

**M 1 Subjektive Motive**

---

### ARBEITSAUFTÄ

---

- 1 Betrachten Sie die verschiedenen abgebildeten Tätigkeiten. Notieren Sie:  
Welche Aktivitäten würden Sie spontan am liebsten ausführen wollen (maximal drei) und warum?

---

---

---

---

---

---

---



- 2 Bilden Sie Arbeitsgruppen, indem Sie sich der Tätigkeit zuordnen, die Sie momentan am meisten anspricht.  
Tauschen Sie sich hier über die Gründe aus, warum Sie sich dieser Gruppe zugeordnet haben.  
Notieren Sie die verschiedenen Motive auf ein Plakat.
- 3 Bereiten Sie sich darauf vor, Ihr Plakat dem Kurs zu präsentieren und gegebenenfalls weitere Anregungen für mögliche Motive aufzunehmen und auf dem Plakat zu ergänzen.

**M 2****Betrachtungsweisen von Motiven****M 2 a Motivlisten**

1 Am Anfang aller Motivationspsychologie steht die einfache Frage: „Warum tut jemand das, was er tut?“ Und wie alle einfachen Fragen ist sie schwer zu beantworten. Klar ist: In jedem von uns schlummern viele Bedürfnisse. Und oft stehen sie in Konkurrenz zueinander. Einkaufen oder fernsehen? Sparen oder Urlaub machen? Treu sein oder fremdgehen? Mal will der Kopf nicht, was das Herz befiehlt – mal umgekehrt.

10 Wie lässt sich dieses Chaos ordnen? Seit Jahrzehnten erstellen Psychologen umfangreiche Listen menschlicher Motive, teils mit buchhalterischer Akribie. Ein besonders eifriger Sammler namens Luther Lee Bernard (1881–1951), ein amerikanischer Soziologe, brachte es in den 1920er Jahren auf 14 000. Darunter findet sich etwa der Trieb, der uns davon abhält, auf der eigenen Plantage einen Apfel zu essen. Der Brite William McDougall (1871–1938) – der die heute fast vergessene „hormische Psychologie“ (von griechisch *hormé* = Drang, Antrieb) begründete – führte neben Hunger, Furcht und dem Geschlechtstrieb auch Lachen, Wandern, Besitz und Wohlbehagen als universelle Ziele des Menschen an. Sein Kollege Henry Alexander Murray Jr. (1893–1988) von der Harvard University in Boston (USA) erkannte exakt 20 Motive – darunter Leistungs- und Geltungsstreben sowie den Wunsch nach Anerkennung, Erkenntnis,

20 Ausdauer und Dominanz.

Die bekannteste Motivliste ist eigentlich eine Hierarchie – die „Antriebspyramide“ des amerikanischen Psychologen Abraham Maslow (1908–1970). Ihre Basis bilden sogenannte Defizitmotive wie der Wunsch nach sexuellem Lustgewinn und Nahrung. Darüber stehen das Sicherheits- und Bindungsstreben sowie hehre

„Wachstumsmotive“ wie die Bedürfnisse nach Neuem, Schönheit und Selbstverwirklichung.

40 Laut Maslow müssen die niederen Triebe gestillt sein, ehe die höheren zum Zug kommen – analog zu Brechts Motto: „Erst kommt das Fressen, dann die Moral!“ Unfug nennt das Norbert Bischof von der Ludwig-Maximilians-Universität München: „Kann man ernsthaft behaupten, Hunger oder Sexualtrieb müssten gesättigt sein, bevor sich das Bedürfnis nach Sicherheit oder Bindung meldet? Muss ein Mensch erst sexuell befriedigt sein, bevor er sich verlieben kann?“ [...]

45 „Das Studium solcher Listen macht schnell klar, dass es kaum möglich sein dürfte, sie abschließend zu begründen“, urteilt auch der Psychologe Heinz Heckhausen in seinem Lehrbuchklassiker „Motivation und Handeln“ von 1980 [...]. Allzu beliebig seien derartige Inventare. Warum 20 Motive – und nicht vier, 40 oder 100? Lässt sich die Zahl der menschlichen Triebe überhaupt exakt bestimmen?

50 Auf drei grundlegende Motive haben sich Forscher mittlerweile geeinigt: Leistung, Macht und Anschluss. Sie bilden den kleinsten gemeinsamen Nenner der Bedürfnisinventare. Machtmotivierte wollen sich anderen Menschen überlegen fühlen, Leistungsmotivierte sich selbst perfektionieren, und Anschlussmotivierte wollen lieben und geliebt werden. Wie man diese Menschen glücklich macht? Dem Machtmenschen muss man sagen: „Du bist der Chef.“ Dem Leistungsmenschen: „Du bist gut.“ Dem Anschlussmotivierten: „Ich mag dich!“

Aus: Nikolas Westerhoff: „Könnte, müsste, wollte“, in: Gehirn & Geist 10/2009, S. 20–22

---

## ARBEITSAUFTÄ

---



### Gruppe A

- 1 Notieren Sie in Ihrer Arbeitsgruppe zunächst die verschiedenen Begriffe, die im Text alternativ zum Begriff „Motiv“ genannt werden.
- 2 Halten Sie den **aktuellen Stand der Forschung** nach diesem Text in Stichpunkten fest. Versuchen Sie dabei, sich auf die Kernaussagen zu beschränken.
- 3 Drehen Sie ein Kurzvideo mit einer Länge von ca. 45 Sekunden, in dem Sie die im Text erläuterten Formen der **Ordnung von Motiven** in eigenen Worten im Dokumentationsstil zusammenfassen.

Anschließende Arbeitsaufträge für alle:

- 4 Präsentieren Sie abschließend Ihre Kurzvideos und schriftlichen Ergebnisse im Kurs.
- 5 Reflektieren Sie nun die Gründe, die Sie beim Themeneinstieg für sich erkannt haben, vor dem Hintergrund Ihrer Erkenntnisse zur Betrachtungsweise von Motiven. Beziehen Sie alle vorgestellten Ergebnisse soweit als möglich in Ihre Reflexion mit ein.
- 6 Stellen Sie Ihre Überlegungen Ihrer Nachbarin/Ihrem Nachbarn vor und ergänzen Sie gegebenenfalls gegenseitig weitere mögliche Aspekte.



### M 2b Implizite und explizite Motive

1 Nach Auffassung des Psychologen Heinz-Dieter Schmalt von der Universität Wuppertal bildeten sich die *Big Three*<sup>1</sup> [...] evolutionär heraus, weshalb sie in ähnlicher Form auch bei anderen Säugetieren zu finden sind. Hier dreht sich ebenfalls alles um Macht, Leistung, Nähe. Diese gelten zudem als „implizite“, nicht unmittelbar an Bewusstsein gebundene Motive, weil sie noch vor dem individuellen Spracherwerb in

10 stammesgeschichtlich alten Teilen des Gehirns entstehen, die vor allem unsere Gefühlsreaktionen steuern. Implizite Motive sind besonders emotional getönt: So ist das Machtmotiv mit dem Gefühl der Stärke verknüpft und das

15 Leistungsmotiv mit Stolz.

[...] Davon unterscheiden Psychologen das bewusste „motivationale Selbstbild“ einer Person, also ihre expliziten Motive. „In ihnen“, so der Motivationspsychologe Falko Rheinberg von der 20 Universität Potsdam, „schlagen sich Sozialisationseinflüsse nieder, insbesondere Einschätzungen, Bewertungen und Wünsche wichtiger Bezugspersonen sowie kulturelle Normen.“ Explizite Motive sind ein komplizierter

25 Mix aus fremden Erwartungen, strategischen Absichten und eigenen Wünschen. Natürlich haben auch sie oft mit Leistung, Macht und Nähe zu tun – grundsätzlich aber gilt: Es gibt drei tief in uns verwurzelte Grundmotive und unendlich viele darauf aufbauende.

30 Wer nach seinen Zielen befragt wird, redet etwa so: „Für mich zählt vor allem Leistung. Ich will es im Leben zu etwas bringen.“ Oder so: „Ich lebe für meine Familie. Ihr Schutz und ihre Nähe sind mir besonders wichtig.“ Solche Selbstbeschreibungen müssen jedoch weder zutreffen noch wahr sein. Bereits 1992 wies der Psychologe William D. Spangler von der Binghamton University (US-Bundesstaat New York) in einer Metaanalyse nach, dass implizite und explizite Motive kaum miteinander korrelieren. Das heißt: Was wir zu wollen glauben, ist oft nicht das, was uns im Innersten bewegt. [...]

45 Die Unterscheidung zwischen expliziter und impliziter Motivation geht auf den Psychologen David McClelland (1917–1998) zurück. Sie hilft, einige vertraute Alltagsphänomene zu erklären.

So kennt jeder die Situation, dass er unbedingt etwas erreichen wollte – doch kaum war es geschafft, schmeckte der Erfolg fad. Wenn das Verwirklichen eines lange gehegten Traums keine Zufriedenheit mit sich bringt, so hat das laut Falko Rheinberg häufig einen einfachen Grund: Man hat etwas erreicht, was man gar nicht von sich aus erreichen wollte.

Uns ist längst nicht immer bewusst, welche Motive uns leiten. Das wiesen auch Forscher um den Konstanzer Psychologen Peter M. Gollwitzer

Anmerkungen:

- 1 Big Three: die drei grundlegenden Motive Leistung, Macht und Anschluss
- 2 to prime = vorbereiten, Aktivierung bestimmter Assoziationen

nach. Sie aktivierten bei ihren Probanden mittels Priming<sup>2</sup> den Wunsch, mit anderen zusammenzuarbeiten – durch simples Lesen von Wörterlisten aus dem Bedeutungsfeld „Kooperation“. Folge: Ohne sich darüber im Klaren zu sein, legten die Versuchspersonen ein besseres Miteinander an den Tag als eine Kontrollgruppe. [...]

*Aus: Nikolas Westerhoff: „Könnte, müsste, wollte“, in: Gehirn & Geist 10/2009, S. 22/23*

---

### ARBEITSAUFRÄ

---



#### Gruppe B

- 1 Klären Sie zunächst unbekannte Begriffe im Text (z. B. Sozialisation, Metaanalyse).
- 2 Halten Sie die **wichtigsten Aspekte** in Stichpunkten fest. Versuchen Sie dabei, sich auf die Kernaussagen zu beschränken.
- 3 Drehen Sie ein Kurzvideo mit einer Länge von ca. 45 Sekunden, in dem Sie die **Unterscheidung von impliziten und expliziten Motiven** in eigenen Worten im Dokumentationsstil anhand jeweils eines Beispiels erklären.

Anschließende Arbeitsaufträge für alle:

- 4 Präsentieren Sie abschließend Ihre Kurzvideos und schriftlichen Ergebnisse im Kurs.
- 5 Reflektieren Sie nun die Gründe, die Sie beim Themeneinstieg für sich erkannt haben, vor dem Hintergrund Ihrer Erkenntnisse zur Betrachtungsweise von Motiven. Beziehen Sie alle vorgestellten Ergebnisse soweit als möglich in Ihre Reflexion mit ein.
- 6 Stellen Sie Ihre Überlegungen Ihrer Nachbarin/Ihrem Nachbarn vor und ergänzen Sie gegebenenfalls gegenseitig weitere mögliche Aspekte.

### M 2c

#### Annäherungs- und Vermeidungsziele

Motivationspsychologen unterscheiden noch zwei weitere Arten von Zielen: Annäherungs- und Vermeidungsziele. Erstere sind positiv besetzt – ein Musiker etwa will eines Tages in der Carnegie Hall spielen, ein Medizinstudent träumt von der eigenen Praxis, ein Marathonläufer von einer neuen persönlichen Bestzeit. Solche aktiv zu erreichenden Ziele lösen positive Gedanken und Fantasien aus. Bei Vermeidungszielen hingegen steht das Abwenden von Negativem im

Vordergrund: Man will nicht krank oder arm werden, keine Enttäuschung oder Niederlagen erleben.

Nach Ansicht der deutschen Psychologin Natalie Ebner, die an der Yale University forscht, dominieren in jungen Jahren eher Annäherungs-, im höheren Alter dagegen Vermeidungsziele. Das Lebensalter entscheide mit darüber, welche Motive unser Handeln bestimmen und welche nicht. Je mehr Zeit ein Mensch noch vor sich hat,

desto eher ist er motiviert, sich große, weit entfernte Ziele zu stecken. Zum Lebensende hin schrumpft der „Zielhorizont“: es dominiert die Abwehr von Krankheit und Tod.

25 Die Motivation, sich an dieses oder jenes Ziel zu binden, geht mit Fantasien einher. Wir nehmen das jeweils Erträumte – etwa eines Tages eine erfolgreiche Unternehmerin oder dreifacher Vater zu werden – mental vorweg. Wie die Psychologin 30 Gabriele Oettingen von der Universität Hamburg 2002 zeigte, wirken solche Fantasien meist zusätzlich motivierend. Allerdings: Wer sich nur seinen Wunschträumen hingibt, strengt sich weniger an als jemand, der neben den positiven 35 auch negative Aspekte einkalkuliert.

Egal, ob es um einen Universitätsabschluss, den Einstieg ins Berufsleben oder um eine Liebesbeziehung geht – das gedankliche Durchspielen eines Ziels bindet uns psychologisch 40 daran. Allzu idealisierendes Ausmalen wirkt jedoch eher demotivierend. Ein möglicher Grund:

Es verleitet zu dem Gefühl, das Ziel sei quasi schon erreicht. Wer jeden Abend im Bett liegt und davon träumt, als Klinikchef im eigenen Ferrari 45 vorzufahren, gibt sich womöglich zu leicht mit der bloßen Fantasie zufrieden.

Motiviertes Handeln dagegen setzt beides voraus: Einerseits eine starke Zielbindung sowie andererseits ein Bewusstsein für Risiken und 50 Gefahren, die auf dem Weg dorthin lauern. Oft genug erscheint ein Vorhaben überhaupt erst dadurch attraktiv, dass es Hindernisse bietet. Je schwieriger ein Ziel zu erreichen ist und je konkreter es formuliert wird, desto größer ist die 55 Motivation, es zu erreichen. Dieses Postulat der sogenannten Zielsetzungstheorie ließ sich in vielen Studien bestätigen, die allesamt zeigten: Klar definierte, hochgesteckte Ziele motivieren! [...]

Aus: Nikolas Westerhoff: „Könnte, müsste, wollte“, in: Gehirn & Geist 10/2009, S. 23/24

---

## ARBEITSAUFRÄ

---



- 1 Halten Sie die **wichtigsten Aspekte** in Stichpunkten fest. Versuchen Sie dabei, sich auf die Kernaussagen zu beschränken.
- 2 Drehen Sie ein Kurzvideo mit einer Länge von ca. 45 Sekunden, in dem Sie die **Unterscheidung von Annäherungs- und Vermeidungszielen** sowie deren mögliche Auswirkung auf die Motivation in eigenen Worten im Dokumentationsstil anhand jeweils eines Beispiels erklären.

Anschließende Arbeitsaufträge für alle:

- 3 Präsentieren Sie abschließend Ihre Kurzvideos und schriftlichen Ergebnisse im Kurs.
- 4 Reflektieren Sie nun die Gründe, die Sie beim Themeneinstieg für sich erkannt haben, vor dem Hintergrund Ihrer Erkenntnisse zur Betrachtungsweise von Motiven. Beziehen Sie alle vorgestellten Ergebnisse soweit als möglich in Ihre Reflexion mit ein.
- 5 Stellen Sie Ihre Überlegungen Ihrer Nachbarin/Ihrem Nachbarn vor und ergänzen Sie gegebenenfalls gegenseitig weitere mögliche Aspekte.

**M 2d Intrinsische und extrinsische Motivation**

<sup>1</sup> Menschen gelten gemeinhin als besonders leistungsbereit, wenn sie aus eigenem Antrieb handeln. Psychologen sprechen von „intrinsischer“ Motivation – im Gegensatz zur „extrinsischen“, <sup>5</sup> von außen auferlegten.

Dieses Begriffspaar ist populär: Intrinsisch motiviertes Handeln, so heißt es, sei frei und selbstbestimmt. In seiner Reinform, dem „Flow“-Erleben, werde der Mensch völlig von seinem <sup>10</sup> eigenen Tun eingenommen. Damit das funktioniert, muss es ihn fordern, aber nicht überfordern. Bei extrinsischer Motivation geht es dagegen nicht um die Sache, sondern um das, was aus ihr folgt: um den Ertrag, zum Beispiel in barer <sup>15</sup> Münze, als Lob oder Beförderung.

Doch die Grenze zwischen extrinsisch und intrinsisch lässt sich anhand der empfundenen Lust schwer ziehen. Obwohl wir etwa Lohnarbeit meist als lästige Pflicht ansehen, belegen <sup>20</sup> zahlreiche Studien, dass der „Flow im Dienst“ keine Seltenheit ist. Überspitzt formuliert: Auch das Erstellen einer Inventurliste kann zu Flow-Erleben führen! So zeigte der Psychologe Stefan Engeser von der Technischen Universität <sup>25</sup> München in einer Studie von 2005, dass selbst Vokabel- oder Formelnpauken häufig Flow-Gefühle auslöst. [...]

Wie die psychologische Forschung belegt, stehen extrinsische und intrinsische Motive allerdings oft in Konkurrenz zueinander. So stellte bereits Mitte der 1970er Jahre der Psychologe Edward L. Deci von der University of Rochester (US-Bundesstaat New York) fest: Wenn ein Kind aus sich heraus motiviert ist, schadet Belohnung <sup>30</sup> mehr als sie nützt. Deci hatte Kinder für Tätigkeiten wie Puzzlespielen belohnt, die sie zuvor gerne und häufig ausführten, ohne

Anmerkung:

<sup>1</sup> Motivationspsychologe an der Universität Potsdam

irgendetwas dafür zu bekommen. Blieb die vormals überflüssige Belohnung dann später aus, <sup>40</sup> verloren die Kinder das Interesse am Spiel.

Belohnung, so Deci, raube Kindern die intrinsische Motivation – ein Phänomen, das später als „Korrumpierungseffekt“ bekannt wurde. Demnach verdürben äußere Anreize wie Lob und <sup>45</sup> Geld Menschen, die schon von sich aus motiviert wären. Falko Rheinberg<sup>1</sup> hält diesen Effekt jedoch für viel schwächer als gemeinhin angenommen. Nur wenn die Tätigkeit von vornherein als attraktiv erlebt werde und wenn die Belohnung <sup>50</sup> unabhängig vom Ergebnis sei, lasse sich mitunter ein milder Korrumpierungseffekt beobachten. Auch Deci selbst stellt heute Fremd- und Selbstbestimmung nicht mehr so starr einander gegenüber. Ursprünglich extrinsische Anreize <sup>55</sup> könnten Menschen auch in ihr eigenes Wertesystem übernehmen – sie würden dann „internalisiert“.

Die Kontroverse dauert an. Während der Psychologe Robert Eisenberger in einer umfangreichen Metaanalyse 1996 zu dem Schluss kam, dass es sich beim Korrumpierungseffekt um einen Mythos handelt, scheint die Literaturübersicht von Edward Deci und Kollegen das Gegenteil zu belegen. Laut Nicole Baumann von der <sup>60</sup> Universität Trier liegen mittlerweile rund 100 Studien vor, die beweisen: Finanzielle Belohnung verringert die Eigenmotivation.

Das Ganze ist nicht zuletzt politisch brisant. Motivierte Menschen, so könnte man schließen, <sup>65</sup> brauchen gar nicht angemessen entlohnt zu werden – sie geben ja von selbst ihr Bestes. [...]

Aus: Nikolas Westerhoff: „Könnte, müsste, wollte“, in: Gehirn & Geist 10/2009, S. 24/25

---

## ARBEITSAUFTÄ

---



### Gruppe D

- 1 Halten Sie die **wichtigsten Aspekte** in Stichpunkten fest. Versuchen Sie dabei, sich auf die Kernaussagen zu beschränken.
- 2 Drehen Sie ein Kurzvideo mit einer Länge von ca. 45 Sekunden, in dem Sie die **Unterscheidung von intrinsischer und extrinsischer Motivation** in eigenen Worten im Dokumentationsstil anhand jeweils eines Beispiels erläutern.

Anschließende Arbeitsaufträge für alle:

- 3 Präsentieren Sie abschließend Ihre Kurzvideos und schriftlichen Ergebnisse im Kurs.
- 4 Reflektieren Sie nun die Gründe, die Sie beim Themeneinstieg für sich erkannt haben, vor dem Hintergrund Ihrer Erkenntnisse zur Betrachtungsweise von Motiven. Beziehen Sie alle vorgestellten Ergebnisse soweit als möglich in Ihre Reflexion mit ein.
- 5 Stellen Sie Ihre Überlegungen Ihrer Nachbarin/Ihrem Nachbarn vor und ergänzen Sie gegebenenfalls gegenseitig weitere mögliche Aspekte.