



Berufliche Erfüllung durch Stärken- und Werteorientierung: Eine empiri- sche Analyse im Rahmen der Testver- fahren von [wyrd.io](https://www.wyrd.io)

BACHELOR THESIS

Mai 2025

Autorin
Luana Marti

Betreuungsperson
Thomas Gatzka

Praxispartner
[wyrd.io](https://www.wyrd.io)
Adrien Fernandez

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie individuelle Stärken sowie gelebte und erwünschte Werte mit beruflicher Erfüllung zusammenhängen und welche Rolle die intrinsische Motivation beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests von [wyrd.io](https://www.wyrd.io) spielt. Auf Grundlage der Testdaten von [wyrd.io](https://www.wyrd.io) und eines ergänzenden Fragebogens wurden zentrale Einflussfaktoren auf Selbstkongruenz, Wertepassung und eudaimonisches Wohlbefinden identifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere die Stärkendimension «Einfluss» mit einer erhöhten Wertepassung einhergeht und selbst bei Diskrepanzen zur beruflichen Erfüllung beitragen kann. Für andere Stärken- und Wertedimensionen konnten hingegen keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden. Die im ergänzenden Fragebogen erhobenen Daten, basierend auf dem Intrinsic Motivation Inventory (IMI), weisen zudem auf ein engagiertes und selbstbestimmtes Antwortverhalten beim Flourishing-Test hin. Aus den Ergebnissen der drei Forschungsfragen ergeben sich praxisrelevante Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Coaching- und Testverfahren von [wyrd.io](https://www.wyrd.io)

Anzahl Worte Abstract: 128

Anzahl Zeichen (inkl. Leerzeichen): 118'499

Keywords: Berufliche Erfüllung, intrinsische Motivation, Person-Environment Fit, Flourishing, Positive Psychologie, Self-Discrepancy Theory, Stärkenorientierung, Wertekongruenz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage.....	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung.....	3
1.3	Methodik.....	4
1.4	Aufbau der Arbeit.....	5
2	Praxispartner wyrd.io.....	6
2.1	Überblick über die Testverfahren.....	7
2.1.1	Stärkentest.....	7
2.1.2	Wertetest.....	7
2.1.3	Flourishing-Test.....	8
3	Theoretischer Hintergrund.....	10
3.1	Positive Psychologie.....	10
3.1.1	Stärken: Definition & Bedeutung.....	11
3.1.2	Werte: Definition & Bedeutung.....	13
3.1.3	Berufliche Erfüllung: Definition & Bedeutung.....	14
3.2	Theorie des Selbstkonzepts.....	15
3.3	Person-Environment-Fit.....	17
3.4	Selbstbestimmungstheorie.....	19
3.4.1	Intrinsische Motivation.....	20
4	Methodik.....	22
4.1	Forschungsdesign.....	22
4.2	Herleitung der Hypothesen.....	23
4.3	Stichprobe.....	24
4.4	Datengrundlage und Erhebungsinstrumente.....	25
4.4.1	Vorhandene Datenbasis von wyrd.io.....	25
4.4.2	Zusätzliche Datenerhebung durch die Autorin.....	25
4.5	Rekrutierung.....	29
4.6	Störvariablen.....	29

4.7	Datenerhebung	30
4.7.1	Pre-Test	30
4.7.2	Durchführung	31
5	Ergebnis	32
5.1	Aufbereitung der Daten.....	32
5.2	Auswertung der Daten.....	34
5.2.1	Stichprobenbeschreibung	34
5.2.2	Auswertung der ersten Fragestellung.....	35
5.2.3	Auswertung der zweiten Fragestellung.....	41
5.2.4	Auswertung der dritten Fragestellung.....	44
6	Diskussion	49
7	Fazit.....	52
7.1	Beantwortung der Fragestellung.....	52
7.2	Limitationen	52
7.3	Implikationen und Ausblick für die Praxis	53
8	Literaturverzeichnis	56
9	Tabellenverzeichnis.....	62
10	Abbildungsverzeichnis.....	63

1 Einleitung

In einem ersten Schritt wird die Ausgangslage (Kapitel 1.1) beschrieben und die Arbeit in einen Kontext eingebettet. Darauf aufbauend werden in Kapitel 1.2 die zentrale Fragestellung sowie die Zielsetzung erläutert. Kapitel 1.3 beschreibt das methodische Vorgehen, während Kapitel 1.4 einen Überblick über den Aufbau der vorliegenden Arbeit bietet.

1.1 Ausgangslage

Die Bedeutung von Arbeit verändert sich zurzeit grundlegend. Während früher Status, Sicherheit und extrinsische Belohnung zentrale Motivatoren waren, rücken heute Begriffe wie Selbstverwirklichung, Sinnstiftung und Authentizität zunehmend ins Zentrum (Väth, 2016). Diese Verschiebung betrifft nicht nur die individuelle Lebensführung, sondern stellt auch Unternehmen vor neue Herausforderungen, etwa im Rahmen von Ansätzen wie New Work, die auf Selbstverantwortung, persönliche Entfaltung und sinnorientiertes Arbeiten abzielen. Solche Entwicklungen erfordern neue Formen der Personalentwicklung und Diagnostik, die nicht nur Kompetenzen erfassen, sondern auch individuelle Potenziale sichtbar machen (Väth, 2016).

Diese Entwicklungen stehen nicht nur für einen kulturellen Wandel im Verständnis von Arbeit, sondern verändern auch die Anforderungen an Unternehmen und Führungspersonen grundlegend. So ist die heutige Arbeitswelt zunehmend von Flexibilisierung, Individualisierung und dem Streben nach Sinn geprägt (Schwuchow, 2023). Dabei rücken Fragen nach beruflicher Erfüllung und persönlicher Entfaltung verstärkt ins Zentrum. Unternehmen sehen sich mit der Aufgabe konfrontiert, nicht nur fachliche Kompetenzen zu erkennen, sondern das innere Potenzial von Menschen sichtbar und nutzbar zu machen, insbesondere im Hinblick auf individuelle Stärken. Dabei stehen nicht mehr nur Qualifikation und Leistung im Fokus, sondern auch Faktoren wie Authentizität, Passung und psychisches Wohlbefinden (Schwuchow, 2023).

Doch genau hier liegt eine Herausforderung: Vielen Menschen fällt es schwer, über ihre eigenen Stärken zu sprechen oder diese gezielt zu nutzen. Keller (2017) beschreibt dieses Phänomen als Folge einer kulturell verankerten Defizitorientierung: Stärken werden häufig nicht erkannt, weil sie mit solcher Selbstverständlichkeit erlebt werden, dass sie kaum als Ressource wahrgenommen werden. Hinzu kommt, dass die Feedbackkultur und das Selbstbild oft stärker auf Schwächen als auf Potenziale fokussiert sind. Dies erschwert nicht

nur die persönliche Entwicklung, sondern auch die gezielte Nutzung psychologischer Diagnostik im beruflichen Kontext (Keller, 2017).

Auch in Teams zeigt sich dieses Phänomen: Eine gezielte Reflexion über Rollen, Stärken und Bedürfnisse ist oft wenig ausgeprägt. Dabei kann ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild wesentlich zur Wirksamkeit individueller Beiträge und zur Entwicklung funktionsorientierter Teamstrukturen beitragen (Mahlstedt, 2022). Fragen wie «Was liegt mir besonders?» oder «Welches Umfeld brauche ich, um wirksam zu sein?» bilden die Grundlage für ein vertieftes Verständnis der eigenen Arbeitsweise und zugleich für ein produktives Miteinander (Mahlstedt, 2022).

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken bildet häufig den Ausgangspunkt für persönliche Entwicklung. Doch auch individuelle Werte spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie beeinflussen, was Menschen als sinnstiftend, richtig oder erstrebenswert empfinden und bestimmen maßgeblich, ob sie ihre Arbeit als kohärent und erfüllend erleben. Wenn Menschen das Gefühl haben, dass ihre gelebten Werte nicht mit ihrem beruflichen Alltag übereinstimmen, kann dies zu innerer Unstimmigkeit führen und langfristig das berufliche Wohlbefinden beeinträchtigen (Schwartz, 1992).

Derartige Zusammenhänge sind nicht nur aus wissenschaftlicher Perspektive relevant, sondern auch für die Praxis psychologischer Diagnostik und beruflicher Begleitung zentral, etwa im Rahmen von Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests (berufliche Erfüllung), wie sie das Unternehmen [wyrd.io](https://www.wyrd.io) entwickelt und einsetzt. Ziel dieser Verfahren ist es, individuelle Potenziale sichtbar zu machen und gezielte Reflexionsimpulse für die persönliche und berufliche Entwicklung zu liefern ([wyrd.io](https://www.wyrd.io), 2025).

Die Wirksamkeit solcher Verfahren hängt jedoch auch davon ab, wie motiviert und selbstbestimmt sich Menschen auf diesen Prozess einlassen. Die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1985) hebt hervor, dass Aufgaben, die als freiwillig gewählt und persönlich bedeutsam erlebt werden, eine tiefere und authentischere Auseinandersetzung fördern. Dies ist besonders relevant für diagnostische Selbstauskunftsverfahren, deren Qualität stark vom inneren Engagement der Teilnehmenden abhängt (Deci & Ryan, 1985).

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende Arbeit der Frage, wie individuelle Stärken und Werte mit dem Erleben beruflicher Erfüllung zusammenhängen und welchen Einfluss dabei die Motivation im Testprozess hat. Im nächsten Kapitel werden dazu die konkreten Fragestellungen sowie die Zielsetzung der Arbeit vorgestellt.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Die zentralen Fragestellungen dieser Arbeit lauten:

1. *Inwiefern beeinflussen individuelle Stärken die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten?*
2. *Welchen Einfluss hat eine Diskrepanz zwischen den individuellen Stärken und den gelebten Werten auf die berufliche Erfüllung?*
3. *Wie hoch ist die intrinsische Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests?*

Zur Beantwortung dieser Fragen wird untersucht, welche Zusammenhänge zwischen individuellen Stärken, persönlichen Werten und dem Erleben beruflicher Erfüllung bestehen. Darüber hinaus wird analysiert, inwiefern das Ausmass intrinsischer Motivation beim Ausfüllen des Flourishing-Tests das subjektive Erleben des Testprozesses beeinflusst.

Das erste Ziel dieser Arbeit besteht darin, zu untersuchen, ob und in welchem Ausmass individuelle Stärken die Kongruenz zwischen gelebten und erwünschten Werten beeinflussen. Werte werden dabei als zentrale Komponenten des Selbstkonzepts verstanden, deren Übereinstimmung mit dem gelebten Verhalten als Indikator für psychische Stimmigkeit und Authentizität gilt (Schwartz, 1992; Higgins, 1987). Die Analyse erfolgt auf Basis der anonymisierten Testergebnissen aus dem Stärken- und Wertetest von wyrd.io.

Ein weiteres Ziel der Arbeit ist die Untersuchung, ob eine Diskrepanz zwischen individuellen Stärken und gelebten Werten mit einem geringeren Ausmass an beruflicher Erfüllung einhergeht. Theoretisch stützt sich diese Frage auf Konzepte wie Person-Environment-Fit (P-E-Fit) (Kristof, 1996) und eudaimonisches Wohlbefinden (Ryff, 1989). Dabei wird angenommen, dass die berufliche Erfüllung insbesondere dann gefördert wird, wenn Menschen ihre Stärken im Einklang mit ihren Werten leben können (Harzer & Ruch, 2012). Grundlage für diese Analyse bilden der Stärken-, Werte- und der Flourishing-Test, welcher die berufliche Erfüllung misst, von wyrd.io.

Darüber hinaus verfolgt die Arbeit das Ziel, das Ausmass der intrinsischen Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests von wyrd.io zu erfassen. Auf Basis des Intrinsic Motivation Inventory (IMI) (Deci & Ryan, 1985) wird durch eine selbstentwickelte Umfrage untersucht, inwiefern das Erleben von Interesse, Wichtigkeit, Druck und Wahlfreiheit mit einem intrinsisch motivierten Antwortverhalten

zusammenhängt. Intrinsisch motiviertes Verhalten wird dabei als Voraussetzung für eine sinnvolle Auseinandersetzung mit Testinhalten und damit für die Validität psychologischer Diagnostik verstanden (Deci & Ryan, 1985).

Schliesslich zielt die Arbeit darauf ab, konkrete Empfehlungen für den Praxispartner wyrd.io abzuleiten. Auf Basis der empirischen Ergebnisse werden Ansatzpunkte zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Testverfahren und zur gezielten Integration in Coachingprozesse identifiziert. Darüber hinaus liefert das Verständnis der intrinsischen Motivation wertvolle Hinweise darauf, wie die Testdurchführung gestaltet werden kann, um ein möglichst engagiertes und reflektiertes Antwortverhalten zu fördern, was wiederum die Qualität und Aussagekraft der Testergebnisse erhöht.

1.3 Methodik

Die vorliegende Arbeit basiert auf einem quantitativen, hypothesengeleiteten Forschungsdesign mit ergänzender Literaturanalyse. Zur theoretischen Fundierung wurden einschlägige Fachliteratur und empirische Studien aus dem Bereich der Positiven Psychologie, der Selbstbestimmungstheorie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie herangezogen. Die Literaturrecherche erfolgte in mehreren Schritten: Zunächst wurden grundlegende Werke zu den zentralen Konzepten wie berufliche Erfüllung, intrinsische Motivation, Stärken und Werte identifiziert. Darauf aufbauend wurde die Recherche systematisch vertieft, wobei sowohl eine schlagwortbasierte Suche in wissenschaftlichen Datenbanken wie Google Scholar, SpringerLink, PubPsych oder ResearchGate durchgeführt wurde. Verwendete Suchbegriffe umfassten «berufliche Erfüllung», «intrinsische Motivation», «Person-Environment Fit», «Flourishing», «Positive Psychologie», «Self-Discrepancy Theory», «Stärkenorientierung» und «Wertekongruenz».

Die empirische Untersuchung stützt sich auf zwei Datenquellen: Erstens wurden anonymisierte Testdaten (Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests) vom Praxispartner wyrd.io zur Verfügung gestellt. Zweitens wurde ein ergänzender Online-Fragebogen zur Erhebung der intrinsischen Motivation auf Basis IMI (Deci & Ryan, 1985) entwickelt und eigenständig durchgeführt.

1.4 Aufbau der Arbeit

Kapitel 2 stellt den Praxispartner [wyrd.io](https://www.wyrd.io) vor und beschreibt dessen Unternehmensphilosophie sowie die drei zentralen Testverfahren. Anschliessend wird in Kapitel 3 der theoretische Hintergrund der Arbeit erläutert. Hier werden relevante psychologische Konzepte und Modelle behandelt, die die Zusammenhänge zwischen Stärken, Werten, beruflicher Erfüllung und intrinsischer Motivation erklären. Dazu zählen unter anderem die Theorie der positiven Psychologie, des Selbstkonzepts, die P-E-Fit Theorie sowie die Selbstbestimmungstheorie. Kapitel 4 widmet sich der Methodik der Untersuchung. Es werden das Forschungsdesign, die Hypothesen, die Stichprobe sowie die Datengrundlage und Erhebungsinstrumente vorgestellt. Darüber hinaus wird das Vorgehen bei der Datenerhebung erläutert und mögliche Störvariablen sowie Massnahmen zu deren Kontrolle beschrieben.

Kapitel 5 enthält die Ergebnisse der Untersuchung. Zunächst werden die aufbereiteten Daten dargestellt, gefolgt von den statistischen Analysen zu den drei Forschungsfragen. Kapitel 6 diskutiert die Befunde im Zusammenhang mit den theoretischen Grundlagen und ordnet sie kritisch ein. Kapitel 7 fasst die zentralen Erkenntnisse zusammen, beantwortet die Forschungsfragen und reflektiert die Limitationen der Arbeit. Abschliessend werden praxisbezogene Handlungsempfehlungen für [wyrd.io](https://www.wyrd.io) abgeleitet.

2 Praxispartner **wyrd.io**

In der modernen Arbeitswelt gewinnt die Förderung der individuellen Stärken und Werte von Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung. Organisationen erkennen, dass ein ressourcenorientierter Ansatz, wie er in der Positiven Psychologie verankert ist, nicht nur das Wohlbefinden von Mitarbeitenden fördert, sondern auch die Produktivität und Innovationskraft steigert (Lück, Bleier & Schauerte, 2021).

Das in St. Gallen ansässige Start-up «wyrd.io» entwickelt und vertreibt digitale Tools zur Mitarbeitenden- und Teamentwicklung, die auf Erkenntnissen der Positiven Psychologie, Neurowissenschaften und systemischen Coaching-Ansätzen basieren. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu fördern, die von gelebter Wertschätzung, effektiver Zusammenarbeit und individueller Entfaltung geprägt ist. Anstelle starrer Strukturen verfolgt wyrd.io einen ganzheitlichen Ansatz, der wissenschaftlich fundiert und gleichzeitig praxisnah ist. Die verwendeten Methoden sind leicht zugänglich und unterstützen eine nachhaltige Entwicklung von Einzelpersonen, Teams und Organisationen (wyrd.io, 2025).

Kernprodukte von «wyrd.io» sind Testverfahren, die individuelle Stärken, persönliche Werte sowie die berufliche Erfüllung (Flourishing) erfassen. Die Ergebnisse werden in Reports aufbereitet, die sowohl Einzelpersonen als auch Teams nutzen können. Die Testverfahren zielen darauf ab, nicht nur die persönliche Entwicklung zu fördern, sondern auch Unternehmen bei der Weiterentwicklung von Führungskompetenzen, bei der gezielten Teamentwicklung sowie beim Aufbau einer wertorientierten Unternehmenskultur zu unterstützen (wyrd.io, 2025).

Neben der Bereitstellung dieser Testverfahren bietet wyrd.io in Kooperation mit der Unternehmensberatung, die Copiloten GmbH, diverse Beratungsdienstleistungen an. Diese umfassen unter anderem Führung coaching, Teamentwicklung sowie Organisations- und Kulturentwicklung, die individuell auf die Bedürfnisse von Unternehmen abgestimmt werden (wyrd.io, 2025).

2.1 Überblick über die Testverfahren

Die drei zentralen Testverfahren von *wyrd.io* – der Stärken-, der Werte- und der Flourishing-Test – ermöglichen eine differenzierte Analyse persönlicher und arbeitsbezogener Faktoren. Nachfolgend werden die drei Testverfahren genauer erläutert.

2.1.1 Stärkentest

Der Stärkentest basiert auf wissenschaftlichen Modellen der Stärkenforschung, insbesondere auf dem Gallup-Stärkentest (Clifton & Harter, 2003) sowie VIA-Ansatz (Peterson & Seligman, 2004). Der Stärkentest von *wyrd.io* erfasst die individuellen Stärken einzelner Personen und kategorisiert insgesamt 28 Stärken in vier Dimensionen: Beziehung, Konzeption, Einfluss und Umsetzung. Eine detaillierte Übersicht über die Stärken und deren Definition findet sich in Anhang A.

Jede der 28 Stärken wird nach ihrer individuellen Ausprägung eingeordnet, wobei sieben Stärken als Top-Stärken, vierzehn als mittlere Stärken und sieben als tiefere Stärken klassifiziert werden. Ziel des Tests ist es, das individuelle Potenzial einer Person zu identifizieren und herauszufinden, in welchen Bereichen Entwicklungsmöglichkeiten bestehen und Stärken optimal im Arbeitskontext eingesetzt werden können. Der Report enthält eine Kurzbeschreibung der jeweiligen Stärken und gibt gezielte Impulse zur Reflexion.

Obwohl der Test auf der Individualebene ansetzt, kann er im Rahmen von Beratungsprozessen auch auf Team- oder Organisationsebene genutzt werden: So lassen sich beispielsweise die individuellen Stärkenprofile der Mitarbeitenden innerhalb eines Teams vergleichen, um potenzielle Synergien oder blinde Flecken zu identifizieren und gezielte Massnahmen zur Teamentwicklung abzuleiten.

2.1.2 Wertetest

Parallel dazu identifiziert der Wertetest von *wyrd.io* gelebte und erwünschte Werte. Der Wertetest basiert auf etablierten Modellen, wie beispielsweise O'Reilly et. al. (1991), Schwartz (1992), Cameron & Quinn (1999) und Permantier (2023). Aus einem Wertekatalog von 56 Werten (Anhang A) lassen sich 8 Dimensionen ableiten: pionierhaft, leistungsorientiert, fokussiert, zuverlässig, bodenständig, gemeinschaftlich, unterstützend und gestaltend. Die Ergebnisse werden in einem Spider-Chart (siehe Abbildung 1) visualisiert. Dabei unterscheidet der Report zwischen gelebten Werten (violette Fläche) und erwünschten

Werten (orange Fläche). Gelebte Werte spiegeln das aktuelle Verhalten wider, während erwünschte Werte jene sind, die angestrebt werden, um dem eigenen idealen Selbst näherzukommen.

Diese Differenzierung erlaubt eine transparente Analyse von Übereinstimmungen und Abweichungen in der persönlichen Wertestruktur. Gleichzeitig wird sichtbar, in welchen Bereichen eine Diskrepanz zwischen Selbstbild und Idealbild besteht, ein Aspekt, der wichtige Hinweise auf potenzielle Entwicklungsfelder im Sinne einer wertebasierten Persönlichkeits- und Karriereentwicklung liefert.

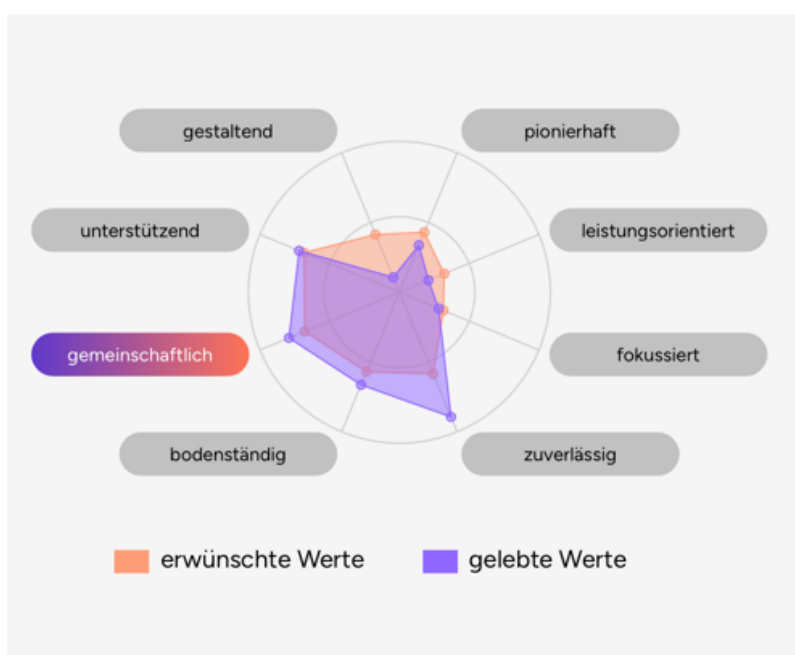


Abbildung 1 Spider-Chart über die Werteverteilung (wyrd.io, 2025)

Neben der Visualisierung erhalten die Teilnehmenden eine Rangfolge ihrer wichtigsten Werte, eine Kurzbeschreibung jedes Wertes (Anhang A) sowie Impulse zur Reflexion. Dies hilft dabei, bewusster mit den eigenen Werten umzugehen und gezielt Veränderungen anzustreben.

2.1.3 Flourishing-Test

Zusätzlich bietet wyrd.io einen Flourishing-Test an, der auf den Erkenntnissen der Positiven Psychologie sowie dem Konzept des Flow-Zustands basiert (Diener, 2009; Seligman, 2011). Der Test liefert Einblicke in das individuelle berufliche Wohlbefinden und ermöglicht

einen Vergleich mit Durchschnittswerten der allgemeinen Bevölkerung hinsichtlich der empfundenen beruflichen Erfüllung.

Das Testergebnis wird in vier Hauptkategorien (siehe Abbildung 2) unterteilt. Die Kategorie «Arbeitsinhalt» beschreibt das Gefühl, tief in der eigenen Arbeit aufzugehen und Motivation daraus zu schöpfen. Die Kategorie «Sinn» erfasst, inwiefern die eigene Tätigkeit als bedeutungsvoll erlebt wird. Die Kategorie «Beziehung» bezieht sich auf die Qualität der sozialen Interaktionen mit Teammitgliedern und Führungskräften. Die Kategorie «Kontext» umfasst die allgemeinen Rahmenbedingungen und logistischen Aspekte der Arbeit.

Jede der vier Hauptkategorien ist in weitere vier Unterkategorien gegliedert, um eine detaillierte Analyse der individuellen beruflichen Erfüllung zu ermöglichen. Die Ergebnisse werden in Prozentwerten dargestellt, die zeigen, wie stark die jeweiligen Bereiche erfüllt sind. Die vollständige Darstellung aller Kategorien befindet sich im Anhang A.

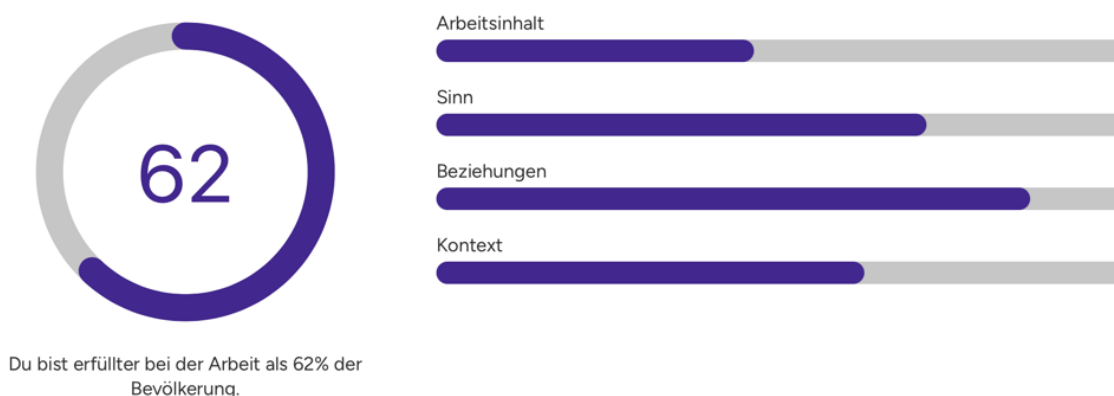


Abbildung 2 Ausschnitt Testergebnis aus dem Flourishing-Test (wyrd.io, 2025)

3 Theoretischer Hintergrund

Zur Beantwortung der drei Hauptfragestellungen werden relevante theoretische Ansätze herangezogen, die die Wechselwirkungen zwischen Stärken, Werten und beruflicher Erfüllung sowie die Bedeutung von intrinsischer Motivation im Kontext der individuellen Testverfahren beleuchten.

3.1 Positive Psychologie

Die Psychologie war über viele Jahrzehnte hinweg primär auf die Diagnose, Behandlung und Prävention psychischer Störungen ausgerichtet. Im Zentrum standen Krankheitsbilder wie Depressionen, Angststörungen oder posttraumatische Belastungsstörungen, Themen, die nicht nur individuell belastend, sondern auch gesellschaftlich relevant sind. Diese defizitorientierte Perspektive lässt sich historisch gut nachvollziehen: Nach den beiden Weltkriegen bestand ein erheblicher Bedarf an psychischer Rehabilitation (Johann & Möller, 2013).

Im Laufe der Zeit wurde zunehmend deutlich, dass diese defizitorientierte Perspektive nicht das gesamte Spektrum des menschlichen Erlebens abbildet. Neben der Frage, was Menschen krank macht, rückte zunehmend auch die Bedeutung jener Faktoren in den Fokus, die psychische Gesundheit erhalten und fördern. Diese Lücke wurde 1998 durch Martin E. P. Seligman geschlossen, der eine neue Richtung innerhalb der Psychologie anstieß: die Positive Psychologie (Johann & Möller, 2013). Wichtig zu erwähnen ist, dass sich die Positive Psychologie nicht als Gegensatz zur klassischen Psychologie versteht, sondern als deren Ergänzung (Blickhan, 2015). Sie stellt nicht die Krankheit, sondern das psychische Wohlbefinden und die menschlichen Ressourcen in den Mittelpunkt wissenschaftlicher Betrachtung (Johann & Möller, 2013).

Im Zentrum stehen Fragen wie: *«Was macht das Leben lebenswert?»*, *«Wie kann psychisches Wohlbefinden gefördert werden?»*, *«Welche Rolle spielen Stärken, Sinn, Beziehungen und Engagement für das persönliche Wachstum?»*. Ziel der Positiven Psychologie ist es, nicht nur negative Zustände zu reduzieren, sondern aktiv das Aufblühen des Menschen, das sogenannte *«Flourishing»*, zu fördern (Blickhan, 2015).

Der Begriff *«Flourishing»* wurde von Seligman (2011) geprägt und beschreibt einen Zustand psychologischen Aufblühens, in dem Menschen nicht nur Glück erleben, sondern ihr

volles Potenzial entfalten. «Flourishing» umfasst dabei sowohl positive Emotionen, Engagement, Sinn, positive Beziehungen als auch persönliche Leistungen (Seligman, 2011).

Auch im beruflichen Kontext hat dieser Perspektivwechsel an Bedeutung gewonnen. Mitarbeitende, die ihre Stärken im Alltag nutzen können und in einem wertschätzenden Arbeitsumfeld tätig sind, sind nicht nur zufriedener, sondern auch motivierter, produktiver und gesünder (Johann & Möller, 2013). Darüber hinaus zeigt sich, dass die bewusste Förderung positiver Emotionen und Sinnempfinden das Engagement und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen stärkt (Blickhan, 2015).

Trotz zahlreicher positiver Effekte ist die Positive Psychologie nicht frei von Kritik. So weisen Gable und Haidt (2005) darauf hin, dass bereits die Bezeichnung «Positive Psychologie» implizit nahelege, andere psychologische Ansätze seien «negativ». Diese begriffliche Abgrenzung kann problematisch sein, da sie eine Hierarchisierung suggeriert, die dem Anspruch einer ganzheitlichen Psychologie widerspricht. Eine weitere Herausforderung besteht ausserdem in der Frage, was überhaupt als «positiv» zu gelten hat, schliesslich seien Vorstellungen von einem guten oder gelingenden Leben stark von moralischen, kulturellen und individuellen Werten geprägt und somit keineswegs universell definierbar (Gable & Haidt, 2005). Zudem wird der Positiven Psychologie mitunter vorgeworfen, sie konzentriere sich einseitig auf positive Aspekte des Lebens und blende dabei belastende Erfahrungen aus. Kritiker:innen sprechen in diesem Zusammenhang teils von einer oberflächlichen «Happyologie» (Gable & Haidt, 2005). Vertreter:innen der Positiven Psychologie betonen jedoch, dass es nicht um das Verdrängen negativer Emotionen geht, sondern um einen erweiterten Blickwinkel, in dem das Gute ebenso Beachtung findet wie das Belastende (Blickhan, 2015).

Trotz Kritik wird die Positive Psychologie in dieser Arbeit als theoretische Grundlage herangezogen, da sie zentrale Konzepte wie Stärken, Werte und berufliche Erfüllung fundiert und praxisnah integriert. Ihre Anwendung ermöglicht eine differenzierte Analyse individueller Ressourcen im Arbeitskontext, ohne dabei belastende Erfahrungen auszublenden, sondern diese im erweiterten Verständnis psychischen Wohlbefindens mit einzubeziehen.

3.1.1 Stärken: Definition & Bedeutung

Ein zentrales Forschungsfeld innerhalb der Positiven Psychologie ist die Beschäftigung mit individuellen Stärken. Diese gelten als persönliche Ressourcen, die nicht nur zur

Leistungsfähigkeit beitragen, sondern auch das psychische Wohlbefinden fördern und zur Entfaltung des individuellen Potenzials beitragen können (Peterson & Seligman, 2004).

Oft wird eine Stärke einfach als etwas beschrieben, dass jemand besonders gut kann. Diese Sichtweise greift jedoch zu kurz. Fähigkeiten oder Fertigkeiten, die wir durch Übung erwerben, wie etwa Aufräumen oder Putzen, machen uns zwar effizienter in einer Tätigkeit, bedeuten aber nicht automatisch, dass es sich dabei um eine persönliche Stärke handelt (Keller, 2017).

Auch Talente sind nicht mit Stärken gleichzusetzen. Talente gelten als angeborene Veranlagungen, beispielsweise ein gutes Gehör, eine natürliche Begabung für Sprachen oder eine hohe körperliche Koordination. Diese Talente sind jedoch zunächst nur Potenziale, die erst durch gezieltes Training und bewussten Einsatz gefördert werden müssen. Genau hier setzen Stärken an: Sie entstehen, wenn Menschen ihre Fähigkeiten mit Überzeugung und Motivation einsetzen, sodass sie sich weiterentwickeln und nachhaltig entfalten können (Keller, 2017).

Der Begriff «Stärken» wird in der psychologischen Literatur vielschichtig definiert und lässt sich aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten. Bohdanov (2024) versteht darunter besonders ausgeprägte geistige oder körperliche Eigenschaften, die es einer Person ermöglichen, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen und hebt damit die leistungsbezogene Dimension hervor (Bohdanov, 2024). Peterson und Seligman (2004) hingegen rücken die soziale und moralische Bedeutung in den Vordergrund, indem sie Stärken als universell geschätzte Charakterzüge beschreiben, die sowohl das persönliche Wachstum als auch das soziale Miteinander fördern (Peterson und Seligman, 2004). Keller (2017) ergänzt diese Sicht um eine erlebensbezogene Komponente: Sie versteht Stärken als aktivierende Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster, die es Menschen ermöglichen, ihr Potenzial zu entfalten und ein erfülltes Leben zu führen (Keller, 2017).

Diese unterschiedlichen Perspektiven verdeutlichen, dass Stärken nicht nur leistungsrelevante Eigenschaften sind, sondern zugleich Ressourcen für persönliche Entwicklung, soziale Integration und subjektives Wohlbefinden (Seligman, 2011).

In der psychologischen Forschung werden Stärken nicht nur hinsichtlich ihrer Definition, sondern auf ihre Wirkung auf Verhalten sowie Erleben und Entwicklung untersucht. Wer sie nutzt, geht in seiner Tätigkeit auf, erlebt Leichtigkeit beim Lernen und empfindet Freude an

dem, was er tut. Dies steht in engem Zusammenhang mit dem psychologischen Konzept des «Flourishings» (Seligman, 2011).

In der Arbeitswelt hat sich gezeigt, dass das Nutzen individueller Stärken eng mit der Zufriedenheit im Beruf zusammenhängt. Forschungen von Harzer und Ruch (2012) zeigen, dass Menschen, die ihre Stärken in ihrer Arbeit einsetzen können, ihre Tätigkeit häufiger als Berufung empfinden. Dennoch ergab eine grossangelegte Gallup-Studie mit 200.000 Angestellten, dass nur 20% der Befragten täglich die Möglichkeit haben, das zu tun, was sie am besten können (Buckingham & Clifton, 2011).

Aus wirtschaftlicher Perspektive sind diese Erkenntnisse bedeutsam. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden ermöglichen, ihre individuellen Stärken auszuleben, profitieren von höherer Produktivität, weniger Personalfluktuation und zufriedeneren Kund:innen. Die bewusste Förderung von Stärken zahlt sich nicht nur für Individuen aus, sondern für Unternehmen und Gesellschaft insgesamt (Buckingham & Clifton, 2011).

3.1.2 Werte: Definition & Bedeutung

Neben Stärken spielen persönliche Werte eine bedeutende Rolle im Rahmen der Positiven Psychologie. Innerhalb der Psychologie existieren unterschiedliche Definitionsansätze von Werten, die sich aus variierenden theoretischen Perspektiven, methodischen Zugängen und Anwendungsfeldern ergeben. Während einige Ansätze Werte primär als motivationale Handlungstreiber verstehen, wie beispielsweise Schwartz (1992), fokussieren andere auf deren emotionale Verankerung (Pool et al., 2016) kognitive Repräsentation (Rokeach, 1973) oder ihre Funktion innerhalb des Selbstkonzepts (Rohan, 2000).

Um im Rahmen dieser Arbeit eine theoretisch fundierte und zugleich empirisch anschlussfähige Grundlage für die Analyse individueller Wertemuster zu schaffen, wird der Ansatz von Schwartz (1992) herangezogen. Sein Modell bietet eine kulturübergreifende Struktur persönlicher Werte, die sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für anwendungsorientierte Kontexte wie Coaching oder Personalentwicklung relevant ist (Schwartz, 2009).

Im Unterschied zu sozialen Normen, die konkrete, situationsgebundene Verhaltensregeln darstellen und häufig durch externe Erwartungen gesteuert sind, sind Werte überdauernde, individuell verankerte Leitprinzipien, die das Verhalten auf einer abstrakteren Ebene beeinflussen. Sie beruhen auf persönlichen Überzeugungen darüber, was im Leben als

wünschenswert oder bedeutsam empfunden wird. Sie sind subjektiv hierarchisch geordnet, das heisst: Menschen ordnen ihre Werte individuell nach Relevanz, meist implizit und unbewusst. Dieses System ergibt ein individuelles Prioritätenschema, das Einfluss auf Wahrnehmung, Motivation und Verhalten hat (Schwartz, 1992).

Schwartz (1992) zeigt auf, dass Werte nicht isoliert existieren, sondern in einem dynamischen Spannungsverhältnis zueinanderstehen. Sie lassen sich anhand grundlegender Dimensionen wie Offenheit für Wandel oder Bewahrung sowie Selbsttranszendenz oder Selbststeigerung als «Wertekreis» einordnen. Individuelle Wertestrukturen lassen sich somit differenziert analysieren und beschreiben (Schwartz, 1992).

Werte haben eine enge Verbindung zum Selbstkonzept (vgl. Kapitel 3.3). Sie bestimmen mit, wie Menschen sich selbst verstehen, welche Rollen sie einnehmen und welche Art von Leben sie als sinnvoll erleben. In diesem Zusammenhang sind Werte zentrale Komponenten eudaimonischen Wohlbefindens, das durch Sinn, Kohärenz und Authentizität geprägt ist (Rohan, 2000).

Im beruflichen Kontext zeigt sich, dass eine hohe Übereinstimmung zwischen individuellen und organisationalen Werten, die sogenannte «Value Congruence», mit höherer Arbeitszufriedenheit, intrinsischer Motivation und psychischem Wohlbefinden verbunden ist. Persönliche Werte steuern somit nicht nur das Verhalten und Denken, sondern tragen auch wesentlich zum Erleben von Sinn und Authentizität bei – zwei zentrale Komponenten beruflicher Erfüllung. Werte wirken dabei als Brücke zwischen innerem Erleben und äusserem Handeln und sind somit ein zentraler Ankerpunkt für das Verständnis beruflicher Identität (Kristof-Brown et al., 2005).

3.1.3 Berufliche Erfüllung: Definition & Bedeutung

Die Verwirklichung eines sinnerfüllten Arbeitslebens steht im Fokus vieler Ansätze der Positiven Psychologie. Dieses Streben nach beruflicher Erfüllung wird häufig als Ideal eines gelingenden Arbeitslebens beschrieben und doch fehlt bislang eine einheitliche wissenschaftliche Definition. Um diesen Begriff theoretisch zu verankern, stützt sich die vorliegende Arbeit auf das Konzept des eudaimonischen Wohlbefindens (Tov, 2018).

Eudaimonisches Wohlbefinden beschreibt einen Zustand psychologischer Gesundheit, der sich durch persönliche Entwicklung, Autonomie, Sinnhaftigkeit und zwischenmenschliche Verbundenheit auszeichnet (Tov, 2018). Arbeit kann eine bedeutende Quelle für

eudaimonisches Erleben sein, etwa durch Kreativität, Sinn, soziale Zugehörigkeit und die Möglichkeit, eigene Stärken einzusetzen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass Arbeit durch strukturelle Einschränkungen oder Wertediskrepanz psychologische Bedürfnisse unterdrückt und damit das Wohlbefinden mindert (Ryff, 2019).

Da Erwerbsarbeit einen grossen Teil des Lebens einnimmt, kommt der Gestaltung von Arbeitskontext und Unternehmenskultur eine zentrale Rolle zu (Bauer & Jenny, 2015). Berufliche Erfüllung geht dabei über das Konzept klassischer Arbeitszufriedenheit hinaus: Während Arbeitszufriedenheit häufig mit kurzfristigen, situationsabhängigen Bewertungen verknüpft ist, zielt berufliche Erfüllung auf ein tiefgreifendes, identitätsrelevantes Erleben im beruflichen Alltag ab (Judge & Klinger, 2008). Dieses Erleben ist geprägt durch Aspekte wie persönliche Entwicklung, Sinnempfinden, Selbstakzeptanz, Autonomie, soziale Verbundenheit und individuelles Wachstum (Röhrle, 2023). Ausserdem entsteht es dann, wenn Menschen in ihrem Arbeitskontext ihre Stärken entfalten, im Einklang mit ihren Werten handeln und ihre Tätigkeit als sinnhaft erleben, im Einklang mit dem Konzept des Flourishing (Seligman, 2011).

Berufliche Erfüllung ist kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Entwicklungsprozess, der durch biografische Erfahrungen, Lernprozesse und Veränderungen in der Arbeitswelt beeinflusst wird. Langfristig erfüllende Arbeit entsteht oft durch kontinuierliches Wachstum, Rollenveränderungen und eine zunehmende Passung zwischen Person und Arbeitskontext (Wrzesniewski et al., 1997).

3.2 Theorie des Selbstkonzepts

Ein zentrales Konzept zur Erklärung beruflicher Erfüllung ist das Erleben von Selbstkongruenz, also die Übereinstimmung zwischen dem eigenen Selbstbild und dem idealen Selbst. Die psychologische Forschung zeigt, dass eine solche Passung zwischen dem erlebten «Ich bin» und dem angestrebten «Ich möchte sein» mit einer höheren Lebenszufriedenheit, innerem Gleichgewicht und psychischem Wohlbefinden verbunden ist (Higgins, 1987).

Die zugrunde liegende Theorie ist die Self-Discrepancy Theory von Higgins (1987). Sie unterscheidet zwischen drei relevanten Selbstrepräsentationen: dem «Actual Self» (tatsächliches Selbst), dem «Ideal Self» (wie man gerne wäre) und dem «Ought Self» (wie man sein soll). Diskrepanzen zwischen diesen Selbstanteilen sind mit spezifischen

negativen Emotionen verbunden, etwa Frustration oder Enttäuschung beim Abstand zum «Ideal Self», oder Schuldgefühle beim Konflikt mit dem «Ought Self» (Higgins, 1987).

Für die Fragestellungen dieser Arbeit ist insbesondere die Differenz zwischen «Actual Self» und «Ideal Self» zentral. Sie zielt darauf ab, zu verstehen, inwiefern Menschen ihre individuellen Stärken leben und ihre persönlichen Werte im Alltag umsetzen können. In diesem Zusammenhang lassen sich Stärken dem «Actual Self» zuordnen, da sie als real verfügbare, erlebte Ressourcen gelten. Werte hingegen repräsentieren das «Ideal Self» – also das angestrebte Selbstbild einer Person (Sheldon & Elliot, 1999).

Zur fundierten Analyse von Selbstkongruenz ist es hilfreich, das Selbstkonzept theoretisch einzuordnen. Dieses unterscheidet sich vom übergeordneten Persönlichkeitsbegriff dadurch, dass es sich auf die subjektive Wahrnehmung der eigenen Person bezieht, auf ein individuelles, kognitiv repräsentiertes Wissenssystem über Eigenschaften, Fähigkeiten, Erfahrungen, Einstellungen und Werte (Markus & Wurf, 1987). Das Selbstkonzept gilt als mehrdimensional und dynamisch, da es sowohl aktuelle als auch potenzielle Selbstbilder umfasst, darunter das tatsächliche, das ideale, das soziale und das «Ought self» (Platt, 2017).

Die Forschung zeigt, dass dieses Selbstbild durch sogenannte «working self-concepts» situativ aktiviert wird: Je nach Kontext stehen unterschiedliche Selbstanteile im Vordergrund. Besonders im beruflichen Umfeld kann dies zu Konflikten oder Unstimmigkeiten führen, etwa, wenn das tägliche Arbeitsverhalten nicht mit zentralen Werten oder angestrebten Stärken übereinstimmt (Platt, 2017).

Diese Perspektive ergänzt das in Kapitel 3.1.3 beschriebene Modell des eudaimonischen Wohlbefindens, in dem berufliche Erfüllung unter anderem durch Selbstverwirklichung, Sinn und Kohärenz gekennzeichnet ist. Während das eudaimonische Modell den Zielzustand beschreibt, bietet die Self-Discrepancy-Theorie eine prozessuale Erklärung: Sie zeigt, wie und warum Menschen Diskrepanzen zwischen Selbstanteilen als belastend erleben und welche motivationalen Prozesse sie in Richtung Authentizität und Kongruenz antreiben (Wechsler & Schütz, 2015).

Solche Selbstdiskrepanzen können sich im Arbeitsalltag beispielsweise zeigen, wenn jemand sich selbst als wenig durchsetzungsfähig erlebt (Actual Self), jedoch gerne eine souveräne Führungsperson wäre (Ideal Self), oder wenn berufliche Anforderungen im Widerspruch zu den eigenen inneren Überzeugungen stehen (Ought Self) (Wechsler & Schütz,

2015). Higgins (1987) beschreibt diese Diskrepanzen als psychologisch bedeutsame Quellen negativer Emotionen (Higgins, 1987). Die Lücke zwischen «Actual Self» und «Ideal Self» wird dabei mit Gefühlen wie Enttäuschung, Traurigkeit oder Unzufriedenheit assoziiert, während die Diskrepanz zum «Ought Self» häufiger mit Schuld, Scham oder Angst einhergeht (Wechsler & Schütz, 2015).

Wechsler und Schütz (2015) betonen, dass insbesondere die Differenz zwischen «Actual Self» und «Ideal Self» authentizitätsrelevante Emotionen auslösen kann. Menschen erleben in diesem Fall ein Gefühl innerer Unstimmigkeit, mangelnder Selbstwirksamkeit und verminderter Selbstkohärenz, was wiederum das berufliche Wohlbefinden beeinträchtigen kann (Wechsler & Schütz, 2015).

Gleichzeitig besitzen Selbstdiskrepanzen eine motivationale Kraft: Menschen streben danach, ihr tatsächliches Selbstbild mit bedeutsamen Selbstvorstellungen in Einklang zu bringen. Je nach Art der Diskrepanz unterscheiden sich dabei die motivationalen Strategien: Bei Diskrepanzen zum «Ought Self» stehen eher Strategien im Vordergrund, mit denen Menschen unangenehme Gefühle oder Erwartungen vermeiden möchten. Bei Diskrepanzen zum «Ideal Self» hingegen verfolgen sie eher Ziele, die ihnen helfen sollen, ihrem gewünschten Selbstbild näherzukommen. Ziel ist in beiden Fällen die Reduktion innerer Inkongruenz und die Wiederherstellung eines stimmigen Selbstbildes (Wechsler & Schütz, 2015).

3.3 Person-Environment-Fit

Während die bisher dargestellten Theorien, vor allem das innere Erleben von Selbstkongruenz und Selbstentfaltung in den Fokus rücken, erweitert das Konzept des P-E-Fit diese Perspektive um eine interaktionale Dimension: Es beschreibt, wie gut persönliche Merkmale mit den Eigenschaften der sozialen und beruflichen Umwelt übereinstimmen (Su, Murdock & Rounds, 2015).

Diese Verbindung ist zentral für die vorliegende Arbeit, da berufliche Erfüllung nicht nur davon abhängt, ob eine Person ihre Stärken und Werte kennt (Selbstbild), sondern auch davon, ob diese im organisationalen Kontext gelebt und anerkannt werden können. Hier knüpft das Konzept des P-E-Fit an, indem es den Grad der Passung zwischen Person und Umfeld beschreibt, sowohl im Hinblick auf Werte als auch auf Kompetenzen (Kristof-Brown et al., 2005).

In der Forschung werden verschiedene Ebenen des P-E-Fit unterschieden:

- **Person-Organization Fit (P-O-Fit):** Die Übereinstimmung zwischen den Werten und beruflichen Zielen einer Person und denen der Organisation.
- **Person-Job Fit (P-J-Fit):** Die Passung zwischen den Fähigkeiten und Bedürfnissen einer Person und den Anforderungen und Belohnungen eines Jobs.
- **Person-Group Fit (P-G-Fit):** Die Kompatibilität zwischen einer Person und ihren Teammitgliedern hinsichtlich Persönlichkeitsmerkmalen und Arbeitsstilen.
- **Person-Supervisor Fit (P-S-Fit):** Die Passung zwischen einer Person und ihrem Vorgesetzten in Bezug auf Erwartungen und Kommunikationsstile (Su et al., 2015).

Für die vorliegende Arbeit steht insbesondere die P-O-Fit im Zentrum. Dieses Konzept ist zentral für die zweite Fragestellung, da sie das Zusammenspiel zwischen individuellen Werten, persönlichen Stärken und der beruflichen Umwelt erfasst und damit die theoretische Grundlage für die Analyse von Kongruenz und Diskrepanz im Arbeitskontext bildet.

Die theoretische Fundierung des P-E-Fit basiert unter anderem auf der Unterscheidung zwischen «Supplementary» und «Complementary Fit» (Wolfart, 2018). Während beim «Supplementary Fit» eine Passung durch Ähnlichkeit von Werten entsteht, was im Kontext von P-O-Fit besonders relevant ist, liegt dem «Complementary Fit» das Konzept zugrunde, dass Person und Umwelt sich ergänzen: etwa, wenn die Kompetenzen einer Person passgenau zu den Anforderungen eines Jobs passen oder wenn organisationale Angebote die individuellen Bedürfnisse der Person erfüllen (Kristof, 1996).

Die Passung zwischen individuellen und organisationalen Werten gilt in der Forschung zum P-O-F als zentraler Prädiktor für Arbeitszufriedenheit, Motivation und berufliche Bindung (Kristof-Brown et al., 2005). Eine Diskrepanz zwischen den individuellen Werten der Mitarbeitenden und den Werten der Organisation führt zu einem erhöhten Burnout-Risiko sowie einem geringeren Mass an Arbeitsengagement. Wertediskrepanz wirkt somit als Belastungsfaktor im beruflichen Kontext (James, 2014).

Fehlt diese Passung, treten hingegen häufig kognitive Dissonanz, emotionale Erschöpfung oder Motivationsverlust auf (Edwards & Cable, 2009). Mitarbeitende berichten in solchen Fällen über Unzufriedenheit, innere Distanz zur Arbeit und das Gefühl, sich selbst nicht treu sein zu können (Kristof, 1996). Diese Diskrepanzen wirken sich negativ auf organisationale Outcomes wie Commitment, Engagement und Fluktuationsabsicht aus

(Greguras & Diefendorff, 2009). Personen, die ihre eigenen Werte im Einklang mit der sozialen oder organisationalen Umwelt erleben, können ein stärkeres subjektives Wohlbefinden entwickeln. Diese Wertepassung fördert das Erleben von Authentizität und persönlicher Bedeutsamkeit, was zentrale Komponenten beruflicher Erfüllung darstellen (Schwartz & Sortheix, 2018).

3.4 Selbstbestimmungstheorie

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1985) ergänzt die bisher dargestellten Konzepte um eine motivationspsychologische Perspektive. Während Ansätze wie die Self-Discrepancy-Theorie oder der P-E-Fit auf das Erleben von Passung und Kongruenz fokussieren, beleuchtet die Selbstbestimmungstheorie qualitative Unterschiede in der Motivation, mit der Personen handeln. Für die vorliegende Arbeit ist diese Theorie bedeutsam, da sie aufzeigt, wie das Erleben von Selbstbestimmung das Verhalten im Testprozess beeinflusst und welche motivationalen Bedingungen zu einer authentischeren Auseinandersetzung mit den Testinhalten führen können (Deci und Ryan, 1985).

Zentral aus Sicht der Selbstbestimmungstheorie sind drei grundlegende psychologische Bedürfnisse, deren Erfüllung für das psychische Wohlbefinden und die Qualität der Motivation entscheidend ist (Rohlf's, 2011):

- Autonomie, das Erleben von Selbstbestimmung und freiwilliger Handlungswahl;
- Kompetenz, das Gefühl, effektiv und wirksam zu handeln;
- Soziale Eingebundenheit, das Erleben von Zugehörigkeit und Verbundenheit mit anderen (Rohlf's, 2011).

Der Mensch wird deswegen als aktives Wesen verstanden, das sich mit der Umwelt auseinandersetzt, Kompetenzen erwerben und sinnvolle Ziele verfolgen möchte (Deci & Ryan, 1993).

Ob diese Bedürfnisse erfüllt werden, hängt wesentlich vom sozialen Kontext ab. Ein unterstützendes Umfeld, das Wahlmöglichkeiten und Eigenverantwortung ermöglicht, begünstigt sowohl intrinsische Motivation als auch die Internalisierung extrinsischer Ziele. Dagegen können kontrollierende Strukturen, etwa durch Belohnung, Bewertung oder Druck, als Einschränkung erlebt werden und die Selbstbestimmung untergraben (Rohlf's, 2011).

Im Zentrum steht das Konzept der intentionalen Handlung: Verhalten wird dann als motiviert bezeichnet, wenn es zielgerichtet und bewusst ausgeführt wird. Anders als viele klassische Modelle, die nur den Grad der Motivation betrachten, differenziert die Selbstbestimmungstheorie zwischen selbstbestimmter und fremdbestimmter Motivation. Selbstbestimmte Handlungen entsprechen den eigenen Interessen und Werten und werden als frei gewählt erlebt. Fremdbestimmte Handlungen hingegen entstehen durch äusseren Druck oder innere Zwänge (Deci & Ryan, 1993).

Diese Unterscheidung spiegelt sich in einem Kontinuum der Regulationsformen wider: Amotivation bildet das eine Ende, gefolgt von verschiedenen Stufen extrinsischer Regulation bis hin zur intrinsischen Motivation, dem Idealzustand, in dem Menschen eine Tätigkeit aus eigenem Interesse und Überzeugung ausführen (Deci & Ryan, 1993).

Ein zentraler Befund ist der sogenannte Korrumpierungseffekt: Externe Belohnungen können die ursprünglich vorhandene intrinsische Motivation unter bestimmten Bedingungen verringern, insbesondere dann, wenn die Belohnung als Hauptgrund für die Handlung wahrgenommen wird (Bierhoff & Frey, 2016). Wenn Personen ursprünglich aus Freude an einer Tätigkeit handeln, kann das Hinzufügen erwarteter äusserer Belohnungen, wie Geld oder Anerkennung, dazu führen, dass die Aktivität weniger selbstbestimmt erlebt wird (Bierhoff & Frey, 2016). Empirisch belegt wurde dieser Effekt unter anderem durch klassische Studien von Deci (1971) und Lepper, Greene und Nisbett (1973).

In seiner experimentellen Untersuchung zeigte Deci (1971), dass Studierende, die für das Lösen von Puzzles eine Bezahlung erhielten, nach Wegfall der Belohnung deutlich weniger Zeit freiwillig mit dem Puzzle verbrachten als eine unbezahlte Vergleichsgruppe (Deci, 1971). Einen ähnlichen Effekt beobachteten Lepper et al. (1973) in einem Experiment mit Vorschulkindern. Kinder, die im Voraus wussten, dass sie für das Malen mit Filzstiften eine Belohnung erhalten würden, zeigten später deutlich weniger Interesse an der Aktivität als Kinder, die keine oder nur eine unerwartete Belohnung erhielten (Lepper et al., 1973).

Im nächsten Kapitel wird nun detaillierter auf die intrinsische Motivation eingegangen.

3.4.1 Intrinsische Motivation

Intrinsisch motivierte Handlungen zeichnen sich durch Neugier, Spontaneität, Exploration und echtes Interesse aus. Menschen verfolgen Tätigkeiten aus innerem Antrieb, weil sie Freude daran haben oder sie als persönlich bedeutsam erleben. Dieses Konzept ist

insbesondere im Bildungs- und Arbeitskontext gut erforscht und mit positiven Effekten auf Leistung, Engagement und Wohlbefinden verbunden (Deci & Ryan, 1993). Intrinsische Motivation gilt als besonders stabil und nachhaltig. Sie entsteht, wenn Menschen eine Tätigkeit um ihrer selbst willen ausführen, also nicht aufgrund externer Anreize, sondern weil sie diese als persönlich bedeutsam, autonom und herausfordernd erleben. Dieses Erleben geht mit einem gesteigerten Gefühl von Selbstbestimmung und Kompetenz einher und fördert langfristig Engagement und Persistenz (Rohlf's, 2011).

Bereits frühe theoretische Ansätze, etwa von White (1959) oder Harlow (1950), betonten das menschliche Bedürfnis nach Herausforderung, Exploration und dem Erwerb von Kontrolle über die Umwelt als Grundlage intrinsischer Motivation. Dieses Streben nach Kompetenzentwicklung sowie das Erleben von Funktionslust verdeutlichen, dass Menschen Tätigkeiten nicht nur zur Zielerreichung, sondern auch aus reiner Freude am Tun ausführen (Bierhoff & Frey, 2016).

Auch beim Ausfüllen psychologischer Tests ist das Ausmass an intrinsischer Motivation entscheidend. Personen, die sich autonom und interessiert fühlen, beantworten Fragen mit höherer Aufmerksamkeit, reflektierter und ehrlicher. Die Selbstbestimmungstheorie geht davon aus, dass die Qualität der Motivation das Erleben während der Tätigkeit beeinflusst: Intrinsisch motivierte Personen erleben mehr Flow, mehr Sinn und mehr Authentizität (Deci & Ryan, 1993).

Für die vorliegende Arbeit bedeutet dies: Der Grad an Selbstbestimmung beeinflusst nicht nur das Verhalten während des Testprozesses, sondern auch die Qualität und Tiefe der Selbstauskunft. Intrinsisch motivierte Teilnehmende setzen sich engagierter mit den Testinhalten auseinander, was sich wiederum positiv auf die Validität und Aussagekraft der Ergebnisse auswirken kann (Deci & Ryan, 1993).

4 Methodik

Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen zur Beantwortung der Fragestellungen. Kapitel 4.1 erläutert das Forschungsdesign, während Kapitel 4.2 die Herleitung der Hypothesen darstellt. Die Stichprobe und die Berechnung der Stichprobengrösse werden in Kapitel 4.3 beschrieben. Die verwendeten Datenquellen und Erhebungsinstrumente sind Gegenstand von Kapitel 4.4, das sowohl die vorhandenen Testergebnisse aus den Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests von *wyrd.io* als auch den ergänzend entwickelten Fragebogen zur intrinsischen Motivation behandelt. Die Rekrutierung der Teilnehmenden wird in Kapitel 4.5 beschrieben. Zur Sicherstellung der methodischen Qualität werden in Kapitel 4.6 mögliche Störvariablen identifiziert und Gegenmassnahmen erläutert. Abschliessend beschreibt Kapitel 4.7 die Datenerhebung, einschliesslich eines Pre-Tests und der Durchführung des Fragebogens.

4.1 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign der vorliegenden Arbeit folgt einem quantitativen Ansatz und basiert auf einer korrelativen Datenanalyse. Die Wahl dieses Designs wurde getroffen, um die Fragestellungen systematisch und objektiv zu beantworten. Durch die quantitative Herangehensweise konnte eine grössere Stichprobe erreicht werden, was die Möglichkeit bietet, Zusammenhänge zwischen den Variablen zu identifizieren und deren statistische Signifikanz zu überprüfen.

Die Datenerhebung erfolgte einmalig zu einem bestimmten Zeitpunkt, wodurch ein repräsentatives Bild der untersuchten Zusammenhänge gezeichnet werden konnte. Die Untersuchung stützt sich auf zwei Datenquellen: Zum einen wurden vorhandene Testergebnisse aus den Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests von *wyrd.io* analysiert, die anonymisiert zur Verfügung gestellt wurden (vgl. Kapitel 4.4.1). Zum anderen wurden zusätzliche Daten mittels eines eigens entwickelten Fragebogens erhoben, der auf dem IMI (Deci & Ryan, 1985) basiert (vgl. Kapitel 4.4.2). Dieser Fragebogen erfasst die intrinsische Motivation der Teilnehmenden sowohl während des Testprozesses als auch in Bezug auf die Interpretation ihrer Testergebnisse.

Ein wesentlicher Vorteil des quantitativen Forschungsdesigns liegt in der Standardisierung der Datenerhebung. Durch den Einsatz eines Online-Fragebogens konnte eine hohe Durchführungsobjektivität gewährleistet werden, da alle Teilnehmenden die gleichen

schriftlichen Instruktionen erhielten. Zudem erleichterte das Online-Format den Zugang zur Studie und ermöglichte eine grössere Reichweite. Die Anonymität der Befragung minimierte mögliche soziale Erwünschtheitseffekte und trug zur Erfassung ehrlicher und unverzerrter Antworten bei.

Während der quantitativen Datenanalyse wurde darauf geachtet, die psychometrischen Gütekriterien Objektivität, Validität und Reliabilität zu berücksichtigen. Da die Arbeit nicht darauf abzielt, ein neues Messinstrument zu entwickeln, stand insbesondere die Sicherstellung einer hohen Objektivität im Fokus. Die Validität wurde durch den Einsatz etablierter Messinstrumente gewährleistet, und die Reliabilität der erhobenen Daten wird im Rahmen der statistischen Analysen überprüft.

4.2 Herleitung der Hypothesen

Die beschriebene Theorie (vgl. Kapitel 3) wird in dieser Untersuchung durch die folgenden Fragestellungen ergänzt, die den Zusammenhang zwischen individuellen Stärken, Werten und der beruflichen Erfüllung sowie den Einfluss der intrinsischen Motivation untersuchen.

Folgende drei Fragestellungen bilden die Grundlage der Analyse:

1. Inwiefern beeinflussen individuelle Stärken die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten?
2. Welchen Einfluss hat eine Diskrepanz zwischen den individuellen Stärken und den gelebten Werten auf die berufliche Erfüllung?
3. Wie hoch ist die intrinsische Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests?

Auf dieser Grundlage ergibt sich eine hypothesengeleitete Analyse, in der folgende Hypothesen überprüft werden:

1. Die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten wird durch individuelle Stärken beeinflusst.
 - H_0 : Individuelle Stärken haben keinen Einfluss auf die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten.

- H_{11} : Individuelle Stärken haben einen positiven Einfluss auf die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten.
2. Die Diskrepanz zwischen Stärken und gelebten Werten hat einen Einfluss auf die berufliche Erfüllung.
- H_{20} : Eine Diskrepanz zwischen Stärken und gelebten Werten hat keinen Einfluss auf die berufliche Erfüllung.
 - H_{21} : Eine Diskrepanz zwischen Stärken und gelebten Werten hat einen negativen Einfluss auf die berufliche Erfüllung.
3. Das Ausmass der intrinsischen Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und bei der Interpretation ihres Testergebnisses im Flourishing-Test.
- H_{30} : Die Teilnehmenden weisen keine intrinsische Motivation beim Ausfüllen des Flourishing-Tests und bei der Interpretation ihres Ergebnisses auf.
 - H_{31} : Die Teilnehmenden weisen eine hohe intrinsische Motivation beim Ausfüllen des Flourishing-Tests und bei der Interpretation ihres Ergebnisses auf.

4.3 Stichprobe

Die Zielgruppe umfasste Männer und Frauen ab 18 Jahren. Zur Erfassung der beruflichen Situation wurden im Fragebogen Angaben zu Arbeitspensum, zur Funktion und Berufshauptgruppe erhoben. Zusätzlich wurde abgefragt, ob der Flourishing-Test von [wyrd.io](#) bereits ausgefüllt wurde, da dies eine Voraussetzung für die Teilnahme am Fragebogen ist.

Die Versuchspersonen wurden nach dem Prinzip der anfallenden Stichprobe bestimmt, wodurch die Auswahl nicht zufällig geschehen ist. Die Versuchspersonen wurden basierend auf ihrer Zugänglichkeit oder Verfügbarkeit ausgewählt, ohne systematische Kriterien oder Struktur (Bossow-Thies & Gansser, 2022).

Zur Berechnung der erforderlichen Stichprobengrösse wurde die Software G*Power Version 3.1.9.6 (Faul et. al, 2007) verwendet. Es wurde eine a priori Teststärkenanalyse für eine multiple Regressionsanalyse (Fixed model, R^2 deviation from zero) mit zweiseitiger Hypothesenstellung ($\alpha = .05$) durchgeführt. Um bei einem mittleren Effekt ($f^2 = 0.15$) eine Teststärke von $1 - \beta = 0.8$ zu erreichen, ist eine Stichprobengrösse von mindestens $n = 85$ erforderlich.

4.4 Datengrundlage und Erhebungsinstrumente

In folgendem Unterkapitel werden die für die Untersuchung genutzten Datenquellen und Erhebungsinstrumente beschrieben. Dazu gehören die vorhandenen Testergebnisse aus den Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests von *wyrd.io* sowie der ergänzend entwickelte Fragebogen zur Erfassung der intrinsischen Motivation.

4.4.1 Vorhandene Datenbasis von *wyrd.io*

Die Datengrundlage für die Untersuchung der ersten beiden Forschungsfragen bilden die Testergebnisse aus den Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests von *wyrd.io*. Der Zugang zu diesen Daten erfolgt durch eine Kooperation mit *wyrd.io*, welche die anonymisierten Testergebnisse für die Analyse bereitstellt. Die Daten aus den drei Tests wurden zeitgleich wie die des Fragebogens (vgl. 4.4.2) erhoben und haben somit die gleiche Stichprobe (vgl. 4.3).

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Stärken, Werten und beruflichen Erfüllung werden die Ergebnisse aus allen drei Tests herangezogen. Die Stärken werden anhand des *wyrd.io*-Stärkentests operationalisiert, welcher 28 Stärken in vier Hauptdimensionen, «Beziehung», «Konzeption», «Einfluss» und «Umsetzung», unterteilt. Der Wertetest erfasst sowohl gelebte als auch erwünschte Werte, jeweils in acht Dimensionen: pionierhaft, leistungsorientiert, fokussiert, zuverlässig, bodenständig, gemeinschaftlich, unterstützend und gestaltend. Die berufliche Erfüllung wird durch den Flourishing-Test gemessen, der Ergebnisse in den Hauptkategorien «Arbeitsinhalte», «Sinn», «Beziehungen» und «Kontext» liefert. Eine detaillierte Übersicht des Stärken-, Werte- und des Flourishing-Tests findet sich in Anhang A.

4.4.2 Zusätzliche Datenerhebung durch die Autorin

Ergänzend zu den bestehenden Tests von *wyrd.io* wurde ein eigener Fragebogen von der Autorin konstruiert, um die dritte Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu beantworten. Die Online-Erhebung wurde mit Tivian durchgeführt.

Zu Beginn werden die Teilnehmenden ausführlich über die Rahmenbedingungen der Studie informiert. Es wird betont, dass die Teilnahme freiwillig und anonym erfolgt und dass die Daten vertraulich behandelt werden. Die Teilnehmenden müssen zunächst ihre

informierte Einwilligung zur Teilnahme geben, bevor sie mit der Beantwortung der Fragen beginnen können.

Im Anschluss werden die Teilnehmenden aufgefordert, eine individuelle sechsstellige Buchstaben-Zahlen-Kombination einzugeben, die sie zuvor über die Plattform *wyrd.io* erhalten haben. Diese Kennung ermöglicht eine pseudonymisierte Verknüpfung der Ergebnisse aus den *wyrd*-Tests mit den Angaben aus dem Fragebogen. Dann werden einige demografische Daten erfasst, die für die spätere Analyse relevant sind. Dazu gehörten Angaben zu Alter, Geschlecht, Berufsfeld, Funktion und Arbeitspensum. Zudem wird erfasst, ob die Teilnehmenden den Flourishing-Test bereits durchgeführt haben.

Anschliessend erfolgt die zentrale Erhebung der intrinsischen Motivation, die für die dritte Fragestellung relevant ist. Dies wird mithilfe des IMI von Deci & Ryan (1985) (Tabelle 1) analysiert. Der IMI erfasst verschiedene Dimensionen der Motivation, wie etwa «Interesse/Vergnügen», «Anstrengung/Wichtigkeit», «Druck/Anspannung», «wahrgenommene Kompetenz» und «wahrgenommene Wahlfreiheit».

Tabelle 1

Items aus dem IMI (Deci & Ryan, 1985)

Subskala	Item	Polung
Interesse / Vergnügen	Mir gefiel die Ausübung dieser Tätigkeit sehr gut.	+
	Diese Tätigkeit hat Spass gemacht.	+
	Ich empfand diese Tätigkeit als langweilig.	-
	Diese Tätigkeit konnte meine Aufmerksamkeit überhaupt nicht binden.	-
	Ich würde diese Tätigkeit als sehr interessant bezeichnen.	+
	Ich empfand diese Tätigkeit als recht angenehm.	+
	Während dieser Tätigkeit habe ich darüber nachgedacht, wie sie mir gefällt.	+
Wahrgenommene Kompetenz	Ich halte mich für ziemlich gut bei dieser Tätigkeit.	+

	Ich denke, ich war ziemlich gut bei dieser Tätigkeit, verglichen mit anderen Schülern.	+
	Nach längerer Beschäftigung mit dieser Tätigkeit fühlte ich mich ziemlich kompetent.	+
	Ich bin mit meiner Leistung bei dieser Aufgabe zufrieden.	+
	Ich war ziemlich geschickt bei dieser Tätigkeit.	+
	Das war eine Tätigkeit, die ich nicht sehr gut konnte.	-
Anstrengung / Wichtigkeit	Ich habe mich sehr angestrengt.	+
	Ich habe mich nicht sehr bemüht, um bei dieser Tätigkeit gut zu sein.	-
	Ich habe mich sehr bemüht bei dieser Tätigkeit.	+
	Es war wichtig für mich, bei dieser Aufgabe gut zu sein.	+
	Ich habe nicht sehr viel Energie in diese Tätigkeit gesteckt.	-
Druck / Anspannung	Ich habe mich während dieser Tätigkeit überhaupt nicht nervös gefühlt.	+
	Ich fühlte mich während dieser Tätigkeit sehr angespannt.	-
	Ich war in dieser Tätigkeit sehr entspannt.	+
	Ich war ängstlich, während ich an dieser Aufgabe gearbeitet habe.	-
	Ich fühlte mich während dieser Tätigkeit unter Druck.	-
Wahrgenommene Wahlfreiheit	Ich glaube, dass ich eine Wahl hatte, diese Tätigkeit auszuüben.	+
	Ich hatte das Gefühl, als ob es nicht meine eigene Wahl war, diese Aufgabe zu bearbeiten.	-
	Ich war nicht wirklich frei in der Wahl, diese Aufgabe zu bearbeiten.	-
	Ich hatte das Gefühl, dass ich das tun musste.	-

Ich übte die Tätigkeit aus, weil ich keine Wahl hatte.	-
Ich übte die Tätigkeit aus, weil ich es wollte.	+
Ich übte die Tätigkeit aus, weil ich es musste.	-

Auf die Subskala «wahrgenommene Kompetenz» wurde bewusst in diesem Fragebogen verzichtet, da der Flourishing-Test keine leistungsbezogene Aufgabe darstellt und somit die subjektive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten in diesem Kontext nicht aussagekräftig ist. Ziel der Erhebung ist es vielmehr, das subjektive Erleben während der Testbearbeitung sowie die individuelle Reaktion auf das erhaltene Testergebnis zu erfassen.

Die einzelnen Items wurden inhaltlich an den Kontext des Flourishing-Tests (Tabelle 2) angepasst. Dabei wurde die Kernbedeutung der Originalitems beibehalten, um die inhaltliche Validität zu sichern. Die sprachliche Umformulierung erfolgte so, dass sie sowohl das Erleben während des Ausfüllens des Tests als auch die Reaktion auf das Testergebnis adressieren. Zudem wurde bei der Formulierung der Items darauf geachtet, dass die ursprüngliche Kodierungslogik des IMI beibehalten wurde. Das bedeutet, dass sowohl positiv als auch negativ gepolte Items enthalten sind, um Antworttendenzen zu minimieren und die kognitive Aufmerksamkeit der Teilnehmenden aufrechtzuerhalten haben (Paulhus, 1991). Eine entsprechende Umkodierung der negativ formulierten Items erfolgt bei der Datenanalyse. Die Teilnehmenden geben, gemäss dem IMI-Test, auf einer 5-stufigen Likert-Skala an, inwieweit sie den Aussagen zustimmen (1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft völlig zu).

Tabelle 2

Items der Subskala «Druck/Anspannung»

Nr.	Item	Polung
1	Ich fühlte mich während des Tests unter Druck.	-
2	Ich war beim Ausfüllen des Tests sehr entspannt.	+
3	Ich fühlte mich während des Tests sehr angespannt.	-

4	Ich habe mich während des Ansehens meiner Ergebnisse überhaupt nicht nervös gefühlt.	+
5	Ich war ängstlich, als ich auf mein Ergebnis geklickt habe.	-
6	Ich fühlte mich während des Tests unter Druck.	-
7	Ich war beim Ausfüllen des Tests sehr entspannt.	+

Die Teilnehmenden haben als letztes die Möglichkeit eine Mitteilung an die Autorin zu verschicken. Zudem müssen die Teilnehmenden angeben, ob sie den Fragebogen seriös ausgefüllt haben, bevor die Bedankung und die Kontaktinformation erfolgen. Im Anhang C ist der vollständige Online-Fragebogen zu finden.

4.5 Rekrutierung

Die Rekrutierung der Versuchspersonen erfolgte über die persönlichen und beruflichen Netzwerke der Autorin sowie des Praxispartners. Um eine möglichst breite und heterogene Stichprobe zu erreichen, wurde der Aufruf zur Teilnahme über verschiedene Kanäle verbreitet, darunter persönliche Kontakte wie Familie, Freund:innen und Kolleg:innen sowie über diverse soziale Netzwerke. Ein besonderer Fokus lag auf LinkedIn, wo ein breit angelegter Teilnahmeaufruf veröffentlicht wurde (Anhang B). Interessierte konnten sich über ein Kontaktformular mit ihrer E-Mail-Adresse für die Teilnahme registrieren.

Der Direktlink zum Fragebogen wurde anschliessend per Textnachricht (siehe Anhang B) an die registrierten Personen per E-Mail verschickt.

4.6 Störvariablen

Um aussagekräftige Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen herzustellen, war es wichtig, potenzielle Störfaktoren frühzeitig zu identifizieren und, soweit möglich, zu kontrollieren oder auszuschliessen (Rasch et al., 2014). In der Tabelle 3 sind potenzielle Störvariablen sowie entgegenwirkende Massnahmen aufgelistet.

Tabelle 3

Störvariablen mit gezielten Massnahmen

Störvariable	Massnahmen
Teilnehmende befinden sich in einer störenden Umgebung.	Die Teilnehmenden wurden zu Beginn darauf hingewiesen, dass sie den Fragebogen an einem ruhigen Ort ohne Ablenkungen und wo sie sich wohlfühlen, ausfüllen sollen.
Teilnehmende werden während der Durchführung des Fragebogens unterbrochen und füllen nicht alle vier Tests aus.	Bei der Datenbereinigung werden diejenigen Daten gelöscht, welche den Fragebogen nicht bis zum Schluss durchgeführt haben.
Teilnehmende haben den Flourishing-Test von <i>wyrd.io</i> nicht ausgefüllt.	Zu Beginn des Fragebogens wird abgefragt, ob die teilnehmende Person den Flourishing-Test bereits ausgefüllt hat.

4.7 Datenerhebung

In folgendem Unterkapitel wird das Vorgehen bei der Datenerhebung beschrieben. Dazu gehören die Durchführung eines Pre-Tests zur Qualitätssicherung sowie die Durchführung des Fragebogens.

4.7.1 Pre-Test

Vor der finalen Erhebung wurde ein Pre-Test durchgeführt, um die Verständlichkeit der Fragen sowie den Ablauf des Fragebogens zu überprüfen. Dafür wurde eine Testgruppe von drei Personen ausgewählt, was für eine erste Evaluation im kleinen Rahmen als angemessen betrachtet wird. Der Pre-Test wurde unter Anwendung der «Think-Aloud-Methode» (Konrad, 2010) durchgeführt, bei der die Teilnehmenden aufgefordert wurden, ihre Gedanken während des Ausfüllens des Fragebogens laut zu äussern. Diese Methode ermöglichte direkte Einblicke in die Wahrnehmung und das Verständnis der Fragen. Während des Pre-Tests war die Autorin anwesend, um die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu dokumentieren. Dabei wurden unter anderem die Bearbeitungsdauer, potenzielle Unklarheiten in der Formulierung sowie kleinere sprachliche Anpassungen erfasst. Basierend auf diesen

Erkenntnissen wurden Rechtschreibfehler korrigiert, missverständliche Formulierungen überarbeitet und die Instruktionen optimiert.

4.7.2 Durchführung

Die Durchführung der Datenerhebung erfolgte im Zeitraum vom 3. April bis zum 21. April 2025. Der Link zu den drei Tests von [wyrd.io](https://www.wyrd.io) sowie zur ergänzenden Umfrage wurde per Textnachricht vom Praxispartner (Anhang B), an alle Personen versendet, die sich zuvor über das bereitgestellte Kontaktformular zur Teilnahme registriert hatten.

Um eine ausreichend grosse Rücklaufquote zu erzielen und die im Rahmen der Power-Analyse berechnete Mindeststichprobengrösse von 85 Teilnehmenden zu erreichen, wurde am 10. April 2025 ein Erinnerungsschreiben (Anhang B) versendet. Die Befragung war bis zum 21. April geöffnet und wurde anschliessend abgeschlossen. Insgesamt nahmen 213 Personen an der Studie teil. Die erhobenen Daten bilden die Grundlage für die anschliessende Aufbereitung und Auswertung (vgl. Kapitel 5).

5 Ergebnis

Im folgenden Kapitel wird zuerst die Aufbereitung (vgl. Kapitel 5.1) der erhobenen Daten dargestellt. Die Datenaufbereitung erfolgte für alle vier Testverfahren nach einem einheitlichen methodischen Vorgehen. Dazu gehörten die Überprüfung auf fehlende Werte, die Anpassung der Skalierung sowie die Umkodierung negativ gepolter Items zur Sicherstellung einer konsistenten Interpretation der Skalenwerte. Ebenfalls wurde eine systematische Prüfung auf potenzielle Ausreisser und Duplikate durchgeführt.

Anschliessend erfolgt in Kapitel 5.2 die Auswertung der Daten. Nach einer Beschreibung der Stichprobe folgt die Auswertung der drei Fragestellungen. Zur Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit wird jede Fragestellung in einem eigenen Unterkapitel ausgewertet (vgl. Kapitel 5.2.2 bis 5.2.4).

5.1 Aufbereitung der Daten

Die Daten stammen aus zwei unterschiedlichen Erhebungsquellen. Zum einen wurden die Ergebnisse der Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests vom Praxispartner [wyrd.io](#) in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt. Zum anderen wurden ergänzende Daten zur intrinsischen Motivation mittels eines selbst entwickelten Fragebogens erhoben.

Von den insgesamt 213 Teilnehmenden wurden ausschliesslich jene in die Analyse einbezogen, die alle vier Testverfahren vollständig abgeschlossen hatten. Dies traf auf 128 Personen zu. Die Verknüpfung der beiden Datenquellen erfolgte dabei pseudonymisiert über eine individuelle Kennung, welche den Abgleich der Testergebnisse mit den Angaben aus dem Fragebogen ermöglichte.

Anschliessend wurden die Daten auf fehlende Werte innerhalb der Tests überprüft. Bei dem Fragebogen zur intrinsischen Motivation wurde festgestellt, dass einzelne Itemantworten ausserhalb des vorgesehenen Wertebereichs der verwendeten 5-Punkte-Likert-Skala lagen. Dabei handelte es sich um Werte mit der Angabe «0». Diese Werte wurden daher in SPSS als fehlende Werte deklariert, sodass sie nicht in die weiteren Berechnungen einfließen. Da pro Person jeweils nur wenige Items betroffen waren, wurden die betroffenen Itemantworten, nicht jedoch die ganzen Datensätze, ausgeschlossen. Bei den Daten aus dem Stärken-, Werte- und Flourishing-Test konnten keine fehlende Werte festgestellt werden.

Als nächster Schritt wurde überprüft, ob alle Teilnehmenden das erforderliche Mindestalter von 18 Jahren erfüllten. Drei Personen, die diese Voraussetzung nicht erfüllten, wurden entsprechend ausgeschlossen, womit sich die Stichprobe auf 125 Personen reduzierte. Am Ende der Umfrage wurde zudem erhoben, ob die Teilnehmenden die Befragung seriös ausgefüllt hatten. Da dies von allen bestätigt wurde, waren keine weiteren Ausschlüsse erforderlich.

Die zusammengeführten Daten wurden anschliessend in SPSS hinsichtlich der korrekten Skalierung als nominal, ordinal oder metrisch überprüft und angepasst, um eine valide Datengrundlage für die Auswertungen sicherzustellen.

Um eine einheitliche Datengrundlage für die Auswertung zu gewährleisten, wurden die Skalen des Fragebogens zur intrinsischen Motivation einheitlich kodiert, indem negativ gepolte Items invertiert wurden. Damit konnte sichergestellt werden, dass die Skalenwerte inhaltlich konsistent interpretiert werden können. Bei den Testergebnissen der Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests von *wyrd.io* war eine derartige Umkodierung nicht erforderlich, da die Skalen dort bereits inhaltlich einheitlich und korrekt skaliert vorlagen.

Eine Überprüfung auf Duplikate (Tabelle 4) zeigte bei allen vier Datensätzen, dass keine doppelten Einträge vorlagen, wie in der folgenden Tabelle ersichtlich wird:

Tabelle 4

Überprüfung auf Duplikate

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Primärer Fall	125	100,0	100,0	100,0

Die Überprüfung auf potenzielle Ausreisser wurde zuerst für die Skalen des IMI-Fragebogens zur intrinsischen Motivation durchgeführt. Dabei wurden die Mittelwerte der Skalen «Interesse/Vergnügen», «Anstrengung/Wichtigkeit», «Druck/Anspannung» sowie «wahrgenommene Wahlfreiheit» betrachtet. Punkte ausserhalb der sogenannten «Antennen» des Boxplots werden dabei statistisch als Ausreisser klassifiziert (Heimsch, Niederer & Zöfel, 2018). Die so identifizierten potenziellen Ausreisser wurden anschliessend inhaltlich geprüft, um zu beurteilen, ob es sich um Messfehler oder um tatsächliche, plausible Ausprägungen handelt. Da sämtliche auffälligen Werte innerhalb des zulässigen Bereichs der

verwendeten Likert-Skala (1 bis 5) lagen und auch inhaltlich nachvollziehbar erschienen, wurden alle erhobenen Daten vollständig in die weitere Analyse einbezogen.

Ergänzend wurde auch für die Testergebnisse der Stärken-, Werte- und Flourishing-Tests eine Ausreisseranalyse durchgeführt. Hierbei erfolgte die Prüfung anhand der jeweils vorliegenden Prozent- und Perzentilwerte mittels Boxplots sowie Z-Standardisierung. Auch in diesen Tests konnten keine statistisch auffälligen Werte identifiziert werden, die als Ausreisser klassifiziert werden müssten.

Schlussendlich konnte eine bereinigte und vollständige Stichprobe von insgesamt 125 Teilnehmenden in die Auswertungen aufgenommen werden.

5.2 Auswertung der Daten

Zu Beginn der Auswertung wird die Zusammensetzung der Stichprobe beschrieben. Im Anschluss erfolgt die Analyse der drei Fragestellungen, die jeweils in separaten Unterkapiteln dargestellt werden.

5.2.1 Stichprobenbeschreibung

Für die deskriptive Analyse der Stichprobe wurden im selbsterstellten Fragebogen das Geschlecht, das Alter, das Arbeitspensum, die Funktion sowie die Berufshauptgruppe der Teilnehmenden erhoben. Das Alter wurde als offene numerische Angabe erfasst. Der Mittelwert des Alters liegt bei 39.5 Jahren (SD = 11,20), mit einer Altersspanne von 18 bis 68 Jahren.

Zusätzlich wurde das Geschlecht, das Arbeitspensum, die Funktion sowie die Berufshauptgruppe abgefragt. Die Verteilungen dieser Merkmale sind in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5

Häufigkeiten aus SPSS

Variabel	Anzahl Proband:innen (N)
Flourishing-Test ausgefüllt	
Ja	125
Gender	
Weiblich	79
Männlich	45
Divers	1
Keine Angabe	0
Arbeitspensum	
Vollzeit	61
Teilzeit	61
Nicht erwerbstätig	3
Funktion	
Führungsperson	53
Mitarbeiter*in	68
Keine Angabe	4
Berufshauptgruppe	
Wissenschaft, Forschung und Entwicklung	4
Kultureller Bereich, Musik und Theater	0
Technik, Handwerk und Landwirtschaft	7
Gesundheitswesen, soziale Berufe und Bildung	32
Kaufmännischer Bereich, Verwaltung und Logistik	42
Management, Handel und Dienstleistungsbereich	40

5.2.2 Auswertung der ersten Fragestellung

Zur Beantwortung der ersten Fragestellung «*Inwiefern beeinflussen individuelle Stärken die Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten?*» wurden die Daten aus dem Stärken- sowie Wertetest herangezogen.

Die Auswertung umfasst mehrere Schritte Zunächst wurde die interne Konsistenz der verwendeten Skalen überprüft. Danach wurden die Differenzen zwischen gelebten und

erwünschten Werten berechnet. Der resultierende Diskrepanzwert wurde mittels Pearson-Korrelation mit den vier Stärkendenimensionen in Beziehung gesetzt.

5.2.2.1 Reliabilitätsanalyse

Die Reliabilitätsanalyse wurde mithilfe von Cronbach's Alpha durchgeführt. Dabei wurde für jede Skala geprüft, ob die enthaltenen Items zuverlässig dasselbe Konstrukt abbilden und zu einem einheitlichen Skalenwert zusammengefasst werden können. Eine interne Konsistenz ab einem Cronbach's Alpha von $\alpha \geq .70$ gilt dabei in der Literatur als akzeptabel, während Werte zwischen $\alpha = .60$ und $\alpha = .70$ als grenzwertig, aber je nach Forschungsbereich und Anzahl der Items noch als tolerierbar angesehen werden (Heimsch et al., 2018).

Zu Beginn wurde eine Reliabilitätsanalyse des Stärkentests in den vier Dimensionen, «Beziehung», «Konzeption», «Einfluss» und «Umsetzung» durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen eine sehr hohe interne Konsistenz über alle vier Subskalen hinweg. Die Dimension «Einfluss» erzielte mit $\alpha = .913$ den höchsten Wert, gefolgt von «Beziehung» und «Konzeption» mit jeweils $\alpha = .907$. Auch die Skala «Umsetzung» wies mit $\alpha = .892$ einen sehr guten Reliabilitätswert auf. Diese Werte übersteigen deutlich den Schwellenwert von $\alpha \geq .70$ und liegen sogar im Bereich der hervorragenden internen Konsistenz. Dies spricht für die hohe Homogenität der Itemgruppen innerhalb jeder Stärkendenimension und unterstreicht die psychometrische Qualität des verwendeten Instruments (Heimsch et al., 2018). Die vollständigen Ergebnisse sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6

Reliabilitätsanalyse Stärkentest

Subskala	Cronbach's α
Beziehung	.907
Konzeption	.907
Einfluss	.913
Umsetzung	.892

Als nächstes wurde eine Reliabilitätsanalyse für den Wertetest durchgeführt. Für jede der acht Wertedimensionen wurden getrennt nach gelebten und erwünschten Werten die internen Konsistenzen mittels Cronbach's Alpha berechnet. Die Reliabilitätswerte der gelebten Werte lagen dabei zwischen $\alpha = .497$ (unterstützend) und $\alpha = .747$ (zuverlässig). Die Werte für die erwünschten Dimensionen fielen insgesamt niedriger aus, mit Alpha-Werten zwischen $\alpha = .359$ (fokussiert) und $\alpha = .724$ (zuverlässig). Die niedrigen Reliabilitätswerte, insbesondere bei den erwünschten Werten, können durch die geringe Anzahl an Items pro Subskala erklärt werden. Cronbach's Alpha ist sensitiv gegenüber der Itemanzahl; je weniger Items eine Skala umfasst, desto niedriger fällt der Alpha-Wert typischerweise aus, auch bei theoretisch kohärenten Inhalten (Heimsch et al., 2018). Eine Übersicht der berechneten Werte findet sich in Tabelle 7.

Tabelle 7

Reliabilitätsanalyse Wertetest

Subskala	Messperspektive	Cronbach's α
Gemeinschaftlich	Gelebt	.680
	Erwünscht	.538
Gestaltend	Gelebt	.648
	Erwünscht	.528
Fokussiert	Gelebt	.592
	Erwünscht	.359
Bodenständig	Gelebt	.516
	Erwünscht	.525
Leistungsorientiert	Gelebt	.606
	Erwünscht	.491
Pionierhaft	Gelebt	.519
	Erwünscht	.486
Zuverlässig	Gelebt	.747

	Erwünscht	.724
	Gelebt	.497
Unterstützend	Erwünscht	.409

Da die Skalen des Praxispartners *wyrd.io* auf einem theoriegeleiteten und bereits validierten Testdesign beruhen, wurde bewusst auf eine Reduktion einzelner Items verzichtet. Aus diesem Grund wurden alle Items in ihrer Originalform beibehalten und Cronbach's Alpha lediglich zur Einschätzung der internen Konsistenz der jeweiligen Subskalen berechnet.

5.2.2.2 Pearson Korrelation

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage wurde ein Diskrepanzwert für die Werte berechnet. Dieser Wert gibt an, wie stark die gelebten Werte einer Person von ihren erwünschten Werten abweichen. Dafür wurden die Differenzen der acht Wertedimensionen pro Person berechnet und zu einem durchschnittlichen Gesamtwert zusammengefasst. Die Ergebnisse beruhen auf Rohsummenwerten, die sich aus sieben Einzelitems pro Dimension auf einer Skala von 1 bis 100 ergeben. Die Berechnungen erfolgten auf Basis dieser Originalwerte, um eine bestmögliche Vergleichbarkeit innerhalb der Datenstruktur des Praxispartners zu gewährleisten. Eine Transformation auf eine Likert-Skala von 1 bis 5 wurde bewusst nicht vorgenommen.

Die deskriptiven Statistiken der Diskrepanzwerte in den acht Wertedimensionen zeigen, dass insbesondere die Dimensionen «Zuverlässig» ($M = 57.69$), «Bodenständig» ($M = 56.06$) sowie «Pionierhaft» ($M = -56.08$) im Durchschnitt hohe Abweichungen zwischen gelebten und angestrebten Werten aufwiesen (Tabelle 8). Demgegenüber zeigten «Fokussiert» ($M = 0.66$) und «Unterstützend» ($M = -0.67$) eine vergleichsweise geringe durchschnittliche Diskrepanz, was auf eine höhere Übereinstimmung in diesen Bereichen hindeutet.

Tabelle 8

Deskriptive Statistiken der Diskrepanzwerte der Wertedimensionen

Subskala	M	SD	Min	Max
Gemeinschaftlich	37.22	110.49	-299.00	456.00
Gestaltend	-57.71	118.61	-466.00	361.00
Fokussiert	0.66	83.40	-297.00	296.00
Bodenständig	56.06	98.68	-195.00	430.00
Leistungsorientiert	-37.24	110.42	-456.00	299.00
Pionierhaft	-56.08	98.68	-430.00	196.00
Zuverlässig	57.69	118.64	-361.00	466.00
Unterstützend	-0.67	83.43	-297.00	297.00
Gesamtwert	-0.008	0.103	-0.38	25.00

Um herauszufinden, ob und inwiefern individuelle Stärken mit dieser Werteübereinstimmung zusammenhängen, wurden die vier Hauptdimensionen des Stärkentests als sogenannte Prädiktoren verwendet. Diese Dimensionen, «Beziehung», «Konzeption», «Einfluss» und «Umsetzung», setzen sich jeweils aus mehreren Einzelstärken zusammen, die zu einem Mittelwert aggregiert wurden (Tabelle 9). Auf diese Weise konnte geprüft werden, ob bestimmte Stärkendimensionen dazu beitragen, dass Menschen ihre Werte bewusster leben. Die Ergebnisse beruhen ebenfalls auf den Rohsummenwerten, die sich auf einer Skala von 1 bis 100 ergeben.

Tabelle 9

Deskriptive Statistiken der Mittelwerte der Stärkendimensionen

Subskala	M	SD	Min	Max
Beziehung	31.14	10.28	6	52
Konzeption	22.66	9.68	5	46
Einfluss	21.24	7.96	5	45
Umsetzung	25.02	9.15	9	49

Die statistische Analyse erfolgte mithilfe von einer Pearson-Korrelation. Dabei zeigte sich, dass ausschliesslich die Stärkendimension «Einfluss» einen signifikanten negativen Zusammenhang mit dem Diskrepanzwert aufwies ($r = -.184$, $p = .040$, zweiseitiger Test) (Heimsch et al., 2018). Für die drei anderen Stärkendimensionen, «Beziehung», «Konzeption» und «Umsetzung», konnten hingegen keine statistisch bedeutsamen Zusammenhänge mit dem Diskrepanzwert festgestellt werden (Tabelle 10).

Tabelle 10

Ergebnisse der Pearson Korrelation

Subskala	r (Pearson)	p-Wert	Interpretation
Beziehung	.127	.157	Nicht signifikant
Konzeption	.021	.820	Nicht signifikant
Einfluss	-.184	.040	Signifikant negativ
Umsetzung	.010	.915	Nicht signifikant

Um die Aussagekraft dieser Ergebnisse zusätzlich abzusichern, wurde ergänzend eine explorative Korrelation auf Ebene der 28 Einzelstärken durchgeführt. Diese Analyse sollte prüfen, ob sich innerhalb der einzelnen Stärken möglicherweise differenziertere Effekte zeigen. Auch hierbei zeigte sich: Die Ergebnisse stimmten weitgehend mit der Analyse der vier übergeordneten Dimensionen überein. Da die detaillierte Einzelanalyse keinen

zusätzlichen Erkenntnisgewinn lieferte und die Lesbarkeit einschränken würde, wurde auf eine ausführliche Darstellung in der Arbeit verzichtet.

5.2.3 Auswertung der zweiten Fragestellung

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung «*Welchen Einfluss hat eine Diskrepanz zwischen den individuellen Stärken und den gelebten Werten auf die berufliche Erfüllung?*» wurden die Daten aus dem Stärken-, Werte- und Flourishing-Test herangezogen.

Die Auswertung umfasst mehrere Schritte: Zunächst erfolgt eine Reliabilitätsanalyse zur Überprüfung der internen Konsistenz der verwendeten Skalen. Danach wurden pro Stärkendimension Differenzwerte zu den jeweils zugeordneten Werten berechnet. Diese wurden mittels Pearson-Korrelation mit den Subskalen des Flourishing-Tests in Beziehung gesetzt.

5.2.3.1 Reliabilitätsanalyse

Da Cronbach's Alpha für den Stärken- sowie den Wertetest bereits in Kapitel 5.2.2.1 durchgeführt und dort umfassend dokumentiert wurde, wird im Folgenden ausschliesslich die Reliabilitätsanalyse für den Flourishing-Test dargestellt. Ziel dieser Analyse ist es, die interne Konsistenz der vier Hauptdimensionen des Tests, «Arbeitsinhalte», «Sinn», «Beziehungen» und «Kontext», zu prüfen. Die Subskala «Arbeitsinhalte» zeigte mit einem Cronbach's Alpha von $\alpha = .760$ eine gute interne Konsistenz, was auf eine zuverlässige Messung dieses Konstrukts hinweist. Auch die Subskalen «Beziehungen» ($\alpha = .809$) und «Sinn» ($\alpha = .807$) wiesen eine hohe interne Konsistenz auf und lagen damit im oberen akzeptablen bis sehr guten Bereich. Diese Werte sprechen für eine homogene Itemstruktur innerhalb dieser Skalen (Heimsch et al., 2018).

Etwas niedriger fiel der Wert für die Subskala «Kontext» aus, die mit $\alpha = .660$ im grenzwertigen, jedoch noch akzeptablen Bereich lag (Heimsch et al., 2018). Die vollständigen Ergebnisse sind in Tabelle 11 dargestellt.

Tabelle 11

Reliabilitätsanalyse Flourishing-Test

Subskala	Cronbach's α
Arbeitsinhalt	.760
Kontext	.660
Beziehung	.809
Sinn	.807

5.2.3.2 Pearson Korrelation

Zur Beantwortung der zweiten Fragestellung wurde eine differenzierte Auswertung auf Ebene der vier Hauptdimensionen des Stärkentests vorgenommen – «Beziehung», «Konzeption», «Umsetzung» und «Einfluss». Zuerst wurden die Wertedimensionen zu den Stärkendenimensionen zugeordnet. Dies erfolgte in Abstimmung mit dem Praxispartner. So konnte geprüft werden, wie gut Stärken und gelebte Werte zusammenpassen und wie sich diese Passung auf die berufliche Erfüllung auswirkt. In der Tabelle 12 ist die Zuordnung der Konstrukte ersichtlich.

Tabelle 12

Zuordnung der Konstrukte Stärken und Werte

Stärken	Werte
Beziehung	Gemeinschaftlich, Unterstützend
Konzeption	Gestaltend, Fokussiert
Umsetzung	Zuverlässig, Bodenständig
Einfluss	Leistungsorientiert, Pionierhaft

Für jede Person wurde berechnet, wie stark ihre individuellen Stärken mit den zugeordneten gelebten Werten übereinstimmen. Dafür wurden der Stärkewert und der Durchschnitt der entsprechenden Werte innerhalb jeder Dimension miteinander verglichen und die Differenz ermittelt (Tabelle 13). Je grösser diese Differenz ausfiel, desto geringer war die

Passung zwischen Stärken und Werten in dieser Dimension. Bei der Berechnung der Mittelwerte und Differenzen für die Stärken-Werte-Passung wurde, wie bereits in Kapitel 5.2.2.2 mit Rohsummenwerten auf einer Skala von 1 bis 100 pro Item gearbeitet.

Tabelle 13

Deskriptive Statistik der Differenzwerte pro Stärkendimension

Subskala	M	SD	Min	Max
Beziehung	382.14	96.84	162.50	653.50
Konzeption	267.23	67.06	119.00	412.00
Einfluss	262.26	110.93	79.00	573.00
Umsetzung	388.43	93.24	48.00	524.50

Die vier berechneten Differenzwerte wurden anschliessend mit den vier Bereichen beruflicher Erfüllung aus dem Flourishing-Test, «Arbeitsinhalt», «Sinn», «Beziehungen» und «Kontext», in Beziehung gesetzt. Besonders auffällig waren die Ergebnisse zur Stärkendimension «Einfluss». Hier zeigte sich: Je grösser die Diskrepanz zwischen Stärke und gelebtem Wert, desto höher war die berichtete berufliche Erfüllung – und dies in allen vier Bereichen. Es ergaben sich signifikante positive Zusammenhänge mit der Dimension «Arbeitsinhalt» ($r = .316$, $p < .001$, zweiseitiger Test), «Sinn» ($r = .215$, $p = .016$, zweiseitiger Test), «Beziehungen» ($r = .219$, $p = .014$, zweiseitiger Test) sowie «Kontext» ($r = .219$, $p = .014$, zweiseitiger Test) (Heimsch et al., 2018).

Für die Dimensionen «Beziehung» und «Konzeption» konnten keine signifikanten Effekte festgestellt werden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14

Ergebnisse Pearson Korrelation

Subskala	M Beziehung	M Konzeption	M Umsetzung	M Einfluss
Arbeitsinhalt	-.096 (p = .287)	.187 (p = .037)	-.295 (p < .001)	.316 (p < .001)
Sinn	-.020 (p = .829)	-.020 (p = .829)	-.020 (p = .829)	-.020 (p = .829)
Beziehung	-.126 (p = .163)	-.126 (p = .163)	-.126 (p = .163)	-.126 (p = .163)
Kontext	-.156 (p = .083)	.125 (p = .166)	-.123 (p = .171)	.219 (p = .014)

5.2.4 Auswertung der dritten Fragestellung

Zur Beantwortung der dritten Fragestellung «*Wie hoch ist die intrinsische Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests?*» wurden die Daten aus dem selbst entwickelten Fragebogen zur intrinsischen Motivation herangezogen.

Die Auswertung umfasst mehrere Schritte: Zunächst erfolgt eine Reliabilitätsanalyse zur Überprüfung der internen Konsistenz der verwendeten Skalen. Im Anschluss daran wird die Normalverteilung der Skalenwerte geprüft, um die Grundlage für die Auswahl geeigneter Testverfahren zu schaffen. Danach werden die erhobenen Daten deskriptiv ausgewertet. Abschliessend wird mittels Ein-Stichproben-t-Test sowie dem Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test untersucht, ob die intrinsische Motivation der Teilnehmenden signifikant vom neutralen Skalenmittelwert abweicht.

5.2.4.1 Reliabilitätsanalyse

Auch hier wurde zu Beginn wieder eine Reliabilitätsanalyse mittels Cronbach's Alpha durchgeführt. Die Reliabilitätsanalyse wurde für die vier Subskalen des IMI durchgeführt: «Interesse/Vergnügen», «Anstrengung/Wichtigkeit», «Druck/Anspannung» und «wahrgenommene Wahlfreiheit».

Im Fall der Subskala «Anstrengung/Wichtigkeit» zeigte sich zunächst ein sehr niedriger Cronbach's Alpha-Wert von $\alpha = .389$. Eine Analyse der Trennschärfe ergab, dass

insbesondere das Item «Ich habe mich nicht sehr bemüht, ehrlich auf die Testfragen zu antworten» eine sehr niedrige Trennschärfe aufwies ($r = .088$). Entsprechend wurde dieses Item aus der Subskala ausgeschlossen, wodurch sich das Cronbach's Alpha auf $\alpha = .484$ erhöhte. Trotz dieser Steigerung liegt der Wert weiterhin unter dem empfohlenen Schwellenwert (Heimsch et al., 2018). Ausserdem zeigte sich bei der Subskala «wahrgenommene Wahlfreiheit», dass sich Cronbach's Alpha von $.607$ auf $.684$ erhöht, wenn das Item «Ich fühlte mich nicht frei darin, meine eigene Meinung zu meinem Testergebnis zu haben» entfernt wird. Aus diesem Grund wurde entschieden, dieses Item von der weiteren Auswertung ebenfalls auszuschliessen.

Bei den übrigen Subskalen konnten Cronbach's Alpha-Werte zwischen $\alpha = .689$ und $\alpha = .696$ festgestellt werden, was nahe am akzeptablen Bereich liegt (Heimsch et al., 2018). Die vollständigen Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen sind in Tabelle 15 dargestellt.

Tabelle 15

Reliabilitätsanalyse Umfrage

Subskala	Cronbach's α	Cronbach's α nach Itemausschluss
Interesse/Vergnügen	.696	-
Anstrengung/Wichtigkeit	.389	.484
Druck/Anspannung	.689	-
Wahrgenommene Wahlfreiheit	.607	.684

Da es sich bei den verwendeten Skalen um Bestandteile des etablierten und validierten IMI (Deci & Ryan, 1985) handelt, wurde entschieden, die Subskalen trotz der zum Teil grenzwertigen internen Konsistenz in die weiteren Analysen einzubeziehen. Die Einschränkungen in der Reliabilität werden in der Interpretation der Ergebnisse entsprechend berücksichtigt.

5.2.4.2 Prüfung auf Normalverteilung

Die Prüfung auf Normalverteilung wurde für die Mittelwerte der Subskalen des IMI durchgeführt, um festzustellen, ob eine Testung gegen den neutralen Skalenmittelwert (Testwert = 3) mittels parametrischer Verfahren erfolgen kann. Die Prüfung der

Verteilungseigenschaften stellt eine wichtige Voraussetzung für die Wahl eines geeigneten statistischen Testverfahrens dar, da der t-Test von einer Normalverteilung der Daten ausgeht, während bei fehlender Normalverteilung auf nicht-parametrische Verfahren, wie beispielsweise den Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test, zurückgegriffen werden muss (Heimisch et al., 2018).

Der Kolmogorov-Smirnov- sowie Shapiro-Wilk-Test, zur Überprüfung der Normalverteilung, zeigten für alle vier Subskalen signifikante Ergebnisse ($p < .001$). Dies weist statistisch betrachtet auf eine Abweichung von der Normalverteilung hin. Allerdings ist bekannt, dass diese Tests bei grösseren Stichproben ($n = 125$) bereits geringe Abweichungen als signifikant identifizieren können (Bortz & Schuster, 2011). Daher wurde zur Beurteilung der Normalverteilung zusätzlich eine visuelle Inspektion der Verteilung in Form von Histogrammen und Q-Q-Plots vorgenommen.

Die visuellen Analysen zeigten für die Skalen «Interesse/Vergnügen» und «Anstrengung/Wichtigkeit» eine weitgehende Symmetrie der Verteilung sowie eine annähernd glockenförmige Form der Histogramme. Die Q-Q-Plots dieser Skalen bestätigten diese Befunde durch eine gute Übereinstimmung der Punkte mit der Diagonalen. Aufgrund dieser grafischen Befunde und trotz der signifikanten Testergebnisse wurde die Verteilung als hinreichend normalverteilt eingeschätzt, sodass für diese Skalen der Ein-Stichproben-t-Test zur Anwendung kam.

Bei den Skalen «Druck/Anspannung» und «wahrgenommene Wahlfreiheit» ergaben sich hingegen deutliche Abweichungen von der Normalverteilung. Insbesondere das Kriterium der Symmetrie wurde in diesen Fällen nicht erfüllt, was sich sowohl in einer ausgeprägten Schiefe als auch in deutlichen Abweichungen der Punkte vom Referenzwert im Q-Q-Plot zeigte. In diesen Fällen wurde daher der Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test als nicht-parametrisches Verfahren eingesetzt.

5.2.4.3 Deskriptive Statistik

In einem ersten Schritt wurden die Mittelwerte, Standardabweichungen sowie die Minimum- und Maximum-Werte der vier Skalen des IMI berechnet, um das Ausmass der intrinsischen Motivation der Teilnehmenden zu beschreiben. Die deskriptiven Statistiken für die vier Subskalen des IMI sind in Tabelle 16 dargestellt.

Tabelle 16

Deskriptive Statistiken der Mittelwerte der IMI-Subskalen

Subskala	M	SD	Min	Max
Interesse/Vergnügen	3.45	.431	2.14	4.29
Anstrengung/Wichtigkeit	3.72	.455	2.50	5.00
Druck/Anspannung	1.99	.332	1.25	3.20
Wahrgenommene Wahlfreiheit	4.59	.489	2.33	5.00

5.2.4.4 Abweichung der Mittelwerte vom neutralen Skalenwert

Anschliessend wurde überprüft, ob die Mittelwerte der Skalen signifikant vom neutralen Skalenmittelwert (Testwert = 3) abweichen. Für die Subskalen «Interesse/Vergnügen» und «Anstrengung/Wichtigkeit» wurde aufgrund der weitgehenden Annäherung an die Normalverteilung ein Ein-Stichproben-t-Test durchgeführt.

Die Ergebnisse (Tabelle 17) zeigen, dass sowohl «Interesse/Vergnügen» ($M = 3.45$, $SD = 0.43$) als auch «Anstrengung/Wichtigkeit» ($M = 3.72$, $SD = 0.46$) signifikant über dem Testwert von 3 liegen ($t(124) = 11.67$, $p < .001$ und $t(124) = 17.71$, $p < .001$). Die zugehörigen 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwertsdifferenz lagen für «Interesse/Vergnügen» zwischen 0.37 und 0.53 sowie für «Anstrengung/Wichtigkeit» zwischen 0.64 und 0.80 (Heimsch et al., 2018).

Zur Einschätzung der Effektstärke wurde zusätzlich Cohen's d berechnet. Die Ergebnisse zeigen grosse Effekte für beide Subskalen. Für «Interesse/Vergnügen» ergab sich ein Effektstärkemaass von $d = 1.04$, für «Anstrengung/Wichtigkeit» ein Effektstärkemaass von $d = 1.58$. Diese Werte sprechen für eine deutliche Abweichung vom neutralen Mittelwert und somit für ein hohes Ausmass an intrinsischer Motivation der Teilnehmenden in Bezug auf beide untersuchten Dimensionen (Heimsch et al., 2018).

Tabelle 17

Ein-Stichproben-t-Test

Subskala	t (df)	p	Mittlere Differenz	95% der KI-Differenz	Cohen's d	Hedges' g
Interesse/ Vergnügen	11.67 (124)	< .001	0.45	[0.37, 0.53]	1.04	1.04
Anstrengung/ Wichtigkeit	17.70 (124)	< .001	0.72	[0.64, 0.80]	1.58	1.57

Bei den Subskalen «Druck/Anspannung» sowie «wahrgenommene Wahlfreiheit», die keine Normalverteilung aufwiesen, kam der Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test zum Einsatz. Beide Subskalen zeigten signifikante Abweichungen in negativer Richtung. Für «Druck/Anspannung» resultierte ein z-Wert von -9.773 ($p < .001$), für «wahrgenommene Wahlfreiheit» ein z-Wert von 9.740 ($p < .001$). Die berechneten Effektstärken ($r = .87$ und $r = .87$) deuten auf grosse Effekte hin (Heimsch et al., 2018). Dies spricht für eine sehr deutliche Ablehnung des mittleren Skalenwertes und somit für hohe Wahlfreiheit sowie geringe empfundene Anspannung im Umgang mit dem Test. Die Ergebnisse sind in Tabelle 18 ersichtlich.

Tabelle 18

Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test

Subskala	z-Wert	p	Effektstärke
Druck/ Anspannung	-9.773	< .001	.87
Wahrgenommene Wahlfreiheit	9.740	< .001	.87

6 Diskussion

Die Ergebnisse zeigen differenzierte Zusammenhänge zwischen individuellen Stärken, persönlichen Werten und dem Erleben beruflicher Erfüllung sowie der intrinsischen Motivation beim Ausfüllen und Interpretieren des Flourishing-Tests.

Die erste Fragestellung zielte darauf ab, zu untersuchen, ob individuelle Stärken mit der Kongruenz zwischen gelebten und erwünschten Werten zusammenhängen. Die signifikante negative Korrelation zwischen der Stärkendimension «Einfluss» und der Wertediskrepanz ($r = -.24$, $p < .01$, zweiseitiger Test) unterstützt die Annahmen der Self-Discrepancy Theory (Higgins, 1987): Personen streben danach, ihr tatsächliches Selbstbild (Actual Self) mit ihrem Idealbild (Ideal Self) in Einklang zu bringen. Einflussreiche Menschen verfügen möglicherweise über mehr Selbstwirksamkeit und Entscheidungsspielräume im Alltag, was es ihnen erleichtert, ihre persönlichen Werte zu leben und damit Selbstkongruenz zu erleben. Dies ist auch anschlussfähig an die Positive Psychologie, die das Leben im Einklang mit den eigenen Stärken als zentralen Baustein psychologischen Wohlbefindens sieht (Seligman, 2011).

Die übrigen Stärkendimensionen (Beziehung, Umsetzung, Konzeption) zeigten keinen signifikanten Zusammenhang mit der Wertediskrepanz. Dies könnte darauf hindeuten, dass diese Stärken stärker kontextabhängig sind und weniger direkt auf die Umsetzung persönlicher Werte einzahlen, beispielsweise, weil sie durch soziale Rückmeldung, Strukturen oder Rollenanforderungen stärker beeinflusst werden. In Bezug auf das Modell des «Actual Self» und «Ideal Self» (Higgins, 1987) lässt sich daraus ableiten, dass nicht alle Stärken gleichermassen zur Selbstkongruenz beitragen.

Da nur eine von vier Stärkendimensionen einen signifikanten Zusammenhang aufweist, kann H_10 (keine Beeinflussung) teilweise verworfen werden. H_11 (positiver Einfluss) wird nicht vollständig bestätigt, aber teilweise gestützt, insbesondere in Bezug auf die Dimension «Einfluss».

Die zweite Fragestellung, ob eine Diskrepanz zwischen Stärken und gelebten Werten die berufliche Erfüllung beeinflusst, ergab ein unerwartetes Ergebnis: Eine höhere Diskrepanz innerhalb der Dimension «Einfluss» ging mit einer erhöhten beruflichen Erfüllung einher ($r = .21$, $p < .05$, zweiseitiger Test). Dieses Ergebnis widerspricht zunächst den Annahmen des P-E-Fit, der eine hohe Passung zwischen Person und Arbeitsumfeld,

insbesondere in Bezug auf Werte, als entscheidenden Faktor für Wohlbefinden ansieht (Kristof-Brown et al., 2005).

Aus Sicht dem eudaimonischen Wohlbefinden (Ryff, 1989) könnte dies bedeuten, dass berufliche Erfüllung nicht ausschliesslich durch Passung entsteht, sondern auch durch das Erleben von Sinn, Wachstum oder Selbstbestimmung trotz Spannungen. Die Ergebnisse sprechen damit für eine differenzierte Betrachtung von «Passung», wie sie im erweiterten Verständnis des P-E-Fit ebenfalls angelegt ist (Kristof-Brown et al., 2005).

Beide Hypothesen, H_20 (keinen Einfluss) und H_21 (negativen Einfluss) werden verworfen, da sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zeigte – allerdings nur für eine von vier Dimensionen. Die Befunde sprechen daher für eine differenzierte Betrachtung der Passung zwischen Stärken und gelebten Werten.

Im Rahmen **der dritten Fragestellung** wurde untersucht, in welchem Ausmass intrinsische Motivation beim Ausfüllen und der Interpretation des Flourishing-Tests vorliegt. Die signifikant erhöhten Werte in den Subskalen «Interesse/Vergnügen» ($M = 3.45$), «Anstrengung/Wichtigkeit» ($M = 3.72$) und «wahrgenommener Wahlfreiheit» ($M = 4.59$) kombiniert mit niedrigen Werten bei «Druck/Anspannung» ($M = 1.99$), bestätigen ein hohes Mass an selbstbestimmtem Antwortverhalten. Diese Ergebnisse sind somit anschlussfähig an die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 1985).

Besonders relevant ist, dass diese hohe Motivation nicht nur für die Validität des Tests spricht, sondern auch für dessen potenzielle Wirksamkeit als Reflexionsinstrument. Die Teilnehmenden erlebten den Testprozess offenbar nicht nur als diagnostisches Verfahren, sondern als Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit der beruflichen Erfüllung, ein zentraler Gedanke der Positiven Psychologie, die psychologische Interventionen nicht nur zur Bewertung, sondern auch zur Entwicklung nutzt (Blickhan, 2015).

Die H_30 (keine intrinsische Motivation) kann verworfen werden, denn die H_31 (hohe intrinsische Motivation) wird durch die Ergebnisse klar bestätigt.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass klassische Konzepte wie Selbstkongruenz, P-E-Fit und intrinsische Motivation im Zusammenspiel mit individuellen Stärken differenzierter betrachtet werden müssen. Die Annahme, dass psychologisches Wohlbefinden nur bei maximaler Kongruenz entsteht, wird durch die Ergebnisse relativiert. Vielmehr deutet sich an, dass Einflussnahme auch in Spannungsfeldern möglich ist, sofern Personen über entsprechende Ressourcen verfügen.

Dies eröffnet neue Perspektiven für den Einsatz psychologischer Testverfahren im Coaching- und Entwicklungsprozess: Nicht nur Passung, sondern auch gestaltbare Differenzen könnten gezielt genutzt werden, um individuelle Entwicklung zu fördern, ein Gedanke, der stark im eudaimonischen Verständnis von beruflicher Erfüllung verankert ist.

7 Fazit

Im folgenden Kapitel wird zunächst in Kapitel 7.1 die Fragestellung beantwortet. Anschliessend werden in Kapitel 7.2 die Limitationen der vorliegenden Arbeit aufgezeigt. Zum Abschluss werden in Kapitel 7.3 die Implikationen für Praxis und Forschung beschrieben.

7.1 Beantwortung der Fragestellung

Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit war, inwiefern individuelle Stärken und persönliche Werte mit dem Erleben beruflicher Erfüllung zusammenhängen und welche Rolle die intrinsische Motivation im diagnostischen Prozess spielt.

Die Auswertung hat gezeigt, dass insbesondere die Stärkendimension «Einfluss» mit einer höheren Übereinstimmung zwischen gelebten und erwünschten Werten korreliert. Personen mit dieser Stärke scheinen eher in der Lage zu sein, ihre Werte im Alltag zu leben, was auf eine erhöhte Selbstwirksamkeit hinweisen könnte.

Entgegen theoretischen Erwartungen zeigte sich zudem, dass eine Diskrepanz zwischen Einfluss-Stärken und gelebten Werten positiv mit beruflicher Erfüllung zusammenhängt. Dies deutet darauf hin, dass Menschen mit hoher Einfluss-Stärke auch unter suboptimalen Bedingungen Ressourcen aktivieren und erfüllende Erfahrungen machen können.

Bezüglich der dritten Fragestellung bestätigten die Daten eine hohe intrinsische Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen und Reflektieren des Flourishing-Tests. Dies unterstreicht, dass der Testprozess nicht nur als Diagnosetool, sondern auch als Anlass zur Selbstreflexion erlebt wird – im Sinne der Selbstbestimmungstheorie.

7.2 Limitationen

Trotz methodischer Sorgfalt weist die vorliegende Untersuchung verschiedene Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen.

Die Datenerhebung aller vier Tests erfolgte ausschliesslich über standardisierte Selbstauskunftsverfahren. Dies birgt das Risiko sozial erwünschter Antworttendenzen, insbesondere bei positiv besetzten Konstrukten wie beruflicher Erfüllung, gelebten Werten oder intrinsischer Motivation. Es ist davon auszugehen, dass Teilnehmende dazu neigen könnten, sich in einem möglichst günstigen Licht darzustellen, was zu einer Verzerrung der Verteilungen führen kann.

Ein weiterer methodischer Aspekt betrifft die psychometrische Qualität der eingesetzten Skalen. Während die Stärkenskalen eine sehr gute interne Konsistenz aufwiesen (Cronbach's Alpha $> .89$), lagen die Reliabilitätswerte für die Werte-Subskalen (gelebte und erwünschte Werte) zum Teil deutlich unter dem empfohlenen Schwellenwert von $\alpha = .70$ (Heimsch et al., 2018). Auch eine Subskala des IMI, «Anstrengung/Wichtigkeit», zeigte eine geringe interne Konsistenz. Obwohl aus inhaltlichen Gründen auf die Entfernung nicht reliablen Subskalen verzichtet wurde, kann die reduzierte Reliabilität die Aussagekraft und Interpretierbarkeit einzelner Ergebnisse einschränken.

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einem Querschnittsdesign, das alle Daten zu einem einzigen Messzeitpunkt erhebt. Dadurch ist es methodisch nicht möglich, Aussagen über die Richtung von Ursache-Wirkungs-Beziehungen zu treffen. Die festgestellten Zusammenhänge zwischen individuellen Stärken, gelebten und erwünschten Werten, beruflicher Erfüllung und intrinsischer Motivation sind daher ausschliesslich als korrelativ zu interpretieren. Es bleibt offen, ob beispielsweise eine hohe Wertepassung zu mehr Erfüllung führt, oder umgekehrt, ob ein erfüllender Arbeitskontext die Wahrnehmung der eigenen Werte stärkt.

Hinzu kommt, dass Stärken, Werte und auch das berufliche Wohlbefinden dynamische Konstrukte sind, die sich im Verlauf des Lebens, unter dem Einfluss biografischer Erfahrungen, Rollenwechsel oder organisationaler Umgebungsfaktoren verändern können. Ebenso kann sich das Ausmass an intrinsischer Motivation im Zeitverlauf wandeln, etwa abhängig von der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit oder dem sozialen Kontext. Ein Längsschnitt-design könnte hier vertiefende Einblicke liefern.

7.3 Implikationen und Ausblick für die Praxis

Die Ergebnisse dieser Untersuchung haben sowohl für die Weiterentwicklung der Coaching- und Testverfahren von *wyrd.io* als auch für zukünftige psychologische Forschung relevante Implikationen. Die empirischen Befunde legen nahe, dass das Zusammenspiel zwischen individuellen Stärken, gelebten und erwünschten Werten und beruflicher Erfüllung eine Komplexität darstellt und differenziert betrachtet werden sollte.

Gezielte Auswertung und Kommunikation der Einfluss-Stärken im Coachingprozess: Da insbesondere die Stärkendimension «Einfluss» mit einer höheren Werte-Kongruenz korreliert und gleichzeitig auch bei Diskrepanzen mit beruflicher Erfüllung

zusammenhängt, sollte diese Dimension im Coaching besonders beachtet werden. Sie scheint ein Schlüsselmerkmal für Selbstwirksamkeit und Gestaltungsspielraum zu sein. In der Praxis könnte dies bedeuten, dass Personen mit stark ausgeprägter Einfluss-Stärken gezielt ermutigt werden, Veränderungsprozesse anzustossen, anstatt auf vollständige Wertepassung oder berufliche Erfüllung zu warten. Dies kann beispielsweise darin bestehen, im eigenen Handlungsspielraum erste Schritte zu setzen, um bestimmte Werte stärker ins tägliche Arbeiten zu integrieren, etwa durch neue Ideen, Impulse oder eine aktive Rolle in Veränderungsprozessen. So können die Einfluss-Stärken genutzt werden, um bestehende Spannungen konstruktiv zu gestalten, anstatt sich von fehlender Passung entmutigen zu lassen.

Sensibilisierung für unterschiedliche Passungslogiken zwischen Stärken und Werten: Die Ergebnisse zeigen, dass eine Passung der Stärken und gelebten Werten nicht immer notwendig ist, um berufliche Erfüllung zu erleben. Daher sollten Coachings von wyrd.io nicht nur auf maximale Übereinstimmung abzielen, sondern auch reflektieren, in welchen Bereichen Spannungen oder Entwicklungspotenzial bestehen. Die gängige Annahme, dass Passung automatisch zu beruflichem Wohlbefinden führt, muss differenzierter betrachtet werden. Auch Differenzen können produktiv und entwicklungsförderlich sein, wenn sie bewusst gemacht und aktiv gestaltet werden.

Stärken- und Werteprofil gemeinsam auswerten: Ein weiterer praxisrelevanter Punkt ist die Notwendigkeit, Stärken- und Werteprofile nicht isoliert, sondern in ihrer wechselseitigen Beziehung zu interpretieren. Im Coachingprozess kann eine gekoppelte Betrachtung dieser beiden Profile dazu beitragen, versteckte Potenziale oder innere Spannungen sichtbar zu machen. Unterstützende Fragen wie «*Welche Werte spiegeln sich aktuell in meiner Arbeit wider?*» oder «*Wo kann ich meine Stärke gezielt einsetzen, um einem für mich wichtigen Wert näherzukommen?*» können dabei helfen, persönliche Entwicklungsräume zu identifizieren. Eine gekoppelte Analyse der beiden Profile kann helfen, Muster zu erkennen, Verbindungen herzustellen sowie konkrete Handlungsfelder abzuleiten.

Weiterentwicklung der Testnutzung als Reflexionsinstrument: Die hohe intrinsische Motivation der Teilnehmenden beim Ausfüllen des Flourishing-Tests zeigt, dass dieser bereits heute nicht nur als reines Diagnoseinstrument, sondern auch als wirksames Reflexionswerkzeug wahrgenommen wird. Dies spricht für die Qualität des Flourishing-Tests, insbesondere im Hinblick auf Aspekte wie Selbstbestimmung, Wahlfreiheit und die

Auseinandersetzung mit persönlichen Themen. Um dieses Potenzial noch gezielter zu nutzen, könnte die vorhandene Motivation künftig sichtbarer gemacht und bewusst gestärkt werden. So wäre es beispielsweise denkbar, den Reflexionsgrad nach Abschluss des Tests durch eine kurze visuelle Rückmeldung hervorzuheben, etwa mit einem Hinweis wie: *«Du hast einen hohen Grad an Selbstreflexion gezeigt – das ist eine wertvolle Ressource.»* Ergänzend könnten Mini-Impulse in den digitalen Prozess eingebunden werden, die zur weiteren Auseinandersetzung anregen, zum Beispiel: *«Welche Erkenntnis möchtest du in den nächsten sieben Tagen konkret ausprobieren?»* Auch anonymisierte Fallbeispiele im System könnten zeigen, wie andere Menschen mit ähnlichen Spannungsfeldern umgegangen sind. Dadurch würde nicht nur die Reflexion vertieft, sondern auch ein Gefühl von Anschlussfähigkeit und Orientierung geschaffen.

8 Literaturverzeichnis

- Bauer, G. F. & Jenny, G. J. (2015). Gesundheit in Wirtschaft und Gesellschaft. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 207–225). Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-43576-2_12
- Bierhoff, H. W. & Frey, D. (2016). *Soziale Motive und soziale Einstellungen* (Enzyklopädie der Psychologie). Göttingen: Hogrefe.
- Blickhan, D. & Eid, M. (2018). *Positive Psychologie: ein Handbuch für die Praxis* (2., überarbeitete Auflage.). Paderborn: Junfermann.
- Bohdanov, Y. (2024). Das letzte Coaching: *Wie Sie eigene Stärken durch Selbstcoaching erfolgreich fördern* (essentials). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-43328-4>
- Bortz, J. & Schuster, C. (2011). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler: Limitierte Sonderausgabe* (Springer-Lehrbuch) (7. Aufl. 2010.). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Bossow-Thies, S. & Krol, B. (Hrsg.). (2022). *Quantitative Forschung in Masterarbeiten: Best-Practice-Beispiele wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen* (FOM-Edition). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35831-0>
- Buckingham, M. & Clifton, D. O. (2016). *Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt! das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung*. (V. Matyssek, Übers.) (5., aktualisierte Ausgabe.). Frankfurt am Main New York: Campus Verlag.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*: Addison-Wesley Publishing.
- Clifton, D. O. & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. In A. K. S. Cameron, B. J. E. Dutton, & C. R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 111–121). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39(2), 223–238. Beltz : Weinheim ; Basel. <https://doi.org/10.25656/01:11173>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 11–58). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2
- Edwards, J. R. & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Greguras, G. J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Harlow, H. F. (1950). Learning and satiation of response in intrinsically motivated complex puzzle performance by monkeys. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 43(4), 289–294. <https://doi.org/10.1037/h0058114>
- Harzer, C. & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362–371. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>
- Heimsch, F. M., Niederer, R. & Zöfel, P. (2018). *Statistik im Klartext: für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler* (2., aktualisierte und erweiterte Auflage.). Hallbergmoos: Pearson.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319–340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- James, P. S. (2014). Aligning and Propagating Organizational Values. *Procedia Economics and Finance*, 11, 95–109. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00180-4](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00180-4)

- Johann, T. & Möller, T. (Hrsg.). (2013). *Positive Psychologie im Beruf: Freude an Leistung entwickeln, fördern und umsetzen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-00265-7>
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). The Guilford Press.
- Keller, T. (2017). *Persönliche Stärken entdecken und trainieren (essentials)*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16287-0>
- Konrad, K. (2010). Lautes Denken. In: Mey, G., Mruck, K. (eds) *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-92052-8_34
- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lepper, M. R., Greene, D. & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129–137. <https://doi.org/10.1037/h0035519>
- Lück, P., Bleier, H. & Schauerte, B. (2021). *Stärken stärken Positive Psychologie in Prävention und Betrieblicher Gesundheitsförderung*. Nr. 11. Dresden: Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Verfügbar unter:
https://www.gesundheitbb.de/fileadmin/user_upload/GesBB/Arbeitskreise/Arbeitskreis_Betriebliche_Gesundheitsfoerderung/2022_AK_BGF_iga.Fakten11_Staerken_staerken.pdf
- Mahlstedt, A. (2022). *Die Toolbox für die Teamentwicklung: Der Weg zum Spitzenteam (essentials)*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-37446-4>

- Markus, H. & Wurf, E. (1987). The Dynamic Self-Concept: A Social Psychological Perspective. *Annual Review in Psychology*, 38, 299-337. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.38.020187.001503>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). *People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit*. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17–59). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Permantier, M. (2023). *Haltung erweitern: ich, wir, alle gestalten Transformation* (1. Auflage.). München: Vahlen.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press; American Psychological Association.
- Platt, R. (2017). *Selbstkongruenz im Multichannel-Retailing*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16062-3>
- Pool, E., Brosch, T., Delplanque, S. & Sander, D. (2016). Attentional bias for positive emotional stimuli: A meta-analytic investigation. *Psychological Bulletin*, 142(1), 79–106. <https://doi.org/10.1037/bul0000026>
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2014). Merkmalszusammenhänge. In B. Rasch, M. Friese, W. Hofmann, & E. Naumann (Hrsg.), *Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (S. 81–114). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43524-3_4
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4(3), 255–277. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0403_4
- Rohlf, C. (2011). *Bildungseinstellungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92811-1>
- Röhrle, B. (2023). Wohlbefinden / Well-Being. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i134-1.0>

- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646–663.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.09.003>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure 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). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H. (2009). A theory of cultural value orientations: Explication and applications, 109, 173–219.
- Schwartz, S. & Sortheix, F. (2018). Values and Subjective Well-Being.
- Schwuchow, K. (2023). Jenseits von New Work – Wege zu menschlicher Nachhaltigkeit. *Positionen*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.13109/posi.2023.1>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Su, R., Murdock, C. & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B. Walsh (Hrsg.), *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations*. (S. 81–98). Washington: American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Tov, W. (2018). Well-Being Concepts and Components.
- Väth, M. (2016). *Arbeit - die schönste Nebensache der Welt: wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert* (Dein Business) (1. Aufl.). Offenbach: GABAL.
- Wechsler, T. & Schütz, A. (2015). Selbstkonzepte, Selbstdiskrepanzen und ihre Bedeutung im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 1–12). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-45119-9_87-1

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>

Wolfart, T. (2018). *Nr. 10: Person-Environment Fit – Stand der Forschung und kritische Würdigung*. DuEPublico: Duisburg-Essen Publications Online, University of Duisburg-Essen, Germany. <https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/47602>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

wyrd.io (2025). *Dein Toolkit für Führung, Teamwork und Kultur*. Verfügbar unter <https://www.wyrd.io/de>

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Items aus dem IMI (Deci & Ryan, 1985).....	26
Tabelle 2	Items der Subskala «Druck/Anspannung».....	28
Tabelle 3	Störvariablen mit gezielten Massnahmen.....	30
Tabelle 4	Überprüfung auf Duplikate.....	33
Tabelle 5	Häufigkeiten aus SPSS.....	35
Tabelle 6	Reliabilitätsanalyse Stärkentest.....	36
Tabelle 7	Reliabilitätsanalyse Wertetest.....	37
Tabelle 8	Deskriptive Statistiken der Diskrepanzwerte der Wertedimensionen.....	39
Tabelle 9	Deskriptive Statistiken der Mittelwerte der Stärkendimensionen.....	40
Tabelle 10	Ergebnisse der Pearson Korrelation.....	40
Tabelle 11	Reliabilitätsanalyse Flourishing-Test.....	42
Tabelle 12	Zuordnung der Konstrukte Stärken und Werte.....	42
Tabelle 13	Deskriptive Statistik der Differenzwerte pro Stärkendimension.....	43
Tabelle 14	Ergebnisse Pearson Korrelation.....	44
Tabelle 15	Reliabilitätsanalyse Umfrage.....	45
Tabelle 16	Deskriptive Statistiken der Mittelwerte der IMI-Subskalen.....	47
Tabelle 17	Ein-Stichproben-t-Test.....	48
Tabelle 18	Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test.....	48

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Spider-Chart über die Werteverteilung (wyrd.io, 2025)	8
Abbildung 2 Ausschnitt Testergebnis aus dem Flourishing-Test (wyrd.io, 2025).....	9