

#### 7.4.2 Reliabilität

Zur Erhöhung der Reliabilität der eingesetzten Fragebögen wurde zunächst sorgfältig auf Einhaltung allgemeiner Richtlinien zur Fragebogenkonstruktion in empirischen Untersuchungen geachtet.

Folgende Kriterien fanden besondere Berücksichtigung:

- Formulierung klarer Anweisungen für die Untersuchungsteilnehmer hinsichtlich der Bearbeitung,
- Vermeidung von Abstraktionen, Fremdwörtern oder doppelten Verneinungen in den Fragen, um Missverständnisse auszuschließen sowie

 Ausrichtung des Bezugsrahmens und des Sprachniveaus auf die Untersuchungsteilnehmer (Konrad 1999).

Darüber hinaus wurden aus Gründen der Messgenauigkeit jeweils 3 bis 5 Items pro Inhaltskategorie operationalisiert. Diese Messungen mit inhaltlich leicht veränderten Items sollen zu möglichst gleichen Messwerten führen (KLEITER 1990). Nachfolgend werden dann die Messergebnisse über die a priori festgelegten Kategorien mit Hilfe der Mittelwert-Methode zu Supervariablen (Mittelwert-Scores) zusammengezogen (KLEITER 2000a).

Wünschenswert wären hinsichtlich der Anforderungen an klassische Testkonstruktionen weitere Items, z. B. 20 Items pro Inhaltskategorie, gewesen.

Für diese multivariate Untersuchung wären bei 46 Inhaltskategorien allerdings dann 920 Fragen von den Versuchspersonen zu bewältigen gewesen, was als nicht realisierbar angesehen werden darf.

### 7.5 Fragestellungen und Hypothesen

Aus den dargestellten theoretischen Überlegungen und der Planung der empirischen Untersuchung lassen sich folgende Fragestellungen und Hypothesen ableiten, hinsichtlich derer die Untersuchungsergebnisse in Kapitel 10.5 der vorliegenden Arbeit ausgewertet werden:

## <u>Fragenkomplex 1 zum Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung:</u>

- Welche Häufigkeiten im Vorkommen lassen sich für die motivationalen Größen der Sozialpersönlichkeit ermitteln?
- Welche Rangreihen lassen sich hinsichtlich der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien feststellen?
- Welche Hierarchien lassen sich für die Differenzen von Prozenthäufigkeiten bestimmen?
- Gibt es im Bereich der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien Unterschiede zwischen Deutschen und US-Amerikanern?
- Welche genderspezifischen Unterschiede sind darüber hinaus für männlich und weiblich zu verzeichnen?

Hypothese ist, dass im Rahmen der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien Anstrengungsvermeidung empirisch nachweisbar ist.

Hypothese ist weiterhin, dass bei den US-Amerikanern leistungsmotiviertes Handeln auf einem höheren Prozentrangplatz rangiert als bei den Deutschen.

### <u>Fragenkomplex 2 zur Faktorenanalyse</u>:

- Welche motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitseinheiten lassen sich faktorenanalytisch bilden?
- Welche Soziallagemerkmale und welche Populationen ordnen sich diesen Faktoren als Adhärenzen zu?

Hypothese ist, dass sich Leistungsmotivations- von Anstrengungsvermeidungsfaktoren abgrenzen lassen.

Hypothese ist weiterhin, dass sich Leistungsmotivationsfaktoren eher der USamerikanischen Population zuordnen lassen und Anstrengungsvermeidungsfaktoren eher der deutschen Population.

### <u>Fragenkomplex 3 zur Multiplen Diskriminanzanalyse</u>:

- Welche Sozialpersönlichkeitsgrößen lassen sich im Hinblick auf Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung mit der deutschen und der USamerikanischen Population in Zusammenhang bringen?
- Welche Motivationsprofile zeigen sich hinsichtlich der Sozialpersönlichkeitsgrößen in der deutschen und in der US-amerikanischen Population?

Hypothese ist, dass sich für die US-Amerikaner generell ein leistungsmotivierteres Sozialpersönlichkeitsprofil zeigt.

### Fragenkomplex 4 zur Typenanalyse:

 Welche Sozialpersönlichkeitstypen lassen sich clusteranalytisch bilden und welche Soziallagevariablen ordnen sich diesen als Adhärenzen zu?

Hypothese ist, dass sich leistungsmotivierte und anstrengungsvermeidende Typen deutlich voneinander abgrenzen lassen.

• Unterscheiden sich Anstrengungsvermeider und Leistungsmotivierte hinsichtlich ihres Copingstils bei Misserfolg und kann in diesem Zusammenhang eine Verstärkung des Phänomens festgestellt werden?

Hypothese ist, dass Anstrengungsvermeider verstärkt auf Fremdschuld attribuieren (Fremdschuldattribuierung) oder sich larmoyant zurückziehen, während Leistungsmotivierte eher die Eigenverantwortung (Selbstattribuierung) im Vordergrund ihrer Misserfolge sehen oder ihre Handlungen mit gesteigerter Anstrengung fortsetzen.

• Gibt es analog zum Misserfolgscoping auch ein Erfolgscoping, dass Anstrengungsvermeider und Leistungsmotivierte unterscheidet?

Hypothese ist, dass Anstrengungsvermeider bei Erfolg mit diffuser Unzufriedenheit, Selbstüberschätzung oder dem "Lorbeereffekt" reagieren, während Leistungsmotivierte Freude oder stabilisierende Zufriedenheit erfahren.

### 8 Stichprobengewinnung und Untersuchungsdurchführung

Allgemeine Prinzipien zur Stichprobengewinnung in EPF-Plänen sowie Besonderheiten in Bezug auf die Gewinnung der beiden erhobenen Stichproben werden in diesem Kapitel näher beleuchtet. Darüber hinaus werden die unterschiedlichen Stichprobenmerkmale detailliert beschrieben und anschließend bewertet.

### 8.1 Stichprobengewinnung in EPF-Plänen

Einer Stichprobe kann allgemein nur nach Realisierung des Zufallsprinzips vollständige Repräsentativität zugeschrieben werden. Als Beispiel hierfür wären Laborexperimente in US-amerikanischen Untersuchungen zu nennen, die Stichprobenziehungen von Versuchspersonen nach dem reinen Zufallsprinzip (engl. "random sampling") vornehmen (PATTEN 2000).

Außerhalb des Versuchslabors ist jedoch eine Stichprobenziehung kaum möglich, so dass in der vorliegenden Dissertation mit dem Prinzip der Stichprobengewinnung gearbeitet werden musste. Obwohl im Rahmen einer Stichprobengewinnung nicht von vollständiger Repräsentativität gesprochen werden kann, ist zumindest von einer Teilrepräsentativität auszugehen. Durch die Aufteilung des TOTALs in Teilgrundgesamtheiten bzw. Typen können zwar keine Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen, sehr wohl aber generelle Aussagen über die vorhandenen Untergruppen getroffen werden (KLEITER 2000a).

Speziell zur Stichprobengewinnung innerhalb einer Population schlägt KLEITER (2004) vor, mit neuen multivariaten statistischen Verfahren des Rechenpakets KMSS über die sozialen Lebenslagen (Kopfvariablen) Vergleiche zu rechnen (z. B. können über die Fokus-Faktorenanalyse Faktoren in ihrer Zugehörigkeit zur Lebenslagengruppen gebildet werden; vgl. hierzu auch Kap.10 der vorliegenden Arbeit).

Von zentraler Wichtigkeit im Zusammenhang mit der Stichprobengewinnung ist die Vermeidung des Teilnahmebereitschaftsbias. Personen, die sich freiwillig zur Teilnahme an einer Untersuchung bereit erklären, verfügen zumeist über bestimmte Merkmale und beeinflussen die Ergebnisse daher in einseitiger Weise (KLEITER 2002).

Prinzipiell wurden für die vorliegende Dissertation folgende Untersuchungsmaßnahmen getroffen:

### (1) Stichprobengewinnung im hierarchischen Schneeballverfahren:

Die Gewinnung von Erwachsenenstichproben gestaltet sich ganz allgemein besonders schwierig. Auf jeden Fall muss vermieden werden, Fragebögen lediglich im Universitätsbereich, also z. B. an befreundete Studierende zu verteilen, die zwar bereitwillig den Fragebogen ausfüllen, jedoch keineswegs einen repräsentativen Querschnitt der Gesamtbevölkerung darstellen. Im Rahmen dieser Dissertation wurden daher sowohl in Deutschland als auch in den USA Freunde, Verwandte oder Dienststellenleiter unterschiedlicher Betriebe sowie sozialer Einrichtungen (Bank, Polizei, Handwerksbetriebe, Krankenhäuser, Kirchengemeinden usw.) angesprochen, die ihrerseits die Weiterverteilung der Fragebögen übernahmen (hierarchisches Schneeballverfahren). In den USA besteht ganz allgemein eine Offenheit gegenüber empirischen Untersuchungen, da diese in zahlreicher Form zumeist zur Kurzevaluation verschiedener Kriterien (z. B. Effektivität der Dienstleistung, Berufszufriedenheit der Angestellten, Kundenzufriedenheit u. a.) durchgeführt werden. Daher wurde in den US-amerikanischen Unternehmen das Ausfüllen des Fragebogens während der Arbeitszeit nach Absprache mit der Betriebsleitung erlaubt. Es ist somit davon auszugehen, dass auch Mitarbeiter den Fragebogen ausfüllten, die während einer Pause oder nach der Arbeit wahrscheinlich nicht freiwillig an der Untersuchung teilgenommen hätten.

### (2) Persönliche Ansprache und hohes Engagement:

Die Stichprobengewinnung war nur durch großen persönlichen Einsatz möglich. Obwohl – wie gesagt – US-Amerikaner mit empirischen Umfragen durchaus vertraut sind, handelte es sich bei dieser spezifischen Stichprobengewinnung jedoch um die Untersuchungsdurchführung einer ausländischen Versuchsleiterin mit einem sehr umfangreichen Fragebogen. Daher waren zumeist längere Gespräche mit den zuständigen Leitern der verschiedenen Unternehmen nötig.

Auch in Deutschland war eine erhebliche Überzeugungsarbeit zu leisten, da hier zumeist Skepsis gegenüber empirischen Untersuchungen sowie Zweifel an der Gewährleistung des Datenschutzes hinzukamen, die durch umfangreiche Erklärungen eliminiert werden mussten.

### (3) Kontrolle der gedruckten Fragebögen:

Um die Kopierkosten zu reduzieren, wurden die Untersuchungsteilnehmer bzw. die jeweiligen Betriebsleiter mehrmals persönlich angesprochen und gebeten, den

ausgehändigten Fragebogen auszufüllen bzw. ausfüllen zu lassen. Da es sich um einen 157 (bzw. 156) Fragen umfassenden Fragebogen handelte, musste in einigen Fällen wiederholt um das Ausfüllen des erhaltenen Fragebogens gebeten werden.

(4) Anonymitätswahrung durch Briefumschläge und zum Teil Übernahme der Portokosten: Um die Anonymität der Untersuchungsteilnehmer zu wahren, stellte die Versuchsleiterin auf eigene Kosten adressierte und frankierte Rückumschläge bereit, die ohne Angabe des Absenders zurückgeschickt werden konnten.

Aufgrund der getroffenen Maßnahmen kann von einem hohen Rücklauf in Deutschland und den USA gesprochen werden (ca. 80 bis 90 % der verteilten Fragebögen wurden ausgefüllt und zurückgegeben). Einige Fragebögen wurden nicht vollständig ausgefüllt und konnten daher leider nicht in die Datenauswertung einbezogen werden.

## (5) Tarnung der Untersuchung als "Fragebogen zum Arbeits- und Freizeitverhalten" ("Questionnaire Regarding Work and Leisure Behavioral Pattern"):

Um den Grad der thematisch beeinflussten Antworten zu senken, durfte den Teilnehmern das Ziel der Untersuchung nicht klar genannt, sondern konnte nur mit Hilfe der Formulierungen "Fragebogen zum Arbeits- und Freizeitverhalten" bzw. "Questionnaire Regarding Work and Leisure Behavioral Patterns" grob umrissen werden. Somit wurde die Thematik des Zusammenhangs zwischen Individualisierung und Leistungsmotivation bzw. Anstrengungsvermeidung noch nicht einmal angedeutet. Auch der angestrebte Ländervergleich wurde nicht erwähnt, um ein Konkurrenzdenken auszuschließen.

### 8.2 Stichprobe der deutschen Erwachsenen

Die deutsche Stichprobengewinnung wurde von JÜRGENSEN (2003) im Rahmen ihrer Diplomarbeit im Wintersemester 2002/2003 durchgeführt. Insgesamt wurden 268 erwachsene Untersuchungsteilnehmer von JÜRGENSEN befragt, die zum großen Teil aus Schleswig-Holstein, aber auch zu ca. einem Drittel aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen stammten. Fragebögen, die bei Item 156 (Staatsangehörigkeit) eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit aufwiesen, wurden nicht in die Datenauswertung mit einbezogen. Der Untersuchungszeitraum betrug ca. vier Monate.

### 8.3 Stichprobe der US-amerikanischen Erwachsenen

Auch die US-amerikanische Stichprobe wurde im Herbst/Winter 2002 erhoben, so dass der Erhebungszeitraum parallel zur deutschen Stichprobe verlief und ebenfalls ca. vier Monate betrug.

220 erwachsene Probanden nahmen an der Untersuchung teil. Die meisten Untersuchungsteilnehmer stammten – wie durch den Poststempel der anonym zurückgesandten Fragebögen zu ersehen war – aus Texas sowie aus Kalifornien. Durch die hohe Mobilität der US-Amerikaner, die in sehr kurzen Zeiträumen oftmals mehrfache Umzüge innerhalb der einzelnen Bundesstaaten vornehmen, dürfte die zum Erhebungszeitraum aktuelle Wohnregion jedoch wenig Aussagekraft haben. Daher wurde auch auf eine Messung des Items "Wohnregion" im Bereich der Kopfvariablen verzichtet. Insgesamt kann von einer hohen Durchmischung verschiedener US-Wohnregionen, die die Untersuchungsteilnehmer im Laufe ihres Lebens bewohnt haben, ausgegangen werden.

Wichtig erschien allerdings für die US-amerikanische Stichprobe die Kopfvariable (Item 157) Race/Ethnicity. Es handelt sich hierbei um eine in den USA in jedem offiziellen Formular vertretene Frage zur Bestimmung der ethnischen Zugehörigkeit. Die Formulierung der Einteilung (z. B. American Indian/Native usw.) hat die Verfasserin direkt aus administrativen Formularen übernommen. Für die vorliegende Untersuchung erschien die Aufnahme dieses Items von besonderer Wichtigkeit, da gewährleistet werden sollte, dass die statistisch gesehen größte ethnische Gruppe (White/Caucasian) auch den weitaus größten Anteil der Untersuchung einnehmen sollte (vgl. Kap. 6.2.1 der vorliegenden Arbeit).

### 8.4 Stichprobenmerkmale

Im Folgenden werden einige Merkmale (Geschlechterverteilung, Alter, Beruf u. a.) der zwei Stichproben durch Angabe der Prozentwerte für die Valenzen der Kopfvariablen aufgeführt. Tendenziell kann an der Häufigkeitsverteilung der Valenzen der Kopfvariablen die Güte der Stichprobenmerkmale abgelesen werden.

Die Auszählung der Häufigkeiten erfolgt über das Statistikprogramm "KREUZ-M" des Programmpakets KMSS. Hierfür wurden über das KMSS-Modul "Valenzen-Var" Valenzenvariablen gebildet, bei denen es sich um Dummy-Variablen, d. h. künstlich gebildete Variablen handelt (KLEITER 2004). Die neu gebildete "Populationsvariable" 57 hat daher die zwei Valenzen: "Deu = 0", "US = 4".

Die zusammengezogenen Stichproben (US.220 und D.268), d. h. das TOTAL (TOT.488), umfasst ein N von 488.

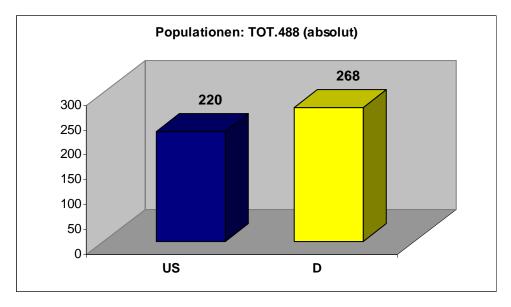


Abb. 8.4.1: Populationen (TOT.488: absolute Werte)

In den zwei Stichproben findet sich eine unterschiedliche Anzahl von Personen: US-Amerikaner = 220 und Deutsche = 268 (zusammengenommen: TOT.488).

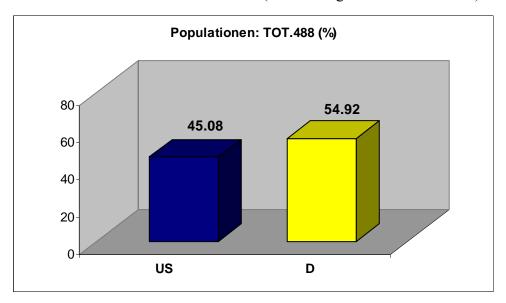


Abb. 8.4.2: Populationen (TOT.488: Prozentwerte)

Die Deutschen nehmen im TOTAL mit 54.92 % ein größeres Gewicht ein als die US-Amerikaner mit 45.08 %. Da es sich um einen relativ geringen Überhang handelt, wurde in diesem Fall auf eine Korrektur der Stichprobe nach dem Zufallsprinzip mit Hilfe des KMSS-Programms "STI-RED = Stichprobenreduzierung" verzichtet.

#### (1) Geschlecht (Variable 47)

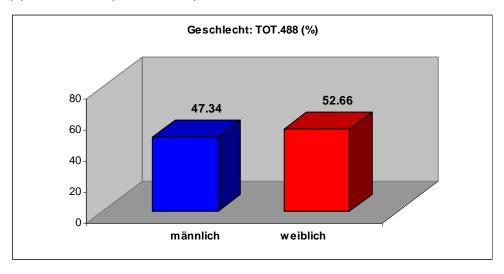
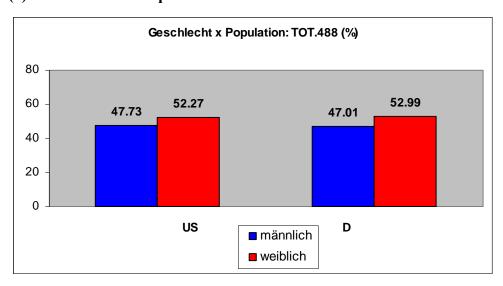


Abb. 8.4.3: Geschlecht (TOT.488: Prozentwerte)

Wie aus Abb. 8.4.3 ersichtlich, streut die Geschlechterverteilung in nicht ganz ausgeglichener Weise von w = 52.66 % und m = 47.34 %. Dies bedeutet einen leichten Überhang für weiblich.

#### (2) Geschlecht und Population



**Abb. 8.4.4: Geschlecht x Population (TOT.488: Prozentwerte)** 

Abb. 8.4.4 zeigt, dass auch in den Unterstichproben US (w = 52.27 % und m = 47.73 %) und D (w = 52.99 % und m = 47.01 %) ein nicht ganz ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorliegt.

#### (3) Alter (Variable 48)

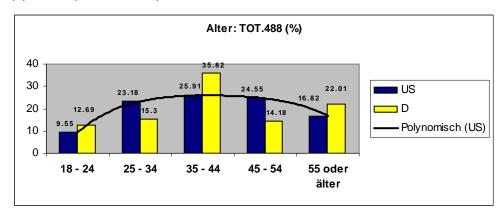


Abb. 8.4.5: Alter (TOT.488: Prozentwerte)

Tendenziell zeigt Abb. 8.4.5 zumindest für die US-Amerikaner eine Normalverteilung. In beiden Stichproben kommen die mittleren Jahrgänge zwischen 35 und 44 Jahren am häufigsten vor. Weniger häufig sind hingegen zum einen jüngere Personen zwischen 18 und 24 Jahren, zum anderen Ältere ab 55 Jahren vertreten. Da jedoch davon ausgegangen werden kann, dass sich die jüngeren Jahrgänge noch in der Ausbildungsphase befinden, während sich die älteren bereits auf eine Ausscheidung aus dem Berufsleben vorbereiten oder schon den Rentnerstatus erhalten haben, konzentrieren sich die Aussagen der vorliegenden Dissertation auf Erwachsene mittleren Alters.

#### (4) Schulabschluss (Variable 49)

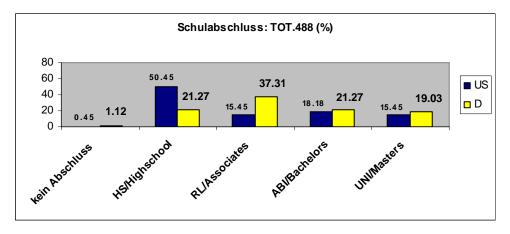


Abb. 8.4.6: Schulabschluss (TOT.488: Prozentwerte)

Zum Vergleich der Schulabschlüsse von Deutschen und US-Amerikanern mussten folgende Zuordnungen vorgenommen werden:

- Hauptschule (HS) und Highschool
- Realschule (RL) und Associates Degree
- Abitur (ABI) und Bachelors Degree
- Hochschulabschluss (UNI) und Masters Degree

Die US-amerikanischen Abschlüsse sind jedoch jeweils höher zu bewerten als die deutschen, beispielsweise geht der Bachelors Degree eher in Richtung eines deutschen Fachhochschulabschlusses. Auch der Associates Degree ist wesentlich höher einzustufen als ein deutscher Realschulabschluss, ebenso verhält es sich beim Hauptschul- und Highschoolabschluss.

Diese inhaltlichen Mängel mussten in Kauf genommen werden, um überhaupt eine Stichprobenauswertung hinsichtlich der Schulbildung vor dem Hintergrund zweier sehr unterschiedlicher Schulsysteme vornehmen zu können (vgl. hierzu auch KLEITER 2004). So zeigte sich, dass in dieser Stichprobe die meisten Deutschen mit 37.31 % über einen Realschulabschluss verfügten, die meisten US-Amerikaner mit 50.45 % über einen Highschoolabschluss. Nur zu einem unwesentlichen Prozentsatz sind Personen ohne Schulabschluss vertreten (D = 1.12 % und US = 0.45 %).

#### (5) Erwerbstätigkeit/Beruf (Variable 50)

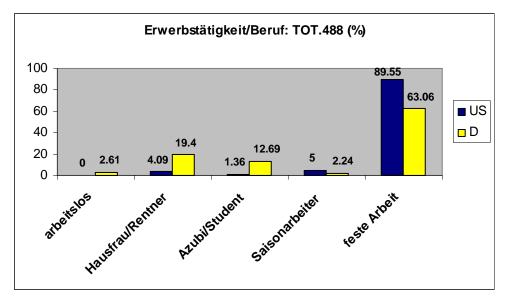


Abb. 8.4.7: Erwerbstätigkeit/Beruf (TOT.488: Prozentwerte)

In den beiden Stichproben finden sich am häufigsten Personen mit einer festen Anstellung, bei den Deutschen ca. 63.06 % und bei den US-Amerikanern sogar 89.55 %.

In der deutschen Stichprobe sind es auch die Gruppe der Hausfrauen und Rentner mit 19.4% sowie die Studenten mit 12.69 % relativ häufig vertreten. Für die amerikanische Stichprobe ergab sich in diesem Zusammenhang das Problem, dass viele Studenten zur Finanzierung ihres oftmals sehr teuren Studiums einer festen Arbeit nachgehen müssen, so dass sich nur 1.36 % der US-amerikanischen Studierenden ausschließlich ihrem Studium widmen können, während ein Hauptteil dieser Gruppe in die Kategorie "feste Arbeit" fällt. Ähnlich verhält es sich mit der Gruppe der Rentner und Hausfrauen, die zur Finanzierung der Familie nicht selten einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen und daher nur mit 4.09 % vertreten sind. Darüber hinaus dürfte die Gruppe der Rentner schon deshalb unterrepräsentiert sein, da insgesamt nur wenige ältere Personen in der US-amerikanischen Stichprobe enthalten sind.

#### (6) Einkommen (Variable 51)

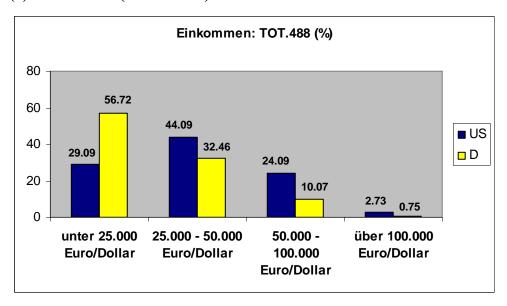


Abb. 8.4.8: Einkommen (TOT.488: Prozentwerte)

Deutsche sind im Bereich der Einkommensgruppe "unter 25.000 Euro" mit 56.72 % in dieser Stichprobe am häufigsten vertreten. US-Amerikaner sind hingegen hauptsächlich mit 44.09 % in der nächsthöheren Stufe zwischen "25.000 und 50.000 Dollar" zu finden. Somit dürfte der Durchschnittsamerikaner bei einer zum Untersuchungszeitraum geltenden 1:1 Umrechnung von Euro und Dollar in dieser Stichprobe insgesamt mehr verdienen als der Deutsche. Damit liegt die Einkommensstruktur dieser Stichprobe knapp unter dem Durchschnitt der in Kapitel 6.1.1 bzw. 6.2.1 dargestellten mittleren Einkommen eines Vier-Personen-Haushalts für Deutschland und die USA.

#### **Einfluss: TOT.488 (%)** 80 56.36 49.63 60 US 31.36 n D 26.12 40 Polynomisch (D) 24.25 Polynomisch (US) 20 12.27 0 durchschnittlich viel eher wenig

#### (7) Beruflicher Einfluss (Variable 52)

Abb. 8.4.9: Beruflicher Einfluss (TOT.488: Prozentwerte)

Abb. 8.4.9 zeigt tendenziell eine Normalverteilung hinsichtlich des beruflichen Einflusses. Allerdings scheinen US-Amerikaner ihren beruflichen Einfluss generell höher einzuschätzen als Deutsche. 56.36 % US-Amerikaner sehen ihren Einflussbereich im Berufleben als durchschnittlich, 31.36 % sogar als hoch an. In der deutschen Stichprobe verfügen laut eigener Aussage jedoch nur 49.63 % über durchschnittliche und nur 24.25 % über hohe Einflussmöglichkeiten im Arbeitsalltag.

#### Arbeitsstunden pro Woche:TOT.448 (%) 80 64.55 60 42.91 ■ US 40 D 24.55 20.15 16.42 20 11.57 8.96 1.36 0 unter 15 15-25 25-35 35-45 mehr als 45 Stunden Stunden Stunden Stunden Stunden

#### (8) Arbeitsstunden pro Woche (Variable 53)

Abb. 8.4.10: Arbeitsstunden pro Woche (TOT.488: Prozentwerte)

Während Deutsche durchweg in den unteren Bereichen ("unter 15 Stunden", "zwischen 15–25 Stunden" sowie "25–35 Stunden") höhere Werte als die US-Amerikaner aufweisen, zeigen sich hingegen deutlich höhere Prozentzahlen bei den US-Amerikanern im oberen

Stundenbereich. 64.55 % der US-Amerikaner arbeiten 35–45 Stunden, 24.55 % sogar mehr als 45 Stunden. Tendenziell ist hieraus eine höhere Arbeitsbelastung abzulesen und im Umkehrschluss kann abgeleitet werden, dass durchschnittlich der US-Amerikaner über weniger Freizeit verfügt als der Deutsche.

# (9) Freizeit (Tage pro Woche; Variable 54)

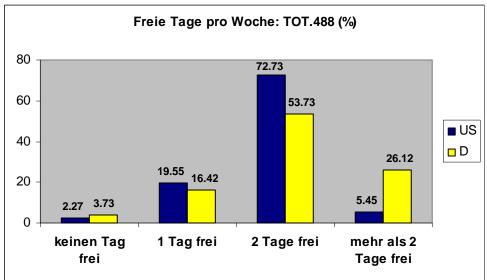


Abb. 8.4.11: Freie Tage pro Woche (TOT.488: Prozentwerte)

Die oben aufgeführte These, dass im Durchschnitt Deutsche in dieser Stichprobe über mehr Freizeit verfügen, findet sich in Abb. 8.4.11 bestätigt. 26.12 % der Deutschen verfügen über mehr als zwei freie Tage pro Woche im Gegensatz zu nur 5.45 % US-Amerikanern, die immerhin mit 72.73 % zwei Tage pro Woche frei haben.

Hier spielt nun die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowohl in Deutschland als auch in den USA mit hinein. In Deutschland ist aufgrund von Gleitzeiten und in den USA aufgrund von extrem langen Arbeitstagen bedingt durch beispielsweise zwei bis drei Arbeitsstellen ("Jobs") und 24 Stunden Ladenöffnungszeiten eine Komprimierung der Freizeit möglich. Aufschluss über einen tatsächlichen Freizeitunterschied gibt nun Abb.8.4.12.

#### Freie Stunden pro Tag: TOT.448 (%) 60 36.82 36.57 40 35.45 31.72 ■ US 24.63 D 20 15 12.73 6.72 0 weniger als 1 mind. 1-2 mind. 2-4 mehr als 4 Stunde Stunden Stunden Stunden

#### (10) Freizeit (Stunden pro Tag; Variable 55)

Abb. 8.4.12: Freie Stunden pro Tag (TOT.488: Prozentwerte)

Die Auswertung der freien Stunden pro Tag bestätigt weiterhin, dass Deutsche über sehr viel Freizeit verfügen. Fasst man die beiden Gruppen "mind. 2–4 Stunden" und "mehr als 4 Stunden" zusammen, haben insgesamt 68.29 % (36.57 % + 31.72 %) der Deutschen mehr als 2 Stunden Freizeit pro Tag im Gegensatz zu nur 49.55 % (36.82 % + 12.73 %) der US-Amerikaner. Am deutlichsten zeigt sich der Unterschied in der Kategorie "mehr als 4 Stunden" hier liegen die US-Amerikaner mit 12.73 % weit hinter den Deutschen mit 31.72% zurück.

Man könnte einwenden, dass die Angaben subjektive Verzerrungen enthalten, da jede Versuchsperson ihre tatsächliche Freizeit mehr oder weniger anders definiert, z. B. sieht der eine familiäre Verpflichtungen als freie Zeit an, während ein anderer diesen Bereich ausgeklammert. Dennoch ist tendenziell aus den Stichprobenmerkmalen der Variablen 53 bis 55 eine höhere Arbeitsbelastung bei weniger Freizeit in den USA abzulesen.

# American Indian Asian/Pacific Islander African American White/Caucasian Hispanic Other

#### (11) Ethnien (US-Variable 57)

Abb. 8.4.13: Ethnien in den USA (US.220: Prozentwerte)

Wie bereits in Kapitel 8.3 ausgeführt, stammt die Einteilung der Ethnien nicht von der Verfasserin. Es handelt sich um offizielle US-amerikanische Kategorien.

Abb. 8.4.13 verdeutlicht, dass in der Stichprobe US.220 die Untergruppe der White/Caucasians mit 91.36 % vertreten ist. Die anderen Gruppen weisen geringere Prozentsätze von 4.09 % Hispanic, 2.27 % African American, 1.36 % Asian/Pacific Islander und 0.91 % American Indian auf.

#### 8.5 Stichprobenbewertung

Die beiden Stichproben der Populationen Deutsche und US-Amerikaner sind teilrepräsentativ. In einem wichtigen Merkmal, dem Geschlecht, darf – mit Vorsicht – von Repräsentativität gesprochen werden (jeweils ca. 47 % männlich zu ca. 52 % weiblich).

Dies gilt auch für das Merkmal Alter, das zumindest in der US-amerikanischen Stichprobe eine Normalverteilung aufweist.

Nicht repräsentativ sind die Stichproben bezüglich des Merkmals Beruf (beispielsweise sind Arbeitslose mit einem zu geringen Prozentsatz vertreten). Dennoch erscheint eine Korrektur der Stichprobe wenig sinnvoll, da bei einer Stichprobenreduktion hinsichtlich dieser Merkmale insgesamt zu viele Probanden aus der Untersuchung genommen werden

müssten. Dies hätte einen Verlust wichtiger Datensätze zur Folge. Weiterhin kann angeführt werden, dass aufgrund des Themas der Untersuchung eher die Arbeitnehmer als die Arbeitslosen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen sollten.

Als wichtiges Ergebnis der Stichprobenmerkmale bleibt festzuhalten, dass das bereits in Kapitel 6.1.1 angedeutete hohe Freizeitmaß der Deutschen (hier in Relation zu den US-Amerikanern gesehen) sich auch in der vorliegenden deutschen Stichprobe bestätigen lässt. Für die nun folgende Ergebnisdarstellung erscheinen aufgrund der Teilrepräsentativität der Stichproben Abstraktionen und Verallgemeinerungen auf der Basis des Geschlechts sowie des Alters möglich.

Bei interpretativen Aussagen, die das TOTAL betreffen, muss darauf geachtet werden, dass Deutsche mit einem höheren Prozentsatz vertreten sind (54.92 %) als US-Amerikaner (45.08 %). Es bleibt im Folgenden zu überprüfen, ob dies Einfluss auf die Ergebnisse hat.

#### 9 Statistische Datenaufbereitung und Rechenplan

Abb. 9.1 gibt einen Überblick über alle theoretischen und empirischen Zwischenschritte der Untersuchung jeweils unter Angabe der betreffenden Kapitel.

#### Theorie

# Theoretische Grundlagen, eigene Theorie und LM/AV-Modell

Kap. 1-6 und Kap. 7.2

#### Parallele Itemoperationalisierung

Kap. 7.3.

Fragebögen für deutsche Erwachsene 156 Items Fragebögen für US-amerikanische Erwachsene 157 Items

#### **Empirie**

#### Stichproben, Untersuchung und Datenaufbereitung

Kap. 8

Stichprobengewinnung und Befragungsdurchführung TOTAL = 488

Deutsche D = 268 US-Amerikaner US = 220

Datenaufbereitung: Dateneingabe, Missing Data, Umpolung

Stichprobenmerkmale: Auszählung der Häufigkeiten über Valenzen der Kopfvariablen

Bildung von 56 Kategorienvariablen und Dummy Variablen für soz. Lagen und Populationen

#### **Ergebnisorientierte Datenauswertung**

Kap. 10

Häufigkeiten/ Vorkommens und Präferenzen- hierarchien  (universell/differentiell)  H-SORT 2 Häufigkeiten- Sortieren	Motivationsspezifische Faktoren der Sozialpersönlichkeiten  Sozialpersönlichkeits- variablen(=Fokus) und Populations- sowie soz. Lage-Zuordnungen (=Adhärenzen) sowie Reidentifikation der	Motivationsprofile  Sozialpersön- lichkeit Deutsche/US- Amerikaner	Motivationsspezifische Klassifikation in Sozialpersönlichkeitstypen  Sozialpersönlichkeits- variablen (=Fokus) und Populations- sowie soz. Lage-Zuordnungen (=Adhärenzen)
Sortieren	Faktoren im LM/AV-Modell		
HD-SORT Häufigkeiten- Differenzen- Sortieren	FAK-FOK Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse	<b>M-DISK</b> Multiple Diskriminanz- analyse	KM-FOK= KMEANS- Fokus-Adhärenz- Typenanalyse

#### Rückbezug auf die Theorie und Konsequenzen

Kap. 10 und 11

#### IV ERGEBNISSE UND DISKUSSION

#### 10 Rechenergebnisse, Interpretation und Modellbezug

Die ergebnisbezogene Datenauswertung erfolgt anhand von Berechnungen im Bereich der universellen und differenziellen Präferenzen- und Vorkommenshierarchien, der Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse, der Multiplen Diskriminanzanalyse sowie der Fokus-Adhärenz-Typenanalyse. Diese werden jeweils in den nun folgenden Kapiteln dargestellt.

# 10.1 Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung

Zur Beantwortung der Frage nach dem Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung muss noch einmal deutlich hervorgehoben werden, dass es sich bei den Ergebnissen um subjektive Selbsteinschätzungen der Untersuchungsteilnehmer handelt. KLEITER (2002) spricht auch von "selbsteingeschätztem Vorkommen" und führt aus, dass diese "Selbsteinschätzungen durch den Grad der sozial-ethischen Erwünschtheit bzw. Unerwünschtheit beeinflusst werden" (S. 253). Es kann davon ausgegangen werden, dass Anstrengungsvermeidung sowohl in Deutschland als auch in den USA eher als sozial unerwünscht gilt und daher insgesamt niedrigere Valenzen erhält als die sozial erwünschte Leistungsmotivation. Wenn also die gemessene Präferenz für Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung hier unter dem Begriff "Vorkommen" universell analysiert werden, muss im Gedächtnis behalten werden, dass sie eher eine Präferenz in Verbindung mit sozialer Erwünschtheit darstellen.

Betont werden soll auch, dass die Analyse der Daten nicht zu generalisierten Aussagen z. B. über alle US-Amerikaner oder alle Deutschen führen darf. Die Darstellung der Verfasserin bezieht sich auf die Auswertung der vorliegenden Stichprobe und erhebt auch nur den Anspruch, inhaltliche Schlüsse in Bezug auf die Deutschen und US-Amerikaner dieser Stichprobe ziehen zu können. Dies muss vom Leser stets berücksichtigt werden, auch wenn im Folgenden zumeist auf den Zusatz die Deutschen bzw. die US-Amerikaner "in dieser Stichprobe" verzichtet wird.

Zur Ergebnisauswertung steht Fragenkomplex 1 zum Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung im Mittelpunkt:

- Welche Häufigkeiten im Vorkommen lassen sich für die motivationalen Größen der Sozialpersönlichkeit ermitteln?
- Welche Rangreihen lassen sich hinsichtlich der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien feststellen?
- Welche Hierarchien lassen sich für die Differenzen von Prozenthäufigkeiten bestimmen?
- Gibt es im Bereich der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien Unterschiede zwischen Deutschen und US-Amerikaner?
- Welche genderspezifischen Unterschiede sind darüber hinaus für männlich und weiblich zu verzeichnen?

#### 10.1.1 Universelle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien für TOTAL

Bei den nachfolgenden Berechnungen sind X-Größen (Variablen 1–29) sowie Y-Größen (Variablen 30–31) mit einbezogen worden.

Berechnet wurden die Ergebnisse über das KMSS-Programm "H-SORT 2". Die Valenzen "0–1" wurden im unteren Bereich, "2–4" im oberen Bereich zusammengefasst, um Schönungseffekten entgegenzuwirken.

#### 10.1.1.1 Motivationale Größen der Sozialpersönlichkeit: Deutsche

Tab. 10.1.1 verdeutlicht die Prozentwerte der Vorkommensergebnisse für das TOTAL der US-Amerikaner und der Deutschen im Vergleich:

<u>D</u>	<u>US</u>	
gesellschaftlich erwünscht (bzw. weniger erwünscht, aber eingestanden)		
Hohe Werte (≥ 70 %)	Hohe Werte (≥ 70 %)	
10 = Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflicht- erfüllung (97.76 %)	10 = Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflicht- erfüllung (99.09 %)	
15 = Verbindlicher interner Gütemaβstab (93.66 %)	15 = Verbindlicher interner Gütemaβstab (95.91 %)	
14 = Kategorischer Imperativ (89.93 %)	01 = Freiheit zur Individualisierung (92.73 %)	
11 = Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme (89.55 %)	11 = Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme (91.36 %)	
09 = Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben (86.19 %)	14 = Kategorischer Imperativ (91.36 %)	
07 = Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf (84.33 %)	04 = Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (90.91 %)	

28 = Wille und Ausdauer (82.46 %)	09 = Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben (89.09 %)
08 = Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen (81.72 %)	07 = Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf (88.64 %)
23 = Intelligenz (81.34 %)	03 = Pragmatische Gesellschaftsethik (86.36 %)
06 = Wichtigkeit: Arbeit und Leistung (79.85 %)	26 = Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft (84.09 %)
26 = Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft (79.48%)	28 = Wille und Ausdauer (83.18 %)
27 = Handlungsorientierung (78.36 %)	06 = Wichtigkeit: Arbeit und Leistung (80 %)
01 = Freiheit zur Individualisierung (75 %)	31 = Leistungsmotiviertes Handeln (77.27 %)
	23 = Intelligenz (73.64 %)
Mittlere Werte (zw. 69 % und 40 %)	Mittlere Werte (zw. 69 % und 40 %)
21 = Angst (66.79 %)	27 = Handlungsorientierung (69.55 %)
05 = Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (64.18 %)	21 = Angst (68.18 %)
03 = Pragmatische Gesellschaftsethik (62.31 %)	08 = Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen (65 %)
04 = Positive Definition des Leistungsbegriffs (62.31 %)	12 = Wichtigkeit: Spaβ und Genuss (61.36 %)
31 = Leistungsmotiviertes Handeln (61.94 %)	25 = Frustrationstoleranz und Affektantizipation (54.09 %)
25 = Frustrationstoleranz + Affektantizipation (58.96%)	13 = Wichtigkeit: Freizeit (51.36 %)
12 = Wichtigkeit: Spaß und Genuss (54.48 %)	05 = negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (49.09 %)
20 = Aggressive Zieldurchsetzung (50.37 %)	20 = Aggressive Zieldurchsetzung (44.09 %)
sozial nich	t erwünscht
Niedrige Werte (≤ 40 %)	Niedrige Werte (≤ 40 %)
30 = Anstrengungsvermeidungstendenzen (39.18 %)	29 = Lageorientierung (32.7 %)
02 = Hedonistische Gesellschaftsethik (38.06 %)	30 = Anstrengungsvermeidungstendenzen (31.82 %)
13 = Wichtigkeit: Freizeit (36.57 %)	24 = Hedonistische Frustrationsintoleranz (29.55 %)
29 = Lageorientierung (33.96 %)	17 = Fehlende Bereitschaft zum Perspektivenwechsel (29.55 %)
18 = Egoismus (32.09 %)	19 = Neid (28.18 %)
19 = Neid (29.85 %)	18 = Egoismus (25.91 %)
24 = Hedonistische Frustrationsintoleranz (29.48 %)	02 = Hedonistische Gesellschaftsethik (22.27 %)
22 = Neurotizismus/Eigenbezug (22.01 %)	22 = Neurotizismus/Eigenbezug (21.82 %)
17 = Fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme (21.64 %)	16 = Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral (21.36 %)
16 = Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral (20.90 %)	

Tab. 10.1.1: Kategorienvariablen mit hohen und niedrigen Rangplätzen für D und US

Sehr hohe Prozentwerte ( $\geq 70$  %) nehmen bei den Deutschen – ganz im Sinne der sozialen Erwünschtheit – folgende Variablen ein: Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung (97.76 %), Verbindlicher interner Gütemaßstab (93.66 %), Kategorischer Imperativ (89.93 %), Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme (89.55 %), Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben (86.19 %), Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf (84.33 %), Wille und Ausdauer (82.46 %), Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen (81.72 %), Intelligenz Wichtigkeit: Arbeit und Leistung (79.85 %), Leistungs-(81.34 %). Anstrengungsbereitschaft (79.48 %), Handlungsorientierung (78.36 %) und Freiheit zur Individualisierung (75.00 %). Die Ergebnisse zu Variablen mit hohen Prozentwerten entsprechen dem gesellschaftlich erwünschten Bild eines pflichtbewussten, zuverlässigen und ausdauernd-freudig arbeitenden Leistungsmotivierten. Mittlere Prozentwerte (zwischen 69 % und 40 %) ergeben sich für die Variablen Angst (66.79 %), Negative (64.18 gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs %), **Pragmatische** Gesellschaftsethik (62.31 %), Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (62.31 %), Leistungsmotiviertes Handeln (61.94 %), Frustrationstoleranz Affektantizipation (58.96 %), Wichtigkeit: Spaß und Genuss (54.48 %) und Aggressive Zieldurchsetzung (50.37 %). Hinsichtlich der mittleren Prozentwerte erscheint interessant, dass auch gesellschaftlich weniger erwünschte Variablen, wie z. B. Angst und Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs sowie Aggressive Zieldurchsetzung, zu einem relativ hohen Prozentsatz eingestanden werden.

Auf den unteren Plätzen mit niedrigen Prozentwerten (≤ 40 %) rangieren die gesellschaftlich nicht erwünschten Variablen Anstrengungsvermeidungstendenzen (39.18 %), Hedonistische Gesellschaftsethik (38.06 %), Wichtigkeit: Freizeit (36.57 %), Lageorientierung (33.96 %), Egoismus (32.09 %), Neid (29.85 %), Hedonistische Frustrationsintoleranz (29.48 %), Neurotizismus/Eigenbezug (22.01 %), fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme (21.64 %) sowie Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral (20.90 %).

#### 10.1.1.2 Motivationale Größen der Sozialpersönlichkeit: US-Amerikaner

Insgesamt zeigen sich bei der Auswertung der US-amerikanischen Daten ähnliche Variablen auf den jeweiligen Rangplätzen, jedoch zumeist mit wesentlich höheren Prozentwerten.

Sehr hohe Prozentwerte (≥ 70 %) ergeben sich – auch für die US-amerikanische Stichprobe – für die beiden Variablen Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung (99.09 %) und Verbindlicher interner Gütemaßstab (95.91 %). Im Gegensatz zur deutschen Stichprobe erhalten jedoch bei den US-Amerikanern zwei Variablen wesentlich höhere Prozentwerte: Freiheit zur Individualisierung (92.73 %) und Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (90.91 %).

Weiterhin sind die Variablen Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme (91.36 %), Kategorischer Imperativ (91.36 %), Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben (89.09 %), Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf (88.64 %), Pragmatische Gesellschaftsethik (86.36 %), Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft (84.09 %), Wille und Ausdauer (83.18 %) Wichtigkeit: Arbeit und Leistung (80 %), Leistungsmotiviertes Handeln (77.27 %) und Intelligenz (73.64 %), vertreten.

Mittelhohe Prozentwerte (zwischen 69 % und 40 %) lassen sich u. a. bei den Variablen Handlungsorientierung (69.55 %), Angst (68.18 %), Wichtigkeit: (Weiter-) Bildung und Wissen (65 %), Wichtigkeit: Spaß und Genuss (61.36 %), Frustrationstoleranz und Affektantizipation (54.09 %), Wichtigkeit: Freizeit (51.36 %), Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs (49.09 %) und Aggressive Zieldurchsetzung (44.09 %) wiederfinden.

Im Bereich der niedrigen Prozentwerte (≤ 40 %) rangieren z.B. die Variablen Lageorientierung (32.73)%), Anstrengungsvermeidungstendenzen (31.82 %), Hedonistische *Frustrationsintoleranz* (29.55 %), Fehlende *Bereitschaft* zur Perspektivenübernahme (29.55 %), Neid (28.18 %), Egoismus (25.91 %), Hedonistische Gesellschaftsethik (22.27 %), Neurotizismus/Eigenbezug (21.82 %) und Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral (21.36 %).

#### 10.1.1.3 Vergleich der motivationalen Größen

Der Vergleich zwischen den Daten der Deutschen und der US-Amerikaner zeigt, dass ein deutlicher Unterschied in der individuellen Wahrnehmung der freiheitlichen Möglichkeiten im Rahmen der Individualisierung zwischen den beiden Populationen besteht. US-Amerikaner erleben ihre Individualisierungsgesellschaft als wesentlich freier (*Freiheit zur Individualisierung:* US-Amerikaner 92.73 % im Gegensatz zu nur 75 % der deutschen Stichprobe).

Auffällig ist weiterhin, dass Deutsche Leistung eher negativ definieren (64.18 %), während für US-Amerikaner der Leistungsbegriff positiv besetzt ist (90.91 %). Leistung ist in den USA gesellschaftlich erwünscht und wird konsequent angestrebt, während in Deutschland Nebenerscheinungen wie Krankheit durch Überforderung sowie Neid der Allos den Leistungsbegriff in ein eher negatives Bild rücken. Es darf auch vermutet werden, dass der in Kapitel 5.2.2 für die dänische Individualisierungsgesellschaft dargestellte Universalismuswert (Wunsch nach Gleichheit) auch in der deutschen Gesellschaft ausgeprägt sein könnte und dazu führt, dass Individuen sich nur ungern durch Leistung von den Allos hervorheben. Paradoxerweise wird dann das eigentlich erstrebenswerte positive Leistungsziel negativ, da es zu einer wenig erwünschten Ungleichheit in der Gesellschaft führt. Dieses Phänomen scheint in den USA nicht existent zu sein.

Darüber hinaus sehen die US-Amerikaner eher eine pragmatische Ethik in der US-amerikanischen Gesellschaft (86.36 %), Deutsche hingegen nehmen mit 38.06 % stärker als US-Amerikaner (22.27 %) auch hedonistische Tendenzen in ihrer Gesellschaft wahr. *Anstrengungsvermeidungstendenzen* erhalten mit 39.18 % höhere Prozentwerte für die Deutschen als für die US-Amerikaner (31.82 %). Im Bereich des *Leistungsmotivierten Handelns* rangieren die US-Amerikaner mit 77.27 % deutlich vor den Deutschen mit 61.94%.

# 10.1.2 Populationsdifferentielle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien der m/w-Differenz

Im vorangegangenen Unterkapitel wurde das Vorkommen von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung dargestellt. Die erzielten Prozentwerte wurden unter dem Begriff "Vorkommen" universell analysiert, obwohl sie eher als Präferenz in Kontamination mit sozialer Erwünschtheit deklariert werden müssten.

Im Folgenden werden nun die populationsdifferentiellen Präferenzenhierarchien herausgearbeitet. Alle Berechnungen wurden mit dem KMSS-Programm "HD-SORT" ("Häufigkeiten-Differenzen-Sortieren") durchgeführt. Das Verfahren ermöglicht nach KLEITER durch die Bildung relativer Differenzen von Untergruppen (z. B. männlich und weiblich) eine Teilkorrektur des sozialen Erwünschtheitseffekts (KLEITER 2000, 2003).

#### 10.1.2.1 Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz: Deutsche

Aus Tabelle 10.1.2 ist die Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenzen für die deutsche Stichprobe ersichtlich. Im Gegensatz zu den im vorangegangen Kapitel

beschriebenen einfachen Präferenzen- und Vorkommenshierachien sind nun nicht mehr sozial erwünschte Variablen auf den oberen Rangplätzen vertreten sind.

Es zeigt sich vielmehr, dass eher sozial unerwünschte Variablen auf den hohen Rangplätzen rangieren.

m > w	w > m
17: fehlende Bereitschaft zur	29: Lageorientierung
Perspektivenübernahme	
22: Neurotizismus/Eigenbezug	21: Angst
3: Pragmatische Gesellschaftsethik	19: Neid
31: Leistungsmotiviertes Handeln	12: Wichtigkeit: Spaß und Genuss
2: Hedonistische Gesellschaftsethik	30: Anstrengungsvermeidungstendenzen
26: Leistungs- und	14: Kategorischer Imperativ
Anstrengungsbereitschaft	
9: Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben	5: Negative gesellschaftliche Definition
	von Leistung
27: Handlungsorientierung	
4: Positive gesellschaftliche Definition von	
Leistung	
25: Frustrationstoleranz und	
Affektantizipation	
18: Egoismus	
23: Intelligenz	
8: Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und	
Wissen	
6: Wichtigkeit: Arbeit und Leistung	

Tab.10.1.2: Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz der deutschen Stichprobe

Für weiblich > männlich (d.h. eher für weiblich geltend) sind folgende Kategorienvariablen vertreten:

29: Lageorientierung, 21: Angst, 19: Neid, 12: Wichtigkeit: Spaß und Genuss, 30: Anstrengungsvermeidungstendenzen, 14: Kategorischer Imperativ, 5: Negative gesellschaftliche Definition von Leistung

Bei männlich > weiblich zeigen sich sowohl sozial erwünschte als auch sozial unerwünschte Variablen auf den hohen Rangplätzen, wie z.B.:

17: Fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme, 22: Neurotizismus/Eigenbezug, 3: Pragmatische Gesellschaftsethik, 31: Leistungsmotiviertes Handeln, 2: Hedonistische Gesellschaftsethik, 26: Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft, 9: Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben.

#### 10.1.2.2 Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz: US-Amerikaner

Tab. 10.1.3 verdeutlicht für die US-amerikanische Stichprobe die Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz:

m > w	w > m
18: Egoismus	29: Lageorientierung
30: Anstrengungsvermeidungstendenzen	21: Angst
02: Hedonistische Gesellschaftsethik	24: Hedonistische Frustrationsintoleranz
17: Fehlende Bereitschaft zur	19: Neid
Perspektivenübernahme	
16: Legitimation durch zeitgeistbedingt	
egozentrische Moral	
13: Wichtigkeit: Freizeit	
22: Neurotizismus/Eigenbezug	
23: Intelligenz	
27: Handlungsorientierung	
05: Negative gesellschaftliche Definition	
von Leistung	
20: Aggressive Zieldurchsetzung	
26: Leistungs- und	
Anstrengungsbereitschaft	
31: Leistungsmotiviertes Handeln	

Tab. 10.1.3: Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz der US-amerikanischen Stichprobe

Interessanterweise rangieren bei den US-amerikanischen Frauen (weiblich > männlich) im Vergleich zu den deutschen Frauen ganz ähnliche Variablen auf den oberen Rangplätzen:

29: Lageorientierung, 21: Angst, 24: Hedonistische Frustrationsintoleranz, 19: Neid.

Bei den Männern zeigen sich wiederum zum einen sozial erwünschte Inhalte, zum anderen sozial unerwünschte:

18: *30*: 02: Egoismus, Anstrengungsvermeidungstendenzen, Hedonistische Gesellschaftsethik, 17: Fehlende Bereitschaft zum Perspektivenwechsel, 16: Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral, *13*: Wichtigkeit: Freizeit, 22. Neurotizismus/Eigenbezug.

Als Ergebnis sind folgende genderspezifische Unterschiede zu verzeichnen:

In Deutschland präsentieren sich Männer leistungsmotivierter als Frauen. Deutsche Frauen gestehen eher Anstrengungsvermeidungstendenzen ein. In den USA geben wiederum die Männer Anstrengungsvermeidungstendenzen zu, zeigen sich aber dennoch leistungsmotivierter als Frauen.

In beiden Populationen weisen Frauen eher eine ängstliche, von Neid geprägte Lageorientierung sowie eine Tendenz zum Hedonismus auf – entweder in Form von hedonistischer Frustrationsintoleranz oder in Form einer Priorisierung der Wichtigkeit von Spaß und Genuss in der deutschen Stichprobe auch in Verbindung mit den bereits erwähnten Anstrengungsvermeidungstendenzen.

# 10.2 Motivationsspezifische Faktoren der Sozialpersönlichkeit sowie Zuordnungen zu Populationen und sozialen Lagen und Reidentifikation im LM/AV-Modell

Zur Berechnung der Faktoren als Reduktion der Variablenstruktur wurde das KMSS-Programm "FAK-FOK" ("Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse") eingesetzt, das eine Erweiterung der Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) darstellt. Im Rahmen der "Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse" erfolgt eine Unterscheidung zwischen "Fokusvariablen" und "potentiellen Adhärenzvariablen" (KLEITER 2004).

In der Regel werden bestimmte inhaltliche Variablen als Fokus-, andere als Adhärenzvariablen verwendet.

In den nachfolgenden Berechnungen werden die psychologischen Inhaltsvariablen der Sozialpersönlichkeit (Variablen 01 - 46) als Fokusvariablen gesetzt, die Kopfvariablen (soziale Lagevariablen: Variablen 47 - 56) als potentielle Adhärenzvariablen.

KLEITER (2004) bezeichnet diese Vorgehensweise als "rückwärts gerichtete 2-Ebenenanalyse" (S. 110), bei der aus den Variablen der Sozialpersönlichkeit (Fokus) Rückschlüsse auf die sozialen Lebenslagen (Adhärenzen) gezogen werden können.

Zur Berechnung der "Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse" musste für die zu bildenden Adhärenzvariablen eine Unterteilung der Kopfvariablen in Valenzenvariablen vorgenommen werden:

37-1	
Valenzenvariablen	
Geschlecht:	
57: m	= männlich (male)
58: w	= weiblich (female)
Schulabschluss	
59: kein Absch	= keinen/Sonderschulabschluss (no diploma)
60: H/His	= Hauptschulabschluss (High School diploma)
61: R/Ass	= Realschulabschluss/Mittlere Reife (Associates Degree)
62: Abi/Bachelor	= Fachhochschulreife/Abitur (Bachelors Degree)
63: Ho/Mast	= Hochschulabschluss (Masters)
Alter	` ,
64: Alter = $0$	= 18–24
65: Alter = 1	= 25–34
66: Alter = 2	= 35–44
67: Alter = 3	= 45–54
68: Alter = 4	= 55 oder älter
Erwerbstätigkeit	
69: arblos	= arbeitslos/Umschulung/ABM-Maßnahme (unemployed)
70: Hausf	= Hausfrau/Hausmann/Rentner/Pensionär (Housewife/retired)
71: Stud	= Auszubildender/Student (Student)
72: Gelegarb	= Saison-/Gelegenheitsarbeiter (Seasonal worker/employed)
73: fest.Arb	= feste Arbeit (Full time employed)
Population	
74: D	= Deutscher
75: US	= US-Amerikaner

Tab. 10.2.1: Valenzenvariablen im Überblick

Die Bildung der Valenzenvariablen erfolgte über das KMSS-Modul "Valenzen-VAR". Die Besonderheit der Valenzenvariablen ist, dass die Valenz einer Kopfvariable als eigene Variable signiert wird.

Gerechnet werden mit dem TOTAL "TOT.488" zum einen populationsübergreifende Sozialpersönlichkeitsfaktoren bzw. Dimensionen, zum anderen zeigen sich populationstypologische Sozialpersönlichkeitsfaktoren durch die Adhärenzenzuordnung.

Folgende Fragestellungen sollen im Zentrum der Betrachtung stehen:

- Welche motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitseinheiten lassen sich faktorenanalytisch bilden?
- Welche Soziallagemerkmale und welche Populationen ordnen sich diesen Faktoren als Adhärenzen zu?

#### 10.2.1 Darstellung der motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren

Die Berechnung der Sozialpersönlichkeitsfaktoren wurden mit dem KMSS-Programm "Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse" ("FAK-FOK") für das TOTAL (TOT.488) vorgenommen. Es ist zu beachten, dass es sich bei der Berechnung zunächst um populationsübergreifende Sozialpersönlichkeitsfaktoren handelt, die erst durch eine mögliche Zuordnung der Adhärenzen als populationstypologisch diagnostiziert werden können.

Probeweise wurden Faktorenanalysen von vier bis zehn Faktoren gerechnet. Die Entscheidung zur Interpretation der acht-faktoriellen Ergebnisdarstellung erfolgte auf der Basis der Interpretierbarkeit, des Verlaufs der Eigenwertkurve (EIG) sowie den Varianzprozentwerten der Faktoren (VAR %).

Die aufgeklärte Gesamtvarianz beträgt 56.01 %, wobei die ersten Faktoren mit 11.94 % bzw. 15.70 % ein hohes Gewicht einnehmen. Einige Faktoren sind positiv unipolar (SPF.1, SPF.2, SPF.6, SPF.7, SPF.8), andere negativ unipolar (SPF.3, SPF.4, SPF.5).

Die Interpretation der motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren erfolgte durch der Zuordnung der Variablen mit hohen Ladungen zu einem bestimmten Faktor.

Die acht motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren erhielten folgende interpretative Benennung:

Sozialpersönlichkeitsfaktor 1 = SPF.1: Frustrationstolerante Leistungsmotivation

Sozialpersönlichkeitsfaktor 2 = SPF.2: Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung

Sozialpersönlichkeitsfaktor 3 = SPF.3: Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung

Sozialpersönlichkeitsfaktor 4 = SPF.4: Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/

-belohnung

Sozialpersönlichkeitsfaktor 5 = SPF.5: Hedonistische Anstrengungsvermeidung

Sozialpersönlichkeitsfaktor 6 = SPF.6: Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit Sozialpersönlichkeitsfaktor 7 = SPF.7: Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit Sozialpersönlichkeitsfaktor 8 = SPF.8: Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos (Gegenstress)

Im Folgenden werden die acht Faktoren im Einzelnen beschrieben.

#### 10.2.1.1 Sozialpersönlichkeitsfaktor 1: Frustrationstolerante Leistungsmotivation

Tabelle 10.2.2 zeigt sowohl die dem Faktor zugeordneten Fokus- und Adhärenzvariablen (links) als auch die spezifischen Kategorien und Items (rechts). In der linken Spalte sind jeweils die Faktorennummer (z. B. FAK-1), der Varianzprozentwert (z. B. 11.94 %) und der Eigenwert (EIG = 9.73) angegeben. Die Variablenliste eines Faktors beginnt mit den höchsten positiven Ladungen in absteigender Reihenfolge. Falls negative Ladungen vorhanden sind, ordnen sich diese im unteren Teil der Variablenliste in aufsteigender Reihenfolge an.

SPF.1: Frustrationstolerante Leistungsmotivation		
Fokus =	09: Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben	
Sozialpersönlichkeit	016: Mich reizt die Lösung schwieriger beruflicher Aufgaben.	
•	089: Kniffelige Probleme fordern mich heraus.	
FAK-1 (LA:FOK-	125: Denkaufgaben machen mir Spaß und ich kann sie auch lösen.	
VAR):		
V%=11.94%,EIG=9.73	23: Intelligenz	
·	039: Ich denke gerne über schwierige Aufgaben nach.	
LAD: VAR	098: Ich kann Denkaufgaben gut lösen.	
0.769:09:WLöSa	132: Ich durchschaue auch schwierige Sachverhalte relativ schnell.	
0.721:23:Intell	· ·	
0.718:26:LeiAn	26: Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft	
0.622:27:HandO	033: Ich setze mir oft hohe Ziele, auch wenn es dann sehr anstrengend wird.	
0.583:31:LeiMo	062: Es macht mir nichts aus, wenn meine Arbeit schwierig und anstrengend ist.	
0.549:28:WiAusd	091: Ich betrachte mich als ehrgeizig.	
0.535:39:NZLM1:EiV	126: Es kann schon manchmal lange dauern und sehr anstrengend sein, wenn ich	
0.526:25:FruToAff	ein berufliches Ziel erreichen will.	
0.519:40:NZLM2:geA		
0.504:20:AggZie	27: Handlungsorientierung	
0.499:08:WBiWi	002: Wenn ich berufliche Probleme auf mich zukommen sehe, versuche ich, mir	
0.451:38:ZLM2: Fr	frühzeitig mögliche Handlungen zu überlegen.	
0.390:37:ZLM1:sZu	020: Ich arbeite zielstrebig an meinem beruflichen Weiterkommen.	
0.381:46:LMAkBe	084: Ich plane immer ziemlich gründlich, bevor ich handele.	
0.348:06:WArbLei	116: Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane berufliche Ziele oft über	
0.318:15:VerbinGü	Jahre hinweg.	
0.302:03:PraGesell		
0.283:11:WiBeVer	31: Leistungsmotiviertes Handeln	
0.270:24:heFruInto	040: Ich erwarte von mir, dass ich beruflich sehr viel leiste.	
0.247:04:PosLei	087: Ich habe beruflich noch große Pläne, die ich mit sehr viel Engagement	
0.234:10:WiZuPfl	verwirklichen möchte.	

0.210:33:ZAV2:SeÜ 0.210:18:Egois	105: Bis jetzt habe ich in meinem Leben beruflich viel erreicht, weil ich immer zielstrebig und mit vielen Zugeständnissen an meine Freizeit gearbeitet habe.
kontrastiert zu:	28: Wille und Ausdauer
-0.302:34:ZAV3:LoE	029: Wenn ich eine neue Aufgabe beim dritten Mal nicht gelöst habe, versuche
0.302.31.21113.202	ich es eben ein viertes Mal.
Adhärenzen	077: Ich beginne eine neue Aufgabe erst, wenn ich eine alte beendet habe.
Population/soz. Lage:	133: Ich probiere so lange neue Lösungswege, bis ich eine Aufgabe gelöst habe.
i opulation/302. Luge.	133. Ten provide so lange nede Bosangswege, dis ien eine Margade gerost nade.
0.216:53:K7:Arbeit	
0.197:52:K6:EinfluBe	
0.184:59:kein Absch	
0.169:57:m	
0.169:49:K3:SchulAb	
0.140:60:H/His	
0.135:68:Alter =4	
0.119:51:K5: Einko	
0.094:71:Stud.	
0.071:66:Alter =2	
kontrastiert zu:	
-0.052:61:R/Ass	
-0.066:62:Abi/Bach	
-0.102:70:Hausf.	
-0.104:64:Alter=0	
-0.148:65:Alter=1	
-0.159:63:Ho/Mast	
-0.165:55:K9:FreiTag	
-0.169:47:K1:Ge:m/w	
-0.169:58:w	
-0.196:54:K8:FreiWo	
-0.257:48:K2: Alter	

Tab. 10.2.2:Sozialpersönlichkeitsfaktor 1 (SPF.1): Frustrationstolerante Leistungsmotivation

Faktor SPF.1 umfasst 11.94 % der aufgeklärten Varianz sowie einen Eigenwert von 9.73 und wurde mit Frustrationstoleranter Leistungsmotivation bezeichnet. Es handelt sich um einen unipolar positiven Faktor.

Personen mit hohen Werten im Faktor nehmen ihre Gesellschaft als pragmatisch orientiert wahr; Leistung wird positiv definiert.

Priorisiert werden die Werte Lösung von Sachaufgaben, (Weiter-)Bildung und Wissen, Arbeit und Leistung sowie Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung (WWS). Im Bereich des HLNS spielt die Verbindlichkeit des internen Gütemaßstabs eine entscheidende Rolle. Als Persönlichkeitstraits stehen Intelligenz, Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft sowie Wille und Ausdauer, aber auch eine gewisse Aggressivität in der Durchsetzung der Ziele im Vordergrund. Insgesamt ergibt sich ein positives Selbstbild. Generell werden Ziele handlungsorientiert in Angriff genommen, Frustrationserlebnisse können durch Affektantizipation toleriert werden (BBS).

Bei Nicht-Erreichung eines Ziels erfolgt zum einen Eigenverantwortung, zum anderen gesteigerte Anstrengung als Coping. Wird ein Ziel hingegen erreicht, sind Freude und stabilisierende Zufriedenheit die Folge (aMWHS). Die Allos reagieren zumeist positiv mit Akzeptanz oder Belohnung des gezeigten leistungsmotivierten Verhaltens.

Insgesamt zeigt sich eine positive Stabilisierung der Leistungsmotivation durch ein realistisches Coping nach Misserfolgen sowie eine Aufrechterhaltung und Erweiterung des positiven Selbstbilds nach Erfolgen (Stolz, Freude sowie Zufriedenheit). Verstärkt wird dieses positive Selbstbild darüber hinaus noch durch die belohnenden Reaktionen der Allos.

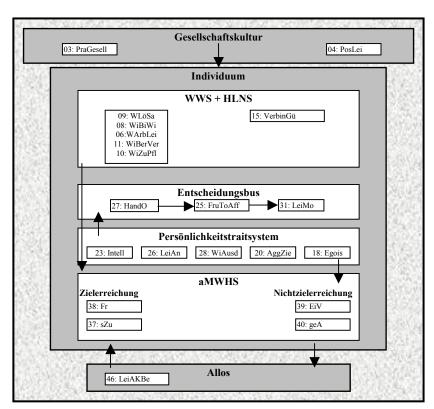


Abb. 10.2.1: Reidentifikation von SPF.1 im LM/AV-Modell

Im Bereich der Adhärenzen ist keine eindeutige Zuordnung zur deutschen oder USamerikanischen Population möglich. Dies bedeutet, dass der Faktor im hohen Maß als populationsübergreifend zu sehen ist. Auch im Bereich der sozialen Lagenvariablen lässt sich eher eine Heterogenität erkennen.

# 10.2.1.2 Sozialpersönlichkeitsfaktor 2: Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung

Faktor SPF.2 ist ein unipolar positiv gepolter Faktor, der 15.70 % der aufgeklärten Varianz umfasst und einen Eigenwert von 6.68 aufweist.

#### SPF.2: Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung

#### Fokus = Sozialpersönlichkeit

FAK-2 (LA: FOK-VAR): V% = 15.70%, EIG=6.68 LAD:VAR

0.729:36:NZAV2:RüL 0.658:19:Neid

0.652:32:ZAV1:DiU

0.643:44:LMAb/GG

0.637:24:heFruInto 0.635:05:NegLei

0.613:18:Egois

0.606:29:LageO

0.599:16:LezegoM

0.596:02:HeGesell

0.574:30:AnVerm

0.557:17:fBPeÜb

0.543:35:NZAV1:FeA

0.536:45:LMDuld

0.493:22:Neurot 0.480:20:AggZie

0.434:41:AVAb/GG

0.426:43:AVAkBe

0.401:34:ZAV3: LoE

0.356:25:FruToAff

0.333:13:WiFrei

0.331:31:LeiMo

0.262:42:AVDuld

0.247:12:WiSpaGe

0.221:33:ZAV2:SeÜ

0.213:03:PraGesell

0.209:21:Angst

0.201:26:LeiAn

kontrastiert zu:

-0.204:11:WiBeVer

-0.244:40:NZLM2:geA

#### Adhärenzen

#### Population/soz. Lage:

0.173:70:Hausf.

0.125:74:D

0.123:57:m

0.118:63:Ho/Mast

0.096:72:GelegArb

0.091:64:Alter = 0

0.083:55:K9:FreiTag

0.065:69:arb.los

0.057:60:H/His

# 36: Nichterreichung des Ziels nach Anstrengungsvermeidung 2 (Coping): Rückzug/Larmovanz

044: Ich finde es unfair, dass ich im Vergleich zu anderen Kollegen immer die schwierigsten Aufgaben gestellt bekomme.

057: Nach einem beruflichen Misserfolg ziehe ich mich zurück.

123: Wenn meine Kollegen meine Vorschläge nicht ernst nehmen, ziehe ich mich zurück und arbeite alleine weiter.

#### 19: Neid

007: Ich kann leider nur schwer akzeptieren, dass andere im Leben generell weitergekommen sind als ich.

061: Ich frage mich oft, wie andere sich ihren Lebensstil leisten können.

115: Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.

# 32: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 1: Diffuse Unzufriedenheit

019: Beruflicher Erfolg bedeutet mir nicht so viel.

069: Anerkennung bekommt man heutzutage in keinem Job mehr.

117: Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.

#### 44: Leistungsmotivationsablehnung/Gegenstress

006: Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.

054: Es ist schon vorgekommen, dass andere mich aufgrund meines beruflichen Erfolgs abgelehnt haben.

101: Wenn ich eine Leistung erbringe, werde ich nicht gelobt.

113: Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden so richtig.

#### 24: Hedonistische Frustrationsintoleranz

017: Ich kann schon ungeduldig werden, wenn ich nicht sofort berufliche Erfolge habe.

076: Ich ärgere mich, wenn ich ein berufliches Ziel nur mit sehr viel Einsatz erreiche.

122: Ich kann leider schlecht warten, wenn meine Wünsche nicht erfüllt werden.

#### 05: Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs

050: Leistung geht in unserer Gesellschaft zu oft auf Kosten der Gesundheit oder der Familie.

073: Meiner Meinung nach wird Leistung in Deutschland/den USA leider nicht anerkannt.

095: Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.



Tab. 10.2.3: Sozialpersönlichkeitsfaktor 2 (SPF.2): Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung

Diesen Faktor kennzeichnet eine larmoyante, durch Neid und Unzufriedenheit geprägte Lebenshaltung. Bei Nicht-Erreichung eines Ziels erfolgt ein Coping durch Rückzug, Selbstmitleid und Fremdschuldattribuierung. Wird ein Ziel erreicht, stellt sich eher diffuse Unzufriedenheit als Erfolgsfreude ein (aMWVS) oder der sogenannte "Lorbeereffekt" ist zu konstatieren, d. h. ein abwartendes Verhalten nach Erreichung eines Ziels ("Ausruhen auf den eigenen Lorbeeren"). Neue Zielsetzungen erfolgen zunächst nicht. Als Persönlichkeitstraits zeigen sich Neid, aber auch Egoismus und Neurotizismus.

Die Gesellschaft wird von Personen mit hohen Werten im Faktor als eine hedonistisch orientierte wahrgenommen; Leistung wird negativ definiert. In der unmittelbaren Lebensumwelt dieser Personen lehnen die Allos Leistung ab und reagieren auf Leistungsmotivation mit Gegenstress. Als wichtige Werte werden vor allem Freizeit sowie Spaß und Genuss priorisiert (WWS). Diese werden im HLNS durch eine zeitgeistbedingt egozentrische Moral legitimiert. Lageorientierung führt in Kombination mit hedonistischer Frustrationsintoleranz zu Anstrengungsvermeidungstendenzen (BBS).

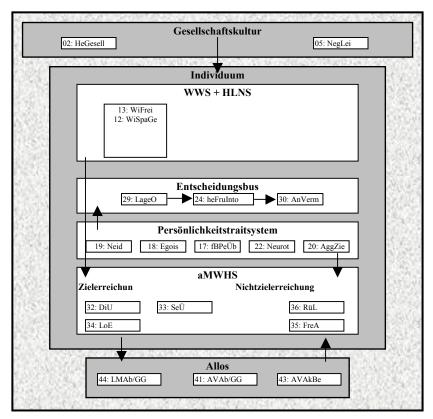


Abb. 10.2.2 Reidentifkation von SPF.2 im LM/AV-Modell

Im Bereich der Adhärenzen stehen bei diesem Faktor insbesondere männliche Deutsche im Vordergrund. Es handelt sich zum einen um die jüngste Altersgruppe zwischen 18 und 24 Jahren sowie um Rentner. Weniger relevant scheint die schulische Bildung bei diesem Faktor zu sein, da sich sowohl Arbeitslose als auch Teilzeitbeschäftigte und gleichzeitig auch Hochschulabsolventen im Bereich der Adhärenzen zeigen. Es handelt sich also insgesamt um Personen, die über mehr Freizeit verfügen als Vollzeitbeschäftigte.

# 10.2.1.3 Sozialpersönlichkeitsfaktor 3: Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung

Der unipolar negative Faktor SPF.3 weist eine aufgeklärte Varianz von 5.75% und einen Eigenwert von 1.98 auf.

SPF.3: Positiver Ar	SPF.3: Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung	
Fokus =	06: Wichtigkeit: Arbeit und Leistung	
Sozialpersönlichkeit	004: Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.	
_	065: Ich arbeite auch in meiner Freizeit sehr gerne für meinen Beruf.	
FAK-3 (LA:FOK-	102: Ich habe abends gerne das Gefühl, dass ich tagsüber so richtig viel in meinem	
VAR):	Beruf geleistet habe.	
V% = 5.75%, EIG		
1.98	07: Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf	
LAD:VAR	001: Ich gehe morgens gerne zur Arbeit.	

0.654:13:WiFrei 0.267:32:ZAV1:DiU 0.232:12:WiSpaGe

kontrastiert zu:
-0.215:15:VerbinGü
-0.226:46:LMAkBe
-0.278:02:HeGesell
-0.319:27:HandO
-0.319:25:FruToAff
-0.350:33:ZAV2:SeÜ
-0.394:31:LeiMo
-0.409:38:ZLM2:Fr
-0.441:08:WBiWi
-0.596:07:WErfBe
-0.665 06:WArbLei

# Adhärenzen Population/soz. Lage:

0.269:56:D-US 0.269:75:US 0.117:65:Alter = 1 0.109:60:H/His 0.109:73:feste Arb. 0.108:50:K4:Erwerbtä 0.103:61:R/Ass

kontrastiert zu:
-0.079:62:Abi/Bach
-0.093:52:K6:EinfluBe
-0.097:68:Alter = 4
-0.110:49:K3:SchulAb
-0.122:64:Alter = 0
-0.124:71:Stud.
-0.131:48:K2:Alter
-0.133:63:Ho/Mast

-0.269:74:D

074: Ich finde meine Erfüllung im Beruf.

141: Meine Arbeit vermittelt mir ein positives Lebensgefühl.

#### 08: Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen

036: Seminare zur Weiterbildung geben mir neue Impulse und Ideen.

096: Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.

114: Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.

#### 38: Zielerreichung nach Leistungsmotivation 2: Freude/Stolz

012: Ich bin stolz auf meine beruflichen Erfolge.

078: Ich spreche gerne und mit Stolz mit Außenstehenden über meine Arbeit.

143: Ich freue mich sehr, wenn ich nach langer, anstrengender Arbeit endlich in meinem Beruf erfolgreich bin.

#### 33: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 2: Selbstüberschätzung

030: Was ich will, erreiche ich mühelos.

085: In meinem Beruf habe ich glücklicherweise täglich viele Erfolgserlebnisse.

106: Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.

#### 25: Frustrationstoleranz + Affektantizipation

021: Ich stelle mir oft vor, wie stolz ich sein werde, wenn ich meine beruflichen Ziele in Zukunft erreiche.

104: Manchmal muss ich meine privaten Wünsche zurückstecken, um beruflich weiterzukommen.

139: Wenn ich beruflich etwas erreichen will, nehme ich dafür auch private Unannehmlichkeiten in Kauf.

Tab. 10.2.4: Sozialpersönlichkeitsfaktor 3 (SPF.3): Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung

Bei diesem Faktor stehen drei Kategorienvariablen des Werte-Wichtigkeits-Sytems im Vordergrund: Wichtigkeit: Arbeit und Leistung, Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf und Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen. Personen mit hohen Werten im Faktor zeichnen sich also dadurch aus, dass Arbeit und Leistung im Zentrum ihrer Selbstverwirklichung und Selbsterfüllung stehen. Die berufliche Tätigkeit wird als erfüllend wahrgenommen und gerne ausgeführt. Es zeigt sich wie auch schon beim Faktor SPF.1, dass ein verbindlicher interner Gütemaßstab repräsentiert ist.

Weitere Parallelen zum Faktor SPF.1 sind in der Verbindung zwischen Handlungsorientierung, Frustrationstoleranz und Affektantizipation sowie Leistungsmotiviertem Verhalten (BBS) zu sehen. Auch wenn hedonistische Tendenzen der Gesellschaft

erkannt werden, wird die Leistungsmotivation im näheren Umfeld belohnt und somit positiv eingeschätzt.

Als Reaktion bei einer Erreichung des Ziels zeigt sich allerdings zum einen Freude und Stolz, zum anderen auch eine Tendenz zur Selbstüberschätzung.

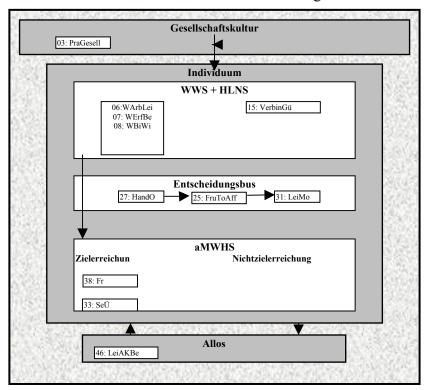


Abb. 10.2.3: Reidentifikation von SPF.3 im LM/AV-Modell

Im Bereich der Adhärenzen sind vor allem männliche und weibliche Deutsche mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium (besonders Ältere ab 55 mit viel Einfluss im Beruf) bzw. Studenten (insbesondere im Alter von 18–24) zu verzeichnen.

# 10.2.1.4 Sozialpersönlichkeitsfaktor 4: Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/-belohnung

Bei Faktor SPF.4 handelt es sich um einen unipolar negativen Faktor mit einer aufgeklärten Varianz von 6.19 % und einem Eigenwert von 1.80.

SPF.4: Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/-belohnung	
Fokus =	01: Freiheit zur Individualisierung
Sozialpersönlichkeit	008: In Deutschland/den USA hat jeder die Möglichkeit, etwas aus sich zu machen.
FAK-4 (LA:FOK-VAR):	059: In Deutschland/den USA kann ich so leben, wie ich es möchte.
V% =6.19%, EIG=1.80	129: Ich habe in Deutschland/den USA viele Möglichkeiten, meine Lebensziele
LAD:VAR	zu erreichen.

#### 0.360:35:NZAV1:FeA

#### kontrastiert zu:

- -0.217:41:AVAb/GG
- -0.222:06:WArbLei
- -0.243:25:FruToAff
- -0.253:38:ZLM2:Fr
- -0.305:07:WErfBe
- -0.317:31:LeiMo
- -0.326:17:fBPeÜb
- -0.326:39:NZLM1:EiV
- -0.347:46:LMAkBe
- -0.351:40:NZLM2:geA
- -0.438:37:ZLM1:sZu
- -0.622:03:PraGesell
- -0.640:04:PosLei
- -0.732:01:FreiInd

## Adhärenzen Population/soz. Lage:

#### 0.596:74:D

- 0.203:66:Alter=2
- 0.177:61:R/Ass
- 0.172:54:K8:FreiWo
- 0.153:55:K9:FreiTag
- 0.140:49:K3:SchulAb
- 0.117:71 Stud.
- 0.103:69:arb.los
- 0.103:58:w
- 0.103:47:K1:Ge: m/w
- 0.064:59:keinAbschl

#### kontrastiert zu:

- -0.061:72:GelegArb.
- -0.084:64:Alter=0
- -0.103:57:m
- -0.104:73:festeArb.
- -0.120:63:Ho/Mast
- -0.121:50:K4:Erwrbtä
- -0.156:62:Abi/Bach
- -0.162:48:K2:Alter
- -0.173:53:K7:Arbeit
- -0.220:52:K6:EinfluBe
- -0.229:65:Alter=1
- -0.256:51:K5:Einko
- -0.596:56:D-US
- -0.596:75:US

#### 04: Positive gesellschaftliche Definition von Leistung

051: Man müsste Kinder bereits in der Grundschule motivieren, sehr viel zu leisten.

080: Unser Land ist nur durch die Leistungsbereitschaft jedes Einzelnen so weit gekommen.

144: Ich glaube, dass ich zum Erfolg meines Landes durch meine Leistungsbereitschaft beitragen kann.

#### 03: Pragmatische Gesellschaftsethik

015: Wir können in Deutschland/den USA stolz auf unsere Leistungsfähigkeit sein.

024: In Deutschland/den USA zählt Leistung und Erfolg, dabei kommt der Genuss meiner Freizeit leider manchmal zu kurz.

120: Ich bin davon überzeugt, dass sich meine Arbeitsleistung in Deutschland/den USA bezahlt macht.

# 37: Zielerreichung nach Leistungsmotivation 1: stabilisierende Zufriedenheit

023: Ich denke, dass meine Arbeit für die Gesellschaft wichtig ist.

093: Ich habe in meinem Leben hart arbeiten müssen und bin mit den Ergebnissen zufrieden.

134: Mein beruflicher Werdegang war bisher sehr erfolgreich.

# 40: Nicht-Erreichung des Ziels nach Leistungsmotivation 2 (Coping): gesteigerte Anstrengung

045: Manchmal muss man seine Anstrengung verdoppeln, um ein gesetztes Ziel erreichen zu können.

094: (-) Nicht: Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.

107: Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.

#### 46: Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung

042: Meine Vorgesetzten honorieren meine guten Leistungen.

072: Für die besonders gute Erledigung einer Aufgabe werde ich gelobt.

108: Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.

Tab. 10.2.5: Sozialpersönlichkeitsfaktor 4 (SPF.4): Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/belohnung

Von zentraler Wichtigkeit für diesen Faktor sind Freiheit zur Individualisierung, Positive gesellschaftliche Definition von Leistung und eine Pragmatische Gesellschaftsethik. Die Gesellschaft wird insgesamt als positiv bewertet, das Individuum identifiziert sich mit ihr und schätzt die ihm zur Verfügung stehenden freiheitlichen Möglichkeiten. Das nähere Umfeld belohnt Leistung. Bei Misserfolg oder Nichterreichung eines Ziels wird mit Eigenverantwortung und gesteigerter Anstrengung als Copingmaßnahme reagiert, nach

Erfolg bzw. nach der Erreichung eines Ziels mit stabilisierender Zufriedenheit, Freude und Stolz. Im Bereich des WWS sind Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf sowie Wichtigkeit: Arbeit und Leistung von besonderer Bedeutung.

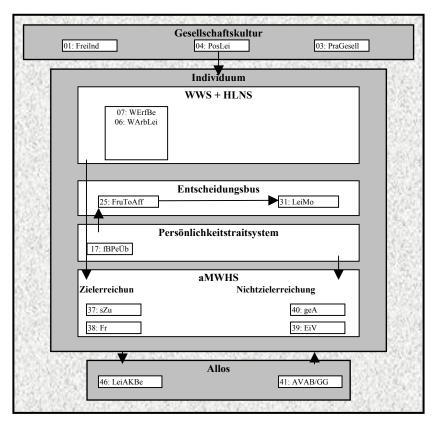


Abb. 10.2.4: Reidentifikation von SPF.4 im LM/AV-Modell

Im Bereich der Adhärenzvariablen sind vor allem hauptsächlich männliche US-Amerikaner mit fester Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung und mindestens Bachelor-Abschluss zu nennen

#### 10.2.1.5 Sozialpersönlichkeitsfaktor 5: Hedonistische Anstrengungsvermeidung

Faktor SPF.5 weist eine aufgeklärte Varianz von 5.09 % und einen Eigenwert von 1.67 auf. Es handelt sich um einen unipolar negativen Faktor.

SPF.5: Hedonistische Anstrengungsvermeidung	
Fokus =	12: Wichtigkeit: Spaß und Genuss
Sozialpersönlichkeit	025: Manchmal bedauere ich andere, die in ihrem Leben sehr viel arbeiten und nicht – so wie ich – ihre Freizeit genießen.
FAK-5 (LA:FOK-	055: In meiner Freizeit und möglichst auch bei der Arbeit möchte ich viel
VAR):	Unterhaltung und Spaß.
V%=5.09%, EIG=1.67	103: Mein Privatleben möchte ich so richtig genießen, daher muss ich meine
LAD: VAR	Arbeitsenergie sorgfältig einteilen.

#### 0.236:22:Neurot

#### kontrastiert zu:

- -0.214:41:AVAb/GG
- -0.222:18:Egois
- -0.234:35:NZAV1:FeA
- -0.290:29:LageO
- -0.322:13:WiFrei
- -0.330:33:ZAV2:SeÜ
- -0.358:46:LMAkBe
- -0.387:30:AnVerm
- -0.461:34:ZAV3:LoE
- -0.517:42:AVDuld
- -0.542:43:AVAkBe
- -0.655:12:WiSpaGe

## Adhärenzen Population/soz. Lage:

- 0.148:73:festArb
- 0.142:56:D-US
- 0.142:75:US
- 0.142.73.03
- 0.142:48:K2:Alter 0.132:53:K7:Arbeit
- 0.131:50: K4:Erwerbtä
- 0.131.30. K4.EIWG
- 0.127:62:Abi/Bach 0.120:51:K5:Einko
- 0.055:57:m

#### kontrastiert zu:

- -0.055:47:K1:Ge:m/w
- -0.055:58:w
- -0.061:70:Hausf.
- -0.099:69:arb.los
- -0.116:59:keinAbsch
- -0.123:72:GelegArb
- -0.142:74:D
- -0.165:54:K8:FreiWo
- -0.184:55:K9:FreiTag

#### 43: Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung

026: Meine Familie findet es richtig, dass ich meinen Schwerpunkt nicht im Berufsleben, sondern in der Freizeit gesetzt habe.

079: Es kommt öfters vor, dass ich gelobt werde, obwohl ich gar nichts geleistet habe.

124: Andere bewundern mich dafür, dass ich mit wenig Anstrengung weiterkomme.

#### 42: Anstrengungsvermeidungsduldung

022: Es gelingt mir manchmal, unangenehme Arbeiten an Kollegen loszuwerden.

071: Meine Kollegen erledigen oft ungefragt Aufgaben für mich.

135: Nach der Erledigung einer Aufgabe plaudere ich zur Entspannung gerne mit Kollegen.

# 34: Zielerreichung nach Anstrengungsvermeidung 3: Mangelnde Initiative ("Lorbeereffekt")

035: Nach einem beruflichen Erfolg lege ich gerne eine verdiente Ruhepause ein.

064: Manchmal warte ich einfach nur ab und komme ohne sonderliche Anstrengung zum gewünschten beruflichen Erfolg.

112: (-) Ich suche täglich neue Herausforderungen.

#### 30: Anstrengungsvermeidung

013: Ich verstehe nicht, warum andere heutzutage unter so viel Stress stehen.

049: Ich bewundere pfiffige Leute, die einen stressfreien Weg wählen und trotzdem ihre Ziele verwirklichen.

056: Wenn meine Arbeit mir nicht mehr so viel Spaß macht, beschäftige ich mich mehr mit meinen Hobbys.

127: Wenn ich Verkäufer im Einzelhandel wäre, wäre es mir egal, ob ich viel oder wenig verkaufen würde.

145: Für mich sollte eine berufliche Aufgabe mit wenig Anstrengung verbunden sein.

Tab. 10.2.6: Sozialpersönlichkeitsfaktor 5 (SPF.5): Hedonistische Anstrengungsvermeidung

Die hohe Wichtigkeit von Spaß und Genuss (WWS) sowie Freizeit in Kombination mit Anstrengungsvermeidungstendenzen stehen bei diesem Faktor im Mittelpunkt.

Das nähere Umfeld (die Allos) belohnen oder dulden die Strategien der Anstrengungsvermeidung. Nach Erfolg reagiert das Individuum mit Selbstüberschätzung oder Lorbeereffekt, nach Misserfolg mit Fremdschuldattribuierung. Lageorientierung ist kennzeichnend für das BBS. Als wichtiger Persönlichkeitstrait zeigt sich Egoismus.

Im Bereich der Adhärenzvariablen gelten die Befunde hauptsächlich für deutsche Frauen, die durch ihre Arbeitslosigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Hausfrauentätigkeit über sehr viel Zeit verfügen.

#### 10.2.1.6 Sozialpersönlichkeitsfaktor 6: Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit

Der unipolar positive sechste Faktor SPF.6 klärt noch 4.87 % der Varianz mit einem Eigenwert von 1.43 auf.

#### SPF.6: Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit 10: Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung Fokus = Sozialpersönlichkeit 043: Andere halten mich für zuverlässig. 060: Ich bearbeite berufliche Aufgaben sorgfältig und termingerecht. FAK-6 (LA:FOK-VAR): 146: Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich meine Pflichten vernachlässige. V%=4.87%, EIG=1.43 14: Kategorischer Imperativ LAD: VAR 037: Ich vertrete moralische Werte und erwarte dies auch von anderen. 0.714:10:WiZuPfl 081: Ich verhalte mich immer so, wie ich erwarte, dass andere sich mir gegenüber verhalten. 0.695:14:KatImp 0.516:15:VerbinGü 136: Im Straßenverkehr versuche ich, mich immer vorbildlich zu verhalten. 0.319:28:WiAusd 0.282:39:NZLM1:EiV 15: Verbindlicher interner Gütemaßstab 0.267:40:NZLM2:geA 048: Beruflich habe ich noch hohe Ansprüche an mich und bemühe mich, ihnen 0.265:37:ZLM1:sZu gerecht zu werden. 0.251:07:WErfBe 097: (-) Berufliche Ziele ändere ich oftmals. 0.222:05:NegLei 137: Meine beruflichen Ziele sehe ich als verbindlich an, d. h. ich ändere sie nicht aufgrund eines Misserfolgs kontrastiert zu: -0.207:22:Neurot 28: Wille und Ausdauer 029: Wenn ich eine Aufgabe beim dritten Mal nicht gelöst habe, versuche ich es -0.241:24:heFruInto -0.278:41:AVAB/GG eben ein viertes Mal. -0.325:17:fBPeÜb 077: Ich beginne eine neue Aufgabe erst, wenn ich eine alte beendet habe. 133: Ich probiere so lange neue Lösungswege aus, bis ich eine Aufgabe gelöst Adhärenzen habe. Population/soz. Lage: 0.291:48:K2:Alter 39: Nicht-Erreichung des Ziels nach Leistungsmotivation 1 (Coping): 0.237:63:Ho/Mast **Eigenverantwortung** 0.218:70:Hausf. 014: Aus beruflichem Misserfolg lerne ich viel. 0.163:47:K1:Ge:m/w 053: Nach einem beruflichen Misserfolg versuche ich, meine Fehler zu 0.163:58:w erkennen. 0.108:54:K8:FreiWo 128: Einen beruflichen Misserfolg betrachte ich eher als Herausforderung, die mich anspornt, besser zu werden. 0.100:74: D 0.079:55:K9:FreiTag 40: Nicht-Erreichung des Ziels nach Leistungsmotivation 2 (Coping): kontrastiert zu: gesteigerte Anstrengung 045: Manchmal muss man seine Anstrengung verdoppeln, um ein gesetztes Ziel -0.051:73:festArb. -0.084:69:arb.los zu erreichen. -0.095:60:H/His 094: (-) Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf. -0.100:75:US 107: Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den -0.100:56:D-US Augen. -0.109:50:K4:Erwerbtä -0.155:72:GelegArb -0.163:57:m -0.196:53:K7:Arbeit -0.198:59:keinAbsch

Tab. 10.2.7: Sozialpersönlichkeitsfaktor 6 (SPF.6): Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit

Dieser Faktor wurde interpretativ mit "Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit" benannt. Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung haben im Bereich des WWS Priorität. Ebenso ist

kontrastiert zu:

Ausdauer von hoher Wichtigkeit sowie Erfüllung im Beruf. Im HLNS zeigen sich vor allem die Kategorienvariablen Kategorischer Imperativ und Verbindlicher interner Gütemaßstab. Nach Erfolg kennzeichnet stabilisierende Zufriedenheit das Individuum, nach Misserfolg werden die Copingmaßnahmen Eigenverantwortung und gesteigerte Anstrengung eingesetzt. Leistung wird gesellschaftlich negativ definiert.

Im Bereich der Adhärenzen zeigen sich wiederum deutsche Frauen, die entweder einen Hochschulabschluss besitzen und im Bereich ihrer Karriere vermutlich einem großen Druck ausgesetzt sind oder einer Hausfrauentätigkeit nachgehen (eventuell in Kombination mit beruflicher Tätigkeit).

#### 10.2.1.7 Sozialpersönlichkeitsfaktor 7: Lageorientierung und Angst /Hilflosigkeit

Die aufgeklärte Varianz des unipolar positiven Faktors SPF.7 beträgt 3.52 %, der Eigenwert 1.33.

SPF.7: Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit		
Fokus=	21: Angst/Unsicherheit	
Sozialpersönlichkeit	038: Ich fühle mich unwohl, wenn mir nicht genügend Informationen für	
-	Entscheidungen zur Verfügung stehen.	
FAK-7 (LA:FOK-VAR):	083: Wenn ich jemandem etwas erklären soll, fehlen mir oft die Worte.	
V%=3.52%, EIG=1.33	142: (-) Ich lasse mich selten durch andere verunsichern.	
LAD: VAR	41: Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress	
0.710:21:Angst	041: Ich hatte schon Auseinandersetzungen mit Kollegen, weil sie meine Arbeit	
0.360:41:AVAb/GG	miterledigen mussten.	
0.297:29:LageO	086: Meine Familie findet, dass ich meine beruflichen Ziele höher stecken sollte.	
0.245:22:Neurot	138: Es ist schon vorgekommen, dass andere mir gesagt haben, ich solle mich	
0.202:36:NZAV2:RüL	mehr anstrengen.	
kontrastiert zu:	29: Lageorientierung	
-0.210:43:AVAkBe	034: Ich handele gern spontan und halte mich nicht mit unnötigen	
-0.281:37:ZLM1:sZu	Handlungsplanungen lange auf.	
-0.283:15:VerbinGü	063: Beruflicher Misserfolg macht mich mutlos.	
-0.475:33:ZAV2:SeÜ	092: Ich weiß nicht, was ich falsch mache, aber andere sind immer erfolgreicher als ich.	
Adhärenzen	099: Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen und	
Population/soz. Lage:	berufliche Planungen gerne bis zuletzt.	
0.193:47:K1:Ge:m/w	octament i fantangen geme ols zuretzt.	
0.193:58:w	22: Neurotizismus/Eigenbezug	
0.169:56:D-US	010: Kritik an meiner Arbeit nehme ich oft persönlich.	
0.169:75:US	068: (-) Ich komme mit Kollegen grundsätzlich gut aus.	
0.138:60:H/His	111: Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.	
0.121:50:K4:Erwrbtä		
0.108:73:festArb	<b>36:</b> Nicht-Erreichung des Ziels nach Anstrengungsvermeidung 2 (Coping):	
0.071:53:K7:Arbeit	Rückzug/Larmoyanz	
0.053:69:arb.los	044: Ich finde es unfair, dass ich im Vergleich zu anderen Kollegen immer die	
0.051:61:R/Ass	schwierigsten Aufgaben gestellt bekomme.	

057: Nach einem beruflichen Misserfolg ziehe ich mich zurück.

123: Wenn meine Kollegen meine Vorschläge nicht ernst nehmen, ziehe ich

-0.101:55:K9:FreiTag	mich zurück und arbeite alleine weiter.	
-0.130:51:K5:Einko		
-0.169:74:D		
-0.176:48:K2:Alter		
-0.177:70:Hausf.		
-0.182:63:Ho/Mast		
-0.193:57:m		
-0.204:52:K6:EinfluBe		

Tab.10.2.8: Sozialpersönlichkeitsfaktor 7 (SPF.7): Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit

Es handelt sich um einen Angstfaktor, bei dem sowohl Angst als auch Lageorientierung und Neurotizismus/Eigenbezug kennzeichnend sind.

Auf Anstrengungsvermeidungstendenzen des Individuums reagieren die Allos mit Ablehnung und Gegenstress. Die Reaktion des Individuums ist Rückzug und Larmoyanz.

Es handelt sich vor allem um US-amerikanische Frauen, die entweder arbeitslos sind oder mit eher geringen Schulabschlüssen eine untergeordnete berufliche Tätigkeit ausführen.

# 10.2.1.8 Sozialpersönlichkeitsfaktor 8: Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos (Gegenstress)

Die aufgeklärte Varianz beträgt bei dem unipolar positiven Faktor SPF.8 2.94 %, der Eigenwert 1.14.

SPF.8: Verantwort	ungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotiva-					
tionsablehnung durch die Allos ohne Belohnung (Gegenstress)						
Fokus=	11: Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme					
Sozialpersönlichkeit	027: Ich übernehme gerne Verantwortung für andere.					
	066: (-) Ich übernehme nicht gerne Verantwortung für andere.					
FAK-8 (LA:FOK-VAR):	130: Ich übernehme auch Verantwortung, wenn dies keinen finanziellen Vorteil					
V%=2.94%, EIG=1.14	hat.					
LAD: VAR	44: Leistungsmotivationsablehnung/Gegenstress					
0.613:11:WiBeVer	006: Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.					
0.400:44:LMAb/GG	054: Es ist schon vorgekommen, dass andere mich aufgrund meines beruflichen					
0.375:45:LMDuld	Erfolgs abgelehnt haben.					
0.329:23:Intell	101: Wenn ich eine Leistung erbringe, werde ich nicht gelobt.					
0.252:22:Neurot	113: Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden so richtig.					
0.245:09:WLöSa						
kontrastiert zu:	45: Leistungsmotivationsduldung					
-0.215:16:LezegoM	011: Meine Kollegen akzeptieren, dass ich gerne mehr leiste als manch anderer.					
	047: Menschen in meinem Umfeld interessieren sich wenig für meine					
Adhärenzen	beruflichen Leistungen.					
Population/soz. Lage:	119: Ich fühle mich in Bezug auf meine beruflichen Ziele von meinem Umfeld					
0.213:51:K5:Einko	weder unterstützt noch eingeschränkt.					
0.205:57: m						
0.194:49:K3:SchulAb	23 Intelligenz					

	·
0.170:48:K2:Alter	039: Ich denke gerne über schwierige Aufgaben nach.
0.150:52:K6:EinfluBe	098: Ich kann Denkaufgaben gut lösen.
0.142:73:festArb	132: Ich durchschaue auch schwierige Sachverhalte relativ schnell.
0.127:68:Alter=4	
0.121:53:K7:Arbeit	22: Neurotizismus/Eigenbezug
0.121:50:K4:Erwrbtä	010: Kritik an meiner Arbeit nehme ich oft persönlich.
0.088:74:D	068: (-) Ich komme mit Kollegen grundsätzlich gut aus.
0.080:61:R/Ass	111: Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.
0.067:66:Alter=2	
0.052:63:Ho/Mast	09: Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben
	016: Mich reizt die Lösung schwieriger beruflicher Aufgaben.
kontrastiert zu:	089: Kniffelige Probleme fordern mich heraus.
-0.070:64:Alter=0	125: Denkaufgaben machen mir Spaß und ich kann sie auch lösen.
-0.074:71:Stud.	
-0.088:75:US	
-0.106:72:GelegArb	
-0.106:69:arb.los	
-0.188:65:Alter=1	
-0.205:58:w	
-0205:47:K1:Ge:m/w	
-0.257:59:kein Absch	

Tab.10.2.9: Sozialpersönlichkeitsfaktor 8 (SPF.8): Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos ohne Belohnung (Gegenstress)

Dieser Faktor ist gekennzeichnet durch die Wichtigkeit und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme. Im Bereich der Persönlichkeitstraits stehen Intelligenz und Neurotizismus im Mittelpunkt. Das Individuum erfährt eine Ablehnung oder lediglich Duldung des leistungsmotivierten Verhaltens. Es erfolgt keine Belohnung z. B. in Form von Lob oder Annerkennung durch die Allos.

Im Bereich der Adhärenzvariablen zeigen sich deutsche Männer, die zumindest einen Realschulabschluss aufweisen können und einer festen Erwerbstätigkeit nachgehen.

# 10.2.2 Klassifikation in populationsübergreifende und populationsspezifische Sozialpersönlichkeitsfaktoren

Im vorangegangenen Unterkapitel wurden acht Sozialpersönlichkeitsfaktoren für das TOTAL, d. h. für beide Populationen übergreifend gerechnet.

Im Folgenden sollen alle dargestellten Faktoren noch einmal nach den Kriterien populationsübergreifend bzw. populationsspezifisch und nach den spezifischen Lebenslagen auseinander dividiert werden:

Sozialpersönlichkeitsfaktor	populationsübergreifend/	Lebenslage
(Fokus-Variablen)	populationsspezifisch	(Adhärenz-Variablen)
<b>SPF.1:</b> Frustrationstolerante	populationsübergreifend	heterogen
Leistungsmotivation		_
SPF.2: Unzufriedenheit und	populationsspezifisch:	männlich,
Neid durch Hedonismus und	Deutsche	18–24jährige
Anstrengungsvermeidung		Arbeitslose oder

		Teilzeitbeschäftigte,
		aber auch
		Hochschulabsolventen
		und Rentner
SPF.3: Positiver Arbeitsbezug	populationsspezifisch:	sowohl männlich als
und Handlungsorientierung	Deutsche	auch weiblich,
		mit abgeschlossenem
		Hochschulstudium
		älter als 55, mit viel
		Einfluss im Beruf,
		oder jüngere Studenten
		zw. 18–24 Jahren
SPF.4: Gesellschaftliche	populationsspezifisch:	männlich,
Freiheit und	US-Amerikaner	feste Erwerbstätigkeit
Leistungsakzeptanz/-belohnung		oder Teilzeitarbeit,
		mindestens Bachelor-
		Abschluss
SPF.5: Hedonistische	populationsspezifisch:	weiblich,
Anstrengungsvermeidung	Deutsche	Arbeitlose oder
		Teilzeitbeschäftigte bzw.
		Hausfrauentätigkeit
		(verfügen über viel Zeit)
SPF.6: Arbeitspflicht und	populationsspezifisch:	weiblich,
Zuverlässigkeit	Deutsche	Hochschulabschluss
		oder Hausfrauen
SPF.7: Lageorientierung und	populationsspezifisch:	weiblich,
Angst/Hilflosigkeit	US-Amerikaner	geringer Schulabschluss
SPF.8: Verantwortungs- und	populationsspezifisch:	männlich,
Leistungsbereitschaft trotz	Deutsche	feste Erwerbstätigkeit,
Leistungsmotivationsablehnung		mindestens
durch die Allos (Gegenstress)		Realschulabschluss

Tab. 10.2.10: Überblick über alle acht motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren

Geordnet nach den Populationen ergibt sich folgendes Bild:

Populationsspezifische Faktoren für Deutsche:

- SPF.2: Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung
- SPF.3: Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung
- SPF.5: Hedonistische Anstrengungsvermeidung
- SPF.6: Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit
- SPF.8: Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos (Gegenstress)

Populationsspezifische Faktoren für US-Amerikaner:

SPF.4: Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/-belohnung

SPF.7: Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit

Populationsübergreifender Faktor:

SPF.1: Frustrationsintolerante Leistungsmotivation

Möglicherweise liegt die hohe Gewichtung der populationsspezifischen Faktoren für die deutsche Population an dem leichten Überhang der Untersuchungsteilnehmer in der deutschen Stichprobe.

# 10.3 Populationsspezifische Motivationsprofile der Sozialpersönlichkeit

Die Multiple Diskriminanzanalyse (M-Disk) wurde mit der Dummy-Variable 56 (0 = D und 1 = US) auf dem Irrtumswahrscheinlichkeitsniveau  $p \le .05$  zur Bestimmung von optimalen Variablenkombinationen hinsichtlich einer Trennung der Sozialpersönlichkeitsgrößen von Deutschen und US-Amerikanern gerechnet.

Anschließend wird die BAYES-Statistik<sup>18</sup> angewandt, die die Trefferwahrscheinlichkeiten in den zugeordneten Gruppierungen auf der Basis der gefundenen optimalen Variablenkombinationen überprüft.

Folgende Fragen stehen bei der Berechnung im Zentrum der Betrachtung:

- Welche Sozialpersönlichkeitsgrößen lassen sich im Hinblick auf Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung mit der deutschen und der USamerikanischen Population in Zusammenhang bringen?
- Welche Motivationsprofile zeigen sich hinsichtlich der Sozialpersönlichkeitsgrößen in der deutschen und in der US-amerikanischen Population?

Da es sich um motivationale Sozialpersönlichkeitsgrößen handelt, wird im Folgenden von zwei Motivationsprofilen gesprochen.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Vgl. zur Berechnung von BAYES-Wahrscheinlichkeiten KLEITER 2002, S.71.

Amerikaner in einer Hierarchie der d-Werte.

Programm: M-DISK (KMSS):					
NP = 488, D = 268, US = 220, pKrit = .05					
Rg: VAR	F-Wert	p	ES	r	d
1: Fremdschuldattribuierung	107.69	0.0000	0.18	0.426	0.852
2: Positive gesell. Definition des Leistungsbegriffs	89.92	0.0000	0.16	0.395	-0.790
3: Freiheit zur Individualisierung	47.95	0.0000	0.09	0.300	-0.599
4: MangeInde Initiative ("Lorbeereffekt")	44.54	0.0000	0.08	0.290	0.579
5: Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen	41.32	0.0000	0.08	0.280	0.560
6: Selbstüberschätzung	23.22	0.0000	0.05	0.214	0.427
7: Pragmatische Gesellschaftsethik	22.45	0.0000	0.04	0.210	-0.420
8: Hedonistische Gesellschaftsethik	16.75	0.0002	0.03	0.183	0.365
9: Wichtigkeit: Freizeit	16.52	0.0002	0.03	0.181	-0.363
10: Gesteigerte Anstrengung	14.29	0.0004	0.03	0.169	-0.338
<ol> <li>Negative gesell. Definition des Leistungsbegriffs</li> </ol>	12.67	0.0007	0.03	0.159	0.319
12: Intelligenz	12.21	0.0009	0.02	0.157	0.313
13: Anstrengungsvermeidungsduldung	12.17	0.0009	0.02	0.156	0.313
14: Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress	9.76	0.0023	0.02	0.140	-0.281
15: Fehlende Bereitschaft zur Perspektivenübernahme	8.29	0.0045	0.02	0.129	-0.259
16: Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung	7.15	0.0077	0.01	0.120	-0.241
17: Leistungsmotiviertes Handeln	6.66	0.0099	0.01	0.116	-0.233
18: Handlungsorientierung	6.33	0.0117	0.01	0.113	0.227
19: Eigenverantwortung	5.87	0.0150	0.01	0.109	-0.218
20: Anstrengungsvermeidungstendenzen	5.81	0.0155	0.01	0.109	0.217

Tab. 10.3.1: Motivationsprofil der Deutschen im Kontrast zu den US-Amerikanern (geordnet nach F-Werten)

Tab. 10.3.1 gibt einen Überblick sowohl über die F-Werte (= varianzanalytisches Between-Within-Verhältnis), p (= Wahrscheinlichkeit des F-Werts), ES (= Effektstärke: SAQ.B/SAQ.TOT), r (= Korrelation TrennVAR mit SPVAR) und d (= Differenzmaß). Abb. 10.3.1 zeigt die errechneten Motivationsprofile der Deutschen und der US-

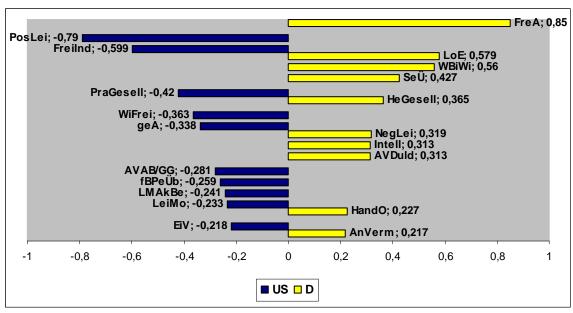


Abb. 10.3.1: Motivationsprofile der Deutschen und der US-Amerikaner in einer Hierarchie der d-Werte (= Differenzmaß)

### 10.3.1 Motivationsprofil: Sozialpersönlichkeit Deutsche

Für die Deutschen rangieren folgende Sozialpersönlichkeitsvariablen auf den oberen Rangplätzen:

+35 = Fremdschuldattribuierung, -04 = nicht: Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs, -01 = nicht: Freiheit zur Individualisierung, +34 = Mangelnde Initiative ("Lorbeereffekt"), +08 = Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen, +33 = Selbstüberschätzung, -03 = nicht: Pragmatische Gesellschaftsethik, +02 = Hedonistische Gesellschaftsethik, -13 = nicht: Wichtigkeit: Freizeit, -40 = nicht: Gesteigerte Anstrengung, +05 = Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs, +23 = Intelligenz, +42 = Anstrengungsvermeidungsduldung, -41 = nicht: Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress, +17 = nicht: Fehlende Bereitschaft zum Perspektivenwechsel, -46 = nicht: Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung, -31 = nicht: Leistungsmotiviertes Handeln, +27 = Handlungsorientierung, -39 = nicht: Eigenverantwortung, +30 = Anstrengungsvermeidungstendenzen

Als Motivationsprofil der Sozialpersönlichkeit zeigt sich für die Deutschen der vorliegenden Stichprobe tendenziell eine Anstrengungsvermeidungsmotivation bei gleichzeitiger Leistungsmotivationsablehnung. Leistung wird nach subjektiver Aussage und Einschätzung der Untersuchungsteilnehmer in Deutschland gesellschaftlich nicht positiv, sondern eindeutig negativ definiert. Es wird weiterhin wahrgenommen, dass man in einer eher hedonistisch orientierten Gesellschaft lebt, in der der Einzelne mehr an seinem individuellen Lebensgenuss als an einem Leistungsbeitrag für die Gemeinschaft interessiert zu sein scheint. Darüber hinaus erleben die Deutschen der vorliegenden Stichprobe Deutschland nur eingeschränkt als Individualisierungsgesellschaft, in der dem Individuum Grenzen in Bezug auf seine persönliche Freiheit gesetzt sind.

Anstrengungsvermeidung wird als Grundmotivation nicht durch Gegenstress abgelehnt, sondern sogar geduldet. Im Gegenzug wird Leistungsmotivation weder akzeptiert noch belohnt. Somit verwundert es wenig, dass tendenziell eher Anstrengungsvermeidung als Leistungsmotivation angestrebt wird.

Im Rahmen einer spezifischen Zielerreichung wird mit Selbstüberschätzung oder Lorbeereffekt reagiert. Bei Nicht-Erreichung der Ziele erfolgt als Coping zunächst in hohem Maße Fremdschuldattribuierung, jedoch kaum Bereitschaft zur Eigenverantwortung oder zum erneuten Zielerreichungsversuch durch gesteigerte Anstrengung.

### 10.3.2 Motivationsprofil: Sozialpersönlichkeit US-Amerikaner

Für die US-Amerikaner ergibt sich folgendes Motivationsprofil durch die Rangreihenfolge der Sozialpersönlichkeitsvariablen:

-35 = nicht: Fremdschuldattribuierung, +04 = Positive gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs, +01 = Freiheit zur Individualisierung, -34 = nicht: Mangelnde Initiative ("Lorbeereffekt"), -08 = nicht: Wichtigkeit: (Weiter-)Bildung und Wissen, -33 = nicht: Selbstüberschätzung, +03 = Pragmatische Gesellschaftsethik, -02 = nicht: Hedonistische Gesellschaftsethik, +13 = Wichtigkeit: Freizeit, +40 = Gesteigerte Anstrengung, -05 = nicht: Negative gesellschaftliche Definition des Leistungsbegriffs, -23 = nicht: Intelligenz, -42 = nicht: Anstrengungsvermeidungsduldung, +41 = Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress, -17 = Fehlende Bereitschaft zum Perspektivenwechsel, +46 = Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung, +31 = Leistungsmotiviertes Handeln, -27 = nicht: Handlungsorientierung, +39 = Eigenverantwortung nach Nicht-Zielerreichung, -30 = nicht: Anstrengungsvermeidungstendenzen

Die US-Amerikaner in der vorliegenden Stichprobe erleben die Gesellschaft der Vereinigten Staaten von Amerika als freie und pragmatisch orientierte Individualisierungsgesellschaft. Obwohl die in Kapitel 8.4 in den Stichprobenmerkmalen konstatierte wenige Freizeit nach Auswertung der Präferenzenund Vorkommenshierarchien von großer Wichtigkeit zu sein scheint, ist für Hedonismus als gesellschaftliche Grundethik wenig Raum. Vielmehr werden Leistung und Leistungsbereitschaft des Einzelnen als gesellschaftlicher Beitrag anerkannt und daher positiv von den Allos bewertet und sogar belohnt. Das Motivationsprofil der Sozialpersönlichkeitsvariablen zeigt, dass tendenziell Leistung angestrebt und Anstrengungsvermeidung ganz deutlich durch sozialen Gegenstress abgelehnt wird.

Im deutlichen Unterschied zu den Deutschen wird nach einer Nichterreichung eines Ziels eher nach Eigenverantwortung gesucht und ganz im Sinne der "Hoffnung auf Erfolg" (vgl. Kap. 3.1.2 der vorliegenden Arbeit) durch gesteigerte Anstrengung noch eine Zielereichung angestrebt. Nach einer erfolgreichen Zielerreichung ist weder Selbstüberschätzung noch ein Lorbeereffekt zu konstatieren, wohl bedingt durch eine a

priori real-pragmatische Zielgenerierung. Es bleibt bei einer realistischen Selbstanalyse sowie der Erkenntnis, dass zum persönlichen Weiterkommen auch zukünftig neue Ziele generiert werden müssen.

Auf der Basis der ermittelten Werte zur Differenzierung der Motivationsprofile der Sozialpersönlichkeit lassen sich Deutsche mit 86.19 % und US-Amerikaner mit 93.63 % treffen. Dies bedeutet im Durchschnitt einen Wert von fast 90 %.

Im Hinblick auf die BAYES-Statistik treffen die aus Tab. 10.3.2 zu ersehenden Differenzierungswerte (SD) Deutsche mit einer Wahrscheinlichkeit von p = .9506 und US-Amerikaner von p = .8408. Somit kann von einer hohen internen Validität gesprochen werden.

	richtig	falsch	pBAYESIAN
Deutsche	.8619403	.1380597	P (D  SD) 0.9506
US-Amerikaner	.9363636	6.363636E-02	P (US <sub>1</sub> SD) 0.8408
TOTAL	.8954918	.1045082	

Tab. 10.3.2: Werte zur BAYES-Statistik

# 10.4 Klassifikation motivationsspezifischer Sozialpersönlichkeitstypen sowie Populations- und soziale Lage-Zuordnungen

Im Zentrum der Typenanalyse zur Gruppenbildung von Personen nach mathematischen Optimierungskriterien steht die Beantwortung des Fragenkomplexes 4:

- Welche Sozialpersönlichkeitstypen lassen sich clusteranalytisch bilden und welche Soziallagevariablen ordnen sich diesen als Adhärenzen zu?
- Unterscheiden sich Anstrengungsvermeider und Leistungsmotivierte hinsichtlich ihres Copingstils bei Misserfolg und kann in diesem Zusammenhang eine Verstärkung des Phänomens festgestellt werden?
- Gibt es analog zum Misserfolgscoping auch ein Erfolgscoping, das Anstrengungsvermeider und Leistungsmotivierte unterscheidet?

### 10.4.1 Darstellung der motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitstypen

Die Sozialpersönlichkeitstypen wurden über das KMSS-Programm "KM-FOK" = KMEANS-Fokus-Adhärenz-Typenanalyse" gebildet. Gesetzt wurden als aktive

Fokusvariablen alle 46 X- und Y-Größen sowie 19 passiv mitlaufende Valenzenvariablen als Adhärenzen.

Die Sozialpersönlichkeitsvariablen werden somit fokussiert, die Populations- sowie sozialen Lagevariablen bilden die Adhärenzvariablen.

Wie auch bei der Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse (vgl. Kap. 10.2 der vorliegenden Arbeit) erfolgte die Berechnung auf der Grundlage des TOTALS (TOT.488) zur Klassifikation populationsübergreifender Sozialpersönlichkeitstypen. Mögliche populationsspezifische Typen werden – wie auch schon in der Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse – wiederum durch die Zuordnungen der Adhärenzvariablen hervorgehoben.

Zur schlüssigen Interpretation erfolgte nach Berechnung von vier bis zehn Typenhierarchien eine Entscheidung für sieben Sozialpersönlichkeitstypen<sup>19</sup>:

Sozialpersönlichkeitstyp 1 = SPT.1: Anstrengungsvermeidende Hedonisten

Sozialpersönlichkeitstyp 2 = SPT.2: Lageorientierte Larmoyante

Sozialpersönlichkeitstyp 3 = SPT.3: Handlungsorientierte Hochleistende

Sozialpersönlichkeitstyp 4 = SPT.4: Arbeitskompensierende Freizeitorientierte

Sozialpersönlichkeitstyp 5 = SPT.5: Frustrationsintolerante Unzufriedene

Sozialpersönlichkeitstyp 6 = SPT.6: Sachkompetente Performer

Sozialpersönlichkeitstyp 7 = SPT.7: Egoistisch Aggressive

Im Folgenden werden diese sieben Sozialpersönlichkeitstypen beschrieben.

### 10.4.1.1 Sozialpersönlichkeitstyp SPT.1: Anstrengungsvermeidende Hedonisten

Mit 14.34 % der Fälle (100 % = 488/TOTAL) weist der Sozialpersönlichkeitstyp SPT.1 folgende Sozialpersönlichkeitsvariablen auf:

Cluster= 1 (N= 70 = 3	14.34%)(TOT= 488 )zKrit= .2	T= 7
z -:	1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0	·
FOKUS-VAR (C- 1):		
0.69 02:HeGesell	F	
0.54 30:AnVerm	F	
0.49 43:AVAkBe	F	
0.48 38:ZLM2:Fr	F	
0.48 19:Neid	F	
0.48 33:ZAV2:SeÜ	F	
0.44 41:AVAB/GG	F	
0.43 12:WiSpaGe	F	

Abb. 10.4.1: SPT.1: Fokusvariablen

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Vgl. Anhang B 6.1Typenbaum für TOTAL

- Hedonistische Gesellschaftsethik
- Anstrengungsvermeidung
- Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung
- Freude/Stolz.
- Neid
- Selbstüberschätzung
- Anstrengungsvermeidungsablehnung/Gegenstress
- Wichtigkeit: Spaß und Genuss

Der Sozialpersönlichkeitstyp SPT.1 nimmt die Gesellschaft, in der er lebt, als hedonistisch orientierte Gesellschaft wahr, in der jeder sehr viel Freizeit hat und wenig an Arbeit und Leistung interessiert zu sein scheint. Spaß und Genuss haben oberste Priorität, sowohl in der Freizeit als auch im Beruf. Da Leistung und Anstrengung zumindest zeitweise mit Frustration und weniger Spaß und daher insgesamt auch mit negativen Affekten verbunden ist, stehen bei diesem Sozialpersönlichkeitstyp eher Anstrengungsvermeidungstendenzen im Mittelpunkt. Der Lebensschwerpunkt wird im Freizeitbereich gesetzt. Man möchte sein Privatleben in vollen Zügen genießen. Ein Leben ohne Arbeit stellt den ultimativen Traum dieses Sozialpersönlickeitstypen dar.

Das unmittelbare soziale Umfeld des Individuums akzeptiert oder belohnt und verstärkt die Anstrengungsvermeidungstendenzen. Darüber hinaus wird das Individuum jedoch auch mit einer Ablehnung der Anstrengungsvermeidung durch die Allos konfrontiert: Es erlebt Gegenstress. Weiterhin ist das Verhältnis zu den Allos negativ durch Neidgefühle belastet. Es erfolgt ständig eine Orientierung an den Allos. Das Individuum hat das Gefühl, dass die anderen stets im Vorteil sind und empfindet dies als ungerecht.

Als Reaktionsgrößen bzw. Copingmechanismen wären Selbstüberschätzung/diffuse Unzufriedenheit und Rückzug/Larmoyanz zu nennen.

Als Adhärenzvariablen haben sich die Variablen "Student", "viel Freizeit" und eher "keine feste Erwerbstätigkeit" zugeordnet.

ADHÄRENZ-VAR (C- 1):			
0.31 71:Stud.		*	
0.24 55:K9:FreiTag		*	
-0.22 73:festArb.	*		

Abb. 10.4.2: SPT.1: Adhärenzvariablen

Es handelt sich um einen populationsübergreifenden Sozialpersönlichkeitstyp.

### 10.4.1.2 Sozialpersönlichkeitstyp 2: Lageorientierte Larmoyante

Dieser Sozialpersönlichkeitstypus weist mit 11.89 % von TOT.448 die Sozialpersönlichkeitsmerkmale unterdurchschnittliche Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf sowie Rückzug/Larmoyanz nach Misserfolg auf.

Cluster= 2 (N= 58 = 1	1.89%) (TOT=	488 )zKrit= .2	T= 7
<b>z</b> -1	0 -0.5 0	.0 0.5 1.0	
		+	
FOKUS-VAR(C- 2):			
-0.97 07:WErfBe	F		
0.89 36:NZAV2:RüL		F	
0.83 22:Neurot		F	
-0.79 40:NZLM2:geA	F		
0.78 16:LezegoM		F	
0.77 29:LageO		F	
-0.77 10:WiZuPfl	F		
-0.75 46:LMAkBe	F		
0.71 35:NZAV1:FeA		F	
0.70 13:WiFrei		F	

Abb. 10.4.3: SPT.2: Fokusvariablen

- 1. unterdurchschnittliche Wichtigkeit: Erfüllung im Beruf
- 2. Rückzug/Larmoyanz
- 3. Neurotizismus
- 4. nicht: Gesteigerte Anstrengung
- 5. Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral
- 6. Lageorientierung
- 7. nicht: Wichtigkeit: Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung
- 8. nicht: Leistungsmotivationsakzeptanz/-belohnung
- 9. Fremdschuldattribuierung
- 10. Wichtigkeit: Freizeit

Auch hier handelt es sich wieder um eine in erster Linie an der Freizeit orientierten Lebenserfüllung. Die Arbeit vermittelt kein positives Lebensgefühl und stellt somit eher ein notwendiges Übel als eine Herausforderung dar. Probleme im Arbeitsleben werden nicht eigenverantwortlich und tatkräftig gelöst, sondern durch Fremdschuldattribuierung (z. B. Item 100: "Meistens liegt es doch an den anderen, dass ich meine beruflichen Ziele nicht erreiche.") und Rückzug bewältigt. Im engen Zusammenhang hierzu stehen auch die Variablen Neurotizismus/Eigenbezug und Lageorientierung. Das Individuum ist ständig mit sich selbst beschäftigt, fühlt sich übervorteilt, nimmt jedoch nicht handlungsorientiert

alternative Lösungsmöglichkeiten in Angriff. Ein Mangel an Motivation und Anstrengungsbereitschaft führt zu einer ständigen Unzufriedenheit mit sich selbst und der Umwelt. Leistungsmotivation wird weder bei den Allos akzeptiert noch in Bezug auf die eigene Person als sinnvoll angesehen.

Als Adhärenzvariablen ordneten sich "kaum Einfluss im Beruf", "eher: arbeitslos" oder "Hauptschulabschluss", "unterdurchschnittliches Einkommen" sowie die Populationsvariable "deutsch" zu.

ADHÄRENZ-VAR (C- 2):			
-0.67 52:K6:EinfluBe	*		
0.46 69:arb.los		*	
0.28 74:D		*	
-0.24 51:K5:Einko	*		

Abb. 10.4.4: SPT.2: AdhärenzVariablen

Es handelt sich also nicht gerade um die Gewinner der deutschen Individualisierungsgesellschaft, sondern um Personen, die weder Einfluss noch gute Verdienstmöglichkeiten im Arbeitsleben aufweisen. Dies hängt wahrscheinlich mit einer geringen Schulbildung zusammen und führt insgesamt zu einer hohen Frustration.

### 10.4.1.3 Sozialpersönlichkeitstyp 3: Handlungsorientierte Hochleistende

In diesem Typus liegen 15.37 % der Befragten. Kennzeichnend zur Beschreibung der Sozialpersönlichkeit sind die Variablen unterdurchschnittliche Wichtigkeit: Freizeit sowie unterdurchschnittliche Wichtigkeit von Spaß und Genuss.

```
Cluster= 3 (N= 75 = 15.37%) (TOT= 488 )zKrit= .2 | T= 7
                  -1.0 -0.5 0.0 0.5
                                           1.0
FOKUS-VAR (C- 3):
-0.82 13:WiFrei
                       F
-0.79 36:NZAV2:RüL
                       F
-0.73 12:WiSpaGe
                        F
-0.72 32:ZAV1:DiU
                        F
-0.71 16:LezegoM
                        F
-0.69 29:LageO
                        F
-0.69 30:AnVerm
                        F
-0.63 24:heFruInto
                         F
```

Abb. 10.4.5: SPT.3: Fokusvariablen

- 1. unterdurchschnittliche Wichtigkeit Freizeit
- 2. nicht: Rückzug/Larmoyanz
- 3. nicht: Wichtigkeit Spaß/Genuss

4. nicht: Diffuse Unzufriedenheit

5. nicht: Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral

6. nicht: Lageorientierung

7. nicht: Anstrengungsvermeidung

8. nicht: Hedonistische Frustrationsintoleranz.

Hier zeigt sich eine Schwerpunktsetzung im Berufsbereich. Das Individuum sieht seinen Arbeitsbereich nicht als Spaß- und Unterhaltungszentrum an, sondern als wichtige Herausforderung, die leistungs- und handlungsorientiert in Angriff genommen wird. Anstrengungsvermeidungs- oder lamoryante Rückzugstendenzen werden nicht als Handlungsalternativen akzeptiert. Weiterhin erfolgt auch keine "Legitimation durch zeitgeistbedingt egozentrische Moral", d. h. das Individuum orientiert sich weniger an den zumeist zeitgeistbedingt überhöhten Lebenszielen der Allos (z. B. viel Spaß in Freizeit und Beruf <u>und</u> zugleich viel Erfolg), sondern setzt sich eigenverantwortlich eigene realistische Ziele. Neidgefühle scheinen auch kaum vorhanden zu sein. Generell steht also weniger der Seitenblick auf den Lebensstil der Allos im Mittelpunkt als die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben durch eine selbstverantwortlich ausgearbeitete Zieldefinition.

ADHÄRENZ-VAR (C- 3):		
0.40 52:K6:EinfluBe	*	
0.34 62:Abi/Bach	*	
0.28 68:Alter=4	*	
0.21 73:festArb.	*	

Abb. 10.4.6: SPT.3: Adhärenzvariablen

Diesem Soziallagetyp ordneten sich die Adhärenzen "Einfluss im Beruf", "Schulabschluss: Abitur/Bachelor", Alter: 4 (55 Jahre oder älter) sowie "vollzeitbeschäftigt" zu.

Es handelt sich um Personen, die sich bereits eine berufliche Karriere aufgebaut und zumindest auf der Grundlage eines Abiturs (Bachelors) viel Einfluss in ihrer jeweiligen Arbeitswelt haben. Populationsvariablen ordneten sich nicht zu.

## 10.4.1.4 Sozialpersönlichkeitstyp 4: Arbeitskompensierende Freizeitorientierte

Dieser Sozialpersönlichkeitstypus weist mit 19.06 % von TOT.488 die folgenden Sozialpersönlichkeitsvariablen auf: nicht: Kategorischer Imperativ sowie Wichtigkeit: Freizeit.

Cluster= 4 (N= 93 = 3	L9.06%) (TOT=	488 )zKri	t= .2   T= 7	
z -:	L.O -0.5 O	.0 0.5	1.0	
		+		
FOKUS-VAR(C- 4):				
-0.37 14:KatImp	F			
-0.35 45:LMDuld	F			
0.32 13:WiFrei		F		
-0.31 06:WArbLei	F			
-0.31 33:ZAV2:SeÜ	F			
-0.31 43:AVAkBe	F			
0.31 39:NZLM1:EiV		F		
-0.30 02:HeGesell	F			

Abb. 10.4.7: SPT.4: Fokusvariablen

1. nicht: Kategorischer Imperativ

2. nicht: Leistungsmotivationsduldung

3. Wichtigkeit Freizeit

4. nicht: Wichtigkeit Arbeit und Leistung

5. nicht: Anstrengungsvermeidungakzeptanz/-belohnung

6. nicht: Hedonistische Gesellschaftsethik

Im Vordergrund steht wieder die hohe Wichtigkeit des Freizeitbereichs, aber nun nicht – wie bei dem Sozialpersönlichkeitstyp 1 (dem Hedonistischen Anstrengungsvermeider) vor dem Hintergrund einer als hedonistisch wahrgenommenen Gesellschaft. Die Gesellschaft wird eher als pragmatisch und leistungsorientiert wahrgenommen. Anstengungsvermeidungstendenzen werden vom Umfeld abgelehnt werden.

Das Individuum sieht den Freizeitbereich als wichtigen Ausgleich zur Arbeitswelt. Auch hier ist sicherlich bis zu einem bestimmten Grad eine Hedonismusnuance zu suchen. Das Individuum orientiert sich zunächst weniger an den moralischen Grundsätzen der Allos, sondern scheint für sich selbst eine wichtige Nische im Bereich der Familie/Freizeit gefunden zu haben.

ADHÄRENZ-VAR (C- 4):			
-0.41 74:D	*		
0.41 56:D-US		*	
0.41 75:US		*	
-0.26 48:K2:Alter	*		

Abb. 10.4.8: SPT.4: Adhärenzvariablen

Als Adhärenzen ordneten sich "eher nicht Alter = 2 (35–44)" sowie die Populationsvariable "US-Amerikaner" zu. Es handelt sich also um US-Amerikaner, die jünger oder älter als 35 bis 44 Jahre sind, und somit wahrscheinlich entweder noch nicht

voll im Berufsleben stehen oder schon aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und sich entsprechend auf den Freizeitbereich konzentrieren können.

### 10.4.1.5 Sozialpersönlichkeitstyp 5: Frustrationsintolerante Unzufriedene

Der Sozialpersönlichkeitstyp 5 umfasst 14.96 % und kennzeichnet sich durch die Variablen kein leistungsmotiviertes Handeln, keine stabilisierende Zufriedenheit und keine Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft.

Cluster= 5 (N= 73 =	14.96%) (TOT= 4	88 )zKrit= .2  T= 7	
z -	1.5 -1.0 -0.	5 0.0 0.5 1.0 1.5	
FOKUS-VAR(C- 5):			
-1.25 31:LeiMo	F		
-1.04 37:ZLM1:sZu	F		
-1.01 26:LeiAn	F	j	
-0.95 09:WLöSa	F	j	
-0.94 25:FruToAff	F	j	
-0.94 27:HandO	F	j	
-0.94 23:Intell	F	j	
-0.92 38:ZLM2:Fr	F	j	
-0.84 06:WArbLei	F	j	

Abb. 10.4.9: SPT.5: Fokusvariablen

1. nicht: Leistungsmotivation

2. nicht: Stabilisierende Zufriedenheit

3. nicht: Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft

4. nicht: Wichtigkeit Lösung von Sachaufgaben

5. nicht: Frustrationstoleranz und Affektantizipation

6. nicht: Handlungsorientierung

7. nicht: Intelligenz

8. nicht: Freude/Stolz

9. nicht: Wichtigkeit: Arbeit und Leistung

Personen dieses Sozialpersönlichkeitstyps zeichnen sich somit durch fehlende Leistungsbereitschaft und große Unzufriedenheit aus. Die Lösung von Aufgaben (insbesondere Sachaufgaben) wird als unwichtig angesehen, ebenso Arbeit und Leistung sowie (Weiter-)Bildung und Wissen. Insgesamt ist das Selbstbild negativ und von Minderwertigkeitskomplexen gekennzeichnet. Man sieht sich selbst trotz höherer Schulbildung (vgl. Adhärenzvariablen) nicht als besonders intelligent.

Mangelnde Frustrationstoleranz und Affektantizipation führt dazu, dass Ziele nicht handlungsorientiert umgesetzt werden. Widerstände erscheinen unüberwindlich.

Es ist davon auszugehen, dass dieser Personenkreis eher mit Misserfolgen als mit Erfolgen im beruflichen Bereich zu rechnen hat. Dies kann eine weitere Steigerung der negativen Grundtendenz und somit eine weitere Unzufriedenheit nach sich ziehen.

ADHÄRENZ-VAR (C- 5):		
-0.39 52:K6:EinfluBe	*	
-0.34 57:m	*	
0.34 58:w	*	
0.34 47:K1:Ge:m/w	*	
-0.29 71:Stud.	*	
0.27 61:R/Ass	*	
0.23 73:festArb.	*	

Abb. 10.4.10: SPT.5: Adhärenzvariablen

Den Adhärenzen zufolge, handelt es sich um Personen die "kaum Einfluss im Beruf haben", weiblich sind und zumindest über einen "Realschulabschluss/Associates Degree" verfügen, "vollzeitbeschäftigt" sind und eher "nicht studieren". Es handelt sich um einen populationsübergreifenden Faktor, da sich keine Populationsvariable den Adhärenzen zugeordnet hat.

### 10.4.1.6 Sozialpersönlichkeitstyp 6: Sachkompetente Performer

Dieser Sozialpersönlichkeitstypus weist mit 13.93 % von TOT.488 die folgenden Sozialpersönlichkeitsvariablen auf: nach Nicht-Erreichung eines Ziels: Gesteigerte Anstrengung sowie Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben.

Cluster= 6 (N= 68 = 1	13.93%) (TOT= 488 )	zKrit= .2   T= 7	
<b>z</b> -:	1.5 -1.0 -0.5	0.0 0.5 1.0	1.5
		-+	
FOKUS-VAR(C- 6):			
1.02 40:NZLM2:geA			F
1.00 09:WLöSa			F
1.00 23:Intell		İ	ì
0.86 46:LMAkBe		F	
0.85 26:LeiAn		F	
0.83 27:HandO		F	
0.83 39:NZLM1:EiV		F	
0.82 15:VerbinGü		F	

Abb. 10.4.11: SPT.6: Fokusvariablen

- 1. Gesteigerte Anstrengung
- 2. Wichtigkeit: Lösung von Sachaufgaben
- 3. Intelligenz
- 4. Leistungsmotivationsakzeptanz

- 5. Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft
- 6. Handlungsorientierung
- 7. Eigenverantwortung
- 8. Verbindlicher interner Gütemaßstab

Insgesamt ergibt sich ein positives Selbstbild. Die Personen schätzen sich als intelligent ein, sind im beruflichen Bereich an einer sachbezogenen Aufgabenlösung interessiert und erfahren in ihrer Umwelt sowohl Akzeptanz als auch Belohnung ihrer Leistungsmotivation. Handlungsorientiert und anstrengungsbereit setzen sie ihre Ziele um, immer vor dem Hintergrund eines internen Gütemaßstabs, der für verbindlich gehalten wird. Bei Misserfolgen wird die Schuld nicht bei anderen gesucht. Eher wird die Situation selbstkritisch und eigenverantwortlich analysiert (z. B. Item 53: "Nach einem beruflichen Misserfolg versuche ich, meine Fehler zu erkennen."). Dies führt zu einer ständigen Verbesserung der eigenen Kompetenzen und einer Erweiterung der eigenen Zielsetzung. Stabilisierende Zufriedenheit kennzeichnet vornehmlich die Grundstimmung nach Erfolgen.

ADHÄRENZ-VAR (C- 6):			
0.41 52:K6:EinfluBe		*	
0.38 51:K5:Einko		*	
-0.31 55:K9:FreiTag	*		
-0.31 54:K8:FreiWo	*		
0.27 49:K3:SchulAb		*	ĺ
-0.23 61:R/Ass	*		
0.23 62:Abi/Bach		*	
-0.20 47:K1:Ge:m/w	*		
-0.20 58:w	*		
0.20 57:m		*	

Abb. 10.4.12: SPT.6: Adhärenzvariablen

Den Adhärenzen ordneten sich folgende Variablen zu: "viel Einfluss im Beruf", "hohes Einkommen", "wenig Freizeit", "Schulabschluss: Abitur/Bachelor" sowie "männlich". Es handelt sich um Personen, die sich nach dem Abitur (bzw. dem Bachelor) eine Karriere aufgebaut haben, die ihnen zwar wenig Freizeit lässt, jedoch aufgrund eines hohen Einkommens und Einflusses Selbstbestätigung und Zufriedenheit gibt.

Es erfolgte keine Zuordnung zu einer spezifischen Population.

### 10.4.1.7 Sozialpersönlichkeitstyp 7: Egoistisch Aggressive

Der Sozialpersönlichkeitstyp 7 umfasst 10.45 % und kennzeichnet sich durch die Variablen aggressive Zieldurchsetzung und Egoismus.

Cluster= 7 (N= 51 = 10.45%) (TOT= 488 ) zKrit= .2   T= 7			
z	-1.5 -1.0 -0.5 0.	0 0.5 1.0 1.5	
	-		
FOKUS-VAR(C- 7):	•		
1.56 20:AggZie		F	
1.43 18:Egois	j	F	İ
1.41 24:heFruInto	j	F	İ
1.22 43:AVAkBe	j	F	İ
1.18 36:NZAV2:RüL	j	F	j

Abb.10.4.13: SPT.7: Fokusvariablen

- 1. Aggressive Zieldurchsetzung
- 2. Egoismus
- 3. hedonistische Frustrationsintoleranz
- 4. Anstrengungsvermeidungsakzeptanz/-belohnung
- 5. Rückzug/Larmoyanz

Personen dieses Sozialpersönlichkeitstyps sind bemüht, sich bzw. ihre persönlichen Interessen nachdrücklich und unter allen Umständen durchzusetzen. Die eigenen Wünsche stehen stets im Vordergrund. Überlegungen hinsichtlich der eigenen Ziele erfolgen stets im Hinblick auf den persönlichen Vorteil. Die Bereitschaft zur Perspektivenübernahme fehlt, sodass selten der Standpunkt der anderen nachvollzogen wird.

Anstrengungsvermeidungstendenzen werden als Zielerreichungsmittel legitimiert, was in Kombination mit einer hedonistischen Frustrationstoleranz zu Rückzug und Larmoyanz bei Nicht-Erreichung eines Ziels führen kann.

ADHÄRENZ-VAR (C- 7):			
-0.46 73:festArb.	*		
0.45 70:Hausf.		*	
0.45 72:GelegArb.		*	
-0.38 50:K4:Erwrbtä	*		
0.29 63:Ho/Mast		*	
-0.23 58:w	*		
-0.23 47:K1:Ge:m/w	*		
0.23 57:m		*	

Abb. 10.4.14: SPT.7: Adhärenzvariablen

Es ordneten sich folgende Adhärenzvariablen zu: "nicht vollzeitbeschäftigt", "Rentner", "teilzeitbeschäftigt", "Hochschulabschluss/Masters", männlich.

Es handelt sich vornehmlich um Rentner, die nicht mehr im Vollzeit-Arbeitsverhältnis stehen. Sie verfügen zumeist über einen Hochschulabschluss.

# 10.4.2 Klassifikation in populationsübergreifende und populationsspezifische Sozialpersönlichkeitstypen

Alle dargestellten Sozialpersönlichkeitstypen werden in Tab. 10.4.1 den Adhärenzen zufolge in populationsübergreifende oder populationsspezifische Sozialpersönlichkeitstypen eingeteilt.

Sozialpersönlichkeitstyp	populationsübergreifend/	<b>Soziallagetyp</b>
	<u>populationsspezifisch</u>	
SPT.1:	populationsübergreifend	nicht Vollzeitbeschäftigte mit
Anstrengungsvermeidende		viel Freizeit (z. B. Studenten)
Hedonisten (14.34 %)		
SPT.2:	populationsspezifisch:	kaum Einfluss im Beruf,
Lageorientierte	deutsch	arbeitslos oder
Larmoyante (11.89 %)		Hauptschulabschluss,
		unterdurchschnittliches
		Einkommen
<b>SPT.3:</b>	populationsübergreifend	viel Einfluss im Beruf,
Handlungsorientierte		Schulabschluss:
Hochleistende (15.37 %)		Abitur/Bachelor, Alter: 55
		Jahre oder älter,
GDG 4	1	vollzeitbeschäftigt
SPT.4:	populationsspezifisch:	eher Jüngere oder Ältere
Arbeitskompensierende	US-amerikanisch	(nicht zwischen 35–44 Jahre
Freizeitorientierte (19.06		alt)
%)		
SPT.5:	populationsübergreifend	kaum Einfluss im Beruf,
Frustrationsintolerante		weiblich,
Unzufriedene (14.96 %)		Realschulabschluss/Associates
, ,		Degree, vollzeitbeschäftigt,
		nicht Student
SPT.6:	populationsübergreifend	viel Einfluss im Beruf,
Sachkompetente	_	hohes Einkommen, wenig
<b>Performer (13.93 %)</b>		Freizeit, Schulabschluss:
		Abitur/Bachelor sowie
		männlich

SPT.7: Egoistisch	populationsübergreifend	nicht vollzeitbeschäftigt,
Aggressive (10.45 %)		Rentner/Hausfrau,
		teilzeitbeschäftigt,
		Hochschulabschluss/Masters,
		männlich

Tab. 10.4.1: Überblick über alle sieben motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitstypen

Insgesamt sind fünf populationsübergreifende Sozialpersönlichkeitstypen zu verzeichnen:

SPT.1: Anstrengungsvermeidende Hedonisten

SPT.3: Handlungsorientierte Hochleistende

SPT.5: Frustrationsintolerante Unzufriedene

SPT.6: Sachkompetente Performer

SPT.7: Egoistisch Aggressive

Als populationsspezifisch für die deutsche Stichprobe erweisen sich

Lageorientierte Larmoyante (SPT.2)

im Gegensatz zum populationsspezifisch US-amerikanischen Sozialpersönlichkeitstyp Arbeitskompensierende Freizeitorientierte (SPT.4).

# 10.5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Überprüfung der Hypothesen

Nach der ausführlichen Darstellung der Rechenergebnisse in den Kapiteln 10.1 bis 10.4 sollen nun die in Kapitel 7.5 aufgestellten Hypothesen überprüft werden:

<u>Hypothesen zum Fragenkomplex 1 bezüglich des Vorkommens von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung:</u>

Hypothese ist, dass im Rahmen der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien Anstrengungsvermeidung empirisch nachweisbar ist.

Hypothese ist weiterhin, dass bei den US-Amerikanern leistungsmotiviertes Handeln auf einem höheren Prozentrangplatz rangiert als bei den Deutschen.

Durch die universelle Datenanalyse der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien zeigt sich, dass die Deutschen und US-Amerikaner dieser Stichprobe sich zunächst insbesondere in der Wahrnehmung ihrer Individualisierungsfreiheit unterscheiden. Deutsche konstatieren nicht nur generell weniger freiheitliche Möglichkeiten in ihrer Gesellschaft, sondern nehmen auch vermehrt hedonistische Tendenzen wahr. Anhand der ermittelten Vorkommenshierarchien zeigen sich empirisch nachweisbare Anstrengungsvermeidungs-

tendenzen mit höheren Prozentwerten für die deutsche Population (39.18 % für die Deutschen im Vergleich zu 31.82 % für die US-Amerikaner).

Als weitere wichtige Resultate sind die mit sehr hohen Prozentwerten vertretene positive Einstellung der US-Amerikaner zur Leistung sowie die insgesamt höheren Prozentwerte im Bereich des leistungsmotivierten Handelns zu nennen. In der deutschen Population ist interessanterweise hingegen eher eine skeptische Leistungseinstellung festzustellen, die negative Komponenten wie gesundheitliche Einbußen durch Leistungsstress oder zu große familiäre Kompromisse in den Vordergrund stellen. Leistungsmotiviertes Handeln ist im Bereich der Vorkommenshierarchien mit höheren Prozentwerten für die US-Amerikaner (77.27 % im Vergleich zu 61.94 % für die Deutschen) zu konstatieren.

In der differentiellen Datenanalyse zeigen sich sowohl die US-amerikanischen als auch die deutschen Männer insgesamt leistungsmotivierter als die Frauen der jeweiligen Stichproben. Für die Frauen lässt sich als wichtigstes Unterschiedsmoment zu den Männern weitgehend ein von Angst und Lageorientierung geprägtes Bild zeichnen.

### Hypothesen zum Fragenkomplex 2 bezüglich der Faktorenanalyse:

Hypothese ist, dass sich Leistungsmotivations- von Anstrengungsvermeidungsfaktoren abgrenzen lassen.

Hypothese ist weiterhin, dass sich Leistungsmotivationsfaktoren eher der USamerikanischen Population zuordnen lassen und Anstrengungsvermeidungsfaktoren eher der deutschen Population.

Die Faktorenanalyse ermöglicht eine Abgrenzung von Leistungsmotivations- und Anstrengungsvermeidungsfaktoren. Als spezifischer Leistungsmotivationsfaktor wäre insbesondere SPF.1 "Frustrationsintolerante Leistungsmotivation" zu nennen. Im Bereich der Anstrengungsvermeidung sind SPF.2 "Unzufriedenheit und Neid durch Anstrengungsvermeidung" sowie SPF.5 "Hedonistische Anstrengungsvermeidung" zu verzeichnen. Während sich SPF.1 als populationsübergreifend erwies, zeigten sich die beiden Anstrengungsvermeidungsfaktoren populationsspezifisch für Deutsche.

Sehr interessant ist der Faktor SPF.8 "Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos". Hier zeigt sich erneut die bereits in der Vorkommensanalyse angesprochene tendenziell negative Leistungseinstellung der Deutschen – hier allerdings in Form von Leistungsablehnung durch die Allos. Eine Art

gegensätzlichen Faktor bildet der US-populationsspezifische SPF.4 "Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz".

Weitere wichtige Ergebnisse sind die durch die Faktorenanalyse bestätigten Zusammenhänge zwischen Lageorientierung und Anstrengungsvermeidung im Bereich der Anstrengungsvermeidungsfaktoren. Für den Leistungsmotivationsfaktor zeigt sich ein Zusammenhang von Handlungsorientierung und leistungsmotiviertem Handeln.

### Hypothesen zum Fragenkomplex 3 bezüglich der Multiplen Diskriminanzanalyse:

Hypothese ist, dass sich für die US-Amerikaner generell ein leistungsmotivierteres Sozialpersönlichkeitsprofil zeigt.

Die Ergebnisse aus der Analyse der Vorkommens- und Präferenzenhierarchen und aus der Faktorenanalyse wurden durch die Multiple Diskriminanzanalyse erneut bestätigt.

Die Deutschen der Stichproben nehmen allgemein stärker die Grenzen ihrer persönlichen Individualisierungsfreiheit wahr und erfahren wenig Leistungsinteresse in der deutschen Gesellschaft. Der Einzelne hat zumeist den Eindruck, dass Leistung sich nicht lohne und gesellschaftlich auch wenig relevant sei.

Die Multiple Diskriminanzanalyse zeigt darüber hinaus für die deutsche Stichprobe deutlich eine Belohnung von Anstrengungsvermeidungstendenzen durch das unmittelbare Umfeld der Individuen, hingegen kaum eine Leistungsmotivationsakzeptanz. Anstrengungsvermeidung erscheint als "pfiffige" Komponente zur unkomplizierten und mühelosen Zielerreichung.

Bei Nicht-Erreichung eines Ziels erfolgt in hohem Maß ein Coping durch Fremdschuldattribuierung. Hier zeigt sich einer der deutlichsten Unterschiede zum US-amerikanischen Motivationsprofil. Als Copingstil nach Misserfolgserlebnissen steht hier eher die selbstkritische Eigenverantwortung (Selbstattribuierung) im Mittelpunkt.

Recht deutlich zeigt sich auch im Bereich der D-Werte bei den US-Amerikanern eine Tendenz zu leistungsmotiviertem Handeln im Vergleich zu Anstrengungsvermeidungstendenzen in der deutschen Stichprobe.

### Hypothesen zum Fragenkomplex 4 bezüglich der Typenanalyse:

Hypothese ist, dass sich leistungsmotivierte und anstrengungsvermeidende Typen deutlich voneinander abgrenzen lassen.

Hypothese ist, dass Anstrengungsvermeider verstärkt auf Fremdschuld attribuieren (Fremdschuldattribuierung) oder sich larmoyant zurückziehen, während Leistungsmotivierte eher die Eigenverantwortung (Selbstattribuierung) im Vordergrund ihrer Misserfolge sehen oder ihre Handlungen mit gesteigerter Anstrengung fortsetzen.

Hypothese ist, dass Anstrengungsvermeider bei Erfolg mit diffuser Unzufriedenheit, Selbstüberschätzung oder dem "Lorbeereffekt" reagieren, während Leistungsmotivierte Freude oder stabilisierende Zufriedenheit erfahren.

Zur Beantwortung der Frage nach den leistungsmotivierten Typen wären zunächst SPT.3 "Handlungsorientierte Hochleistende" und SPT.6 "Sachkompetente Performer" zu nennen. Als Anstrengungsvermeider zeigen sich die "Anstrengungsvermeidenden Hedonisten" (SPT.1). Im Gegensatz zur Faktorenanalyse zeigen sich im Bereich der Typenanalyse kaum eindeutige populationsspezifische Typen. Es können in diesem Zusammenhang nur die populationsspezifisch deutschen "Lageorientierten Larmoyanten" (SPT.2) von den USspezifischen "Arbeitskompensierenden Freizeitorientierten" (SPT.4) unterschieden werden.

Hinsichtlich des Copingstils nach Misserfolgen zeigt sich bei den "Lageorientierten Larmoyanten" die bereits in der Multiplen Diskriminanzanalyse konstatierte Fremdschuldattribuierung als Copingmaßnahme nach Misserfolgserlebnissen.

Das Misserfolgscoping ist tatsächlich für den SPT.6 "Sachkompetente Performer" durch Eigenverantwortung (Selbstattribuierung) gekennzeichnet.

Weniger deutlich lassen sich die Ergebnisse zur Hypothese hinsichtlich des Erfolgscopings bestätigen. "Anstrengungsvermeidende Hedonisten" (SPT.1) zeigen Selbstüberschätzung, bei "Handlungsorientierten Hochleistende" (SPT.3) lassen sich bedingt durch die negative Polung indirekt durch eine "nicht: Diffuse Unzufriedenheit" mit Vorsicht Freude/Stolz über erbrachte Leistungen ableiten.

### 11 Diskussion und Ausblick

### 11.1 Reflexion

Betrachtet man die in Kapitel 10 dargestellten Rechenergebnisse, so zeigt sich das gesellschaftlich und ökonomisch problematische Phänomen der Anstrengungsvermeidung in Individualisierungsgesellschaften als empirisch belegbar. Dies gilt zunächst sowohl für die deutsche als auch für die US-amerikanische Individualisierungsgesellschaft. Aus der Typenanalyse resultieren zum einen im spezifischen Bereich der Leistungsmotivierten, zum anderen im Bereich der Anstrengungsvermeider populationsübergreifende Sozialpersönlichkeitstypen.

Einschränkend könnte vermutet werden, dass von den US-Amerikanern aufgrund der für die Anstrengungsvermeider diagnostizierten hohen Freizeit als Soziallagevariable insgesamt nur ein kleiner Personenkreis betroffen sein dürfte. Dies wäre in Anschlussarbeiten mit umfangreichen Unteranalysen der Daten detailliert festzustellen.

Parallelen zwischen beiden Populationen lassen sich auch im Bereich der Wertehierarchien aufzeigen. Weder im Bereich der Arbeits- und Leistungswerte noch im Bereich der hedonistischen Spaßwerte ergeben sich nennenswerte Unterschiede. Anzuführen wären lediglich Differenzen zwischen deutschen Männern und Frauen, die eine hohe Wertschätzung von Spaß und Genuss für die weiblichen Untersuchungsteilnehmer der deutschen Stichprobe ergaben. Für die US-Amerikaner zeigte sich jedoch im Bereich der Präferenzen- und Vorkommenshierarchien und der Multiplen Diskriminanzanalyse die Wichtigkeit der Freizeit als interessante Wertepriorisierung. Dies steht sicherlich im Zusammenhang mit der wenigen zur Verfügung stehenden freien Zeit der US-Amerikaner. Somit könnte eine Beziehung zwischen hedonistischen Werten der US-Amerikaner als Ausgleich zur Arbeit gezogen werden. Ein weiterer Hinweis für die Richtigkeit dieser Schlussfolgerung wäre der US-populationsspezifische Sozialpersönlichkeitstyp des "Arbeitskompensierenden Freizeitorientierten".

Generell weisen die Ergebnisse zur parallelen Wertschätzung spaßorientierter und leistungsorientierter Individuen auf einen Beleg der von INGLEHART vertretenen These zur postmaterialistischen Wertepriorisierung hin, in der Hedonismuswerte in Konkurrenz zu Leistungswerten stehen. In dieser Hinsicht stimmen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mit den Untersuchungen von SCHWARTZ überein.

Neben diesen Gemeinsamkeiten der beiden Populationen können weitere wichtige Unterschiede der beiden Individualisierungsgesellschaften festgestellt werden. In ihrer Eindeutigkeit überraschen die in der Multiplen Diskriminanzanalyse am deutlichsten festgestellten Ergebnisse hinsichtlich einer subjektiv von den US-Amerikanern freieren Einschätzung ihrer Individualisierungsmöglichkeiten im Rahmen einer als pragmatisch eingestuften Gesellschaftsethik in Kombination mit einer positiven Einstellung zur Leistung. Im Unterschied hierzu zeigt sich eine eher als hedonistisch wahrgenommene deutsche Individualisierungsgesellschaft, in der Zweifel an Leistungsmöglichkeiten sowie generell eine Skepsis hinsichtlich des Leistungsbegriffs vorherrschen.

Als weiterer Beleg wären die populationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren SPF.4 Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/-belohnung für die USA und SPF.5 Hedonistische Anstrengungsvermeidung für die Deutschen zu nennen. Der zuletzt genannte Faktor weist auch auf einen weiteren wichtigen Unterschied zwischen beiden Individualisierungsgesellschaften hin: die Fremdschuldattribuierung nach Nicht-Erreichung eines Ziels. Hierfür wäre auch der populationsspezifisch deutsche Sozialpersönlichkeitstyp 2 "Lageorientierte Larmoyante" zu nennen.

Ein weiterer Unterschied liegt in den Allo-Reaktionen, die zum einen eine regulierende Wirkung, zum anderen eine verstärkende Wirkung auf das Individuum haben können. Wiederum am deutlichsten sind die Untersuchungsergebnisse an der Multiplen Diskriminanzanalyse abzulesen. Während bei den US-Amerikanern Anstrengungsvermeidungsablehnung mit Gegenstress sowie gleichzeitig Leistungsmotivationsakzeptanz bzw. -belohnung zu verzeichnen sind, zeigt sich bei den Deutschen als Allo-Reaktion Anstrengungsvermeidungsduldung. Wie bereits in Kapitel 3.3.1 ausgeführt, ist die Reaktion der unmittelbaren Umgebung nach ROLLETT (1994) von Bedeutung für die Aufrechterhaltung anstrengungsvermeidender Tendenzen.

# 11.2 Grenzen der Untersuchung

Bei der Erfassung hoch-komplexer Inhalte wie Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in Individualisierungsgesellschaften im integrativen Ansatz der Sozialpersönlichkeitspsychologie sind generell einige Schwierigkeiten zu bewältigen. Zunächst ist die Bearbeitung eines 157 Fragen umfassenden Fragebogens mit Ermüdungserscheinungen seitens der Untersuchungsteilnehmer verbunden. Darüber hinaus stellt sich die Frage nach der individuellen Fähigkeit zur Selbstreflexion und der Ehrlichkeit des Einzelnen. Weiterhin sind auch Missverständnisse bei der Beantwortung der Fragen nie ganz auszuschließen. Dem Effekt der sozialen Erwünschtheit wurde, durch

die von KLEITER speziell entwickelten KMSS-Programme entgegenzuwirken versucht. Diese Programme haben sich bereits in zahlreichen empirischen Untersuchungen bewährt. Selbst wenn die o. a. Einwände zu einer Nivellierung der Resultate führen sollten, spricht die Signifikanz der Ergebnisse dafür, dass es sich nicht um episodische Erscheinungen handelt. Vermutlich sind die Untersuchungsergebnisse im gesellschaftlichen Alltag noch deutlicher vorhanden als sie im Rahmen der vorliegenden Dissertation empirisch messbar und darstellbar sind.

Die Grenzen dieser Untersuchung sind weiterhin eng mit den generellen Schwächen respondenter Verfahren in der Leistungsmotivationsforschung, wie sie im Rahmen der Forschungsdiskussion in Kapitel 3.4.1 dargestellt wurden, verbunden.

Einen valideren Eindruck hätten vielleicht die Ergebnisse operanter Verfahren geben können (denkbar wäre eventuell die Anwendung eines Interviews). Allerdings hätten die bekannten Mängel der Objektivität und fehlenden Standardisierung einen viel zu großen Zeitaufwand bedeutet, der im Rahmen dieser Studie nicht zu leisten war.

Ein weiterer Einwand könnte der Auswahl und der Größe der Stichproben gelten. Wie bereits in Kapitel 8.5 ausgeführt, konnte in dieser Arbeit nur mit zwei teil-repräsentativen Stichproben gearbeitet werden, bei denen sicherlich mehr Quantität an Teilnehmern wünschenswert, aber praktisch kaum realisierbar gewesen wäre. Die Rechenergebnisse dürfen – wie bereits betont – daher nur mit Vorsicht auf die gesamt-gesellschaftlichen Ebenen Deutschlands oder der USA bezogen werden. Zur Vermeidung von Übergeneralisierungen stellt die Typenanalyse einen wichtigen Rechenschritt dar, weil durch sie in deutlicher Form Personenuntergruppen der teil-repräsentativen Stichproben ausdifferenziert werden können. Abschließend bleibt anzumerken, dass die Reduktion der Variablen, auch wenn diese mit 157 Items und 46 Kategorienvariablen immer noch einen beträchtlichen Umfang haben, sicherlich nur eingeschränkt der Komplexität des Phänomens gerecht werden kann.

Verhaltensforschung erforderlich.

### 11.3 Weiterführende Vorschläge für die Forschung

In Unteranalysen, die den Rahmen dieser Arbeit übersteigen würden, könnten detaillierte Präzisierungsversuche im Bereich der Sozialpersönlichkeitstypen erfolgen, so dass eine weitere Differenzierung der sieben Großtypen erfolgen könnte.

Möglich wäre auch die Hinzuziehung weiterer EPF-Pläne zur Replikation der Untersuchung eventuell unter Fokussierung und somit Reduzierung spezifischer Variablen. An einer modellorientierten Itemoperationalisierung unter Berücksichtigung des LM/AV-Modells bzw. des ISPIG-Modells sollte in Anschlussuntersuchungen möglichst festgehalten werden. Größere Stichproben wären darüber hinaus vorteilhaft.

Besonders wünschenswert wären Vergleichsuntersuchungen zum Zusammenhang von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in kollektivistischen Gesellschaften. Mit relativ wenig Aufwand wären Befragungen z. B. in Mexiko oder in der Türkei durchführbar. Schwieriger, aber dennoch als erstrebenswert dürfen Untersuchungen in Asien, z. B. China angesehen werden. Im Rahmen der kulturvergleichenden psychologischen Forschung sind bisher einige Studien zum Thema Leistungsmotivation und Kollektivismus veröffentlicht worden, allerdings leider immer unter Ausklammerung des Anstrengungsvermeidungskonstrukts (YU & YANG 1994, YU 1996, TRIANDIS 1995b). Da die erzielten Ergebnisse lediglich für Fragebogendaten gelten und die in Kapitel 11.1 angesprochenen Probleme beinhalten, sind zusätzliche weiterführende Studien aus der

### 12 Fazit

Ziel der vorliegenden Dissertation war es, als Beitrag zum Forschungszweig der Sozialpersönlichkeitspsychologie spezifische Zusammenhänge von Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in der deutschen und der US-amerikanischen Individualisierungsgesellschaft aufzudecken. Hierbei sollten sowohl soziologische als auch psychologische Parameter, die hypothetisch im LM/AV-Modell fixiert worden sind, Berücksichtigung finden. Die in Kapitel 11 zusammengefassten Untersuchungsergebnisse lassen folgende Abschlussbemerkung zu:

In Individualisierungsgesellschaften hat jeder Einzelne die Freiheit zur selbstbestimmenden Lebensführung. Durch die Möglichkeit einer freien Auswahl verschiedener Lebensführungsfacetten steht eine leistungsorientierte Selbstverwirklichung ebenso zur Wahl wie eine genussorientierte, spaßsuchende und mit möglichst wenig Anstrengung verbundene Lebensgestaltung. Das Individuum kann in Individualisierungsgesellschaften eine eigenständige Wertsetzung vornehmen, wobei leistungsorientierte und hedonistische Werte in Konkurrenz zueinander stehen. Aufgrund dieser Freiheit der Wahl wird Individualisierung als gesellschaftlicher Prozess generell als erstrebenswert und positiv angesehen.

Grenzen der Individualisierungsfreiheit scheinen allerdings dann erreicht, wenn Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft nicht mehr bereit sind, grundlegende und mit Anstrengung verbundene Beiträge zum Nutzen der Gesellschaft zu liefern. Eine nicht ganz unwesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit die spezifische Individualisierungsgesellschaft durch vorgegebene Rahmenbedingungen, beispielsweise in Form von Sozialversicherungen, dem Einzelnen finanziell unter Bereitstellung eines hohen Freizeitanteils hedonistische Anstrengungsvermeidung erst ermöglicht und langfristig fördert.

Solche Rahmenbedingungen stellen allerdings nicht die einzigen regulierenden Faktoren dar. Eine entscheidende Rolle spielt neben einer subjektiv wahrgenommenen gesellschaftlichen Ethik auch das spezifische unmittelbare Umfeld des Individuums: die Allos. Diese können durch Belohnung oder Ablehnung des jeweiligen Verhaltens bestimmte Verhaltensweisen verstärken oder ändern. Günstig erweist sich in diesem Zusammenhang eine verstärkende Belohnung leistungmotivierten Verhaltens sowie eine konsequente Ablehnung von Anstrengungsvermeidungstendenzen, wie sie für die US-

amerikanische Individualisierung zu beobachten sind. Weniger hilfreich zeigen sich die in der deutschen Stichprobe zu beobachtenden larmoyanten Rückzugstendenzen sowie die Fremdschuldattribuierung nach Misserfolgen, da kein konstruktives Korrekturverhalten erfolgt. Diese negativen Seiten der Individualisierung können elementare gesellschaftliche Folgen haben.

GASCHKE (2002) führt in Bezug auf deutsche Schüler aus, dass Leistung als Streberei gelte und trifft damit einen essentiellen Problempunkt. Eine Individualisierungsgesellschaft, in der Leistung negativ beurteilt und nicht honoriert wird und die gleichzeitig Anstrengungsvermeidungstendenzen als "pfiffige" Zielerreichungsstrategie zumindest duldet, darf sich nicht weiterhin von negativen Ergebnissen zukünftiger Leistungsstudien überraschen lassen.

### 13 Literatur

ABRAMSON, P. R. & INGLEHART, R. (1995). Value change in global perspective. Ann Arbor: University of Michigan Press.

ADLER, L. L. & GIELEN, U. P. (Eds.) (1994). Cross-cultural topics in psychology. Westport, CT: Praeger Publishers.

**AJZEN, I. (1985).** From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), Action control. From cognition to behavior. *Berlin: Springer*.

**AJZEN, I. & MADDEN, T. J. (1986).** Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453–474.

ALLPORT, G., VERNON, P. E. & LINDZEY, G. (1931). Study of values. *Boston:* Houghton Mifflin.

**AMBROS**, H. (1982). Anstrengungsvermeidung bei Grundschülern in Abhängigkeit vom häuslichen Anregungs- und Leistungsdruck. Unveröffentlichte Dissertation. *Universität Wien*.

**AMBROS**, H. (1985). Testanalytische Überprüfung und Normierung des "BILD-AVT" (Bildversion des Anstrengungsvermeidungstests) an einer repräsentativen Stichprobe niederösterreichischer Volksschüler. Unveröffentlichte Dissertation. *Universität Wien*.

**AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (Ed.) (2001).** Publication manual of the American Psychological Association (5<sup>th</sup> ed.). Washington, D. C.: American Psychological Association.

**ATKINSON**, **J. W.** (1957). Motivational determinants of risk-taking-behavior. *Psychological Review*, 64, 359–372.

**ATKINSON, J. W. (Ed.) (1958).** Motives in fantasy, action, and society. *Princeton, N. J.: Van Nostrand.* 

ATKINSON, J. W. (1964). An introduction to motivation. *Princeton, N. J.: Van Nostrand.* 

**ATKINSON, J. W. (1974).** Strength of motivation and efficiency of performance. In J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.), Motivation and achievement. *Washington, D. C.: Winston*.

ATKINSON, J. W. & FEATHER, N. T. (Eds.) (1966). A theory of achievement motivation. *New York: Wiley*.

**BACHLEITNER, R. & WEICHBOLD, M. (2000).** Die multioptionale Gesellschaft: Von der Freizeit- zur Tourismusgesellschaft.

Online abrufbar über:

http://www.univie.ac.at/OEGS-Kongress-2000/On-line-Publikation/Bachleitner-Weichbold.PDF [Stand: 15.01.2003].

BAUMERT, J., LEHMANN, R., LEHRKE, M., SCHMITZ, B., CLAUSEN, M., HOSENFELD, I., KÖLLER, O. & NEUBRAND. J. (1997). TIMSS – Mathematischnaturwissenschaftlicher Unterricht im internationalen Vergleich. Deskriptive Befunde. *Opladen: Leske + Budrich*.

BAUMERT, J., KLIEME, E., NEUBRANDT, M., PRENZEL, M., SCHIEFELE, U., SCHNEIDER, W., STANAT, P., TILLMANN, K.-J. & WEISS, M. (Hrsg.) (2001). PISA 2000: Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. *Opladen: Leske + Budrich*.

**BECK, U. (1986).** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. *Frankfurt a. M.: Suhrkamp.* 

**BECK, U. & BECK-GERNSHEIM, E. (Hrsg.) (1994).** Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. *Frankfurt a. M.: Suhrkamp*.

BECK, U., VOSSENKUHL, W. & ZIEGLER, U. E. (Hrsg.) (1995). Eigenes Leben. Ausflüge in die unbekannte Gesellschaft, in der wir leben. *München: Verlag C. H. Beck*.

BECK, U. (2001). Das Zeitalter des "eigenen Lebens". Individualisierung als "paradoxe Sozialstruktur" und andere offene Fragen. Aus Politik und Zeitgeschichte (hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung), B29/2001. Online abrufbar über:

<a href="http://www.bpb.de/publikationen/ITZNM9,0,0,Das Zeitalter des %22eigenen Lebens%2">http://www.bpb.de/publikationen/ITZNM9,0,0,Das Zeitalter des %22eigenen Lebens%2</a>

2.html [Stand: 26.11.2002].

BELLAH, R. N., MADSEN, R., SULLIVAN, W. M., SWIDLER, A. & TIPTON, S. M. (1992). The good society. *New York: Vintage Books*.

BELLAH, R. N., MADSEN, R., SULLIVAN, W. M., SWIDLER, A. & TIPTON, S. M. (1996). Habits of the heart: Individualism and commitment in American life. *Berkeley: University of California Press*.

BERRY, J. W., POORTINGA, Y. H. & PANDEY, J. (Eds.) (1997). Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 1. Theory and method. *Boston: Allyn and Bacon*.

BERRY, J. W., POORTINGA, Y. H., SEGALL, M. H. & DASEN, P. R. (2002). Cross-cultural psychology: Research and application. *New York: Cambridge University Press*.

BERRY, J. W., SEGALL, M. H. & KAGITCIBASI, C. (Eds.) (1997). Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 3. Social behavior and applications. *Boston: Allyn and Bacon*.

**BITTNER**, U. (2000). Leistungsmotiviertes Handeln und Anstrengungsvermeidung in der Wirtschaft. Dissertation. *Universität Wien*.

**BOLLES, R. C. (1972).** Reinforcement, expectancy and learning. *Psychological Review*, 79, 394–409.

**BRANDT, G. (1981).** Die Zukunft der Arbeit in der nachindustriellen Gesellschaft. *IHS-Journal*, *5*, *109–123*.

**BREHM, M. (1998).** Verminderung von Kompetenz und Verantwortung: Analyse des Karrieremusters "Downward Movement". *Frankfurt a. M.: Peter Lang.* 

**BREHM, M. (1999).** Downward Movement: Verminderte Kompetenz und Verantwortung in verhaltenswissenschaftlicher Perspektive. *Zeitschrift für Personalforschung, 13 (2), S. 139–161.* 

**BRETT, J. M. & DRASGOW, F. (Eds.) (2002).** The psychology of work. Theoretically based empirical research. *Mahwah, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers*.

BROWN, R. (1965). Social Psychology. New York: Free Press.

BÜRKLIN, W., KLEIN, M. & RUSS, A. (1994). Dimensionen des Wertewandels. Eine empirische Längsschnittanalyse zur Dimensionalität und der Wandlungsdynamik gesellschaftlicher Werteorientierungen. *Politische Vierteljahreszeitschrift, 35 (4), S. 579–606.* 

BÜRKLIN, W., KLEIN, M. & RUSS, A. (1996). Postmaterialistischer oder anthropozentrischer Wertewandel? Eine Erwiderung auf Ronald Inglehart und Hans-Dieter Klingemann. *Politische Vierteljahreszeitschrift, 37 (3), S. 517–536*.

**BURKART, G. (1995).** Individualisierung und Familie in den USA. In H. Bertram (Hrsg.), Das Individuum und seine Familie (S. 399–428). *Opladen: Leske + Budrich*.

CARR, M., BORKOWSKI, J. G. & MAXWELL, S. E. (1991). Motivational components of underachievement. *Developmental Psychology*, 27 (1), 108–118.

**CASSIDY**, **T. & LYNN**, **R.** (1989). A multifactorial approach to motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301–312.

**DE CHARMS, R. & MOELLER, G. H. (1962).** Values expressed in American children's readers: 1800–1950. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 64, 136–142.* 

**DE CHARMS, R., MORRISON, H. W., REITMANN, W. R. & MCCLELLAND, D.** C. (1955). Behavioral correlates of directly measured and indirectly measured achievement motivation. In D. C. McClelland (Ed.), Studies in motivation. *New York: Appleton Century-Crofts*.

**DEREGOWSKI, J. B., DZIURAWIEC, S. & ANNIS, R. C. (Eds.) (1983).** Espiscations in cross-cultural psychology. *Lisse, The Netherlands: Swets and Zeitlinger.* 

**DE TOCQUEVILLE, A. (1835).** Democracy in America. New York: Alfred Knopf.

**DEUTSCHE SHELL (Hrsg.) (2002).** Jugend 2002. 14. Shell-Jugendstudie. Konzeption und Kooperation: Klaus Hurrelmann & Mathias Albert in Arbeitsgemeinschaft mit Infratest Sozialforschung. *Frankfurt a. M.: Fischer. Online abrufbar über:* <a href="http://www.shell-jugendstudie.de/he\_03\_werte.htm">http://www.shell-jugendstudie.de/he\_03\_werte.htm</a> (Kapitel: Hauptergebnisse) [Stand: 30.09.2003].

**DIEKHOFF, G. (1992).** Statistics for the social and behavioral sciences: Univariate, bivariate, multivariate. *Dubuque, IA: Wm. C. Brown Publishers*.

**DONOHUE, W. A. (1990).** The new freedom: Individualism and collectivism in the social lives of Americans. *New Brunswick, N. J.: Transaction Publishers*.

**ECKES, T. & SIX, B. (1994).** Fakten und Fiktionen in der Einstellung-Verhaltens-Forschung. Eine Meta-Analyse. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 253–271.

**ELIZUR, D. (1979).** Assessing achievement motive of American and Israeli managers: Design and application of a three-facet measure. *Applied Psychological Measurement, 3, 201–212.* 

**ETZIONI, A.** (1993). The spirit of community. Rights, responsibilities and the communitarian agenda. *New York: Crown Publishers*.

**ETZIONI, A. (1998).** The new golden rule: Community and morality in a democratic society. *New York: Basic Books*.

FAZ.NET (2002). "Die Bildungsmisere."

Online abrufbar über:

<u>http://www./dossier\_overview.asp&rub=%b4B3BA6EC-0500-4CC7-BD4F-4D40BC63E66</u>
[Stand: 29.11.2002].

**FEATHER, N. T. (1998).** Attitudes toward high achievers, self esteem, and value priorities for Australian, American and Canadian students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29 (6), 749–759.

**FINISON, L. J. (1976).** The application of McClelland's National Development Model to recent data. *Journal of Social Psychology*, *98*, *55–59*.

**FISHBEIN, M. & AJZEN, I. (1975).** Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. *Reading, MA: Addison-Wesley*.

**FREY, S. R. (1984).** Does n-Achievement cause economic development? A cross-lagged panel analysis of the McClelland Thesis. *The Journal of Social Psychology, 122, 67–70.* 

**FRIEDRICHS, J. (1998a).** Im Flugsand der Individualisierung? In J. Friedrichs (Hrsg.), Die Individualisierungs-These (S. 7–11). *Opladen: Leske + Budrich*.

**FRIEDRICHS, J. (1998b).** Die Individualisierungs-These. Eine Explikation im Rahmen der Rational-Choice-Theorie. In J. Friedrichs (Hrsg.), Die Individualisierungs-These (S. 33–47). *Opladen: Leske + Budrich*.

**FÜRSTENBERG, F.** (1993). Veränderte Arbeits- und Leistungseinstellungen und arbeitspolitische Gestaltungsansätze. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 47/4, S. 193–197.

**GALLUP.DE** (2001): "Nur 16 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sind engagiert am Arbeitsplatz" *Online abrufbar über*:

http://www.gallup.de/Mitarbeiterzufriedenheit.htm [Stand: 07.07.2003].

**GASCHKE, S. (2002).** "Tatort Schule. Trotz Pisa-Schock: Die Politiker dösen in der letzten Bank". *Online abrufbar über*:

http://www.zeit.de/2002/10/Politik/200210\_1.\_leiter.html#feld [Stand: 27.02.2002].

**GEYER, S. & LILLI, W. (1992).** Konsequenzen von Handlungs- und Lageorientierung im Studium: Ein Vergleich zweier Fachrichtungen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 23 (2), 119–128.

**GOLLWITZER, P. M. (1991).** Abwägen und Planen. Bewusstseinslagen in verschiedenen Handlungsphasen. *Göttingen: Hogrefe*.

**GROSJEAN, R. K.** (1998). Was ist Wirtschaft? Alles, was Sie über Aktien, Unternehmen, Marktgesetze, Kapital, Staat und Arbeit, Bank und Börse wissen müssen. Düsseldorf: Econ Verlag.

**HALISCH, F.** (1986). Operante und respondente Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs. *München: Max-Planck-Institut für Psychologische Forschung (MPI-Paper 20/1986)*.

**HECKHAUSEN, H. (1965).** Leistungsmotivation. In H. Thomae (Hrsg.), Handbuch der Psychologie (Vol. II, S. 602–702). *Göttingen: Hogrefe*.

**HECKHAUSEN, H. (1972).** Die Interaktion der Sozialisationsvariablen in der Genese des Leistungsmotivs. In C. F. Graumann (Hrsg.), Handbuch der Psychologie (Volume 7/2, S. 955–1019). *Göttingen: Hogrefe*.

**HECKHAUSEN, H. (1977a).** Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion, 1, 238–329.* 

**HECKHAUSEN, H. (1977b).** Motivation. Kognitionspsychologische Aufspaltung eines summarischen Konstrukts. *Psychologische Rundschau*, 28, 175–189.

**HECKHAUSEN, H.** (1989). Motivation und Handeln. Lehrbuch der Motivationspsychologie. *Berlin: Springer Verlag*.

**HECKHAUSEN, H. & RHEINBERG, F. (1980).** Lernmotivation im Unterricht, erneut betrachtet. *Unterrichtswissenschaft, 8, 7–47.* 

**HEIDACK, C., ROBESJEK, P. & ZANDER, E. (1999).** Leistung als Prinzip: Konsensbildung und Kompetenzbildung in Ost und West. *München: Rainer Hampp Verlag*.

**HELMKE, A. & MÜCKUSCH, C. (1994).** Handlungs- und Lageorientierung bei Grundschülern. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 8, 63–72.

**HELMKE, A. & RHEINBERG, F. (1996).** Anstrengungsvermeidung – Morphologie eines Konstruktes. In C. Spiel, U. Kastner-Koller & P. Deimann (Hrsg.), Entwicklung und Sozialisation (S. 207–224). *Münster: Waxmann*.

**HELMKE, A. & SCHRADER, F. W. (2000).** Prokrastination im Studium – Erscheinungsformen und motivationale Bedingungen. In K. P. Wild & U. Schiefele (Hrsg.), Interesse und Lernmotivation. Untersuchungen zu Entwicklung, Förderung und Wirkung (S. 207 – 225). *München: Waxmann*.

HERMANS, H. J. M., PETERMANN, F. & ZIELINSKI, W. (1976). Leistungsmotivationstest für Jugendliche (LMT). *Amsterdam: Swets & Zeitlinger BV*.

**HOFSTEDE, G. (1980).** Culture's consequences: International differences in work-related values. *Beverly Hills, CA: Sage*.

**HOFSTEDE, G. (1983).** Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. In J. B. Deregowski, S. Dziurawiec & R. C. Annis (Eds.), Expiscations in crosscultural psychology (pp. 335–355). *Lisse, The Netherlands: Swets and Zeitlinger*.

**HOFSTEDE, G. (1994).** Cultures and organizations. Software of the mind. *London: Harper Collins Publishers*.

**HRADIL**, **S.** (1987). Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. *Opladen: Leske + Budrich*.

**HRADIL**, S. (2001). Soziale Ungleichheit in Deutschland. *Opladen: Leske + Budrich*.

HUELSHOFF, A. S., MARKOVITS, A. S. & REICH, S. (Eds.) (1993). From Bundesrepublik to Deutschland. *Ann Arbor: University of Michigan Press*.

**HUNTINGTON, S. P. (1996).** The clash of civilizations and the remaking of world order. *New York: Touchstone.* 

**INGLEHART, R. (1971).** The silent revolution in Europe. *American Political Science Review*, 65, 99–107.

**INGLEHART, R. (1977).** Silent revolution: Changing values and political styles among western publics. *Princeton, N. J.: Princeton University Press.* 

**INGLEHART, R. (1995).** Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. *Frankfurt a. M.: Campus Verlag.* 

**INGLEHART, R.** (1997). Modernization and postmodernization. *Princeton, N. J.: Princeton University Press.* 

**INGLEHART, R. (2000).** Globalization and postmodern values. *The Washington Quarterly*, 23 (1), 215–228.

Online abrufbar über: <a href="http://wvs.isr.umich.edu/papers/globaliza.pdf">http://wvs.isr.umich.edu/papers/globaliza.pdf</a> [Stand: 10.01.2004].

**INGLEHART, R. (Ed.) (2003).** Human values and social change: Findings from the world values surveys (International studies in sociology and social anthropology, 89). *Leiden, The Netherlands: Brill Academic Publishers.* 

**INGLEHART, R., BASANEZ, M. & MORENO, A. (1998).** Human values and beliefs: a cross-cultural sourcebook. Political, religious, sexual, and economic norms in 43

societies. Findings from the 1990–1993 world values survey. *Ann Arbor: University of Michigan Press*.

INKELES, A. (1983). The American character. Center Magazine, Nov./Dec., 25–39.

**JACKSON, D. N., AHMED, S. H. & HEAPY, N. A. (1976).** Is achievement a unitary construct? *Journal of Research in Personality, 10, 1–21.* 

**JAGODZINSKI, W. & KLEIN, M. (1998).** Individualisierungskonzepte aus individualistischer Perspektive. Ein erster Versuch, in das Dickicht der Individualisierungskonzepte einzudringen. In J. Friedrichs (Hrsg.), Die Individualisierungs-These (S. 13–31). *Opladen: Leske + Budrich*.

JÜRGENSEN, B. (2003). Leistungsmotivation und Anstrengungsvermeidung in der deutschen Individualisierungsgesellschaft – Eine empirische Studie. *Unveröffentlichte Diplomarbeit. Flensburg: Diplomprüfungsamt der Universität Flensburg.* 

**KAGITCIBASI, C. (1994)**. A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yoon (Eds.), Individualism and collectivism: Theory, method, and applications (pp. 52–65). *Tousand Oaks, CA: Sage Publications*.

**KAGITCIBASI**, C. (1997). Individualism and collectivism. In J. W. Berry, M. H. Segall & C. Kagitcibasi (Eds.), Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 3. Social behavior and applications (pp. 2-49). *Boston: Allyn and Bacon*.

**KAPPLER, A. & REICHART, S. (2000).** Tatsachen über Deutschland. Ausgabe 2000. *Frankfurt a. M.: Societäts-Verlag.* 

**KELLEY, H. H. (1973).** The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107–128.

KIM, U., TRIANDIS, H. C., KAGITCIBASI, C., CHOI, S. C. & YOON, G. (Eds.) (1994). Individualism and collectivism. Theory, method, and applications. *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.

**KING, L. A. (1995).** Wishes, motives, goals, and personal memories: Relations of measures of human motivation. *Journal of Personality*, 63 (4), 985–1007.

**KLAGES, H. (1984).** Werteorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse und Prognosen. *Frankfurt a. M.: Campus-Verlag*.

**KLAGES, H. (1988).** Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen. *Osnabrück: Edition Interfrom.* 

**KLAGES, H. (1991).** Die gegenwärtige Situation der Wert- und Wertewandelforschung. Probleme und Perspektiven. In H. Klages, H. J. Hippler & W. Herbert (Hrsg.), Werte und Wandel (S. 5–39). *New York: Campus*.

**KLAGES, H. (2001).** Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten? *Das Parlament (Beilage zu: Aus Politik und Zeitgeschichte, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung), B29/2001. Online anrufbar über:* 

http://www.das-parlament.de/2001/29/beilage/2001\_29\_003\_6041.html [Stand: 04.02.2003].

**KLAGES, H., HIPPLER, H.-J. & HERBERT, W. (Hrsg.) (1991).** Werte und Wandel. Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition. *New York: Campus*.

**KLEITER, E. F. (1982–2002).** KMSS – Kleiter-Multi-Statistik-System. Statistikprogrammpaket für den PC.

Online abrufbar/Download über: www.kleiter-e.de.

**KLEITER, E. F. (1988).** Lehrbuch der Statistik in KMSS. Band 1.1: Überblick und niedrig-komplexe Verfahren. *Weinheim: Deutscher Studien Verlag.* 

**KLEITER, E. F. (1990).** Lehrbuch der Statistik in KMSS. Band 1.2: Niedrig-komplexe Verfahren. *Weinheim: Deutscher Studien Verlag.* 

**KLEITER, E. F. (1999).** Egozentrismus, Selbstverwirklichung und Moral. Über den Zusammenhang von Selbstverwirklichung/Individualisierung, Egozentrismus und

Verantwortung/Moral. Band I: Theoretischer Teil. Weinheim: Beltz – Deutscher Studien Verlag.

**KLEITER, E. F. (2000a).** Egozentrismus, Selbstverwirklichung und Moral. Über den Zusammenhang von Selbstverwirklichung/Individualisierung, Egozentrismus und Verantwortung/Moral. Band II: Empirischer Teil – Kinder und Jugendliche. *Weinheim: Beltz – Deutscher Studien Verlag*.

**KLEITER, E. F. (2000b).** Veranstaltungsmanuskripte 1990–2000 zum Psychologiestudium. Unterrichts- und Studienmaterial in Stichworten, Veranstaltungspläne und Literaturhinweise. *Unveröffentlichtes Manuskript: Flensburg/Kiel*.

KLEITER, E. F. (2001). Integrative Sozialpersönlichkeit in der Individualisierungsgesellschaft (ISPIG). Ein Ansatz zur Ergänzung der bereichs-disparaten Psychologie. Flensburg: Zeitschrift für Kultur- und Bildungswissenschaften – Flensburger Universitätszeitschrift, Sonderdruck 1.

**KLEITER, E. F. (2002).** Gender und Aggression. Männliche und weibliche Aggression im Rahmen der Sozialpersönlichkeit bei Jugendlichen und Erwachsenen. *Weinheim: Beltz – Deutscher Studien Verlag*.

**KLEITER, E. F. (2003).** Konflikt und Versöhnung. Über den empirischen Zusammenhang von Konflikt und Versöhnungsbereitschaft bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. *Lengerich: Pabst Science Publishers*.

**KLEITER, E. F. (2004).** Psychologie einer cross-kulturellen Sozialpersönlichkeit. Egozentrismus und Sozialpersönlichkeit in verschiedenen Soziallagen bei Deutschen, US-Amerikanern und Deutsch-Türken. *Lengerich: Pabst Science Publishers*.

**KLUCKHOHN, C. (1951).** Values and value orientations in the theory of action. In Talcott Parsons (Ed.), Toward a general theory of action (pp. 388–433).

Cambridge: Harvard University Press.

**KONRAD, K.** (1999). Die mündliche und schriftliche Befragung. Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung. *Landau: Verlag empirische Pädagogik*.

**KORNADT, H. J. (1993).** Kulturvergleichende Motivationsforschung. In A. Thomas (Hrsg.), Kulturvergleichende Psychologie. Eine Einführung (S. 181–216). *Göttingen: Hogrefe*.

**KORNADT, H. J. (2002).** Social motives and their development in cultural context. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes & D. N. Sattler (Eds.), Psychology and Culture, Unit 15, Chapter 6. *Bellingham, WA, Western Washington University. Online abrufbar über:* http://www.ac.wwu.edu/~culture [Stand: 13.07.2003].

KORNADT, H. J., ECKENSBERGER, L. H. & EMMINGHAUS, W. B. (1980). Cross-cultural research on motivation and its contribution to a general theory of motivation. In H. C. Triandis & W. J. Lonner (Eds.), Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 3.Basic processes (pp. 223-321). *Boston: Allyn & Bacon*.

**KUECHLER, M. (1993).** Political attitudes and behavior in Germany: The making of a democratic society. In A. S. Huelshoff, A. S. Markovits & S. Reich (Eds.), From Bundesrepublik to Deutschland (pp. 33–58). *Ann Arbor: University of Michigan Press*.

**KUHL, J. (1978).** Standard setting and risk preference: An elaboration of the theory of achievement motivation and an empirical test. *Psychological Review*, 85, 239–248.

**KUHL, J. (1983a).** Handlungs- vs. Lageorientierung als Vermittler zwischen Intention und Handeln. In W. Hacker, W. Volpert & M. v. Cranach (Hrsg.), Kognitive und motivationale Aspekte der Handlung (S. 76–95). *Berlin: VEB Verlag Deutscher Wissenschaften*.

**KUHL, J.** (1983b). Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle. *Berlin: Springer-Verlag*.

**KUHL, J. (1987).** Action control: The maintenance of motivational states. In F. Halisch & J. Kuhl (Eds.), Motivation, intention, and volition (pp. 279–291). *Berlin: Springer-Verlag*.

**KUHL, J. (1994).** HAKEMP 90. Action Control Scale (ASC-90) (English Version of the German Hakemp 90). In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), Volition and personality: Action versus state orientation. *Göttingen/Seattle: Hogrefe & Huber Publishers*.

KUHL, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit. Göttingen: Hogrefe.

**KUHL, J. & BECKMANN, J. (1994).** Volition and personality: Action versus state orientation. *Göttingen/Seattle: Hogrefe & Huber Publishers*.

**LACHMAN, RAN (1997).** Taking another look at the elephant: Are we still (half) blind? Comments on the cross-cultural analysis of achievement motivation by Sagie et al. (1996). *Journal of Organizational Behavior, 18, 317–321.* 

**LEWIN, K.** (1936). Principles of topological psychology. *New York: McGraw-Hill*.

**LEWIN, K.** (1939). Field theory and experiment in social psychology. *American Journal of Sociology*, 44, 868–897.

LEWIN, K. (1951). Field theory in social science. Chicago: University of Chicago Press.

LONNER, W. J. & ADAMOPOULOS, J. (1997). Culture as antecedent to behavior. In J. W. Berry, Y. H. Poortinga & J. Pandey (Eds.), Handbook of cross-cultural psychology: Vol. I. Theory and method (pp. 43–83). *Boston: Allyn & Bacon*.

**LYNN, R. (1977).** The achieving society (Book review). *British Journal of Psychology*, 68 (4), p. 524.

**LYNN, R.** (1991). The secret of the miracle economy: Different national attitudes to competitiveness and money. *London: The Social Affairs Unit*.

MAECK, H. (1987). Das zielbezogene Gespräch. Düsseldorf: VDI-Verlag.

**MAEHR, M. L. (1978).** Sociocultural origins of achievement motivation. In D. Bar-Tal & L. Saxe (Eds.), Social psychology of education: Theory and research (pp.205–227). *Washington, D. C.: Hemisphere.* 

**MAEHR, M. L. & NICHOLLS, J. G. (1980).** Culture and achievement motivation: A second look. In N. Warren (Ed.), Studies in cross-cultural psychology (Vol. 3, pp. 221–267). *New York: Academic Press*.

MARKUS, H. R. & KITAYAMA, S. (1991). Cultural variations in the self concept. In J. Strauss & G. R. Goethals (Eds.), The self: Interdisciplinary approaches (pp. 18–48). *New York: Springer Verlag*.

MASLOW, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.

MAZUR, A. & ROSA, E. (1977). An empirical test of McClelland's "Achieving Society" Theory. *Social Forces*, 55 (3), 769–774.

MCCLELLAND, D. C. (1955). Some social consequences of achievement motivation. In: M. R. Jones (Ed.), Nebraska Symposium on motivation (Vol. 3). *Lincolon: University of Nebraska Press*.

MCCLELLAND, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, N. J.: Van Nostrand.

MCCLELLAND, D. C. (1965). Achievement motivation can be developed. *Harvard Business Review*, 43 (6), 6–24 and 178.

MCCLELLAND, D. C. (1980). Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. In L. Wheeler (Ed.), Review of personality and social psychology (Vol. 1, pp. 10–41). *Beverly Hills, CA: Sage*.

MCCLELLAND, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist.* 40 (7), 812–825.

MCCLELLAND, D. C., ATKINSON, J. W., CLARK, R. W. & LOWELL, E. L. (1953). The achievement motive. *New York: Appleton Century-Crofts*.

MCCLELLAND, D. C., KOESTNER, R. & WEINBERGER, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690–702.

MCCLELLAND, D. C. & WINTER, D. G. (1969). Motivating economic achievement. New York: The Free Press.

**MIEGEL, M. (2002).** Die deformierte Gesellschaft. Wie die Deutschen ihre Wirklichkeit verdrängen. *München: Propyläen*.

**MILLER, N. E. (1944).** Experimental studies of conflict. In J. McV. Hunt (Ed.), Personality and behavioral disorders (Vol. I). *New York: Ronald*.

MURRAY, H. A. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press.

MURRAY, H. A. (1943). Thematic Apperceptive Test Manual. Cambridge: Harvard University Press.

NAGLER, J. (2000). Vereinigte Staaten im Vergleich. *Aus Politik und Zeitgeschichte* (hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung), Heft 268. Online abrufbar über: <a href="http://www.bpb.de/publikationen/00337453696887299611822368604464,0,0,Vereinigte\_S">http://www.bpb.de/publikationen/00337453696887299611822368604464,0,0,Vereinigte\_S</a> <a href="mailto:taaten\_im\_Vergleich.html">taaten\_im\_Vergleich.html</a>, S.1–6

[Stand: 11.02.2003]

**NELSON, M. & SHAVITT, S. (2002).** Horizontal and vertical individualism and achievement values. A multimethod examination of Denmark and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33 (5), 439–458.* 

NILES, S. (1998). Achievement goals and means: A cultural comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29 (5), 656–667.

**NOELLE-NEUMANN**, E. (1979). Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft. *Zürich: Edition Interfrom AG*.

NOELLE-NEUMANN, E. & PETERSEN, T. (2001). Zeitenwende – Der Wertewandel 30 Jahre später. Aus Politik und Zeitgeschichte (hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung), B29/2001. Online abrufbar über:

http://www.bpb.de/publikationen/OATOCK,0,0,Zeitenwende\_Der\_Wertewandel\_30\_Jahre\_sp%E4ter.html [Stand: 11.02.2003].

**NOELLE-NEUMANN, E. & STRÜMPEL, B. (1985).** Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine deutsche Kontroverse. *München: Piper*.

**OESTERDIEKHOFF, G. W. & JEGELKA, N. (2001).** Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften. *Opladen:* Leske + Budrich.

**OPASCHOWSKI, H. W. (2001).** Die westliche Wertekultur auf dem Prüfstand. *Das Parlament (Beilage zu: Aus Politik und Zeitgeschichte, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung), B52/2001. Online abrufbar über:* 

http://www.das-parlament.de/2001/52\_53/beilage/wertekultur.html [Stand: 04.02.2003].

**PATTEN, M. L. (2000).** Understanding research methods. An overview of the essentials. *Los Angeles, CA: Pyrczak Publishing.* 

**POLLMANN, T. (1996).** Anstrengungsvermeidung – Erfassung und empirische Ergebnisse im Bereich der vorberuflichen Orientierung. In C. Spiel, U. Kastner-Koller & P. Deimann (Hrsg.), Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung: Festschrift für Birgit Rollett (S. 195–205). *Münster: Waxmann Verlag*.

PRENZEL, M., BAUMERT, J., BLUM, W., LEHMANN, R., LEUTNER, D., NEUBRAND, M., PEKRUN, R., ROLFF, H.-G., ROST, J. & SCHIEFELE, U. (Hrsg.) (2004). PISA 2003. Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland – Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. *Münster: Waxmann Verlag*.

PUCA, R. M. & LANGENS, T. A. (2002). Motivation. In J. Müsseler & W. Prinz (Hrsg.), Allgemeine Psychologie. S. 225–269 *Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag*.

**PUTNAM, R. D. (2000).** Bowling alone. The collapse and revival of American community. *New York: Simon & Schuster*.

RAY, J. J. (1979). A quick measure of achievement motivation – validated in Australia and reliable in Britain and South Africa. *Australian Psychologist*, 14, 337–344.

Online abrufbar über: <a href="http://jonjayray.tripod.com/quickao.html">http://jonjayray.tripod.com/quickao.html</a>
[Stand: 06.07.2003].

RAY, J. J. (1980). The comparative validity of Likert, projective, and forced-choice indices of achievement motivation. *Journal of Social Psychology, 111, 63–72.*Online abrufbar über: <a href="http://jonjayray.tripod.com/compnach.html">http://jonjayray.tripod.com/compnach.html</a>
[Stand: 06.07.2003].

RAY, J. J. (1981). Achievement motivation and authoritarianism in Manila and some Anglo-Saxon Cities. *Journal of Social Psycholoy*, 115, 3–8.

Online abrufbar über: <a href="http://jonjayray.tripod.com/manila.html">http://jonjayray.tripod.com/manila.html</a>
[Stand: 06.07.2003].

RAY, J. J. & KIEFL, W. (1984). Authoritarianism and achievement motivation in contemporary West-Germany. *Journal of Social Psychology, 122, 3–19.*Online abrufbar über: <a href="http://jonjayray.tripod.com/germauth.html">http://jonjayray.tripod.com/germauth.html</a>
[Stand: 08.07.2003].

**REMINICK, R. A. (1983).** Theory of ethnicity. An anthropologist's perspective. *Lanham, MD: University Press of America.* 

RHEINBERG, F. (1989). Zweck- und Tätigkeit. Göttingen: Hogrefe.

RHEINBERG, F. (2000). Motivation. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

**ROBBINS, S. P. (1998).** Organizational Behavior. *Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.* 

ROKEACH, M. (1968). Beliefs, attitudes and values. San Francisco: Jossey-Bass.

ROKEACH, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press.

**ROKEACH, M. (1979).** Understanding human values: individual and social. *New York: Free Press.* 

**ROLLETT, B.** (1970). Der Anstrengungsvermeidungstest (AVT-Versuchsfassung). *Rodenkirchen: Ritter.* 

**ROLLETT, B. (1994).** Anstrengungsvermeidung in Schule und Beruf. In G. Gittler, M. Jirasko, U. Kastner-Koller, C. Korunka, A. Al-Roubaie (Hrsg.), Die Seele ist ein weites Land. Aktuelle Forschung am Wiener Institut für Psychologie (S.81–92). *Wien: WUV-Universitätsverlag*.

**ROLLETT, B. (1996).** Rahmenbedingungen und Probleme entwicklungs-psychologischer Theorienbildung. In C. Spiel, U. Kastner-Koller, P. Deimann (Hrsg.), Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung: Festschrift für Brigitte Rollett (S.241–261). *Münster: Waxmann Verlag*.

**ROLLETT, W. (1999).** Effort avoidance tendencies and their relationship to achievement motivation, focus of incentive and action vs. state orientation. In EARLI: 8<sup>th</sup> Conference for Research on Learning and Instruction, (pp. 428–430). *Göteborg/Sweden. Surte: Elanders Svenskt*.

ROLLETT, B. & BARTRAM, M. (1977). Anstrengungsvermeidungstest. *Braunschweig:* Westermann Verlag.

**ROTTER, J. B.** (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–28.

**RYCKMAN, R. M. & HOUSTON, D. (2003).** Value priorities in American and British female and male university students. *The Journal of Social Psychology, 143 (1), 127–139.* 

**SADER, M. & KEIL, W. (1968).** Faktorenanalytische Untersuchungen zur Projektion der Leistungsmotivation. *Archiv für die gesamte Psychologie, 120, 25–53.* 

**SAGIE, A. (1994).** Assessing achievement motive: Construction and application of a new scale using Elizur's multifaceted approach. *Journal of Psychology*, 128, 51–62.

**SAGIE, A., ELIZUR, D., & YAMAUCHI, H. (1996)**. The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior, 17 (5), 431–444*.

**SALAMONE, J. D. (1992).** Complex motor and sensorimotor functions of striatal and accumbens dopamine: Involvement in instrumental behavior processes. *Pychopharmacology*, 107, 160–174.

SCHMALT, H.-D. (1973). Die GITTER-Technik – ein objektives Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs bei Kindern. Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 5, S. 231–252.

SCHMALT, H.-D. (1976a). Das LM-GITTER. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.

SCHMALT, H.-D. (1976b). Die Messung des Leistungsmotivs. Göttingen: Hogrefe.

**SCHMALT, H.-D.** (1999). Assessing the achievement motive using the Grid technique. *Journal of Research in Personality, 33, 109–130.* 

SCHMALT, H.-D. & SOKOLOWSI, K. (2000). Zum gegenwärtigen Stand der Motivdiagnostik. *Diagnostica*, 46, 115–123.

SCHMALT, H.-D., SOKOLOWSKI, K. & LANGENS, T. (1994). Die Entwicklung eines Verfahrens zur Messung der Motive Leistung, Macht und Anschluss mit der Gitter-Technik. Bergische Universität – Gesamthochschule Wuppertal. Wuppertaler Psychologische Berichte, 5.

SCHMALT, H.-D., SOKOLOWSKI, K. & LANGENS, T. (2000). Das Multi-Motiv-Gitter zur Erfassung von Anschluss, Leistung und Macht – MMG. *Frankfurt a. M.: Swets*.

**SCHMITT, H. & HOFRICHTER, J. (1991).** One or two ideological dimension? On the relationship of new politics – and left-right-orientations in Western Europe. In H. Klages, H.-J. Hippler & W. Herbert (Hrsg.), Werte und Wandel (S. 187–207). *New York: Campus*.

SCHNELL, R., HILL, P. B. & ESSER, E. (1993). Methoden der empirischen Sozialforschung. *München: Oldenbourg*.

**SCHULER, H. & PROCHASKA, M. (2001).** Leistungsmotivationsinventar (LMI). Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung. *Göttingen: Hogrefe*.

**SCHULZE**, **G.** (2000). Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. *Frankfurt a. M.: Campus Verlag*.

**SCHWARTZ, S. H. (1992).** Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 25, pp. 1–65). *Orlando, FL: Academic Press*.

**SCHWARTZ, S. H. (1994a).** Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues, 50, 19–45.* 

**SCHWARTZ, S. H. (1994b).** Beyond individualism/collectivism. New cultural dimensions of values. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, G. Yoon (Eds.), Individualism and Collectivism: Theory, method and applications (pp. 85–119). *Thousand Oaks, CA: Sage.* 

**SCHWARTZ, S. H. & BILSKY, W. (1987).** Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social psychology, 53, 550–562.* 

**SCHWARTZ, S. H. & BILSKY, W. (1990)**. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58, 878–891*.

SCHWARTZ, S. H. & SAGIE, G. (2000). Value consensus and importance. A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31, 465-497.

**SCHWARTZ, S. H. & SAGIV, L. (1995).** Identifying culture-specifics in the content and structures of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, 92–116.

SERPELL, R. (1976). Culture's influence on behaviour. London: Methuen.

**SIRSCH, U. & JIRASKO, M. (1996).** Anstrengungsvermeidung. In C. Spiel, U. Kastner-Koller, P. Deimann (Hrsg.), Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung: Festschrift für Birgit Rollett (S. 185–194). *Münster: Waxmann*.

**SOKOLOWSKI, K.** (1993). Emotion und Volition. Eine motivationspsychologische Standortbestimmung. *Göttingen: Hogrefe*.

SOKOLOWSKI, K., SCHMALT, H. D., LANGENS, T. A., & PUCA, R. M. (2000). Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once – the Multi-Motive Grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74, 126-145.

**SPENCE, J. (1985).** Achievement American style: The rewards and costs of individualism. *American Psychologist, 40 (12), 1285–1295.* 

**SPIEGEL.ONLINE (2001).** "Universitäten. Im Schneckentempo zum Diplom". *Online abrufbar über:* <u>http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,128201,00html</u> [Stand: 27.02.2002].

**SPIEGEL.ONLINE (2003a).** "Arbeitgeberpräsident Hundt – Deutsche arbeiten fast 400 Stunden zu wenig".

Online abrufbar über: <a href="http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,254109,00.html">http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,254109,00.html</a> [Stand: 23.06.2003].

**SPIEGEL.ONLINE (2003b).** "IGLU-Studie. Deutschland dankt den Knirpsen". *Online abrufbar über:* <a href="http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,243916,00.html">http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,243916,00.html</a> [Stand: 16.03.2003].

SPIEL, C., KASTNER-KOLLER, U. & DEIMANN, P. (Hrsg.) (1996). Motivation und Lernen aus der Perspektive lebenslanger Entwicklung: Festschrift für Birgit Rollett. *Münster: Waxmann Verlag*.

STATISTISCHES BUNDESAMT. Online abrufbar über: <a href="http://www.destatis.de">http://www.destatis.de</a>

http://www.destatis.de/indicators/d/arb110ad.htm

http://www.destatis.de/themen/d/thm loehne.htm)

[Stand: 15.11.2003]

**SUEDDEUTSCHE.DE 2002.** "Studiendauer gestiegen". *Online abrufbar über:* <a href="http://sueddeutschezeitung.de/sz/printv.php?url=karriere/studium/38016&datei=index">http://sueddeutschezeitung.de/sz/printv.php?url=karriere/studium/38016&datei=index</a> [Stand: 04.03.2002].

**THOMAS, A.** (**Hrsg.**) (1993). Kulturvergleichende Psychologie. Eine Einführung. *Göttingen: Hogrefe.* 

TRIANDIS, H. C. (1972). The analysis of subjective culture. New York: John Wiley.

**TRIANDIS**, H. C. (1995a). Individualism and collectivism. New directions in social psychology. *Boulder*, *CO: Westview Press*.

**TRIANDIS, H. C. (1995b).** Motivation and achievement in collectivist and individualist cultures. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), Advances in motivation and achievement (pp. 1–30). *Greenwich, CT: JAI*.

**TRIANDIS, H. C. (2002a).** Subjective culture. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes & D. N. Sattler (Eds.). *Online Readings in Psychology and Culture, Unit 15, Chapter 1,* <a href="http://www.ac.wwu.edu/~culture">http://www.ac.wwu.edu/~culture</a>, Bellingham, WA, Western Washington University.

**TRIANDIS, H. C. (2002b).** Motivation to work in cross-cultural perspective. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), The psychology of work: Theoretically based empirical research. (pp. 101–117). *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers*.

**TRIANDIS, H. C. & LONNER, W. (1980).** Handbook of Cross-Cultural Psychology. Vol. 3. Basic Processes. *Boston: Allyn & Bacon*.

#### U.S. CENSUS BUREAU.

Online abrufbar über: http://www.census.gov

http://www.census.gov/statab/www/part3.html#income

http://quickfacts.census.gov/qfd/states/00000.html

http://quickfacts.census.gov/qfd/states/00000.html

[Stand: 15.11.2003]

U.S. DEPARTMENT OF LABOR. BUREAU OF LABOR STATISTICS.

Online abrufbar über: http://www.bls.gov

[Stand: 15.11.2003]

**VOICH, D. & STEPINA, L. P. (1994).** Survey of selected research on values, work beliefs, and socioeconomic attitudes. In D. Voich & L. Stepina (Eds.), Cross-cultural analysis of values and political economy issues. *Westport Connecticut: Praeger*.

VON ROSENSTIEL, L., DJARRAHZADEH, M. & EINSIEDLER, H. E. (Hrsg.) (1993). Wertewandel. *Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag*.

**VON ROSENSTIEL, L. & SCHULER, H. (Hrsg.) (1998).** Person – Arbeit – Gesellschaft. Festschrift für Herrmann Brandtstätter. *Augsburg: Wissner-Verlag*.

VROOM, V. H. (1964). Motivation and work. New York: John Wiley.

**WEBER, M.** (1904). The protestant ethic and the spirit of capitalism. *New York: Scribner's Sons.* 

**WEINER, B.** (1986). An attributional theory of motivation and emotion. *New York: Springer*.

WEINER, B. (1994). Motivationspsychologie. Weinheim: Beltz.

WEINER, B., FRIEZE, I. H., KUKLA, A., REED, L., REST, S. & ROSENBAUM, R. M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. *New York: General Learning Press*.

**WELT.DE (2002).** "Umfrage: Nur 15 Prozent der Deutschen engagieren sich im Job". *Online abrufbar über: http://www.welt.de/daten/2002/09/10/0910wi355715.htx* [Stand: 07.07.2003].

**WINTER, D. G. (1998).** The contributions of David McClelland to personality assessment. *Journal of Personality Assessment*, 71 (2), 129–145.

**WINTERBOTTOM, M. R. (1953).** The relationship of childhood training in independence to achievement motivation. *University of Michigan: Unpublished doctoral dissertation*.

WUTHNOW, R. (2002). Loosing connections: Joining together in America's fragmented communities. *Cambridge: Harvard University Press*.

YANKELOVICH, D. (1994). Changes in economy are reshaping American values. In H. J. Aaron, T. E. Mann and T. Taylor (Eds.), Values and public policy. *Washington, D. C.: The Brookings Institution*.

**YU, A. B. (1996).** Ultimate life concerns, self, and Chinese achievement motivation. In M. H. Bond (Ed.), The handbook of Chinese psychology (pp.227–246). *Hong Kong: Oxford University Press.* 

YU, A. B. & YANG, K. S. (1994). The nature of achievement motivation in collectivist societies. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi & G. Yoon (Eds.), Individualism and collectivism. Theory, method and application (pp. 239–250). *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.

**ZURAWSKI, N. (1999).** Virtuelle Ethnizität. Studien zu Identität, Kultur und Internet. *Frankfurt a. M.: Peter Lang.* 

# 14 Verzeichnis der Abkürzungen

aMWH-System aktuelles Motivierungs-Wahrnehmungs- und Handlungssystem

AV Anstrengungsvermeidung

AVT Anstrengungsvermeidungstest

BBS Bewertungs-Steuer-System

EPF-Plan Ex-Post-Facto-Untersuchungsplan FAK-FOK Fokus-Adhärenz-Typenanalyse

FM Furcht vor Misserfolg

Gm Gesamtmotivation

HD-SORT Häufigkeiten-Differenzen-Sortieren

HE Hoffnung auf Erfolg

HLNS Handlungs-Legitimations-Normen-System

H-Sort 2 Häufigkeiten-Sortieren

IDV Individualisierungsindex

IGLU Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung

KM-FOK=KMEANS Fokus-Adhärenz-Typenanalyse

KMSS Kleiter-Multi-Statistik-System

LM Leistungsmotivation

LMI Leistungsmotivationsinventar

LMT Leistungsmotivationstest

M-Disk Multiple Diskriminanzanalyse

MMG Multi-Motiv-Gitter

nAch need for Achievement

PISA Programme for International Student Assessment

SPF Sozialpersönlichkeitsfaktor

SPT Sozialpersönlichkeitstyp

TAT Thematischer Apperzeptionstest (engl. "Thematic Apperception

Test")

TIMSS Third International Mathematics and Science Study

TOT Total

WWS Ziele-Werte-Wichtigkeits-System

# 15 Verzeichnis der Abbildungen

**Abbildung 3.2.1:** Drei Ebenen zur Motivationsanalyse einer Handlungsepisode (Grundmodell von HECKHAUSEN 1977a, S. 287; modifiziert von RHEINBERG 1989, S. 104)

**Abbildung 4.1.1:** The shift toward postmaterialist values among the publics of nine western societies (1970 – 1994) (Source: INGLEHART 2000, p. 222)

**Abbildung 4.1.2:** Eindimensionaler Wertewandel nach INGLEHART im Vergleich zum zweidimensionalen Wertekonzept von Klages (abgedruckt in BÜRKLIN, KLEIN & RUSS 1994)

**Abbildung 4.1.3:** Erklärungsmodell des geplanten Verhaltens (nach AJZEN & MADDEN 1986, abgedruckt in BREHM 1998, S. 62)

**Abbildung 4.2.1:** Zehn motivationale Wertetypen nach SCHWARTZ (1992)

**Abbildung 4.2.2:** Länderrangreihenfolge nach dem Individualisierungsindex (IDV) (abgedruckt in HOFSTEDE 1994, S. 53, Table 3.1).

**Abbildung 4.3.1:** Das ISPIG-Modell nach KLEITER (modifiziert abgedruckt in KLEITER 2004, S. 22)

**Abbildung 5.1.1:** Model: Some elements in MCCLELLAND'S theory of achievement motivation and economic development (Source: SERPELL 1976, p. 29)

**Abbildung 5.1.2:** Annahmen zum Zusammenhang zwischen hedonistischer Gesellschaftsethik und Anstrengungsvermeidungstendenzen

**Abbildung 6.1.1:** Quantitative Veränderung der Zeitstrukturen in Deutschland (alte Bundesländer) im Zeitraum 1860–2000 (abgedruckt in BACHLEITNER & WEICHBOLD 2000, S. 6)

**Abbildung 6.1.2:** Zusammenhang von Leistung, Motivationsstrukturen und Werteorientierungen (aus: FÜRSTENBERG 1993, S. 194; abgedruckt bei HEIDACK et al. 1999, S. 51)

**Abbildung 7.2.1:** Das Leistungsmotivations-/Anstrengungsvermeidungs-Strukturmodell (LM/AV-Modell)

**Abbildung 7.3.1:** Hierarchie von Variablen (abgedruckt in KLEITER 2002, S. 149)

**Abbildung 8.4.1:** Populationen (TOT.488: absolute Werte)

**Abbildung 8.4.2:** Populationen (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.3:** Geschlecht (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.4:** Geschlecht x Population (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.5:** Alter (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.6:** Schulabschluss (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.7:** Erwerbstätigkeit/Beruf (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.8:** Einkommen (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.9:** Beruflicher Einfluss (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung. 8.4.10:** Arbeitsstunden pro Woche (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung. 8.4.11:** Freie Tage pro Woche (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.12:** Freie Stunden pro Tag (TOT.488: Prozentwerte)

**Abbildung 8.4.13:** Ethnien in den USA (US.220: Prozentwerte)

Abbildung 9.1.1: Rechenplan

**Abbildung 10.2.1:** Reidentifikation von SPF.1 im LM/AV-Modell

Abbildung 10.2.2: Reidentifikation von SPF.2 im LM/AV-Modell

Abbildung 10.2.3: Reidentifikation von SPF.3 im LM/AV-Modell

**Abbildung 10.2.4:** Reidentifikation von SPF.4 im LM/AV-Modell

Abbildung 10.3.1: Motivationsprofile der Deutschen und der US-Amerikaner in einer

Hierarchie der d-Werte (= Differenzmaß)

**Abbildung 10.4.1:** SPT.1: Fokusvariablen

Abbildung 10.4.2: SPT.1: Adhärenzvariablen

Abbildung 10.4.3: SPT.2: Fokusvariablen

Abbildung 10.4.4: SPT.2: Adhärenzvariablen

**Abbildung 10.4.5:** SPT.3: Fokusvariablen

**Abbildung 10.4.6:** SPT.3: Adhärenzvariablen

**Abbildung 10.4.7:** SPT.4: Fokusvariablen

**Abbildung 10.4.8:** SPT.4: Adhärenzvariablen

**Abbildung 10.4.9:** SPT.5: Fokusvariablen

Abbildung 10.4.10: SPT.5: Adhärenzvariablen

Abbildung 10.4.11: SPT.6: Fokusvariablen

Abbildung 10.4.12: SPT.6: Adhärenzvariablen

**Abbildung 10.4.13:** SPT.7: Fokusvariablen

Abbildung 10.4.14: SPT.7: Adhärenzvariablen

#### 16 Verzeichnis der Tabellen

**Tabelle 2.1.1:** Mitarbeiterkategorien in deutschen Unternehmen (GALLUP.DE 2001, S.3)

**Tabelle 3.2.1:** Klassifikation für Ursachen von Erfolg und Misserfolg (nach WEINER et al. 1971, S. 2)

**Tabelle 3.2.2:** Das Selbstbewertungsmodell der Leistungsmotivation (HECKHAUSEN 1972, abgedruckt bei RHEINBERG 2000, S. 86)

**Tabelle 4.2.1:** Motivationale Wertetypen nach SCHWARTZ & SAGIE (2000) (vgl. hierzu auch KLEITER 1999, S. 87; 2004, S. 51)

**Tabelle 6.2.1:** Dominant values in today's workforce (Source: ROBBINS 1998, p.136)

Tabelle 7.3.1: Fragebögen und Variablen

**Tabelle 7.3.2:** Inhaltskategorien

Tabelle 7.3.3: Inhaltskategorien und Items

Tabelle 7.4.1: Abgrenzungsschärfe der Kategorienvariablen für TOTAL

Tabelle 10.1.1: Kategorienvariablen mit hohen und niedrigen Rangplätzen für D und US

Tabelle 10.1.2: Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz der deutschen Stichprobe

**Tabelle 10.1.3:** Hierarchie der relativen Geschlechterdifferenz der US-amerikanischen Stichprobe

**Tabelle 10.2.1:** Valenzenvariablen im Überblick

**Tabelle 10.2.2:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 1 (SPF.1): Frustrationstolerante Leistungsmotivation

**Tabelle 10.2.3:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 2 (SPF.2): Unzufriedenheit und Neid durch Hedonismus und Anstrengungsvermeidung

**Tabelle 10.2.4:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 3 (SPF.3): Positiver Arbeitsbezug und Handlungsorientierung

**Tabelle 10.2.5:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 4 (SPF.4): Gesellschaftliche Freiheit und Leistungsakzeptanz/-belohnung

 Tabelle 10.2.6:
 Sozialpersönlichkeitsfaktor 5 (SPF.5):
 Hedonistische

Anstrengungsvermeidung

Tabelle 10.2.7: Sozialpersönlichkeitsfaktor 6 (SPF.6): Arbeitspflicht und Zuverlässigkeit

**Tabelle 10.2.8:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 7 (SPF.7): Lageorientierung und Angst/Hilflosigkeit

**Tabelle 10.2.9:** Sozialpersönlichkeitsfaktor 8 (SPF.8): Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft trotz Leistungsmotivationsablehnung durch die Allos ohne Belohnung (Gegenstress)

**Tabelle 10.2.10:** Überblick über alle acht motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitsfaktoren

**Tabelle 10.3.1:** Motivationsprofil der Deutschen im Kontrast zu den US-Amerikanern (geordnet nach F-Werten)

**Tabelle 10.3.2:** Werte zur BAYES-Statistik

**Tabelle 10.4.1:** Überblick über alle sieben motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitstypen

**Tabelle 10.4.8:** Überblick über alle sieben motivationsspezifischen Sozialpersönlichkeitstypen

Anhang 201

# **ANHANG**

A 1	Fragebogen zum Arbeits- und Freizeitverhalten	203
A 2	Questionnaire Regarding Work and Leisure Behavioral Patterns	211
B Recl	<u>henergebnisse</u>	
B 1	Ergebnisse der statistischen Häufigkeiten (Kreuz-M)	218
B 1.1	Populationen (TOT.488)	218
B 1.2	Geschlecht (Variable 47)	219
В 1.3	Geschlecht und Population.	220
B 1.4	Alter	221
B 1.5	Schulabschluss	222
B 1.6	Erwerbstätigkeit/Beruf	223
B 1.7	Einkommen	224
B 1.8	Beruflicher Einfluss	225
B 1.9	Arbeitsstunden pro Woche	226
B 1.10	Freizeit (Tage pro Woche)	227
B 1.11	Freizeit (Stunden pro Tag)	228
B 1.12	Ethnien (US-Variable 57)	229
B 2	Universelle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien (H-SORT 2)	230
B 2.1	Deutsche	230
B 2.2	US-Amerikaner	233
В 3	Populationsdifferenzielle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien	
	(HD-SORT)	236
B 3.1	Deutsche	236
В 3.2	US-Amerikaner	245
B 4	Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse (FAK-FOK)	250
В 5	Multiple Diskriminanzanalyse (M-Disk)	264
B 6	Fokus-Adhärenz-Typenanalyse (KM-FOK=KMEANS)	278
B 6.1	Typenbaum für TOTAL mit den Teilungen T2, T3, T5 und T7	304

#### A 1 Fragebogen zum Arbeits- und Freizeitverhalten

#### Simone Brümmer

# Universität Flensburg

(Untersuchungsleitung)
2813 Lambeth Way
Wichita Falls, TX 76309
USA

Institut für Psychologie
Prof. Dr. rer. nat. E. F. Kleiter
(betreuender Fachdozent)
Mürwiker Str. 77
24943 Flensburg

Barbara Jürgensen (Untersuchungsdurchführung) Gaußweg 9 24943 Flensburg

## Fragebogen zum Arbeits- und Freizeitverhalten

Mit diesem Fragebogen untersuchen wir im Rahmen eines Forschungsprojektes der Universität Flensburg das gegenwärtige Arbeits- und Freizeitverhalten.

Bitte beantworten Sie die Fragen ehrlich und möglichst zügig.

Vielleicht treffen einige Fragen nicht auf Ihre Person oder Ihre Lebenssituation zu, bitte beantworten Sie diese Fragen dennoch.

Aus statistischen Gründen ist dieser Fragebogen sehr umfangreich. Bitte beantworten Sie <u>alle</u> Fragen, da bei unbeantworteten Fragen der Fragebogen nicht ausgewertet werden kann.

Die Antworten bleiben selbstverständlich anonym. Es ist nicht zurückzuverfolgen, von wem der Fragebogen ausgefüllt wurde.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe an unserem wissenschaftlichen Forschungsprojekt!

Für die folgenden Fragen gilt eine einheitliche Antwortskala von 0-4:

stimmt nicht 0 stimmt teilweise 1 stimmt oft 2 stimmt meistens 3 stimmt vollkommen 4

Bitte kreuzen Sie die Antworten wie in folgendem Beispiel an:

0	Ich mag Schokolade.	0 - 1 - 2 - 3 - 4

<ul> <li>Wenn ich berufliche Probleme auf mich zukommen sehe, versuche ich, mir frühzeitig mögliche Handlungen zu überlegen.</li> <li>Ich wäre doch dumm, wenn ich mich in meinem Beruf mehr anstrengen würde als andere.</li> <li>Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.</li> <li>Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.</li> <li>Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.</li> </ul>	0 - 1 - 2 - 3 - 4 $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$
<ul> <li>Wenn ich berufliche Probleme auf mich zukommen sehe, versuche ich, mir frühzeitig mögliche Handlungen zu überlegen.</li> <li>Ich wäre doch dumm, wenn ich mich in meinem Beruf mehr anstrengen würde als andere.</li> <li>Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.</li> <li>Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.</li> <li>Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.</li> </ul>	0 - 1 - 2 - 3 - 4 $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$ $0 - 1 - 2 - 3 - 4$
003Ich wäre doch dumm, wenn ich mich in meinem Beruf mehr anstrengen würde als andere.0004Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.0005Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.0006Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.0	0 - 1 - 2 - 3 - 4 0 - 1 - 2 - 3 - 4
würde als andere.  004 Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.  005 Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.  006 Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.  0	0 - 1 - 2 - 3 - 4 0 - 1 - 2 - 3 - 4
<ul> <li>Mein Beruf ist ein wichtiger Teil meines Lebens.</li> <li>Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.</li> <li>Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.</li> </ul>	
<ul> <li>Wenn ich bei meiner Arbeit Probleme bekomme, liegt die Ursache bei längerem Nachdenken doch oft bei anderen.</li> <li>Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.</li> </ul>	
längerem Nachdenken doch oft bei anderen.  006 Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.  0	
006 Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
006 Meine Familie meint, dass ich zu viel arbeite.	0 - 1 - 2 - 3 - 4 0 - 1 - 2 - 3 - 4
007   1-1-111111	0 - 1 - 2 - 3 - 4
007 Ich kann leider nur schwer akzeptieren, dass andere im Leben generell	
weitergekommen sind als ich.	
	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	0 - 1 - 2 - 3 - 4
011 Meine Kollegen akzeptieren, dass ich gerne mehr leiste als manch anderer. 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	0 - 1 - 2 - 3 - 4
013 Ich verstehe nicht, warum andere heutzutage unter so viel Stress stehen. 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
014 Aus beruflichem Misserfolg lerne ich viel.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
015   Wir können in Deutschland stolz auf unsere Leistungsfähigkeit sein. 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
016 Mich reizt die Lösung schwieriger beruflicher Aufgaben.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
017 Ich kann schon ungeduldig werden, wenn ich nicht sofort beruflichen 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
Erfolg habe.	
018 Manche werfen mir vor, dass ich in Diskussionen immer nur meinen 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
Standpunkt sehe.	
019 Beruflicher Erfolg bedeutet mir nicht so viel.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
020 Ich arbeite zielstrebig an meinem beruflichen Weiterkommen.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
021 Ich stelle mir oft vor, wie stolz ich sein werde, wenn ich meine beruflichen 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4
Ziele in der Zukunft erreiche.	
	0 - 1 - 2 - 3 - 4
loszuwerden.	
023 Ich denke, dass meine Arbeit für die Gesellschaft wichtig ist.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
<ul> <li>O23 Ich denke, dass meine Arbeit für die Gesellschaft wichtig ist.</li> <li>O24 In Deutschland zählt Leistung und Erfolg, dabei kommt der Genuss meiner</li> </ul>	0 - 1 - 2 - 3 - 4
Freizeit leider manchmal zu kurz.	
,	0 - 1 - 2 - 3 - 4
-so wie ich - ihre Freizeit genießen.	
026 Meine Familie findet es richtig, dass ich meinen Schwerpunkt nicht im 0	0 - 1 - 2 - 3 - 4

	Berufsleben, sondern in der Freizeit gesetzt habe.	
027	Ich übernehme gerne Verantwortung für andere.	0 1 2 3 4
028	Es kann schon passieren, dass ich sehr wütend werde, wenn alles im Beruf	$\begin{vmatrix} 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \end{vmatrix}$
028	langsam geht.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
029	Wenn ich eine Aufgabe beim dritten Mal nicht gelöst habe, versuche ich es	0 - 1 - 2 - 3 - 4
029	eben ein viertes Mal.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
030	Was ich will, erreiche ich mühelos.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
031	Meiner Meinung nach haben viele Menschen in Deutschland heutzutage zu	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
001	viel Freizeit.	
032	Andere meinen, dass ich nur an mir interessiert bin.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
033	Ich setze mir oft hohe Ziele, auch wenn es dann sehr anstrengend wird.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
034	Ich handele gerne spontan und halte mich nicht mit unnötigen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	Handlungsplanungen lange auf.	
035	Nach einem beruflichen Erfolg lege ich gerne eine verdiente Ruhepause	0 - 1 - 2 - 3 - 4
000	ein.	
036	Seminare zur Weiterbildung geben mir neue Impulse und Ideen.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
037	Ich vertrete moralische Werte und erwarte dies auch von anderen.	0-1-2-3-4
038	Ich fühle mich unwohl, wenn mir nicht genügend Informationen für	0 - 1 - 2 - 3 - 4
050	Entscheidungen zur Verfügung stehen.	
039	Ich denke gerne über schwierige Aufgaben nach.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
040	Ich erwarte von mir, dass ich beruflich sehr viel leiste.	$   \begin{array}{c cccc}     0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\     0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\     0 - 1 - 2 - 3 - 4   \end{array} $
041	Ich hatte schon Auseinandersetzungen mit Kollegen, weil sie meine Arbeit	0-1-2-3-4
041	miterledigen mussten.	0-1-2-3-4
042	Meine Vorgesetzten honorieren meine guten Leistungen.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
043	Andere halten mich für zuverlässig.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
043	Ich finde es unfair, dass ich im Vergleich zu anderen Kollegen immer die	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
044	schwierigsten Aufgaben gestellt bekomme.	0-1-2-3-4
045	Manchmal muss man seine Anstrengung verdoppeln, um ein gesetztes Ziel	0 - 1 - 2 - 3 - 4
0.15	erreichen zu können.	
046	In Deutschland wird meiner Meinung nach viel zu wenig geleistet.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
047	Menschen in meinem Umfeld interessieren sich wenig für meine	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	beruflichen Leistungen.	
048	Beruflich habe ich hohe Ansprüche an mich und bemühe mich, ihnen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	gerecht zu werden.	
049	Ich bewundere pfiffige Leute, die einen stressfreien Weg wählen und	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	trotzdem ihre Ziele verwirklichen.	
050	Leistung geht in unserer Gesellschaft zu oft auf Kosten der Gesundheit	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	oder der Familie.	
051	Man müsste Kinder bereits in der Grundschule motivieren, sehr viel zu	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	leisten.	
052	Ich ärgere mich über berufliche Treffen in meiner Freizeit.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
053	Nach einem beruflichen Misserfolg versuche ich, meine Fehler zu	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	erkennen.	
054	Es ist schon vorgekommen, dass mich andere aufgrund meines beruflichen	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	Erfolges abgelehnt haben.	
055	In meiner Freizeit und möglichst auch bei der Arbeit möchte ich viel	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	Unterhaltung und Spaß.	
056	Wenn mir meine Arbeit nicht mehr so viel Spaß macht, beschäftige ich	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	

	mich mehr mit meinen Hobbys.	
057	Nach einem beruflichen Misserfolg ziehe ich mich zurück.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
058	Ein Leben ohne Arbeit wäre für mich das Größte.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
059	In Deutschland kann ich so leben, wie ich es möchte.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
060	Ich bearbeite berufliche Aufgaben sorgfältig und termingerecht.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
061	Ich frage mich oft, wie andere sich ihren Lebensstil leisten können.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
062	Es macht mir nichts aus, wenn meine Arbeit schwierig und anstrengend	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	ist.	
063	Beruflicher Misserfolg macht mich mutlos.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
064	Manchmal warte ich einfach nur ab und komme ohne sonderliche	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	Anstrengung zum gewünschten beruflichen Erfolg.	
065	Ich arbeite auch in meiner Freizeit sehr gerne für meinen Beruf.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
066	Ich übernehme nicht gerne Verantwortung für andere.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
067	In Deutschland strengt sich meiner Meinung nach doch keiner mehr so	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	richtig an. Warum sollte ich es tun?	
068	Ich komme mit Kollegen grundsätzlich gut aus.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
069	Anerkennung bekommt man heutzutage in keinem Job mehr.	0-1-2-3-4
070	Berufliche Ziele erreiche ich nicht, weil ich auf andere angewiesen bin.	0-1-2-3-4
071	Meine Kollegen erledigen oft ungefragt Aufgaben für mich.	0-1-2-3-4
072	Für die besonders gute Erledigung einer Aufgabe werde ich gelobt.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
073	Meiner Meinung nach wird Leistung in Deutschland leider nicht	0 - 1 - 2 - 3 - 4
073	anerkannt.	0-1-2-3-4
074	Ich finde meine Erfüllung im Beruf.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
075	Es ärgert mich, mit anderen zu diskutieren und Kompromisse zu schließen.	
076	Ich ärgere mich, wenn ich ein berufliches Ziel nur mit sehr viel Einsatz	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
070	erreiche.	0-1-2-3-4
077	Ich beginne eine neue Aufgabe erst, wenn ich eine alte beendet habe.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
078	Ich spreche gerne und mit Stolz mit Außenstehenden über meine Arbeit.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
079	Es kommt öfter vor, dass ich gelobt werde, obwohl ich gar nichts geleistet	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	habe.	
080	Unser Land ist nur durch die Leistungsbereitschaft jedes Einzelnen so weit	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	gekommen.	
081	Ich verhalte mich immer so, wie ich erwarte, dass andere sich mir	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	gegenüber verhalten.	
082	Wenn ich etwas mache, muss es mir auch etwas bringen.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
083	Wenn ich jemandem etwas erklären soll, fehlen mir oft die Worte.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
084	Ich plane immer ziemlich gründlich, bevor ich handele.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
085	In meinem Beruf habe ich glücklicherweise täglich viele Erfolgserlebnisse.	
086	Meine Familie findet, dass ich meine beruflichen Ziele höher stecken	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	sollte.	
087	Ich habe beruflich noch große Pläne, die ich mit sehr viel Engagement	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	verwirklichen möchte.	
088	Meiner Meinung nach denkt heutzutage in Deutschland jeder nur zunächst	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	an Spaß und Genuss in der Freizeit und weniger an die Arbeit.	
089	Kniffelige Probleme fordern mich heraus.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
090	Wenn ich ein Problem nicht lösen kann, versuche ich, mich mit Nachdruck	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	doch durchzusetzen.	
091	Ich betrachte mich als ehrgeizig.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
071	ten ceducino finer dis emperats.	0 1 2 3 - 4

<ul> <li>O92 Ich weiß nicht, was ich falsch mache, aber andere sind immer erfolgreicher als ich.</li> <li>O93 Ich habe in meinem Leben hart arbeiten müssen und bin mit den Ergebnissen zufrieden.</li> <li>O94 Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.</li> <li>O95 Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.</li> <li>O96 Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.</li> <li>O97 Berufliche Ziele ändere ich oftmals.</li> <li>O98 Ich kann Denkaufgaben gut lösen.</li> <li>O99 Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder berufliche Planungen gerne bis zuletzt.</li> </ul>	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
093Ich habe in meinem Leben hart arbeiten müssen und bin mit den Ergebnissen zufrieden.0 − 1 − 2 −094Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.0 − 1 − 2 −095Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.0 − 1 − 2 −096Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.0 − 1 − 2 −097Berufliche Ziele ändere ich oftmals.0 − 1 − 2 −098Ich kann Denkaufgaben gut lösen.0 − 1 − 2 −099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
Ergebnissen zufrieden.  094 Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.  095 Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.  096 Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.  097 Berufliche Ziele ändere ich oftmals.  098 Ich kann Denkaufgaben gut lösen.  099 Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
094Ich gebe bei Misserfolg leider leicht auf.0 − 1 − 2 −095Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.0 − 1 − 2 −096Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.0 − 1 − 2 −097Berufliche Ziele ändere ich oftmals.0 − 1 − 2 −098Ich kann Denkaufgaben gut lösen.0 − 1 − 2 −099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder0 − 1 − 2 −	$\frac{-3-4}{-3-4}$
<ul> <li>Kinder, die etwas leisten, werden doch von ihren Eltern zu sehr unter Druck gesetzt.</li> <li>Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.</li> <li>Berufliche Ziele ändere ich oftmals.</li> <li>Ich kann Denkaufgaben gut lösen.</li> <li>Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder</li> </ul>	$\frac{-3-4}{-3-4}$
Druck gesetzt.096Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.0 − 1 − 2 −097Berufliche Ziele ändere ich oftmals.0 − 1 − 2 −098Ich kann Denkaufgaben gut lösen.0 − 1 − 2 −099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder0 − 1 − 2 −	$\frac{-3-4}{-3-4}$
096Ich nutze jede Chance zur Weiterbildung.0 − 1 − 2 −097Berufliche Ziele ändere ich oftmals.0 − 1 − 2 −098Ich kann Denkaufgaben gut lösen.0 − 1 − 2 −099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder0 − 1 − 2 −	
098Ich kann Denkaufgaben gut lösen. $0-1-2-1$ 099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder $0-1-2-1$	
098Ich kann Denkaufgaben gut lösen. $0-1-2-1$ 099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder $0-1-2-1$	
098Ich kann Denkaufgaben gut lösen. $0-1-2-1$ 099Ich warte oftmals einfach ab und verschiebe lästige Handlungen oder $0-1-2-1$	
	J - <del>1</del>
	-3-4
100 Meistens liegt es doch an den anderen, dass ich meine beruflichen Ziele $0-1-2-$	3 _ 4
nicht erreiche.	5 1
	3 _ 1
	$\frac{-3-4}{2}$
Ich habe abends gerne das Gefühl, dass ich tagsüber so richtig viel in meinem Beruf geleistet habe. $0-1-2-$	4 – ر -
	2 1
	- 3 – 4
Arbeitsenergie sorgfältig einteilen.	
Manchmal muss ich meine privaten Wünsche zurückstecken, um beruflich $0-1-2-1$	- 3 – 4
weiterzukommen.	
Bis jetzt habe ich in meinem Leben beruflich viel erreicht, weil ich immer $0-1-2-1$	- 3 – 4
zielstrebig und mit vielen Zugeständnissen an meine Freizeit gearbeitet	
habe.	
106 Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei. $0-1-2-$	- 3 – 4
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	- 3 - 4 - 3 - 4
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> </ul>	
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> </ul>	
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	-3-4 -3-4
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	-3-4 -3-4
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>0 − 1 − 2 −</li> </ul>	-3-4 -3-4
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.</li> </ul>	-3-4 $-3-4$ $-3-4$
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.</li> <li>Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.</li> </ul>	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
<ul> <li>Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.</li> <li>Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.</li> <li>Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.</li> <li>Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.</li> <li>Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.</li> <li>Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.</li> <li>Ich suche täglich neue Herausforderungen.</li> </ul>	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −114Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben       0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −114Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.0 − 1 − 2 −115Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −114Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.0 − 1 − 2 −115Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.0 − 1 − 2 −116Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −114Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.0 − 1 − 2 −115Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.0 − 1 − 2 −116Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.0 − 1 − 2 −107Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.0 − 1 − 2 −108Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.0 − 1 − 2 −109Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.0 − 1 − 2 −110Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.0 − 1 − 2 −111Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.0 − 1 − 2 −112Ich suche täglich neue Herausforderungen.0 − 1 − 2 −113Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.0 − 1 − 2 −114Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.0 − 1 − 2 −115Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.0 − 1 − 2 −116Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.0 − 1 − 2 −117Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.       0 − 1 − 2 −         116       Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.       0 − 1 − 2 −         117       Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.       0 − 1 − 2 −	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.       0 − 1 − 2 −         116       Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.       0 − 1 − 2 −         117       Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.       0 − 1 − 2 −         118       Ich sehe gar nicht ein, bei beruflichen Misserfolgen die Fehler nur bei mir	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.       0 − 1 − 2 −         116       Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.       0 − 1 − 2 −         117       Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.       0 − 1 − 2 −         118       Ich sehe gar nicht ein, bei beruflichen Misserfolgen die Fehler nur bei mir zu suchen.	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.       0 − 1 − 2 −         116       Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.       0 − 1 − 2 −         117       Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.       0 − 1 − 2 −         118       Ich sehe gar nicht ein, bei beruflichen Misserfolgen die Fehler nur bei mir zu suchen.	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$
106       Berufliche Erfolge erziele ich zum Glück stressfrei.       0 − 1 − 2 −         107       Auch nach Rückschlägen verliere ich meine beruflichen Ziele nicht aus den Augen.       0 − 1 − 2 −         108       Menschen in meinem Umfeld unterstützen mich auch bei der Erreichung meiner beruflichen Ziele, wenn ich hart arbeiten muss und wenig Zeit habe.       0 − 1 − 2 −         109       Meine Freizeit ist mir ehrlich gesagt wichtiger als meine Arbeit.       0 − 1 − 2 −         110       Bei Diskussionen kann ich oft auch den Standpunkt der anderen gut verstehen und akzeptieren.       0 − 1 − 2 −         111       Mir werden oft von anderen bewusst Steine in den Weg gelegt.       0 − 1 − 2 −         112       Ich suche täglich neue Herausforderungen.       0 − 1 − 2 −         113       Meine Leistungen und Erfolge interessieren leider niemanden richtig.       0 − 1 − 2 −         114       Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeiter Pflicht sein.       0 − 1 − 2 −         115       Ich finde es ungerecht, dass andere generell viel mehr im Leben bekommen als ich.       0 − 1 − 2 −         116       Ich habe in meinem Leben noch viel vor und plane meine beruflichen Ziele oft über Jahre hinweg.       0 − 1 − 2 −         117       Wenn ich ein berufliches Ziel erreicht habe, bin ich leider manchmal gar nicht so richtig zufrieden.       0 − 1 − 2 −         118       Ich sehe gar nicht ein, bei beruflichen Misserfolgen die Fehler nur bei mir zu suchen.	-3-4 $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$ $-3-4$

	bezahlt macht.	
121	Wenn andere ihre Freizeit genießen dürfen, möchte ich das auch.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
122	Ich kann leider schlecht warten, wenn meine Wünsche nicht erfüllt	$\begin{vmatrix} 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \end{vmatrix}$
	werden.	
123	Wenn meine Kollegen meine Vorschläge nicht ernst nehmen, ziehe ich	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	mich zurück und arbeite alleine weiter.	
124	Andere bewundern mich dafür, dass ich mit wenig Anstrengung	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	weiterkomme.	
125	Denkaufgaben machen mir Spaß und ich kann sie auch lösen.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
126	Es kann schon manchmal lange dauern und sehr anstrengend sein, wenn	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	ich ein berufliches Ziel erreichen will.	
127	Wenn ich Verkäufer im Einzelhandel wäre, wäre es mir egal, ob ich viel	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	oder wenig verkaufen würde.	
128	Einen beruflichen Misserfolg betrachte ich eher als Herausforderung, die	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	mich anspornt, besser zu werden.	
129	Ich habe in Deutschland viele Möglichkeiten, meine Lebensziele zu	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	erreichen.	
130	Ich übernehme auch Verantwortung, wenn dies keinen finanziellen Vorteil	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	für mich hat.	
131	Wenn andere nicht auf meine Wünsche und Ziele eingehen, kann ich sehr	0 - 1 - 2 - 3 - 4
100	ärgerlich werden.	0 1 2 2 4
132	Ich durchschaue auch schwierige Sachverhalte relativ schnell.	$\begin{vmatrix} 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \end{vmatrix}$
133	Ich probiere so lange neue Lösungswege aus, bis ich eine Aufgabe gelöst	0-1-2-3-4
124	habe.	0 1 2 2 4
134 135	Mein beruflicher Werdegang war bisher sehr erfolgreich.	$\begin{vmatrix} 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \end{vmatrix}$
133	Nach der Erledigung einer Aufgabe plaudere ich zur Entspannung gerne mit Kollegen.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
136	Im Straßenverkehr versuche ich, mich immer vorbildlich zu verhalten.	0-1-2-3-4
137	Meine beruflichen Ziele sehe ich als verbindlich an, d.h. ich ändere sie	$\begin{vmatrix} 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \end{vmatrix}$
137	nicht aufgrund eines Misserfolgs.	
138	Es ist schon vorgekommen, dass andere mir gesagt haben, ich solle mich	0 - 1 - 2 - 3 - 4
100	mehr anstrengen.	
139	Wenn ich beruflich etwas erreichen will, nehme ich dafür auch private	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	Unannehmlichkeiten in Kauf.	
140	Ich gebe zu, dass ich hauptsächlich nur das tue, was mich interessiert.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
141	Meine Arbeit vermittelt mir ein positives Lebensgefühl.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
142	Ich lasse mich selten durch andere verunsichern.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
143	Ich freue mich sehr, wenn ich nach langer, anstrengender Arbeit endlich in	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	meinem Beruf erfolgreich bin.	
144	Ich glaube, dass ich zum Erfolg meines Landes durch meine	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	Leistungsbereitschaft beitragen kann.	
145	Für mich sollte eine berufliche Aufgabe mit wenig Anstrengung	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	verbunden sein.	
146	Ich habe ein schlechtes Gewissen, wenn ich meine Pflichten	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	vernachlässige.	

147	Geschlecht	□ mà	innlich  weiblich	
148	Alter		18-24	
			25-34	
			35-44	
			45-54	
			55 oder älter	
149	höchster Schulabschluss		keinen/Sonderschulabschluss	
			Hauptschulabschluss	
			Realschulabschluss/Mittlere Reife	
		☐ Fachhochschulreife/Abitur		
			Hochschulabschluss	
150	derzeitige Erwerbstätigkeit		arbeitslos/Umschulung/ABM-Maßnahme	
			Hausfrau/Hausmann	
			Rentner/Pensionär	
			Auszubildender/Student	
		☐ Saison-/Gelegenheitsarbeiter		
			feste Arbeit	
151	derzeitiges Jahreseinkommen		unter 25 000 Euro	
			25 000 Euro – 50 000 Euro	
			50 000 Euro – 100 000 Euro	
			über 100 000 Euro	
150	Wilson In Directions halos of the		1	
152	Wie viel Einfluss haben Sie in		eher wenig	
	Ihrem derzeitigen Beruf?		durchschnittlich	
			viel	
153	Wie viele Stunden arbeiten Sie		unter 15 Stunden	
	durchschnittlich in der Woche?		15-25 Stunden	
			25-35 Stunden	
			35-45 Stunden	
			mehr als 45 Stunden	
154	Wie viel Freizeit haben Sie in der		keinen Tag frei	
	Regel durchschnittlich pro		1 Tag frei (z.B. Sonntag)	
	Woche?		2 Tage frei (z.B. Samstag und Sonntag)	

		mehr als 2 Tage frei
155	Wie viel Freizeit haben Sie in der	weniger als 1 Stunde
	Regel durchschnittlich pro	mindestens 1-2 Stunden
	Arbeitstag während der Woche?	mindestens 2-4 Stunden
		mehr als 4 Stunden
156	Staatsangehörigkeit	deutsch
		andere

# A 2 Questionnaire Regarding Work and Leisure Behavioral Patterns

**Simone Bruemmer** 

Universität Flensburg

2813 Lambeth Way Wichita Falls, TX 76309 USA

University of Flensburg – Germany
Prof. Dr. rer. nat. E. F. Kleiter
(Dissertation Advisor)
Institute for Psychology
Muerwikerstr. 77
24943 Flensburg

# **Questionnaire Regarding Work and Leisure Behavioral Patterns**

The University of Flensburg is utilizing this questionnaire as part of a research project analyzing the current work and leisure behavioral patterns within Germany. In order to complete this evaluation, similar information will be gathered and compared with the United States.

Please answer the questions as honestly and quickly as you can.

Perhaps certain questions do not apply to you directly or do not pertain to any circumstances that you have experienced; however, try to answer the questions to the best of your ability.

This questionnaire is very extensive on account of statistical reasons. Please answer all questions, since any unanswered questions in this questionnaire cannot be evaluated. All answers will understandably remain anonymous. It is not possible to trace back to the individual who has completed this questionnaire. In order to maintain anonymity, we request that you return the completed questionnaire in a sealed envelope that we have provided. After the questionnaire has been analyzed, it will then be destroyed.

We greatly appreciate your cooperation in this scientific research project!

For the following questions, standardized answers rated from 0 - 4 have been provided as follows:

is not true	is not true is partially true		is often true	is always true
0	1	2	3	4

Please check the appropriate answer as shown in the following example:

0	I like chocolate.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
Nr.	Question	Answer
001	I love to go to work in the morning.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
002	If I see that problems are coming up on the job, I try to think of solutions	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	ahead of time.	
003	I would be a fool, if I did work harder in my job than others.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
004	My career is an important part of my life.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
005	When something happens on the job, I usually blame others after much deliberation.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
006	My family thinks that I work too much.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
007	I just cannot accept the fact that others succeed generally better than me.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
008	In the United States, you have the opportunity to make something of	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	yourself.	
009	During my leisure time, I avoid trying to advance my career.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
010	I usually take constructive criticism regarding my performance personal.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
011	My colleagues accept the fact that I like to perform more than others.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
012	I am proud of the successes in my career.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
013	I do not understand why others suffer so much stress today.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
014	I learn immensely from failures that I have undergone in my job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
015	In the United States, we can be proud of our productivity.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
016	It is exciting for me to solve difficult challenges on the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
017	I can become immediately impatient if I do not have instant results on the	0 - 1 - 2 - 3 - 4
010	job.	0 1 2 2 4
018	Many accuse me of seeing it my way in discussions.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
019	Succeeding on the job is not really that important to me.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
020	My goal in life is only to further my career.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
021	I often think of how proud I would be if I have reached my career aspirations.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
022	Sometimes I succeed in passing unpleasant tasks to other colleagues.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
023	I think that my job is very important to society.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
023	Unfortunately, I cannot always enjoy my leisure time because performance	0-1-2-3-4
024	and success count a great deal in the United States.	0-1-2-3-4
025	Sometimes I really feel sorry for others who work so hard in their lives and	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	never get to enjoy leisure time.	

006		0 1 0 0 1
026	My family thinks that it is correct not to center your life on your career but	0 - 1 - 2 - 3 - 4
007	instead focus on enjoying your leisure time.	
027	I take responsibility for others.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
028	It can happen that I can become very angry when everything on the job is	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	slow going.	
029	If I cannot solve a problem a third time, then I try again a fourth time.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
030	Whatever I desire, I get it effortlessly.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
031	In my opinion, many people in the United States have too much leisure	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	time.	
032	Others think that I am only interested in myself.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
033	I often set high goals even when they become difficult to reach.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
034	I tend to act spontaneously rather than planning way ahead of time.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
035	After a successful performance on the job, I feel I have earned a break.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
036	Career advancement gives me new ideas and impulses.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
037	I live by my moral values and expect others to do the same.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
038	I feel uncomfortable if not enough information is provided in order to	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	make a decision.	
039	I enjoy thinking about undertaking difficult challenges.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
040	I expect from myself that I perform very highly in my career.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
041	I have experienced discord with colleagues because they have had to help	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	me finish the job.	
042	My supervisors recognize my excellent performance.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
043	Others think that I am reliable.	
044	Compared with other colleagues, I am always tasked with the most	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	difficult challenges and think that this is unfair.	
045	Sometimes you have to try even harder if trying to reach a certain goal.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
046	In my opinion, in the United States, job performance is low.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
047	People around me are not really interested in my career performances.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
048	Career-wise, I am very demanding of myself.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
049	I admire clever people who lead a stress-free life and reach their goals	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	without any effort.	
050	Too often is health and family life sacrificed for the sake of performance	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	on the job.	
051	One should already motivate elementary children to always perform	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	highly.	
052	I become upset if situations on the job occur during my leisure time.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
053	I think about my mistakes after experiencing a failure on the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
054	It has happened in the past that others avoid me on account of my career	$\begin{array}{c c} 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \\ 0-1-2-3-4 \end{array}$
	successes.	
055	I like to have lots of fun and entertainment during my free time and also on	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	my work place as well.	
056	If I no longer enjoy doing my job, I spend more time with my hobbies.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
057	I tend to withdraw after experiencing a fiasco on the job.	0-1-2-3-4
058	A life without having to go to work would be wonderful.	0-1-2-3-4
059	I can do whatever I want in the United States.	0-1-2-3-4
060	I take great care in accomplishing my job duties on schedule.	0-1-2-3-4
061	I often ask myself how others can afford to maintain the lifestyles that they	0-1-2-3-4
001	choose for themselves.	
	enouse for memberres.	

0.62	Tt. d 1 . (1	0 1 2 2 4
062	It does not bother me much if my job becomes difficult and strenuous.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
063	I become discouraged after something goes wrong on the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
064	Sometimes I just wait long enough to experience success without putting	0-1-2-3-4
065	much energy into the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
065	I also like to work in my free time even when I am away from the work place.	
066	I do not like taking responsibility for others.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
067	In my opinion, in the United States no one really puts forth much effort in	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	what they do. Then why should I have to put effort in what I undertake?	
068	I basically get along with my work colleagues.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
069	No one really receives recognition on the job in today's world.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
070	I do not reach my goals on the job because I depend upon others.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
071	My colleagues usually handle my duties without being asked to do so.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
072	If I have done a really good job with a certain task, I receive praise.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
073	In my opinion, job performance in the United States is unfortunately not recognized.	0-1-2-3-4
074	I find great satisfaction in my career.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
075	It upsets me having to make compromises when participating in	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	discussions with others.	
076	It angers me that I have to work hard to reach my career goals.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
077	I only begin a new task, once I have finished with my old task.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
078	I love to brag about my job to outsiders with a great sense of pride.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
079	Sometimes it happens that I receive a compliment for a job that I never accomplished.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
080	Our country has only made it this far because of the willingness of our	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	citizens to perform on the job.	
081	I always act in the same manner, as I would expect others to treat me.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
082	When I do something, I expect to get something out of it.	
083	Sometimes when I try to explain something to someone, I cannot think of the words to do so.	$\begin{array}{ c c c c c c c c c c c c c c c c c c c$
084	I always plan way ahead of time before I undertake a task.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
085	Luckily for me, I am daily experiencing success on the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
086	My family thinks that I should set my career goals higher.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
087	I still have great career aspirations that I plan on making a reality.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
088	In my opinion, in present-day America, everyone only seems to think	$\begin{array}{c} 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \end{array}$
	about having fun and relaxation rather than focusing on the job.	
089	Tricky problems really challenge me.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
090	If I have a problem, I am usually determined to solve it.	$\begin{array}{c} 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \\ 0 - 1 - 2 - 3 - 4 \end{array}$
091	I consider myself to be ambitious.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
092	I do not know what I am doing wrong, but others seem to always be more	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	successful than me.	
093	I have had to work very hard in my life and am satisfied with the results.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
094	Unfortuntuately, I usually give up when I fail.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
095	Children who perform very well are usually placed under too much pressure by their parents.	0-1-2-3-4
096	I utilize every opportunity to further my career advancement.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
097	I often alter my career goals.	0-1-2-3-4
098	I can solve mental problems without any difficulty.	0-1-2-3-4
070	12 cm sorre menun prosenis winout my uniferity.	_

099	I sometimes just wait and procrastinate when it comes down to dealing with annoying tasks or certain job duties that I despise doing.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
100	Most of the time others are to blame that I do not attain my career goals.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
101	I do not receive praise when I have accomplished a task.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
102	During the evening hours, I like to feel that I have really accomplished a	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	great deal on the job after a day's work.	
103	In order for me to really enjoy my leisure time, I have to divide my work up evenly with my leisure time.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
104	Sometimes I have to put my personal desires in last place so that I can advance on the job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
105	Until now I have been quite successful in my career because I have always	0 - 1 - 2 - 3 - 4
100	systematically made concessions with my leisure time.	
106	Luckily I can accomplish my career achievements without any stress.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
107	I never lose sight of my career goals even after experiencing setbacks on	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
10,	the job.	
108	The people in my surroundings support me also when I have accomplished	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	my career achievements even though I had to work hard and had very little	
	time for them.	
109	My leisure time is honestly more important than my job.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
110	In discussions, I often understand and accept others` viewpoints that may	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	differ from my own.	
111	Often others will place obvious hindrances in my path.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
112	I find challenges daily.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
113	No one is really interested in my job performances and successes.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
114	Career advancement should be mandatory for every employee.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
115	I find it unfair that others generally get more in life than I do.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
116	I still have a lot ahead of me in my life and often plan my career goals years in advance.	0-1-2-3-4
117	Sometimes I am not really satisfied even if I have reached my career goals.	0-1-2-3-4
118	I do not understand why others look only at me for mistakes that were	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
	made on the job.	
119	When my career goals are taken into consideration, I do not feel that others	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	are supportive of me or that others try to restrict me from performing.	
120	I am convinced that job performance in the United States pays off.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
121	When others are allowed to enjoy their leisure time, I desire to do the same.	
122	Unfortunately, I can hardly wait until my desires are fulfilled.	0-1-2-3-4 0-1-2-3-4
123	When my colleagues do not take my ideas seriously, then I withdraw and work alone.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
124	Others admire me for not having to try very hard to advance.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
125	Mental problems are a lot of fun and I can even solve them.	$   \begin{array}{c cccccccccccccccccccccccccccccccccc$
126	It can take a long time and even become very exhausting when I am	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	pursuing my career goals.	
127	If I were a sales clerk in a retail job, it would make no difference to me if I	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	sold a lot or hardly anything.	
128	I consider a job failure a challenge that actually encourages me to do	0 - 1 - 2 - 3 - 4
129	better.  I have many opportunities in the United States to attain my goals in life.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	T have many opportunities in the United States to attain my goals in lite	10-1-2-3-4

A Fragebögen 216

130	I also take on responsibility even if there is no financial gain for me.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
131	When others do not agree with my desires and goals, I can become very	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	angry.	
132	I can see through difficult circumstances very quickly.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
133	I continue to try finding new solutions until I have solved the problem.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
134	Until now, my career development has been very successful.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
135	After completing a task, I relax by talking with my colleagues.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
136	In traffic, I always try to be a good example toward others.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
137	I view my career goals as obligatory, which means, that I do not change	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	my goals just because of a failure on the job.	
138	It has happened in the past that others have told me that I should try even	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	harder.	
139	If I want to succeed in my career, I also have to accept unpleasant tasks in	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	my private life as well.	
140	I confess, I mainly do what interests me.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
141	In my job, I have a positive outlook on life.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
142	I do not allow myself to be intimidated by others.	0 - 1 - 2 - 3 - 4
143	I am overjoyed when I have succeeded in my job after working long and	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	hard.	
144	I believe that success in my country can only occur through my	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	willingness to perform.	
145	For me personally, a job task should be handled with as little effort as	0 - 1 - 2 - 3 - 4
	possible.	
146	I feel guilty when I disregard my obligations.	0 - 1 - 2 - 3 - 4

147	Gender	☐ Male ☐ Female
148	Age	<b>□</b> 18-24
		<b>□</b> 25-34
		<b>□</b> 35-44
		<b>□</b> 45-54
		□ 55 or older
149	Highest educational level	□ no diploma
	achieved	☐ High School diploma
		☐ Associates degree
		■ Bachelors degree
		☐ Masters degree
150	Current employment status	□ unemployed
		☐ Housewife/retired
		□ Student
		☐ Seasonal worker/employed

A Fragebögen 217

151			Full time employed
	Present income		under \$25,000 yearly
		_	\$25,000-50,000
			\$50,000-\$100,000
			over \$100,000 per year
152	How much influence do you have		probably not much
	in your career?		average
			much influence
153	How many hours do you spend		under 15 hours
	on the job in a week on an		15-25 hours
	average?		25-35 hours
			35-45 hours
			more than 45 hours
154	How much leisure time do you		no day off
	have in a week on an average?		1 day off (for example, on Sunday)
			2 days off (for example, Saturday & Sunday)
			more than 2 days off
155	How much leisure time do you		fewer than 1 hour
	have on an average during a work		at least 1-2 hours
	day during the week?		at least 2-4 hours
			more than 4 hours
156	Do you possess U.S. citizenship?		yes
			no
157	Race/Ethnicity		White/Caucasian
			American Indian/Native
			African American/Black
			Hispanic
			Asian/Pacific Islander
			Other

## B 1 Ergebnisse der statistischen Häufigkeiten (Kreuz-M)

## **B 1.1 Populationen (TOT.488)**

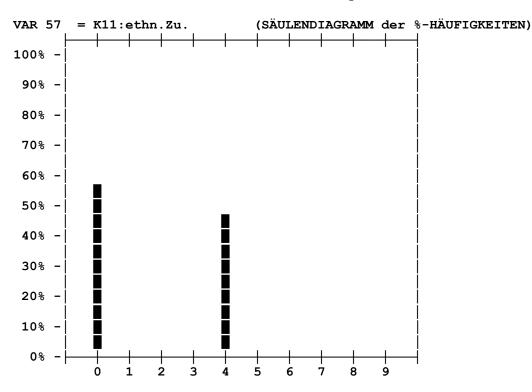
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 31
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

-----

VAR 57 (1-dimensionale HÄUFIGKEITEN)

VARIABLE VALENZ	: 57         0	1	2	3	4	SUMME
FREQ	268	0	0	0	220	488
FREQ-%	54.92	0	0	0	45.08	100.00

STICHPROBEN-UMFANG = 488 SCHWUND = 0 (= 0 %) MIN= 0 MAX= 4 CHI-QUADRAT= 743.8033 cump=0.00000



## **B 1.2 Geschlecht (Variable 47)**

>> K R E U Z - M << KREUZTAB / Menü-Version

1- bis 31

Partielle Kontingenz-Tabellen

E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

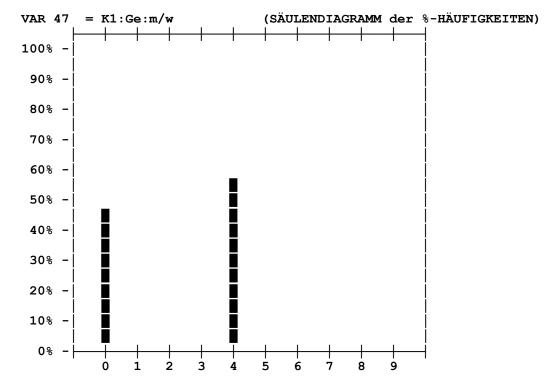
VAR 47 (1-dimensionale HÄUFIGKEITEN)

VARIABLE: 47

VALENZ	0	1	2	3	4   SUMME	
FREQ	231   47.34	0   0	0   0	0   0	257   488 52.66   100.0	0

STICHPROBEN-UMFANG = 488 SCHWUND = 0 (= 0 %)MIN=0MAX = 4

CHI-QUADRAT= 735.4631 cump=0.00000



# **B 1.3 Geschlecht und Population**

>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

VAR 47*57= K1:Ge:m/w	E.F.ALEI		KIEL 1986	5/00 (CR) =========				
0 : FREQ							(2-dim	. HÄUFIGKEITEN)
TOTAL-% 54.55 0 0 0 0 21.52 47.34    ROW-% 54.55 0 0 0 0 45.45 100.00    TOTAL-% 47.01 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0						3	4	SUMME
ROW-%   54.55   0   0   0   45.45   100.00    COL-%   47.01   0   0   0   0   47.73    1 : FREQ   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   100.00    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   100.00    2 : FREQ   0   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0    SOUN (FREQ   142   0   0   0   115   257    TOTAL-%   29.1   0   0   0   23.57   52.66    ROW-%   55.25   0   0   0   0   44.75   100.00    SUM (FREQ   52.99   0   0   0   52.27    SUM (FREQ   10.00   100.00   100.00   100.00    SUM (FREQ   10.00   100.00   100.00   100.00    SUM (COL-%   51.99   0   0   0   42.08   100.00    SUM (TOTAL-%   54.92   0   0   0   42.08   100.00    SUM (TOTAL-%   54.92   0   0   0   52.27    SUM (TOTAL-%   54.92   0   0   0   54.508   100.00    SUM (TOTAL-%   54.92   0   0   0   54.508   100.00    SUM (TOTAL-%   54.92   0   0   0   52.00    SUM (TOTAL-%   54.08   0   0   0   0   55.cump UNzulässig    CCCH-QUADRAT	0 : FREQ		126	0	0	0	105	231
1: FREQ	TOTAL	%	25.82	0	0	i oi	21.52	47.34
1 : FREQ	ROW-%	; j	:	0	0	i oi		100.00
1 : FREQ			47.01	0	0	0	47.73	İ
ROW-%			   0	0	0	   0	0	   0
COL-%   0   0   0   0   0   0   0    2 : FREQ   0   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   100.00  COL-%   0   0   0   0   0   0   100.00  3 : FREQ   0   0   0   0   0   0   0   0    TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0    ROW-%   0   0   0   0   0   0   0   100.00  COL-%   0   0   0   0   0   0   100.00  4 : FREQ   142   0   0   0   0   23.57   52.66  ROW-%   55.25   0   0   0   44.75   100.00  COL-%   52.99   0   0   0   220   488  SUM (FREQ )   268   0   0   0   44.75   100.00  SUM (FREQ )   268   0   0   0   44.75   100.00  SUM (FREQ )   268   0   0   0   44.78   100.00  SUM (FREQ )   268   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   45.08   100.00  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   45.08   100.00  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   0   52.27  SUM (FREQ )   268   0   0   0   0   0   0   0   0   0	TOTAL	%	o i	0	0	i oi	0	i o
2 : FREQ	ROW-%	; j	o i	0	0	i oi	0	100.00
2 : FREQ			0	0	0	0	0	
ROW-%   0   0   0   0   0   0   100.00			0	0	0	   0	0	0
COL-%   0   0   0   0   0   0   0   0   0		%	o i	0	0	i oi	0	i o
3 : FREQ	ROW-%	; j	o i	0	0	i oi	0	100.00
3 : FREQ			0	0	0	0	0	İ
TOTAL-%   0   0   0   0   0   0   0   0   0		 	 0	   0	0	   0	0	0
COL-%   0   0   0   0   0   0   0   0   0	TOTAL	-%	o i	0	0	i oi	0	i o
4 : FREQ	ROW-%	; j	o i	0	0	i oi	0	100.00
TOTAL-%   29.1   0   0   0   23.57   52.66   ROW-%   55.25   0   0   0   44.75   100.00   COL-%   52.99   0   0   0   0   44.75   100.00   COL-%   52.99   0   0   0   0   52.27	COL-%	; j	0	0	0	0	0	İ
ROW-%   55.25   0   0   0   44.75   100.00   COL-%   52.99   0   0   0   52.27	4 : FREQ	I	 142	0	0	   0	115	   257
SUM(FREQ )   268   0   0   0   52.27    SUM(FREQ )   268   0   0   0   220   488    SUM(COL-% )   100.00   100.00   100.00   100.00   100.00    SUTCHPROBEN-UMFANG = 488   SCHWUND = 0 (= 0 %)    CH1²-Maße:  CQ=CH1-QUADRAT		%	29.1	0	0	i oi	23.57	52.66
SUM(FREQ )   268   0   0   0   220   488 SUM(TOTAL-%)   54.92   0   0   0   45.08   100.00 SUM(COL-% )   100.00   100.00   100.00   100.00   100.00   STICHPROBEN-UMFANG = 488	ROW-%	, j	55.25	0	0	i o i	44.75	100.00
SUM(TOTAL-%) 54.92 0 0 0 0 45.08 100.00  SUM(COL-%) 100.00 100.00 100.00 100.00 100.00  STICHPROBEN-UMFANG = 488 SCHWUND = 0 (= 0 %)  CHI2-Maße:  CQ=CHI-QUADRAT = 0.025 cump=1.00000 FG= 16  PH=PHI-ASSOZIATION = 0.0071   min[fe]= 0.0 < 5:cump UNzulässig  CCkorr=korr.KONTINGENZ-KOEFF = 0.0079 CC= 0.0071  CCTSCHUPROW'S T = 0.0035  CV=CRAMER'S V = 0.0035  CRAMER'S V = 0.0035  CRAMER'S V = 0.0000 SE=0.0000 z= 0.00 cump=1.00000  LB=LAMBDA-A.B = 0.0000 SE=0.0000 z= 0.00 cump=1.00000  LB=LAMBDA-SYM. = 0.0000  VAR 47*57= K1:Ge:m/w	COL-%	; j	52.99	0	0	0	52.27	İ
SUM(COL-% )   100.00   100.00   100.00   100.00   100.00    STICHPROBEN-UMFANG = 488	SUM (FREQ	)	268	0	0	0	220	488
SCHWUND = 0 (= 0 %)  CH12-Maße:  CQ=CH1-QUADRAT	SUM (TOTAL-	·용)	54.92	0	0	0	45.08	100.00
CHI <sup>2</sup> -Maße:  CQ=CHI-QUADRAT	SUM (COL-%	)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
CQ=CHI-QUADRAT			FANG = 48	88 SCHWU	JND = 0 (=	= 0 %)		
PH=PHI-ASSOZIATION = 0.0071   min[fe] = 0.0 < 5:cump UNzulässig				_ 0	005	1 000001	EC- 16	
CCKorr=korr.KONTINGENZ-KOEFF = 0.0079								mo IIMeulässis
TU=TSCHUPROW'S T					•		V \ J.cu	mp onzurassig
CV=CRAMER'S V = 0.0035  PRE-Maße:  LA=LAMBDA-A.B = 0.0000 SE=0.0000 z= 0.00 cump=1.00000  LB=LAMBDA-B.A = 0.0000 SE=0.0000 z= 0.00 cump=1.00000  LS=LAMBDA-SYM. = 0.0000  VAR 47*57= K1:Ge:m/w = 0.0000  - 50%- 3						- 0.0071		
PRE-Maße: LA=LAMBDA-A.B LB=LAMBDA-B.A LS=LAMBDA-SYM.  PAR 47*57= K1:Ge:m/w  -			-					
######################################				• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •				
LB=LAMBDA-B.A		A.B		= 0.0	0000 SI	E=0.0000 z=	: 0.00 cum	o=1.00000
LS=LAMBDA-SYM. = 0.0000  VAR 47*57= K1:Ge:m/w								
- 5	LS=LAMBDA-	SYM.					•	•
75%-  - 4.  50%- 3.  - 2.  2.  25%-  - 1.  - 0%- 0.  1.  .  .  .  .  .  .  .  .  .  .  .	/AR 47*57=	K1	:Ge:m/w	•	K11:ethn	.Zu.	(2-DIM-	PLOT)
- 4	_			5∎.		. ∎.		
50%- 3	75%-							
50%- 3	-		4	٠. ▮ .	•	📘		
- 2	-							
- 2							•	•
25% 1	_							
- 1	- 25%-							
	235 <b>-</b>	1■			_		• • • •	
0%- 0	_						•	
	0%- 0 .							

## B 1.4 Alter

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

====	E.F.ALEITER, AIEL 1986/00 (CR)							
VAR 48*57= K2:Alter *K11:ethn.Zu. (2-dim.HÄUFIGKEITEN)								
		B=■,05=			.20=(1)			
	/v 57	0	_ 1			4	SUMME	
0 :	FREQ	34	0	0	0	21	55	
	TOTAL-%	6.97	0	0	0	4.3	11.27	
	ROW-%	61.82	0	j 0	0	38.18	100.00	
	COL-%	12.69	0	j o	0	9.55		
1 :	FREQ	   41	0	   0	   0	 51	   92	
	TOTAL-%	8.4	0	j o	i oi	10.45	18.85	
	ROW-%	44.57	0	j o	i o i	55.43	100.00	
	COL-%	15.3	0	j o	0	23.18	İ	
2 :	FREQ	   96	0	   0	   0	 57	153	
	TOTAL-%	19.67	0	i o	i o i	11.68	31.35	
	ROW-%	62.75	Ö	i o		37.25	100.00	
	COL-%	35.82	Ö	i ö		25.91	100.00	
					·		ı 	
3:	FREQ	38	0	0	0	54	92	
	TOTAL-%	7.79	0	0	0	11.07	18.85	
	ROW-%	41.3	0	j o	0	58.7	100.00	
	COL-%	14.18	0	0	0	24.55		
4 :	FREQ	   59		   0	   0	37	   96	
	TOTAL-%	12.09	0	j o	i oi	7.58	19.67	
	ROW-%	61.46	0	i o	i oi	38.54	100.00	
	COL-%	22.01	Ö	Ö	0	16.82		
					'			
	FREQ )	268	0	0	0	220	488	
	rotal-%)	54.92	0	0	0	45.08	100.00	
	COL-% )			•		100.00		
		MFANG = 48	88 SCHW	UND = 0 (=	= 0 %)			
CHI2-	-Maße:							
CQ=CI	HI-QUADRAT	ľ	= 17		np=0.36346			
PH=PI	HI-ASSOZI <i>A</i>	ATION	= 0.3	1887   m:	in[fe]= 0	0.0 < 5:cur	mp UNzulässig	
CCko	rr=korr.K0	ONTINGENZ-K	COEFF = 0.2	2073 CC=	= 0.1854			
TU=TS	SCHUPROW'S	S T	= 0.0	0943				
CV=CI	RAMER'S V		= 0.0	0943				
PRE-1	Maße:							
LA=L	AMBDA-A.B		= 0.0	0000 si	E=0.0000 z=	0.00 cum	p=1.00000	
LB=L	AMBDA-B.A		= 0.3	1182 SI	E=0.0579 z=	2.04 cum	p=0.03894	
LS=L	AMBDA-SYM.	•	= 0.0	0468				
VAR 4	48*57= <b>■</b> K2	2:Alter	•	* K11:ethn	.Zu.	(2-DIM-1	PLOT)	
	_	4	. 🛮 .					
	-		<del></del>		<del>.</del> .			
50%	-	_	_				•	
	-	=			. <u></u>	• • • • • • • •		
	-	_				•		
25%						• • • •		
•		. 🛮 .				•		
0%·	· <u>-</u> ·			· · · <u>-</u> · · · · · ·				
				<del>.</del>				
	0	1 2	3	4 5	6			

## **B 1.5 Schulabschluss**

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

E.F.F	KLEITER,	, KIEL 198 	6/00 (CR)				
VAR 49*	*57= <b>I</b> K3	======= 3:SchulAbs	chl	* <b>=</b> K11:ethn	<del></del> . Zu .	(2-di	m.HÄUFIGKEITEN)
(fo-fe/	/n:03	8=■,05=	<b>"</b> ,10= <b>"</b> ,	_ 15=¦,	. 20=		•
V 49 /\		= 0		2	3	4	SUMME
0 : FF	REQ	3	ļ 0	0	0	1	4
TC	OTAL-%	. 61	0	0	0	.2	. 82
	<b>&gt;W−</b> %	75	0	0	0	25	100.00
CC	OL-%	1.12	0	0	0	. 45	
1 : FF	REQ	57	0	0	0	<b>=</b> 111	168
TC	OTAL-%	11.68	0	0	0	22.75	34.43
RC	<b>&gt;W−</b> %	33.93	0	0	0	66.07	100.00
cc	OL-%	21.27	0	0	0	50.45	
2 : FF	REQ	<b>=</b> 100	   0	0	0	34	134
TC	OTAL-%	20.49	j 0	0	j oj	6.97	27.46
RC	<b>&gt;W−</b> %	74.63	j 0	j 0	j 0 j	25.37	100.00
CC	OL-%	37.31	0	0	0	15.45	ĺ
3 : FF	REO I	   57	   0	0	   0	40	   97
	TAL-%	11.68	i o	Ö	i oi	8.2	19.88
	<b>&gt;W−</b> %	58.76	0	0	i oi	41.24	100.00
CC	OL-%	21.27	j o	j o	j oj	18.18	j
4 . 51		   E1	   0	   0	   0	34	   0E
4 : FF	REQ OTAL-%	51 10.45			0	6.97	85   17.42
	OW-%	60			0	40	100.00
	OL-%	19.03			0	15.45	1 100.00
SUM (FRE	EQ )	268	0	0	0	220	488
SUM (TOT	ral-%)	54.92	0	0	0	45.08	100.00
SUM (COI						100.00	
		MFANG = 4	88 SCHW	UND = 0 (=	= 0 %)		
CHI <sup>2</sup> -Ma		_		006	0 00005		
	-QUADRAI				mp=0.00005		TDT1"
	-ASSOZIA					0.0 < 5:eu	mp UNzulässig
	HUPROW'S		$ KOEFF = 0. \\ = 0. $		= 0.3131		
	MER'S V	, .	= 0.				
PRE-Maß			<b>J.</b>	_ > <b>- &gt;</b>			
	BDA-A.B		= 0.	1344 SI	E=0.0364 z=	= 3.69 cum	p=0.00049
	BDA-B.A				E=0.0512 z=		
LS=LAME	BDA-SYM.		= 0.			•	
VAR 49*	*57= <b>K</b> 3	3:SchulAbs	chl	* K11:ethn	.Zu.	(2-DIM-	PLOT)
_			4 . ■ .				
_					_	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	•
50%-		_			. 🛮 .		•
-		. =		· · · · · · · · <u>-</u> · ·	. <u>.</u>		
_					•		
25%-	_			=			
-		. 🛮 .			• •	•	
- 0%-	0.					•	
-			· 		· · · ·		
	0	1 2	3	4 5	6		

# B 1.6 Erwerbstätigkeit/Beruf

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

=====	· . KLEITEK	, RIEL 1980	,, 00 (CR)				
		 4:Erwerbtät 3= <b>■</b> ,05=		K11:ethn.		(2-dir	n.HÄUFIGKEITEN)
V 50	/v 57					4	SUMME
0 :	FREQ	1 7 1	0	0	0 1	0	7
	TOTAL-%	1.43	0	0	0	0	1.43
	ROW-%	100	0	0	0	0	100.00
	COL-%	2.61	0	0	0	0	
1 :	FREQ	   <b>■</b> 52	0	0	0	9	   61
	TOTAL-%	10.66	0	0	0	1.84	12.5
	ROW-%	85.25	0	0	0	14.75	100.00
	COL-%	19.4	0	0	0	4.09	
2 :	FREQ	34	0	0	0	3	37
	TOTAL-%	6.97	0	0	0	. 61	7.58
	ROW-%	91.89	0	0	0	8.11	100.00
	COL-%	12.69	0	0	0	1.36	 
3 :	FREQ	6	0	0	0	11	17
	TOTAL-%	1.23	0	0	0	2.25	3.48
	ROW-%	35.29	0	0	0	64.71	100.00
	COL-%	2.24	0	0	0	5	
4 :	FREQ	169	0	0	0	<b>1</b> 97	366
	TOTAL-%	34.63	0	0	0	40.37	75
	ROW-%	46.17	0	0	0	53.83	100.00
	COL-%	63.06	0	0	0	89.55	
SUM (I	FREQ )	   268	0	0	0	220	   488
	TOTAL-%)	54.92	0	0	o i	45.08	100.00
	COL-% )	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
STICE	IPROBEN-UN	MFANG = 48					ı
	-Maße:						
	II-QUADRA'				mp=0.00001		
	HI-ASSOZIA		= 0.3			0.0 < 5:cur	mp UNzulässig
		ONTINGENZ-K			= 0.3376		
	SCHUPROW'S		= 0.1				
CV=CI PRE-N	RAMER'S V Maße:		= 0.1	1793			
	MBDA-A.B		= 0.0	0000 SE	E=0.0000 z=	0.00 cum	p=1.00000
LB=LA	AMBDA-B.A			L500 SE	E=0.0820 z=	1.83 cum	p=0.06413
LS=L	AMBDA-SYM	•	= 0.0	965			
VAR 5	50*57= K	4:Erwerbtät	. ■,	K11:ethn.	Zu.	(2-DIM-1	PLOT)
100%-	-		6 .				
-	-				· · · · · · · · · · <b>=</b> ·		
750	•		5 .				•
75%-			=		· · · · · · · · · • • • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • •
-	-			•		•	•
50%-		3 .		· • • • • • • • • • • • • • • • • • • •			· · ·
-	-						
-	-	2	•				
25%-				· • • • • • • • • • • • • • • • • • • •			
-	- 1	. 🛮 .			•	•	
- 0%-	 - 0.						
-							
	0	1 2	3	4 5	6		

## **B 1.7 Einkommen**

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

=====								
	VAR 51*57= K5:Einko *K11:ethn.Zu. (2-dim.HÄUFIGKEITEN)							
(fo-	fe/N:03	B=■,05=■	,10= <u>,</u>	15=¦,				
V 51	/v 57		1	2	3	4	SUMME	
0 :	FREQ	<b>=</b> 152	0	0	0	64	216	
	TOTAL-%	31.15	0	0	0	13.11	44.26	
	ROW-%	70.37	0	0	0	29.63	100.00	
	COL-%	56.72	0	0	0	29.09	İ	
1:	FREQ	87	0	0	0	97	184	
	TOTAL-%	17.83	0	0	0	19.88	37.7	
	ROW-%	47.28	0	0	0	52.72	100.00	
	COL-%	32.46	0	0	0	44.09	İ	
2 :	FREQ	27	0	0	0	<b>■</b> 52	   79	
	TOTAL-%	5.53	0	0	o i	10.66	16.19	
	ROW-%	34.18	0	0	0	65.82	!	
	COL-%	10.07	0	0	0	23.64	!	
3 :	FREQ	2	0	0	0	6	   8	
	TOTAL-%	.41	0	0	o i	1.23	1.64	
	ROW-%	25	0	0	o i	75	100.00	
	COL-%	.75	0	0	0	2.73	!	
4 :	FREQ	   0	0	0	0	1	   1	
	TOTAL-%	0	0	0	0	.2	!	
	ROW-%	0	0	0	0	100	100.00	
	COL-%	0	0	0	0	. 45		
SUM (1	FREQ )	268	0	0	0	220	488	
SUM (	rotal-%)	54.92	0	0	0	45.08	100.00	
SUM (	COL-% )	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	j	
STICE	HPROBEN-UN	IFANG = 48			= 0 %)			
	-Maße:							
	HI-QUADRAT		= 43.		mp=0.00054		_	
	HI-ASSOZIA		= 0.2			0.0 < 5:cu	mp UNzulässig	
		ONTINGENZ-F			= 0.2846			
	SCHUPROW'S	5 T	= 0.1					
	RAMER'S V		= 0.1	1484				
	Maße:				- 0 0405			
	AMBDA-A.B		= 0.1	LZ13 SE	E=0.0437 z=	= 2.// cum	p=0.00580	
	AMBDA-B.A				E=0.0678 z=	= 2.68 cum	p=0.00/46	
	AMBDA-SYM.		= 0.1	_	<b>n</b>	<b>=</b> (0, DTM	DT OM)	
VAR :	51*57= K5	:Elnko	■'	TALL: ethn.	Zu.	■ (2-DIM-	PLOT)	
05°	-	2 .	•		<b>■</b>			
25%	=	=	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •				
•	- 1 <b>.</b>	• • •		· ■ ·	•	•		
0%-	∎. - 0 . <b>■</b> .					•		
				<b>–</b>				
	0	1 2	3	4 5	6			

225

## **B 1.8 Beruflicher Einfluss**

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

E.F.KLEITER	, KIEL 1986	700 (CR)						
VAD 52*57= <b>E</b> K	VAR 52*57= K6:EinfluBe *K11:ethn.Zu. (2-dim.HÄUFIGKEITEN)							
(fo-fe/N:03					(2-41)	M. HAUFIGKEITEN/		
v 52 /v 57		1	= · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	3	4	SUMME		
0 : FREQ	■ 70	0	0	0	27	97		
TOTAL-%	14.34	0	0	0	5.53	19.88		
ROW-%	72.16	0	0	0	27.84	100.00		
COL-%	26.12	0	0	0	12.27	<u> </u> 		
1 : FREQ	0	0	0	0	0	0		
TOTAL-%	0	0	0	0	0	0		
ROW-%	0	0	0	0	0	100.00		
COL-%	0	0	0	0	0			
2 : FREQ	133	0	0	0	124	257		
TOTAL-%	27.25	0	0	0	25.41	52.66		
ROW-%	51.75	0	0	0	48.25	100.00		
COL-%	49.63	0	0	0	56.36			
3 : FREQ	0	0	0	0	0	0		
TOTAL-%	j o j	0	0	0	0	j 0		
ROW-%	0	0	0	0	0	100.00		
COL-%	0	0	0	0	0			
4 : FREQ	   65	0	0	0	69	134		
TOTAL-%	13.32	0	0	o j	14.14	27.46		
ROW-%	48.51	0	0	0	51.49	100.00		
COL-%	24.25	0	0	0	31.36			
SUM (FREQ )	   268	0	0	0	220	488		
SUM (TOTAL-%)	54.92	0	0	0	45.08	100.00		
SUM (COL-%)		100.00			100.00			
STICHPROBEN-UN	MFANG = 48	8 SCHWU	DD = 0 (=	= 0 %)				
CHI2-Maße:								
CQ=CHI-QUADRA				np=0.53121				
PH=PHI-ASSOZIA		= 0.1			0.0 < 5:cu	mp UNzulässig		
CCkorr=korr.KC				0.1722				
TU=TSCHUPROW'S CV=CRAMER'S V		= 0.0 = 0.0						
PRE-Maße:		- 0.0	70 / 4					
LA=LAMBDA-A.B		= 0.0	0000 SE	=0.0000 z=	. 0.00 cum	n=1.00000		
LB=LAMBDA-B.A				E=0.0521 z=				
LS=LAMBDA-SYM		= 0.0						
VAR 52*57= K	6:EinfluBe	■,	K11:ethn.	Zu.	(2-DIM-1	PLOT)		
75%-		.∎				• • • • • •		
-	4	. 🛚 .						
-								
50%-	=		•					
_	=		• • • • • • • • •	•				
- 25%-		•		• • •	•			
- 1								
					•			
0%- 0 .			_					
		3	4 5	6				
J	- 2	3	. ,	J				

# B 1.9 Arbeitsstunden pro Woche

>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

====									
	VAR 53*57= K7:Arbeit								
	/V 57	3= <b>=</b> , =.05==   0	-, = · 10= , 1	=·15=; / = ·   2	.20 <b>=</b> ∎)   3	4	SUMME		
				' 					
0 :	FREQ	24	0	0	0	3	27		
	TOTAL-%	4.92	0	0	0	. 61	5.53		
	ROW-%	88.89	0	0	0	11.11	100.00		
	COL-%	8.96	0	0	0	1.36			
1 .	FREO	44	0	 I 0	l 0 l	5	   49		
Ι.	TOTAL-%	9.02	0			1.02	10.04		
	ROW-%	89.8	0	i o	0	10.2	100.00		
	COL-%	16.42	0	j o	0	2.27			
2 :	FREQ	31	0	0	0	16	47		
	TOTAL-%	6.35	0	0	0	3.28	9.63		
	ROW-%	65.96	0	0	0	34.04	100.00		
	COL-%	11.57	0	0	0	7.27	l 		
3 :	FREO	115	0	l 0	0	142	257		
	TOTAL-%	23.57	0	i o	0	29.1	52.66		
	ROW-%	44.75	0	j o	o i	55.25	100.00		
	COL-%	42.91	0	j o	j o j	64.55	İ		
4.	FREO	   54	0	 l 0	 l 0 l	54	   108		
4:	TOTAL-%	54     11.07	0	0   0	0     0	11.07	22.13		
	ROW-%	50	0	i 0	0	50	100.00		
	COL-%	20.15	Ö	İ	Ö	24.55	100.00		
SUM (	FREQ )	268	0	0	0	220	488		
SUM (	rotal-%)	54.92	0	0	0	45.08	100.00		
	COL-% )	100.00	100.00	•		100.00			
		MFANG = 48	38 SCHW	UND = 0 (=	= 0 %)				
	-Maße:	п	- 50	760	00008	EC- 16			
	HI-QUADRAT HI-ASSOZI <i>I</i>		= 50 = 0.3		mp=0.00008  in[fe]= (		mp UNzulässig		
		ONTINGENZ-F			= 0.3070	7.0 \ 3.cu	mp onzurassig		
	SCHUPROW'S		= 0.:						
	RAMER'S V		= 0.3						
PRE-I	Maße:								
LA=L	AMBDA-A.B		= 0.0		E=0.0000 z=	-	•		
	AMBDA-B.A		= 0.:		E=0.0683 z=	= 1.80 cump	p=0.06876		
	AMBDA-SYM.		= 0.0	0599 * <b>=</b> K11:ethn	P	<b>■</b> (2-DIM-1	DT OM)		
VAR :	53*57= K	/:Arbeit		* KII: ethn	.zu.	(2-DIM-)	PLOT)		
	-	4	<b>!</b> ■. ■ .						
	_								
50%	-	3.	•			•	•		
	_	2 ■							
25%·	<b>-</b> -	_							
20.8		. <b></b> .							
				•					
0%	_								
	0	1 2		<b>4</b> 5	6				

# **B 1.10 Freizeit (Tage pro Woche)**

```
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)
```

=====		, -: 190\ 	:, :: (OI() :=======				
VAR 54*57= K8:FreiWo *K11:ethn.Zu. (2-dim.HÄUFIGKEITEN)							
		3=■,05=		15=¦,			·
	/v 57 =	= 0	1	2	3	4	SUMME
0 :	FREQ	10	0	0	0	5	15
	TOTAL-%	2.05	0	j 0	j oj	1.02	3.07
	ROW-%	66.67	0	0	j oj	33.33	100.00
	COL-%	3.73	0	j o	j o j	2.27	
						42	
т:	FREQ	44	0	0	0	43	87
	TOTAL-%	9.02	0	0	0	8.81	17.83
	ROW-%	50.57	0	0	0	49.43	100.00
	COL-%	16.42	0	0	0	19.55	 
2 :	FREQ	144	0	0	0	160	304
	TOTAL-%	29.51	0	0	j oj	32.79	62.3
	ROW-%	47.37	0	i o	j oj	52.63	100.00
	COL-%	53.73	0	j o	j oj	72.73	
э.	EDEO	   70		 l 0	   0	10	   82
з:	FREQ	! '!	0			12	16.8
	TOTAL-%	14.34			! !	2.46	!
	ROW-%	85.37	0	0	0	14.63	100.00
	COL-%	26.12   	0	0 	0	5.45	 
SUM (I	FREQ )	268	0	0	0	220	488
SUM (	COTAL-%)	54.92	0	0	j 0 j	45.08	100.00
SUM (	COL-% )	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
STICE	HPROBEN-UN	MFANG = 48	88 SCHW	JND = 0 (=	= 0 %)		•
CHI2-	-Maße:						
CQ=CI	HI-QUADRAT	r	= 39	. 203 cui	mp=0.00025	FG= 12	
PH=PI	HI-ASSOZIA	ATION	= 0.2	2834 m:	in[fe]= 0	0.0 < 5:cur	mp UNzulässig
CCko	r=korr.K0	ONTINGENZ-F	OEFF = 0.3	3149 CC	= 0.2727		
TU=TS	SCHUPROW'S	S T	= 0.1	1523			
CV=CI	RAMER'S V		= 0.1	1636			
PRE-N	1aße:						
LA=L	AMBDA-A.B				E=0.0000 z=	-	
	AMBDA-B.A		= 0.0		E=0.0763 z=	= 0.95 cump	p=0.65730
	AMBDA-SYM.		= 0.0	_		_	
VAR !	54*57= K8	3:FreiWo	<b>,</b>	K11:ethn	.Zu.	(2-DIM-I	PLOT)
	_		<b>.</b>				
50%-	_	3■.			<b>.</b>		
-	_		•		<b>=</b> '		
_	_	2 .					
25%-	_	- · <b>-</b> ·	•				
-50	- 1.	. 🔳 .					
		· • · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	•	· · •	• • • • •		
0%-	- 0.		•		•		
-	 0		3		• • •		
	v		3	. ,			

228

# **B 1.11 Freizeit (Stunden pro Tag)**

>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 32
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

	55*57= <b>K</b> K9			* <b></b> * <b>-</b> K11:ethn		(2-din	n.HÄUFIGKEITEN)
		B=■, =·05=					l cmam
V 55	/V 57	0	1 	2 	3	4	SUMME
0 :	FREQ	18	0	l 0	0	33	51
	TOTAL-%	3.69	0	j o	j oj	6.76	10.45
	ROW-%	35.29	0	j o	j 0 j	64.71	100.00
	COL-%	6.72	0	0	0	15	
1 :	FREQ	   66	 l 0	   0	   0	 78	   144
	TOTAL-%	13.52	0	i o	i ői	15.98	29.51
	ROW-%	45.83	0	i o	i oi	54.17	100.00
	COL-%	24.63	0	0	j oj	35.45	
2.	FREQ	   98	 l 0	   0	   0	81	   179
۷.	TOTAL-%	20.08		0		16.6	36.68
	ROW-%	54.75	Ö	i õ	i ői	45.25	100.00
	COL-%	36.57	0	i o	i oi	36.82	
			' 		<u>-</u>		
3 :	FREQ	85	0	0	0	28	113
	TOTAL-%	17.42	0	0	0	5.74	23.16
	ROW-%	75.22	0	0	0	24.78	100.00
	COL-%	31.72   	0 	0 	0   	12.73	
4 :	FREQ	1	0	0	0	0	1
	TOTAL-%	.2	0	0	0	0	. 2
	ROW-%	100	0	0	0	0	100.00
	COL-%	.37	0	0	0	0	
SUM (1	FREQ )	268	0	0	0	220	488
SUM (	rotal-%)	54.92	0	j o	j oj	45.08	100.00
SUM (	COL-% )	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
		$\mathbf{1FANG} = 48$	38 SCHW	JND = 0 (=	= 0 %)		
	-Maße:		_ 20	270	0 000071	EC- 16	
	HI-QUADRAT HI-ASSOZI <i>A</i>		= 32 = 0.2		mp=0.00987		mp UNzulässig
		NTINGENZ-F			= 0.2494	7.0 \ 3.cu	mp onzurassig
	SCHUPROW'S		= 0.3				
CV=CI	RAMER'S V		= 0.3	1288			
PRE-1	Maße:						
LA=L	AMBDA-A.B		= 0.0		E=0.0000 z=		
	AMBDA-B.A		= 0.1		E=0.0595 z=	2.06 cump	p=0.03680
	AMBDA-SYM.		= 0.0	_	_	<b>-</b>	
VAR !	55*57= <b>K</b> 9	:FreiTag	•	*K11:ethn	. Zu .	(2-DIM-I	PLOT)
	-		. 🛮				
50%	-						•
-	-				=	• • • • • • • •	
050	-			_			
25%·		. <b>.</b>		=			
		· <b></b>		· · · •		•	
0%-			•	. 🛮 .			
•		1 2			6		
	-	_	-	-	-		

## **B 1.12 Ethnien (US-Variable 57)**

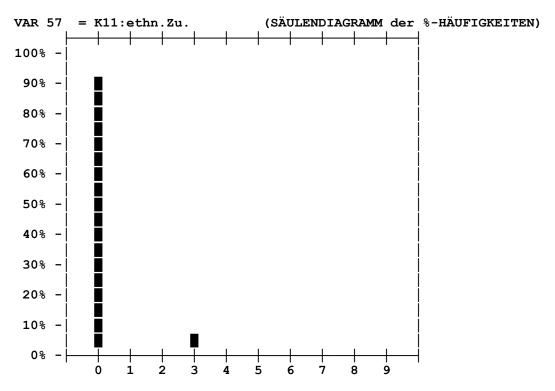
>> K R E U Z - M <<
KREUZTAB / Menü-Version
1- bis 31
Partielle Kontingenz-Tabellen
E.F.KLEITER, KIEL 1986/00 (CR)

\_\_\_\_\_

VAR 57 (1-dimensionale HÄUFIGKEITEN)

VARIABLE: 5' VALENZ	0	1	2	3	4   SUMME	
FREQ	201	2	5	9	3   220	
FREQ-%	91.36	.91	2.27	4.09	1.36   100.00	

STICHPROBEN-UMFANG = 220 SCHWUND = 0 (= 0 %) MIN= 0 MAX= 4 CHI-QUADRAT= 700.909 cump=0.00000



#### **B 2** Universelle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien (H-SORT 2)

#### **B 2.1** Deutsche

```
SORTIERT: (nach VALENZ = 1 )
c:DEUEW-56.RW2
0=(0-1)/1=(2-4)
Bezugs-N= 268
VAR\VAL
                      1 SUM
                      56
16:16:LezegoM
             :f:
                  212
                         268
             :f%: 0.79 0.21
17:17:fBPeÜb
             :f: 210 58 268
             :f%: 0.78 0.22
______
             :f :
                  209
                      59 268
22:22:Neurot
             :f%: 0.78 0.22
             :f : 189
                     79 268
24:24:heFruInto
             :f%: 0.71 0.29
______
             :f :
                      80 | 268
19:19:Neid
                  188
             :f%: 0.70 0.30
______
              :f :
                  182
                     86 268
18:18:Egois
              :f%: 0.68 0.32
                  177
              :f:
                      91 268
29:29:LageO
             :f%: 0.66 0.34
______
              :f :
13:13:WiFrei
                  170
                      98 268
             :f%: 0.63 0.37
 2:02:HeGesell
             :f:
                  166
                     102
                        268
             :f%: 0.62 0.38
30:30:AnVerm
             :f:
                  163
                     105
                        268
             :f%: 0.61 0.39
20:20:AggZie
             :f :
                  133
                     135 | 268
             :f%: 0.50 0.50
-----
12:12:WiSpaGe
             :f :
                  122
                     146 268
             :f%: 0.46 0.54
______
25:25:FruToAff
                     158 | 268
             :f:
                  110
             :f%: 0.41 0.59
-----
                  102
31:31:LeiMo
             :f :
                     166 268
             :f%: 0.38 0.62
                     167 268
 4:04:PosLei
             :f :
                  101
             :f%: 0.38 0.62
                   _____
 3:03:PraGesell
             :f : 101
                    167 268
             :f%: 0.38 0.62
```

5:05:NegLei	: <b>f</b> %: 0	96 172  .36 0.64	268
21:21:Angst		89 179	268
1:01:FreiInd		67 201  .25 0.75	268
27:27:HandO		58 210  .22 0.78	268
	:f : :f%: 0	55 213  .21 0.79	268
6:06:WArbLei	:f%: 0	54 214  .20 0.80	268
23:23:Intell	:f :	50 218 .19 0.81	268
	:f :	49 219 .18 0.82	268
28:28:WiAusd	: <b>f</b> %: 0	47 221  .18 0.82	268
7:07:WErfBe	:f :	42 226  .16 0.84	268
	:f : :f%: 0	37 231  .14 0.86	268
11:11:WiBeVer		.10 0.90	268
14:14:KatImp		27 241	268
15:15:VerbinGü	:f : :f%: 0		268
10:10:WiZuPfl	: <b>f</b> %: 0	6 262  .02 0.98	268

# c:DEUEW-56.RW2|sortiert|NP= 268

	£%(2−4)		
·	( /		
10:10:WiZuPfl		xxxxxxxxx	
15:15:VerbinGü		xxxxxxxxx	: :
14:14:KatImp		xxxxxxxxx	!!
11:11:WiBeVer		xxxxxxxxx	!!
9:09:WLöSa		xxxxxxxxx	!!!
7:07:WErfBe		xxxxxxxxx	
28:28:WiAusd		xxxxxxxxx	!!
8:08:WBiWi		xxxxxxxxx	!!
23:23:Intell		xxxxxxxxx	!!
6:06:WArbLei		xxxxxxxxx	
26:26:LeiAn		xxxxxxxxx	!!
27:27:HandO		xxxxxxxxx	!!!
1:01:FreiInd		xxxxxxxxx	!!
21:21:Angst	66.79	xxxxxxxxx	xxx
5:05:NegLei	64.18	xxxxxxxxx	xxx
3:03:PraGesell	62.31	xxxxxxxxx	xx
4:04:PosLei	62.31	xxxxxxxxx	xx
31:31:LeiMo	61.94	xxxxxxxxx	xx
25:25:FruToAff	58.96	xxxxxxxxx	xx
12:12:WiSpaGe	54.48	xxxxxxxxx	x
20:20:AggZie	50.37	xxxxxxxxx	
30:30:AnVerm	39.18	xxxxxxx	
2:02:HeGesell	38.06	xxxxxxx	
13:13:WiFrei	36.57	xxxxxx	
29:29:LageO	33.96	xxxxxx	
18:18:Egois	32.09	xxxxx	
19:19:Neid	29.85	xxxxx	
24:24:heFruInto	29.48	xxxxxx	
22:22:Neurot	22.01	xxxx	
17:17:fBPeÜb	21.64	xxxx	
16:16:LezegoM	20.90	xxxx	

#### B 2.2 US-Amerikaner

```
SORTIERT: (nach VALENZ = 1 )
c:ENDDIS57.RW2
0=(0-1)/1=(2-4)
Bezugs-N= 220
                  0
                     1 |
                        SUM
VAR\VAL
                     47
16:16:LezegoM
             :f:
                 173
                        220
             :f%: 0.79 0.21
-----
22:22:Neurot
             :f: 172 48 220
             :f%: 0.78 0.22
-----
 2:02:HeGesell
             :f: 171
                    49 220
             :f%: 0.78 0.22
             :f: 163 57 220
18:18:Egois
             :f%: 0.74 0.26
19:19:Neid
             :f: 158 62 220
             :f%: 0.72 0.28
______
17:17:fBPeÜb
             :f : 155
                     65 | 220
             :f%: 0.70 0.30
             :f : 155
                     65 | 220
24:24:heFruInto
             :f%: 0.70 0.30
______
                 150
                     70 | 220
             :f :
30:30:AnVerm
             :f%: 0.68 0.32
_____
             :f :
                 148 72 | 220
29:29:LageO
             :f%: 0.67 0.33
_____
20:20:AggZie
             :f:
                 123
                     97
             :f%: 0.56 0.44
_____
 5:05:NegLei
             :f:
                 112
                    108 220
             :f%: 0.51 0.49
13:13:WiFrei
             :f:
                 107
                    113 | 220
             :f%: 0.49 0.51
_____
25:25:FruToAff
             :f:
                 101
                    119 220
             :f%: 0.46 0.54
             :f :
12:12:WiSpaGe
                 85
                    135 | 220
             :f%: 0.39 0.61
______
 8:08:WBiWi
             :f :
                 77
                    143 | 220
             :f%: 0.35 0.65
______
             :f :
                 70
                    150 | 220
21:21:Angst
             :f%: 0.32 0.68
_____
                    153 | 220
27:27:HandO
             :f: 67
             :f%: 0.30 0.70
```

23:23:Intell	:f : :f%: 0		220
31:31:LeiMo	:f :	50 170  .23 0.77	220
6:06:WArbLei	: <b>f</b> %: 0.	44 176  .20 0.80	220
28:28:WiAusd	:f : :f%: 0	37 183  .17 0.83	220
26:26:LeiAn	:f :	35 185  .16 0.84	220
3:03:PraGesell		30 190  .14 0.86	220
7:07:WErfBe		25 195  .11 0.89	220
9:09:WLöSa		24 196  .11 0.89	220
4:04:PosLei	:f :	20 200  .09 0.91	220
14:14:KatImp	:f%: 0	19 201  .09 0.91	220
11:11:WiBeVer	:f : :f%: 0	19 201  .09 0.91	220
1:01:FreiInd	:f :	16 204  .07 0.93	220
15:15:VerbinGü		9 211  .04 0.96	220
10:10:WiZuPfl	:f : :f%: 0	2 218  .01 0.99	

# |c:ENDDIS57.RW2|sortiert|NP= 220

10:10:WiZuPf1	C:ENDDIS5/.RW2 sortie	ert NP= 22		
10:10:WiZuPfl 99.09			50	<b>)</b> %
15:15:VerbinGü 95.91 XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		f%(2-4)		
1:01:FreiInd 92.73 XXXXXXXXX XXXXXXXXX 11:11:WiBeVer 91.36 XXXXXXXXX XXXXXXXX 14:14:KatImp 91.36 XXXXXXXXX XXXXXXXX	10:10:WiZuPfl	99.09	xxxxxxxx	xxxxxxxx
11:11:WiBeVer 91.36 XXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	15:15:VerbinGü	95.91	xxxxxxxxx	xxxxxxxx
14:14:KatImp       91.36       xxxxxxxxx       xxxxxxxx         4:04:PosLei       90.91       xxxxxxxxx       xxxxxxxxx         9:09:WLöSa       89.09       xxxxxxxxx       xxxxxxxxx         7:07:WErfBe       88.64       xxxxxxxxx       xxxxxxxx         3:03:PraGesell       86.36       xxxxxxxxx       xxxxxxxx         26:26:LeiAn       84.09       xxxxxxxxx       xxxxxxxx         28:28:WiAusd       83.18       xxxxxxxxxx       xxxxxxxx         6:06:WArbLei       80.00       xxxxxxxxxx       xxxxxxx         31:31:LeiMo       77.27       xxxxxxxxxx       xxxxx         23:23:Intell       73.64       xxxxxxxxxx       xxxx         27:27:HandO       69.55       xxxxxxxxxx       xxxx         21:21:Angst       68.18       xxxxxxxxxx       xxxx         8:08:WBiWi       65.00       xxxxxxxxxx       xxx         12:12:WiSpaGe       61.36       xxxxxxxxxxx       xx         25:25:FruToAff       54.09       xxxxxxxxxxx       x         13:13:WiFrei       51.36       xxxxxxxxxxx       x         20:20:AggZie       44.09       xxxxxxxx       x         20:20:AggZie       29.55       xxxxxx	1:01:FreiInd	92.73	xxxxxxxxx	xxxxxxxx
4:04:PosLei       90.91       xxxxxxxxxx       xxxxxxxx         9:09:WLöSa       89.09       xxxxxxxxxx       xxxxxxxxx         7:07:WErfBe       88.64       xxxxxxxxx       xxxxxxxx         3:03:PraGesell       86.36       xxxxxxxxx       xxxxxxx         26:26:LeiAn       84.09       xxxxxxxxx       xxxxxxx         28:28:WiAusd       83.18       xxxxxxxxxx       xxxxxxx         6:06:WArbLei       80.00       xxxxxxxxx       xxxxxx         31:31:LeiMo       77.27       xxxxxxxxxx       xxxxx         23:23:Intell       73.64       xxxxxxxxxx       xxxxx         27:27:HandO       69.55       xxxxxxxxxx       xxxx         21:21:Angst       68.18       xxxxxxxxxx       xxxx         8:08:WBiWi       65.00       xxxxxxxxx       xxx         12:12:WiSpaGe       61.36       xxxxxxxxxx       xx         25:25:FruToAff       54.09       xxxxxxxxxx       xx         13:13:WiFrei       51.36       xxxxxxxxxx       xxxxxxx         20:20:AggZie       44.09       xxxxxxxx         20:30:AnVerm       31.82       xxxxxx         24:24:heFruInto       29.55       xxxxx         19:19:Neid	11:11:WiBeVer	91.36	xxxxxxxxx	xxxxxxx
9:09:WLöSa 7:07:WErfBe 88.64	14:14:KatImp	91.36	xxxxxxxxx	xxxxxxx
7:07:WErfBe 3:03:PraGesell 86.36 xxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	4:04:PosLei	90.91	xxxxxxxxx	xxxxxxx
3:03:PraGesell 86.36 xxxxxxxx xxxxxx xxxxxx 26:26:LeiAn 84.09 xxxxxxxxx xxxxxx xxxxxx xxxxxx xxxxxx xxxx	9:09:WLöSa	89.09	xxxxxxxxx	xxxxxxx
26:26:LeiAn	7:07:WErfBe	88.64	xxxxxxxxx	xxxxxxx
28:28:WiAusd 83.18 xxxxxxxx xxxxxx xxxxxx 6:06:WArbLei 80.00 xxxxxxxxx xxxxx xxxxx xxxxx xxxxx xxxxx	3:03:PraGesell	86.36	xxxxxxxxx	xxxxxx
6:06:WArbLei 80.00 xxxxxxxx xxxxx xxxxx 31:31:LeiMo 77.27 xxxxxxxxx xxxx xxxx 23:23:Intell 73.64 xxxxxxxxx xxxx xxxx 27:27:HandO 69.55 xxxxxxxxx xxxx xxx 21:21:Angst 68.18 xxxxxxxxx xxx xxx 8:08:WBiWi 65.00 xxxxxxxxx xxx xxx 12:12:WiSpaGe 61.36 xxxxxxxxx xx xx 25:25:FruToAff 54.09 xxxxxxxxx xx 13:13:WiFrei 51.36 xxxxxxxxx xx 5:05:NegLei 49.09 xxxxxxxxx xx 20:20:AggZie 44.09 xxxxxxxx xx 29:29:LageO 32.73 xxxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxx 224:24:heFruInto 29.55 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxx 222:2:Neurot 21.82 xxxx 222:22:Neurot 21.82 xxxx	26:26:LeiAn	84.09	xxxxxxxxx	xxxxxx
31:31:LeiMo       77.27       xxxxxxxxxx       xxxxx         23:23:Intell       73.64       xxxxxxxxx       xxxxx         27:27:HandO       69.55       xxxxxxxxx       xxxx         21:21:Angst       68.18       xxxxxxxxx       xxxx         8:08:WBiWi       65.00       xxxxxxxxx       xxx         12:12:WiSpaGe       61.36       xxxxxxxxx       xx         25:25:FruToAff       54.09       xxxxxxxxx       x         13:13:WiFrei       51.36       xxxxxxxxxx       x         5:05:NegLei       49.09       xxxxxxxxx       x         20:20:AggZie       44.09       xxxxxxxxx       x         29:29:LageO       32.73       xxxxxxx       x         30:30:AnVerm       31.82       xxxxxx       x         24:24:heFruInto       29.55       xxxxxx       x         17:17:fBPeÜb       29.55       xxxxxx       x         18:18:Egois       25.91       xxxxx       x         20:HeGesell       22.27       xxxx         22:22:Neurot       21.82       xxxx	28:28:WiAusd	83.18	xxxxxxxxx	xxxxxx
23:23:Intell       73.64       xxxxxxxxx       xxxx         27:27:HandO       69.55       xxxxxxxxx       xxxx         21:21:Angst       68.18       xxxxxxxxxx       xxxx         8:08:WBiWi       65.00       xxxxxxxxxx       xxx         12:12:WiSpaGe       61.36       xxxxxxxxxx       xx         25:25:FruToAff       54.09       xxxxxxxxx       x         13:13:WiFrei       51.36       xxxxxxxxx       x         5:05:NegLei       49.09       xxxxxxxxx       x         20:20:AggZie       44.09       xxxxxxxx       x         29:29:LageO       32.73       xxxxxxx       x         30:30:AnVerm       31.82       xxxxxx       x         24:24:heFruInto       29.55       xxxxxx       x         17:17:fBPeÜb       29.55       xxxxxx       x         18:18:Egois       25.91       xxxxx       x         2:02:HeGesell       22.27       xxxx         22:22:Neurot       21.82       xxxx	6:06:WArbLei	80.00	xxxxxxxxx	xxxxx
27:27:HandO 69.55 xxxxxxxxx xxxx 21:21:Angst 68.18 xxxxxxxxx xxxx 8:08:WBiWi 65.00 xxxxxxxxx xxx 12:12:WiSpaGe 61.36 xxxxxxxxx xx 25:25:FruToAff 54.09 xxxxxxxxx x 13:13:WiFrei 51.36 xxxxxxxxx x 5:05:NegLei 49.09 xxxxxxxxx 20:20:AggZie 44.09 xxxxxxxx 29:29:LageO 32.73 xxxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxx 224:24:heFruInto 29.55 xxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	31:31:LeiMo	77.27	xxxxxxxx	xxxxx
21:21:Angst 68.18 xxxxxxxxx xxx 8:08:WBiWi 65.00 xxxxxxxxx xx xx 12:12:WiSpaGe 61.36 xxxxxxxxx xx 25:25:FruToAff 54.09 xxxxxxxxx x 13:13:WiFrei 51.36 xxxxxxxxx x 5:05:NegLei 49.09 xxxxxxxxx 20:20:AggZie 44.09 xxxxxxxx 20:20:AggZie 44.09 xxxxxxx 20:20:AggZie 32.73 xxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxx 224:24:heFruInto 29.55 xxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 22:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	23:23:Intell	73.64	xxxxxxxxx	xxxxx
8:08:WBiWi 65.00 xxxxxxxxx xxx	27:27:HandO	69.55	xxxxxxxxx	xxxx
12:12:WiSpaGe 61.36 xxxxxxxxx xx 25:25:FruToAff 54.09 xxxxxxxxx x x 13:13:WiFrei 51.36 xxxxxxxxx	21:21:Angst	68.18	xxxxxxxxx	xxxx
25:25:FruToAff 54.09 xxxxxxxxx x	8:08:WBiWi	65.00	xxxxxxxxx	xxx
13:13:WiFrei 51.36 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	12:12:WiSpaGe			!!
5:05:NegLei 49.09 xxxxxxxxxx 20:20:AggZie 44.09 xxxxxxxxx 329:29:LageO 32.73 xxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxx 24:24:heFruInto 29.55 xxxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	25:25:FruToAff	54.09	xxxxxxxxx	x
20:20:AggZie 44.09 xxxxxxxx 29:29:LageO 32.73 xxxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxx 24:24:heFruInto 29.55 xxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	13:13:WiFrei	51.36	xxxxxxxxx	
29:29:LageO 32.73 xxxxxx 30:30:AnVerm 31.82 xxxxxx 24:24:heFruInto 29.55 xxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	5:05:NegLei	49.09	xxxxxxxxx	
30:30:AnVerm 31.82 xxxxxx 24:24:heFruInto 29.55 xxxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	<i>-</i>			
24:24:heFruInto 29.55 xxxxxx 17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	_	32.73	xxxxxx	
17:17:fBPeÜb 29.55 xxxxxx 19:19:Neid 28.18 xxxxxx 18:18:Egois 25.91 xxxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx	30:30:AnVerm	31.82	xxxxxx	
19:19:Neid 28.18 xxxxxx				
18:18:Egois 25.91 xxxx 2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx				
2:02:HeGesell 22.27 xxxx 22:22:Neurot 21.82 xxxx				
22:22:Neurot 21.82 xxxx	_			
1 1				
16:16:LezegoM 21.36 xxxx				
	16:16:LezegoM	21.36	xxxx	

# B 3 Populationsdifferenzielle Präferenzen- und Vorkommenshierarchien (HD-SORT)

#### **B 3.1** Deutsche

```
>> HD-SORT <<
Häufgk.Diff.sort|ModVAR
E.F.KLEITER/COPYRIGHT
  KIEL 08.2000
_____
TITEL
FILE
                     = 0
PERSONEN
VARIABLEN
                     = 56
Gruppen:
Gr%1.00:m=DEU-M.RW2: 126
Gr%2.00:f=DEU-F.RW2: 142
DEU-hd.txt
max.Dif%=max.Dif%(j)/max%(j) | sortiert
  |NP= 126|DEU-M.RW2
    |NP= 142|DEU-F.RW2
0=(0-1)/1=(2-4)
VAR\VAL
          42.58:41:AVAB/GG :f: 109 17 126
               :f%: 0.87 0.13
41: 2:f 42.58:41:AVAB/GG :f: 131 11 142
                  :f%: 0.92 0.08
______
17: 1:m 41.69:17:fBPeÜb :f: 91 35 | 126
                 :f%: 0.72 0.28
17: 2:f 41.69:17:fBPeÜb :f: 119 :f%: 0.84 0.16
                        :f: 119 23 142
______
44: 1:m 38.09:44:LMAb/GG :f: 83 43 126
                 :f%: 0.66 0.34
44: 2:f 38.09:44:LMAb/GG :f: 112 30 | 142
                  :f%: 0.79 0.21
_____
45: 1:m 30.49:45:LMDuld :f: 66 60 126
:f%: 0.52 0.48
45: 2:f 30.49:45:LMDuld :f: 95
:f%: 0.67 0.33
                                 47 | 142
          30.09:22:Neurot :f: 93 33 126
22: 1:m
                   :f%: 0.74 0.26
22: 2:f 30.09:22:Neurot :f: 116 26 | 142 :f%: 0.82 0.18
          26.23:29:LageO :f: 90 36 126
29: 1:m
                 :f%: 0.71 0.29
29: 2:f 26.23:29:LageO :f: 87 55 | 142
:f%: 0.61 0.39
21: 1:m 20.57:21:Angst :f: 52 74 | 126
                   :f%: 0.41 0.59
```

B Rechenergebnisse 237

	20.57:21:Angst :f%:	0.26 0.74	•		
	20.34:03:PraGesell				
	20.34:03:PraGesell	:f: 63 0.44 0.56	79	142	
	19.43:31:LeiMo			126	
31: 2:f	19.43:31:LeiMo :f%:	:f: 63	79		
2: 1:m	17.96:02:HeGesell :f%:		53	126	
	17.96:02:HeGesell :f%:	:f: 93 0.65 0.35	•		
	16.70:19:Neid :f%:	:f : 92	34		
	16.70:19:Neid :f%:	:f: 96	46		
	16.10:34:ZAV3:LoE				
	16.10:34:ZAV3:LoE	:f: 52 0.37 0.63	90	142	
	14.68:43:AVAkBe			126	
	14.68:43:AVAkBe	:f: 117 0.82 0.18	25	142	
	14.46:12:WiSpaGe			126	
12: 2:f	14.46:12:WiSpaGe	:f: 59 0.42 0.58	83	142	
33: 1:m	13.92:33:ZAV2:SeÜ :f%:	:f: 59 0.47 0.53	67	126	
33: 2:f	13.92:33: <b>ZAV2:</b> SeÜ :f%:	:f : 77	•		
26: 1:m	13.73:26:LeiAn				
26: 2:f	13.73:26:LeiAn :f%:	:f: 37	105	142	
9: 1:m	13.54:09:WLöSa :f%:	:f: 9	117	126	
9: 2:f	13.54:09:WLöSa :f%: 13.54:09:WLöSa :f%:	:f: 28 0.20 0.80	114	142	
27: 1:m	12.94:27:HandO	:f: 20 0.16 0.84	106	126	
	12.94:27:HandO :f%:	:f: 38 0.27 0.73	104		
	12.32:04:PosLei		84	126	

		12.32:04:PosLei :f%:				
30:	1 : m	12.13:30:AnVerm	:f: 80	46	126	
30:	2:f	:f%: 12.13:30:AnVerm :f%:	:f: 83 0.58 0.42	59	142	
38:	1:m	12.04:38:ZLM2:Fr	:f: 11 0.09 0.91	115	126	
38:		12.04:38:ZLM2:Fr	:f: 28 0.20 0.80	114	142	
42:	1:m	11.27:42:AVDuld :f%: 11.27:42:AVDuld	:f: 79	47	126	
		11.27:42:AVDuld :f%:	0.67 0.33			
		11.27:25:FruToAff :f%:	:f : 47	79		
		11.27:25:FruToAff :f%:	:f: 63	79		
18:	1:m	11.27:18:Egois :f%:	:f: 83	43	126	
18:	2:f	11.27:18:Egois	:f: 99 0.70 0.30	43	142	
23:	1:m	11.27:23:Intell :f%:	:f: 17 0.13 0.87	109	126	
23:		11.27:23:Intell	:f: 33 0.23 0.77		142	
8:		10.45:08:WBiWi			126	
8:	2:f	10.45:08:WBiWi :f%:	:f: 32	110	142	
		10.01:14:KatImp :f%:				
14:	2:f	:f%: 10.01:14:KatImp :f%:	:f: 8 0.06 0.94			
37:	1:m	9.61:37:ZLM1:sZu			126	
37:	2:f	9.61:37:ZLM1:sZu :f%:	:f: 33	109	142	
32:	1:m	7.85:32:ZAV1:DiU	:f: 100	26		
32:	2:f	7.85:32:ZAV1:DiU :f%:	:f : 115	27	142	
		6.55:46:LMAkBe				
46:		6.55:46:LMAkBe :f%:	:f: 43 0.30 0.70			
6:		6.15:06:WArbLei				

	2:f		rbLei :f%:	0.23	0.77		142	
		6.08:36:NZ		: <b>f</b> :	101	25	126	
36:		6.08:36:NZ	AV2:RüL :f%:	:f: 0.79	112 0.21	30	142	
39:		6.05:39:NZ		:f :	7	119	126	
39:	2:f	6.05:39:NZ		:f: 0.11	16	126	142	
11:	1:m	5.15:11:Wi	BeVer	:f:	10 0 92	116	126	
11:	2:f	5.15:11:Wi	BeVer :f%:	:f: 0.13	18 0.87	124	142	
1:	1:m	4.86:01:Fre		:f :	29	97	126	
1:	2:f	4.86:01:Fre	eiInd	:f :	38	104	142	
7:	1:m	4.76:07:WE	rfBe :f%:	:f:	17 0.87	109	126	
7:	2:f	4.76:07:WE	rfBe :f%:	:f:	25	117	142	
16:	1:m	4.69:16:Le	zegoM :f%:				126	
16:	2:f	4.69:16:Le		:f: 0.80	113 0.20	29	142	
35:	1:m	3.87:35:NZ		: <b>f</b> :	102		126	
35:	2:f	3.87:35:NZ		:f :	116	26	142	
15:	1:m	3.13:15:Ve	rbinGü :f%:			120	126	
15:	2:f	3.13:15:Ve	rbinGü :f%:	:f: 0.08	11 0.92			
5:	1:m	2.00:05:Ne		:f :	46			
		2.00:05:Neg	gLei :f%:	:f: 0.35	50 0.65			
28:	1:m	1.97:28:Wi	Ausd :f%:	:f: 0.17	21 0.83	105	126	
28:	2:f	1.97:28:Wil	Ausd :f%:	:f: 0.18	26 0.82	116	142	
20:	1:m	1.39:20:Agg	gZie :f%:	:f :	63	63	126	
20:		1.39:20:Ag	gZie :f%:	:f: 0.49	70	72		
40:		0.99:40:NZ		:f :		123	126	

```
40: 2:f 0.99:40:NZLM2:geA :f: 2
                                    140 142
                    :f%: 0.01 0.99
           0.72:24:heFruInto :f : 89 37 126
24: 1:m
                    :f%: 0.71 0.29
24: 2:f
           0.72:24:heFruInto :f : 100 42 142
                    :f%: 0.70 0.30
                          :f: 80
            0.31:13:WiFrei
                                     46 126
13: 1:m
                    :f%: 0.63 0.37
13: 2:f
                                     52 142
           0.31:13:WiFrei
                          :f: 90
                    :f%: 0.63 0.37
           0.27:10:WiZuPfl
                          :f: 3 123 126
10: 1:m
                    :f%: 0.02 0.98
           0.27:10:WiZuPfl
10: 2:f
                          :f: 3 139 142
                    :f%: 0.02 0.98
DEU-hd.txt
max.Dif%=max.Dif%(j)/max%(j) | sortiert
m | NP= 126 | DEU-M.RW2
f | NP= 142 | DEU-F.RW2
Niveau=%100% bis 0%
             :Dif% : Gr. f%(2-4)|
                                      50%
41:41:AVAB/GG : 42.58:m 13.49% | xxx
                    f
                          7.75% xx
  Pdiff= 5.75 SE~(Pdiff)= 3.744 t(Pdiff)= 1.535 df= 266 p=0.12194
17:17:fBPeÜb : 41.69:m 27.78% | xxxxxx
                    f
                          16.20% xxx
  Pdiff= 11.58 SE~(Pdiff)= 5.040 t(Pdiff)= 2.298 df= 266 p=0.02104
44:44:LMAb/GG : 38.09:m 34.13% | xxxxxxx
                     f
                          21.13% xxxx
  Pdiff= 13.00 SE~(Pdiff)= 5.449 t(Pdiff)= 2.386 df= 266 p=0.01680
45:45:LMDuld : 30.49:m 47.62% | xxxxxxxxxx |
                     f
                          33.10% | xxxxxxx
  Pdiff= 14.52 SE~(Pdiff)= 5.994 t(Pdiff)= 2.423 df= 266 p=0.01529
_____
22:22:Neurot : 30.09:m 26.19% | xxxxx
                          18.31% xxxx
                     f
  Pdiff= 7.88 SE~(Pdiff)= 5.071 t(Pdiff)= 1.554 df= 266 p=0.11727
_____
29:29:LageO : 26.23:m 28.57% | xxxxxx f 38.73% | xxxxxxx
  Pdiff=-10.16 SE~(Pdiff)= 5.796 t(Pdiff)= -1.753 df= 266 p=0.07691
_____
Pdiff=-15.21 SE~(Pdiff) = 5.764 t(Pdiff) = -2.639 df = 266 p=0.00867
   3:03:PraGesell : 20.34:m 69.84% | xxxxxxxxx | xxxx f 55.63% | xxxxxxxxx | x
  Pdiff= 14.21 SE~(Pdiff)= 5.931 t(Pdiff)= 2.395 df= 266 p=0.01639
```

```
31:31:LeiMo : 19.43:m 69.05% | xxxxxxxxx | xxxx f 55.63% | xxxxxxxxx | x
                   f
 Pdiff= 13.41 SE~(Pdiff)= 5.942 t(Pdiff)= 2.257 df= 266 p=0.02330
 Pdiff= 7.56 SE~(Pdiff)= 5.942 t(Pdiff)= 1.272 df= 266 p=0.20175
_____
19:19:Neid : 16.70:m 26.98% | xxxxx f 32.39% | xxxxxx
 Pdiff= -5.41 SE~(Pdiff)= 5.601 t(Pdiff)= -0.966 df= 266 p=0.66357
34:34:ZAV3:LoE : 16.10:m 53.17% | xxxxxxxxxx | x f 63.38% | xxxxxxxxx | xxx
 Pdiff=-10.21 SE~(Pdiff)= 6.029 t(Pdiff)= -1.693 df= 266 p=0.08767
_____
43:43:AVAkBe : 14.68:m 20.63% | xxxx f 17.61% | xxxx
                         20.63% xxxx
 Pdiff= 3.03 SE~(Pdiff)= 4.804 t(Pdiff)= 0.631 df= 266 p=0.53613
______
Pdiff= -8.45 SE~(Pdiff)= 6.095 t(Pdiff)= -1.387 df= 266 p=0.16308
______
33:33:ZAV2:SeÜ : 13.92:m
                         53.17% | xxxxxxxxxx | x
                    f
                         45.77% xxxxxxxx
 Pdiff= 7.40 SE~(Pdiff)= 6.119 t(Pdiff)= 1.209 df= 266 p=0.22535
______
26:26:LeiAn
           : 13.73:m
                         85.71% | xxxxxxxxxx | xxxxxxx
                    f
                         73.94% | xxxxxxxxxxx | xxxxx
 Pdiff= 11.77 SE~(Pdiff)= 4.943 t(Pdiff)= 2.381 df= 266 p=0.01700
 Pdiff= 12.58 SE~(Pdiff)= 4.222 t(Pdiff)= 2.979 df= 266 p=0.00351
27:27:HandO : 12.94:m 84.13% | xxxxxxxxx | xxxxxxx
                    f
                         73.24% | xxxxxxxxxx | xxxxx
 Pdiff= 10.89 SE~(Pdiff)= 5.040 t(Pdiff)= 2.160 df= 266 p=0.02968
 4:04:PosLei : 12.32:m 66.67% | xxxxxxxxx | xxx
                        58.45% | xxxxxxxxxx | xx
                    f
 Pdiff= 8.22 SE~(Pdiff)= 5.931 t(Pdiff)= 1.385 df= 266 p=0.16347
_____
30:30:AnVerm : 12.13:m 36.51% xxxxxxx
                    f
                        41.55% xxxxxxx
  Pdiff= -5.04 SE~(Pdiff)= 5.974 t(Pdiff)= -0.844 df= 266 p=0.59575
______
38:38:ZLM2:Fr : 12.04:m 91.27% | xxxxxxxxx | xxxxxxxx | f 80.28% | xxxxxxxxx | xxxxxxx
  Pdiff= 10.99 SE~(Pdiff)= 4.316 t(Pdiff)= 2.546 df= 266 p=0.01109
_____
42:42:AVDuld : 11.27:m 37.30% | xxxxxxx f 33.10% | xxxxxxx
  Pdiff= 4.20 SE~(Pdiff)= 5.840 t(Pdiff)= 0.720 df= 266 p=0.52060
25:25:FruToAff : 11.27:m 62.70% | xxxxxxxxx | xxx f 55.63% | xxxxxxxxx | x
  Pdiff= 7.06 SE~(Pdiff)= 6.020 t(Pdiff)= 1.173 df= 266 p=0.23988
```

```
18:18:Egois : 11.27:m 34.13% xxxxxx
                 f
                      30.28% xxxxxx
 Pdiff= 3.85 SE~(Pdiff)= 5.713 t(Pdiff)= 0.673 df= 266 p=0.50871
Pdiff= 9.75 SE~(Pdiff)= 4.768 t(Pdiff)= 2.044 df= 266 p=0.03934
______
8:08:WBiWi : 10.45:m 86.51% | xxxxxxxxx | xxxxxxx | f 77.46% | xxxxxxxxx | xxxxxx
 Pdiff= 9.04 SE~(Pdiff)= 4.731 t(Pdiff)= 1.912 df= 266 p=0.05380
______
Pdiff= -9.45 SE~(Pdiff)= 3.684 t(Pdiff)= -2.564 df= 266 p=0.01057
______
37:37:ZLM1:sZu : 9.61:m 84.92% | xxxxxxxxx | xxxxxxx | f 76.76% | xxxxxxxxx | xxxxxxx
 Pdiff= 8.16 SE~(Pdiff)= 4.840 t(Pdiff)= 1.686 df= 266 p=0.08898
______
32:32:ZAV1:DiU : 7.85:m 20.63% | xxxx f 19.01% | xxxx
 Pdiff= 1.62 SE~(Pdiff) = 4.875 t(Pdiff) = 0.332 df = 266 p=0.73921
______
46:46:LMAkBe : 6.55:m
                      74.60% | xxxxxxxxxx | xxxxx
                 f
                      69.72% | xxxxxxxxxx | xxxx
 Pdiff= 4.88 SE~(Pdiff)= 5.494 t(Pdiff)= 0.889 df= 266 p=0.62163
______
                      82.54% | xxxxxxxxxx | xxxxxxx
 6:06:WArbLei : 6.15:m
                 f
                      77.46% | xxxxxxxxxx | xxxxx
 Pdiff= 5.07 SE~(Pdiff)= 4.909 t(Pdiff)= 1.034 df= 266 p=0.30268
36:36:NZAV2:RüL : 6.08:m 19.84% | xxxx
                 f
                     21.13% xxxx
 Pdiff= -1.29 SE~(Pdiff)= 4.943 t(Pdiff)= -0.260 df= 266 p=0.79099
f
                     88.73% xxxxxxxxx xxxxxx
 Pdiff= 5.71 SE~(Pdiff)= 3.428 t(Pdiff)= 1.666 df= 266 p=0.09281
Pdiff= 4.74 SE~(Pdiff)= 3.744 t(Pdiff)= 1.266 df= 266 p=0.20379
______
 1:01:FreiInd : 4.86:m
                      76.98% | xxxxxxxxxxx | xxxxx
                      73.24% | xxxxxxxxxx | xxxxx
                 f
 Pdiff= 3.74 SE~(Pdiff)= 5.300 t(Pdiff)= 0.707 df= 266 p=0.51245
______
 Pdiff= 4.11 SE~(Pdiff)= 4.449 t(Pdiff)= 0.925 df= 266 p=0.64130
_____
16:16:LezegoM : 4.69:m 21.43% | xxxx f 20.42% | xxxx
 Pdiff= 1.01 SE~(Pdiff)= 4.976 t(Pdiff)= 0.202 df= 266 p=0.83431
  ._____
35:35:NZAV1:FeA : 3.87:m 19.05% | xxxx f 18.31% | xxxx
 Pdiff= 0.74 SE~(Pdiff)= 4.768 t(Pdiff)= 0.155 df= 266 p=0.87173
```

B Rechenergebnisse 243

```
15:15:VerbinGü : 3.13:m 95.24% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx
                       92.25% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
                  f
 Pdiff= 2.98 SE~(Pdiff)= 2.983 t(Pdiff)= 1.001 df= 266 p=0.31914
 5:05:NegLei : 2.00:m 63.49% | xxxxxxxxxx | xxx f 64.79% | xxxxxxxxx | xxx
 Pdiff= -1.30 SE~(Pdiff)= 5.868 t(Pdiff)= -0.221 df= 266 p=0.82000
______
83.33% | xxxxxxxxxx | xxxxxxx
 Pdiff= 1.64 SE~(Pdiff)= 4.654 t(Pdiff)= 0.353 df= 266 p=0.72480
_____
20:20:AggZie : 1.39:m 50.00% | xxxxxxxxxx | f 50.70% | xxxxxxxxxx |
 Pdiff= -0.70 SE~(Pdiff)= 6.119 t(Pdiff)= -0.115 df= 266 p=0.90447
_____
 Pdiff= -0.97 SE~(Pdiff)= 1.656 t(Pdiff)= -0.587 df= 266 p=0.56471
______
24:24:heFruInto : 0.72:m 29.37% | xxxxxx f 29.58% | xxxxxx
 Pdiff= -0.21 SE~(Pdiff)= 5.580 t(Pdiff)= -0.038 df= 266 p=0.96850
______
13:13:WiFrei : 0.31:m
                        36.51% xxxxxx
                   f
                        36.62% xxxxxx
 Pdiff= -0.11 SE~(Pdiff)= 5.894 t(Pdiff)= -0.019 df= 266 p=0.98248
10:10:WiZuPfl : 0.27:m
                        97.62% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx
                  f
                        97.89% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxxx
 Pdiff= -0.27 SE~(Pdiff)= 1.811 t(Pdiff)= -0.148 df= 266 p=0.87706
```

```
DEU-hd.txt
sortiert: max.Dif%=max.Dif%(j)/max%(j) | ( 2 - 4 )
      |NP= 126|DEU-M.RW2
|NP= 142|DEU-F.RW2
m
f
VAR:
                  Dif%
_____
 47:K1:Ge:m/w
                 : 100.00 | xxxxxxxxxxxxxxxxxx
 44:44:LMAb/GG : 38.09 xxxxxxx
 53:K7:Arbeit
                 : 34.42 xxxxxx
45:45:LMDuld : 30.49 xxxxxx
22:22:Neurot : 30.09 xxxxxx
29:29:LageO : 26.23 xxxxx
52:K6:EinfluBe : 26.06 xxxxx
                  : 20.57 xxxx
 21:21:Angst
  3:03:PraGesell : 20.34 | xxxx
                 : 19.43 | xxxx
: 17.96 | xxxx
: 16.70 | xxx
 31:31:LeiMo
  2:02:HeGesell
 19:19:Neid
 34:34:ZAV3:LoE : 16.10 xxx
                 : 14.68 xxx
 43:43:AVAkBe
 12:12:WiSpaGe : 14.46 xxx
33:33:ZAV2:SeÜ : 13.92 xxx
26:26:LeiAn : 13.73 xxx
33:33:26.2
26:26:LeiAn : 13.73
: 13.54 xxx
 27:27:HandO
                 : 12.94 xxx
  4:04:PosLei
                 : 12.32 xx
 30:30:AnVerm : 12.13 xx
38:38:ZLM2:Fr : 12.04 xx
42:42:AVDuld : 11.27 xx
 25:25:FruToAff : 11.27 xx
 18:18:Egois
                 : 11.27 xx
                 : 11.27 xx
 23:23:Intell
 8:08:WBiWi : 10.45 xx
50:K4:Erwerbtät : 10.41 xx
 14:14:KatImp : 10.01 xx
 37:37:ZLM1:sZu : 9.61 xx
 32:32:ZAV1:DiU : 7.85 | xx
                 : 6.55 x
 46:46:LMAkBe
  6:06:WArbLei
                       6.15 | x
 36:36:NZAV2:RüL :
                      6.08 x
 39:39:NZLM1:EiV : 6.05|x
 55:K9:FreiTag
                 : 5.29 x
                  : 5.15 x
 11:11:WiBeVer
                 :
  1:01:FreiInd
                       4.86 x
  7:07:WErfBe
                      4.76 x
 16:16:LezegoM : 4.69 x
 35:35:NZAV1:FeA : 3.87 x
 49:K3:SchulAbschl: 3.40 | x
 15:15:VerbinGü :
 15:15:vel2
54:K8:FreiWo : 2.50
2.59 x
                       3.13|x
                 : 2.00
  5:05:NegLei
                 : 1.97
 28:28:WiAusd
 20:20:AggZie : 1.39
40:40:NZLM2:geA : 0.99
 20:20:AggZie
 24:24:heFruInto :
                       0.72
 13:13:WiFrei
                  :
                      0.31
 10:10:WiZuPfl
                  : 0.27
 56:K10:Staat
                  : 0.00
```

#### **B 3.2 US-Amerikaner**

```
Dis-hd.txt
max.Dif%=max.Dif%(j)/max%(j)|sortiert
m | NP= 105 | END-M.RW2
f | NP= 115 | END-F.RW2
Niveau=%100% bis 0%
            :Dif% : Gr. f%(2-4) | 50%
Pdiff= 28.78 SE~(Pdiff)= 5.914 t(Pdiff)= 4.866 df= 218 p=0.00003
44:44:LMAb/GG : 61.56:m 36.19% | xxxxxxx f 13.91% | xxx
 Pdiff= 22.28 SE~(Pdiff)= 5.809 t(Pdiff)= 3.835 df= 218 p=0.00038
______
30:30:AnVerm : 58.15:m 45.71% | xxxxxxxxx | f 19.13% | xxxx |
 Pdiff= 26.58 SE~(Pdiff)= 6.287 t(Pdiff)= 4.228 df= 218 p=0.00014
______
 2:02:HeGesell : 51.49:m 30.48% | xxxxxx
f 14.78% | xxx
 Pdiff= 15.69 SE~(Pdiff)= 5.616 t(Pdiff)= 2.794 df= 218 p=0.00582
______
          : 49.28:m 17.14% | xxx
f 8.70% | xx
43:43:AVAkBe
                       8.70% xx
 Pdiff= 8.45 SE~(Pdiff)= 4.499 t(Pdiff)= 1.878 df= 218 p=0.05840
_____
           : 45.22:m
f
45:45:LMDuld
                       47.62% | xxxxxxxxxxx
                       26.09% xxxxx
 Pdiff= 21.53 SE~(Pdiff)= 6.493 t(Pdiff)= 3.316 df= 218 p=0.00146
_____
            : 42.93:m
f
17:17:fBPeÜb
                       38.10% xxxxxxxx
                       21.74% xxxx
 Pdiff= 16.36 SE~(Pdiff)= 6.158 t(Pdiff)= 2.656 df= 218 p=0.00840
Pdiff= 2.24 SE~(Pdiff)= 2.812 t(Pdiff)= 0.795 df= 218 p=0.56687
16:16:LezegoM : 38.04:m 26.67% | xxxx f 16.52% | xxx
                       26.67% xxxxx
 Pdiff= 10.14 SE~(Pdiff)= 5.532 t(Pdiff)= 1.834 df= 218 p=0.06453
______
18.10% | xxxx
 Pdiff= 6.79 SE~(Pdiff)= 4.759 t(Pdiff)= 1.427 df= 218 p=0.15119
_____
          : 25.60:m 25.71% | xxxxx
f 19.13% | xxxx
42:42:AVDuld
                       25.71% xxxxx
 Pdiff= 6.58 SE~(Pdiff)= 5.616 t(Pdiff)= 1.172 df= 218 p=0.24060
______
59.05% xxxxxxxxx xx
 Pdiff= 14.70 SE~(Pdiff)= 6.746 t(Pdiff)= 2.179 df= 218 p=0.02853
_____
```

```
22:22:Neurot : 22.74:m 24.76% | xxxxx
                       19.13% xxxx
                  f
 Pdiff= 5.63 SE~(Pdiff)= 5.575 t(Pdiff)= 1.010 df= 218 p=0.31451
Pdiff= 17.64 SE~(Pdiff)= 5.947 t(Pdiff)= 2.966 df= 218 p=0.00369
______
32:32:ZAV1:DiU : 20.11:m 22.86% | xxxxx f 18.26% | xxxxx
                       22.86% xxxxx
 Pdiff= 4.60 SE~(Pdiff)= 5.445 t(Pdiff)= 0.844 df= 218 p=0.59578
______
          : 18.84:m 77.14% | xxxxxxxxxx | xxxx
f 62.61% | xxxxxxxxxx | xxx
27:27:HandO
                       77.14% | xxxxxxxxxx | xxxxx
 Pdiff= 14.53 SE~(Pdiff)= 6.212 t(Pdiff)= 2.340 df= 218 p=0.01907
______
41:41:AVAB/GG : 17.39:m 20.00% | xxxx f 16.52% | xxxx
                       20.00% xxxx
 Pdiff= 3.48 SE~(Pdiff)= 5.206 t(Pdiff)= 0.668 df= 218 p=0.51196
______
 Pdiff= 8.12 SE~(Pdiff)= 6.748 t(Pdiff)= 1.203 df= 218 p=0.22824
______
Pdiff= 6.75 SE~(Pdiff)= 6.702 t(Pdiff)= 1.007 df= 218 p=0.31602
______
 Pdiff= 10.93 SE~(Pdiff)= 5.399 t(Pdiff)= 2.025 df= 218 p=0.04146
 £
                       80.87% | xxxxxxxxxx | xxxxxx
 Pdiff= 11.51 SE~(Pdiff)= 4.632 t(Pdiff)= 2.485 df= 218 p=0.01313
         : 12.38:m 30.48% | xxxxxx
f 34 78% | xxxxxx
29:29:LageO
                  f
                       34.78% xxxxxxx
 Pdiff= -4.31 SE~(Pdiff)= 6.333 t(Pdiff)= -0.680 df= 218 p=0.50444
33:33:ZAV2:SeÜ : 11.64:m 29.52% | xxxxxx
                       26.09% xxxxx
                  £
 Pdiff= 3.44 SE~(Pdiff)= 6.042 t(Pdiff)= 0.569 df= 218 p=0.57714
Pdiff= 10.39 SE~(Pdiff)= 4.937 t(Pdiff)= 2.105 df= 218 p=0.03417
______
          : 11.59:m 63.81% | xxxxxxxxxx | xxx
f 72.17% | xxxxxxxxx | xxxx
 Pdiff= -8.36 SE~(Pdiff)= 6.287 t(Pdiff)= -1.330 df= 218 p=0.18145
______
37:37:ZLM1:sZu : 11.58:m
f
                      90.48% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
                      80.00% xxxxxxxxx xxxx
 Pdiff= 10.48 SE~(Pdiff) = 4.820 t(Pdiff) = 2.174 df= 218 p=0.02890
         : 10.82:m 81.90% | xxxxxxxxxx | xxxxxx f 73.04% | xxxxxxxxxx | xxxxx
 Pdiff= 8.86 SE~(Pdiff)= 5.657 t(Pdiff)= 1.567 df= 218 p=0.11458
```

```
46:46:LMAkBe : 10.80:m 75.24% | xxxxxxxxx | xxxxx
                         84.35% | xxxxxxxxxx | xxxxxxx
                    f
 Pdiff= -9.11 SE~(Pdiff)= 5.399 t(Pdiff)= -1.687 df= 218 p=0.08901
28:28:WiAusd : 9.69:m 87.62% | xxxxxxxxx | xxxxxxxx f 79.13% | xxxxxxxxx | xxxxxxx
 Pdiff= 8.49 SE~(Pdiff)= 5.049 t(Pdiff)= 1.681 df= 218 p=0.09013
-----
24:24:heFruInto : 6.12:m 28.57% | xxxxxx f 30.43% | xxxxxx
 Pdiff= -1.86 SE~(Pdiff)= 6.158 t(Pdiff)= -0.303 df= 218 p=0.76041
______
 95.24% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
 Pdiff= 4.80 SE~(Pdiff)= 3.505 t(Pdiff)= 1.370 df= 218 p=0.16844
_____
 4:04:PosLei : 4.97:m 93.33% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx f 88.70% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx
                         93.33% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
 Pdiff= 4.64 SE~(Pdiff)= 3.880 t(Pdiff)= 1.195 df= 218 p=0.23128
______
           : 4.89:m 91.43% | xxxxxxxxx | xxxxxxxx
f 86.96% | xxxxxxxxx | xxxxxxxx
 9:09:WLöSa
 Pdiff= 4.47 SE~(Pdiff)= 4.208 t(Pdiff)= 1.063 df= 218 p=0.28903
______
 8:08:WBiWi : 4.78:m 66.67% | xxxxxxxxxx | xxx f 63.48% | xxxxxxxxx | xxx
 Pdiff= 3.19 SE~(Pdiff)= 6.438 t(Pdiff)= 0.495 df= 218 p=0.62690
: 4.55:m 62.86% | xxxxxxxxxx | xxx
12:12:WiSpaGe
                    f
                         60.00% | xxxxxxxxxx | xx
 Pdiff= 2.86 SE~(Pdiff)= 6.572 t(Pdiff)= 0.435 df= 218 p=0.66833
89.57% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
                    £
 Pdiff= 3.77 SE~(Pdiff)= 3.792 t(Pdiff)= 0.994 df= 218 p=0.67786
           : 3.75:m 27.62% | xxxxxx
                    f
                         28.70% xxxxxx
 Pdiff= -1.08 SE~(Pdiff)= 6.073 t(Pdiff)= -0.177 df= 218 p=0.85372
39:39:NZLM1:EiV : 3.32:m 97.14% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx
                         93.91% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxxx |
                    f
 Pdiff= 3.23 SE~(Pdiff)= 2.812 t(Pdiff)= 1.149 df= 218 p=0.25048
-----
25:25:FruToAff : 2.65:m 53.33% | xxxxxxxxx | x
                         54.78% | xxxxxxxxxx | x
                    £
  Pdiff= -1.45 SE~(Pdiff)= 6.726 t(Pdiff)= -0.215 df= 218 p=0.82420
______
15:15:VerbinGü : 2.43:m 97.14% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx f 94.78% | xxxxxxxxx | xxxxxxxxx
  Pdiff= 2.36 SE~(Pdiff)= 2.674 t(Pdiff)= 0.883 df= 218 p=0.61790
______
Pdiff= 1.95 SE~(Pdiff)= 3.792 t(Pdiff)= 0.513 df= 218 p=0.61462
38:38:ZLM2:Fr : 0.93:m
                         89.52% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
                    f
                         88.70% | xxxxxxxxxx | xxxxxxxx
  Pdiff= 0.83 SE~(Pdiff)= 4.208 t(Pdiff)= 0.197 df= 218 p=0.83848
```

```
Dis-hd.txt
sortiert: max.Dif%=max.Dif%(j)/max%(j) | ( 2 - 4 )
      |NP= 105|END-M.RW2
|NP= 115|END-F.RW2
m
f
                 Dif%
VAR:
 47:K1:Ge:m/w
                 : 100.00 xxxxxxxxxxxxxxxxx
                : 70.27 xxxxxxxxxxxx
18:18:Egois
                 51:K5:Einko
                    68.87 | xxxxxxxxxxxxx
 44:44:LMAb/GG
                 : 58.15 xxxxxxxxxxxx
30:30:AnVerm
  2:02:HeGesell : 51.49 | xxxxxxxxx
 43:43:AVAkBe : 49.28 xxxxxxxxx
45:45:LMDuld : 45.22 xxxxxxxxx
17:17:fBPeÜb : 42.93 xxxxxxxxx
 49:K3:SchulAbschl : 41.90 xxxxxxx
 35:35:NZAV1:FeA : 39.13 | xxxxxxxx
 16:16:LezegoM
                 : 38.04 xxxxxxx
57:USAK11:ethnZug.: 23.33 | xxxxx
 22:22:Neurot : 22.74 | xxxxx
23:23:Intell : 21.29 xxxx
32:32:ZAV1:DiU : 20.11 xxxx
27:27:HandO : 18.84 xxxx
              : 18.06 xxxx
 48:K2:Alter
 41:41:AVAB/GG
                : 17.39 xxx
 5:05:NegLei
                 : 15.22 xxx
                 : 14.17 xxx
: 13.82 xxx
 20:20:AggZie
 55:K9:FreiTag
 52:K6:EinfluBe : 13.31 xxx
                 : 12.75 xxx
  6:06:WArbLei
  3:03:PraGesell : 12.46 xx
29:29:LageO : 12.38 xx
33:33:ZAV2:SeÜ : 11.64 xx
26:26:LeiAn : 11.61 xx
26:26:LeiAn
                 : 11.59 xx
 21:21:Angst
 37:37:ZLM1:sZu : 11.58 xx
 31:31:LeiMo
                 : 10.82 xx
                  : 10.80 xx
 46:46:LMAkBe
 28:28:WiAusd
                  :
                      9.69 xx
24:24:heFruInto
                     6.12 x
                  :
 50:K4:Erwerbtät : 6.06 x
 53:K7:Arbeit
                 : 5.18 x
                      5.04 x
                 :
  1:01:FreiInd
  4:04:PosLei
                      4.97 x
                  :
  9:09:WLöSa
                      4.89 x
  8:08:WBiWi
                     4.78 x
                  :
 12:12:WiSpaGe
                 : 4.55 x
 11:11:WiBeVer
                      4.04 x
                 :
 19:19:Neid
                  :
                      3.75 x
 39:39:NZLM1:EiV
                      3.32 x
                  :
                      2.65 x
25:25:FruToAff
                  :
 54:K8:FreiWo
                 : 2.51 x
 15:15:VerbinGü
                : 2.43
 14:14:KatImp
                 :
                      2.11
 38:38:ZLM2:Fr
                  :
                      0.93
 34:34:ZAV3:LoE
                  :
                     0.21
  7:07:WErfBe
                 :
                      0.14
 10:10:WiZuPfl
                      0.08
                 :
 40:40:NZLM2:geA :
                      0.08
 56:K10:Staat
                  :
                      0.00
```

·

B Rechenergebnisse 250

#### **B 4** Fokus-Adhärenz-Faktorenanalyse (FAK-FOK)

```
>> FAK-FOK <<
FAKTOREN-FOKUS-Analyse
HauptkomponentenMethode
E.F.KLEITER, KIEL 1982/02 CR
TITEL:
MT=METHODE =HauptkomponentenA.
NP=PERSONEN = 488
NV=VARIABLEN= 46
NF=FAKTOREN= 8
C=MINIMUM EIGENWERT= 1
File=lmdu-75.RW2
det(R) = 11.1248D-010
KORR-MAT-Tests (BARTLETT; LAWLEY; MAXWELL; ÜBERLA, S. 132):
Struktur in KORR-MAT insgesamt: CHI2 = 9727.63219776199 | df = 1035 | p =
0.00000
EIGEN
FA= 1 EIGEN= 9.733 | MW (rRES) = 0.137 | CHI^2 (Hauptk.) = 621.13D+01 | df=
990|p=0.0000
FA= 2 EIGEN= 6.683 | MW (rRES) = 0.062 | CHI 2 (Hauptk.) = 344.67D+01 | df=
946|p=0.0000
FA= 3 EIGEN= 1.980 | MW (rRES) = 0.057 | CHI2 (Hauptk.) = 301.43D+01 | df=
903 p=0.0000
FA= 4 EIGEN= 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 01 | df = 1.796 | MW (rRES) = 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.07D + 0.053 | CHI^2 (Hauptk.) = 263.0
861 p=0.0000
FA= 5 EIGEN= 1.672 | MW (rRES) = 0.048 | CHI 2 (Hauptk.) = 227.25D+01 | df=
820 | p=0.0000
FA= 6 EIGEN= 1.432 | MW (rRES) = 0.045 | CHI<sup>2</sup> (Hauptk.) = 200.25D+01 | df=
780 | p=0.0000
FA= 7 EIGEN= 1.329|MW(rRES)=0.043|CHI<sup>2</sup>(Hauptk.)= 175.92D+01|df=
741 | p=0.0000
FA= 8 EIGEN= 1.142 | MW (rRES) = 0.042 | CHI<sup>2</sup> (Hauptk.) = 158.64D+01 | df=
703 p=0.0000
HAUPTKOMPENTEN-ANALYSE:
SPUR= 46
AUFGEKLÄRTE VARIANZ (DER SPUR) bei 8 FAKTOREN = 56.70222
LADUNGEN unrot.
                                                                    3
                                                                                                      5
                                                  2
                                                                                    4
                                                                                                                         6
* FAKTOR:
                                                                                               1.672 1.432 1.329
                         9.733
                                        6.683 1.980
                                                                              1.796
* EIGENW:
                                                                                                                                                     1.142
* %-VAR : 21.160 14.527
                                                          4.304
                                                                           3.904 3.634
                                                                                                               3.114
                                                                                                                                   2.890
                                                                                                                                                     2.482
* cum-%: 21.160 35.687 39.991 43.895 47.529 50.643 53.533 56.015
KOMM
VARIABLE:
                         0.309 -0.231 0.341 -0.440 0.012
                                                                                                                  0.041 - 0.096
    1:
                  0.567
0.312
                        0.515  0.193  -0.141  0.020  -0.116
                                                                                                                  0.292 -0.199 -
    2:
0.181
                  0.493
                        0.557 -0.211 0.104 -0.359 0.117
                                                                                                                  0.035 -0.104
    3:
0.165
                   0.547
                        0.479 -0.207 0.232 -0.354 0.219
                                                                                                                  0.088 -0.078
    4:
0.121
                   0.528
                        0.425   0.444   0.155   0.257   0.049   0.179   -0.078   -
    5:
0.066
                   0.512
```

B Rechenergebnisse 251

6:	0.530	-0.368	-0.243	-0.159	-0.224	0.187	0.236	-
0.002  7:	0.329	-0.549	0.034	-0.136	-0.368	0.234	0.087	
0.035								
8: 0.049	0.492	-0.304	-0.232	0.159	-0.148	-0.026	0.267	-
9:	0.418	-0.481	-0.130	0.341	0.139	-0.349	-0.103	
0.046		0 205	0 201	0 000	0.000	0 204	0 105	
10: 0.041	0.233 0.598	-0.395	0.301	0.239	0.268	0.394	0.105	-
11:	0.156	-0.394	-0.200	0.207	-0.093	-0.092	0.033	
0.507  12:	0.414	0.241	0.464	0.148	-0.038	-0.293	0.262	
0.009	0.623							
13: 0.072		0.489	0.485	0.107	0.267	-0.277	-0.088	
	0.238	-0.316	0.295	0.259	0.083	0.449	0.131	
0.154		0 470	0 105	0 101	0.006	0 205	0 174	
0.256	0.260 0.533		0.105			0.305	-0.174	-
16:	0.360 0.461	0.494	0.175	0.009	0.099	0.040	-0.120	-
0.176  17:	0.461	0.372	-0 082	-0 374	-0 036	-0 041	-0 263	
0.026	0.537							
18:	0.637	0.297	0.025	-0.069	-0.100	-0.067	-0.155	-
0.026  19:		0.447	-0.117	0.007	0.230	0.067	0.014	_
0.217	0.536							
20: 0.179		0.102	-0.061	0.025	0.098	-0.172	-0.006	-
21:		0.301	-0.055	0.053	0.305	0.264	0.570	
0.124  22:	0.603	0.412	0 275	0 102	0 102	0 122	0 047	
0.228		0.412	-0.375	-0.103	0.183	0.133	-0.047	
23:	0.477	-0.387	-0.148	0.408	0.068	-0.294	-0.079	
0.110  24:	0.676 0.617	0 416	-0 098	-0.141	0.060	-0.143	0.104	_
	0.650			0.111				
25:	0.701	-0.083	-0.180	-0.180	0.027	-0.107	0.135	-
0.124  26:	0.609 0.668	-0.341	-0.158	0.073	0.137	-0.162	-0.070	_
0.021								
27: 0.114	0.566 0.528	-0.345	-0.255	0.052	0.068	-0.045	0.039	_
28:	0.477	-0.327	0.210	0.161	0.179	-0.058	-0.134	-
0.214  29:	0.504	0.546	0 007	-0 094	-0 003	0 001	0 227	
0.017	0.437	0.546	0.007	-0.094	-0.002	0.001	0.237	_
30:		0.426	0.272	0.037	-0.174	0.097	-0.010	-
0.062  31:		-0.263	-0.234	-0.201	0.062	0.023	-0.044	_
0.146	0.719							
32: 0.124		0.525	0.117	0.198	0.138	0.060	-0.130	
33:	0.515	-0.187	0.131	0.088	-0.478	0.063	-0.209	-
0.031	0.602	0 501	0 160	0 000	0 200	0 040	0 100	
34: 0.018	0.160	0.521	0.160	0.088	-0.388	0.042	0.103	
35:	0.372	0.396	-0.138	0.402	-0.173	0.080	0.033	-
0.051	0.515							

36.	0.5	55 0 4	88 -0 1	19 -0	049	0.041 0.	186 0 0	158
0.065	0 607							
37:	0.4	96 -0.4	55 0.1	.25 -0.	073 -0	0.020 0.	092 -0.2	:34
38:	0.546	79 -0.3	28 -0.0	14 -0.	093 -0	0.134 0.	008 0.1	.43 -
0.095	0.499							
39: 0.062	0.4 0.517	16 -0.4	11 0.1	.65 0.	018 (	0.331 -0.	074 0.1	.70
40:	0.3	04 -0.6	10 0.1	.20 -0.	046	0.216 -0.	053 0.0	43
0.015	0.533	01 0 4	00 0 0	12 0	265 (	0.116 -0.	156 0.0	42
41: 0.067	0.4	01 0.4	09 -0.0	013 -0.	265 (	).116 -0.	156 0.2	43
42:	0.4	47 0.1	53 0.0	15 0.	123 -0	0.297 -0.3 0.358 -0.3 0.195 0.3	169 0.2	73
0.135	0.448	11 0 2	50 0 3	76 0	070 -0	359 _0	074 -0 0	176
0.228	0.596	0.2	50 0.2	.76 0.	070 -0	7.336 -0.	074 -0.0	7.6
44:	0.4	69 0.3	35 -0.2	264 0.	120 (	0.195 0.	165 -0.2	14
0.309	0.623	.06 0.2	30 -0 2	205 0	193 -0	1 136 1	050 -0 1	16
0.249	0.475	0.2	30 0.2	.05 0.	195	0.036 0.	050 0.1	.40
46:	0.3	70 -0.4	43 0.2	286 -0.	141 -0	0.157 -0.	163 0.1	.87 –
0.087	0.529							
In-File	=1mdu-75	.RW2						
			VAF	RIMAX RO	TIERTE	LADUNGEN		
	'AKTOREN: 1	2	3	4	5	6	7	8
h <sup>2</sup> =KOM	I  %−VAR	-	3	-	3		•	J
VARIABL								
1:	0.036	-0.007	-0.043	-0.732	-0.11	16 0.079	-0.061	0.067
0.567	1.23							
2: 0 493	0.106 1.07	0.596	-0.278	-0.013	0.05	0.079 0.107 0.050	-0.177	-0.060
3:	0.302	0.213	-0.139	-0.622	-0.00	0.050	-0.017	0.040
0.547	1.19							
4: 0.528		0.170	-0.037	-0.640	0.01	0.156	0.032	-0.053
5:	0.014	0.635	0.127	0.090	-0.18	35 0.222	-0.011	-0.026
0.512 6:	1.11	0 000	-0 665	_0 222	-0.04	. 0 007	0.073	0.067
0.642	1.40	0.090	-0.665	-0.222	-0.00	0.067	0.073	0.067
7:	0.189	-0.160	-0.596	-0.305	-0.14	11 0.251	-0.182	0.056
0.629	1.37	0 070	0 441	0 051	0 15	70 0 001	0 003	0.109
8: 0.510	0.499 1.11	0.070	-0.441	0.051	0.17	0.091	0.083	0.109
9:	0.769	-0.089	0.026	0.009	-0.03	0.087	-0.157	0.245
0.693		0.045	0 027	0 140		07 0 714	0.006	-0.046
0.598	0.234 1.30	-0.045	-0.037	-0.140	0.03	37 0.714	0.086	-0.046
11:	0.283	-0.204	-0.161	-0.079	-0.06	0.059	-0.013	0.613
0.538		0 247	0 333	-0 094	-0.65	55 0.065	0 127	-0.111
12: 0.623		0.24/	0.232	-0.094	-0.65	.5 0.065	0.12/	-0.111
13:	-0.030	0.333	0.654	-0.103	-0.32	22 -0.005	0.056	-0.094
0.666		-0 003	_0 100	_0 140	_0_0	0.695	0 060	0 142
14: 0.561		-0.003	-0.123	-0.149	, -0.05	0.095	0.069	0.142
	1.22							
15: 0.533	1.22 0.318 1.16	-0.029	-0.215	-0.052	0.13	0.516	-0.283	-0.128

16:	-0.012	0.599	0.194	-0.031	-0.131	0.013	-0.013	-0.215
0.461  17:	1.00 -0.007	0.557	-0.037	-0.326	0.019	-0.325	-0.106	-0.044
0.537  18:	1.17 0.210	0.613	-0.061	-0.190	-0.222	-0.110	-0.131	-0.014
0.539	1.17							
19: 0.536	0.170 1.17	0.658	0.043	0.048	0.032	-0.042	0.187	-0.182
20:	0.504	0.480	-0.054	-0.094	-0.147	-0.062	0.014	-0.112
0.534  21:	1.16 -0.117	0.209	-0.020	0.090	-0.043	0.173	0.710	0.030
0.603	1.31							
22: 0.470	-0.072 1.02	0.493	-0.021	-0.022	0.236	-0.207	0.245	0.252
23:	0.721	0.017	-0.014	0.056	-0.108	0.109	-0.145	0.329
0.676  24:	1.47 0.270	0.637	-0.063	-0.088	-0.189	-0.241	0.175	-0.187
0.650	1.41	0.356	-0.319	-0.243	-0.103	-0.112	0.115	-0.089
25: 0.609	0.526 1.32	0.356	-0.319	-0.243	-0.103	-0.112	0.115	-0.089
26: 0.644	0.718 1.40	0.201	-0.164	-0.200	-0.001	0.062	-0.068	0.107
27:	0.622	0.150	-0.319	-0.092	0.052	0.069	-0.003	0.038
0.528  28:	1.15 0.549	0.106	0.046	-0.163	-0 060	0.319	-0.184	-0.152
0.504	1.10							•
29: 0.572	-0.006 1.24	0.606	-0.037	-0.048	-0.290	-0.144	0.297	-0.091
30:	-0.061	0.574	-0.001	-0.085	-0.387	0.093	-0.065	-0.114
0.516  31:	1.12 0.583	0.331	-0.394	-0.317	0.093	-0.005	-0.031	-0.066
0.719	1.56							
32: 0.544	-0.002 1.18	0.652	0.267	0.006	-0.155	0.083	0.041	0.125
33:	0.210	0.221	-0.350	-0.151	-0.330	0.158	-0.475	0.070
0.602  34:	1.31 -0.302	0.401	-0.054	0.137	-0.461	-0.072	-0.034	-0.009
0.493  35:	1.07 0.077	0.543	-0.087	0.360	-0.234	0.064	-0.017	0.133
0.515	1.12							•
36: 0.607	0.023 1.32	0.729	-0.114	-0.083	-0.095	-0.032	0.202	0.062
37:	0.390	0.057	-0.196	-0.438	-0.000	0.265	-0.281	0.107
0.546  38:	1.19 0.451	0.112	-0.409	-0.253	-0.189	0.110	-0.023	-0.061
0.499								•
39: 0.517	0.535 1.12	-0.068	0.022	-0.326	-0.063	0.282	0.191	0.009
40: 0.533	0.519	-0.244	-0.089	-0.351	0.039	0.267	0.004	-0.006
41:	0.078	0.434	0.026	-0.217	-0.214	-0.278	0.360	-0.072
0.500  <b>4</b> 2:		0.262	-0.192	0.017	-0.517	-0.087	0.093	0.160
0.448	0.97							•
43: 0.596	0.019 1.29	0.426	-0.035	-0.198	-0.542	0.014	-0.210	0.189
44:		0.643	0.043	-0.064	0.156	0.013	0.069	0.400
0.623 45:	0.189	0.536	-0.067	0.000	-0.065	-0.004	-0.046	0.375
0.475	1.03							

```
0.381 -0.190 -0.226 -0.347 -0.358 0.121 -0.068 -0.169
0.529 1.15
S-h<sup>2</sup>: 5.494 7.222 2.647 2.848 2.341 2.240 1.621 1.354
25.766
%-VAR: 11.944 15.700 5.754 6.192 5.089 4.869 3.524 2.943
56.01
EIGEN: 9.733 6.683 1.980 1.796 1.672 1.432 1.329 1.142
CHI<sup>2</sup>:6211.2543446.7233014.2952630.7192272.4782002.4681759.1681586.422
df : 990 946 903 861 820 780 741
703 NP= 488
p : 0.0000 0.0000 0.0000 0.0000 0.0000 0.0000 0.0000 |
Reproduzierbarkeit der KORR-MAT durch > 8< Faktoren (darf nicht signf.
|Rrep|/|Remp| = 7554.38E + 08 | CHI^2 = 13319.72 | df = 695 | p = 0.00000
-> FAKTOREN-ANZAHL reicht nicht aus !
INPUT-FILE: lmdu-75.RW2
OUT-FILE: FA-SCORES: FSCORES.TMP
TYP: NP*NF | NP=488 | NF=8 | FM=2.6
KORRELATIONEN DER FAKTOREN
über die FA-SCORES =C~=(ORTH*ORTH)~
     1 2 3 4 5 6 7 8
______
       -0.008-0.003 0.005-0.007-0.010 0.029-0.002
2
            -0.006-0.002 0.003 0.003-0.013 0.008
3
                 -0.021 0.004-0.020 0.023-0.001
4
                       -0.009-0.007 0.001 0.009
5
                             0.003-0.014 0.010
 6
                                 -0.045 0.002
                                      -0.025
```

```
0.007 -0.043 -0.732*-0.116  0.079 -0.061  0.067
 2:02:HeGesell
               : 0.106  0.596*-0.278*-0.013  0.052  0.107 -0.177 -
0.060
 3:03:PraGesell
               : 0.302* 0.213*-0.139 -0.622*-0.000
                                                0.050 - 0.017
0.040
 4:04:PosLei
                : 0.247* 0.170 -0.037 -0.640* 0.017
                                                0.156 0.032 -
0.053
 5:05:NegLei
                : 0.014  0.635* 0.127  0.090 -0.185
                                                0.222*-0.011 -
0.026
 6:06:WArbLei
                : 0.348* 0.090 -0.665*-0.222*-0.069
                                                0.087 0.073
0.067
 7:07:WErfBe
                : 0.189 -0.160 -0.596*-0.305*-0.141
                                                0.251*-0.182
0.056
                : 0.499* 0.070 -0.441* 0.051 -0.178 0.091 0.083
 8:08:WBiWi
0.109
                : 0.769*-0.089  0.026  0.009 -0.039
                                                0.087 -0.157
 9:09:WLöSa
0.245*
                : 0.234*-0.045 -0.037 -0.140 0.037 0.714* 0.086 -
10:10:WiZuPfl
0.046
11:11:WiBeVer
                : 0.283*-0.204*-0.161 -0.079 -0.064 0.059 -0.013
0.613*
12:12:WiSpaGe
                : 0.196  0.247* 0.232*-0.094  -0.655* 0.065  0.127  -
0.111
13:13:WiFrei
                0.094
14:14:KatImp
                : 0.087 -0.003 -0.123 -0.149 -0.090 0.695* 0.069
0.142
15:15:VerbinGü
                : 0.318*-0.029 -0.215*-0.052 0.139 0.516*-0.283*-
0.128
16:16:LezegoM
                :-0.012 0.599* 0.194 -0.031 -0.131 0.013 -0.013 -
0.215*
17:17:fBPeÜb
                0.044
                : 0.210* 0.613*-0.061 -0.190 -0.222*-0.110 -0.131 -
18:18:Eqois
0.014
                19:19:Neid
0.182
20:20:AggZie
                : 0.504* 0.480*-0.054 -0.094 -0.147 -0.062 0.014 -
0.112
                21:21:Angst
0.030
                :-0.072  0.493*-0.021  -0.022  0.236*-0.207*  0.245*
22:22:Neurot
0.252*
                : 0.721* 0.017 -0.014 0.056 -0.108 0.109 -0.145
23:23:Intell
0.329*
24:24:heFruInto
               : 0.270* 0.637*-0.063 -0.088 -0.189 -0.241* 0.175 -
0.187
25:25:FruToAff
                : 0.526* 0.356*-0.319*-0.243*-0.103 -0.112 0.115 -
0.089
26:26:LeiAn
                : 0.718* 0.201*-0.164 -0.200 -0.001 0.062 -0.068
0.107
                : 0.622* 0.150 -0.319*-0.092 0.052 0.069 -0.003
27:27:HandO
                28:28:WiAusd
0.152
                :-0.006  0.606*-0.037  -0.048  -0.290*-0.144  0.297*-
29:29:LageO
0.091
                :-0.061 0.574*-0.001 -0.085 -0.387* 0.093 -0.065 -
30:30:AnVerm
0.114
```

```
: 0.583* 0.331*-0.394*-0.317* 0.093 -0.005 -0.031 -
 31:31:LeiMo
0.066
                :-0.002 0.652* 0.267* 0.006 -0.155 0.083 0.041
 32:32:ZAV1:DiU
0.125
                : 0.210* 0.221*-0.350*-0.151 -0.330* 0.158 -0.475*
 33:33:ZAV2:SeÜ
0.070
34:34:ZAV3:LoE :-0.302* 0.401*-0.054 0.137 -0.461*-0.072 -0.034 -
0.009
35:35:NZAV1:FeA : 0.077  0.543*-0.087  0.360*-0.234* 0.064 -0.017
0.133
36:36:NZAV2:RüL : 0.023  0.729*-0.114 -0.083 -0.095 -0.032  0.202*
0.062
37:37:ZLM1:sZu : 0.390* 0.057 -0.196 -0.438*-0.000 0.265*-0.281*
0.107
               : 0.451* 0.112 -0.409*-0.253*-0.189 0.110 -0.023 -
 38:38:ZLM2:Fr
0.061
 39:39:NZLM1:EiV : 0.535*-0.068  0.022 -0.326*-0.063  0.282* 0.191
0.009
 40:40:NZLM2:geA : 0.519*-0.244*-0.089 -0.351* 0.039 0.267* 0.004 -
0.006
                : 0.078  0.434* 0.026 -0.217*-0.214*-0.278* 0.360*-
 41:41:AVAB/GG
0.072
                : 0.182  0.262*-0.192  0.017 -0.517*-0.087  0.093
 42:42:AVDuld
0.160
 43:43:AVAkBe
                : 0.019 0.426*-0.035 -0.198 -0.542* 0.014 -0.210*
0.189
 44:44:LMAb/GG
                : 0.117  0.643* 0.043 -0.064  0.156  0.013  0.069
0.400*
 45:45:LMDuld
                : 0.189  0.536*-0.067  0.000 -0.065 -0.004 -0.046
0.375*
 46:46:LMAkBe
                : 0.381*-0.190 -0.226*-0.347*-0.358* 0.121 -0.068 -
0.169
KORR: Adhärenzen
 47:47:K1:Ge:m/w :-0.169 -0.123 -0.020 0.103 -0.055 0.163 0.193 -
0.205
 48:48:K2:Alter :-0.257 0.014 -0.131 -0.162 0.142 0.291 -0.176
0.170
 49:49:K3:SchulAb : 0.169 -0.095 -0.110 0.140 0.008 -0.048 -0.014
0.194
 50:50:K4:Erwrbtä : 0.044 -0.216  0.108 -0.121  0.131 -0.109  0.121
0.121
 0.213
 52:52:K6:EinfluBe: 0.197 -0.195 -0.093 -0.220 0.042 -0.026 -0.204
 53:53:K7:Arbeit : 0.216 -0.117  0.007 -0.173  0.132 -0.196  0.071
 54:54:K8:FreiWo :-0.196 -0.022 0.047 0.172 -0.165 0.108 -0.037 -
 55:55:K9:FreiTag :-0.165  0.083 -0.048  0.153 -0.184  0.079 -0.101 -
                :-0.029 -0.125  0.269 -0.596  0.142 -0.100  0.169 -
 56:56:D-US
0.088
                : 0.169  0.123  0.020 -0.103  0.055 -0.163 -0.193
 57:57:m
0.205
                :-0.169 -0.123 -0.020 0.103 -0.055 0.163 0.193 -
 58:58:w
0.205
0.257
```

60:60:H/HiS	: 0.140	0.057	0.109	0.016	-0.046	-0.095	0.138	
0.017 61:61:R/Ass	:-0.052	-0.017	0.103	0.177	-0.029	-0.022	0.051	
0.080	. 0.002	0.02	0.200	0.2	0.023	0.022	0.001	
62:62:Abi/Bach	:-0.066	-0.151	-0.079	-0.156	0.127	0.039	-0.028	
0.043	. 0 150	0 110	0 100	0 100	0 047	0 007	0 100	
63:63:Ho/Mast 0.052	:-0.159	0.118	-0.133	-0.120	0.047	0.237	-0.182	
64:64:Alter=0	:-0.104	0.091	-0.122	-0.084	-0.022	0.036	-0.021	_
0.070								
65:65:Alter=1	:-0.148	0.035	0.117	-0.229	0.025	0.036	0.024	-
0.188 66:66:Alter=2	: 0.071	0.043	0.017	0 203	-0.028	0 006	-0.018	
0.067	. 0.071	0.045	0.017	0.203	0.020	0.000	0.010	
67:67:Alter=3	:-0.009	-0.038	-0.039	0.049	-0.030	-0.040	0.013	
0.045	0.405							
68:68:Alter=4 0.127	: 0.135	-0.076	-0.097	0.016	0.038	-0.018	-0.018	
69:69:arb.los	:-0.016	0.065	-0.050	0.103	-0.099	-0.084	0.053	_
0.106								
70:70:Hausf.	:-0.102	0.173	-0.039	0.040	-0.061	0.218	-0.177	-
0.030 71:71:Stud.	: 0.094	0 050	-0.124	0 117	-0 036	-0.045	0.023	_
0.074	. 0.034	0.030	-0.124	0.117	-0.030	-0.043	0.023	
72:72:GelegArb.	: 0.049	0.096	0.025	-0.061	-0.123	-0.155	-0.005	_
0.106								
73:73:festArb.	: 0.004	-0.221	0.109	-0.104	0.148	-0.051	0.108	
74:74:D	: 0.029	0.125	-0.269	0.596	-0.142	0.100	-0.169	
0.088	. 0.023	0.120	0.233	0.000	0.11	0.200	0.200	
75:75:US	:-0.029	-0.125	0.269	-0.596	0.142	-0.100	0.169	-
0.088								

```
In-File=lmdu-75.RW2
                        Ot-File=fa8-75.txt
            NV= 46
NP= 488
                        NF=8
EIGENWERTE:
             0 1 2
                            3
                                      5 6 7
                                                   8 9
                                                           10
                                                               11
12
FAK EIG
         1 9.73 11.94%
 2 6.68 15.70%
 3 1.98
        5.75%
 4 1.80
        6.19%
 5 1.67
         5.09%
 6 1.43
         4.87%
 7 1.33
          3.52%
 8 1.14
          2.94%
                      ---+---+----+----+----+----+----+----
LADUNGEN SORT (LA> .2 )
NFAK= 8 aufgekl.Gesamt-Varianz%= 56.01 %
FAK-1 (LA:FOK-VAR):
V%= 11.94%, EIG= 9.73
VAR: LAD
 9: 0.769:09:WLöSa
 23: 0.721:23:Intell
 26: 0.718:26:LeiAn
 27: 0.622:27:HandO
 31: 0.583:31:LeiMo
 28: 0.549:28:WiAusd
 39: 0.535:39:NZLM1:EiV
 25: 0.526:25:FruToAff
 40: 0.519:40:NZLM2:geA
 20: 0.504:20:AggZie
 8: 0.499:08:WBiWi
 38: 0.451:38:ZLM2:Fr
 37: 0.390:37:ZLM1:sZu
 46: 0.381:46:LMAkBe
 6: 0.348:06:WArbLei
 15: 0.318:15:VerbinGü
 3: 0.302:03:PraGesell
 11: 0.283:11:WiBeVer
 24: 0.270:24:heFruInto
 4: 0.247:04:PosLei
 10: 0.234:10:WiZuPfl
 33: 0.210:33:ZAV2:SeÜ
 18: 0.210:18:Egois
 34:-0.302:34:ZAV3:LoE
FAK-1: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 53: 0.216:53:K7:Arbeit
 52: 0.197:52:K6:EinfluBe
 59: 0.184:59:keinAbsch
 57: 0.169:57:m
 49: 0.169:49:K3:SchulAb
 60: 0.140:60:H/HiS
 68: 0.135:68:Alter=4
 51: 0.119:51:K5:Einko
 71: 0.094:71:Stud.
 66: 0.071:66:Alter=2
 61:-0.052:61:R/Ass
 62:-0.066:62:Abi/Bach
```

```
70:-0.102:70:Hausf.
 64:-0.104:64:Alter=0
 65:-0.148:65:Alter=1
 63:-0.159:63:Ho/Mast
 55:-0.165:55:K9:FreiTag
 47:-0.169:47:K1:Ge:m/w
 58:-0.169:58:w
 54:-0.196:54:K8:FreiWo
 48:-0.257:48:K2:Alter
FAK-2 (LA:FOK-VAR):
V%= 15.70%, EIG= 6.68
VAR: LAD
 36: 0.729:36:NZAV2:RüL
 19: 0.658:19:Neid
 32: 0.652:32:ZAV1:DiU
 44: 0.643:44:LMAb/GG
 24: 0.637:24:heFruInto
  5: 0.635:05:NegLei
 18: 0.613:18:Egois
 29: 0.606:29:LageO
 16: 0.599:16:LezegoM
  2: 0.596:02:HeGesell
 30: 0.574:30:AnVerm
 17: 0.557:17:fBPeÜb
 35: 0.543:35:NZAV1:FeA
 45: 0.536:45:LMDuld
 22: 0.493:22:Neurot
 20: 0.480:20:AggZie
 41: 0.434:41:AVAB/GG
 43: 0.426:43:AVAkBe
 34: 0.401:34:ZAV3:LoE
 25: 0.356:25:FruToAff
 13: 0.333:13:WiFrei
 31: 0.331:31:LeiMo
 42: 0.262:42:AVDuld
 12: 0.247:12:WiSpaGe
 33: 0.221:33:ZAV2:SeÜ
  3: 0.213:03:PraGesell
 21: 0.209:21:Angst
 26: 0.201:26:LeiAn
 11:-0.204:11:WiBeVer
 40:-0.244:40:NZLM2:geA
FAK-2: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 70: 0.173:70:Hausf.
 74: 0.125:74:D
 57: 0.123:57:m
 63: 0.118:63:Ho/Mast
 72: 0.096:72:GelegArb.
 64: 0.091:64:Alter=0
 55: 0.083:55:K9:FreiTag
 69: 0.065:69:arb.los
 60: 0.057:60:H/HiS
 68:-0.076:68:Alter=4
 49:-0.095:49:K3:SchulAb
 51:-0.109:51:K5:Einko
 53:-0.117:53:K7:Arbeit
 58:-0.123:58:w
```

```
47:-0.123:47:K1:Ge:m/w
 75:-0.125:75:US
 56:-0.125:56:D-US
 62:-0.151:62:Abi/Bach
 52:-0.195:52:K6:EinfluBe
 50:-0.216:50:K4:Erwrbtä
 73:-0.221:73:festArb.
FAK-3 (LA:FOK-VAR):
V%= 5.75%, EIG= 1.98
VAR: LAD
 13: 0.654:13:WiFrei
 32: 0.267:32:ZAV1:DiU
 12: 0.232:12:WiSpaGe
 15:-0.215:15:VerbinGü
 46:-0.226:46:LMAkBe
  2:-0.278:02:HeGesell
 27:-0.319:27:HandO
 25:-0.319:25:FruToAff
 33:-0.350:33:ZAV2:SeÜ
 31:-0.394:31:LeiMo
 38:-0.409:38:ZLM2:Fr
  8:-0.441:08:WBiWi
  7:-0.596:07:WErfBe
  6:-0.665:06:WArbLei
FAK-3: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 56: 0.269:56:D-US
 75: 0.269:75:US
 65: 0.117:65:Alter=1
 60: 0.109:60:H/HiS
 73: 0.109:73:festArb.
 50: 0.108:50:K4:Erwrbtä
 61: 0.103:61:R/Ass
 62:-0.079:62:Abi/Bach
 52:-0.093:52:K6:EinfluBe
 68:-0.097:68:Alter=4
 49:-0.110:49:K3:SchulAb
 64:-0.122:64:Alter=0
 71:-0.124:71:Stud.
 48:-0.131:48:K2:Alter
 63:-0.133:63:Ho/Mast
 74:-0.269:74:D
FAK-4 (LA:FOK-VAR):
V%= 6.19%, EIG= 1.80
VAR: LAD
 35: 0.360:35:NZAV1:FeA
 41:-0.217:41:AVAB/GG
  6:-0.222:06:WArbLei
 25:-0.243:25:FruToAff
 38:-0.253:38:ZLM2:Fr
  7:-0.305:07:WErfBe
 31:-0.317:31:LeiMo
 17:-0.326:17:fBPeÜb
 39:-0.326:39:NZLM1:EiV
 46:-0.347:46:LMAkBe
 40:-0.351:40:NZLM2:geA
```

```
37:-0.438:37:ZLM1:sZu
  3:-0.622:03:PraGesell
  4:-0.640:04:PosLei
  1:-0.732:01:FreiInd
FAK-4: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 74: 0.596:74:D
 66: 0.203:66:Alter=2
 61: 0.177:61:R/Ass
 54: 0.172:54:K8:FreiWo
 55: 0.153:55:K9:FreiTag
 49: 0.140:49:K3:SchulAb
 71: 0.117:71:Stud.
 69: 0.103:69:arb.los
 58: 0.103:58:w
 47: 0.103:47:K1:Ge:m/w
 59: 0.064:59:keinAbsch
 72:-0.061:72:GelegArb.
 64:-0.084:64:Alter=0
 57:-0.103:57:m
 73:-0.104:73:festArb.
 63:-0.120:63:Ho/Mast
 50:-0.121:50:K4:Erwrbtä
 62:-0.156:62:Abi/Bach
 48:-0.162:48:K2:Alter
 53:-0.173:53:K7:Arbeit
 52:-0.220:52:K6:EinfluBe
 65:-0.229:65:Alter=1
 51:-0.256:51:K5:Einko
 56:-0.596:56:D-US
 75:-0.596:75:US
FAK-5 (LA:FOK-VAR):
V%= 5.09%, EIG= 1.67
VAR: LAD
 22: 0.236:22:Neurot
 41:-0.214:41:AVAB/GG
 18:-0.222:18:Egois
 35:-0.234:35:NZAV1:FeA
 29:-0.290:29:LageO
 13:-0.322:13:WiFrei
 33:-0.330:33:ZAV2:SeÜ
 46:-0.358:46:LMAkBe
 30:-0.387:30:AnVerm
 34:-0.461:34:ZAV3:LoE
 42:-0.517:42:AVDuld
 43:-0.542:43:AVAkBe
 12:-0.655:12:WiSpaGe
FAK-5: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 73: 0.148:73:festArb.
 56: 0.142:56:D-US
 75: 0.142:75:US
 48: 0.142:48:K2:Alter
 53: 0.132:53:K7:Arbeit
 50: 0.131:50:K4:Erwrbtä
 62: 0.127:62:Abi/Bach
 51: 0.120:51:K5:Einko
 57: 0.055:57:m
```

```
47:-0.055:47:K1:Ge:m/w
 58:-0.055:58:w
 70:-0.061:70:Hausf.
 69:-0.099:69:arb.los
 59:-0.116:59:keinAbsch
 72:-0.123:72:GelegArb.
 74:-0.142:74:D
 54:-0.165:54:K8:FreiWo
 55:-0.184:55:K9:FreiTag
FAK-6 (LA:FOK-VAR):
V%= 4.87%, EIG= 1.43
VAR: LAD
 10: 0.714:10:WiZuPfl
 14: 0.695:14:KatImp
 15: 0.516:15:VerbinGü
 28: 0.319:28:WiAusd
 39: 0.282:39:NZLM1:EiV
 40: 0.267:40:NZLM2:geA
 37: 0.265:37:ZLM1:sZu
  7: 0.251:07:WErfBe
  5: 0.222:05:NegLei
 22:-0.207:22:Neurot
 24:-0.241:24:heFruInto
 41:-0.278:41:AVAB/GG
 17:-0.325:17:fBPeÜb
FAK-6: ADHÄRENZEN-KOR (>.05):
 48: 0.291:48:K2:Alter
 63: 0.237:63:Ho/Mast
 70: 0.218:70:Hausf.
 47: 0.163:47:K1:Ge:m/w
 58: 0.163:58:w
 54: 0.108:54:K8:FreiWo
 74: 0.100:74:D
 55: 0.079:55:K9:FreiTag
 73:-0.051:73:festArb.
 69:-0.084:69:arb.los
 60:-0.095:60:H/HiS
 75:-0.100:75:US
 56:-0.100:56:D-US
 50:-0.109:50:K4:Erwrbtä
 72:-0.155:72:GelegArb.
 57:-0.163:57:m
 53:-0.196:53:K7:Arbeit
 59:-0.198:59:keinAbsch
FAK-7 (LA:FOK-VAR):
V%= 3.52%, EIG= 1.33
VAR: LAD
 21: 0.710:21:Angst
 41: 0.360:41:AVAB/GG
 29: 0.297:29:LageO
 22: 0.245:22:Neurot
 36: 0.202:36:NZAV2:RüL
 43:-0.210:43:AVAkBe
 37:-0.281:37:ZLM1:sZu
 15:-0.283:15:VerbinGü
```

## 33:-0.475:33:ZAV2:SeÜ FAK-7: ADHÄRENZEN-KOR (>.05): 47: 0.193:47:K1:Ge:m/w 58: 0.193:58:w 56: 0.169:56:D-US 75: 0.169:75:US 60: 0.138:60:H/HiS 50: 0.121:50:K4:Erwrbtä 73: 0.108:73:festArb. 53: 0.071:53:K7:Arbeit 69: 0.053:69:arb.los 61: 0.051:61:R/Ass 55:-0.101:55:K9:FreiTag 51:-0.130:51:K5:Einko 74:-0.169:74:D 48:-0.176:48:K2:Alter 70:-0.177:70:Hausf. 63:-0.182:63:Ho/Mast 57:-0.193:57:m 52:-0.204:52:K6:EinfluBe FAK-8 (LA:FOK-VAR): V%= 2.94%, EIG= 1.14 VAR: LAD 11: 0.613:11:WiBeVer 44: 0.400:44:LMAb/GG 45: 0.375:45:LMDuld 23: 0.329:23:Intell 22: 0.252:22:Neurot 9: 0.245:09:WLöSa 16:-0.215:16:LezegoM FAK-8: ADHÄRENZEN-KOR (>.05): 51: 0.213:51:K5:Einko 57: 0.205:57:m 49: 0.194:49:K3:SchulAb 48: 0.170:48:K2:Alter 52: 0.150:52:K6:EinfluBe 73: 0.142:73:festArb. 68: 0.127:68:Alter=4 53: 0.121:53:K7:Arbeit 50: 0.121:50:K4:Erwrbtä 74: 0.088:74:D 61: 0.080:61:R/Ass 66: 0.067:66:Alter=2 63: 0.052:63:Ho/Mast 64:-0.070:64:Alter=0 71:-0.074:71:Stud. 75:-0.088:75:US 56:-0.088:56:D-US 72:-0.106:72:GelegArb. 69:-0.106:69:arb.los 65:-0.188:65:Alter=1 58:-0.205:58:w 47:-0.205:47:K1:Ge:m/w 59:-0.257:59:keinAbsch

## B 5 Multiple Diskriminanzanalyse (M-Disk)

```
>> M - D I S K << + BAYES
MULTIPLE DISKRIMINANZ-ANALYSE
E.F.KLEITER, KIEL 82/03 (CR)
   ______
TITEL:
M-DISK
|lmdu-56.RW2|md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 47 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
INPUT-FILE: lmdu-56.RW2
geordnet in:MDiskDAT.tmp
HAUPTACHSEN-ANALYSE (ASYMMETRISCHE MATRIX)
SPUR = 1.803299
AUFGEKLAERTE VARIANZ (DER SPUR) BEI 1 FAKTOREN = 99.99972 %
F-BRUCH
        = 16.8819 DF(B)/DF(W)= 47/440
0.00000
WILKS LAMBDA= 0.35672 CHI^2 = 476.74 DF= 47
                                                P =
0.00000
FAKTOR %-VAR EIGENWERT LAMBDA CHI² DF P
                                                   R-
______
        100.0000 1.8033
                          0.3567 477.7736 47 0.00000
0.802
______
UNIVARIATER F-TEST
DF(BETWEEN) = 1 DF(WITHIN) = 486
VAR:
                     F-Wert
                 :
                              W-Lambda E-Stärke
p=WAHRSCHLKT.
______
 1:01:FreiInd
             : 47.94736 0.91020 0.08980 0.00000
                 : 16.74660 0.96669 0.03331 0.00018
 2:02:HeGesell
 3:03:PraGesell
4:04:PosLei
                 : 22.44653 0.95585 0.04415 0.00004
                 : 89.92447 0.84386 0.15614 0.00000
                 : 12.66580 0.97460 0.02540 0.00072
 5:05:NegLei
                 :
                            0.99957 0.00043 0.65090
 6:06:WArbLei
                     0.21144
                 :
                     0.83920 0.99828 0.00172 0.63704
 7:07:WErfBe
                 :
                            0.92164 0.07836
                                               0.00000
 8:08:WBiWi
                    41.32074
                     1.97815
                            0.99595
                                      0.00405
                                               0.15643
 9:09:WLöSa
                  :
10:10:WiZuPfl
                 :
                     0.07785 0.99984
                                      0.00016
                                               0.77716
                 :
                     0.13134
                              0.99973
                                      0.00027
                                               0.71818
11:11:WiBeVer
                              0.99686
                     1.53121
                                      0.00314
12:12:WiSpaGe
                 :
                                               0.21396
                    16.51893
                              0.96713
                                      0.03287
13:13:WiFrei
                  :
                                               0.00020
                              0.99933
                                      0.00067
14:14:KatImp
                  :
                     0.32605
                                               0.57538
:
                              0.99024
```

4.78990

0.05249

8.28856

0.99989

0.98323

 8.28856
 0.98323
 0.01677
 0.00445

 3.34971
 0.99315
 0.00685
 0.06427

 0.00590
 0.99999
 0.00001
 0.93680

:

:

:

16:16:LezegoM

17:17:fBPeÜb

18:18:Egois 19:19:Neid

0.00976

0.00011

0.01677

0.02729

0.81382

0.00445

20:20:AggZie

21:21:Angst

0.99997 0.00003 0.90567

0.99972 0.00028 0.71357

```
:
 22:22:Neurot
                                           0.14115
                                                          0.99971 0.00029
                                                                                                 0.70893
 23:23:Intell
                                   : 12.20776
                                                          0.97550 0.02450 0.00085
                               : :
                                  :
 24:24:heFruInto
                                           0.45614
                                                          0.99906 0.00094 0.50698
 25:25:FruToAff
                                           0.06654
                                                          0.99986 0.00014 0.79246
                                                            1.00000 0.00000 0.97217
                                           0.00111
 26:26:LeiAn
                             : 6.33213

: 0.03333

: 0.37344

: 5.80643

: 6.66078

: 0.21840

: 23.21754

: 44.54092

: 107.68632

: 2.11962

: 3.54317

: 0.03257
                                   :
                                                                             0.01286 0.01174
                                           6.33213
                                                          0.98714
 27:27:HandO
                                                                             0.00007 0.84950
 28:28:WiAusd
                                           0.03333 0.99993
                                                                             0.00077 0.54869
                                                            0.99923
 29:29:LageO
 30:30:AnVerm
                                                                                                0.01552
                                                           0.98819
                                                                              0.01181
                                                          0.98648
                                                                              0.01352
 31:31:LeiMo
                                                                                                0.00990
 32:32:ZAV1:DiU
                                                          0.99955
                                                                              0.00045
                                                                                                0.64576
 33:33:ZAV2:SeÜ
                                                           0.95441
                                                                              0.04559
                                                                                                0.00003
                                                           0.91605
 34:34:ZAV3:LoE
                                                                              0.08395
                                                                                                0.00000
 35:35:NZAV1:FeA
                                                          0.81861
                                                                              0.18139
                                                                                                0.00000
 36:36:NZAV2:RüL
                                                          0.99566
                                                                              0.00434
                                                                                                0.14210
                                                           0.99276
                                                                              0.00724
 37:37:ZLM1:sZu
                                                                                                0.05705
: 0.03257
39:39:NZLM1:EiV : 5.86607
40:40:NZLM2:geA : 14.28945
41:41:AVAB/GG : 9.76142
42:42:AVDuld : 12.17272
43:43:AVAkBe : 0.12822
44:44:LMAb/GG : 1.88361
45:45:LMDuld : 2.35504
46:46:LMAkBe : 7 15150
                                           0.03257
                                                           0.99993
                                   :
                                                                              0.00007
 38:38:ZLM2:Fr
                                                                                                0.85113
                                                           0.98807
                                                                              0.01193
                                                                                                0.01503
                                                             0.97144
                                                                              0.02856
                                                                                                0.00040
                                                             0.98031
0.97557
                                                                              0.01969
                                                                                                0.00230
                                                                              0.02443
                                                                                                0.00086

      0.12822
      0.99974
      0.00026

      1.88361
      0.99614
      0.00386

      2.35504
      0.99518
      0.00482

      7.15159
      0.98550
      0.01450

                                                                                                0.72120
                                                                                                0.16693
                                                                                                0.12141
                                                                               0.01450
                                                                                                0.00772
______
SORT: F-WerteM-DISK
| 1mdu-56.RW2 | md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 47 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.8020 p=0.00000
                                : F-Wert p ES r d
Rng: VAR:
______
  1: 35:35:NZAV1:FeA : 107.69 0.0000 0.18 0.426 0.852 2: 4:04:PosLei : 89.92 0.0000 0.16 0.395 0.790 3: 1:01:FreiInd : 47.95 0.0000 0.09 0.300 0.599 4: 34:34:ZAV3:LoE : 44.54 0.0000 0.08 0.290 0.579 5: 8:08:WBiWi : 41.32 0.0000 0.08 0.280 0.560 6: 33:33:ZAV2:SeÜ : 23.22 0.0000 0.05 0.214 0.427 7: 3:03:PraGesell : 22.45 0.0000 0.04 0.210 0.420 8: 2:02:HeGesell : 16.75 0.0002 0.03 0.183 0.365 9: 13:13:WiFrei : 16.52 0.0002 0.03 0.181 0.363
9: 13:13:WiFrei : 16.52 0.0002 0.03 0.181 0.363 10: 40:40:NZLM2:geA : 14.29 0.0004 0.03 0.169 0.338 11: 5:05:NegLei : 12.67 0.0007 0.03 0.159 0.319 12: 23:23:Intell : 12.21 0.0009 0.02 0.157 0.313 13: 42:42:AVDuld : 12.17 0.0009 0.02 0.156 0.313 14: 41:41:AVAB/GG : 9.76 0.0023 0.02 0.140 0.281 15: 17:17:fBPeÜb : 8.29 0.0045 0.02 0.129 0.259 16: 46:46:LMAkBe : 7.15 0.0077 0.01 0.120 0.241 17: 31:31:LeiMo : 6.66 0.0099 0.01 0.116 0.233 18: 27:27:HandO : 6.33 0.0117 0.01 0.113 0.227 19: 39:39:NZLM1:Fiv : 5.87 0.0150 0.01 0.109 0.218
                                         : 16.52 0.0002 0.03 0.181 0.363
   9: 13:13:WiFrei
```

19: 39:39:NZLM1:EiV : 5.87 0.0150 0.01 0.109 0.218 20: 30:30:AnVerm : 5.81 0.0155 0.01 0.109 0.217

22: 37:37:ZLM1:sZu : 3.54 0.0570 0.01 0.085 0.170

: 4.79 0.0273 0.01 0.099 0.198

20: 30:30:AnVerm 21: 15:15:VerbinGü

0.01291

0.13618

: :

```
23: 18:18:Egois
                           : 3.35 0.0643 0.01 0.083 0.165
                           : 2.36 0.1214 0.00 0.069 0.139
 24: 45:45:LMDuld
                           : 2.12 0.1421 0.00 0.066 0.132
 25: 36:36:NZAV2:RüL
                           : 1.98 0.1564 0.00 0.064 0.127
 26: 9:09:WLöSa
                           : 1.88 0.1669 0.00 0.062 0.124
 27: 44:44:LMAb/GG
                           : 1.53 0.2140 0.00 0.056 0.112
 28: 12:12:WiSpaGe
                        : 0.84 0.6370 0.00 0.042 0.083
: 0.46 0.5070 0.00 0.031 0.061
: 0.37 0.5487 0.00 0.028 0.055
 29: 7:07:WErfBe
 30: 24:24:heFruInto
 31: 29:29:LageO
                           : 0.33 0.5754 0.00 0.026 0.052
 32: 14:14:KatImp
 33: 32:32:ZAV1:DiU
                           : 0.22 0.6458 0.00 0.021 0.042
                          : 0.22 0.0435 0.05 0.021 0.042

: 0.21 0.6509 0.00 0.021 0.042

: 0.14 0.7089 0.00 0.017 0.034
 34: 6:06:WArbLei
 35: 22:22:Neurot
                           : 0.14 0.7136 0.00 0.017 0.033
 36: 21:21:Angst
                         : 0.14 0.7136 0.00 0.017 0.033

: 0.13 0.7182 0.00 0.016 0.033

: 0.13 0.7212 0.00 0.016 0.032

: 0.08 0.7772 0.00 0.013 0.025

: 0.07 0.7925 0.00 0.012 0.023

: 0.05 0.8138 0.00 0.010 0.021

: 0.03 0.8495 0.00 0.008 0.017

: 0.03 0.8511 0.00 0.008 0.016

: 0.01 0.9057 0.00 0.005 0.010

: 0.01 0.9368 0.00 0.003 0.007

: 0.00 0.9722 0.00 0.001 0.003
 37: 11:11:WiBeVer
 38: 43:43:AVAkBe
 39: 10:10:WiZuPfl
 40: 25:25:FruToAff
 41: 16:16:LezegoM
 42: 28:28:WiAusd
 43: 38:38:ZLM2:Fr
 44: 20:20:AggZie
 45: 19:19:Neid
                            : 0.00 0.9722 0.00 0.001 0.003
 46: 26:26:LeiAn
SORT: F-WerteM-DISK
| 1mdu-56.RW2 | md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 47 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.8020 p=0.00000
xxx-Profil=MW.Gr-MW.TOT
                            :F-Wert p ES
Rng: VAR:
                                                         r
                           :F= 107.69,p=0.0000,ES= 0.18,r= 0.426,d=
 1: 35:35:NZAV1:FeA
0.852
   Gr.1 (=0 ): 0.25
                                                 xxxxxxxxxxxx
   Gr.2 (=1 ): -0.25
                              xxxxxxxxxxxxx
______
  2: 4:04:PosLei :F= 89.92,p=0.0000,ES= 0.16,r= 0.395,d=
0.790
   Gr.2 (=1): 0.38
                                                 -----
  3: 1:01:FreiInd
                           :F= 47.95,p=0.0000,ES= 0.09,r= 0.300,d=
0.599
   Gr.1 (=0 ): -0.27 | xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
   Gr.2 (=1): 0.27
                                                 xxxxxxxxxxxxx
  4: 34:34:ZAV3:LoE :F= 44.54,p=0.0000,ES= 0.08,r= 0.290,d=
   Gr.1 (=0 ): 0.21
                                                 XXXXXXXXXXX
```

```
Gr.2 (=1 ): -0.21
                        xxxxxxxxxxx
 5: 8:08:WBiWi
                    :F= 41.32,p=0.0000,ES= 0.08,r= 0.280,d=
0.560
  Gr.1 (=0 ): 0.27
                                   xxxxxxxxxxxxxx
                   xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.27
 6: 33:33:ZAV2:SeÜ
                    :F= 23.22,p=0.0000,ES= 0.05,r= 0.214,d=
0.427
  Gr.1 (=0 ): 0.17
                                   xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.17
                          xxxxxxxxxx
  -----
 7: 3:03:PraGesell :F= 22.45,p=0.0000,ES= 0.04,r= 0.210,d=
0.420
  Gr.1 (=0 ): -0.16
                           xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.16
                                   xxxxxxxxx
 ______
 8: 2:02:HeGesell
                    :F= 16.75,p=0.0002,ES= 0.03,r= 0.183,d=
0.365
  Gr.1 (=0 ): 0.16
                                   xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.16
                           xxxxxxxxx
                   :F= 16.52,p=0.0002,ES= 0.03,r= 0.181,d=
 9: 13:13:WiFrei
0.363
  Gr.1 (=0 ): -0.15
                           xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.15
                                   xxxxxxxxx
10: 40:40:NZLM2:geA
                   :F= 14.29,p=0.0004,ES= 0.03,r= 0.169,d=
0.338
  Gr.1 (=0 ): -0.11
                              XXXXXX
  Gr.2 (=1): 0.11
                                   xxxxxxx
11: 5:05:NegLei
                   :F= 12.67,p=0.0007,ES= 0.03,r= 0.159,d=
0.319
  Gr.1 (=0 ): 0.12
                                    xxxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.12
                            xxxxxxx
  ._____
12: 23:23:Intell
                    :F= 12.21,p=0.0009,ES= 0.02,r= 0.157,d=
0.313
  Gr.1 (=0 ): 0.13
                                    xxxxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.13
                           xxxxxxxx
```

B Rechenergebnisse \_\_\_\_\_\_\_ 268

```
13: 42:42:AVDuld :F= 12.17,p=0.0009,ES= 0.02,r= 0.156,d=
  Gr.1 (=0 ): 0.11
                                 xxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.11
                            XXXXXX
14: 41:41:AVAB/GG
                  :F= 9.76,p=0.0023,ES= 0.02,r= 0.140,d=
0.281
  Gr.1 (=0 ): -0.10
                           XXXXXX
  Gr.2 (=1 ): 0.10
                                xxxxxxx
 -----
15: 17:17:fBPeÜb
                   :F= 8.29,p=0.0045,ES= 0.02,r= 0.129,d=
0.259
  Gr.1 (=0 ): -0.09
                             xxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.09
                                 xxxxxx
 :F= 7.15,p=0.0077,ES= 0.01,r= 0.120,d=
16: 46:46:LMAkBe
0.241
  Gr.1 (=0 ): -0.10
                            xxxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.10
                                 XXXXXX
 -----
17: 31:31:LeiMo
                   :F= 6.66,p=0.0099,ES= 0.01,r= 0.116,d=
  Gr.1 (=0 ): -0.09
                             xxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.09
                                 xxxxxx
18: 27:27:HandO
                  :F= 6.33,p=0.0117,ES= 0.01,r= 0.113,d=
0.227
  Gr.1 (=0 ): 0.09
                                 xxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.09
                            XXXXXX
                  :F= 5.87,p=0.0150,ES= 0.01,r= 0.109,d=
19: 39:39:NZLM1:EiV
0.218
  Gr.1 (=0): -0.09
                              xxxxx
  Gr.2 (=1): 0.09
                                 xxxxx
20: 30:30:AnVerm :F= 5.81,p=0.0155,ES= 0.01,r= 0.109,d=
0.217
  Gr.1 (=0): 0.07
                                 XXXX
  Gr.2 (=1): -0.07
                              XXXX
  -----
                 :F= 4.79,p=0.0273,ES= 0.01,r= 0.099,d=
21: 15:15:VerbinGü
0.198
  Gr.1 (=0 ): 0.07
                                 xxxxx
```

```
Gr.2 (=1 ): -0.07
                               xxxxx
                 :F= 3.54,p=0.0570,ES= 0.01,r= 0.085,d=
22: 37:37:ZLM1:sZu
0.170
  Gr.1 (=0 ): -0.07
                               xxxxx
  Gr.2 (=1): 0.07
                                  xxxxx
  -----
23: 18:18:Egois
                   :F= 3.35,p=0.0643,ES= 0.01,r= 0.083,d=
0.165
  Gr.1 (=0 ): 0.06
                                   xxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.06
                                xxxx
                   :F= 2.36,p=0.1214,ES= 0.00,r= 0.069,d=
24: 45:45:LMDuld
0.139
  Gr.1 (=0 ): 0.05
                                   xxx
  Gr.2 (=1): -0.05
 -----
25: 36:36:NZAV2:RüL
                 :F= 2.12,p=0.1421,ES= 0.00,r= 0.066,d=
0.132
  Gr.1 (=0 ): 0.05
                                   xxx
  Gr.2 (=1): -0.05
                                xxx
                   :F= 1.98,p=0.1564,ES= 0.00,r= 0.064,d=
26: 9:09:WLöSa
0.127
  Gr.1 (=0 ): 0.05
                                   xxx
  Gr.2 (=1 ): -0.05
                                xxx
27: 44:44:LMAb/GG
                   :F= 1.88,p=0.1669,ES= 0.00,r= 0.062,d=
0.124
  Gr.1 (=0 ): 0.04
                                   xxx
  Gr.2 (=1 ): -0.04
                                xxx
28: 12:12:WiSpaGe :F= 1.53,p=0.2140,ES= 0.00,r= 0.056,d=
0.112
  Gr.1 (=0): -0.05
                                xxx
  Gr.2 (=1): 0.05
                                   xxx
  ._____
29: 7:07:WErfBe
                   :F= 0.84,p=0.6370,ES= 0.00,r= 0.042,d=
0.083
  Gr.1 (=0): -0.04
                                 xx
  Gr.2 (=1): 0.04
                                   xx
```

```
30: 24:24:heFruInto :F= 0.46,p=0.5070,ES= 0.00,r= 0.031,d=
  Gr.1 (=0): -0.03
                              xx |
  Gr.2 (=1): 0.03
                                xx
31: 29:29:LageO
                 :F= 0.37,p=0.5487,ES= 0.00,r= 0.028,d=
0.055
  Gr.1 (=0 ): 0.02
                                x
  Gr.2 (=1 ): -0.02
                               x
 -----
                 :F= 0.33,p=0.5754,ES= 0.00,r= 0.026,d=
32: 14:14:KatImp
0.052
  Gr.1 (=0 ): -0.02
                               x
  Gr.2 (=1): 0.02
                                x
 .-----
33: 32:32:ZAV1:DiU :F= 0.22,p=0.6458,ES= 0.00,r= 0.021,d=
0.042
  Gr.1 (=0): -0.02
                               x
  Gr.2 (=1): 0.02
                                x
 _____
34: 6:06:WArbLei
                  :F= 0.21,p=0.6509,ES= 0.00,r= 0.021,d=
0.042
  Gr.1 (=0 ): 0.02
                                x
  Gr.2 (=1): -0.02
                               x
35: 22:22:Neurot :F= 0.14,p=0.7089,ES= 0.00,r= 0.017,d=
0.034
  Gr.1 (=0 ): -0.01
                               x
  Gr.2 (=1 ): 0.01
                                x
   -----
                 :F= 0.14,p=0.7136,ES= 0.00,r= 0.017,d=
36: 21:21:Angst
0.033
  Gr.1 (=0 ): 0.01
                                x
  Gr.2 (=1): -0.01
                               \mathbf{x}
37: 11:11:WiBeVer :F= 0.13,p=0.7182,ES= 0.00,r= 0.016,d=
0.033
  Gr.1 (=0 ): 0.01
                                x
 Gr.2 (=1): -0.01
                               x
  -----
                 :F= 0.13,p=0.7212,ES= 0.00,r= 0.016,d=
38: 43:43:AVAkBe
0.032
  Gr.1 (=0 ): 0.01
                                x
```

```
Gr.2 (=1 ): -0.01
                                     x
39: 10:10:WiZuPfl
                :F= 0.08,p=0.7772,ES= 0.00,r= 0.013,d=
0.025
   Gr.1 (=0 ): -0.01
                                     x
   Gr.2 (=1): 0.01
                                      x
40: 25:25:FruToAff
                  :F= 0.07,p=0.7925,ES= 0.00,r= 0.012,d=
0.023
   Gr.1 (=0 ): 0.01
                                      x
   Gr.2 (=1 ): -0.01
                                     x
41: 16:16:LezegoM :F= 0.05,p=0.8138,ES= 0.00,r= 0.010,d=
0.021
   Gr.1 (=0 ): 0.01
  Gr.2 (=1): -0.01
  -----
42: 28:28:WiAusd
                :F= 0.03,p=0.8495,ES= 0.00,r= 0.008,d=
0.017
  Gr.1 (=0): -0.01
  Gr.2 (=1): 0.01
43: 38:38:ZLM2:Fr :F= 0.03,p=0.8511,ES= 0.00,r= 0.008,d=
0.016
  Gr.1 (=0): -0.01
  Gr.2 (=1): 0.01
                :F= 0.01,p=0.9057,ES= 0.00,r= 0.005,d=
44: 20:20:AggZie
0.010
  Gr.1 (=0): -0.00
  Gr.2 (=1 ): 0.00
45: 19:19:Neid :F= 0.01,p=0.9368,ES= 0.00,r= 0.003,d=
0.007
  Gr.1 (=0 ): 0.00
  Gr.2 (=1 ): -0.00
46: 26:26:LeiAn
                     :F= 0.00,p=0.9722,ES= 0.00,r= 0.001,d=
0.003
  Gr.1 (=0 ): -0.00
  Gr.2 (=1): 0.00
pKrit= .05
```

```
VAR-Auswahl= 21
 >> M - D I S K << + BAYES
MULTIPLE DISKRIMINANZ-ANALYSE
E.F.KLEITER, KIEL 82/03 (CR)
TITEL:
M-DISK
| lmdu-56.RW2 | md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 21 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.8020 p=0.00000
INPUT-FILE: lmdu-56.RW2
geordnet in:MDiskDAT.tmp
HAUPTACHSEN-ANALYSE (ASYMMETRISCHE MATRIX)
SPUR = 1.482039
AUFGEKLAERTE VARIANZ (DER SPUR) BEI 1 FAKTOREN = 100.0001 %
         = 32.88717
                         DF(B)/DF(W) = 21/466
F-BRUCH
0.00000
WILKS LAMBDA= 0.40289
                        CHI^2 = 432.27 DF = 21
0.00000
FAKTOR
                               LAMBDA CHI<sup>2</sup> DF
          %-VAR EIGENWERT
1 :
         100.0000 1.4820 0.4029 433.1769 21 0.00000
0.773
```

## UNIVARIATER F-TEST

DF(BETWEEN) = 1 DF(WITHIN) = 486

VAR: p=WAHRSCHLKT.	: 	F-Wert	W-Lambda	E-Stärke	
1:01:FreiInd	:	47.94736	0.91020	0.08980	0.00000
2:02:HeGesell	:	16.74660	0.96669	0.03331	0.00018
3:03:PraGesell	:	22.44653	0.95585	0.04415	0.00004
4:04:PosLei	:	89.92447	0.84386	0.15614	0.00000
5:05:NegLei	:	12.66580	0.97460	0.02540	0.00072
8:08:WBiWi	:	41.32074	0.92164	0.07836	0.00000
13:13:WiFrei	:	16.51893	0.96713	0.03287	0.00020
15:15:VerbinGü	:	4.78990	0.99024	0.00976	0.02729
17:17:fBPeÜb	:	8.28856	0.98323	0.01677	0.00445
23:23:Intell	:	12.20776	0.97550	0.02450	0.00085
27:27:HandO	:	6.33213	0.98714	0.01286	0.01174
30:30:AnVerm	:	5.80643	0.98819	0.01181	0.01552
31:31:LeiMo	:	6.66078	0.98648	0.01352	0.00990
33:33:ZAV2:SeÜ	:	23.21754	0.95441	0.04559	0.00003
34:34:ZAV3:LoE	:	44.54092	0.91605	0.08395	0.0000
35:35:NZAV1:FeA	:	107.68632	0.81861	0.18139	0.0000
39:39:NZLM1:EiV	:	5.86607	0.98807	0.01193	0.01503
40:40:NZLM2:geA	:	14.28945	0.97144	0.02856	0.00040
41:41:AVAB/GG	:	9.76142	0.98031	0.01969	0.00230
42:42:AVDuld	:	12.17272	0.97557	0.02443	0.00086

```
7.15159 0.98550 0.01450 0.00772
  46:46:LMAkBe
                                                 :
SORT: F-WerteM-DISK
|lmdu-56.RW2|md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 21 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0: N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.7727 p=0.00000
                                                                                                  ES
Rng: VAR:
                                                           : F-Wert p
                                                                                                                   r
______
    1: 35:35:NZAV1:FeA : 107.69 0.0000 0.18 0.426 0.852 2: 4:04:PosLei : 89.92 0.0000 0.16 0.395 0.790
    2: 4:04:PosLei
                                                   : 47.95 0.0000 0.09 0.300 0.599

: 44.54 0.0000 0.08 0.290 0.579

: 41.32 0.0000 0.08 0.280 0.560

: 23.22 0.0000 0.05 0.214 0.427

: 22.45 0.0000 0.04 0.210 0.420

: 16.75 0.0002 0.03 0.183 0.365
    3: 1:01:FreiInd
     4: 34:34:ZAV3:LoE
    5: 8:08:WBiWi
     6: 33:33:ZAV2:SeÜ
    6: 33:33.26v2.22
7: 3:03:PraGesell
    8: 2:02:HeGesell
                                                        : 16.52 0.0002 0.03 0.183 0.365

: 14.29 0.0004 0.03 0.169 0.338
    9: 13:13:WiFrei
  9: 13:13:MILLE
10: 40:40:NZLM2:geA
                                                           : 12.67 0.0007 0.03 0.159 0.319
  11: 5:05:NegLei
                                                      : 12.67 0.0007 0.03 0.159 0.319

: 12.21 0.0009 0.02 0.157 0.313

: 12.17 0.0009 0.02 0.156 0.313

: 9.76 0.0023 0.02 0.140 0.281

: 8.29 0.0045 0.02 0.129 0.259

: 7.15 0.0077 0.01 0.120 0.241

: 6.66 0.0099 0.01 0.116 0.233

: 6.33 0.0117 0.01 0.113 0.227

: 5.87 0.0150 0.01 0.109 0.218

: 5.81 0.0155 0.01 0.109 0.217

: 4.79 0.0273 0.01 0.099 0.198
  12: 23:23:Intell
  13: 42:42:AVDuld
  14: 41:41:AVAB/GG
  15: 17:17:fBPeÜb
  16: 46:46:LMAkBe
  17: 31:31:LeiMo
  18: 27:27:HandO
  19: 39:39:NZLM1:EiV
  20: 30:30:AnVerm
  21: 15:15:VerbinGü
                                                            : 4.79 0.0273 0.01 0.099 0.198
SORT: F-WerteM-DISK
|lmdu-56.RW2|md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 21 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.7727 p=0.00000
xxx-Profil=MW.Gr-MW.TOT
                                                           :F-Wert p ES r d
Rng: VAR:
_____
    1: 35:35:NZAV1:FeA
                                                           :F= 107.69,p=0.0000,ES= 0.18,r= 0.426,d=
0.852
      Gr.1 (=0 ): 0.25
                                                                                                         xxxxxxxxxxxx
       Gr.2 (=1 ): -0.25
                                                                 ______
                                                             : F = 89.92, p = 0.0000, ES = 0.16, r = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.395, d = 0.
    2: 4:04:PosLei
0.790
       Gr.2 (=1): 0.38
                                                                                                         3: 1:01:FreiInd :F= 47.95,p=0.0000,ES= 0.09,r= 0.300,d=
0.599
```

```
Gr.1 (=0 ): -0.27
                  Gr.2 (=1): 0.27
                              xxxxxxxxxxxxxx
 4: 34:34:ZAV3:LoE
               :F= 44.54,p=0.0000,ES= 0.08,r= 0.290,d=
0.579
  Gr.1 (=0 ): 0.21
                               xxxxxxxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.21
                     xxxxxxxxxxx
 ._____
 5: 8:08:WBiWi
                  :F= 41.32,p=0.0000,ES= 0.08,r= 0.280,d=
0.560
  Gr.1 (=0 ): 0.27
                               xxxxxxxxxxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.27
                   ._____
                 :F= 23.22,p=0.0000,ES= 0.05,r= 0.214,d=
 6: 33:33:ZAV2:SeÜ
0.427
  Gr.1 (=0 ): 0.17
                               xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.17
                       xxxxxxxxxx
 ______
                :F= 22.45,p=0.0000,ES= 0.04,r= 0.210,d=
 7: 3:03:PraGesell
0.420
  Gr.1 (=0 ): -0.16
                        xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.16
                               xxxxxxxxx
 8: 2:02:HeGesell :F= 16.75,p=0.0002,ES= 0.03,r= 0.183,d=
0.365
 Gr.1 (=0 ): 0.16
                               xxxxxxxxx
 Gr.2 (=1 ): -0.16
                        XXXXXXXXX
 9: 13:13:WiFrei
                 :F= 16.52,p=0.0002,ES= 0.03,r= 0.181,d=
0.363
  Gr.1 (=0 ): -0.15
                        xxxxxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.15
                              xxxxxxxxx
 -----
10: 40:40:NZLM2:geA :F= 14.29,p=0.0004,ES= 0.03,r= 0.169,d=
0.338
  Gr.1 (=0): -0.11
                         xxxxxxx
 Gr.2 (=1): 0.11
                               xxxxxx
   -----
11: 5:05:NegLei
                 :F= 12.67,p=0.0007,ES= 0.03,r= 0.159,d=
0.319
  Gr.1 (=0 ): 0.12
                               xxxxxxx
 Gr.2 (=1 ): -0.12
                          xxxxxxx
```

```
______
                  :F= 12.21,p=0.0009,ES= 0.02,r= 0.157,d=
12: 23:23:Intell
0.313
  Gr.1 (=0 ): 0.13
                                 xxxxxxxx
  Gr.2 (=1): -0.13
                         xxxxxxxx
  -----
13: 42:42:AVDuld :F= 12.17,p=0.0009,ES= 0.02,r= 0.156,d=
0.313
  Gr.1 (=0 ): 0.11
                                 xxxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.11
                           xxxxxx
 -----
                  :F= 9.76,p=0.0023,ES= 0.02,r= 0.140,d=
14: 41:41:AVAB/GG
0.281
  Gr.1 (=0 ): -0.10
                           xxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.10
                                xxxxxx
 -----
15: 17:17:fBPeÜb
                  :F= 8.29,p=0.0045,ES= 0.02,r= 0.129,d=
0.259
  Gr.1 (=0): -0.09
                            xxxxxx
  Gr.2 (=1): 0.09
                                xxxxxx
16: 46:46:LMAkBe :F= 7.15,p=0.0077,ES= 0.01,r= 0.120,d=
0.241
  Gr.1 (=0 ): -0.10
                           XXXXXXX
  Gr.2 (=1): 0.10
                                xxxxxx
  _____
17: 31:31:LeiMo
                  :F= 6.66,p=0.0099,ES= 0.01,r= 0.116,d=
0.233
  Gr.1 (=0 ): -0.09
                            xxxxxx
  Gr.2 (=1 ): 0.09
                                xxxxxx
18: 27:27:HandO
                 :F= 6.33,p=0.0117,ES= 0.01,r= 0.113,d=
0.227
  Gr.1 (=0 ): 0.09
                                xxxxxx
  Gr.2 (=1 ): -0.09
                           xxxxxx
                 :F= 5.87,p=0.0150,ES= 0.01,r= 0.109,d=
19: 39:39:NZLM1:EiV
0.218
  Gr.1 (=0): -0.09
                             XXXXX
  Gr.2 (=1): 0.09
                                xxxxx
20: 30:30:AnVerm :F= 5.81,p=0.0155,ES= 0.01,r= 0.109,d=
0.217
```

```
Gr.1 (=0): 0.07
                                     xxxx
   Gr.2 (=1): -0.07
                                  xxxx
  ______
21: 15:15:VerbinGü
                     :F= 4.79,p=0.0273,ES= 0.01,r= 0.099,d=
0.198
   Gr.1 (=0 ): 0.07
                                     xxxxx
   Gr.2 (=1): -0.07
                                 XXXXX
  -----
DSmean= .233098
r(56,DS) = -0.77273
Bayesian Prob.
neg.GrVAR_zu_DS
p(0) = .5491803
p(1) = .4508197
-----
richtig: p(DS | 0 )= .8619403
                              falsch: .1380597
richtig: p(DS | 1 )= .9363636
                              falsch: 6.363636E-02
TOT.richtig= .8954918
                              TOT.falsch = .1045082
_____
c:
p(0 | TOT) = .4979508
p(1 \mid TOT) = .5020492
pBAYESIAN= a*b/c
p(0 | DS) = 0.9506
p(1 | DS) = 0.8408
r(56,DS) = -0.77273 | ES = 0.5971 | d = -1.5455
b.DISKR-Werte
M-DISK
|lmdu-56.RW2|md-d-u.txt
NP.TOT= 488 , NVneu= 21 | GrupVAR= 56 = 56:D-US
GRUPPEN= 2
*GRUPPE 1 = A=VAL= 0:N= 268
*GRUPPE 2 = B=VAL= 1:N= 220
D.Fak- 1: R.KANON= 0.7727 p=0.00000
FAKTOR: 1
______
 1: 35:35:NZAV1:FeA : 0.448
2: 34:34:ZAV3:LoE : 0.305
3: 8:08:WBiWi : 0.277
                   : 0.216
: 0.172
 4: 2:02:HeGesell
 5: 33:33:ZAV2:SeÜ
 6: 23:23:Intell
 7: 27:27:HandO
                    :
 8: 15:15:VerbinGü
                    :
 9: 5:05:NegLei
10: 30:30:AnVerm
                     : 0.095
                     :
11: 42:42:AVDuld
                        0.046
12: 39:39:NZLM1:EiV
                     :
                        0.003
13: 46:46:LMAkBe
                     : -0.058
14: 3:03:PraGesell
                     : -0.069
15: 40:40:NZLM2:geA
                     : -0.108
16: 1:01:FreiInd : -0.135
```

17:	17:17:fBPeÜb	:	-0.148	
18:	41:41:AVAB/GG	:	-0.201	
19:	13:13:WiFrei	:	-0.277	
20:	31:31:LeiMo	:	-0.368	
21:	4:04:PosLei	:	-0.378	

## **B 6** Fokus-Adhärenz-Typenanalyse (KM-FOK=KMEANS)

```
KM-FOK
KMEANS-Fokus-Adhärenz-TypenAnalyse
nonhierarchKMEANS-TeilmerkClusterA
    E.F.KLEITER, KIEL 1998/2000
         COPYRIGHT
TITEL=
File=lmdu-75.RW2
Zei= 488
Spa= 75
F=FokusVAR= 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36
37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 = 46
offen= 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63
64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 = 29
INPUT-FILE: lmdu-75.RW2
PARTITION= 1
22402.46
SSW-TOT= 22402.46
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 488 =100.00%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 1
                 -3.0 -2.0 -1.0 0.0 1.0 2.0
------
FOKUS-VAR (C- 1):
2.00 10:WiZuPfl
1.65 40:NZLM2:geA
                                              F
1.44 15:VerbinGü
                                             F
 1.44 39:NZLM1:EiV
                                             F
 1.35 11:WiBeVer
                                             F
 1.27 14:KatImp
                                            F
 1.22 07:WErfBe
                                            F
1.17 09:WLöSa
                                            F
1.16 01:FreiInd
                                           F
                                           F
1.12 38:ZLM2:Fr
1.11 37:ZLM1:sZu
                                           F
 0.88 04:PosLei
                                          F
 0.88 06:WArbLei
                                          F
 0.87 23:Intell
                                          F
 0.85 08:WBiWi
                                          F
 0.85 28:WiAusd
                                          F
 0.85 26:LeiAn
                                          F
 0.78 46:LMAkBe
                                         F
 0.71 03:PraGesell
 0.62 27:HandO
                                        F
 0.50 21:Angst
 0.43 31:LeiMo
                                        F
 0.39 12:WiSpaGe
                                        F
 0.39 25:FruToAff
                                       F
 0.34 05:NegLei
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
 2.22 50:K4:Erwrbtä
1.53 53:K7:Arbeit
0.89 49:K3:SchulAb
 0.87 48:K2:Alter
 0.85 52:K6:EinfluBe
```

```
0.80 \ 47:K1:Ge:m/w
0.60 54:K8:FreiWo
0.38 55:K9:FreiTag
-0.70 51:K5:Einko
-0.71 73:festArb.
-0.94 74:D
-0.96 58:w
-1.02 57:m
-1.05 56:D-US
-1.05 75:US
-1.17 65:Alter=1
-1.20 61:R/Ass
-1.25 66:Alter=2
-1.33 67:Alter=3
-1.33 63:Ho/Mast
-1.34 62:Abi/Bach
-1.34 60:H/HiS
-1.36 68:Alter=4
-1.41 70:Hausf.
-1.43 59:keinAbsch
-1.47 71:Stud.
-1.51 72:GelegArb.
-1.54 69:arb.los
-1.54 64:Alter=0
PARTITION= 2
______
11049.18 8579.57
SSW-TOT= 19628.77
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 297 = 60.86%) (TOT= 488 )zKrit= .2 |T= 2
         -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
FOKUS-VAR (C- 1):
-0.46 25:FruToAff
                     F
                     F
-0.43 31:LeiMo
-0.41 20:AggZie
                     F
-0.40 38:ZLM2:Fr
                      F
-0.40 26:LeiAn
                      F
-0.36 24:heFruInto
                      F
-0.35 33:ZAV2:SeÜ
                      F
-0.35 03:PraGesell
                      F
-0.35 18:Egois
                      F
-0.34 06:WArbLei
                      F
-0.33 28:WiAusd
                      F
-0.33 08:WBiWi
                       F
-0.33 04:PosLei
                       F
-0.32 36:NZAV2:RüL
                       F
-0.32 23:Intell
                       F
-0.31 02:HeGesell
                       F
-0.31 27:HandO
                       F
-0.31 19:Neid
                       F
-0.30 43:AVAkBe
                       F
-0.30 37:ZLM1:sZu
                       F
-0.29 45:LMDuld
                       F
-0.29 41:AVAB/GG
                       F
-0.28 30:AnVerm
                       F
-0.28 44:LMAb/GG
                       F
-0.28 29:LageO
                        F
```

```
-0.27 05:NegLei
                           F
-0.26 12:WiSpaGe
                          F
-0.25 42:AVDuld
                          F
-0.25 39:NZLM1:EiV
                           F
-0.24 09:WLöSa
                           F
-0.24 17:fBPeÜb
                           F
-0.23 46:LMAkBe
                           F
-0.22 35:NZAV1:FeA
                           F
-0.21 07:WErfBe
                           F
-0.21 32:ZAV1:DiU
                           F
------
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
-----
Cluster= 2 (N= 191 = 39.14%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 |T= 2|
   -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
FOKUS-VAR(C- 2):
 0.72 25:FruToAff
                                      F
 0.67 31:LeiMo
                                      F
 0.63 20:AggZie
                                      F
 0.62 38:ZLM2:Fr
                                      F
 0.62 26:LeiAn
                                     F
 0.56 24:heFruInto
                                     F
 0.54 33:ZAV2:SeÜ
                                     F
 0.54 03:PraGesell
                                     F
 0.54 18:Eqois
                                     F
 0.53 06:WArbLei
                                     F
 0.51 28:WiAusd
                                     F
 0.51 08:WBiWi
                                     F
 0.51 04:PosLei
                                     F
 0.50 36:NZAV2:RüL
                                    F
 0.49 23:Intell
                                    F
 0.49 02:HeGesell
                                    F
 0.48 27:HandO
                                    F
 0.47 43:AVAkBe
                                    F
 0.47 19:Neid
                                    F
 0.47 37:ZLM1:sZu
                                    F
 0.45 45:LMDuld
                                    F
 0.44 41:AVAB/GG
                                    F
 0.44 30:AnVerm
                                    F
 0.44 44:LMAb/GG
                                    F
 0.43 29:LageO
                                    F
 0.41 05:NegLei
                                   F
 0.41 12:WiSpaGe
                                   F
 0.39 42:AVDuld
                                   F
 0.38 39:NZLM1:EiV
                                   F
 0.37 09:WLöSa
                                   F
 0.36 17:fBPeÜb
                                   F
 0.35 46:LMAkBe
                                   F
 0.33 35:NZAV1:FeA
                                  F
 0.33 07:WErfBe
                                  F
 0.33 32:ZAV1:DiU
                                  F
 0.30 10:WiZuPfl
                                  F
 0.29 16:LezegoM
                                  F
 0.28 01:FreiInd
                                  F
 0.28 14:KatImp
                                  F
 0.26 40:NZLM2:geA
                                  F
 0.25 15:VerbinGü
                                  F
```

ADHÄRENZ-VAR (C- 2):

```
-----
PARTITION= 3
7406.30 5792.45 4985.44
SSW-TOT= 18184.2
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 207 = 42.42%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 3
z -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
------
FOKUS-VAR(C- 1):
-0.64 31:LeiMo
                   F
-0.62 37:ZLM1:sZu
                   F
                   F
-0.62 26:LeiAn
                   F
-0.59 06:WArbLei
-0.57 38:ZLM2:Fr
                    F
                    F
-0.56 23:Intell
-0.56 25:FruToAff
                    F
-0.53 03:PraGesell
                    F
-0.52 08:WBiWi
                    F
-0.52 09:WLöSa
                     F
-0.52 07:WErfBe
                     F
-0.51 33:ZAV2:SeÜ
                     F
-0.51 28:WiAusd
                    F
-0.51 27:HandO
                    F
-0.48 46:LMAkBe
                     F
-0.47 39:NZLM1:EiV
                     F
                     F
-0.44 15:VerbinGü
-0.44 04:PosLei
                     F
                     F
-0.42 20:AggZie
-0.39 40:NZLM2:geA
                     F
-0.37 10:WiZuPfl
                      F
-0.33 14:KatImp
                      F
-0.29 02:HeGesell
                      F
-0.29 11:WiBeVer
                      F
-0.29 43:AVAkBe
                      F
                      F
-0.28 18:Egois
-0.28 45:LMDuld
                      F
-0.27 01:FreiInd
                      F
-0.25 42:AVDuld
                      F
                      F
-0.24 24:heFruInto
-0.22 36:NZAV2:RüL
                       F
-0.21 12:WiSpaGe
                       F
-0.21 44:LMAb/GG
                       F
-0.20 19:Neid
                       F
-----|
                -----
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
-0.24 52:K6:EinfluBe
------
Cluster= 2 (N= 164 = 33.61%) (TOT= 488 )zKrit= .2 | T= 3
             -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----|
FOKUS-VAR (C- 2):
0.57 09:WLöSa
0.57 15:VerbinGü
                                F
0.54 40:NZLM2:geA
                                F
0.53 37:ZLM1:sZu
                                F
0.52 07:WErfBe
```

-0.52 34:ZAV3:LoE	F		
0.46 46:LMAkBe		F	
-0.45 29:LageO	F		
0.44 39:NZLM1:EiV		F	
0.44 23:Intell		F	
-0.43 13:WiFrei	F		
-0.42 16:LezegoM	F		
0.40 06:WArbLei		F	
0.40 27:HandO		F	
-0.40 19:Neid	F		
0.39 26:LeiAn		F	
-0.39 32:ZAV1:DiU	F		
0.39 11:WiBeVer		F	
-0.38 36:NZAV2:RüL	F		
-0.37 05:NegLei	F		
-0.37 41:AVAB/GG	F		
-0.37 24:heFruInto	- F		
0.35 08:WBiWi	-	F	
0.35 38:ZLM2:Fr		F	
0.35 10:WiZuPfl	] 	, i ,	
0.35 10.WiZuFII 0.35 28:WiAusd		f     F	
-0.33 17:fBPeÜb	F	<b>-</b>	
-0.31 22:Neurot			
	F		
0.30 31:LeiMo	_	F	
-0.30 30:AnVerm	F	_	
0.29 03:PraGesell	_	F	
-0.29 35:NZAV1:FeA	F		
0.28 14:KatImp		F	
-0.27 18:Egois	F		
-0.25 44:LMAb/GG	F		
-0.23 21:Angst	F		
0.23 33:ZAV2:SeÜ		F	
-0.22 43:AVAkBe	F		
-0.21 02:HeGesell	F		
0.20 25:FruToAff		F	
		+	
ADHÄRENZ-VAR (C- 2):			
0.39 52:K6:EinfluBe		*	
0.23 51:K5:Einko		*	
0.22 62:Abi/Bach		*	
0.22 53:K7:Arbeit		*	
Cluster= 3 (N= 117 =	23.98%) (TOT=	488 ) zKrit= .:	2  T= 3
	1.0 -0.5 0.		•
		+	
FOKUS-VAR(C- 3):	l	1	
0.93 24:heFruInto		F	I
0.91 19:Neid		F.	1
0.91 36:NZAV2:RüL		F F	
0.88 20:AggZie		F F	
0.88 18:Egois		F	
0.85 29:LageO	! 		
0.81 43:AVAkBe	 	i _ i	
0.81 43:AVARBE 0.81 02:HeGesell	] 	F   F	
	] 	F	
0.79 41:AVAB/GG	] 	F	
0.77 05:NegLei		F	
0.74 30:AnVerm		F	
0.74 17:fBPeUb		F	
0.71 31:LeiMo		F	
0.71 44:LMAb/GG		F	

0.71 25:FruToAff	1	F	1
0.70 32:ZAV1:DiU		F	İ
0.69 45:LMDuld		F	
0.67 16:LezegoM		F	
0.67 35:NZAV1:FeA		F	
0.58 04:PosLei		F	
0.58 42:AVDuld		F	
0.58 33:ZAV2:SeÜ		F	
0.54 26:LeiAn		F	
0.54 03:PraGesell		F	
0.52 38:ZLM2:Fr		F	
0.51 12:WiSpaGe		F	
0.48 06:WArbLei		F	
0.46 34:ZAV3:LoE		F	
0.43 08:WBiWi		F	
0.42 22:Neurot		F	
0.41 28:WiAusd		F	
0.37 23:Intell		F	
0.37 13:WiFrei		F	
0.36 37:ZLM1:sZu		F	
0.34 27:HandO		F	
0.32 01:FreiInd		F	
0.21 21:Angst		F _	
0.21 39:NZLM1:EiV		F	
ADUÄDENE VAD (C. 3) :			
ADHARENZ-VAR(C- 3): -0.29 73:festArb.	l *	1	I
-0.26 62:Abi/Bach	^   *		 
-0.24 50:K4:Erwrbtä			 
-0.24 50:R4:EIWIDCA	 	 	
PARTITION= 4		•	I
4367.22 2943.52 5264	4.51 4922.30		
SSW-TOT= 17497.55			
File=lmdu-75.RW2			
Cluster= 1 (N= 118 =			.2  T= 4
z -1	1.0 -0.5 0	.0 0.5 1.0	0
FOKUS-VAR (C- 1):			
0.63 36:NZAV2:RüL		F	
0.60 22:Neurot		F	
0.58 30:AnVerm		F	
0.56 41:AVAB/GG		F	
0.52 29:LageO		F	
0.49 19:Neid		F	
-0.48 10:WiZuPfl	F		
0.46 13:WiFrei	_	F	
-0.46 15:VerbinGü	F _		
-0.46 40:NZLM2:geA	F		
-0.45 46:LMAkBe	F		
0.44 32:ZAV1:DiU		F	
0.42 44:LMAb/GG		F	
-0.42 07:WErfBe	F	_	
0.41 16:LezegoM		F	
-0.41 11:WiBeVer	F		
0.40 24:heFruInto		F	
0.39 35:NZAV1:FeA		F	
0.39 17:fBPeÜb		F	
0.38 34:ZAV3:LoE		F	I

ADHARENZ-VAR(C- 1): -0.38 52:K6:EinfluBe -0.21 58:w -0.21 47:K1:Ge:m/w	e   	*		
0.20 57:m	  -     14   14%	*     	*  88 )zKrit=	 2  T= 4
				0.5 1.0 1.5
_	-		+	
FOKUS-VAR (C- 2):  1.29 20:AggZie  1.16 24:heFruInto  1.12 18:Egois  1.11 43:AVAkBe  1.05 02:HeGesell  0.99 25:FruToAff  0.95 19:Neid  0.95 31:LeiMo  0.94 36:NZAV2:RüL  0.93 05:NegLei  0.91 33:ZAV2:SeÜ  0.88 29:LageO  0.86 03:PraGesell  0.85 32:ZAV1:DiU  0.85 17:fBPeÜb  0.84 26:LeiAn  0.81 35:NZAV1:FeA  0.79 04:PosLei  0.79 38:ZLM2:Fr  0.77 16:LezegoM  0.76 44:LMAb/GG  0.76 45:LMDuld  0.75 28:WiAusd  0.75 42:AVDuld  0.74 30:AnVerm  0.71 37:ZLM1:sZu  0.69 12:WiSpaGe  0.64 06:WArbLei  0.63 08:WBiWi  0.58 27:HandO  0.57 01:FreiInd  0.52 34:ZAV3:LoE  0.50 23:Intell  0.46 46:LMAkBe  0.44 10:WiZuPfl  0.40 07:WErfBe				F F F F F F F F F F F F F F F F F F F

0.25 14:KatImp 0.22 15:VerbinGü		F   F	
ADHÄRENZ-VAR(C- 2): -0.53 73:festArb0.43 50:K4:Erwrbtä	,	*	
0.41 70:Hausf. 0.36 72:GelegArb.		*	
0.31 63:Ho/Mast -0.30 62:Abi/Bach		*   *	
0.24 59:keinAbsch -0.22 53:K7:Arbeit		*   ^	
-0.21 61:R/Ass		*   	
Cluster= 3 (N= 149 =			•
z -1	L.O -0.5 0. 	0 0.5 1.0	, 
FOKUS-VAR (C- 3):		_	
0.65 09:WLöSa 0.63 40:NZLM2:geA		F	
0.61 15:VerbinGü		F	
-0.53 34:ZAV3:LoE	F		
0.52 37:ZLM1:sZu		F	
0.52 07:WErfBe		F	
0.52 46:LMAkBe 0.51 23:Intell		F F	
0.50 39:NZLM1:EiV		F	
0.47 26:LeiAn		F	
0.46 28:WiAusd		F	
0.44 38:ZLM2:Fr		F	
0.43 08:WBiWi		F	
-0.43 32:ZAV1:DiU	F		
-0.43 16:LezegoM 0.42 27:HandO	F	F	
-0.41 29:LageO	F	-	
-0.41 13:WiFrei	F		
0.41 06:WArbLei		F	
0.41 10:WiZuPfl		F	
0.41 11:WiBeVer	_	F	
-0.39 41:AVAB/GG -0.38 36:NZAV2:RüL	F     F		
-0.37 19:Neid	F		
-0.36 17:fBPeÜb	F		
-0.34 22:Neurot	F		
-0.32 05:NegLei	F		
-0.31 24:heFruInto	F	_	
0.31 31:LeiMo 0.30 14:KatImp		F F	
-0.30 30:AnVerm	F	£	
0.29 03:PraGesell	_	F	
-0.28 18:Egois	F		
-0.28 35:NZAV1:FeA	F		
-0.24 44:LMAb/GG	F		
-0.23 43:AVAkBe 0.22 33:ZAV2:SeÜ	F	F	
0.21 25:FruToAff		F	
-0.20 21:Angst	F	_	
ADHÄRENZ-VAR (C- 3):			
0.37 52:K6:EinfluBe		*	

```
0.23 53:K7:Arbeit
0.22 51:K5:Einko
Cluster= 4 (N= 152 = 31.15%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 4
z -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
FOKUS-VAR (C- 4):
-0.71 31:LeiMo
                     F
-0.68 26:LeiAn
                     F
-0.67 25:FruToAff
                    F
-0.63 38:ZLM2:Fr
                      F
                      F
-0.60 27:HandO
-0.60 20:AggZie
                      F
-0.59 37:ZLM1:sZu
                      F
-0.58 23:Intell
                       F
                      F
-0.58 06:WArbLei
                      F
-0.55 03:PraGesell
-0.55 08:WBiWi
                       F
                       F
-0.54 36:NZAV2:RüL
-0.54 28:WiAusd
                       F
-0.54 33:ZAV2:SeÜ
                       F
-0.53 24:heFruInto
                       F
-0.53 09:WLöSa
                       F
-0.53 18:Egois
                       F
-0.51 39:NZLM1:EiV
                       F
-0.50 45:LMDuld
                       F
-0.50 30:AnVerm
                        F
-0.48 04:PosLei
                        F
-0.47 02:HeGesell
                        F
-0.46 19:Neid
                        F
-0.45 44:LMAb/GG
                        F
                       F
-0.43 43:AVAkBe
-0.41 42:AVDuld
                       F
-0.40 41:AVAB/GG
                         F
-0.40 29:LageO
                         F
-0.40 35:NZAV1:FeA
                         F
-0.37 46:LMAkBe
                         F
-0.37 07:WErfBe
                         F
-0.35 40:NZLM2:geA
                         F
-0.34 12:WiSpaGe
                         F
-0.34 15:VerbinGü
                         F
-0.34 05:NegLei
                         F
-0.34 17:fBPeÜb
                        F
-0.31 14:KatImp
                        F
-0.31 32:ZAV1:DiU
                         F
-0.26 16:LezegoM
                         F
                         F
-0.24 10:WiZuPfl
-0.22 01:FreiInd
-0.20 22:Neurot
_____|
ADHÄRENZ-VAR (C- 4):
-0.25 57:m
0.25 47:K1:Ge:m/w
0.25 58:w
0.24 73:festArb.
0.22 50:K4:Erwrbtä
PARTITION= 5
```

2566.89 3299.92 3900.68 4018.74 3235.20

```
SSW-TOT= 17021.45
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 57 = 11.68%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 5
z -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
FOKUS-VAR (C- 1):
1.41 20:AggZie
1.37 18:Egois
                                                       F
1.36 24:heFruInto
                                                       F
1.25 36:NZAV2:RüL
                                                      F
1.21 43:AVAkBe
                                                     F
1.13 17:fBPeÜb
                                                    F
1.07 25:FruToAff
                                                   F
 1.07 44:LMAb/GG
                                                   F
 1.07 29:LageO
                                                   F
 1.01 05:NegLei
                                                   F
 1.00 19:Neid
                                                   F
 1.00 32:ZAV1:DiU
                                                  F
 1.00 16:LezegoM
                                                  F
 0.98 41:AVAB/GG
                                                  F
 0.96 02:HeGesell
                                                  F
 0.95 33:ZAV2:SeÜ
                                                  F
 0.90 35:NZAV1:FeA
                                                 F
 0.90 45:LMDuld
                                                 F
 0.89 03:PraGesell
                                                 F
 0.89 26:LeiAn
                                                 F
 0.88 30:AnVerm
                                                 F
 0.87 31:LeiMo
                                                 F
 0.77 04:PosLei
                                                F
 0.73 28:WiAusd
                                                F
 0.71 12:WiSpaGe
                                                F
 0.70 42:AVDuld
                                               F
 0.70 38:ZLM2:Fr
                                               F
 0.68 37:ZLM1:sZu
                                               F
                                              F
 0.65 06:WArbLei
0.59 13:WiFrei
                                              F
0.57 23:Intell
                                              F
0.56 08:WBiWi
                                              F
0.56 27:HandO
                                              F
0.54 34:ZAV3:LoE
                                              F
0.53 01:FreiInd
                                             F
0.48 22:Neurot
                                             F
0.38 39:NZLM1:EiV
                                            F
0.37 46:LMAkBe
                                            F
0.33 10:WiZuPfl
                                           F
 0.32 07:WErfBe
                                           F
 0.32 09:WLöSa
                                           F
 0.21 21:Angst
-----
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
-0.52 73:festArb.
-0.49 50:K4:Erwrbtä
0.42 70:Hausf.
0.38 72:GelegArb.
0.34 63:Ho/Mast
0.30 64:Alter=0
-0.26 53:K7:Arbeit
-0.26 62:Abi/Bach
-0.25 58:w
```

```
-0.25 47:K1:Ge:m/w
0.25 57:m
Cluster= 2 (N= 93 = 19.06%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 5
z -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
------
FOKUS-VAR (C- 2):
-1.10 31:LeiMo
-0.99 37:ZLM1:sZu
                       F
-0.97 09:WLöSa
                       F
-0.92 26:LeiAn
                       F
-0.91 06:WArbLei
                        F
-0.90 38:ZLM2:Fr
                        F
-0.88 07:WErfBe
                        F
-0.86 27:HandO
                       F
-0.83 23:Intell
                        F
-0.81 25:FruToAff
                        F
-0.78 08:WBiWi
                        F
-0.76 28:WiAusd
                        F
-0.75 39:NZLM1:EiV
                        F
-0.74 33:ZAV2:SeÜ
                         F
-0.73 04:PosLei
                         F
-0.72 40:NZLM2:geA
                         F
-0.71 03:PraGesell
                         F
-0.60 46:LMAkBe
                          F
-0.56 20:AggZie
                           F
-0.51 15:VerbinGü
                           F
-0.49 02:HeGesell
-0.47 24:heFruInto
                            F
-0.45 18:Egois
                            F
-0.44 45:LMDuld
                            F
-0.44 01:FreiInd
                            F
-0.42 11:WiBeVer
                            F
-0.40 42:AVDuld
                             F
-0.40 14:KatImp
                             F
0.36 34:ZAV3:LoE
                                      F
-0.33 19:Neid
                              F
-0.32 41:AVAB/GG
                              F
-0.27 30:AnVerm
                              F
-0.25 10:WiZuPfl
                              F
0.24 21:Angst
-0.23 12:WiSpaGe
                               F
-0.22 43:AVAkBe
                               F
-0.20 44:LMAb/GG
0.20 13:WiFrei
-----
ADHÄRENZ-VAR (C- 2):
-0.44 52:K6:EinfluBe
0.34 54:K8:FreiWo
-0.32 53:K7:Arbeit
-0.32 57:m
0.32 47:K1:Ge:m/w
0.32 58:w
-0.25 51:K5:Einko
0.25 61:R/Ass
-0.25 71:Stud.
Cluster= 3 (N= 114 = 23.36\%) (TOT= 488) zKrit= .2 | T= 5
z -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
```

```
FOKUS-VAR (C- 3):
 0.61 19:Neid
                                      F
 0.56 30:AnVerm
                                     F
 0.54 41:AVAB/GG
                                     F
 0.53 29:LageO
                                     F
 0.48 36:NZAV2:RüL
                                    F
 0.42 24:heFruInto
                                    F
0.41 22:Neurot
                                   F
-0.40 10:WiZuPfl
                          F
0.40 45:LMDuld
                                   F
 0.37 02:HeGesell
                                   F
 0.35 32:ZAV1:DiU
                                   F
0.33 16:LezegoM
                                  F
-0.32 15:VerbinGü
                          F
 0.31 13:WiFrei
                                  F
 0.30 18:Egois
                                  F
0.30 35:NZAV1:FeA
                                  F
0.29 05:NegLei
                                  F
                          F
-0.28 40:NZLM2:geA
0.28 44:LMAb/GG
                                  F
-0.28 11:WiBeVer
                           F
0.26 34:ZAV3:LoE
-0.25 46:LMAkBe
0.21 42:AVDuld
                                 F
0.20 43:AVAkBe
                                 F
-----|
ADHÄRENZ-VAR (C- 3):
-0.29 52:K6:EinfluBe
0.21 71:Stud.
Cluster= 4 (N= 136 = 27.87%) (TOT= 488 )zKrit= .2 |T= 5|
               -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
FOKUS-VAR (C- 4):
-0.60 36:NZAV2:RüL
                       F
-0.54 30:AnVerm
                       F
-0.53 43:AVAkBe
                        F
-0.48 19:Neid
                        F
-0.48 18:Egois
                        F
-0.47 32:ZAV1:DiU
                        F
-0.47 29:LageO
                        F
-0.47 41:AVAB/GG
                        F
-0.47 16:LezegoM
                        F
-0.47 24:heFruInto
                        F
-0.43 20:AggZie
                        F
-0.41 34:ZAV3:LoE
                         F
-0.41 12:WiSpaGe
-0.41 44:LMAb/GG
                         F
-0.40 05:NegLei
                          F
-0.40 13:WiFrei
                          F
-0.39 17:fBPeÜb
                         F
-0.38 35:NZAV1:FeA
                         F
-0.37 45:LMDuld
                         F
-0.33 02:HeGesell
-0.33 25:FruToAff
-0.29 22:Neurot
                          F
-0.26 42:AVDuld
                          F
-0.23 04:PosLei
                           F
-0.21 21:Angst
```

```
ADHÄRENZ-VAR (C- 4):
0.32 52:K6:EinfluBe
------
Cluster= 5 (N= 88 = 18.03%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 5
   -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
FOKUS-VAR (C- 5):
0.95 40:NZLM2:geA
                                       F
0.81 09:WLöSa
                                     F
0.80 15:VerbinGü
                                     F
0.79 46:LMAkBe
                                     F
0.78 26:LeiAn
                                     F
0.76 27:HandO
                                     F
0.75 23:Intell
                                     F
0.74 28:WiAusd
                                    F
0.74 39:NZLM1:EiV
                                    F
0.71 37:ZLM1:sZu
                                    F
0.68 31:LeiMo
                                    F
0.68 38:ZLM2:Fr
                                    F
0.68 08:WBiWi
                                    F
0.63 10:WiZuPfl
                                    F
0.60 07:WErfBe
                                    F
0.59 06:WArbLei
                                    F
0.56 14:KatImp
                                   F
0.54 03:PraGesell
                                   F
0.52 11:WiBeVer
                                   F
0.49 04:PosLei
                                  F
-0.48 29:LageO
                        F
0.46 25:FruToAff
                                  F
0.44 33:ZAV2:SeÜ
                                  F
-0.44 34:ZAV3:LoE
                       F
-0.43 22:Neurot
                       F
-0.42 32:ZAV1:DiU
                       F
0.41 01:FreiInd
                                 F
-0.39 13:WiFrei
                        F
-0.37 16:LezegoM
                        F
-0.35 19:Neid
                        F
-0.32 36:NZAV2:RüL
                         F
-0.30 17:fBPeÜb
                        F
-0.28 41:AVAB/GG
                         F
0.24 12:WiSpaGe
-0.23 05:NegLei
                          F
-0.22 35:NZAV1:FeA
                          F
-0.22 24:heFruInto
                          F
-0.21 21:Angst
                          F
-0.21 44:LMAb/GG
                          F |
_____|
ADHÄRENZ-VAR (C- 5):
0.32 52:K6:EinfluBe
-0.28 61:R/Ass
0.24 62:Abi/Bach
0.21 53:K7:Arbeit
-----|
PARTITION= 6
______
4063.68 2242.33 3031.70 2456.21 2323.04
2500.82
SSW-TOT= 16617.79
```

```
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 138 = 28.28%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 6
z -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
FOKUS-VAR (C- 1):
-0.56 36:NZAV2:RüL
                      F
-0.54 43:AVAkBe
                      F
-0.52 30:AnVerm
                      F
-0.46 29:LageO
                       F
-0.46 32:ZAV1:DiU
                       F
-0.45 19:Neid
                       F
-0.45 12:WiSpaGe
                        F
-0.45 41:AVAB/GG
                       F
-0.44 18:Egois
                       F
-0.44 24:heFruInto
                       F
-0.41 44:LMAb/GG
                        F
-0.41 05:NegLei
                        F
-0.38 25:FruToAff
                        F
                        F
-0.38 20:AggZie
-0.38 16:LezegoM
                         F
-0.37 17:fBPeÜb
                         F
-0.35 34:ZAV3:LoE
                         F
-0.34 35:NZAV1:FeA
                         F
-0.34 45:LMDuld
                        F
-0.31 13:WiFrei
                         F
-0.31 02:HeGesell
                         F
                         F
-0.30 42:AVDuld
-0.24 26:LeiAn
                           F
-0.22 21:Angst
                           F
-0.20 04:PosLei
                           F
-0.20 22:Neurot
                           F
-0.20 33:ZAV2:SeÜ
                          F
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
0.30 52:K6:EinfluBe
------
Cluster= 2 (N= 51 = 10.45%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 6
               -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
_____
FOKUS-VAR (C- 2):
1.59 20:AggZie
1.46 18:Egois
                                                  F
1.37 24:heFruInto
                                                  F
1.22 43:AVAkBe
                                                F
1.16 36:NZAV2:RüL
                                               F
1.15 25:FruToAff
                                               F
1.11 17:fBPeÜb
                                               F
1.07 02:HeGesell
                                              F
1.06 44:LMAb/GG
                                              F
1.02 29:LageO
                                              F
0.99 33:ZAV2:SeÜ
                                             F
0.99 31:LeiMo
                                             F
0.98 32:ZAV1:DiU
                                             F
0.97 26:LeiAn
                                             F
0.97 05:NegLei
                                             F
0.96 19:Neid
                                             F
0.96 45:LMDuld
                                             F
0.94 35:NZAV1:FeA
                                             F
0.92 03:PraGesell
                                             F
0.91 16:LezegoM
                                            F
```

0.86 0.85 0.78 0.77 0.76 0.71 0.69 0.66 0.62 0.61 0.58 0.57 0.46 0.46	30:AnVerm 04:PosLei 41:AVAB/GG 28:WiAusd 37:ZLM1:sZu 42:AVDuld 06:WArbLei 12:WiSpaGe 38:ZLM2:Fr 27:HandO 08:WBiWi 23:Intell 34:ZAV3:LoE 01:FreiInd 13:WiFrei 09:WLÖSa 39:NZLM1:EiV 46:LMAkBe 10:WiZuPf1			F F F F F F F F F F
	07:WErfBe			F
	22:Neurot 15:VerbinGü	<u> </u>		F F
-0.46 0.45 0.45 -0.38 0.29 -0.27 -0.27 -0.27	57:m 53:K7:Arbeit		* * * * * * *	* * * *
Cluste	er= 3 (N= 91 = 1 -1	18.65%) (TOT= 4 1.0 -0.5 0.		Trit= .2  T= 6 5 1.0
0.51 0.46 0.44 0.42 0.41 0.40 0.37 0.33 0.32 0.32 0.31 0.30 0.29 0.28 0.26	-VAR(C- 3): 43:AVAkBe 38:ZLM2:Fr 30:AnVerm 02:HeGesell 12:WiSpaGe 05:NegLei 19:Neid 33:ZAV2:SeÜ 31:LeiMo 41:AVAB/GG 25:FruToAff 07:WErfBe 42:AVDuld 06:WArbLei 14:KatImp 01:FreiInd 32:ZAV1:DiU 03:PraGesell 04:PosLei 28:WiAusd 37:ZLM1:sZu			7

```
0.25 26:LeiAn
                                 F
 0.24 36:NZAV2:RüL
                                 F
 0.23 08:WBiWi
                                 F
 0.23 29:LageO
                                 F
 0.22 27: HandO
                                 F
 0.21 18:Eqois
_____
ADHÄRENZ-VAR (C- 3):
0.21 71:Stud.
------
Cluster= 4 (N= 75 = 15.37%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 6
             -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
-----l
FOKUS-VAR(C- 4):
-1.21 31:LeiMo
-1.04 37:ZLM1:sZu
                        F
-1.01 26:LeiAn
                        F
-1.00 09:WLöSa
                        F
-0.93 23:Intell
                         F
-0.92 25:FruToAff
                         F
-0.91 27:HandO
                          F
-0.88 38:ZLM2:Fr
                          F
-0.84 06:WArbLei
                          F
-0.77 08:WBiWi
                          F
-0.75 33:ZAV2:SeÜ
                           F
-0.75 39:NZLM1:EiV
                          F
-0.75 03:PraGesell
                           F
-0.72 28:WiAusd
                           F
-0.72 04:PosLei
                            F
-0.71 07:WErfBe
                            F
-0.63 24:heFruInto
                            F
-0.62 02:HeGesell
                            F
-0.61 20:AggZie
                            F
-0.60 40:NZLM2:geA
                            F
-0.56 45:LMDuld
                             F
-0.55 18:Egois
                             F
-0.47 41:AVAB/GG
                              F
-0.46 15:VerbinGü
                              F
-0.44 36:NZAV2:RüL
                              F
-0.43 42:AVDuld
                              F
-0.43 46:LMAkBe
                              F
-0.41 44:LMAb/GG
                               F
-0.40 30:AnVerm
                               F
-0.40 14:KatImp
                               F
-0.38 11:WiBeVer
                               F
-0.37 19:Neid
                               F
-0.33 29:LageO
                                F
-0.33 01:FreiInd
                                F
-0.32 35:NZAV1:FeA
                                F
-0.32 12:WiSpaGe
                                F
-0.30 05:NegLei
                                F
0.29 34:ZAV3:LoE
-0.24 43:AVAkBe
                                 F
-0.24 17:fBPeÜb
                                 F
-0.20 10:WiZuPfl
                                 F
______
ADHÄRENZ-VAR (C- 4):
-0.42 52:K6:EinfluBe
-0.41 57:m
0.41 58:w
```

0.41	47:K1:Ge:m/w	1	*
0.34	54:K8:FreiWo		*
-0.30	53:K7:Arbeit	<b>i</b> * i	į
	51:K5:Einko	<b>i</b> * i	į
	71:Stud.	i * i	
0.23	55:K9:FreiTag	i	*
	61:R/Ass		*
Cluste	er = 5 (N= 67 = 3	」 13.73%) (TOT= 488 )zF	Krit= .2  T= 6
Z		1.5 -1.0 -0.5 0.	
			<b>+</b>
FOKUS-	-VAR(C- 5):		!
1.04	40:NZLM2:geA		F
0.96	09:WLöSa		F
0.93	23:Intell		F
0.87	26:LeiAn		F
0.85	39:NZLM1:EiV		F
0.84	27: HandO		F
0.84	46:LMAkBe		F
0.83	15:VerbinGü	j i	F
	08:WBiWi	į i	F
0.74	28:WiAusd	j i	F
0.74	37:ZLM1:sZu	j i	F
0.72	07:WErfBe	İ	F
	11:WiBeVer	İ	F
	06:WArbLei		- F
	13:WiFrei	F	<u>-</u>
	31:LeiMo		F
	34: ZAV3: LoE	F	]
	38:ZLM2:Fr	ļ <u>*</u>	F
	32:ZAV1:DiU	 	
	10:WiZuPfl	F	
			<b>F</b>
	05:NegLei	F	
	19:Neid	F	_
	04:PosLei		F -
	03:PraGesell		F _
	25:FruToAff	_	F
	16:LezegoM	Į F	_
	14:KatImp	<u> </u>	F
	29:LageO	F_	
	36:NZAV2:RüL	<u> </u>	
	22:Neurot	F	
	01:FreiInd		F
	17:fBPeÜb	F	_
	33:ZAV2:SeÜ	[	F
	30:AnVerm	F	
	35:NZAV1:FeA	F	
	43:AVAkBe	F	
	21:Angst	F	
	41:AVAB/GG	F	
-0.27	24:heFruInto	F	
-0.24	44:LMAb/GG	F	
-0.21	02:HeGesell	F	
			+
	ENZ-VAR(C- 5):		
	51:K5:Einko	ļ l	*
0.35	52:K6:EinfluBe	ļ	*
	CO . 3 1 L 4	1	*
	68:Alter=4		
-0.30	55:K9:FreiTag 53:K7:Arbeit	*	   *

0.27 49:K3:SchulAb -0.25 54:K8:FreiWo		*   *	
0.20 62:Abi/Bach		*	
		· <del>-</del>	
Cluster= 6 (N= 66 = 1			
z -:	L.O -0.5 O.	0 0.5 1.0	) I
FOKUS-VAR (C- 6):	<b>-</b>		
-0.92 07:WErfBe	F		
0.83 36:NZAV2:RüL	İ	F	
-0.79 10:WiZuPfl	F		
0.78 22:Neurot		F	
-0.71 40:NZLM2:geA	F	_	
0.71 29:LageO		F	
-0.69 46:LMAkBe 0.67 13:WiFrei	F	F	
0.67 16:LezegoM		F	
0.66 32:ZAV1:DiU		F	
0.64 24:heFruInto		F	
-0.64 37:ZLM1:sZu	F		
0.64 35:NZAV1:FeA	ĺ	F	
-0.63 28:WiAusd	F		
0.63 19:Neid		F	
0.63 41:AVAB/GG		F	
-0.60 15:VerbinGü -0.60 01:FreiInd	F		
0.56 34:ZAV3:LoE	F	F	
0.55 30:AnVerm		F	
-0.55 09:WLöSa	F	_	
0.52 44:LMAb/GG	İ	F	
0.49 17:fBPeÜb	j j	F	
-0.48 11:WiBeVer	F		
0.47 05:NegLei		F	
-0.46 38:ZLM2:Fr	F		
-0.45 06:WArbLei 0.45 45:LMDuld	F	F	
-0.42 03:PraGesell	   F	F	
-0.40 33:ZAV2:SeÜ	F		
-0.39 04:PosLei	F		
-0.34 08:WBiWi	F		
-0.33 14:KatImp	F		
-0.33 26:LeiAn	F		
0.32 18:Egois	_	F	
-0.32 39:NZLM1:EiV -0.32 23:Intell	F   F		
0.31 21:Angst		F	
-0.28 27:HandO	F	-	
-0.27 31:LeiMo	F		
	<del>-</del>		
ADHÄRENZ-VAR (C- 6):			•
-0.62 52:K6:EinfluBe	*		
0.39 69:arb.los -0.27 67:Alter=3	   *	*	
-0.27 67:Alter=3			
-0.25 51:K5:Einko			
-0.21 62:Abi/Bach	*		
-0.21 56:D-US	*		
-0.21 75:US	*		
0.20 74:D		*	
	+		

```
PARTITION= 7
2338.67 2229.88 2060.44 2791.61 2364.55
2378.14 2203.56
SSW-TOT= 16366.86
File=lmdu-75.RW2
Cluster= 1 (N= 70 = 14.34\%) (TOT= 488) zKrit= .2 | T= 7
   -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
FOKUS-VAR(C- 1):
0.69 02:HeGesell
0.54 30:AnVerm
                                   F
0.49 43:AVAkBe
                                  F
0.48 38:ZLM2:Fr
                                  F
0.48 19:Neid
                                  F
0.48 33:ZAV2:SeÜ
                                  F
0.44 41:AVAB/GG
                                  F
0.43 12:WiSpaGe
                                  F
0.42 31:LeiMo
                                  F
0.42 14:KatImp
                                 F
0.41 06:WArbLei
                                 F
0.40 07:WErfBe
                                 F
0.40 05:NegLei
                                 F
0.38 45:LMDuld
                                 F
0.35 42:AVDuld
                                 F
0.35 32:ZAV1:DiU
                                 F
0.34 29:LageO
                                 F
0.33 25:FruToAff
                                F
0.33 08:WBiWi
                                F
0.31 36:NZAV2:RüL
                                F
0.26 04:PosLei
                                F
0.25 18:Egois
                                F
0.24 01:FreiInd
                                F
0.24 03:PraGesell
                                F
0.23 34:ZAV3:LoE
                                F
0.22 37:ZLM1:sZu
                                F
0.21 26:LeiAn
                                F
ADHÄRENZ-VAR (C- 1):
0.31 71:Stud.
0.24 55:K9:FreiTag |
-0.22 73:festArb.
-----
Cluster= 2 (N= 58 = 11.89%) (TOT= 488 )zKrit= .2 |T= 7
   -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0
-----
FOKUS-VAR (C- 2):
-0.97 07:WErfBe
0.89 36:NZAV2:RüL
                                      F
0.83 22:Neurot
                                      F
-0.79 40:NZLM2:geA
0.78 16:LezegoM
                                      F
0.77 29:LageO
                                      F
-0.77 10:WiZuPfl
-0.75 46:LMAkBe
                   F
0.71 35:NZAV1:FeA
                                     F
0.70 13:WiFrei
                                     F
0.70 32:ZAV1:DiU
                                     F
0.69 41:AVAB/GG
```

-0.69 01:FreiInd	F	l I	
0.66 30:AnVerm	-	F	
0.66 19:Neid		F	
0.66 24:heFruInto		F	
-0.65 37:ZLM1:sZu	F	j	
-0.65 28:WiAusd	F	j j	
-0.61 15:VerbinGü	F	j j	
-0.60 09:WLöSa	F	j j	
0.58 44:LMAb/GG		F	
0.58 34:ZAV3:LoE		F	
0.53 17:fBPeÜb		F	
0.53 05:NegLei		F	
-0.51 11:WiBeVer	F		
-0.47 38:ZLM2:Fr	F		
-0.46 06:WArbLei	F		
-0.45 04:PosLei	F		
0.44 45:LMDuld		F	
-0.43 33:ZAV2:SeÜ	F		
-0.41 03:PraGesell	F		
-0.38 39:NZLM1:EiV	F	_	
0.37 21:Angst	_	F	
-0.37 08:WBiWi	F		
-0.35 23:Intell	F		
-0.35 26:LeiAn	F		
0.33 18:Egois	_	F	
-0.33 14:KatImp	F		
-0.33 27:HandO	F		
-0.28 31:LeiMo 0.21 12:WiSpaGe	F		
0.21 12:W15paGe	 	F +	
ADHÄRENZ-VAR (C- 2):	l	ı	
-0.67 52:K6:EinfluBe	*		
0.46 69:arb.los		*	
-0.28 56:D-US	*		
-0.28 75:US	*		
0.28 74:D		*	
-0.24 67:Alter=3	*		
-0.24 51:K5:Einko	*		
0.22 60:H/HiS		* +	
Cluster= 3 (N= 75 = 1		ı ı	T= 7
	L.O -0.5 0.		,- ,
		+	
FOKUS-VAR(C- 3):			
-0.82 13:WiFrei	F		
-0.79 36:NZAV2:RüL	F		
-0.73 12:WiSpaGe	F		
-0.72 32:ZAV1:DiU	F		
-0.71 16:LezegoM	F		
-0.69 29:LageO	F		
-0.69 30:AnVerm	F		
-0.63 24:heFruInto	F		
-0.63 43:AVAkBe	F		
-0.62 19:Neid	F		
-0.59 18:Egois	F		
-0.59 20:AggZie	F	 	
-0.57 05:NegLei -0.54 17:fBPeÜb	F F		
-0.54 17:IBPEUD -0.53 34:ZAV3:LoE	F		
O.OO O4: AMVO: LOE			
-0.49 41:AVAB/GG	F F		

0 40 40		<b>i</b>	i
-0.49 42:AVDuld	F		
-0.47 44:LMAb/GG	F		
0.47 07:WErfBe		F	
-0.45 25:FruToAff	F		
-0.41 04:PosLei	F		
-0.41 02:HeGesell	F		
-0.38 35:NZAV1:FeA	F		
-0.35 21:Angst	F		
0.32 11:WiBeVer		F	
-0.32 03:PraGesell	F		İ
-0.32 39:NZLM1:EiV	F		İ
-0.30 28:WiAusd	F		i
-0.29 45:LMDuld	F		
-0.29 22:Neurot	F		
-0.28 01:FreiInd	F		
-0.27 38:ZLM2:Fr	F		
-0.27 38:ZhM2.F1 -0.25 26:LeiAn			
	F		
-0.20 31:LeiMo	F		
			_
ADHÄRENZ-VAR (C- 3):			
0.40 52:K6:EinfluBe		*	
0.34 62:Abi/Bach		*	
0.28 68:Alter=4		*	
0.27 48:K2:Alter		*	
0.26 49:K3:SchulAb		*	
-0.21 60:H/HiS	*		
0.21 73:festArb.		*	
		<b>+</b>	
Cluster= 4 (N= 93 = 1	 L9.06%) (TOT= 4	+ 188 )zKrit= .2	 2   T= 7
Cluster= 4 (N= 93 = 1 z -1	 L9.06%) (TOT= 4 L.0 -0.5 0.		•
			•
<b>z</b> -1			•
z -1 	L.0 -0.5 0.		•
z -1	L.O -0.5 0. 		•
z -1 FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld	L.0 -0.5 0.	.0 0.5 1.0 }	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei	L.O -0.5 0. 		•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei	F F F	.0 0.5 1.0 }	•
z -1 FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ	F F F F	.0 0.5 1.0 }	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe	F F F	.0 0.5 1.0	•
z -1 FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV	F F F F F F	.0 0.5 1.0 }	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesel1	F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
z -1 FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA	F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
E	F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG	F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe	F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG	F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe	F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG	F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer	F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi	F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR (C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE 0.21 01:FreiInd	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE 0.21 01:FreiInd	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR (C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE 0.21 01:FreiInd	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	.0 0.5 1.0	•
FOKUS-VAR(C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE 0.21 01:FreiInd	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	F F F	•
FOKUS-VAR (C- 4): -0.37 14:KatImp -0.35 45:LMDuld 0.32 13:WiFrei -0.31 06:WArbLei -0.31 33:ZAV2:SeÜ -0.31 43:AVAkBe 0.31 39:NZLM1:EiV -0.30 02:HeGesell -0.26 35:NZAV1:FeA -0.25 30:AnVerm -0.25 41:AVAB/GG -0.25 07:WErfBe -0.24 44:LMAb/GG -0.23 11:WiBeVer -0.23 08:WBiWi 0.22 40:NZLM2:geA -0.21 34:ZAV3:LoE 0.21 01:FreiInd	F F F F F F F F F F F F F F F F F F F	F F F	•

```
Cluster= 5 (N= 73 = 14.96\%) (TOT= 488) zKrit= .2 | T= 7
                -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
FOKUS-VAR (C- 5):
-1.25 31:LeiMo
-1.04 37:ZLM1:sZu
                       F
-1.01 26:LeiAn
                        F
-0.95 09:WLöSa
                        F
-0.94 25:FruToAff
                        F
-0.94 27:HandO
                        F
                        F
-0.94 23:Intel1
-0.92 38:ZLM2:Fr
                        F
-0.84 06:WArbLei
                         F
-0.79 08:WBiWi
                          F
-0.79 03:PraGesell
                          F
-0.76 39:NZLM1:EiV
                          F
-0.76 33:ZAV2:SeÜ
                          F
-0.75 04:PosLei
                           F
-0.68 07:WErfBe
                           F
-0.67 28:WiAusd
                             F
-0.65 24:heFruInto
                             F
-0.64 40:NZLM2:geA
                             F
-0.64 20:AggZie
                             F
-0.59 18:Egois
                             F
-0.58 02:HeGesell
                              F
-0.55 45:LMDuld
                              F
-0.48 46:LMAkBe
-0.48 41:AVAB/GG
                               F
-0.47 36:NZAV2:RüL
                               F
-0.44 42:AVDuld
                               F
-0.43 15:VerbinGü
                               F
-0.39 44:LMAb/GG
                                F
-0.38 30:AnVerm
                                F
-0.38 01:FreiInd
                                F
-0.38 14:KatImp
                                F
-0.37 19:Neid
                                F
-0.34 29:LageO
                                F
-0.33 35:NZAV1:FeA
                                 F
-0.32 12:WiSpaGe
                                 F
-0.31 11:WiBeVer
                                 F
-0.29 17:fBPeÜb
                                 F
-0.24 43:AVAkBe
                                 F
0.23 34:ZAV3:LoE
                                        F
-0.22 05:NegLei
                                  F
-0.20 10:WiZuPfl
                                 F
-----
                    -----
ADHÄRENZ-VAR (C- 5):
-0.39 52:K6:EinfluBe
-0.34 57:m
0.34 58:w
0.34 47:K1:Ge:m/w
0.33 54:K8:FreiWo
-0.29 71:Stud.
0.27 61:R/Ass
-0.23 53:K7:Arbeit
-0.23 51:K5:Einko
0.23 73:festArb.
-0.23 59:keinAbsch
0.23 55:K9:FreiTag
```

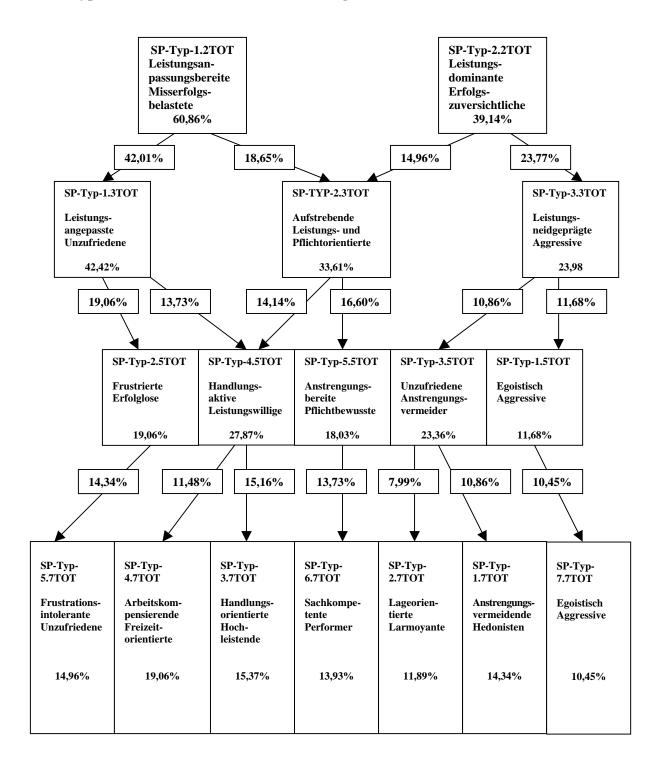
```
Cluster= 6 (N= 68 = 13.93%) (TOT= 488 ) zKrit= .2 | T= 7
               -1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
FOKUS-VAR (C- 6):
1.02 40:NZLM2:geA
1.00 09:WLöSa
                                                 F
1.00 23:Intell
                                                 F
0.86 46:LMAkBe
                                                F
0.85 26:LeiAn
                                                F
 0.83 27:HandO
                                               F
 0.83 39:NZLM1:EiV
                                               F
 0.82 15:VerbinGü
                                               F
 0.79 08:WBiWi
                                               F
 0.79 37:ZLM1:sZu
                                               F
 0.75 28:WiAusd
                                              F
 0.74 31:LeiMo
                                              F
 0.72 38:ZLM2:Fr
                                              F
 0.70 07:WErfBe
                                              F
0.67 06:WArbLei
                                             F
0.66 11:WiBeVer
                                             F
-0.63 32:ZAV1:DiU
                              F
-0.61 13:WiFrei
                              F
 0.59 10:WiZuPfl
                                             F
 0.59 03:PraGesell
                                             F
0.57 04:PosLei
                                            F
0.56 25:FruToAff
                                            F
-0.55 19:Neid
                               F
-0.53 34:ZAV3:LoE
                               F
0.50 14:KatImp
                                            F
-0.49 16:LezegoM
                                F
-0.47 29:LageO
                                F
-0.46 05:NegLei
                                F
-0.43 22:Neurot
                                F
0.40 33:ZAV2:SeÜ
                                          F
-0.38 21:Angst
                                 F
-0.36 36:NZAV2:RüL
                                 F
0.34 01:FreiInd
                                          F
-0.31 17:fBPeÜb
                                  F
-0.28 35:NZAV1:FeA
                                  F
-0.28 41:AVAB/GG
                                  F
-0.28 30:AnVerm
                                  F
-0.25 24:heFruInto
                                  F
0.20 20:AggZie
_____
                    -----
ADHÄRENZ-VAR (C- 6):
0.41 52:K6:EinfluBe
0.38 51:K5:Einko
0.32 53:K7:Arbeit
-0.31 55:K9:FreiTag
-0.31 54:K8:FreiWo
0.28 68:Alter=4
0.27 49:K3:SchulAb
-0.23 61:R/Ass
0.23 62:Abi/Bach
-0.20 47:K1:Ge:m/w
-0.20 58:w
0.20 57:m
```

FOKUS-VAR(C- 7):  1.56 20:AggZie	Cluster= 7 (N= 51 = 3	10.45%)(TOT= 488 )zKrit= .2  T= 7
1.56 20:AggZie	z -:	1.5 -1.0 -0.5 0.0 0.5 1.0 1.5
1.56 20:AggZie	FOKUS-VAR (C- 7):	
1.43 18:Egois F 1.41 24:heFruInto F 1.22 43:AVAkBe F 1.18 36:NZAV2:RüL F 1.13 25:FruToAff F 1.11 17:fBPeÜb F 1.09 44:LMAb/GG F 1.05 29:LageO F 1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 45:LMDuld F		F
1.41 24:heFruInto		i i Fi
1.22 43:AVAkBe	_	: : :
1.18 36:NZAV2:RüL F 1.13 25:FruToAff F 1.11 17:fBPeÜb F 1.09 44:LMAb/GG F 1.05 29:LageO F 1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 45:LMDuld F		1 1
1.13 25:FruToAff F 1.11 17:fBPeÜb F 1.09 44:LMAb/GG F 1.05 29:LageO F 1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 45:LMDuld F	1.18 36:NZAV2:RüL	: : :
1.09 44:LMAb/GG F 1.05 29:LageO F 1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	1.13 25:FruToAff	j F
1.05 29:LageO	1.11 17:fBPeÜb	i F
1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	1.09 44:LMAb/GG	j F
1.03 32:ZAV1:DiU F 1.03 02:HeGesell F 0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	1.05 29:LageO	F
0.99 33:ZAV2:SeÜ F 0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F		F
0.99 19:Neid F 0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	1.03 02:HeGesell	F
0.97 05:NegLei F 0.94 26:LeiAn F 0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	0.99 33:ZAV2:SeÜ	F
0.94 26:LeiAn	0.99 19:Neid	F
0.94 31:LeiMo F 0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	0.97 05:NegLei	F
0.94 35:NZAV1:FeA F 0.94 45:LMDuld F	0.94 26:LeiAn	F
0.94 45:LMDuld F	0.94 31:LeiMo	F
!	0.94 35:NZAV1:FeA	F
	0.94 45:LMDuld	F
0.93 16:LezegoM F	0.93 16:LezegoM	F
0.92 03:PraGesell   F	0.92 03:PraGesell	F
0.90 30:AnVerm F	0.90 30:AnVerm	F
0.85 41:AVAB/GG   F	0.85 41:AVAB/GG	F
0.84 04:PosLei F	0.84 04:PosLei	F
0.78 28:WiAusd   F	0.78 28:WiAusd	F
0.72 37:ZLM1:sZu   F	0.72 37:ZLM1:sZu	F
0.72 12:WiSpaGe   F	0.72 12:WiSpaGe	F
0.71 42:AVDuld   F		F
0.68 06:WArbLei   F	0.68 06:WArbLei	F
0.67 38:ZLM2:Fr   F		F
0.66 27:HandO F	0.66 27:HandO	F
0.61 23:Intel1 F		F
0.61 13:WiFrei F		F
0.60 08:WBiWi F		F
0.58 01:FreiInd F		F
0.56 34:ZAV3:LoE		F
0.46 09:WLöSa F		: : :
0.43 39:NZLM1:EiV F		!!!!
0.42 10:WiZuPfl F		!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
0.40 46:LMAkBe F		: : :
0.35 07:WErfBe F		!!!!
0.33 22:Neurot F		: : :
0.21 15:VerbinGü F	0.21 15:VerbinGú	F
ADHÄRENZ-VAR (C- 7):	ADUÄDENZ-VAD (C. 7) ·	
-0.46 73:festArb.   *		*
0.45 70:Hausf. *		!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
0.45 70:Ndds1. 0.45 72:GelegArb. *		!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
-0.38 50:K4:Erwrbtä		*
0.29 63:Ho/Mast *		!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
-0.28 53:K7:Arbeit *	-	!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!
-0.28 62:Abi/Bach *		*
-0.23 58:w *		*
-0.23 47:K1:Ge:m/w *		*
0.23 57:m *		*
		Ĭİ

```
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 2 mit Tei 3
      C- 1: 42.01% 18.65% 0.20%
C- 2: 0.41% 14.96% 23.77%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 2 mit Tei 4
      C- 1: 13.52% 0.00% 16.19% 31.15%
C- 2: 10.66% 14.14% 14.34% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 2 mit Tei 5
      C-1 C-2 C-3 C-4
C- 1: 0.00% 19.06% 10.25% 27.46% 4.10%
C- 2: 11.68% 0.00% 13.11% 0.41% 13.93%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 2 mit Tei 6
     C- 5
C- 1: 28.28% 0.00% 3.48% 15.37% 4.10% 9.63%
C- 2: 0.00% 10.45% 15.16% 0.00% 9.63% 3.89%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 2 mit Tei 7
      C-1 C-2 C-3 C-4 C-5 C-6
C- 1: 2.05% 8.40% 15.37% 16.80% 14.96% 3.28% 0.00%
C- 2: 12.30% 3.48% 0.00% 2.25% 0.00% 10.66% 10.45%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 3 mit Tei 4
C- 1 C- 2 C- 3 C- 4 C- 1: 13.11% 0.00% 0.20% 29.10%
C- 2: 1.43% 0.00% 30.12% 2.05%
C- 3: 9.63% 14.14% 0.20% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 3 mit Tei 5
C- 1 C- 2 C- 3 C- 4 C- 5
C- 1: 0.00% 19.06% 9.63% 13.73% 0.00%
C- 2: 0.00% 0.00% 2.87% 14.14% 16.60%
C- 3: 11.68% 0.00% 10.86% 0.00% 1.43%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 3 mit Tei 6
      C- 5
C- 1: 15.37% 0.00% 2.05% 15.37% 0.00% 9.63%
C- 2: 12.91% 0.00% 7.17% 0.00% 13.52% 0.00%
C- 3: 0.00% 10.45% 9.43% 0.00% 0.20% 3.89%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 3 mit Tei 7
      C-1 C-2 C-3 C-4 C-5 C-6
C- 1: 1.43% 8.20% 6.97% 10.86% 14.96% 0.00% 0.00%
C- 2: 3.89% 0.00% 8.40% 7.79% 0.00% 13.52% 0.00%
C- 3: 9.02% 3.69% 0.00% 0.41% 0.00% 0.41% 10.45%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 4 mit Tei 5
       C-1 C-2 C-3 C-4
C- 1: 0.82% 3.48% 19.67% 0.20% 0.00%
C- 2: 10.86% 0.00% 1.84% 0.00% 1.43%
C- 3: 0.00% 0.00% 1.64% 12.30% 16.60%
C- 4: 0.00% 15.57% 0.20% 15.37% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 4 mit Tei 6
       C-1 C-2 C-3 C-4 C-5 C-6
C- 1: 1.64% 0.20% 8.81% 0.20% 0.00% 13.32%
C- 2: 0.00% 10.25% 3.69% 0.00% 0.20% 0.00%
```

```
C- 3: 10.86% 0.00% 6.15% 0.00% 13.52% 0.00%
C- 4: 15.78% 0.00% 0.00% 15.16% 0.00% 0.20%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 4 mit Tei 7
     C- 1 C- 2
               C- 3
                    C- 4
                         C- 5
                               C- 6
C- 1:
     7.58% 11.68% 0.00% 4.51% 0.20% 0.00% 0.20%
C- 2:
    3.48% 0.00% 0.00% 0.00% 0.00% 0.41% 10.25%
C- 3: 3.28% 0.00% 6.56% 7.17% 0.00% 13.52% 0.00%
C- 4: 0.00% 0.20% 8.81% 7.38% 14.75% 0.00% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 5 mit Tei 6
                    C- 4
     C- 5
                               C- 6
C- 1:
     0.00% 10.25% 0.82% 0.00% 0.00%
                               0.61%
C- 2: 0.61% 0.00% 0.00% 14.96% 0.00% 3.48%
C- 3: 1.64% 0.00% 12.30% 0.00% 0.00% 9.43%
C- 4: 25.82% 0.00% 1.02% 0.41% 0.61% 0.00%
C- 5: 0.20% 0.20% 4.51% 0.00% 13.11% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 5 mit Tei 7
     C- 4
                                     C- 7
                          C- 5
                               C- 6
     0.61% 0.61% 0.00% 0.00% 0.00% 0.00% 10.45%
C- 1:
    0.00% 3.28% 0.20% 1.23% 14.34% 0.00% 0.00%
C- 2:
C- 3: 10.86% 7.99% 0.00% 4.51% 0.00% 0.00% 0.00%
    0.41% 0.00% 15.16% 11.48% 0.61% 0.20%
C- 4:
C- 5: 2.46% 0.00% 0.00% 1.84% 0.00% 13.73% 0.00%
Proz.ZO-Häufgk.: Tei 6 mit Tei 7
     C- 4
                         C- 5
                               C- 6
                                     C- 7
C- 1:
    0.00% 0.00% 14.75% 13.11% 0.41% 0.00% 0.00%
C- 2: 0.00% 0.00% 0.00% 0.00% 0.00% 0.20% 10.25% C- 3: 14.14% 0.00% 0.00% 3.48% 0.00% 0.82% 0.20% C- 4: 0.00% 0.00% 0.20% 0.61% 14.55% 0.00% 0.00%
C- 5: 0.00% 0.00% 0.41% 0.41% 0.00% 12.91% 0.00%
C- 6: 0.20% 11.89% 0.00% 1.43% 0.00% 0.00% 0.00%
SSW%-Verlauf (SSW.k/SSW.TOT):
        SSW
             SSW%
T6 : 16617.79: 74.18% xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
```

## B 6.1 Typenbaum für TOTAL mit den Teilungen T2, T3, T5 und T7



Tab vangiahana dia vanliaganda Anhait salbatändia angafantiat nun dia van min
Ich versichere, die vorliegende Arbeit selbständig angefertigt, nur die von mir angegebenen Hilfsquellen benutzt und wörtlich oder dem Sinne nach den Quellen entnommene Stellen als solche gekennzeichnet zu haben.
entnommene Stellen als solche gekennzeichnet zu naben.
, den

305

Erklärung