



**Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>**

**Allgemeine Psychologie (Motivation)**

© Sarah Montibeller



Prof. Dr. Veronika Brandstätter-Morawietz

[v.brandstaetter@psychologie.uzh.ch](mailto:v.brandstaetter@psychologie.uzh.ch)

Foliensatz 6 zur Vorlesung im FS 2023



# Zwei Motivsysteme: Implizite und explizite Motive





# Überblick über Themen des Foliensatzes vom 17.04.2023

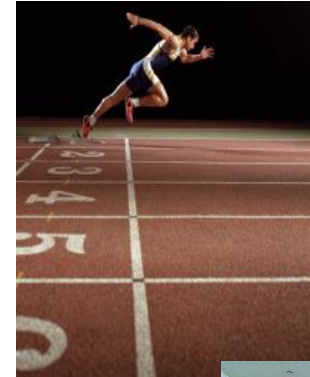
## Die Unterscheidung zweier Motivsysteme

- ➔ – Die Geschichte dieser Unterscheidung
- Unterscheidungsmerkmale impliziter und expliziter Motive
- Das Zusammenwirken impliziter und expliziter Motive
  - Motiv(in)kongruenz und ihre Folgen
  - Bedingungen der Motivkongruenz

# Die Motiv-Trias (*The Big 3*)

## Leistungsmotiv

Bedürfnis Herausforderungen zu meistern,  
einen hohen Leistungsstandard zu erreichen



## Machtmotiv

Bedürfnis auf andere Einfluss auszuüben,  
andere zu beeindrucken, sich zu behaupten



## Anschluss-/Intimitätsmotiv

Bedürfnis nach positiven Beziehungen zu  
anderen Menschen





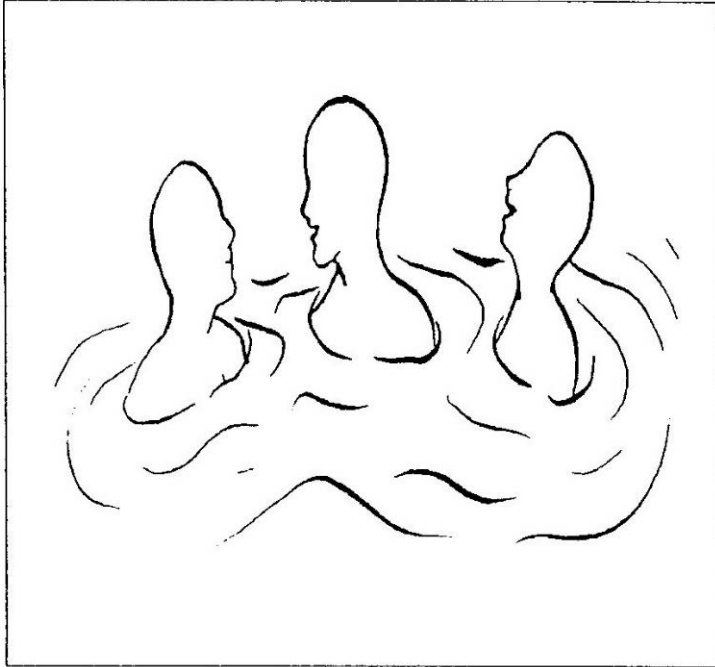
# **Motivmessverfahren**

## **Projektive Verfahren für Messung impliziter Motive**

- Thematischer Apperzeptionstest (TAT → PSE, Schultheiss & Pang, 2007)
- Operanter Motiv-Test (OMT, Kuhl et al., 2003)

## OMT - Beispielbild 1 (Kuhl & Scheffer, 1999)

2)



Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?

---

---

Wie fühlt sich die Person?

---

---

Warum fühlt sich die Person so?

---

---

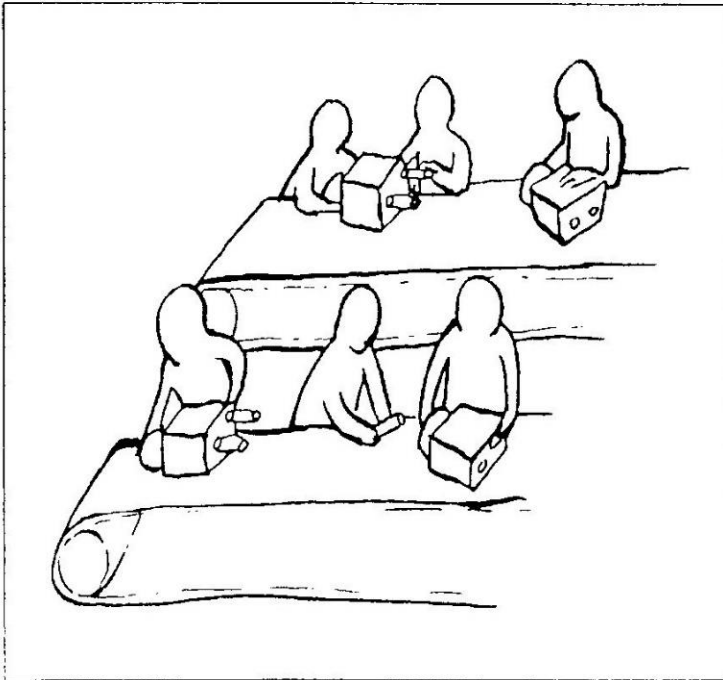
Wie geht die Geschichte aus?

---

---

## OMT - Beispielbild 2 (Kuhl & Scheffer, 1999)

9)



Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?

---

---

Wie fühlt sich die Person?

---

---

Warum fühlt sich die Person so?

---

---

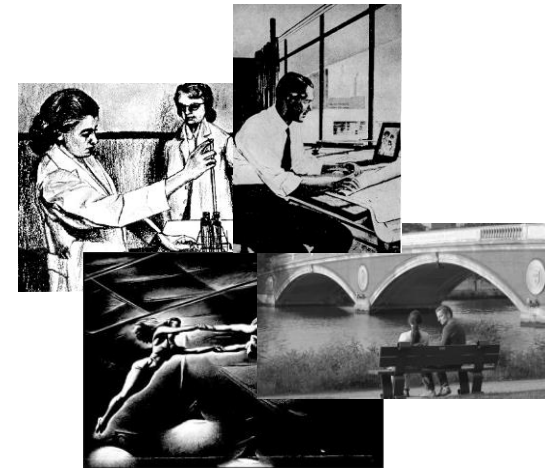
Wie geht die Geschichte aus?

---

---

# Schwierigkeiten der Motivmessung mittels projektiver Verfahren

- Sehr hoher Zeitaufwand
- Vorwurf: Mangelnde Einhaltung der Testgütekriterien Objektivität und Reliabilität



## Lösungsversuch

- Fragebögen zur Erfassung der Motiv-Trias

	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 reinen 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"/>





## Motivdiagnostik mittels Fragebogen

Grundannahme: Motivationale Bestrebungen (Motive) sind dem Selbstbericht zugänglich.

Beispiel:

Personality Research Form (PRF) von Jackson (1974; deutsche Version von Stumpf et al., 1985)











Je 16 Items zu

- Leistungsstreben (= Leistung)
- Geselligkeitsstreben (= Anschluss)
- Dominanzstreben (= Macht)



# Personality Research Form

Auszug aus Personality Research Form (PRF) von Jackson (1974)

		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"/>



# Motivmessverfahren

## Projektive Verfahren für Messung impliziter Motive

- Thematischer Apperzeptionstest (TAT → PSE, Schultheiss & Pang, 2007)
- Operanter Motiv-Test (OMT, Kuhl et al., 2003)

## Fragebogenverfahren für Messung expliziter Motive (Auswahl)

- Personality Research Form (PRF, Jackson, 1974)
- Leistungsmotiv-Inventar (LMI, Schuler & Prochaska, 2001)
- Unified Motive Scale (UMS, Schönbrodt & Gerstenberg, 2012)
- GOALS (Pöhlmann & Brunstein, 1997)

## Kombiniertes (semi-projektives) Verfahren zur Motivmessung

- Multi-Motiv-Gitter (MMG, Schmalt et al., 2000)



# Unified Motive Scale (Schönbrodt & Gerstenberg, 2012) /1

## Example questionnaire for the UMS-3 (German)

Es folgen mehrere Aussagen, denen Sie mehr oder weniger zustimmen können. Bitte kreuzen Sie dafür eine der dargestellten Möglichkeiten zwischen "trifft überhaupt nicht zu" (1) bis "trifft vollkommen zu" (6) an. Es gibt dabei keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten und Sie erfüllen den Zweck der Befragung am besten, wenn Sie die Fragen so wahrheitsgemäß wie möglich beantworten.

	<i>Trifft überhaupt nicht zu</i>	<i>Trifft nicht zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft ziemlich zu</i>	<i>Trifft vollkommen zu</i>
	1	2	3	4	5	6
1. Wenn ich jemanden neu kennenlerne, habe ich oft Angst, abgelehnt zu werden.						
2. In einer Partnerschaft wünsche ich mir, vollständig im anderen aufzugehen.						
3. Ich habe gern das Sagen.						
4. Zusammentreffen mit anderen Menschen machen mich glücklich.						
5. Ich bekomme Angst, wenn sich Dinge meiner Kontrolle entziehen.						
6. Ich versuche, so oft wie möglich in der Gesellschaft von Freunden zu sein.						
7. In etwas schwierigen Situationen, in denen viel von mir selbst abhängt, habe ich Angst zu versagen.						

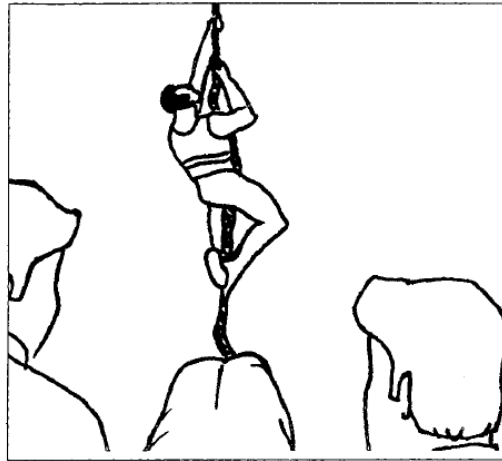


## Unified Motive Scale (Schönbrodt & Gerstenberg, 2012) /2

Es folgen nun mehrere Aussagen zu Zielen, die Sie mehr oder weniger wichtig finden können. Bitte kreuzen Sie für jedes Ziel an, wie wichtig Ihnen dieses Ziel in Ihrem Leben ist, von "nicht wichtig" (1) bis "außerordentlich wichtig" (6).

	<i>nicht wichtig</i>	<i>ein wenig wichtig</i>	<i>etwas wichtig</i>	<i>wichtig</i>	<i>sehr wichtig</i>	<i>außerordentlich wichtig</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1. Projekte, die mich bis an die Grenze meiner Leistungsfähigkeit bringen.						
2. viel mit anderen Menschen zusammen unternehmen						
3. Über eine Gruppe oder eine Organisation Kontrolle ausüben zu können.						
4. Arbeit von hoher Qualität zu leisten.						
5. Zuneigung und Liebe geben						
6. Einfluss ausüben können						
7. Meine Leistung stets auf einem hohen Niveau zu halten.						
8. Eine tiefgehende Beziehung haben.						

# Multi-Motiv-Gitter – Beispielbild 1 (Schmalt et al., 2000)

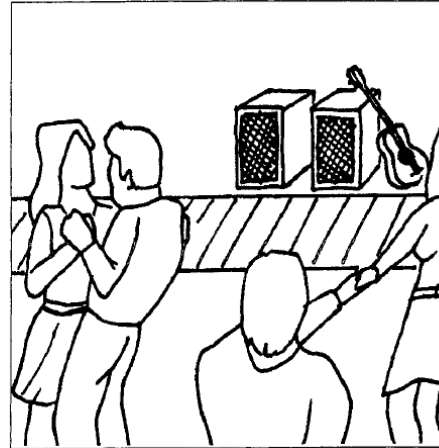


1

Ja Nein

Man ist froh, den anderen getroffen zu haben		
Hier kann das eigene Ansehen verloren gehen		
Bei diesen Aufgaben an mangelnde spezielle Fähigkeiten denken		
Die Macht anderer befürchten		
Hier schwierige Aufgaben lieber nicht sofort in Angriff nehmen		
Man hofft, dem anderen näher zu kommen, wenn man selbst die Initiative ergreift		
Hier kann man das eigene Ansehen erhöhen		

## Multi-Motiv-Gitter – Beispielbild 2 (Schmalt et al., 2000)



8

Ja Nein

Man ist froh, den anderen getroffen zu haben		
Hier kann das eigene Ansehen verloren gehen		
Sich hierbei den Erfolg zutrauen		
Hier kann man leicht vom anderen zurückgewiesen werden		
Die Macht anderer befürchten		
Hierbei Stolz empfinden, weil man etwas kann		
Man fürchtet, den anderen zu langweilen		
Selber Einfluß haben wollen		
Man hofft, dem anderen näher zu kommen, wenn man selbst die Initiative ergreift		
Hier kann man das eigene Ansehen erhöhen		



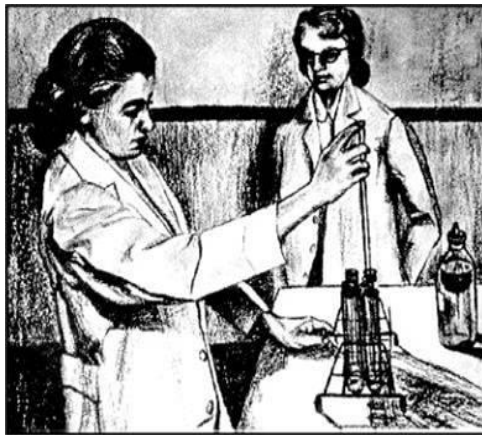
## Befunde von Schultheiss & Brunstein (2001)

	TAT		
	Macht- motiv	Leistungs- motiv	Affiliations- motiv
PRF: Dominanz	.04	-.00	-.02
PRF: Leistung	-.02	.06	.09
PRF: Affiliation	-.06	.15	-.08

(aus Brunstein, 2010, S. 239)



# Erklärungsansätze für Nullkorrelation zwischen projektiven und Fragebogenverfahren



$$r \approx .0$$


	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"/>

- (A) Der TAT/PSE taugt nichts.
- (B) Die Fragebogenverfahren taugen nichts.
- (C) Es könnte Hinweis darauf sein, dass zwei von einander unabhängige Motivsysteme existieren.



# Überblick über Themen des Foliensatzes vom 17.04.2023

## Die Unterscheidung zweier Motivsysteme

- Die Geschichte dieser Unterscheidung
-  – Unterscheidungsmerkmale impliziter und expliziter Motive
- Das Zusammenwirken impliziter und expliziter Motive
  - Motiv(in)kongruenz und ihre Folgen
  - Bedingungen der Motivkongruenz

# Zwei Motivsysteme: Implizite vs. explizite Motive

„There are two qualitatively different kinds of human motivation.“  
(McClelland et al., 1989)

## Implizite Motive

Streben nach bestimmten  
Gefühlen („unbewusst“)



thrill of  
accomplishment  
Stolz



Stärke  
Einfluss



Zugehörigkeit  
Wertschätzung

## Explizite Motive (*self-attributed motives/needs*)

Streben sozialen Erwartungen  
und Selbstbild zu entsprechen  
(„bewusst“)



Ich bin ein Mensch, der ...

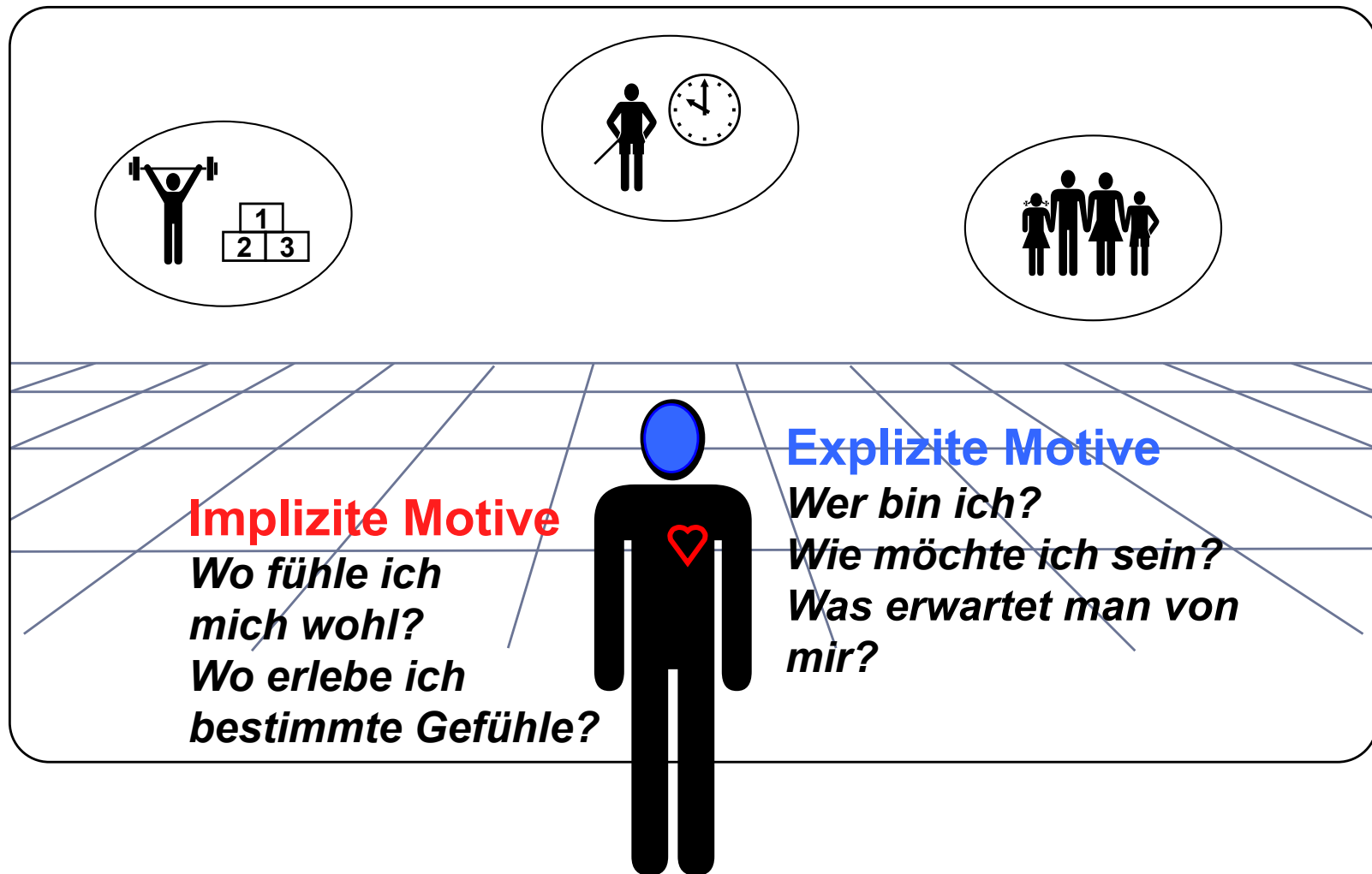
... Herausforderungen annimmt.

... sich durchsetzt.

... gesellig ist.



# Zwei Motivsysteme: Implizite und explizite Motive





# McClellands Konzeption der beiden Motivsysteme

## Implizite Motive

- **Affektive Basis:** Bedürfnis nach Affekten (**LM**: «thrill of accomplishment», Stolz, **MM**: Stärke und Wirksamkeit, **AM**: zwischenmenschl. Wärme) als Beweggrund des Handelns
- Basieren auf **unbewussten Kopplungen** zwischen bestimmten Hinweisreizen (situativen Anreizen, sog. *natural incentives*) und bestimmten Emotionen in der frühen Entwicklung

## Explizite Motive

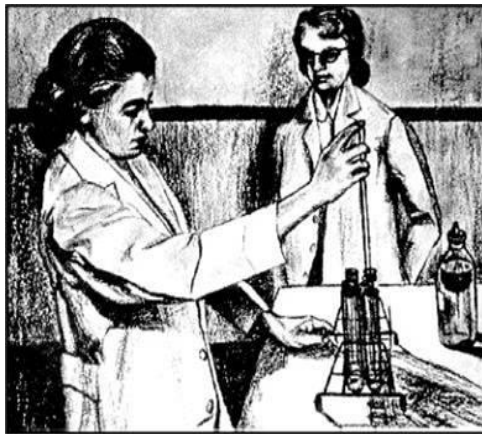
- **Kognitive Basis:** motivationale Selbstbilder (= motivthematische Vorlieben, die sich Person zuschreibt), daher aus Selbstbericht erschliessbar
- Entwickeln sich über **sprachlich vermittelte Interaktionen**, in der das Selbstkonzept der Person geformt wird  
→ Beispiele: Du bist aber ein fleissiges Kind! Ich will, dass Du Dich gegen andere durchsetzt! Du bist ja sehr beliebt und hast viele Freunde!



# **Die Forschung zur Unterscheidung impliziter und expliziter Motive**

1. Messtheoretischer Ansatz
2. Analyse der Verhaltenskorrelate
3. Analyse der Anreize für ihre Anregung
4. Analyse der Entwicklung der beiden Motivsysteme

# 1. Messtheoretischer Ansatz



$$r \approx .0$$

	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"/>

(siehe Ausführungen oben)



## 2. Analyse der Verhaltenskorrelate

Implizite und explizite Motive sagen unterschiedliches Verhalten vorher:

- **Implizite Motive** → „operantes“ Verhalten:
  - spontanes Verhalten
  - Verhalten, das von inneren «Impulsen» gesteuert ist
- **Explizite Motive** → „respondentes“ Verhalten:
  - bewusst abgewogenes Verhalten
  - Verhalten, das von sozialen Erwartungen gesteuert ist





# Studie von Brunstein und Maier (2005)

Journal of Personality and Social Psychology  
2005, Vol. 89, No. 2, 205–222

Copyright 2005 by the American Psychological Association  
0022-3514/05/\$12.00 DOI: 10.1037/0022-3514.89.2.205

## Implicit and Self-Attributed Motives to Achieve: Two Separate but Interacting Needs

Joachim C. Brunstein  
University of Giessen

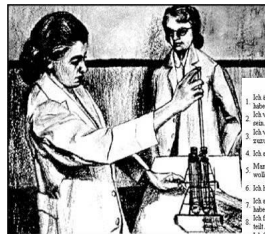
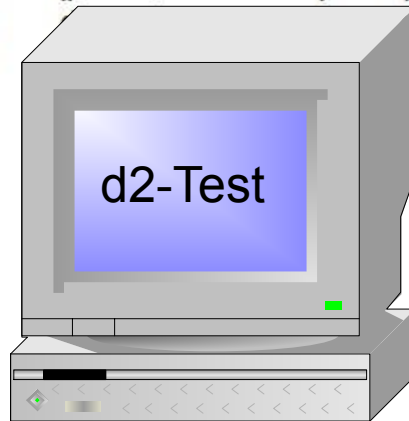
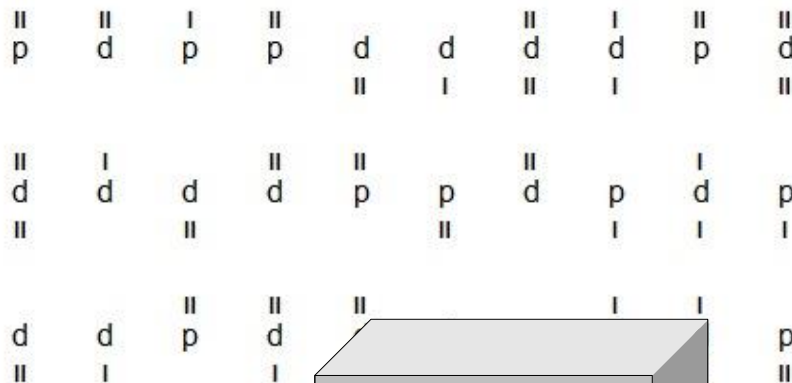
Günter W. Maier  
University of Bielefeld

Drawing on McClelland, Koestner, and Weinberger's (1989) distinction between implicit and self-attributed motives, in this article we explore the separate and conjoint effects these two personality motives have on people's achievement behavior. Our purpose is to examine and further advance the idea that implicit and self-attributed motives to achieve constitute two distinct constructs in the sense that they (a) influence different classes of behavior, (b) interact with specific standards of excellence, (c) react to certain types of social influences, and (d) can work in concert to ensure effective task performance. For this purpose, we

(S. 205)

In essence, McClelland et al. (1989) conceived of the **implicit need to achieve** as an **affectively tinged motivator** that propels a person's task behavior in the face of challenges (e.g., when a pursuit is thwarted through failure). The **primary goal** of this implicit motive is to **perform a task more effectively**. This concern is aroused through the **anticipation of pleasant affective changes** a person has learned to associate with the mastery of difficult tasks and seeks access to behavior, mostly through the mobilization of effort but often without any awareness on the person's part. The **explicit motive**, in contrast, is built on a **person's self-image**. It operates as a cognitive regulator that **shapes voluntary behavior** in accordance with a **person's motivational self-view**, mainly through its influence on cognitively based **choices and explicit responses to social–extrinsic cues**. Different from TAT-derived motive scores,





# Versuchsablauf Brunstein & Maier (2005, Studie 1)



	RICHTIG	FALSCH
1. Ich trage mich über mich selbst, wenn ich etwas nicht glücklich gemacht habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich vermute, es ist mir möglich in der Gesellschaft von Fremden zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich vermute, andere unter meinem Einfluss zu bekommen, ausser zu vermeiden, 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, so anderen Leuten nicht machen zu lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich habe nur wenig Interesse daran, andere zu helfen.	<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 denke, jeder Einzelne verdient mehr, wenn man es mit einem Fremd hat.	<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 vermute, nur weil 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 mag ein einfacher Richter, weil ich sagen andere sage, was sie zu tun haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AV 2 (respondent = deliberativ):  
Aufgabe wechseln oder  
weitermachen?

Feedback (Motivanregung)

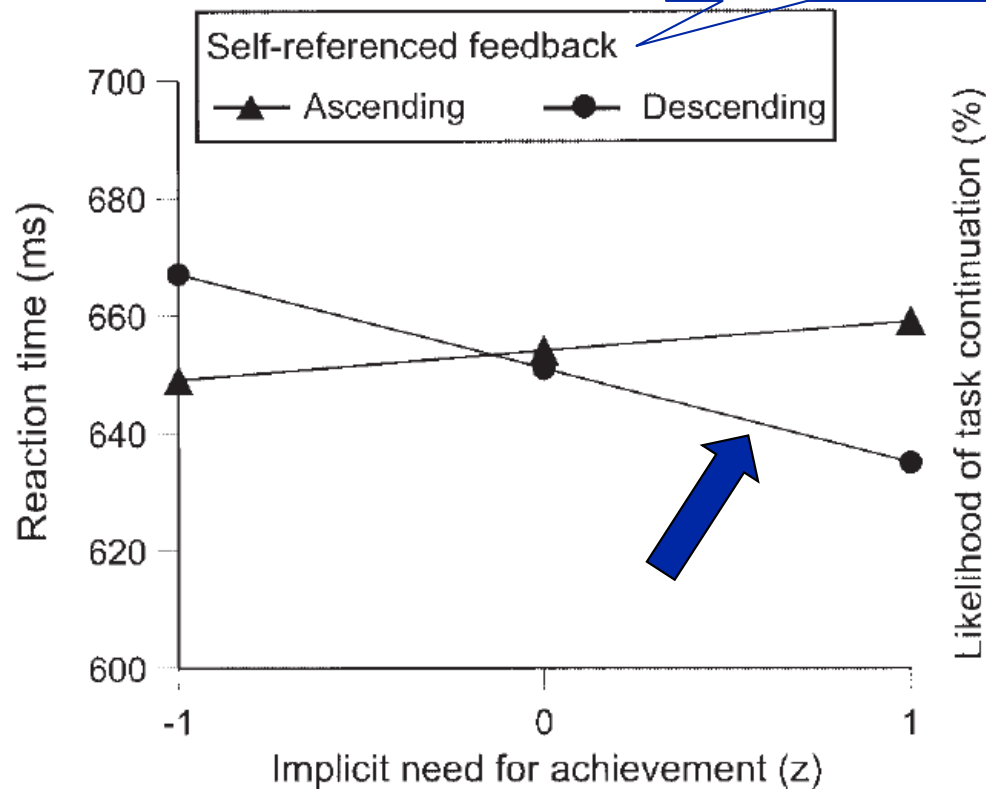
- Individuelle Bezugsnorm  
- Soziale Bezugsnorm  

AV 1 (operant = spontan):  
Reaktionszeit

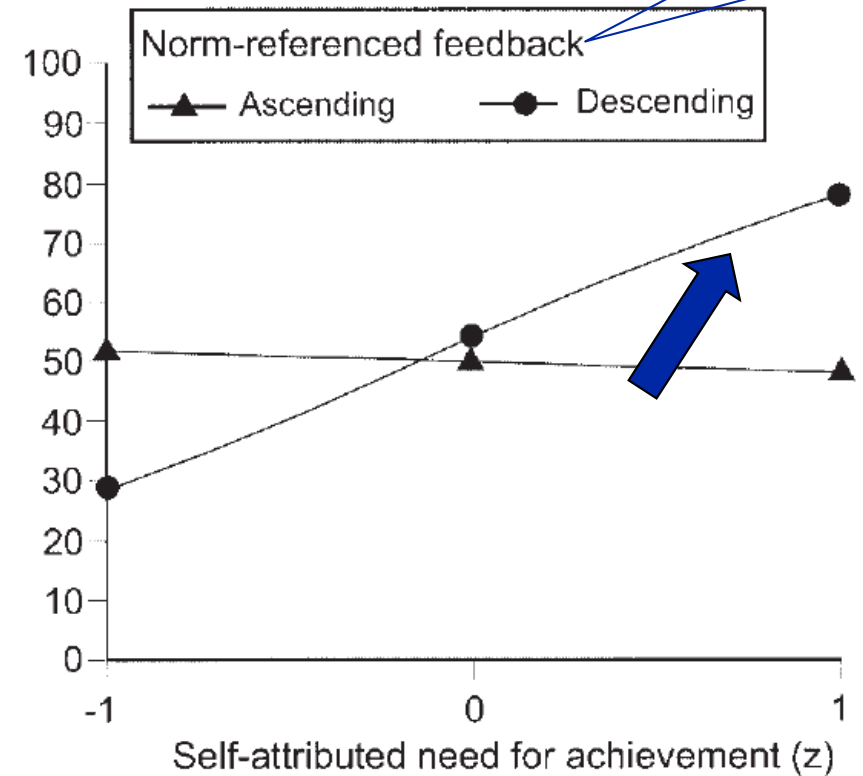
t

# Hauptergebnis Studie 1 von Brunstein & Maier (2005, S. 211)

Individuelle  
Bezugsnorm



Soziale  
Bezugsnorm



### 3. Analyse der Anreize für die Anregung der beiden Motivsysteme

Implizites und explizites Motivsystem durch unterschiedliche situative Anreize angeregt:

- „Implicit motives are chiefly activated by incentives experienced in doing something, whereas self-attributed motives are usually activated by explicit, often social, incentives such as rewards, prompts, expectations, or demands“ (McClelland et al., 1989, S. 693).
- **Implizites Leistungsmotiv:** aufgabenorientierte Atmosphäre, Anreiz geht von Herausforderung aus
- **Explizites Leistungsmotiv:** Anreize von aussen (sozial-evaluative Anreize → Bewertungs-, Konkurrenzdruck)



## 4. Analyse der Entwicklung der beiden Motivsysteme /1

- **Implizite Motive** entwickeln sich durch das Auskosten des jeweils motivspezifischen Anreizes (nicht bewusst gesteuerte emotionale Erfahrungen). Sie entwickeln sich bereits in vorsprachlicher Entwicklungsphase.
- **Explizite Motive** entwickeln sich über sprachlich vermittelte Interaktionen, in der das Selbstkonzept der Person geformt wird (Du bist aber ein ...! Ich will, dass Du ... bist! )



## 4. Analyse der Entwicklung der beiden Motivsysteme /2

### McClelland & Pilon (1983): Längsschnittstudie

- 1951: Erziehungspraktiken von Müttern erhoben
- 1978: Motivmessung der „Kinder“
- Ergebnisse: Implizite (TAT) und explizite Motive (Selbstbericht) hingen mit unterschiedlichen Erziehungspraktiken zusammen.



## 4. Analyse der Entwicklung der beiden Motivsysteme /3

Erziehungspraktiken	Korrelationen mit Motivvariablen	
	Implizites Leistungsmotiv (TAT)	Explizites Leistungsstreben (Selbstbericht)
Feste Essenszeiten	.33*	.06
Frühe und konsequente Sauberkeitserziehung	.41*	-.10
Frühe und hohe Leistungsanforderungen	-.10	.31*

(aus Brunstein, 2010, S. 245)



# Gegenüberstellung impliziter Motive und expliziter Motive

Implizite Motive (implicit motives)	Explizite Motive (explicit/self-attributed motives)
Neurohormonal-affektive Grundlage	Kognitive Grundlage
Begrenzte Anzahl	Unbegrenzte Anzahl
Vorsprachlich früh erworben	Durch sprachliche Interaktion erworben
Nicht bewusst repräsentiert	Bewusst und sprachlich repräsentiert
Spontanes Verhalten	Bewusst abgewogenes Verhalten
Messung durch projektive Tests	Messung durch Fragebogen

*nach Weinberger & McClelland (1990)*



# Überblick über Themen des Foliensatzes vom 17.04.2023

## Die Unterscheidung zweier Motivsysteme



- Die Geschichte dieser Unterscheidung
- Unterscheidungsmerkmale impliziter und expliziter Motive
- ➔ – Das Zusammenwirken impliziter und expliziter Motive
  - Motiv(in)kongruenz und ihre Folgen
  - Bedingungen der Motivkongruenz



## Implikation der statistischen Unabhängigkeit der Messwerte für implizite und explizite Motive

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**).

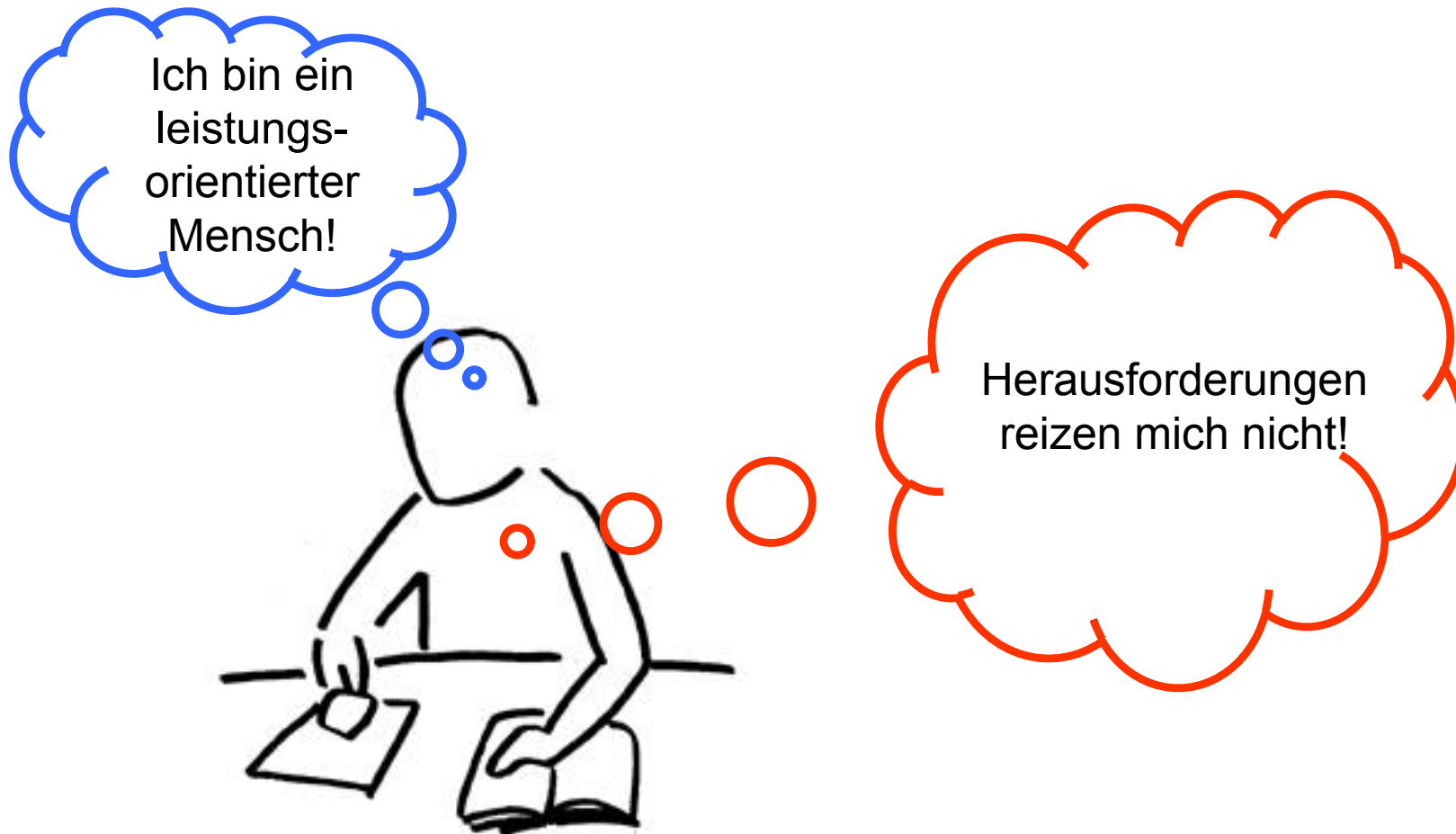
# Konstellation impliziter und expliziter Motive

	Implizites Motiv schwach	Implizites Motiv stark
Explizites Motiv schwach	Kongruenz	Inkongruenz 
Explizites Motiv stark	Inkongruenz 	Kongruenz

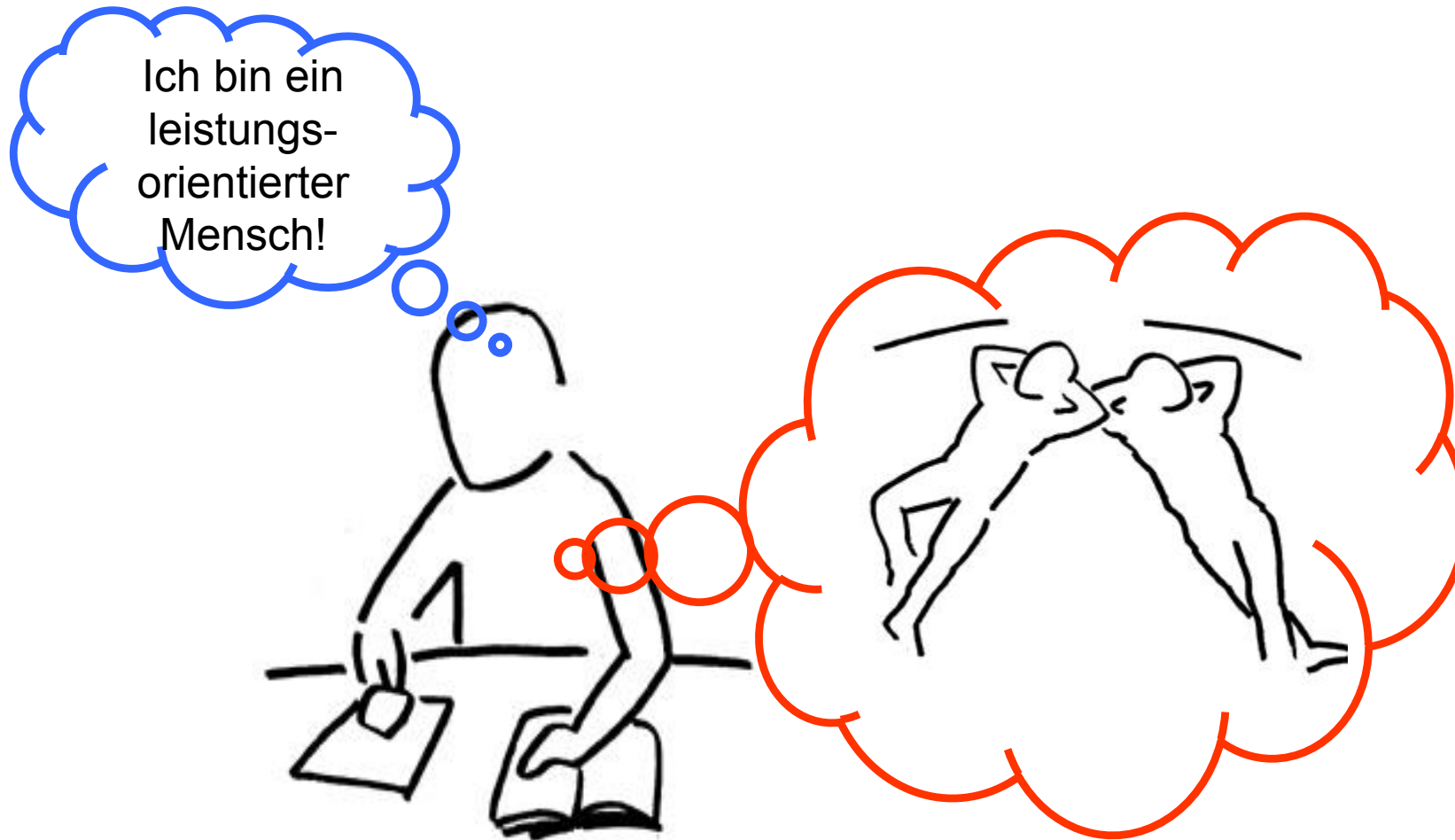


Explizites Motiv (Selbstbild) einer Person stimmt nicht mit ihren impliziten Motiven überein.

## Beispiel für Inkongruenz zwischen implizitem und explizitem Leistungsmotiv/1



## Beispiel für Motiv-Inkongruenz/ 2



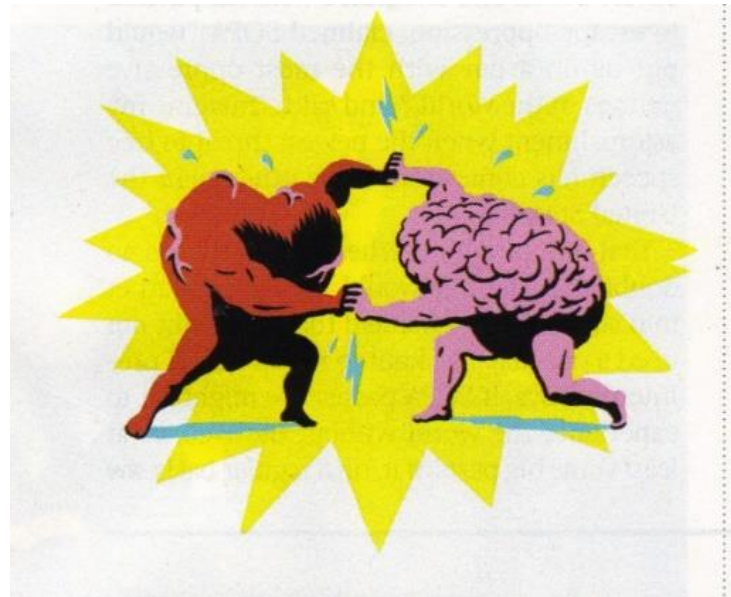


# Überblick über Themen des Foliensatzes vom 17.04.2023

## Die Unterscheidung zweier Motivsysteme

- Die Geschichte dieser Unterscheidung
  - Unterscheidungsmerkmale impliziter und expliziter Motive
  - Das Zusammenwirken impliziter und expliziter Motive
- ➔
- Motiv(in)kongruenz und ihre Folgen
  - Bedingungen der Motivkongruenz

## Wenn Herz und Kopf nicht das Gleiche wollen ... Motiv-Inkongruenzen und ihre Folgen





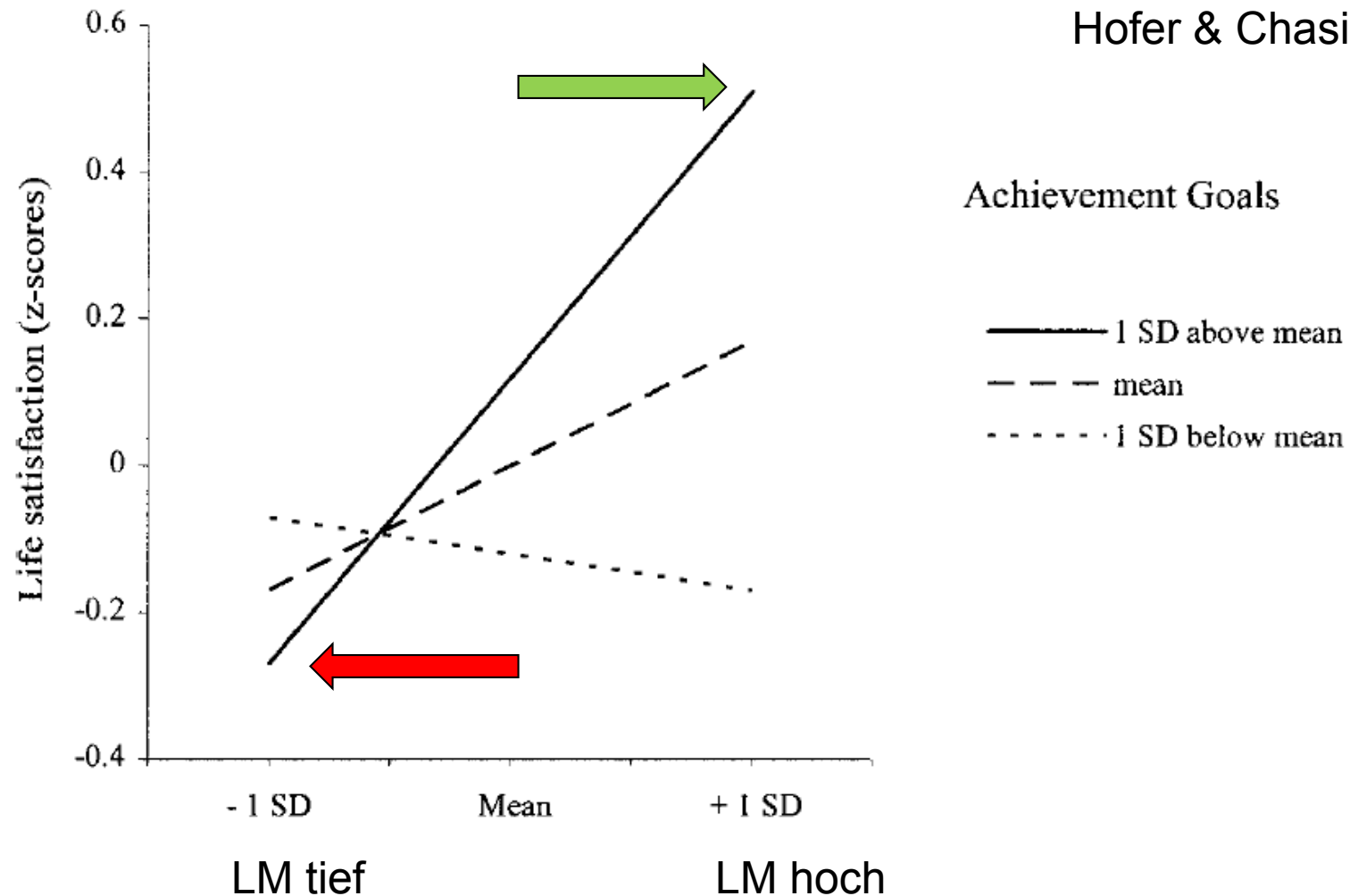
# Folgen von Motiv-Inkongruenz auf Wohlbefinden und Gesundheit

„... whatever the reason for discordance between implicit and explicit motives, it can certainly lead to trouble.“ (McClelland et al., 1989, p.700)

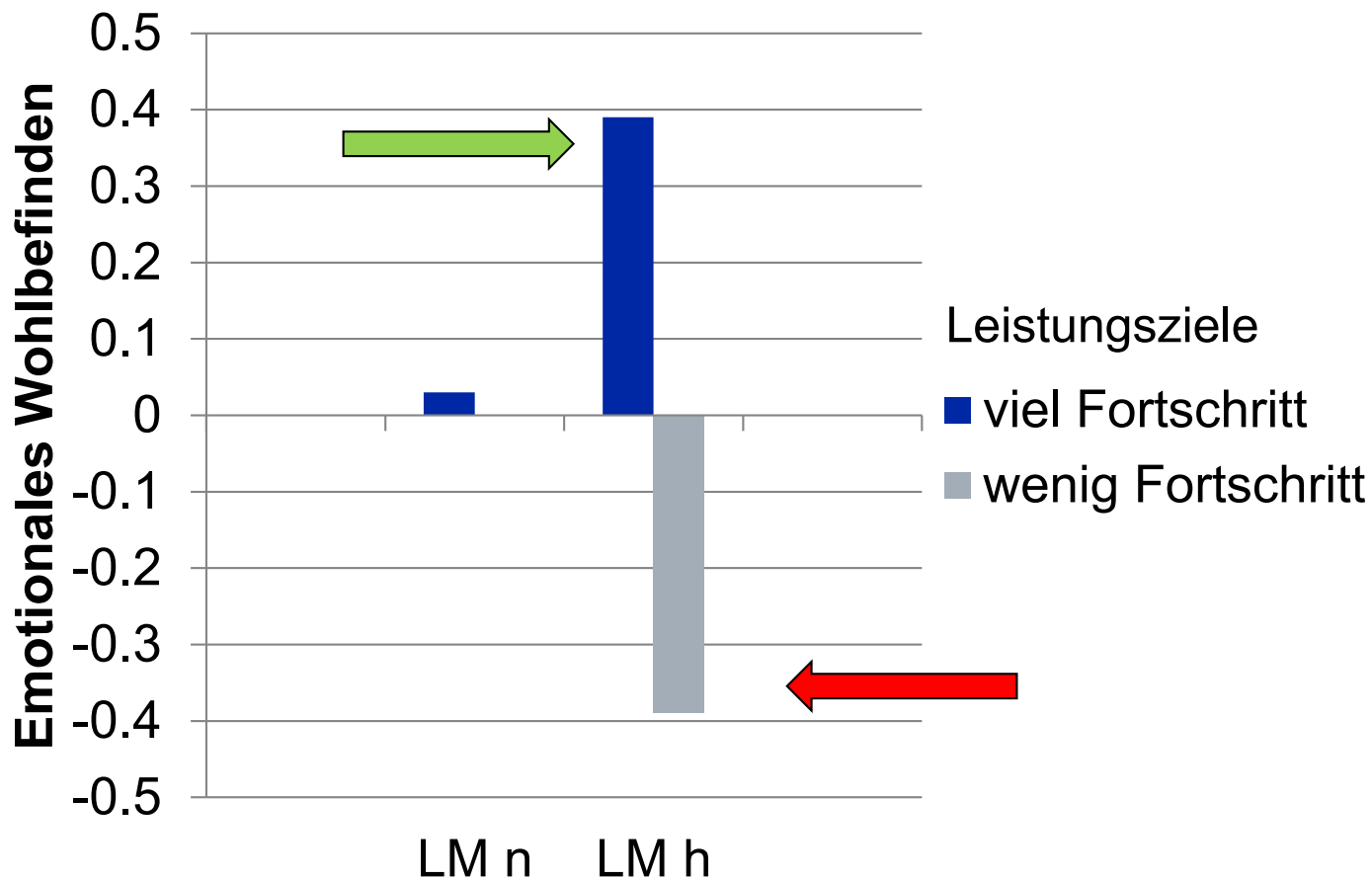
- Reduzierte Lebenszufriedenheit (Hofer & Chasiotis, 2003; Hofer et al., 2010, Hofer & Busch, 2017)
- Weniger positive Gefühle und höhere Depressivität trotz Zielfortschritt (Brunstein et al., 1998; Pueschel, Schulte & Michalak, 2011)
- Psychosomatische Beschwerden (Baumann, Kaschel & Kuhl, 2005)
- Ungesunde Ernährung (Job, Oertig, Brandstätter & Allemand, 2010)
- Geringere intrinsische Motivation und Burnout (Rawolle, Wallis, Badham & Kehr, 2016); ebenfalls für Inkongruenz zwischen impliziten Motiven und Merkmalen des Arbeitsplatzes (Brandstätter & Job, 2016)
- Erschöpfung der Willenskraft (Kehr, 2004)

# Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit von implizitem Leistungsmotiv und Leistungszielen

Hofer & Chasiotis (2003)

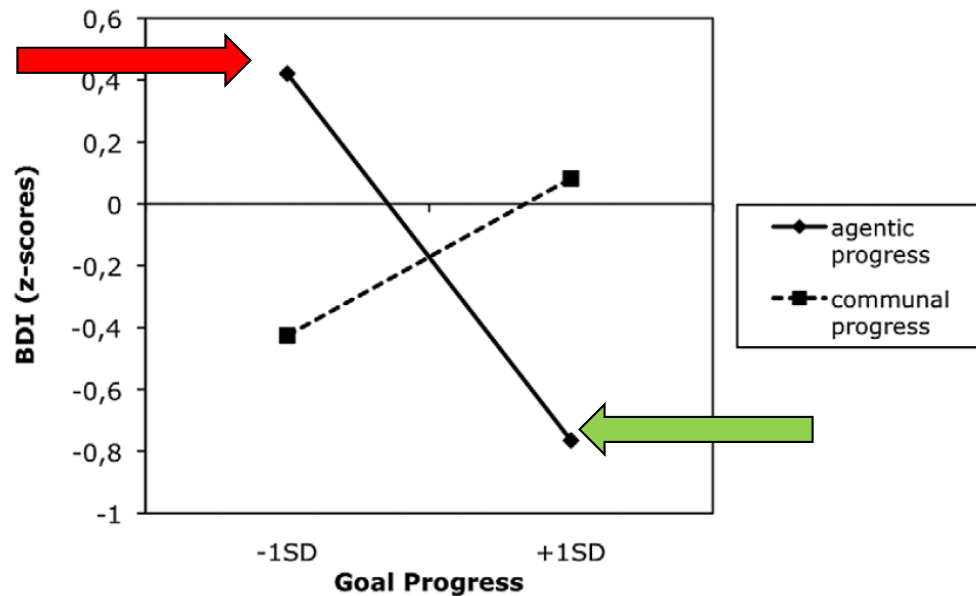


# Wohlbefinden in Abhängigkeit von Fortschritt Leistungsziel und Leistungsmotiv

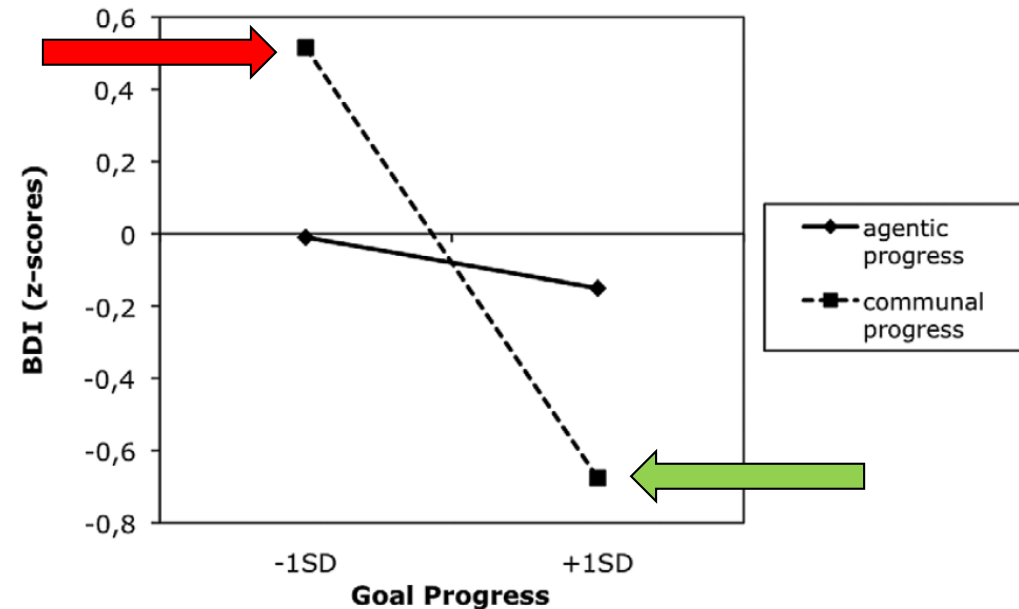


# Depressivität in Abhängigkeit von Zielfortschritt und Motivausprägung

Agency motivated patients



Communion motivated patients



Pueschel, Schulte & Michalak (2011), *Clinical Psychology and Psychotherapy*

# Körperliche Beschwerden in Abhängigkeit von Motivinkongruenz (Leistungsmotiv)

3 Monate nach Motivmessung:

Kopfschmerzen

Magen-Darm-Beschwerden

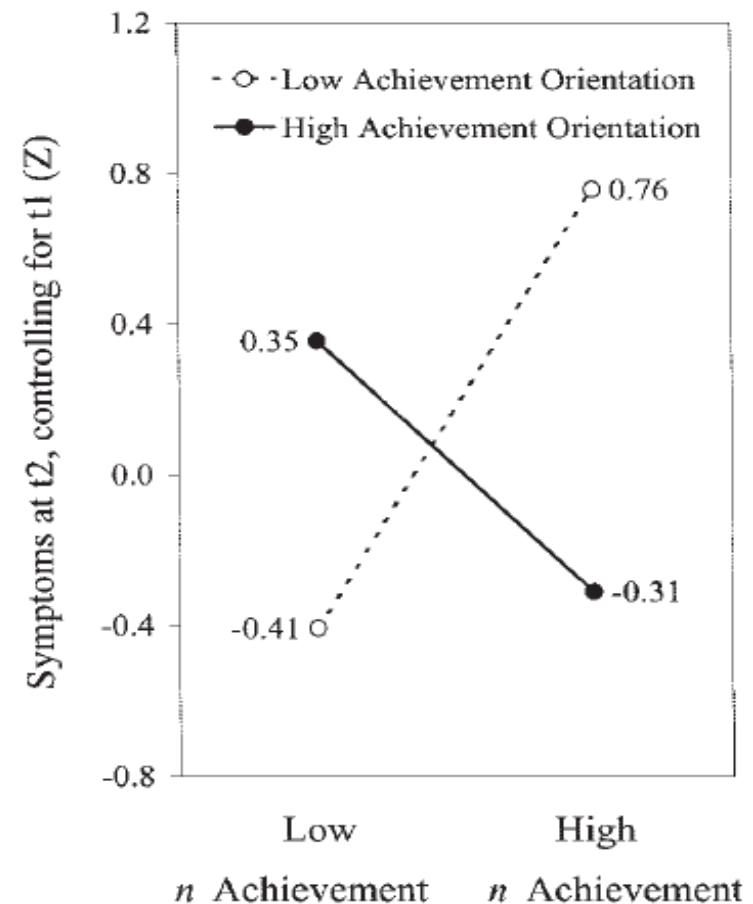
Rückenschmerzen

Grippale Infekte

(Kontrolle für Symptome zu T1)

→ Motivinkongruenz als versteckter Stressor

Nach Baumann et al. (2005, Studie 2, *JPSP*)





# Motivinkongruenzen als Stressor

„Hidden Stressor“

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

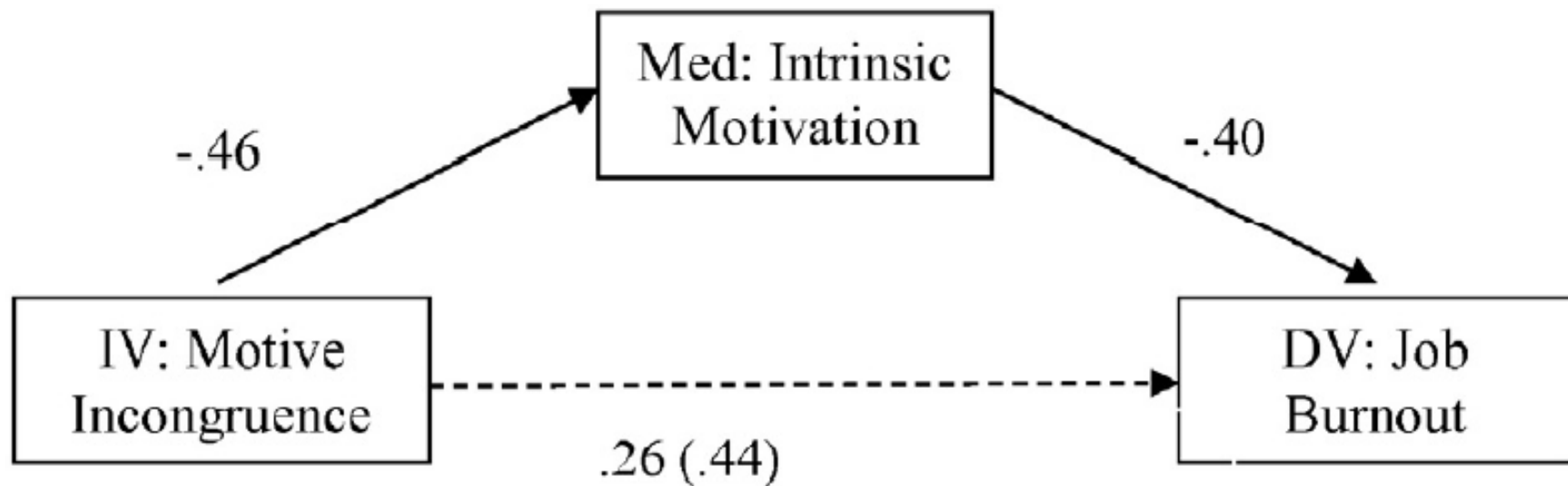
(Baumann et al., 2005, p. 791)

Chronische Motiv-Inkongruenz = chronischer Stress

## Einfluss auf das Erleben von Arbeit

$N = 49$  Führungskräften aus unterem bis mittlerem Management

u.a. «Because I enjoy this work very much.»

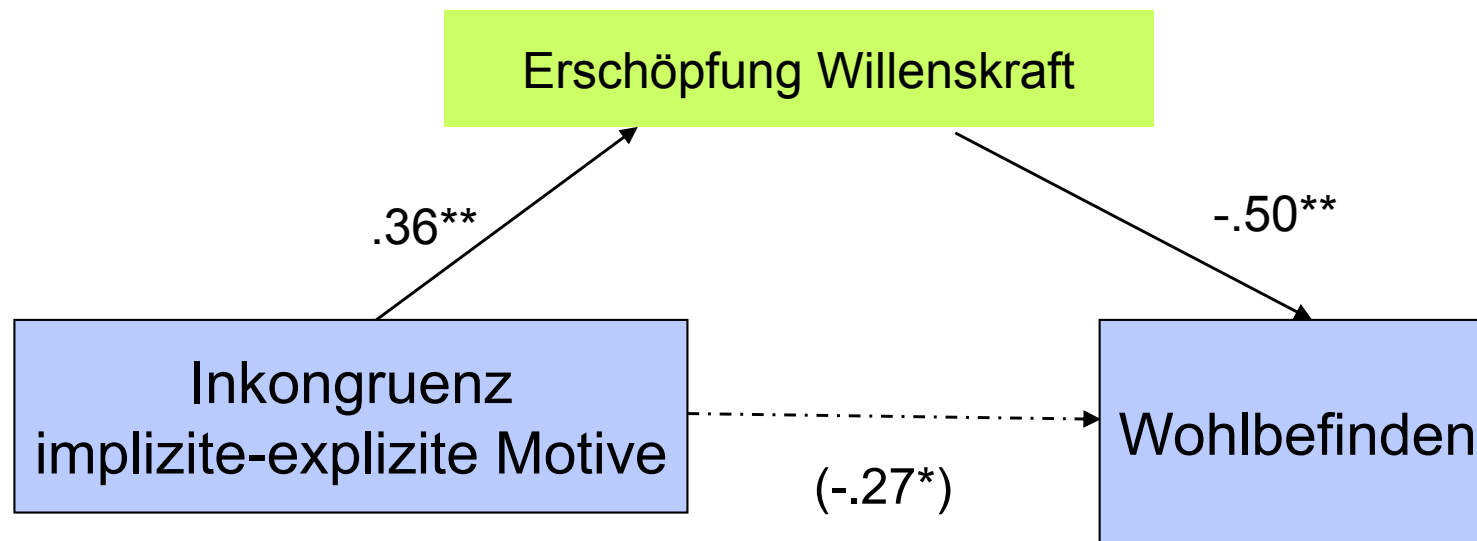


Differenz aus MMG und PRF-Werten (standardisiert)

u.a. feeling «tired», «trapped»  
Rawolle, Wallis, Badham & Kehr (2016)



# Motivinkongruenz, Willenskraft und subjektives Wohlbefinden



$N = 82$  Manager

(Kehr, 2004)



# Überblick über Themen des Foliensatzes vom 17.04.2023

## Die Unterscheidung zweier Motivsysteme

- Die Geschichte dieser Unterscheidung
  - Unterscheidungsmerkmale impliziter und expliziter Motive
  - Das Zusammenwirken impliziter und expliziter Motive
    - Motiv(in)kongruenz und ihre Folgen
- ➔
- Bedingungen der Motivkongruenz

**Bitte beachten Sie: Die folgenden Folien 54 bis 61 zu den Bedingungen der Motivkongruenz habe ich in der Vorlesung vom 17.4.2023 nicht präsentiert, Sie finden jedoch zu diesem Thema im Lehrbuch von Brandstätter et al. (2018) auf S. 92-94 einige Ausführungen.**



# Bedingungen der Motivkongruenz

Prüfung  
nein

- Kognitiver Ansatz
  - Referentielle Kompetenz (Schultheiss et al., 2011)
- Affektiver Ansatz
  - Affekt-Fokus bei Zielwahl (Job & Brandstätter, 2009; Schultheiss & Brunstein, 1999)



## Referentielle Kompetenz (RK) /1

- Referentielle Kompetenz = stabiles Merkmal einer Person
- Geschwindigkeit, mit der Information zwischen dem sprachbasierten, expliziten und dem nonverbalen, impliziten System ausgetauscht wird.
- „We view referential processing as a general mechanism of between-system information exchange“ (Schultheiss et al., 2011, p.60)

## Referentielle Kompetenz (RK) /2

Unterschied in Reaktionszeit beim Lesen verbaler Stimuli und beim Benennen non-verbaler Stimuli  
(Paivio et al., 1989)

ROT  
BLAU  
VIOLETT  
GRÜN  
GELB ...

41 sec

100 Farbwörter  
lesen



...

63 sec

100 farbige Quadrate  
benennen



# Bestimmung der referentiellen Kompetenz (RK)

Reaktionszeit



...

—

Reaktionszeit

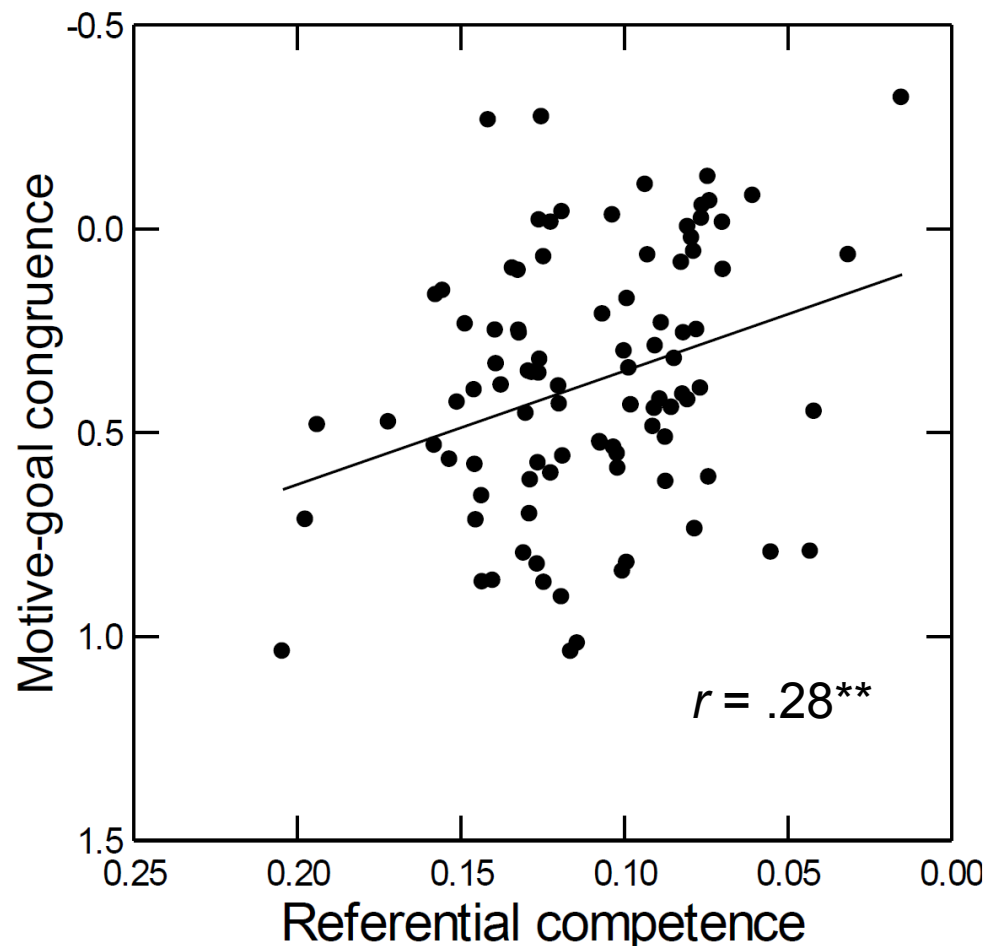
ROT  
BLAU  
ROT  
GRÜN  
GELB ...

=

**RK**

# Zusammenhang RK und Motiv-Ziel-Kongruenz

Schultheiss et al., (2011, Study 2, *JoRP*)



**Höhere Werte** auf der Variable Motiv-Ziel-Kongruenz stehen für **geringere Motiv-Ziel Kongruenz**.

**Höhere Werte** auf der Variable Referentielle Kompetenz stehen für **geringere individuelle referentielle Kompetenz**.



## Affekt-Fokus bei Zielwahl

- Um Zielwahl an impliziten Motiven auszurichten, müssen motivspezifische **affektive Anreize** aktiviert werden („get a taste of your goal“) → durch Imagination lassen sich diese Anreize aktivieren.
- Experimentelle Instruktion für Zielimagination  
„Stellen Sie sich bildlich vor, Sie wählen Ziel X!“
  - Affekt-Fokus (z. B. Werde ich Warmherzigkeit erleben?)
  - Selbst-Fokus (Passt das Ziel zu mir?)
  - Kontrollgruppe



## Beispiel: Studie 1

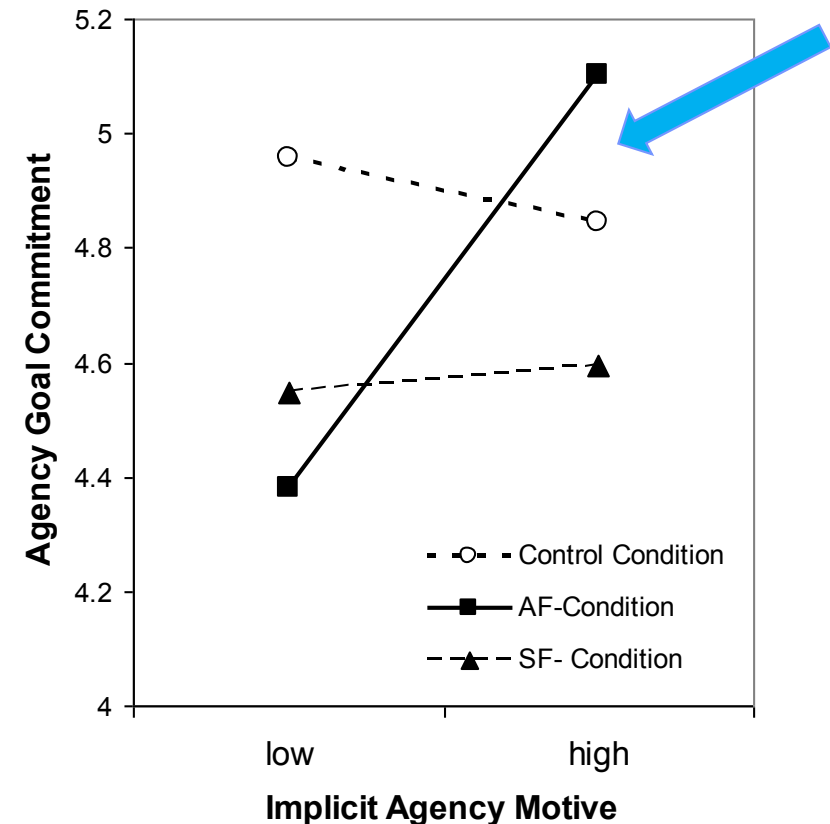
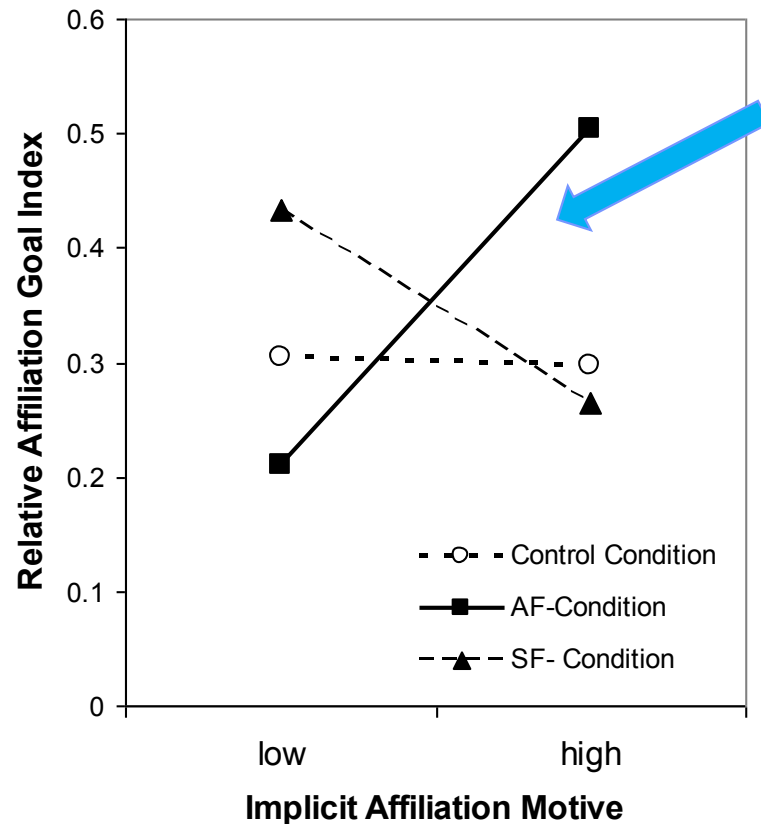
Imagine you have finished your education. You have spent a short time searching for employment and found a job as a project leader in a company. The job description and your first impression of the work and the company as a whole correspond with what you desire. You will start your job in a few days. You are now thinking about the goals you want to strive for at your new workplace.

→ Auswahl treffen aus 15 möglichen Zielen aus den drei Domänen

“For each goal try to imagine yourself striving for it. How do you feel? Do you experience intensive positive feelings, such as joy, happiness, and pleasure, by striving for this goal?” Participants in the SF (self-focus goal fantasy) condition read this instruction before setting goals: “For each goal try to imagine yourself striving for it. Is this goal suitable for you? How well does this goal fit you as a person?” Participants in the second control group had no specific instructions besides the scenario description.

z. B. Aff = «I want to get my to know my colleagues privately. «

# Affiliationsziel-Index und Commitment zu Agency-Zielen in Abhängigkeit von implizitem Affiliations-/Agency-Motiv und Fokus bei Zielwahl



(Job & Brandstätter, 2009, *Journal of Personality*)



## Lektüre zu den Themen des Foliensatzes

Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. & Lozo, L. (2018).  
*Motivation und Emotion*. Berlin: Springer (Kapitel 6).



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit !**