



Was motiviert den Menschen?

Prof. Dr. Veronika Brandstätter-Morawietz
Universität Zürich

Vortrag auf dem Symposium der Privatklinik Wyss
„Die Welt zwischen Wille und Erschöpfung“
am 20. Januar 2011 im Zentrum Paul Klee Bern



Übersicht

- Einführung
Was ist Motivation? Was sind Motive? Welche Motive gibt es?
- Die drei Grund-Motive
Leistungsmotiv, Machtmotiv, Anschlussmotiv
- Zwei Motivsysteme
 - Implizite (unbewusste) und (explizite) bewusste Motive
 - Motiv-Inkongruenzen und ihre Folgen
- Fazit



Was ist Motivation?



... ein facettenreiches Konzept

... Sammelbezeichnung für eine Vielzahl an Phänomenen und Teilprozessen



Gegenstand der Motivationspsychologie

„Die Motivationspsychologie befasst sich damit, **Richtung**
Ausdauer und **Intensität** von Verhalten zu erklären.

Dabei ist der motivationspsychologische Zugriff dadurch
charakterisiert, dass angestrebte **Zielzustände** und das
was sie attraktiv macht, die erklärenden Grössen sind“
(Rheinberg, 2009, S. 13).

→ Zielstreben steht im Mittelpunkt.



Merkmale zielgerichteten Handelns

Richtung → Ziel des Handelns

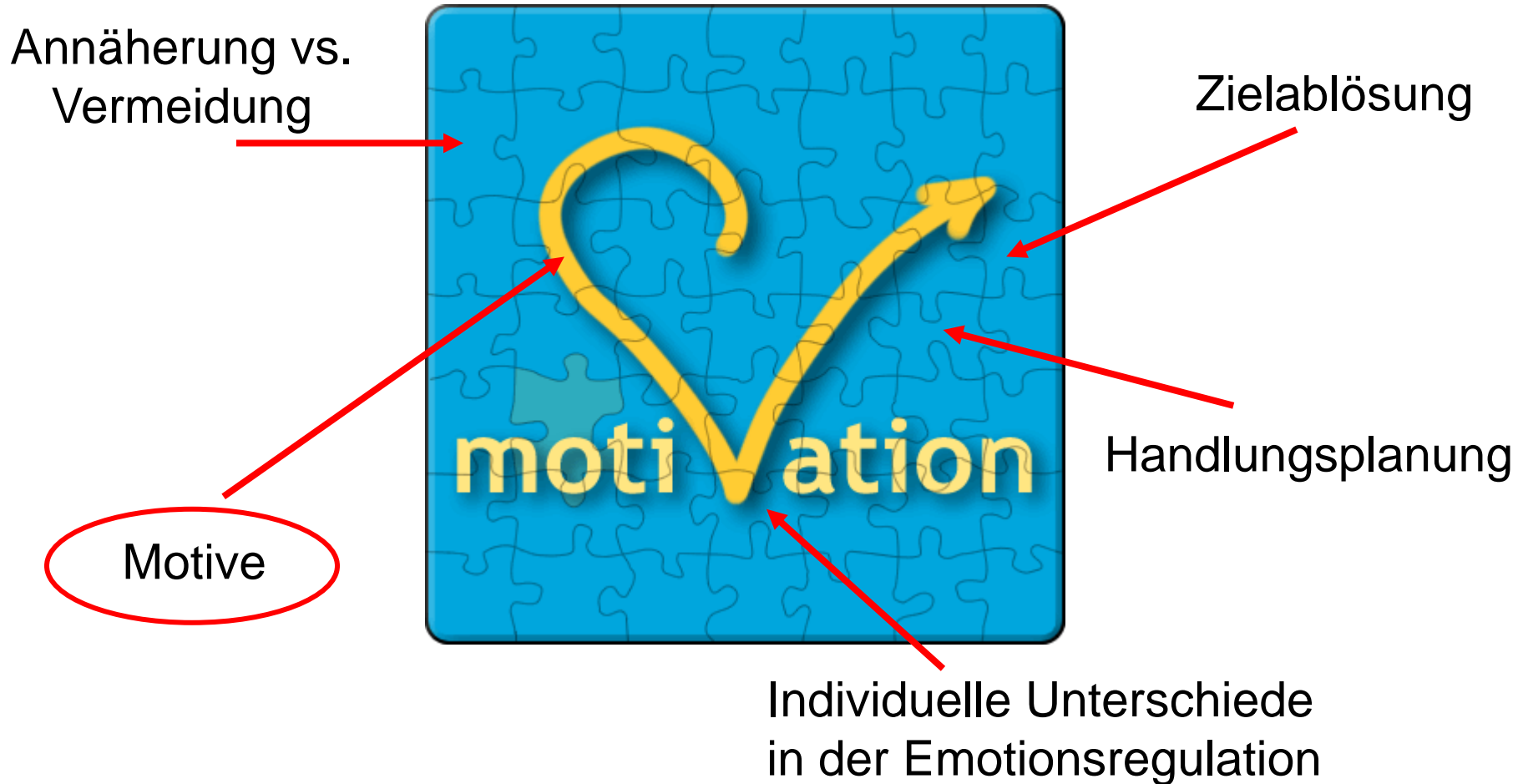
Intensität → Konzentration und Anstrengung beim Handeln

Ausdauer → Wiederaufnahme unterbrochener Handlungen, Überwinden von Schwierigkeiten, Widerstand gegen Ablenkungen



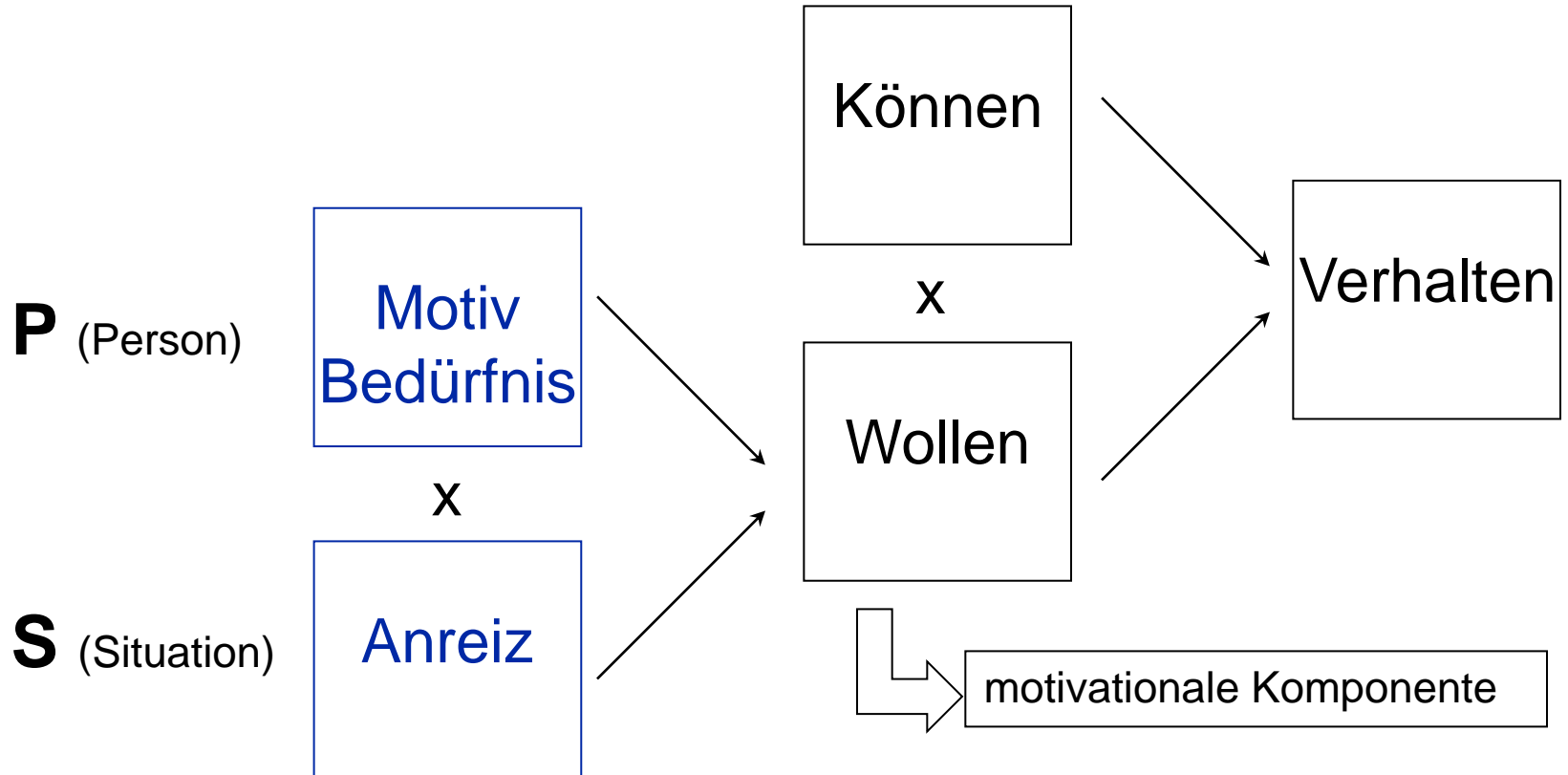


Aktuelle motivationspsychologische Forschung





Das P-S-Schema





Welche Motive gibt es?





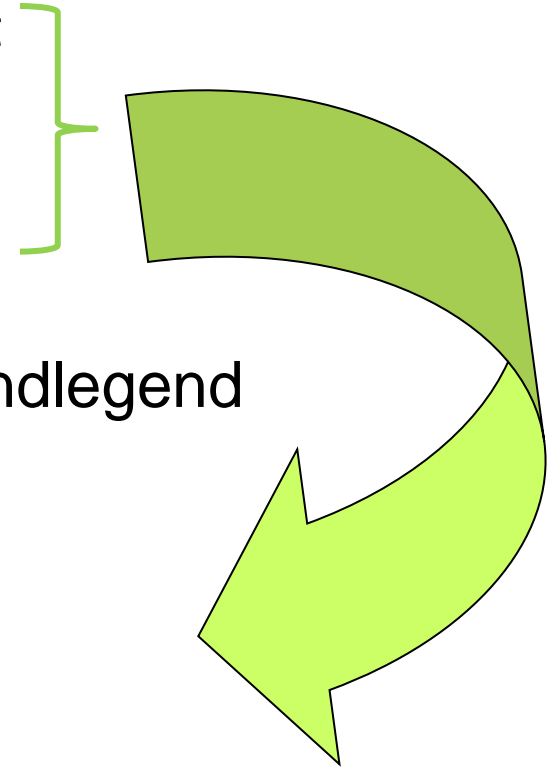
Anforderungen an das Überleben

- Finden von Nahrung und Sexualpartner
- Exploration und Manipulation der Umwelt
- Durchsetzung gegenüber Konkurrenten
- Nähe und Vertrautheit mit Artgenossen

Erfolgreiches Verfolgen dieser Ziele grundlegend für Überleben.

Psychologie: Ableitung von Motiven.

→ Leistungsmotiv, Machtmotiv, Anschlussmotiv





Die drei Grund-Motive

Leistungsmotiv

Bedürfnis Herausforderungen zu meistern, einen hohen Leistungsstandard zu erreichen



Machtmotiv

Bedürfnis auf andere Einfluss auszuüben, andere zu beeindrucken



Anschlussmotiv

Bedürfnis nach positiven Beziehungen zu anderen Menschen



(McClelland, 1985)



Personen mit hohem Leistungsmotiv ...

- treibt die Freude am eigenen Können.
- setzen sich und anderen hohe Leistungsstandards.
- brauchen Eigenverantwortung bei der Bewältigung gesetzter Ziele.
- wünschen Rückmeldung über ihren Leistungsstand.
- entwickeln wenig Engagement bei Routinetätigkeiten.

(Krug & Kuhl, 2006)



Personen mit hohem Machtmotiv ...

- streben danach, Verantwortung zu übernehmen und andere für ihre Ideen zu begeistern.
- sind bereit, sich für ihre Mitmenschen einzusetzen.
- stehen gerne im Mittelpunkt.
- haben höhere Positionen und Ämter in Vereinen.
- stehen häufig im Wettbewerb mit anderen.
- haben Vorliebe für prestigeträchtige Objekte.
- suchen Freiheit und Unabhängigkeit.

(Krug & Kuhl, 2006)



Personen mit hohem Anschlussmotiv ...

- legen grossen Wert auf gute zwischenmenschliche Beziehungen.
- möchten als Person und Freund/in geschätzt werden.
- sind einfühlsam für die Bedürfnisse und Gefühle anderer.
- werden als warmherzig erlebt.
- suchen den regelmässigen vertrauten Kontakt mit anderen Menschen.
- neigen zu grösserer Kooperations- und geringerer Konfliktbereitschaft.

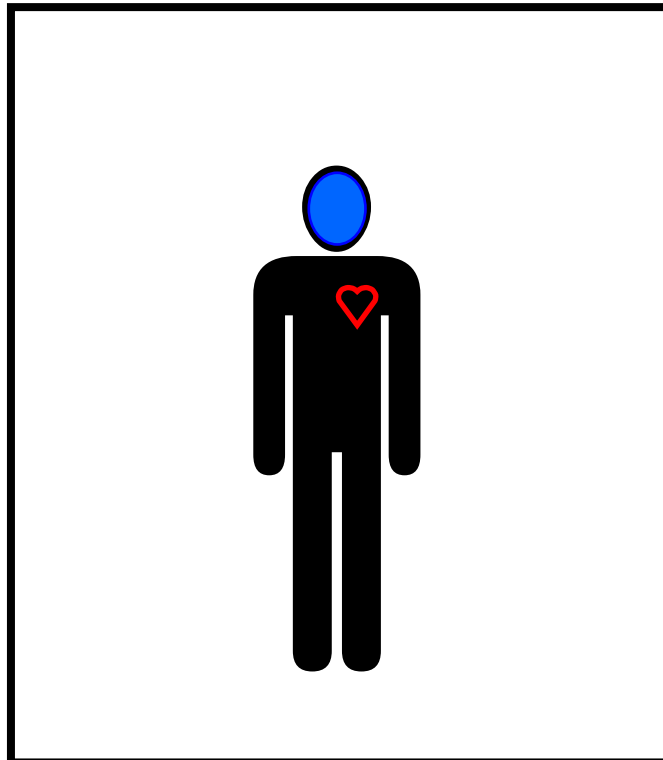


Motive im Verständnis der Psychologie

- Sind Bedürfnisse nach bestimmten Erfahrungen.
- Werden durch bestimmte Merkmale einer Situation (Anreize) angeregt.
- Bestimmen Ausrichtung, Intensität und Ausdauer zielgerichteten Verhaltens.
- Prägen unsere Gedanken- und Vorstellungswelt.
- Sind bei verschiedenen Personen unterschiedlich stark ausgeprägt (individuelle Lerngeschichte).
- Existieren auf zwei Ebenen → zwei Motivsysteme.

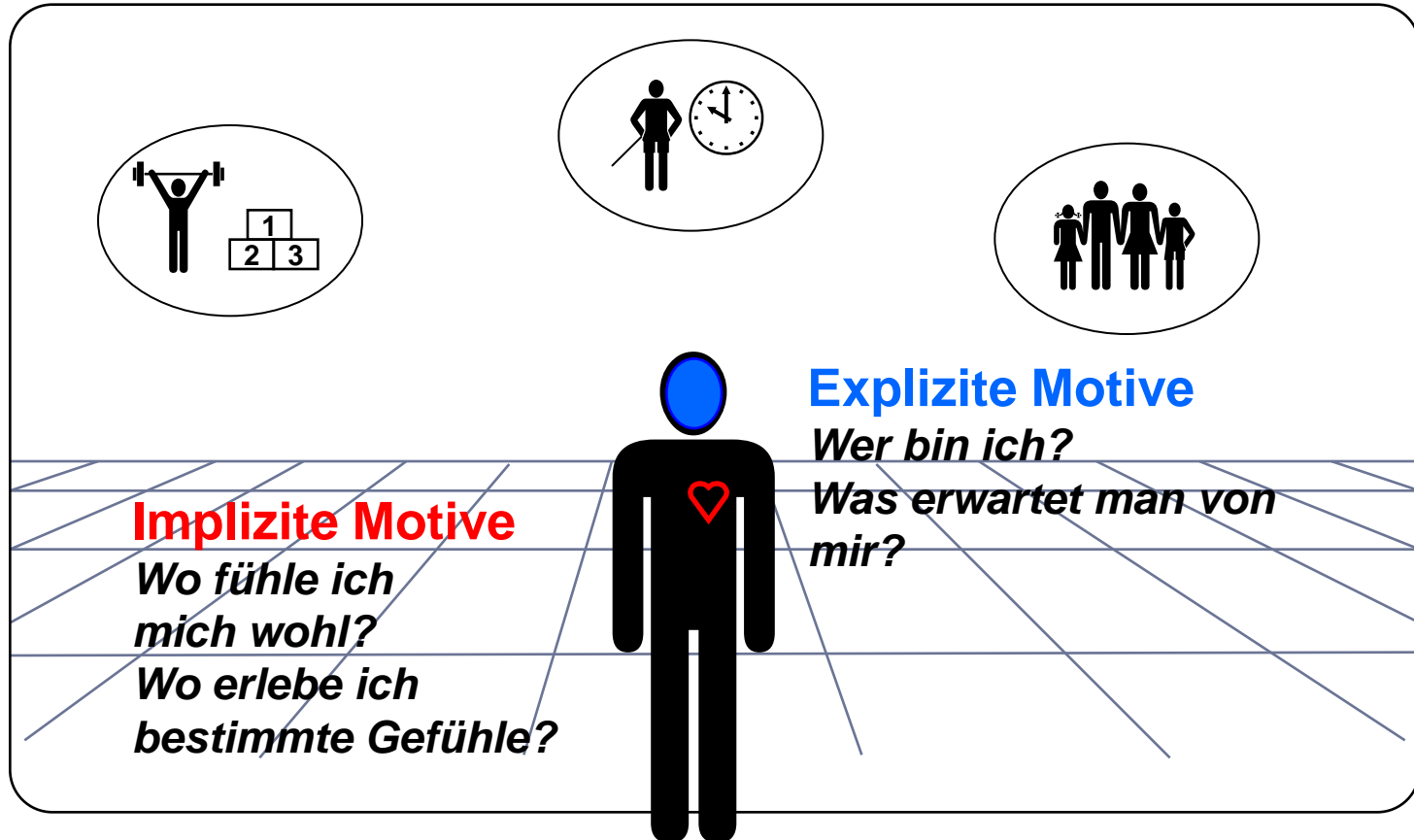


Zwei Motivsysteme: Implizite und explizite Motive





Implizite und explizite Motive





Implizite und explizite Motive: Definition

Implizite Motive

Streben nach bestimmten Gefühlen

Explizite Motive

Konsistenz mit Selbstbild

Leistung



Flow, Stolz

Macht



Stärke

Anschluss



Glück



Ich bin ein Mensch, der ...

... Herausforderungen annimmt.

... sich durchsetzt.

... gesellig ist.



Implizite Motive

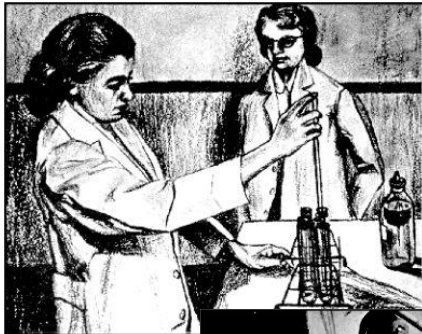
- **Nicht bewusst** repräsentiert
- Vorsprachlich erworben →
affektives Lernen
- Steuern **spontanes** Verhalten in
offenen Situationen
- Verankerung in **motivspezifischen
Emotionen**
 - Interesse, Flow, Stolz (Leistung)
 - Stärke (Macht)
 - Wärme, Sympathie (Anschluss)

Explizite Motive

- **Bewusst** zugänglich
- Später erworben →
Selbstkonzeptentwicklung
- Steuern **überlegtes** Verhalten in
strukturierten Situationen
- Verankerung im **Selbstkonzept** einer
Person

Messung impliziter Motive: Bildgeschichten-Test

Zu Bildvorlagen werden Fantasie-Geschichten geschrieben und anhand Kodiersystems bestimmt.



- Was spielt sich hier ab - wer sind die Personen?
- Wie ist es zu dieser Situation gekommen - was hat sich vorher zugetragen?
- Was denken und fühlen die einzelnen Personen auf dem Bild - was wollen sie?
- Wie wird es weitergehen - wie geht alles aus?

(Winter, 1991)



Messung expliziter Motive: Fragebogen

Leistung: "Ich habe mir vorgenommen, mehr zu leisten als andere."

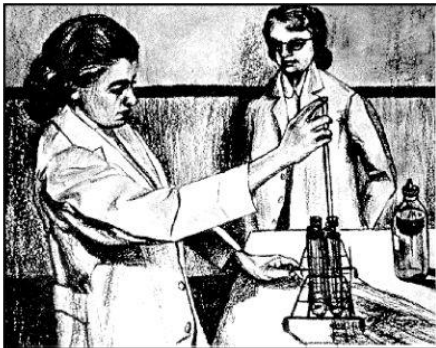
Anschluss: "Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein."

Macht: „Ich habe nur wenig Interesse daran, andere zu führen.“

	RICHTIG	FALSCH
1. Ich ärgere mich über mich selbst, wenn ich etwas nicht gründlich gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich versuche, andere unter meinen Einfluss zu bekommen, anstatt zuzulassen, dass sie mich kontrollieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich arbeite, weil ich arbeiten muss, und nur deswegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Man verschwendet seine Zeit damit, es anderen Leuten recht machen zu wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich habe nur wenig Interesse daran, andere zu führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich arbeite an Problemen weiter, bei denen andere schon aufgegeben haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich finde, jedes Erlebnis bedeutet mehr, wenn man es mit einem Freund teilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ich fühle mich in meinem Element, wenn es darum geht, die Tätigkeiten anderer zu leiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich versuche, nur soviel zu arbeiten, dass ich mein Auskommen habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Meine Beziehungen zu anderen Leuten sind überwiegend geschäftlicher und nicht freundschaftlicher Art.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ich wäre ein schlechter Richter, weil ich ungern anderen sage, was sie zu tun haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Jackson, 1984)

Unabhängigkeit impliziter und expliziter Motive



$r \approx .0$

Indirekte Messung
Implizite Motive

- | | RICHTIG | FALSCH |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ich ärgere mich über mich selbst, wenn ich etwas nicht gründlich gelernt habe. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ich versuche, andere unter meinen Einfluss zu bekommen, anstatt zuzulassen, dass sie mich kontrollieren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ich arbeite, weil ich arbeiten muss, und nur deswegen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Man verschwendet seine Zeit damit, es anderen Leuten recht machen zu wollen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ich habe nur wenig Interesse daran, andere zu führen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ich arbeite an Problemen weiter, bei denen andere schon aufgegeben haben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ich finde, jedes Erlebnis bedeutet mehr, wenn man es mit einem Freund teilt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ich fühle mich in meinem Element, wenn es darum geht, die Tätigkeiten anderer zu leiten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Ich versuche, nur soviel zu arbeiten, dass ich mein Auskommen habe. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Meine Beziehungen zu anderen Leuten sind überwiegend geschäftlicher und nicht freundschaftlicher Art. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Ich wäre ein schlechter Richter, weil ich ungern anderen sage, was sie zu tun haben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Direkte Messung
Explizite Motive



Schlussfolgerung aus Unabhängigkeit der beiden Motivsysteme

Etwa 50 % der Individuen haben bewusste Motive, die mit ihren unbewussten Motiven übereinstimmen (**Kongruenz**), während die anderen 50 % der Personen ein Selbstbild haben, das von ihren unbewussten Motiven abweicht (**Inkongruenz**).



Konstellationen impliziter und expliziter Motive

Implizites Motiv
schwach

Implizites Motiv
stark

Explizites Motiv
schwach

Kongruenz

Inkongruenz



Explizites Motiv
stark

Inkongruenz



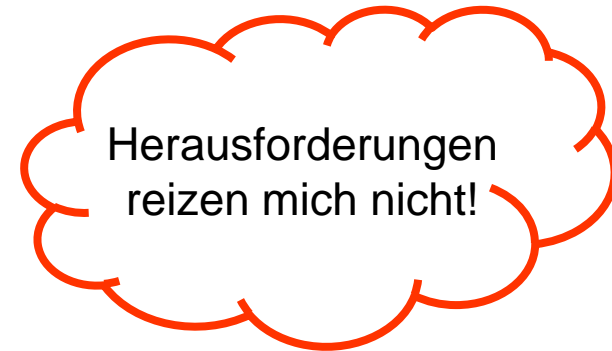
Kongruenz



Explizites Motiv (Selbstbild) einer Person stimmt nicht mit ihren impliziten Motiven überein.



Beispiel für Inkongruenz zwischen implizitem und explizitem Motiv





Folgen von Motiv-Inkongruenz auf Wohlbefinden und Gesundheit

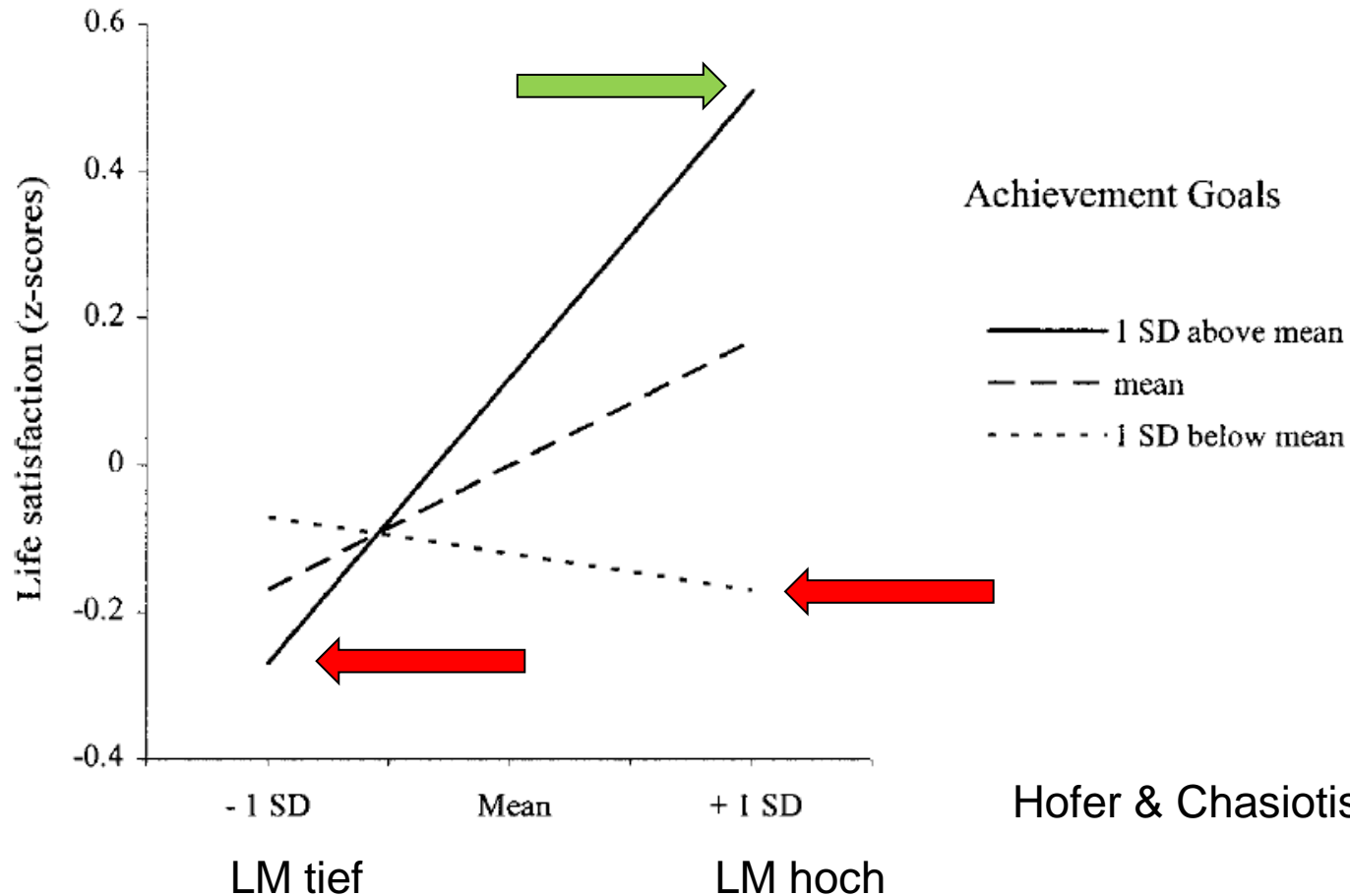
„... whatever the reason for discordance between implicit and explicit motives, it can certainly lead to trouble.“

(McClelland et al., 1989, p.700)

- Reduzierte Lebenszufriedenheit (Hofer & Chasiotis, 2003)
- Weniger positive Gefühle bei Zielfortschritt (Brunstein et al., 1998)
- Psychosomatische Beschwerden (Baumann et al., 2005)
- Problematisches Essverhalten (Job, Oertig, Brandstätter & Allemann, 2010)
- Konsum von Suchtmitteln (Brandstätter, in Vorb.)
- Burnout (Brandstätter & Job, in Vorb.)
- Erschöpfung der Willenskraft (Kehr, 2004)



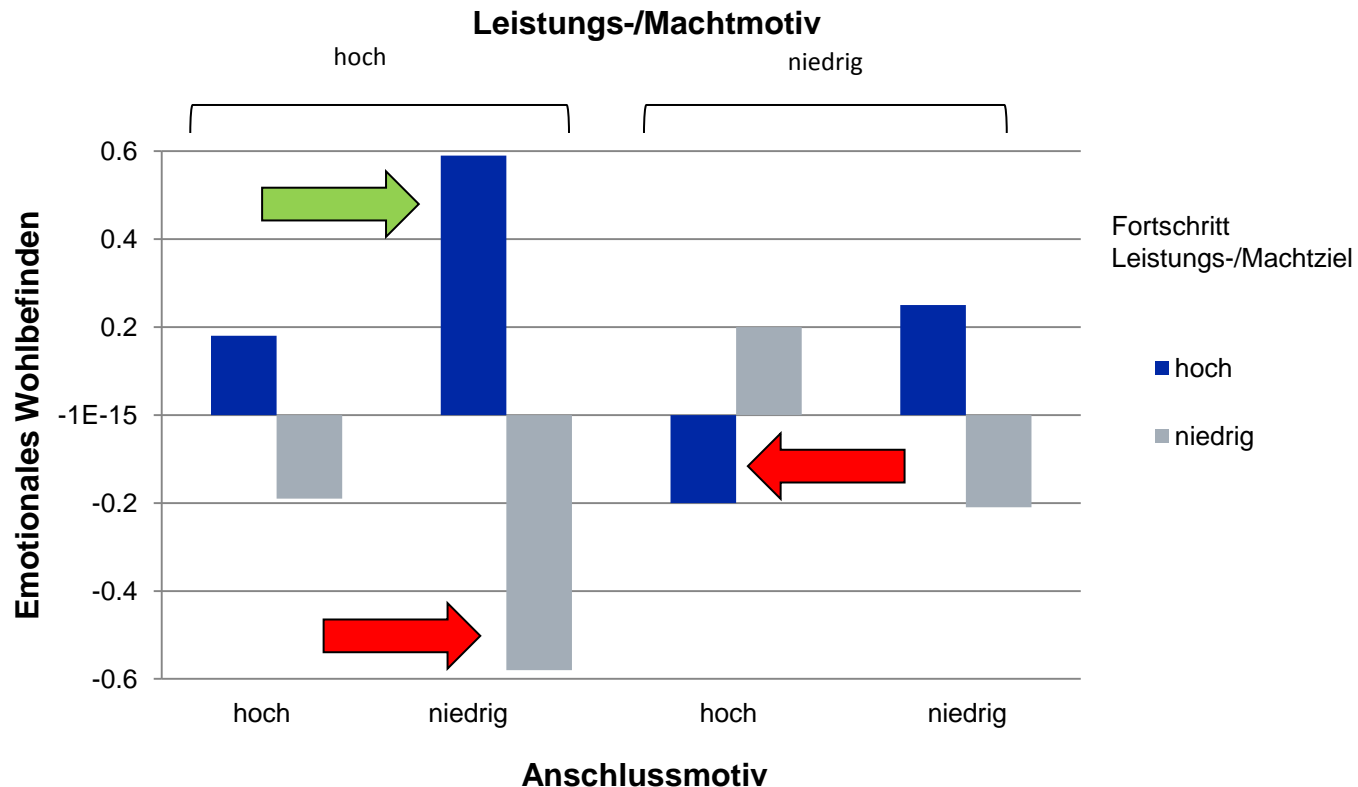
Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit von implizitem Leistungsmotiv und Leistungszielen



Hofer & Chasiotis (2003)



Emotionales Wohlbefinden in Abhängigkeit von Zielfortschritt und Motivkongruenz





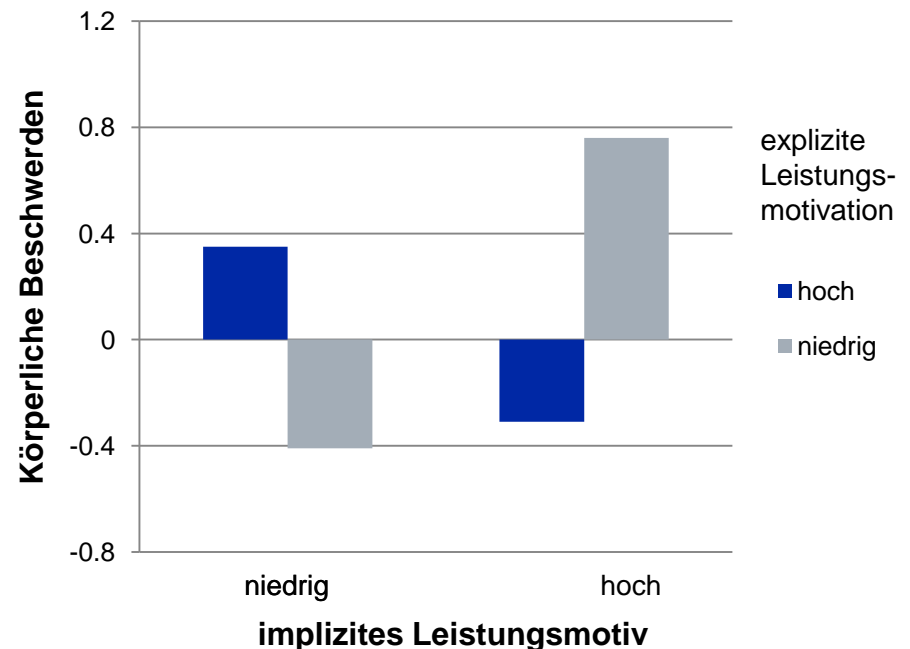
Körperliche Beschwerden in Abhängigkeit von Motivinkongruenz

Kopfschmerzen

Magen-Darm-Beschwerden

Rückenschmerzen

Grippale Infekte





Motiv-Inkongruenzen als Stressor

„Hidden Stressor“

“...accumulation of conflict, frustrates basic needs, and increases cortisol concentration.”

(Baumann et al., 2005, p. 791)

Chronische Motiv-Inkongruenz = chronischer Stress



Stress, Essverhalten und Suchtmittelkonsum



Korrelative Studien

Zusammenhang zwischen Stress (“daily hassles”) und ungesundem Essverhalten sowie Suchtmittelkonsum

(Aseltine & Gore, 2000; Butler et al., 2010, Byrne et al., 1999; Conner et al., 1999; King et al., 2009; Liu et al., 2009; O’Connor et al., 2008; Rose & Bond, 2008; Steptoe et al., 1998)

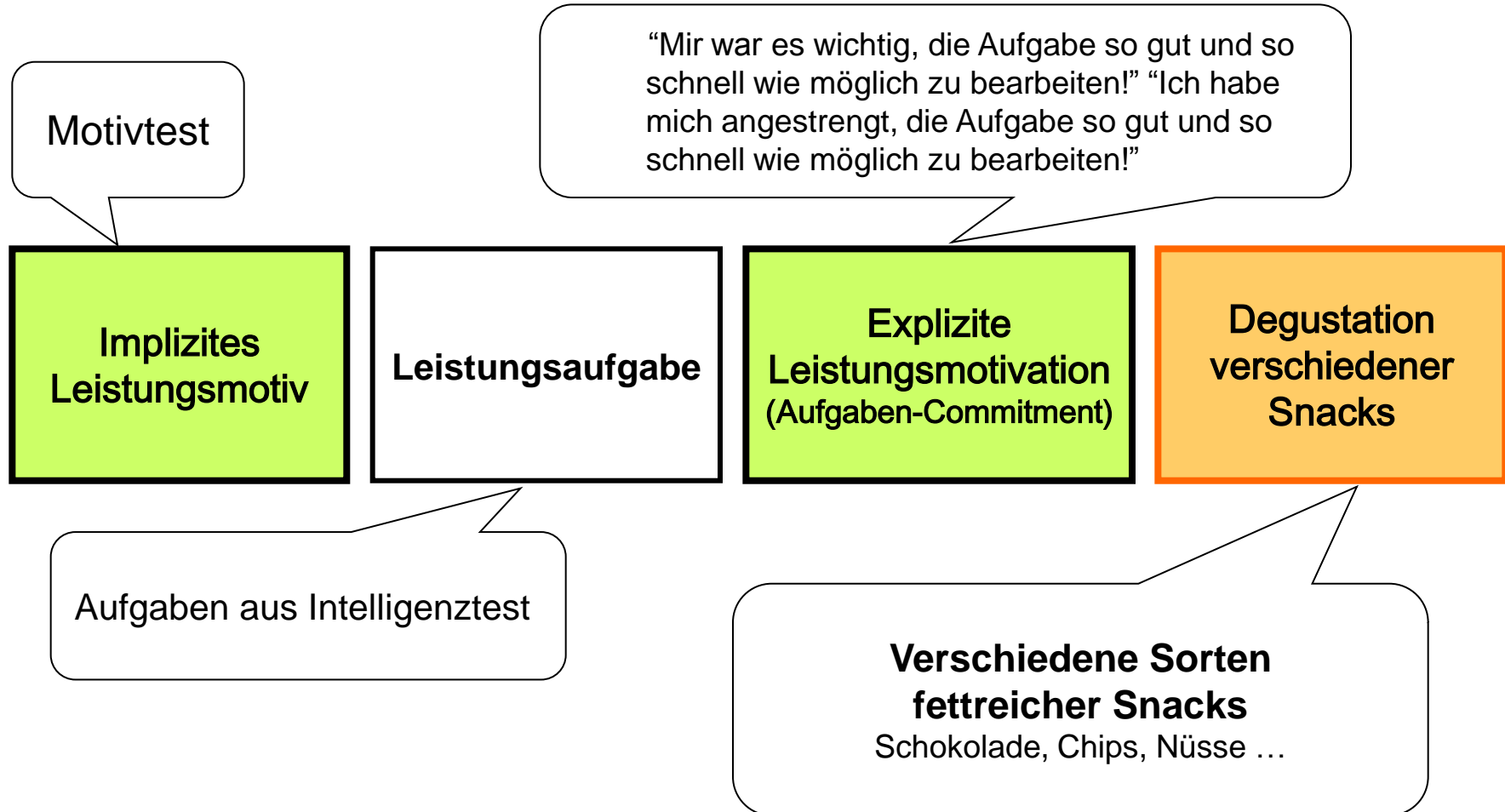
Experimentelle Studien

Zunahme ungesunden Essens und des Verlangens nach Suchtmitteln unter Stress

(Greeno & Wing, 1994; Grunberg & Straub, 1992; Oliver et al, 2000; Uhart & Wand, 2008; Willner et al., 1998)

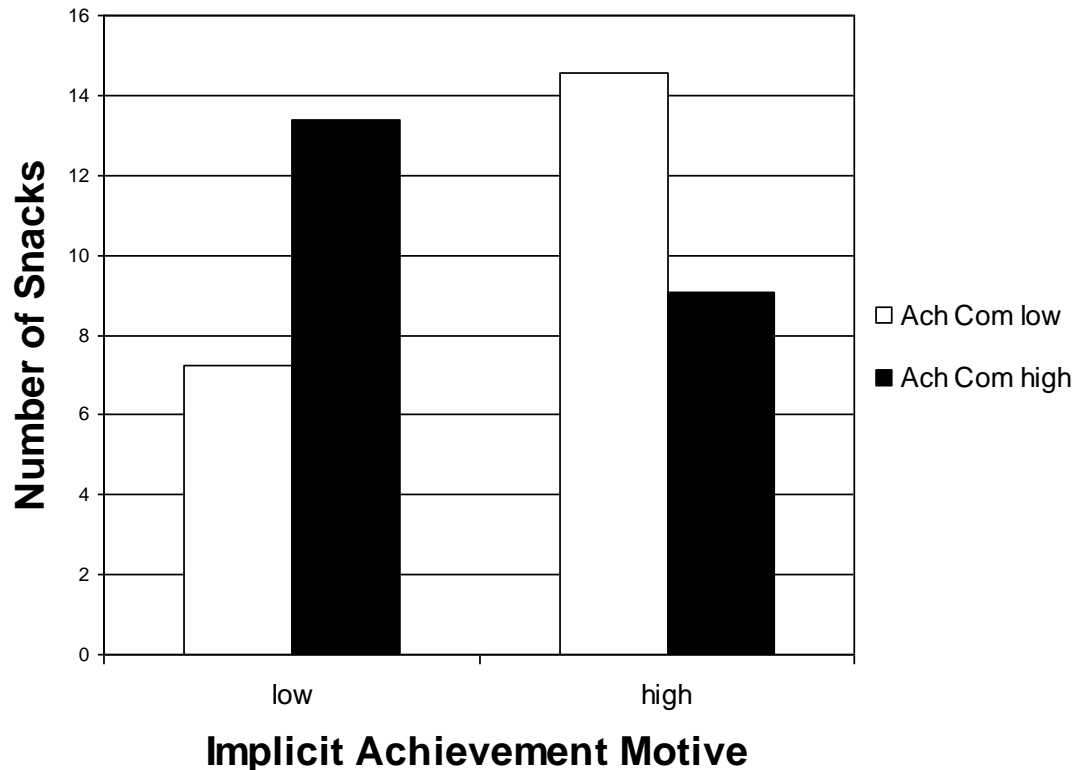


Methode der Laborstudie





Anzahl konsumierter Snacks in Abhängigkeit von implizitem Leistungsmotiv und Leistungsziel





Rauschmittelkonsum in Abhängigkeit von implizitem und explizitem Leistungsmotiv

Eine Inkongruenz zwischen implizitem und explizitem Leistungsmotiv (d.h. das eine niedrig, das andere hoch ausgeprägt) war mit signifikant höherem Konsum von Nikotin, Alkohol und Cannabis assoziiert als eine Kongruenz des impliziten und expliziten Leistungsmotivs.



Burnout als Reaktion auf chronischen Stress

Ursachen von Burnout

- Merkmale des Arbeitsplatzes:

Chronischer Stress bei mangelnden Ressourcen

- Merkmale der Person und des Arbeitsplatzes:

Chronische Inkongruenz zwischen Person und Arbeitsplatz





Implizite Motive und Merkmale des Arbeitsplatzes

P (Person)

Implizite Motive



S (Situation)

Tätigkeiten
am Arbeitsplatz

Einfluss von (In)Kongruenz auf:

- Emotionales Wohlbefinden
- Burnout

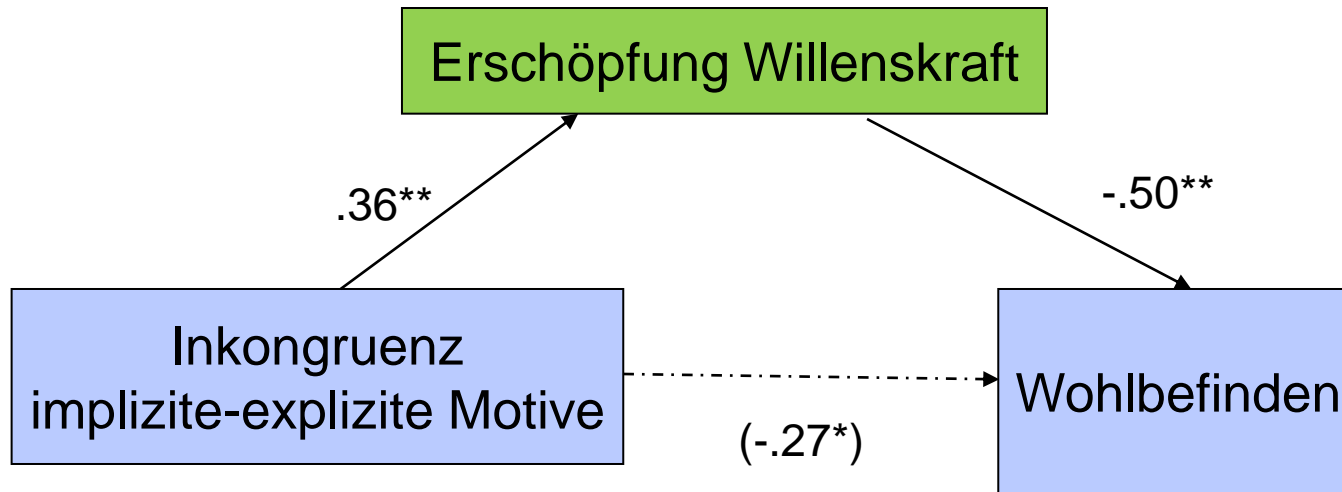


Motiv-Tätigkeits-Konstellation, Befinden und Burnout bei der Arbeit

Die Konstellation „hohes implizites Leistungsmotiv bei wenig leistungsthematischen Arbeitstätigkeiten“ war mit signifikant schlechterem Befinden und höherer Burnout-Symptomatik am Arbeitsplatz assoziiert im Vergleich zu den anderen Motiv-Tätigkeits-Konstellationen.



Motivinkongruenz, Willenskraft und subjektives Wohlbefinden



$N = 82$ Manager

Nach (Kehr, 2004)



Fazit /1

- Leistung, Einfluss und Kontakt als zentrale Motivatoren menschlichen Handelns.
- Chronische Inkongruenz zwischen impliziten und expliziten Motiven stellt intrapsychischen Stressor dar.
- Motivinkongruentes Zielstreben verlangt hohe willentliche Selbstkontrolle (→ Anstrengung, Verbrauch mentaler Ressourcen).
- Das Falsche zu wollen, führt zu Erschöpfung ...



Fazit /2

- Selbstkongruenz und Willensstärke als Voraussetzungen erfolgreichen Zielstrebens (Kuhl, 2001).

Selbstkongruenz → Absichten und Ziele bilden, die mit eigenen Motiven übereinstimmen.

Willensstärke → Umsetzung eigener Absichten, auch wenn sie schwierig oder unangenehm sind.

- Zwei Ansatzpunkte für Beratung und Therapie.



**Universität
Zürich^{UZH}**

Allgemeine Psychologie (Motivation)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Allgemeine Psychologie (Motivation)

Kontakt

Prof. Dr. Veronika Brandstätter-Morawietz
v.brandstaetter@psychologie.uzh.ch

Universität Zürich
Psychologisches Institut
Allgemeine Psychologie (Motivation)
Binzmühlestrasse 14 / 6
CH-8050 Zürich

Tel. +41 44 635 75 11, Fax +41 44 635 75 19 (Sekretariat Frau Prisca Greiner)

www.psychologie.uzh.ch/motivation