

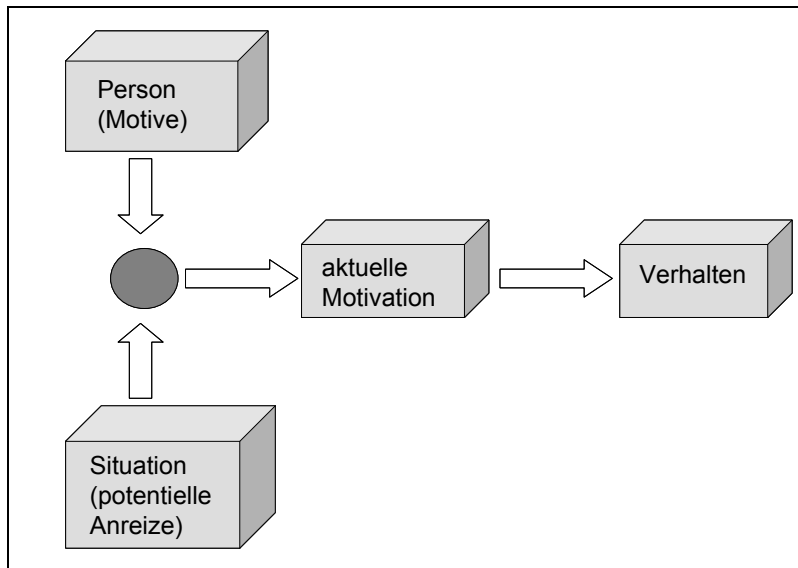
### 3. Motive

Motive als psychologische Konstrukte nehmen im Rahmen dieser Arbeit eine besondere Stellung ein. Motive sind für die Generierung emotionaler Prozesse von besonderer Relevanz (s. Punkt 2.4.3). So bestimmen sie maßgeblich das Verhalten von Individuen in Interaktionsprozessen (s. Punkt 4.4). Stehen in den beiden anderen Theoriekapiteln dieser Arbeit emotionale Prozesse bzw. Interaktionsprozesse im Fokus, wird nachfolgend das Konstrukt „Motiv“ in den Mittelpunkt gestellt und erörtert. So wird dargelegt, welche Relevanz Motive generell für das Verhalten von Menschen besitzen. Weiterhin wird diskutiert, welche Aspekte bei der Erfassung von Motiven zu berücksichtigen sind. Fünf ausgewählte Motive, denen im Rahmen von Gruppenprozessen eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden kann, werden abschließend thematisiert.

#### 3.1 Differenzierung motivationaler Konstrukte

Im Rahmen dieser Arbeit wird in Anlehnung an die Handlungsregulationstheorie davon ausgegangen, dass das Handeln des Menschen grundsätzlich zielgerichtet ist. Als letztendliches Ziel eines Subjektes wird die Befriedigung von individuellen Bedürfnissen angesehen (vgl. BECKER, D. et al., 1987; DÖRNER et al., 1988). Eine detaillierte Erörterung der Handlungsregulationstheorie (s. DÖRNER, 1993; DÖRNER, 1999) sowie eine umfassende Darstellung von Motivationstheorien (s. HECKHAUSEN, 1989; RHEINBERG, 2000; THOMAE, 1983a; WEINER, 1980) ist im Rahmen dieser Arbeit nicht erforderlich, so dass hierauf verzichtet wird. Relevante motivationspsychologische Grundannahmen sowie relevante motivationale Konstrukte werden nachfolgend skizziert.

Die von der Motivationspsychologie postulierten Konstrukte dienen zur Erklärung und Beschreibung von Richtung, Ausdauer und Intensität von Verhalten. Anlässe, nach Erklärungen aus motivationspsychologischer Sicht zu suchen, sind oftmals Verhaltensunterschiede zwischen verschiedenen Personen. Im schulischen Kontext könnten beispielsweise folgende Verhaltensunterschiede von Interesse sein: Warum beschäftigt sich eine Schülerin in einer Freistunde intensiv mit den gestellten Aufgaben, während eine andere Schülerin sich ausschließlich mit einer Mitschülerin unterhält?



**Abbildung 3:** Das Grundmodell der Motivationspsychologie  
(nach Rheinberg, 1997)

Von der klassischen Motivationspsychologie wurde von Beginn an eine Differenzierung zwischen Motiven und Motivation vorgenommen (ATKINSON, 1964; HECKHAUSEN, 1989), so dass motivationspsychologische Erklärungsansätze von Verhalten von je her interaktionistisch angelegt waren. Verhaltensweisen bzw. Verhaltenstendenzen werden diesen Annahmen zufolge durch die Interaktion zwischen Person- und Situationsfaktoren determiniert. Die Personfaktoren entsprechen dabei im motivationspsychologischen Grundmodell (s. Abbildung 3) den Motiven der Person. Diese sind als überdauernde, generalisierte Personenmerkmale aufzufassen, *bestimmte* Anreize zu bevorzugen bzw. spezielle Ziele als besonders motivierend zu erleben. Die situativen Anregungsgehalte stellen die Situationsfaktoren dar, die auch als „...motivspezifische Befriedigungschancen, die die gegebene Situation in Aussicht stellen kann“ bezeichnet werden (RHEINBERG, VOLLMEYER & BRUNS, 2001, S. 3). Bei einer Passung der Situations- und Personfaktoren (Anreizgehalt und Motiv) resultiert hieraus eine aktuelle Motivation, die das Verhalten bestimmt bzw. beeinflusst. Zu berücksichtigen ist, dass eine Vielzahl weiterer Faktoren (z.B. Erfahrungen, Erwartungen,<sup>41</sup> Sättigungsgrad, physiologische Prozesse) Einfluss auf die aktuelle Motivation bzw. das Verhalten von Individuen nimmt.

Seit Mitte der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts wird zunehmend die prozessuale Ausbildung der Motivation unter Berücksichtigung der Wechselwirkung zwischen motivationalen,<sup>42</sup> emotionalen und kognitiven Prozessen betont (s. CSIKSZENTMIHALYI, 1988; DECI & RYAN, 1985; KUHL, 1983a; RHEINBERG, 1997; SCHIEFELE, U. & PEKRUN, 1996). Nach wie vor wird zwischen Motiven und Motivation differenziert, wobei die von KELLER (1981) formulierte Definition die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale verdeutlicht: „Motiv ist eine personspezifische

<sup>41</sup> Die besondere Relevanz von Erwartungen spiegelt sich in „Erwartungs- X- Wert-Modellen“ der Motivation wider, in denen Motive und Anreize zusammen als „Wert-Variable“ angesehen werden (zusammenfassend s. Heckhausen, 1989; Schmalt & Sokolowski, 1996).

<sup>42</sup> Wird der Begriff „motivationaler Prozess“ verwendet, so deshalb, weil der vorangegangene motivationale Zustand den nachfolgenden beeinflusst und daher motivationale Zustände auch als Prozess zu betrachten sind.

sche Disposition, d.h. eine zeitlich relativ konstante und situationsunabhängige Verhaltens-tendenz. Motivation ist dagegen ein Komplex verschiedener Organismus- und Umweltvariablen, deren Funktion in einer allgemeinen Aktivierung und spezifischer Orientierung von Erleben und Verhalten besteht“ (S. 24).

Neben den Begriffen „Motivation“ und „Motiv“ finden auch Begriffe wie „Bedürfnis“, „Drang“, „Trieb“ sowie „Instinkt“ als Beschreibungen der „inneren Ursache“ von Verhalten Verwendung (vgl. THOMAE, 1983a). Sind einige dieser Begriffe inzwischen als obsolet anzusehen, findet der Begriff „Bedürfnis“, der nachfolgend definiert wird, innerhalb der Motivationspsychologie nach wie vor Verwendung.

Nach DÖRNER (1993) können die Konstrukte „Motiv“ und „Bedürfnis“ wie folgt differenziert werden. Bedürfnisse sind als angeborene Dispositionen zu verstehen, die dazu führen, dass bestimmte physiologische und psychologische Zustände als aversiv erlebt werden. Ein Motiv setzt hingegen Verhalten in Gang, welches auf die Befriedigung des Bedürfnisses bzw. des aversiv erlebten Zustands gerichtet ist. Anders als Bedürfnisse sind Motive als „kognitiv angereichert“ zu verstehen, da Motive das Wissen um mögliche Zielsituationen enthalten und hierdurch dem Verhalten eine Richtung geben können. Motive im engeren Sinn sind folglich von Bedürfnissen zu differenzieren. Eine solche Trennung findet auch im Rahmen theoretischer Diskussionen oftmals nicht statt bzw. werden die Begriffe „Motiv“ und „Bedürfnis“ synonym verwendet. Auch in der vorliegenden Arbeit werden beide Begriffe – sofern nicht anders erwähnt – synonym verwendet.

### 3.2 Motive als verhaltensbeeinflussende Faktoren

Motive sind als überdauernde, relativ stabile und situationsunabhängige (Wertungs-) Dispositionen aufzufassen. Jedes Motiv umfasst eine definierte Inhaltsklasse von Handlungszielen (angestrebte Folgen des eigenen Handelns). Aufgrund ihrer Stabilität und Veränderungsresistenz können Motive als Persönlichkeitsmerkmale angesehen werden (HECKHAUSEN, 1989; SCHMALT & SOKOLOWSKI, 1996), die Einfluss auf die Handlungsplanung von Individuen nehmen. Die Relevanz der Motive für das Verhalten wird unter anderem durch den Anreizgehalt der Situation bestimmt, so dass situationsabhängig unterschiedliche Motive die aktuelle Handlungsplanung und das konkrete Verhalten beeinflussen. Um dies zu berücksichtigen, wird der Begriff „aktualisierte Motivlage“ verwendet (s. Punkt 3.4.4). Mit *aktualisierten Motiven* bzw. *aktualisierten Motivlagen* sind diejenigen Motive bzw. Motivlagen gemeint, deren Befriedigung am dringlichsten erlebt wird.<sup>43</sup> Zu beachten ist, dass in realen Situationen verschiedene Motive aktualisiert sein können.

Motiven wird heutzutage eine besondere Bedeutung für die Regulation menschlichen Handelns zugeschrieben. Dies kann als „Wiederbelebung“ des Konstruktes „Motiv“ angesehen werden, da diesem nach einem „Boom“ in den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts kaum

---

<sup>43</sup> Auch wenn die Befriedigung von bestimmten Motiven als dringlich erlebt wird, wird das tatsächliche Verhalten stets auch von situativen Gegebenheiten und individuellen Erfahrungen und Dispositionen beeinflusst werden.

mehr Beachtung innerhalb der psychologischen Forschung geschenkt wurde (HECKHAUSEN, 1989, S. 37). So wurden Motive bereits als „fossiles Relikt“ der psychologischen Forschung bezeichnet (THOMAE, 1983b, S. 8) und PEKRUN (1988) plädiert vor nicht einmal 20 Jahren dafür, „...den Begriff des „Motivs“ aus dem Begriffsarsenal wissenschaftlicher Psychologie ganz zu streichen“ (S. 247).<sup>44</sup> Diese Forderung wurde unter anderem damit begründet, dass Motive als stabile Persönlichkeitsmerkmale bzw. als situationsunabhängige Verhaltenstendenzen irrelevant für Erklärungen des realen Verhaltens von Individuen seien, da Individuen sich nicht stets gleich verhalten, sondern situationsspezifisch unterschiedlich handeln (vgl. RHEINBERG, 1997). Inkonsistentes Verhalten kann jedoch nicht als Beleg für die Nicht-Existenz stabiler Motive angesehen werden. Dies wird durch die nachfolgenden Ausführungen verdeutlicht.

Im Rahmen aktueller Motivationstheorien wird davon ausgegangen, dass menschliches Handeln stets auf das Erreichen eines *Zielzustands* gerichtet ist (RHEINBERG, 1997). Dass Motive dabei als letztendliche „innere“ Ursache von Handlungen angesehen werden können, kann durch eine Formulierung von DECI und RYAN (1993) verdeutlicht werden: So ist davon auszugehen, „...dass Personen deshalb bestimmte Ziele verfolgen [handeln], weil sie auf diese Art ihre angeborenen Bedürfnisse befriedigen können“ (S. 229). Eine vergleichbare These stellte WINCH (1955, 1958) bereits Mitte der 50er Jahre in seiner „Theorie der komplementären Bedürfnisse“ auf. Nach dieser Theorie ist alles menschliche Verhalten vom Streben nach Bedürfnisbefriedigung gesteuert. Diese Grundannahme entspricht weitgehend der inhärenten These von Homöostase-Modellen,<sup>45</sup> da diese ebenfalls ein Erreichen von Trieb- oder Bedürfnisreduktion als grundlegendes Handlungsprinzip ansehen (vgl. GOLLER, 1995, S. 80). Angemerkt sei, dass auch LEVENTHAL und SCHERER (1987) in ihrem integrativen *Emotionsmodell* als Handlungsziel explizit die Befriedigung von erworbenen und angeborenen Bedürfnisse formulieren (s. Punkt 2.2.1.1.3). Auch im Rahmen der Diskussion über Zusammenhänge zwischen Emotion, Kognition und Motivation findet diese Annahme zumindest implizit Berücksichtigung (vgl. DÖRNER, 1993; DÖRNER, 1999; KUHL, 1983a).

Innerhalb der Grundannahme, dass als Handlungsziel die Befriedigung von Motiven angestrebt wird, kann auch die Inkonsistenz des Verhaltens erklärt werden: Im Verlauf der Ontogenese bilden sich aufgrund bisheriger Erfahrungen Kognitionen darüber, welche Verhaltensweisen zu einer Befriedigung individueller Bedürfnisse beitragen. Dabei erfahren Individuen, dass unterschiedliche Situationen unterschiedliches Verhalten erfordern, damit die soziale und physikalische Umwelt in der gewünschten Weise reagiert bzw. die Reize sendet, welche vom Individuum als bedürfnisbefriedigend wahrgenommen werden. BRUNSWICK (1952) verwendet hierfür bereits vor über 50 Jahren den Begriff „Äquifinalität des Verhal-

---

<sup>44</sup> Hier deutet sich eine Parallele zum „Schicksal“ des Emotionsbegriffs an, da dieser vor gut siebzig Jahren aus der psychologischen Forschung gestrichen werden sollte (s. Punkt 2.2.1).

<sup>45</sup> Unterscheidet man die bis Mitte der siebziger Jahre aufgestellten Motivationstheorien dahingehend, welche These über den Ursprung des Verhaltens vertreten wird, lassen sich neben homöostatische Modellen weitere Modelle identifizieren: (a) das *Anreizmodell*: Individuen möchten möglichst viel Spannung erleben; (b) das *kognitive Modell*: Individuen wollen Widersprüche in ihren kognitiven Strukturen beseitigen und (c) das *humanistische Modell*: Individuen wollen sich selbst verwirklichen.

tens“. Folgendes Beispiel kann dies veranschaulichen: Eine Berufsschülerin möchte in der Schule zur „coolen“ Clique dazu gehören bzw. von dieser Clique als Gruppenmitglied anerkannt werden (s. Zugehörigkeitsmotiv, Punkt 3.5.5). Aufgrund früherer Erfahrung weiß die Schülerin, dass es ihre Chancen auf Gruppenmitgliedschaft erhöht, wenn sie sich der Gruppennorm anpasst und sich ebenfalls möglichst „cool“ verhält. „Cooles“ Verhalten ist somit angebracht, um ihr Ziel zu erreichen bzw. ihr Motiv zu befriedigen. Im Ausbildungsbetrieb der Berufsschülerin herrscht zwischen den übrigen vier Mitarbeiterinnen ein sehr freundlicher und zuvorkommender Umgang. Die Berufsschülerin möchte auch im Betrieb keine Außenseiterposition einnehmen, sondern von den Kolleginnen als Mitglied des Betriebes anerkannt werden. Um dies zu erreichen, wird die Schülerin kein „cooles“ Verhalten zeigen, sondern Verhaltensweisen zeigen, die als freundlich und zuvorkommend bezeichnet werden können. In beiden Fällen (Schule und Betrieb) ist das Verhalten der Berufsschülerin auf die Befriedigung des Zugehörigkeitsmotivs gerichtet. Je nach Situation zeigt sie jedoch unterschiedliche Verhaltensweisen, da sie davon ausgehen muss, dass mit *situationsspezifischen* Verhaltensweisen eher die Befriedigung des (konstant gebliebenen Zugehörigkeits-) Motivs zu erreichen ist.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass in Abhängigkeit von der Relevanz der Motive bzw. der Dringlichkeit ihrer Befriedigung Motive im unterschiedlichen Maß – gemeinsam mit den situativen Anreizbedingungen – Einfluss auf das Verhalten nehmen werden. Hierbei ist es der aktuelle Sättigungsgrad (Grad der Befriedigung) der Motive, der zu unterschiedlichen Verhaltensweisen führen kann: Je höher der Sättigungsgrad eines Motivs ist, desto schwächer wird der Einfluss dieses Motivs auf das Verhalten sein (vgl. SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000, S. 3). Zu beachten ist, dass es nur kurzfristig eine „absolute Sättigung“ der Motive geben wird. Ein Sättigungseffekt für ein bestimmtes Motiv wird nur begrenzt anhalten, so dass auch ein kurzfristig „gesättigtes“ Motiv beispielsweise im Verlauf einer länger andauernden Interaktion wieder das Verhalten beeinflussen wird (vgl. RHEINBERG, 1997, S. 32). Erinnert wird daran, dass bereits im Grundmodell der klassischen Motivationspsychologie (s. Abbildung 3) davon ausgegangen wird, dass Motive keinen *direkter* Einfluss auf das Verhalten nehmen, sondern dass diese nur einen mittelbaren Einfluss – im Zusammenspiel mit Situationsfaktoren, Erfahrungen, Erwartungen etc. – auf das Verhalten nehmen.

Abschließend ist zu erwähnen, dass nach MCCLELLAND (MCCLELLAND, 1985; MCCLELLAND, KOESTNER & WEINBERGER, 1989) zwischen (1) impliziten und expliziten Motiven, (2) zwischen „natürlichen Auslösern“ und „sozialen Appellen“ sowie zwischen (3) operantem und respondentem Verhalten unterschieden werden muss. Mit „operantem“ Verhalten wird ein Verhalten bezeichnet, das aus der Eigeninitiative von Individuen hervor geht und spontan ausgeführt wird (s. BRUNSTEIN, 2003, S. 65). Respondentes Verhalten ist dadurch gekennzeichnet, dass dieses durch äußere Faktoren veranlasst bzw. kontrolliert wird (s. BRUNSTEIN, ebd.). Entscheidungen und Bewertungen, die Individuen von anderen Personen auferlegt werden bzw. die das Individuum übernimmt, können beispielsweise als respondentes Verhalten bezeichnet werden. Explizite Motive sollen dabei enger mit sozialen Appellen als Anreiz und respondentem Verhalten im Zusammenhang stehen, implizite Motive mit natürlichen Auslö-

sern und operantem Verhalten. Hinweise für die Gültigkeit dieser Annahmen liefern die Befunde zweier Meta-Analysen von SPANGLER (1992). Für eine Erörterung *expliziter* und *impliziter* Motive wird auf Punkt 3.4.3 verwiesen.

Auch wenn in der psychologischen Forschung noch nicht alle Fragen hinsichtlich des Konstruktes „Motiv“ geklärt sind, wird die Existenz von Motiven und deren Einfluss auf das Verhalten generell nicht mehr bestritten. Hierzu haben unter anderem verschiedene physiologische Forschungsergebnisse (s. BIRBAUMER & SCHMIDT, 1990) beigetragen, welche die Existenz unterschiedlicher Motive bzw. Motivausprägungen zu belegen scheinen (s. Punkt 3.6).

### 3.3 Motivklassifikationen

Motive sind als wesentliche Konstrukte zur Erklärung menschlichen Verhaltens anerkannt. Keine einheitliche Auffassung herrscht hingegen bis heute darüber, *wie viele* unterschiedliche Motive existieren. Zwar liegen empirisch begründete Klassifikationen von Motiven (Arten, Formen) vor (vgl. RUCH & ZIMBARDO, 1974; SCHNEIDER, K. & SCHMALT, 1994), eine innerhalb der Forschungsgemeinschaft *allgemein anerkannte* und allgemein verwendete Klassifikation fehlt jedoch bislang. Da im Laufe der historischen Entwicklung der Motivationsforschung bis zu 14046 unterschiedliche Motive bzw. Instinkte (welche die begrifflichen Vorläufer von Motiven sind) benannt und eine Vielzahl von Klassifikationen aufgestellt wurden (HECKHAUSEN, 1989, S. 29), können an dieser Stelle nicht alle Klassifikationsmodelle und Motive dargestellt werden. Stattdessen werden nur einige Ansätze exemplarisch vorgestellt, durch die der historische Verlauf der Entwicklung von Klassifikationsmodellen verdeutlicht werden kann. Für eine ausführliche Darstellung unterschiedlicher Klassifikationsmodelle sowie Grundannahmen der jeweiligen Theorie wird auf RUDOLPH (2003) und HECKHAUSEN (1989) verwiesen.

Als sich MCDUGALL mit verhaltenserklärenden Konstrukten befasste, verwendete dieser zuerst den Begriff „Instinkt“, modifizierte diesen jedoch, da er später von „instinktiven Tendenzen“ (propensities) spricht (MCDUGALL, 1932, zitiert nach RHEINBERG, 1997, S. 22). In Tabelle 4 werden die instinktiven Tendenzen im Verhalten von Menschen nach MCDUGALL (ebd.) dargestellt.

1. Nahrungssuche	10. Ärger/Zorn
2. Ekelimpuls	11. Hilfesuchen
3. Sexualtrieb	12. Herstellungsbedürfnis
4. Angst/Furcht	13. Besitzstreben
5. Neugier	14. Drang zu lachen
6. Elterninstinkt	15. Komfortbedürfnis
7. Geselligkeitsstreben	16. Ruhe, Schlafbedürfnis
8. Selbstbehauptungsstreben	17. Migrationsbedürfnis
9. Unterordnungsbereitschaft	18. Einfache, körperliche Verhaltensäußerungen

**Tabelle 3:** Instinktive Tendenzen  
(nach McDougall 1932, Übersetzung nach RHEINBERG 1997, S. 23)

Auffällig ist, dass in dieser Klassifikation „Angst/Furcht“ als Motiv bzw. instinktive Tendenz enthalten ist, „Angst/Furcht“ heute jedoch als *Emotion* und nicht als Motiv angesehen wird (s. Punkt 2.6.2.1, Fußnote Nr. 35). Zu beachten ist hierbei, dass nach MCDUGALL (1928, zitiert nach RHEINBERG, 1997) das Motiv „Angst/Furcht“ in dem Sinne zu verstehen ist, dass nach einer Vermeidung von aversiven Reizen gestrebt wird, also Reize vermieden werden sollen, die Angst oder Furcht auslösen. Diese aus heutiger Sicht enge Verknüpfung von Emotionen und Motiven ist fester Bestandteil des Modells von MCDUGALL (ebd.), da er Emotionen als angeborenes Kernstück von Instinkten ansah. Diese angenommene enge Verknüpfung von Emotionen und Motiven wurde erst Jahrzehnte später wieder von der psychologischen Forschung aufgegriffen (s. Punkt 2.2.1.1).

Kontrovers diskutiert wurde die Frage, ob Verhalten im mechanischen Sinne als Folge von Reiz-Reaktionsverknüpfungen (Instinkte) oder im mentalistischen Sinne als abhängig von antizipatorischen Kognitionen zu beschreiben sei. Aus dieser Diskussion resultierte, dass der Begriff „Instinkt“ durch die Begriffe „Trieb“ und „Bedürfnis“ ersetzt wurde, da zunehmend die Auffassung vertreten wurde, dass Verhalten nicht mehr allein durch einfache Reiz-Reaktionsverknüpfungen determiniert würde. MURRAY (1938) verwendet den Begriff „need“ (Bedürfnis), um die Ursache von Verhalten zu beschreiben. MURRAY (ebd.) ist einer der ersten, der Bedürfnisse bzw. Motive als relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale versteht, jedoch auch situative Komponenten (als „press“ bezeichnet) als Einflussfaktor für das konkrete Verhalten berücksichtigt. Ebenfalls wird von ihm eine Unterscheidung zwischen aufsuchenden (z.B. succorance) und meidenden (z.B. infavoidance, harmavoidance) Bedürfnissen eingeführt. Von MURRAY (ebd.) wird die Existenz von insgesamt 20 verschiedenen „needs“ postuliert, wobei er diese in *viszerogene* (primäre) Bedürfnisse nach beispielsweise Wasser, Nahrung, Sexualität und *psychogene* (sekundäre) Bedürfnisse unterteilt.

Die nachfolgend thematisierten Motivklassifikationen werden in Tabelle 4 zusammenfassend dargestellt.

Guilford (1964)	Maslow (1954)	Ruch & Zimbardo (1974)	Schneider & Schmalt (1981)
1. primitive (organismische) Bedürfnisse: Hunger, Durst	1. physiologische Bedürfnisse: Hunger, Durst, Sexualität u.a.	1. biologische Motive: Hunger, Durst, Schmerz, Sexualtrieb, Furcht und Angst, Neugier	1. biogene Bedürfnisse: Hunger, Durst, Sexualität, Angst, Aggression, Neugier
2. Milieu-Bedürfnisse: Komfort, peincl. Genauigkeit, soz. Beachtung	2. Sicherheitsbedürfnisse: Sicherheit, Stabilität, Abhängigkeit, Freiheit von Furcht und Angst	2. psychologische Motive: Leistungsanspruch, soz. Vergleich, soz. Anerkennung, Zusammenschluss, personale Macht	2. soziogene Bedürfnisse: Macht, soziale Gesellung bzw. Anschluss, Leistung
3. Leistungsbedürfnisse: allg. Ehrgeiz, Beharrlichkeit, Ausdauer	3. Zugehörigkeits- und Liebesbedürfnisse		
4. Selbstbestimmungsbedürfnisse: Freiheit, Selbstvertrauen vs. Abhängigkeit, kult. Konformität, Ehrlichkeit	4. Wertschätzungsbedürfnisse: Stärke, Leistung, Kompetenz, Unabhängigkeit, Prestige, Status, Ruhm, Anerkennung		
5. Soziale Bedürfnisse: Herdentrieb, Wohlwollen, Disziplin, Aggressivität	5. Selbstverwirklichungsbedürfnisse: Wissenserwerb, Verständnis, Ästhetik		

**Tabelle 4:** Motivklassen unterschiedlicher Autoren nach SARGES und FRICKE (1986, S. 419)

Von MASLOW (1954) werden – teils empirisch, teils theoretisch begründet – unterschiedliche Motive benannt und fünf unterschiedlichen Motivklassen zugeordnet (s. Tabelle 4). Die ersten vier Motivklassen werden von ihm als *Mangelbedürfnisse* bezeichnet, da diese nach der Befriedigung (Beseitigung der Mangelercheinung) vorübergehend erlöschen werden. Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung wird hingegen als *Wachstumsbedürfnis* bezeichnet, da eine Befriedigung dazu führt, dass dieses an Relevanz gewinnt bzw. der Wunsch nach weiterer Befriedigung dieses Bedürfnisses intensiviert wird. Diese Annahme kann heute als widerlegt angesehen werden, da ein Sättigungseffekt für ein bestimmtes Motiv auf Dauer nie das Ausmaß annehmen wird, dass dieses Motiv völlig irrelevant für nachfolgende Handlungen wird (s. RHEINBERG, 1997). Anders als bei den meisten anderen Motivationstheorien wird bei dieser Theorie explizit von einer hierarchischen Struktur der Bedürfnisse untereinander ausgegangen, wobei die Motive der Klasse 1 die untere Ebene bilden, Motive der Klasse 5 die oberste Ebene. Ranghöhere Bedürfnisse nehmen diesem Modell zufolge erst dann Einfluss auf das Verhalten, wenn rangniedrigere Motive befriedigt sind. Niedrigere Stufen (niedrigere Motive) werden nicht verlassen, sondern vielmehr schließt jede neue Stufe (höheres Bedürfnis) die früheren Stufen ein. Kommt es zu einem Konflikt zwischen unterschiedlichen Bedürfnissen, so wird das Verhalten durch das niedrigere Bedürfnis bestimmt, da eine Befriedigung niedrigerer Bedürfnisse größere Relevanz besitzt (s. MASLOW, ebd.).



GUILFORD (1959/1964) begründet die von ihm berücksichtigten Motive faktorenanalytisch und formuliert fünf unterschiedliche Motivklassen. Anders als von MASLOW (1954) werden von GUILFORD (ebd.) keine Aussagen zu den Beziehungen der Motivklassen untereinander getroffen. Inwieweit einzelne Motive das Verhalten beeinflussen bzw. inwieweit unterschiedliche Motive interagieren und dieses „Interaktionsprodukt“ ein bestimmtes Verhalten aktiviert bzw. beeinflusst, wird bei dieser Klassifikation nicht erörtert. Ein Furcht- bzw. Angstmotiv, das von MCDUGALL (1928, zitiert nach RHEINBERG, 1997) und MASLOW (ebd.) angeführt wird, wird von GUILFORD (ebd.) nicht postuliert.

Ein „Angst/Furcht-Motiv“ wird hingegen in der 20 Jahre später von RUCH und ZIMBARDO (1974) formulierten Klassifikation aufgenommen. Nach dieser Klassifikation werden sechs biologische von fünf psychologischen Bedürfnissen unterschieden. Das Angst/Furcht-Motiv wird den biologischen Bedürfnissen zugerechnet, die als phylogenetisch älter angesehen werden. Die Aktivierung psychologischer Bedürfnisse sei dabei stärker umweltabhängig bzw. stärker durch individuelle Lernprozesse determiniert als die Aktivierung biologischer Bedürfnisse. Eine allgemeine theoretisch begründete Aussage zu Zusammenhängen zwischen den unterschiedlichen Motiven wird von RUCH und ZIMBARDO (ebd.) nicht formuliert. SCHNEIDER und SCHMALT (1981) vertreten eine sehr ähnliche Auffassung. Auch von ihnen wird ein Angst-Motiv berücksichtigt, welches – wie alle biogenen Motive – phylogenetisch begründet wird. Motive, deren Aktivierung stärker umweltabhängig ist bzw. stärker von individuellen Lernprozessen bestimmt wird, werden von ihnen als *soziogene* Bedürfnisse bezeichnet. Wie von RUCH und ZIMBARDO (1974) werden auch von SCHNEIDER und SCHMALT (ebd.) die benannten Motive empirisch begründet.

Auch wenn sehr unterschiedliche Motivklassifikationen bzw. Motivtaxonomien existieren, können einige Gemeinsamkeiten festgestellt werden: Zumeist wird eine Differenzierung zwischen biogenen und soziogenen<sup>46</sup> Bedürfnissen vorgenommen, auch wenn dies teilweise nur implizit formuliert wird und unterschiedliche Begriffe verwendet werden. Mit Ausnahme des hierarchischen Modells von (1954/1977) enthalten die unterschiedlichen Klassifikationen kaum theoretischen Aussagen darüber, in welcher Beziehung die Motive zueinander stehen bzw. in welchem Ausmaß die Interaktion unterschiedlicher Motive als verhaltensbeeinflussend gelten kann. Anzumerken ist, dass in der Selbstkonzeptforschung teilweise von einer hierarchischen Ordnung unterschiedlicher Motive ausgegangen wird (s. STIENSMEIER-PELSTER & RHEINBERG, 2003). Je nach Ansatz wird unterschiedlichen Motiven – z.B. dem Bedürfnis nach Selbstwertschutz/Selbsterhöhung oder dem Kompetenzmotiv – eine höhere Rangposition als anderen Motiven zugesprochen (STAHLBERG, OSNABRÜGGE & FREY, 1985)

Die in den unterschiedlichen Klassifikationen aufgeführten Motive weisen nur teilweise eine Übereinstimmung auf. Es können jedoch acht „Bedürfnisseinheiten“ identifiziert werden, die nach SARGES und FRICKE (1986, S. 418) in der Mehrzahl der Klassifikationen berücksichtigt werden.

---

<sup>46</sup> Der Begriff „biogen“ bzw. „soziogen“ wird als Sammelbegriff für biologische und psychologische Bedürfnisse im Sinne der Definition von RUCH und ZIMBARDO (1974) verwendet.

Dieses ist das Bedürfnis nach:

- |   |   |                            |
|---|---|----------------------------|
| 1. Nahrungsaufnahme (Hunger, Durst)                   | } | <i>biogene</i><br>Motive   |
| 2. sexueller Betätigung                               |   |                            |
| 3. Vermeidung von aversiven Reizen (Angst/Furcht)     |   |                            |
| 4. aggressiver Aktivität (Kampf/Angriff/Verteidigung) |   |                            |
| -----   |   |                            |
| 5. Exploration (Neugier)                              | } | <i>soziogene</i><br>Motive |
| 6. Leistung (Kompetenz)                               |   |                            |
| 7. Machtausübung                                      |   |                            |
| 8. sozialer Anerkennung                               |   |                            |

Von SARGES und FRICKE (ebd.) wird somit auch das Angst- bzw. Furchtmotiv als gemeinsamer Nenner unterschiedlichster Klassifikationen bezeichnet. Dieses zielt dabei auf die Vermeidung von aversiven Reizen ab bzw. auf das Vermeiden von Reizen, die Angst oder Furcht hervorrufen. Angst und Furcht können als „negative“ Emotionen bezeichnet werden, so dass im übertragenen Sinn mit dem Angst- oder Furchtmotiv ein Motiv postuliert wird, dass auf die Vermeidung von (bestimmten) negativen Emotionen abzielt. Die Vermeidung von negativen Emotionen und das Streben nach positiven Emotionen entspricht dem hedonistischen Prinzip (s. HÖFFE, 1992) und gilt innerhalb der Psychologie als grundlegendes motivationales Prinzip (vgl. SCHUMACHER, 2002). In der vorliegenden Arbeit wird die Auffassung vertreten, dass positive und negative Emotionen somit als *Folge* von befriedigten bzw. nicht-befriedigten Motiven auftreten, wobei die Motive den Individuen selbst nicht bewusst sein müssen, um eine entsprechende Wirkung auf das emotionale Erleben zu nehmen. Wird dies berücksichtigt, ist die Formulierung eines „Furcht - Angstmotivs“ als gleichwertiges bzw. ranggleiches Motiv unter vielen anderen Motiven nicht haltbar. Das Streben, negative Emotionen (Furcht und Angst) zu vermeiden, welches beim Furcht-Angstmotiv postuliert wird, kann nicht als spezifisches Motiv angesehen werden, sondern als übergeordnetes grundlegendes motivationales Prinzip.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass in Motivklassifikationen zwar eine Vielzahl von Motiven aufgeführt wird, jedoch bei Veröffentlichungen zu allgemeinen Motivationstheorien und spezifischen Motivsystemen zumeist nur wenige Motive Berücksichtigung finden: So beschränken sich die Ausführungen mehr oder minder auf das Leistungs-, Anschluss- oder Machtmotiv; insbesondere biogene Motive finden erst in den letzten Jahren zögernd Berücksichtigung. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden aufgrund der Fragestellungen ausschließlich soziogene Motive berücksichtigt, die unter Punkt 3.5 ausführlich erörtert werden.

### 3.4 Erfassung von Motiven

Motive sind als relativ stabile individuelle Dispositionen aufzufassen. Als solche sind sie sowohl im Rahmen der Persönlichkeits- als auch der Motivationspsychologie von Interesse, da jeweils versucht wird, Verhalten durch die Berücksichtigung von stabilen Persönlichkeitsmerkmalen zu erklären und zu prognostizieren. Der Frage, mit welchen Verfahren bzw. Me-

thoden interindividuelle Unterschiede in den Motivdispositionen erfasst werden können, kommt somit eine besondere Bedeutung zu. Grundsätzlich können zwei unterschiedliche Verfahren zur Erfassung von Motiven unterschieden werden: Projektive bzw. operante Verfahren versus respondenten bzw. „self-report“-Verfahren, wobei operante Verfahren eine längere Forschungstradition aufweisen als respondenten. Grundlegende Annahmen zu beiden Verfahren werden nachfolgend exemplarisch anhand ausgewählter Instrumente dargelegt. Ebenfalls wird in diesem Abschnitt die zunehmend postulierte Differenzierung zwischen expliziten und impliziten Motiven thematisiert.

### 3.4.1 Operante Verfahren

Als bekanntestes operantes<sup>47</sup> Verfahren kann der Thematische Apperzeptions-Test (TAT) gelten, der auf Arbeiten von MURRAY (1938) basiert und von MCCLELLAND und Mitarbeitern (MCCLELLAND, ATKINSON, CLARK & LOWELL, 1953) als Motivdiagnostikum überprüft und zum eigentlichen Messinstrument weiter entwickelt wurde. Der TAT wurde ursprünglich für die Erfassung des *Leistungsmotivs* (s. Punkt 3.5.2) entwickelt. Die theoretischen Grundannahmen dieses Instrumentes, welches bis heute Verwendung findet, können wie folgt dargestellt werden: Menschen sind nur begrenzt in der Lage bzw. bereit, über die tatsächlichen Beweggründe (Motive) ihres Verhaltens Auskunft zu geben. Ursache hierfür sind Abwehrmechanismen – z.B. in Form von Verdrängung unangebrachter Wünsche – und die Tendenz, sozial erwünschte Antworten zu geben, um sich in einem möglichst guten Licht zu präsentieren. Die Einflüsse solcher Selbstdarstellungstendenzen sowie kognitiver Fertigkeiten und situativer Bedingungen würden dazu führen, dass die tatsächlichen Motive bei einer direkten Nachfrage nicht erfasst werden könnten. MCCLELLAND begründet seine Konzentration auf operante Verfahren zur Motivmessung lapidar wie folgt: „A scientist cannot believe what people say about their motives“ (1987, zitiert nach SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000, S. 1).

Das Prinzip des TAT kann wie folgt dargestellt werden: Die Probanden bekommen eine Reihe von mehrdeutigen Bildern vorgelegt, zu denen sie jeweils eine interessante Geschichte erzählen sollen. Ursache für interindividuell unterschiedliche Geschichten sollen interindividuelle Wahrnehmungsunterschiede sein, die ihrerseits durch individuelle Motivausprägungen entstehen sollen. Die Motive der Probanden würden sich somit in der Geschichte – insbesondere in der Darstellung der Hauptperson – widerspiegeln, so dass durch eine eingehende Analyse der Geschichtsinhalte die Motive der Probanden zu identifizieren seien. Die Analyse der Motivstruktur wurde zunächst in Form von freien Expertendiskussionen durchgeführt, bevor von MCCLELLAND et al. (1953) ein „Verrechnungsschlüssel“ mit Inhaltskategorien formuliert wurde. Anhand dieses Verrechnungsschlüssel bzw. Kategoriensystems werden die Fantasiegeschichten von geschulten Personen (Kodierern) kodiert. Geschulte Kodierer erreichen bei diesem interpretativen Verfahren nach Aussage von LANGENS und SCHÜLER (2003) eine Übereinstimmung von 85% und mehr.

---

<sup>47</sup> Synonym für „operante Verfahren“ wird der (ältere) Begriff „projektive Verfahren“ verwendet.

Eine der Inhaltskategorien des TATs wird mit „positive/negative Gefühle“ bezeichnet. Berücksichtigt werden sowohl affektive Zustände, die den Personen der Geschichte direkt zugeschrieben werden (z.B. „Sie hat sich sehr über die gute Note gefreut“) als auch unmittelbar abzuleitende affektive Zustände (z.B. „Er wird sich von anderen trösten lassen.“). Emotionale Zustände werden somit – konform zu den Grundannahmen dieser Arbeit – als Hinweis auf die Motivstruktur bzw. den Ausprägungsgrad von Motiven angesehen. Durch die Berücksichtigung von positiven und negativen Gefühlen als „Indikator“ für Motive enthält der TAT zumindest implizit die Annahme, dass emotionale Zustände durch den Grad der Motivbefriedigung beeinflusst bzw. hervorgerufen werden. Somit wurde bereits Mitte der 50er Jahre von Motivationsforschern davon ausgegangen, dass ein Zusammenhang zwischen emotionalen Zuständen bzw. Veränderungen dieser Zustände und der Befriedigung von Motiven besteht. Dies ist bemerkenswert, da Emotionen bzw. Gefühle zu diesem Zeitpunkt innerhalb der psychologischen Forschung kaum berücksichtigt wurden (s. Punkt 2.2.1).

Von HECKHAUSEN (1963) wurde der TAT bzw. der TAT-Schüssel erweitert. Ursache hierfür war, dass HECKHAUSEN (ebd.) wie bereits MURRAY (1938) (s. Punkt 3.3) davon ausgeht, dass Motive in eine aufsuchende und eine meidende Komponente zu differenzieren seien. Beispielsweise wird die aufsuchende Motivrichtung für das Leistungsmotiv von ihm „Hoffnung auf Erfolg“ (HE) benannt und sei durch eine hohe Erfolgserwartung gekennzeichnet. Entsprechende instrumentelle Handlungen zielten darauf ab, erfolgreich zu sein. Die meidende Komponente des Leistungsmotivs („Furcht vor Misserfolg“, FM) sei hingegen durch hohe Misserfolgserwartungen geprägt. Anders als bei der aufsuchenden Motivausprägung sei das Verhalten vom Bedürfnis geprägt, Misserfolge zu vermeiden. HECKHAUSEN (ebd.) geht weiterhin davon aus, dass positive emotionale Zustände mit der aufsuchenden Motivausprägung im Zusammenhang stünden, negative emotionale Zustände mit der meidenden Motivausprägung. Im TAT-Verrechnungsschlüssel von HECKHAUSEN (ebd.) werden daher sowohl positive Kategorien (Erfolgserwartungen, erfolgreiche Aktivitäten, positive Gefühle etc.) als auch negative Kategorien (Misserfolgserwartungen, erfolglose Aktivitäten, negative Gefühle etc.) definiert. Dass sich auch bei dieser Differenzierung eine Entsprechung zu den Grundannahmen dieser Arbeit bezüglich des Zusammenhangs zwischen Motiven und emotionalen Zuständen zeigt, kann in Anlehnung an Ergebnisse unterschiedlicher Studien (vgl. HECKHAUSEN, 1989, S. 233 ff.) wie folgt verdeutlicht werden: Eine Versuchsperson erzählt aufgrund eines vorgelegten Bildes eine Geschichte, in der die Hauptperson ein angestrebtes Leistungsziel (Klausur, Prüfung etc.) nicht erreicht. Erwähnt die Versuchsperson dabei häufig, dass sich ihre Hauptperson daraufhin extrem schlecht fühlt (negativer Gefühlszustand), wird dies als Indikator für das Leistungsmotiv „Misserfolg vermeiden“ angesehen, da Personen mit dem Bedürfnis „Leistung erzielen“ Misserfolg seltener mit negativen Gefühlszuständen in Verbindung bringen. Wenn in der erzählten Geschichte hingegen erwähnt wird, dass die Hauptperson nach dem Erreichen des angestrebten Ziels in wesentlich besserer Stimmung ist als zuvor (positiver Gefühlszustand), wird dies als Indikator für das Bedürfnis „Leistung erzielen“ angesehen. Kritisch zu hinterfragen ist die strikte Zuordnung von positiven und negativen Gefühlszuständen zu der aufsuchenden bzw. meidenden Komponente. Werden die Grundan-

nahmen dieser Arbeit zum Zusammenhang zwischen emotionalen Erleben und Motivbefriedigung berücksichtigt, stellt sich die Frage, warum beispielsweise bei einer hohen Ausprägung von HE nicht auch ein leistungsbezogener Misserfolg zu negativen Gefühlszuständen führen sollte. Umgekehrt wäre bei einer hohen Ausprägung von FM beim Ausbleiben von Misserfolgen ein positiver Gefühlszustand plausibel.

Inwieweit eine Differenzierung in eine aufsuchende und eine meidende Komponente für spezielle Motive möglich bzw. bei Prozessstudien sinnvoll ist, wird unter Punkt 3.5 diskutiert. Anzumerken ist, dass empirische Befunde darauf hin deuten, dass das Leistungsmotiv im Sinne von MCCLELLAND (1953) weniger im Zusammenhang mit der meidenden Komponente (Furcht vor Misserfolg) steht, sondern eher der aufsuchenden Motivausprägung „Hoffnung auf Erfolg“ entspricht. So korrelieren Kennwerte für „Hoffnung auf Erfolg“ nur mit Kennwerten des Leistungsmotivs (nach MCCLELLAND, 1953) zumeist hoch (LANGENS & SCHÜLER, 2003, S. 99).

Durch weitere Ergänzungen des TAT ist mit diesem Instrument neben der Erfassung des Leistungsmotivs auch eine Erfassung des *Machtmotivs* (s. Punkt 3.5.1) und des *Anschlussmotivs* (s. Punkt 3.5.5) möglich (ATKINSON, HEYNS & VEROFF, 1954; VEROFF & VEROFF, 1972). Auch bei diesen Motiven werden den Personen in den Geschichten zugesprochene emotionale Zustände als Indikatoren für die Ausprägung des Motivs angesehen. So wird beispielsweise bei der Erfassung des Machtmotivs berücksichtigt, ob Affekte im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung oder dem Erreichen der Kontrolle über andere Personen (Befriedigung des Machtmotivs) beschrieben werden (SCHMALT & SOKOLOWSKI, 1996). Der Zusammenhang zwischen emotionalen Zuständen und Motiven wird somit nicht nur für das Leistungsmotiv, sondern auch für andere Motive postuliert. Implizit wird beim TAT – konform zu den Grundannahmen dieser Arbeit – die Annahme vertreten, dass die Befriedigung von Motiven (zumindest der aufsuchenden Motivausprägung) mit positiven emotionalen Zuständen einhergeht.

Neben dem TAT existieren diverse weitere projektive Verfahren zur Motivmessung, die jeweils unterschiedliche spezifische Aspekte und Grundannahmen beinhalten und zum Teil mehrere Motive, zum Teil nur ein Motiv erfassen sollen (zusammenfassend s. HECKHAUSEN, 1989). So werden z.B. beim OMT (*Operanter Motiv-Test*) von KUHLE, SCHEFFER und EICHSTAEDT (2003) wie beim TAT die Motive „Macht“, „Leistung“ und „Bindung“ berücksichtigt, jedoch zusätzlich eine volitionale bzw. handlungsregulatorische Perspektive eingeführt. Weitere TAT-Verfahren zur Messung des Anschlussmotivs und des Leistungsmotivs liegen ebenfalls vor, wobei zumeist von einer aufsuchenden und einer meidenden Komponente der jeweiligen Motive ausgegangen wird (vgl. HECKHAUSEN, 1989).

Alle operanten Verfahren werden seit ihrer Entwicklung heftig kritisiert. So wird bestritten, dass sie den Gütekriterien der klassischen Testtheorie genügen, obwohl in verschiedenen Studien die Validität und Reliabilität dieser Verfahren zur Motivmessung belegt werden konnte (s. LANGENS & SCHÜLER, 2003; REUMANN, 1982). Insbesondere wird angezweifelt, dass die Fantasiegeschichten von den Kodierern bzw. auswertenden Personen *objektiv* interpretiert

werden können (WELLER & MATIASKE, 2003). Für eine umfassende Darstellung der Diskussion zur Brauchbarkeit operanter Verfahren zur Motivmessung wird auf ASPENDORPF, WEBER und BURKHARDT (1994) sowie auf SPANGLER (1992) verwiesen. Um die zum Teil fundamentale Kritik an operanten Verfahren nachvollziehen zu können, ist es hilfreich, sich mit der zweiten Gruppe der Verfahren zur Erfassung von Motiven zu befassen. Dies sind respondenten Verfahren, die nachfolgend erörtert werden.

### 3.4.2 Respondente und semi-projektive Verfahren

Respondente Verfahren zur Erfassung von Motiven wurden fast zeitgleich zu operanten Verfahren entwickelt, aber erst seit den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts verstärkt eingesetzt (vgl. HECKHAUSEN, 1989, S. 242). Diese respondenten Verfahren liegen überwiegend in Form von standardisierten Fragebögen vor, in denen aus direkten Antworten der Probanden zu motivbezogenen Fragen individuelle Motivausprägungen ermittelt werden. Bei der Entwicklung der Fragebögen wurde zumeist eine Fokussierung auf soziogene Motive vorgenommen (s. Punkt 3.3). Wie zuvor werden einige Instrumente exemplarisch vorgestellt. Für eine ausführliche Darstellung operanten und respondenten Verfahren wird auf HALISCH (1986) verwiesen.

Zu den bekannteren Instrumenten zählt die *Personality Research Form* (PRF) von JACKSON (1974). In der Originalform werden 20 unterschiedliche Bedürfnisse erfasst, in der deutschen Adaption (STUMPF, ANGLEITNER, WIECK, JACKSON & BELOCH-TILL, 1985) werden nur 14 Bedürfnisse berücksichtigt. In beiden Versionen werden unter anderem das Leistungsmotiv, das Machtmotiv und das Affiliationsmotiv erfasst, die auch durch den TAT erfasst werden. Bei der Konstruktion der *Mehrabian Achievement Risk Preference Scale* (MARPS) von MEHRABIAN (1969) wurde auf Befunde aus TAT-Studien rekurriert. Dieses Instrument zur Erfassung des Leistungsmotivs orientiert sich im Unterschied zur PRF stärker an der Theorie des Risiko-Wahl-Modells von ATKINSON (1964). Ebenfalls zur Erfassung des Leistungsmotivs in den Ausprägungen „Hoffnung auf Erfolg“ und „Furcht vor Misserfolg“ wurde die *Achievement Motivation Scale* (AMS) entwickelt (s. GÖTTERT & KUHL, 1999). Bei diesem Instrument werden wie beim TAT explizit emotionale Zustände (im Zusammenhang mit Erfolgswahrscheinlichkeiten) zur Messung der Motivausprägung berücksichtigt. Hierbei werden wie von HECKHAUSEN (1963) positive emotionale Zustände mit der aufsuchenden Ausprägung des Leistungsmotivs assoziiert, negative emotionale Zustände wiederum mit der meidenden Ausprägung. So enthält beispielsweise die Skala „Hoffnung auf Erfolg“ folgendes Item: „I feel pleasure at working on tasks that are somewhat difficult for me.“ Die Skala „Furcht vor Misserfolg“ enthält hingegen beispielsweise das Item: „I become anxious when I meet a problem I don't understand at once“.

Von Vertretern der TAT-Verfahren wurde der Einsatz von respondenten Verfahren zur Messung von Motiven von Beginn an skeptisch betrachtet (MCCLELLAND, 1980). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass generell kontroverse Auffassungen darüber existieren, ob Individuen eigene Motive bzw. Motivausprägungen überhaupt durch Introspektion zugänglich sind. So wird von Vertretern der TAT-Verfahren angemerkt, dass alle Antworten auf direkte Fragen

stark durch unterschiedliche Aspekte (z.B. soziale Erwünschtheit, Verdrängung, Rationalisierung) beeinflusst würden und daher nicht geeignet seien, um real existierende unterschiedliche Motivausprägungen feststellen zu können (s. Punkt 3.4.1).

Semi-projektive Verfahren (z.B. KLEINE, 1982; SCHMALT, 1973; SOKOLOWSKI, SCHMALT, LANGENS & PUCA, 2000) zur Messung von Motiven sollen die Vorteile operanter und respondenten Verfahren vereinigen und die Nachteile beider Verfahren minimieren. Dies geschieht durch die Kombination von Komponenten beider Meßmethoden; Bildersätze projektiver Verfahren werden durch standardisierte Fragen ergänzt. Die Bildersätze dienen zur Anregung der Motive, die vorgegebenen Fragen bzw. Antwortmöglichkeiten werden zum Zweck der Standardisierung eingesetzt. Auf dieser Basis wurde von SCHMALT (1973) die so genannte „Gitter-Technik“ entwickelt, wobei inzwischen Gitter-Verfahren zur Messung des Leistungsmotivs, des Machtmotiv und des Anschlussmotivs vorliegen (s. WELLER & MATIASKE, 2003). In unterschiedlichen Studien konnte belegt werden, dass diese Gitter-Verfahren den testtheoretischen Anforderungen genügen (SCHMALT, 1977; WELLER & MATIASKE, 2003). Da einzelne Motive nur begrenzt als Prädiktoren für reales Verhalten angesehen werden können (ASPENDORPF et al., 1994), stellt das Multi-Motiv-Gitter (MMG) (SCHMALT, SOKOLOWSKI & LANGENS, 2000) eine sinnvoll Weiterentwicklung der Gitter-Technik dar. Durch das MMG ist eine simultane Erfassung von drei Motiven (Leistung, Macht, Anschluss) möglich, da die drei Langformen der verschiedenen Gitter-Verfahren im MMG zusammen geführt werden. Für alle drei Motive werden jeweils eine aufsuchende und eine meidende Komponente erfasst, so dass das MMG insgesamt sechs Skalen umfasst. Das MMG wird auch im Rahmen der vorliegenden Studie eingesetzt (s. Punkt 6.2.3.3.3).

Als weiteres semi-projektives Verfahren ist das IMC-Gitter (Individual Motive Constellations) (WELLER & MATIASKE, 2003) zu nennen, dass ebenfalls die Motive „Leistung“, „Macht“ und „Anschluss“ erfasst. Ein wesentlicher Unterschied im Vergleich zum MMG liegt darin, dass für die drei Motive andere Ausprägungen bzw. Komponenten berücksichtigt werden. So wird in der aktuellen Version des IMC (WELLER & MATIASKE, 2003) das Leistungsmotiv nicht nur in die beiden Komponenten „Hoffnung auf Erfolg“ und „Furcht vor Misserfolg“ differenziert, sondern zusätzlich eine dritte Komponente „Furcht vor sozialen Folgen des Misserfolgs“ postuliert. Beim Anschlussmotiv wird hingegen nur *eine* (aufsuchende) Komponente erfasst. Ursache hierfür ist die Annahme, dass die Ausprägung „Furcht vor Zurückweisung“ lediglich eine spezielle Form der Kontaktsuche („Hoffnung auf Anschluss“) darstelle und somit keine eigenständige Komponente sei. Das Machtmotiv wird im IMC-Gitter wie im MMG durch zwei Komponenten erfasst. Jedoch wird beim ICM-Gitter keine Differenzierung in eine aufsuchende und eine meidende Komponente vorgenommen, sondern in Anlehnung an MCCLELLAND (1975) zwischen *personalisierter* und *sozialisierter* Macht unterschieden. Zur Erörterung dieser Ausprägungen des Machtmotivs wird auf Punkt 3.5.1 verwiesen. In wie weit Motive in unterschiedliche Komponenten bzw. Ausprägungen differenziert werden können bzw. eine solche Differenzierung sinnvoll ist, wird unter Punkt 3.4.4 diskutiert. Obwohl Befunde unterschiedlicher Studien für die Validität und Reliabilität des IMC-Gitters sprechen, wird explizit darauf hingewiesen, dass das IMC-Gitter kaum zur Individualdiagnostik geeig-

net ist; der Einsatz sollte sich daher auf die Beobachtung und die Analyse von Gruppenunterschieden beschränken (WELLER & MATIASKE, 2003).

### 3.4.3 Implizite und explizite Motive

Durch die vorangegangenen Ausführungen konnte verdeutlicht werden, dass sich nicht nur respondente von operanten Verfahren deutlich unterscheiden, sondern ebenfalls große Unterschiede zwischen den verschiedenen respondenten als auch den verschiedenen operanten Verfahren bestehen. Auch wenn dies berücksichtigt wird und z.B. jeweils vergleichbare (hinsichtlich der Motivkomponenten) operante und respondente Verfahren zur Motivmessung eingesetzt werden, werden sehr unterschiedliche Ergebnisse mit operanten und respondenten Verfahren erzielt. Im Sinne der konvergenten Validität sollten unterschiedliche Verfahren zur Motivmessung zu gleichen oder zumindest ähnlichen Ergebnissen kommen (LIENERT & RAATZ, 1998). Dass operante und respondente Verfahren zur Messung von Motiven zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen (HECKHAUSEN, 1989; KUHL et al., 2003; SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000; SPANGLER, 1992) hat zunächst dazu beigetragen, dass der TAT als wissenschaftliches Instrument von Vertretern der respondenten Verfahren abgelehnt wurde. Im Rahmen aktueller Motivationstheorien wird zunehmend davon ausgegangen, dass zwei unterschiedliche Motivsysteme existieren und respondente und operante Verfahren jeweils ein anderes Motivsystem erfassen (vgl. BARGH & CHARTRAND, 1999). Die beiden Motivkategorien bzw. Motivsysteme werden zumeist als *explizite* bzw. *implizite* Motive bzw. Motivsysteme bezeichnet. Im Rahmen dieser Arbeit können nur grundlegende Annahmen und Forschungsbefunde zu expliziten und impliziten Motiven berücksichtigt werden. Für eine ausführliche Darstellung wird auf Veröffentlichungen anderer Autoren (z.B. BRUNSTEIN, 2003; KUHL et al., 2003; SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000) verwiesen.

Grundsätzlich sollen sich implizite und explizite Motive dadurch unterscheiden, dass sie

- zu unterschiedlichen Anteilen von genetischen und sozialen Faktoren determiniert sind,
- durch unterschiedliche Anreize angeregt werden und
- unterschiedliches Verhalten beeinflussen (s. MCCLELLAND, 1985)

In Anlehnung an MCCLELLAND, KOESTNER und WEINBERGER (1989) können implizite und explizite Motive weiterhin wie folgt beschrieben werden:

*Implizite Motive* werden als eher genetisch determiniert angesehen bzw. sollen auf früh gelernten, affektiven Präferenzen beruhen, sich immer wieder mit bestimmten Formen und Anreizen auseinander zu setzen. Sie sind durch „natürliche“ (angeborene) Auslöser anregbar, wobei weder die Anregung noch die Umsetzung in instrumentelles Verhalten eine bewusste Kontrolle oder Selbstreflexion durch das Individuum erfordert. Vielmehr sind implizite Motive Individuen nicht bewusst zugänglich – sie werden daher auch als latente oder unbewusste Motive bezeichnet – und können somit nicht mit „self-report“-Methoden bzw. respondenten Verfahren erfasst werden. Implizite Motive sind deutlich enger an das emotionale als an das kognitive System gebunden und sind daher stärker mit „real-world“ Verhalten oder *spontan*



auftretenden Gedanken korreliert. Implizite Motive stehen somit im Zusammenhang mit „operanten“ Verhalten (s. Punkt 3.2).

*Explizite Motive* beruhen eher auf sozialen Lernerfahrungen. Sie spiegeln wider, welche Selbstkonzepte und Ziele sich eine Person selbst zuschreibt bzw. sich gesetzt hat. Explizite Motive sind somit nicht unbedingt die Motive, die dem tatsächlichen Handeln des Individuums zugrunde liegen. Explizite Motive sind eng an das kognitive System gebunden; mit respondenten bzw. „self-report“-Verfahren werden explizite Motive erfasst. Explizite Motive werden eher durch soziale Appelle (z.B. Versuchsanweisungen) aktiviert, so dass sie weniger für die Prognose von „real-world“-Verhalten als für die Prognose von „respondenten“ Verhaltensweisen (s. Punkt 3.2) geeignet sind.

Zwar kann die Unabhängigkeit impliziter und expliziter Motive inzwischen als empirisch belegt gelten (vgl. BRUNSTEIN, MAIER & SCHULTHEIB, 1999a; MCCLELLAND et al., 1989; SCHEFFER, KUHL & EICHSTAEDT, 2003), jedoch werden in realen Situationen beide Motivsysteme miteinander interagieren (vgl. SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000); häufig werden implizite mit expliziten Motiven im Widerspruch zueinander stehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass implizite Motive auf den angeborenen Bedürfnissen des Menschen fußen und auf deren Befriedigung zielen. Explizite Motive repräsentieren eher Vorstellungen und Erwartungen der sozialen Umwelt und sind stärker auf die Befriedigung dieser Vorstellungen und Erwartungen ausgerichtet. Wenn explizite Motive den impliziten Motiven entgegenstehen, kann dies zu schwerwiegenden innerpsychischen Konflikten führen. Insbesondere, wenn das Individuum zugunsten expliziter Motive seinen eigentlichen (impliziten) Motiven zuwider handelt, ist mit solchen innerpsychischen Konflikten zu rechnen. Dass eine solche Inkongruenz problematisch ist, wurde bereits in den theoretischen Grundannahmen der Ansätze von FREUD (1940/1972) und ROGERS (1961) betont. Auch MCCLELLAND hat bereits 1989 vermutet: „whatever the reason for discordance between implicate and explicit motives, it can certainly lead to trouble“ (McClelland, 1989, S. 700, zitiert nach BRUNSTEIN, MAIER & SCHULTHEIB, 1999, S. 160). Inzwischen liegt eine Vielzahl von Befunden vor, die nachteilige (emotionale) Effekte einer solchen Inkongruenz belegen: Studien (zusammenfassend s. BRUNSTEIN, SCHULTHEISS & MAIER, 1999b) zeigen beispielsweise, dass ein hohes Maß an Inkongruenz zwischen impliziten Motiven und expliziten Motiven mit einer Verschlechterung des emotionalen Befindens, eine Übereinstimmung hingegen zu einer Steigerung des emotionalen Befindens führt. Ein Erreichen von expliziten Motiven, die *nicht* mit den impliziten Motiven übereinstimmen, führt hingegen *nicht* zum Anstieg des emotionalen Befindens. „Belohnende“ affektive Reaktionen (in Form von emotionalen Wohlbefinden) treten somit stets nur im Zusammenhang mit einer Verwirklichung bzw. Befriedigung impliziter Motive auf; implizite Motive stehen somit im wesentlich engeren Zusammenhang mit subjektiv erlebten emotionalen Zuständen als explizite Motive. Implizite Motive stehen ebenfalls stärker mit physiologischen und speziell hormonellen Prozessen in Verbindung (BRUNSTEIN, 2003, S. 71).

Die besondere Bedeutung von impliziten Motiven für „real-world-Verhalten“ wird durch eine Vielzahl weiterer Studien belegt. Durch das implizite Zugehörigkeitsmotiv, erhoben mittels TAT, konnte die Häufigkeit vorhergesagt werden, mit der Studierende in *realen* Alltagssitua-

tionen mit anderen Personen in Kontakt standen.<sup>48</sup> Eine Erhebung des Zugehörigkeitsmotivs mittels Fragebogen (explizites Motiv) erwies sich hingegen als unergiebig (MCADAMS & CONSTANTIAN, 1983). Bei der direkten Frage danach, ob die Studierenden lieber allein oder lieber in Gesellschaft bestimmte Aktivitäten aufführen, zeigte sich hingegen nur ein Zusammenhang zwischen ihren geäußerten Präferenzen und dem expliziten Zugehörigkeitsmotiv. Ähnliche Befunde liegen auch für das Leistungsmotiv vor. So konnte beispielsweise beruflicher, unternehmerischer und ökonomischer Erfolg durch das implizite Leistungsmotiv (erhoben mittels TAT) vorhergesagt werden,<sup>49</sup> auch wenn verschiedene Moderatorvariablen (z.B. Intelligenz, Ausbildungsniveau, sozi-ökonomischer Status) berücksichtigt wurden. Wurde das Leistungsmotiv hingegen durch Fragebogenverfahren (explizites Motiv) erhoben, besteht dieser Zusammenhang nicht (s. BRUNSTEIN, 2003, S. 66). Für eine Zusammenfassung weiterer Forschungsergebnisse zu Verhaltenskorrelaten expliziter bzw. impliziter Motiven wird auf BRUNSTEIN und HOYER (2002) sowie STIENSMEIER-PELSTER und RHEINBERG (2003) und BORNSTEIN (1998) verwiesen.

Für den schulischen Kontext ist anzumerken, dass schulische Leistungen bei verschiedenen Studien eher mit expliziten als mit impliziten Motiven korreliert sind (BRUNSTEIN, 2003). Dies kann jedoch darauf zurückgeführt werden, dass die schulischen Leistungen im Rahmen von traditionellem Unterricht erbracht wurden, indem Leistungen direkt abgefordert werden und somit respondentes Verhalten erfordern. Bei selbstorganisierten Lehr-Lern-Arrangements, welches auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung Berücksichtigung findet, ist deutlich die Eigeninitiative der Schülerinnen und Schüler gefordert. Es wird stark auf die Selbststeuerung der Lernenden gesetzt (s. Punkt 6.1), so dass bei den Schülerinnen und Schülern stärker ihre impliziten und weniger ihre expliziten Motive verhaltensbestimmend sein müsste (vgl. RHEINBERG & KRUG, 1999).

Aus den obigen Ausführungen wird deutlich, dass implizite und explizite Motive unterschiedliche Formen des Verhaltens prognostizieren können. Sollen reale Situationen analysiert werden bzw. reale Verhaltensweisen erklärt werden, ist die Erfassung von expliziten Motiven als nicht geeignet anzusehen. Um Hinweise über die letztendliche Ursache von Verhaltensweisen zu gewinnen, ist vielmehr eine Fokussierung auf implizite Motive erforderlich (s. SCHMALT & SOKOLOWSKI, 2000). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn – wie im Rahmen der vorliegenden Untersuchung – Zusammenhänge zwischen „realen“ (operanten) Verhaltensweisen und emotionalem Erleben untersucht werden sollen, da das Ausmaß der Befriedigung von aktualisierten impliziten Motiven von besonderer Relevanz für das emotionale Erleben der Individuen ist (s.o.).

---

<sup>48</sup> Das soziale Kontaktverhalten wurde mittels eines Zeitstichprobenverfahren (s. Punkt 2.8) aufgezeichnet.

<sup>49</sup> Teilweise zeigt das implizite Leistungsmotiv nur in Kombination mit einem hohen Machtmotiv eine solche prognostische Validität.

#### 3.4.4 Erfassung von Motiven im Prozessverlauf

Reales Verhalten im engeren Sinn wird nicht durch Motive, sondern durch die *aktuelle Motivation* (s. Punkt 3.1, Abbildung 3) beeinflusst. Dies sollte berücksichtigt werden, wenn auf der Basis von beobachteten Verhaltensweisen Rückschlüsse auf Motive gezogen werden sollen. VOLLMEYER und RHEINBERG (2003) plädieren in diesem Zusammenhang dafür „...gleich dasjenige zu messen, was sich aus der situativen Anregung dieser motivationalen traits hier und jetzt als aktivierende Zielausrichtung ergibt. Dieses state-Maß der Motivation nennen wir *aktuelle Motivation*“ (S. 282f.). Wenn – wie im Rahmen der vorliegenden Untersuchung – darauf fokussiert wird, dass bestimmte *Motive* und *diesbezüglich* erhaltene Rückmeldungen im *Interaktionsprozess* von besonderer Relevanz für das emotionale Befinden und das Interaktionsverhalten von Individuen sind, ist eine Erfassung der aktuellen Motivation nicht ausreichend. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Untersuchung kann dies wie folgt begründet werden: Rückmeldungen für aktualisierte Motive werden der Grundannahme dieser Arbeit zufolge eine intensivere Wirkung auf das emotionale Befinden nehmen als Rückmeldungen für Motive, deren Befriedigung zum Zeitpunkt der Rückmeldung weniger dringlich war. Hieraus resultiert, dass (implizite) Motive im Zeitverlauf der Interaktion erfasst werden müssen, um den Grad der Dringlichkeit der jeweiligen Motive berücksichtigen zu können. In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass Motive relativ stabile Dispositionen sind, die situationsabhängig zu *unterschiedlichen* Verhaltensweisen führen können (s. Punkt 3.2). Dies ist darin begründet, dass situationsabhängig unterschiedliche Verhaltensweisen eine Befriedigung der Motive erlauben bzw. die Wahrscheinlichkeit einer solchen Befriedigung erhöhen. Mögliche Kritikpunkte, die bei einer Erfassung von (impliziten) Motiven (s. Punkt 3.4.3) auf Basis von beobachtbaren Verhaltensweisen im *Zeitverlauf* von *Interaktionen* angebracht werden könnten, werden nachfolgend diskutiert.

Werden operante Verfahren gewählt (s. Punkt 3.4.3), so geht dies mit einem erheblichen Interpretationsaufwand einher, daher werden diese teilweise auch als „interpretative“ Verfahren bezeichnet. Interpretativen Verfahren wird oftmals unterstellt, dass diese nicht valide und reliabel sind (s. Punkt 3.4.1), wobei insbesondere angezweifelt wird, dass die auswertenden Personen (Kodierer) eine zutreffende Interpretation bzw. einen gültigen Rückschluss auf bestimmte Motive vornehmen können. Wird diese Kritik bereits bei der Auswertung *schriftlich* vorliegenden Materials (TAT-Fantasiegeschichten) geübt, trifft diese bei der Analyse *schnell veränderbarer realer* Situation bzw. realer Verhaltensweisen in Interaktionen im besonderen Maße zu. Als Bekräftigung entsprechender Kritik werden teilweise empirische Befunde angeführt, wie beispielsweise die Ergebnisse einer Studie von SCHULTHEISS und BRUNSTEIN (2002). Diese zeigen, dass es externen Beurteilern nur begrenzt möglich ist, ein implizites Machtmotiv aus der Beobachtung von realen Verhaltensweisen treffend erkennen zu können. Diese Ergebnisse können jedoch nicht als Beleg dafür angesehen werden, dass interpretative Verfahren zur Motivmessung auf Basis beobachteter Verhaltensweisen in *realen Interaktionen* nicht geeignet sind. So ist zu beachten, dass in der Studie von SCHULTHEISS und BRUNSTEIN (ebd.) Verhalten analysiert werden sollte, das nicht in *realen* sozialen Interaktionsprozessen gezeigt wurde, sondern Verhalten, das innerhalb eines gehaltenen Plädoyers gezeigt

wurde. Ein solcher „Vortrag“ ist aufgrund der einseitigen Interaktionsrichtung nicht mit realen Interaktionsprozessen vergleichbar, die durch eine wesentlich stärkere wechselseitige Kommunikation geprägt sind. Durch die Einbeziehung der wechselseitigen Kommunikation bzw. Interaktion der Beteiligten können zusätzliche Hinweise auf die dem Verhalten zugrunde liegenden (impliziten) Motive gewonnen werden, so dass eine validere Interpretation vorgenommen werden kann. Auch ist zu berücksichtigen, dass beim Einsatz interpretativer Verfahren generell eine Aufzeichnung (Video- bzw. Audioaufnahmen) der zu analysierenden Interaktionen empfehlenswert ist (s. Punkt 4.3.2). Die eigentliche Analyse sollte ausschließlich anhand der aufgezeichneten Interaktionen erfolgen. Durch dieses Vorgehen kann einerseits der zeitliche Verlauf der Interaktionen berücksichtigt werden, andererseits steht den Kodierern mehr Zeit zur Verfügung, so dass die Wahrscheinlichkeit einer zutreffenden Interpretation der Verhaltensweisen erhöht ist. So können beispielsweise auch nachfolgende Verhaltensweisen anderer Beteiligten bzw. Reaktionen hierauf berücksichtigt werden. Auch wenn Verhalten durch die aktuelle Motivation und nur mittelbar durch Motive beeinflusst wird, ist – so die Annahme – eine Erfassung von Motiven auf Basis von beobachtbaren Verhaltensweisen von Individuen möglich (vgl. WELLER & MATIASKE, 2003).

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass sich generell bei (impliziten und expliziten) Motiven die Frage nach der Anzahl der Komponenten stellt. Gibt es für alle Motive eine Erfolg suchende und eine Misserfolg meidende Komponente, wie von HECKHAUSEN (1963) im TAT postuliert? Falls ja, stellen diese Komponenten unterschiedliche Ausprägungen eines Motivs dar oder sind sie als eigenständige Motive aufzufassen? Wie zuvor bereits dargelegt (s. Punkt 3.4) variieren diesbezügliche Ansichten teilweise erheblich. Je nach Instrument werden beispielsweise Motive als Ein-, Zwei- oder Drei-Komponenten-Konstrukte operationalisiert. Obwohl unterschiedliche Auffassungen vertreten werden, wird zumeist die „klassische“ Differenzierung in eine aufsuchende und eine meidende Motivkomponente vorgenommen. Sollen – wie im Rahmen der vorliegenden Untersuchung – Rückschlüsse auf (aktualisierte) Motive auf Basis von beobachteten Verhaltensweisen gezogen werden, ist Folgendes zu berücksichtigen: Ein solches Vorgehen erfordert generell eine hohe Interpretationsleistung. Im Unterschied zu der meidenden Komponente müsste die aufsuchende Komponente „leichter“ zu identifizieren sein, da diese enger im Zusammenhang mit „aktiven“ Verhaltensweisen steht (s. HECKHAUSEN, 1989, S. 347ff.). Die meidende Komponente wird sich hingegen weniger eindeutig im Verhalten niederschlagen, sondern stärker im emotionalen Erleben<sup>50</sup> (z.B. Sorgen). Um eine möglichst valide Erfassung zu gewährleisten, ist eine Fokussierung auf die aufsuchenden Motivkomponenten im Rahmen dieser Arbeit angebracht.

---

<sup>50</sup> Hingewiesen sei an dieser Stelle auf die semantische Übereinstimmung: So werden meidenden Komponenten zumeist mit „Furcht vor...“ bezeichnet, wobei Angst/Furcht als eine der grundlegenden Emotionen angesehen wird (s. Fußnote 35, S. 55 ).

### 3.5 Erörterung spezifischer Motive

Nachfolgend werden die Motive beschrieben, die in der vorliegenden Untersuchung erfasst werden. Für die Auswahl der Motive wurden zwei Kriterien zugrunde gelegt: Einerseits soll die Existenz der Motive bzw. Bedürfnisse<sup>51</sup> empirisch gut belegt sein. Andererseits sollen die ausgewählten Motive aufgrund der Fragestellung dieser Arbeit eine besondere Relevanz für soziale Interaktionen in Lerngruppen besitzen. Aufgrund dieser Auswahlkriterien werden folgende fünf soziogene Motive (s. Punkt 3.3) berücksichtigt:

1. Machtmotiv
2. Lernmotiv
3. Anerkennungsmotiv (leistungsbezogen)
4. Zuneigungsmotiv
5. Zugehörigkeitsmotiv

Wird berücksichtigt, dass das Lernmotiv und das Anerkennungsmotiv zum Teil als Komponenten des Leistungsmotivs angesehen werden (s. Punkt 3.5.2), ergibt sich eine weitgehenden Übereinstimmung zu den klassischen Inhaltsbereichen und traditionell berücksichtigten Motiven Macht, Leistung, Affiliation und Intimität (BRUNSTEIN et al., 1999a).

Bei den nachfolgenden Ausführungen ist Folgendes zu berücksichtigen: Eine ausführliche Erörterung aller relevanten Aspekte zu den jeweiligen Motiven ist im Rahmen dieser Arbeit nicht erforderlich. Für detaillierte Ausführungen zu den jeweiligen Motiven wird auf andere Veröffentlichungen verwiesen (z.B. HECKHAUSEN, 1989; JERUSALEM & PEKRUN, 1999; RHEINBERG, 1997). Nachfolgend werden nur Erkenntnisse und Annahmen über die jeweiligen Konstrukte berücksichtigt, die im Gesamtkontext der vorliegenden Arbeit von besonderer Relevanz sind.

#### 3.5.1 Machtmotiv

Von ADLER wurde 1922 der „Wille zur Macht“ als Haupterklärungsprinzip menschlichen Handelns angesehen (ADLER, 1922). Im Verlauf der weiteren Erforschung von Motiven wurde deutlich, dass dieses Motiv einerseits sehr komplex ist, da es unterschiedliche Komponenten enthält bzw. unterschiedliche Ausprägungen existieren, andererseits konnte bislang nicht empirisch belegt werden, dass das Machtmotiv im Vergleich zu anderen Motiven tatsächlich eine dominierende Position einnimmt.

Zur Definition von „Macht“ bzw. des Machtmotivs lassen sich in der einschlägigen Literatur eine Vielzahl von Ausführungen finden. So definiert der Soziologe WEBER (1964) Macht wie folgt: „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen...“ (S. 38). Von Psychologen werden ähnliche Definitionen gewählt: So meint LEWIN (1951): „We might define power of b over a ... as the quo-

---

<sup>51</sup> Im engeren Sinn sind Motive von Bedürfnissen zu differenzieren. Hierzu wird auf die Ausführungen unter Punkt 3.1 verwiesen.

tient of the maximum force which b can induce on a..., and the maximum resistance which a can offer“ (S. 336). Von MURRAY (1938) wird der Begriff „need dominance“ verwendet und als Bedürfnis bezeichnet, die eigene soziale Umwelt kontrollieren zu können. Eine abgeschwächte Definition wird von VEROFF (1957) vorgenommen, wenn er von Macht als „...die Kontrolle über die Möglichkeit, andere Personen zu beeinflussen“ (S. 2) spricht.

Werden in den obigen Definitionen die Begriffe „Kontrolle“ und „Einfluss“ für die Beschreibung des Machtmotivs verwendet, wird von ULEMAN (1972) explizit eine Differenzierung zwischen Macht und Einfluss vorgenommen. Er vertritt die Ansicht, dass ein Machtmotiv (need power) von einem Einflussmotiv (need influence) zu unterscheiden ist. Zu berücksichtigen ist, dass „eigenständige“ Motive dann postuliert werden sollten, wenn die entsprechenden Verhaltensklassen nicht auf andere zurückgeführt werden können (BAUMEISTER & LEARY, 1995; THOMAE, 1983b). Verhaltensklassen, die dem „Einflussmotiv“ zugeschrieben werden, können jedoch nach Auffassung der Autorin der vorliegenden Arbeit auf ein Machtmotiv zurückgeführt werden, so dass das Einflussmotiv nicht als eigenständiges Motiv anzusehen ist.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird das Machtmotiv als Streben nach Einflussnahme und Kontrolle definiert. Es bezieht sich darauf, eigene Interessen und Ziele auch gegen den Willen anderer durchzusetzen und andere Personen in ihrem Verhalten zu beeinflussen. Nach dieser Definition ist eine Befriedigung des Machtmotivs relativ eng an das Verhalten anderer Personen gebunden. Allein das Wissen darüber, dass Macht ausgeübt werden könnte, wird im Rahmen dieser Arbeit – anders als von anderen Autoren (vgl. RHEINBERG, 1997, S. 95ff.) – als nicht ausreichend für eine Befriedigung des Machtmotivs angesehen. Eine oftmals zu findende Differenzierung in eine aufsuchende und meidende Komponente des Machtmotivs (HECKHAUSEN, 1989, S. 361ff) wird in der vorliegenden Arbeit nicht vorgenommen. Ursache hierfür ist einerseits, dass eine Erfassung meidender Motivkomponenten bei dem gewählten Verfahren generell besondere Schwierigkeiten beinhaltet (s. Punkt 3.4.4). Andererseits besteht beim Machtmotiv zusätzlich die Problematik, dass durchaus unterschiedliche Meinungen darüber vertreten werden, wie die aufsuchende und meidende Komponente bezeichnet werden können bzw. welche Verhaltensweisen mit diesen im Zusammenhang stehen. Zwar wird die aufsuchende Komponente zumeist mit „Hoffnung auf Macht(ausübung)“ bezeichnet, jedoch ist bisher nicht geklärt, ob das Bedürfnis nach Macht tatsächlich ausschließlich darin besteht, andere Personen kontrollieren oder beeinflussen zu können (SOKOLOWSKI & SCHMALT, 1996, S. 315). So wird auch in Erwägung gezogen, dass die aufsuchende Komponente des Machtmotivs darin besteht, sich von der Kontrolle durch andere Personen freizuhalten, also nicht selbst kontrolliert und beeinflusst zu werden (SCHNEIDER, K. & SCHMALT, 1994). Entsprechendes gilt auch für die meidende Komponente. Je nach Auffassung wäre diese als „Furcht vor Kontrollverlust“ bzw. Machtverlust oder als „Furcht, kontrolliert und beeinflusst zu werden“ zu interpretieren.

Zusätzlich wird von einigen Autoren die Auffassung vertreten, dass nicht die aufsuchende und meidende Komponente des Machtmotivs zu differenzieren seien, sondern vielmehr eine generelle Unterscheidung zwischen „personalisierter Macht“ (pE) und „sozialisierter Macht“

(sE) vorgenommen werden müsse (MCCLELLAND & WILSNACK, 1972). Bei einer starken Ausprägung von pE würde das Individuum versuchen, durch direkte Konfrontation die *eigenen* Einflussmöglichkeiten zu erweitern: Das Verhalten könne somit als egoistisch orientiert bezeichnet werden. Ein sozialisiertes Machtmotiv (sE) würde hingegen dazu führen, dass Macht mit dem Ziel ausgeübt wird, andere zu unterstützen. Die Ausprägung pE ist durch eine hohe Ausprägung des Machtmotivs bei gleichzeitiger niedriger Hemmungstendenz gekennzeichnet, die Ausprägung sE hingegen zwar ebenfalls mit einer hohen Ausprägung des Machtmotivs, jedoch mit einer gleichzeitigen hohen Hemmungstendenz.

Weiterhin besteht folgende Problematik bei der Erfassung des Machtmotivs: Als Handlungsursache der Machtausübung kann nicht zwangsläufig die Befriedigung des Machtmotivs angesehen werden. So könnten Machthandlungen auch *instrumentell* für das Erreichen anderer Bedürfnisse eingesetzt werden, wobei Macht immer dann ausgeübt würde, „...wenn andere der eigenen Zielerreichung [Befriedigung anderer Motive] - absichtlich oder unabsichtlich - im Weg stehen“ (HECKHAUSEN, 1989, S. 364). Auch können Verhaltensweisen, die auf den ersten Blick als Hinweis auf ein anderes Motiv interpretiert werden, letztendlich auf die Befriedigung des Machtmotivs gerichtet sein. So könnte beispielsweise ein Angestellter eines Unternehmens deshalb wesentlich mehr arbeiten als andere, weil er hofft, hierdurch befördert zu werden und in eine Position aufzurücken, in der er mehr Einfluss besitzt bzw. mehr Macht ausüben kann. Seine hohe Leistungsbereitschaft wäre somit nicht auf ein ausgeprägtes Leistungsmotiv zurückzuführen, sondern auf ein ausgeprägtes Machtmotiv. Ergebnisse entsprechender Studien können als Hinweis für die Gültigkeit dieser Annahme angesehen werden. So sind beispielsweise Personen in höheren Führungspositionen zumeist weniger leistungsorientiert als Personen in der mittleren Managementposition, dafür weisen ranghohe Führungskräfte oftmals ein deutlich ausgeprägteres Machtmotiv (gepaart mit einem niedrigen Affiliationsmotiv) auf als Personen in mittleren Rangposition (BRUNSTEIN et al., 1999a, S. 150ff). Als Ursache hierfür wird die Tatsache angeführt, dass zwar in mittleren, nicht aber in hohen Führungspositionen die Personen noch selbst für die Qualität ihrer Arbeitsergebnisse verantwortlich sind und somit das Leistungsmotiv eher in mittleren und weniger in hohen Rangpositionen befriedigt werden kann.

Diese Ausführungen verdeutlichen die Problematik, die besteht, wenn Motivdispositionen durch die Analyse realer sozialer Interaktionen erschlossen werden. Insbesondere eine *Differenzierung* des Machtmotivs (instrumentalisierte vs. nicht-instrumentalisierte Machtausübung) ist schwierig. So müsste berücksichtigt werden, ob zuvor andere Motive nicht befriedigt werden konnten und die Machtausübung erst im Anschluss an solche nicht befriedigenden Interaktionen auftritt. Vor der Hintergrund der Validität der Interpretation sollte – sofern es die Fragestellung der Untersuchung zulässt – auf eine Differenzierung zwischen einem „personalisierten“ und „sozialisierten“ Machtmotiv sowie auf Unterteilungen in andere Dimensionen (s. Punkt 3.4.4) verzichtet werden. Das Machtmotiv – wie auch alle übrigen Motive – sollte bei einer eindimensionalen Erfassung als aufsuchende Komponente verstanden und operationalisiert werden, die der klassischen Ausprägung „Hoffnung auf Macht“

(need dominance) entspricht.<sup>52</sup> An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass innerhalb der Interaktionsforschung der Verhaltensweise „Macht ausüben“ eine besondere Bedeutung eingeräumt wird. So kann beispielsweise die Rangposition innerhalb einer Gruppe durch das Ausmaß an (gelungener) Machtausübung bzw. Einflussnahme analysiert werden: Je größer die Macht bzw. Einflussnahme, desto höher die hierarchische Position in der Gruppe (vgl. FLEISCHER, 2001). Eine „Macht- bzw. Einfluss-Kategorie“ ist nahezu in allen Kategoriensystemen enthalten, die zur Analyse von Interaktionen entwickelt wurden. Es werden dabei stets nur Machthandlungen erfasst, die im Sinne der Ausprägung des Machtmotivs „need dominance“ verstanden werden können. Als Beispiel können das Behavior Scores System (BSsS) von BORGOTTA (1963), das Resource-Process Category System (R-PCS) von LONGABAUGH (1963), die Katz Theme Analysis (KTA) von KATZ (1968) sowie der IDoP (Interpersonal Dimensions of Personality) von LEARY (1957) und die FIRO-B Skalen (Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behavior) von SCHUTZ (1958 / 1966) genannt werden.

### 3.5.2 Lernmotiv

In der einschlägigen Literatur ist der Begriff „Lernmotiv“ kaum vertreten. Dass der Begriff „Lernmotivation“ in der Motivationspsychologie seit längerem verwendet wird (HECKHAUSEN, 1968; KRAPP, 1994; RHEINBERG, 1980; SCHIEFELE, H., 1974), deutet darauf hin, dass trotzdem von der Existenz eines Lernmotivs ausgegangen werden kann. Vorab sei darauf hingewiesen, dass die Begriffe „Lernmotivation“ und „Leistungsmotivation“ oftmals synonym verwendet werden (vgl. BALKE & STIENSMEIER-PELSTER, 1995, S. 80), so dass der Anschein entstehen könnte, dass das Lernmotiv mit dem Leistungsmotiv identisch ist. Warum im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen wird, dass es sich beim Leistungsmotiv und beim Lernmotiv um separate Konstrukte handelt, kann wie folgt begründet werden:

Das Leistungsmotiv<sup>53</sup> kann nach HECKHAUSEN (1989) als Bedürfnis definiert werden, „...etwas möglichst gut oder besser (als bisher, als andere)...“ machen zu wollen, wobei im günstigsten Fall Leistungsgüte oder Leistungsmenge „...ein Ziel um seiner selbst willen [ist], sei es, daß die Sache es verlangt, man es ihr schuldig zu sein glaubt oder daß man darin seine Tüchtigkeit erweisen will“ (S. 231). Nach dieser Definition ist neben einer individuellen Bezugsnorm (besser als vorher) auch eine soziale Bezugsnorm (besser als andere) relevant. Diese beiden Bezugsnormen stehen mit unterschiedlichen Motiven bzw. unterschiedlichen motivationalen Orientierungen in Beziehung. Will eine Person ihre eigene Tüchtigkeit bzw. Leistungsfähigkeit erleben, ist dies ein anderes Ziel als wenn es ihr darum geht, besser als andere Personen abzuschneiden bzw. eine bessere Leistung als andere zu erbringen. Auch wenn es als konsensfähig gelten kann, dass diese beiden Bezugsnormen existieren, wird oft-

---

<sup>52</sup> Bei operanten Verfahren, die keine unterschiedlichen Motivkomponenten erheben, generell eher eine aufsuchende Komponente erfasst wird (s. Punkt 3.4.1).

<sup>53</sup> Neben der klassischen Unterscheidung von zwei Leistungsmotivkomponenten („Hoffnung auf Erfolg“ vs. „Furcht vor Misserfolg“) werden neuerdings zwei weitere Dimensionen („Hoffnung auf Misserfolg“ und „Furcht vor Erfolg“) benannt. Erste empirische Belege dafür, dass das Leistungsmotiv nicht als zwei- sondern als vierdimensionales Konstrukt anzusehen ist, liegen vor (LUKESCH, 2005).



mals nicht berücksichtigt, dass diese jeweils mit einem unterschiedlichen Motiv in Beziehung stehen. Wird die erforderliche Unterscheidung vorgenommen, so können folgende Motive bzw. Bedürfnisse benannt werden (vgl. BALKE & STIENSMEIER-PELSTER, 1995)

1. Das Bedürfnis, Kompetenz (hohe Fähigkeiten) zu erwerben
2. Das Bedürfnis, anderen gegenüber hohe Kompetenz zu zeigen bzw. niedrige Kompetenz zu verbergen

Das Bedürfnis, dass stärker auf soziale Vergleichsprozesse fokussiert, wird als Motiv nach (leistungsbezogener) Anerkennung bezeichnet (s. Punkt 3.5.3). Verhalten, dass auf die Befriedigung dieses Motivs abzielt, ist extrinsisch<sup>54</sup> motiviert. Ein intrinsisch motiviertes Lernverhalten (s.u.), welches auf Kompetenzzuwachs gerichtet ist, wäre als *Lernmotiv* zu bezeichnen. Lernmotivation im engeren Sinn kann entsprechend als Bereitschaft einer Person definiert werden, „...bestimmte Tätigkeiten vornehmlich deshalb auszuführen, weil sie sich von ihnen Lernzuwachs verspricht“ (SARGES & FRICKE, 1986, S. 360). Mit Lernmotiv wird folglich das Bedürfnis nach Wissenszuwachs oder nach Erweiterung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen bezeichnet, welches durch die Auseinandersetzung mit Problemstellungen bzw. dem Lösen eines Problems erreicht werden kann oder damit verbunden ist. Die gewählte Definition für das Lernmotiv weist Parallelen zu dem Konstrukt „intrinsische Lernmotivation“ auf. Vereinfacht kann dieser Zusammenhang folgendermaßen dargestellt werden: Liegt eine intrinsische Lernmotivation vor, wird das Lernen selbst als angenehm, interessant, spannend und herausfordernd angesehen, wobei die Belohnung (Motivbefriedigung) in der Handlung selbst besteht (vgl. SCHIEFELE, U. & SCHREYER, 1994, S. 2). Ausgehend von der These, dass Handlungen stets auf die Befriedigung von Bedürfnissen ausgerichtet sind, würde durch die Handlung „Lernen“ bzw. durch den wahrgenommenen Wissens- und Kompetenzzuwachs das Lernmotiv befriedigt werden und daher die Handlung als angenehm empfunden und fortgesetzt werden.

Durch die Verwendung des Begriffs „Wissenszuwachs“ wird die inhaltliche Nähe zu dem von vielen Motivationsforschern postulierten „Neugiermotiv“ deutlich (vgl. HECKHAUSEN, 1989; RHEINBERG, 1997). Eine solche Verbindung bzw. Überschneidung zwischen einem Lernmotiv und einem Neugiermotiv wird auch von WITTE (1989, S. 151ff.) aufgezeigt und theoretisch begründet. Weiterhin konnte KOZEKI (1984) bei der Untersuchung von Lernmotivationen bei Schülern sowohl die Existenz des Motivs „Leistungssehrgreiz“ als auch die Existenz eines „Erkenntnismotivs“ (Wissbegier, Erkenntnisstreben) empirisch belegen. Auch bei der Erforschung des Explorationsverhaltens findet ein Neugiermotiv wieder zunehmend Berücksichtigung. So wurde in einem Projekt von TRUDEWIND, MACKOWIAK und SCHNEIDER (1999) unter anderem der Frage nachgegangen, ob Unterschiede in der Stärke des Neugiermotivs von Kindern (die Autoren selbst sprechen von „Neugierdisposition“) zu unterschiedlichem Explorationsverhalten führen (S. 108). Auch innerhalb der Motivforschung in der Erwachsenenbildung liegen Ergebnisse empirischer Untersuchungen vor, die als Beleg für die Existenz eines gene-

---

<sup>54</sup> Zur Erörterung extrinsischer und intrinsischer Motivation wird auf DECI und RYAN (1993) sowie SCHIEFELE und SCHREYER (1994) verwiesen.

rellen Bedürfnisses nach Wissenszuwachs angesehen werden können (vgl. FEIG, 1986). Innerhalb dieses Forschungsbereich wird dieses als „Bildungsmotiv“ bezeichnet, wobei ebenfalls eine Unterscheidung zwischen einem Bildungs- bzw. Lernmotiv und einem Anerkennungsmotiv vorgenommen wird (vgl. FEIG, 1986). Von KRAMER (1982) wird darauf hingewiesen, dass „...gerade beim Erwachsenen auch höhere Motive wie das Bedürfnis nach Wissen und Verstehen...eine zunehmende Rolle [beim Lernen] spielen, ohne dabei die Bedeutung der anderen Motive herabzusetzen“ (S. 68).

Eine Unterscheidung zwischen leistungs- und lernbezogenen motivationalen Aspekten wird auch im Rahmen der Theorie der leistungsbezogenen Zielsetzungen von Schülern (AMES & ARCHER, 1988) vorgenommen. Von AMES und ARCHER (ebd.) werden Ziele, die darin bestehen, Leistung und Kompetenz im Vergleich zu Mitschülern zu zeigen, als Leistungsziele bezeichnet. Bei Bewältigungszielen geht es hingegen darum, Aufgaben besser zu bewältigen, die eigene Kompetenz zu steigern und etwas zu lernen. Ziele stehen im engen Zusammenhang mit Motiven. Hervorgehoben wird dieser Zusammenhang im „hierarchischen Motivationsmodell“ von ELLIOT (zitiert nach SCHMALT, 2003, S. 117), in dem Ziele als Moderatorvariablen zwischen Motiven als stabilen Dispositionen und spezifischen Erlebens- und Verhaltensweisen im Unterricht angesehen werden. Eine Studie von SCHMALT (2003) zeigt, dass für das Unterrichtsgeschehen eine solche Differenzierung zwischen Leistungs- und Bewältigungszielen (performance und mastery) durchaus bedeutsam sein kann.

Wird das Motiv nach Wissens- und Kompetenzzuwachs im Zusammenhang mit Explorationsverhalten betrachtet, so ist wiederum eine Kontroverse darüber festzustellen, ob hierfür eine oder zwei Komponenten existieren (vgl. TRUDEWIND et al., 1999). Wird von zwei getrennten Komponenten ausgegangen, wird die meidende Tendenz zumeist wie folgt begründet: Ein Wissenszuwachs bzw. ein Erschließen von neuen und komplexen Sachverhalten setzt ein Verlassen des Bekannten voraus und es ergeben sich hieraus zunächst Sachverhalte, die inkongruent zum bisherigen (kognitiven) „Wissen“ stehen. Da solche „inkongruenten Sachverhalte“ Furcht und Angst auslösen könnten und Individuen diese Emotionen vermeiden möchten (s. Punkt 3.3), würden solche Situationen – bei hoher Ausprägung der entsprechenden Motivkomponente – gemieden werden. Von anderen Autoren wird hingegen die Auffassung vertreten, dass Furcht und Angst den eigentlichen „Antrieb“ von neugiermotiviertem Verhalten (aufsuchende Komponente) darstellen (s. Trudewind et al., S. 107f.). Sofern die Angst ein gewisses Maß nicht übersteigt, kann diese durch den Erkenntniszuwachs reduziert werden, da neue Informationen durch exploratives Verhalten gewonnen werden und somit die Situation besser verstanden und kontrolliert werden kann. Analog zu postulierten Komponenten für das Machtmotiv wäre somit auch das Lernmotiv als ein Zwei- bzw. Drei-Komponenten-Motiv denkbar, wenn eine erfolgsorientierte Komponente (Hoffnung auf...) und eine bzw. zwei meidende Komponenten („aktiv Furcht vor“ vs. „passiv Furcht vor“) als verhaltensaktivierend angesehen würden.

### 3.5.3 Anerkennungsmotiv

Wie zuvor erörtert (s. Punkt 3.5.2), wird das Motiv nach *leistungsbezogener* Anerkennung oftmals als Bestandteil des Leistungsmotiv angesehen. In der einschlägigen Literatur wird im Zusammenhang mit dem Leistungsmotiv ebenfalls häufig ein Motiv nach *sozialer* Anerkennung erwähnt. Im engeren Sinn steht das Motiv nach sozialer Anerkennung jedoch stärker in Verbindung mit dem Zugehörigkeitsmotiv (s. Punkt 3.5.5) als mit dem Leistungsmotiv. COFER (1975) geht beispielsweise davon aus, dass das Motiv nach (sozialer) Anerkennung so viele Überschneidungen mit dem Zugehörigkeits- bzw. Geselligkeitsmotiv aufweist, dass dieses kaum als eigenständiges Motiv angesehen werden kann. Eine ähnlich enge Verknüpfung zwischen dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und einem Zugehörigkeitsmotiv wird von ROGERS (1961) postuliert. So sei es ein grundlegendes Bedürfnis von Individuen, innerhalb einer Gruppe anerkannt zu sein. Eine Befriedigung dieses Bedürfnisses sei wichtiger als viele biogene Bedürfnisse. Beim Ausbleiben von motivbefriedigenden Rückmeldungen könne dies zu vielen Formen von psychischen Krankheiten führen.

Von CROWNE und MARLOWE (1960; 1964) wird hingegen postuliert, dass ein Bedürfnis nach sozialer Anerkennung als relativ eigenständiges Motiv zu betrachten ist. Ausgangspunkt für dieses Postulat waren Untersuchungen, die zeigten, dass viele Menschen beim Ausfüllen von Persönlichkeitsskalen, Fragebögen oder Tests die Tendenz zeigen, die Fragen so zu beantworten, dass sie sich selbst in einem günstigen Licht zeigen. Dieses, als „soziale Erwünschtheit“ bekannte Phänomen, wurde von CROWNE und MARLOWE (ebd.) als Basis für die Konstruktion eines Messinstruments (M-C scale) für das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung verwendet. Dabei kommen sie zu folgendem Fazit: „The M-C scale was, thus, an indirect measure of a need for approval“ (CROWN & MARLOWE, 1964, S. 27). Da Anerkennung jedoch stets von der Bewertung durch andere Personen abhängig ist, wird eine meidende Ausprägung dieses Motivs als „soziale Ängstlichkeit“ bezeichnet, da dieses Konstrukt definiert werden kann als Furcht davor, kritische Urteile anderer über die eigene Person zu erhalten (vgl. HECKHAUSEN, 1989, S. 346). Von DIECKENBERG, HOLTZ und GNECH (1978) wurde eine Validierung der M-C scales durchgeführt, wobei sie in ihrem Fazit die Relevanz des sozialen Kontextes betonen. Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung sei kein Persönlichkeitsmerkmal, das unabhängig von einem sozialen Kontext zum Ausdruck komme; „[das] heißt, Bedürfnis nach sozialer Anerkennung ist abhängig von einem Interaktionspartner oder einer Bezugsgruppe, die wiederum die Höhe des Bedürfnisses und das jeweilige Verhalten beeinflussen, je nachdem ob eine Anerkennung gewünscht wird oder ob die Person unabhängig davon ist“ (S. 33). Bei diesem Zitat ist zu beachten, dass dies nicht nur für das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung gilt, sondern dass Motive generell nur in Abhängigkeit bzw. im Zusammenspiel mit situativen Bedingungen Einfluss auf das realen Verhalten nehmen (s. Punkt 3.2).

Von PEUKERT (1975) wird das Anerkennungsmotiv als Bedürfnis bezeichnet, von anderen (bedeutenden) Personen hoch eingeschätzt zu werden. Weiter führt er aus, dass „...die Person ihren Status innerhalb der Gruppe aufrechterhalten oder verbessern [will] ...“ und sich daher bemühe, „...die Gruppenerwartungen so, wie sie sie perzipiert, zu erfüllen, unabhängig davon, ob sie diese für falsch oder richtig hält“ (PEUKERT, 1975, S. 117). Somit wird das Verhalten

durch „soziale Erwünschtheit“ beeinflusst. Das Individuum geht nach dieser Definition davon aus, das Motiv nach Anerkennung dann befriedigen zu können, wenn es sozial erwünschte Verhaltensweisen zeigt. Innerhalb von Lernsituationen (Gruppenarbeiten, Schule etc.) kann davon ausgegangen werden, dass die Gruppenerwartung allgemein darin besteht, dass eine bestimmte Leistung erbracht wird. Folglich könnte sich das Bedürfnis nach Anerkennung in Lerngruppen darauf beziehen, von anderen als kompetent bzw. leistungsfähig eingeschätzt zu werden. Innerhalb des Forschungsbereichs „Lernmotivation“ wird diese Zielsetzung als Kennzeichen für eine extrinsische Motivation angesehen. Die Zielorientierung von extrinsisch motivierten Schülern beschreiben U. SCHIEFELE und PEKRUN (1996) folgendermaßen: „(1) Demonstrieren der eigenen Überlegenheit gegenüber anderen, (2) Streben nach positiver Leistungsrückmeldung, (3) Bemühen um soziale Anerkennung und (4) Verfolgen materieller Ziele“ (S. 18).

Das Bedürfnis nach Anerkennung wird zwar in der einschlägigen Literatur häufig genannt, ist jedoch als eigenständiges Konstrukt im Vergleich zu anderen Motiven als relativ unerforscht zu bezeichnen. So fehlt bisher die empirische Evidenz bezüglich der Existenz einer aufsuchenden und einer meidenden Komponente des Anerkennungsmotivs. Wird ein Motiv nach leistungsbezogener Anerkennung als Bestandteil des Leistungsmotivs angesehen (s. Punkt 3.5.2), werden zwei Komponenten (Hoffnung auf Erfolg vs. Furcht vor Misserfolg) postuliert. Beim Leistungs-Motiv-Gitter (LM-Gitter) von SCHMALT (2003) wird hingegen von drei Komponenten ausgegangen, die faktorenanalytisch begründet werden. Die meidende Komponente wird dabei weiter in aktive (F<sub>Ma</sub>) und eine passive Komponente (F<sub>Mp</sub>) differenziert. Individuen mit hoher F<sub>Ma</sub> gehen im Gegensatz zu Individuen mit hoher F<sub>Mp</sub> davon aus, dass sie durch vermehrte Anstrengung den drohenden Misserfolg noch vermeiden können. In diesem Fall würde auch eine meidende Ausprägung eng im Zusammenhang mit aktiven Verhaltensweisen stehen, welches sonst nur für aufsuchende Komponenten postuliert wird.

Das (eindimensionale) Motiv nach *leistungsbezogener* Anerkennung wird im Rahmen dieser Arbeit wie folgt definiert. Das leistungsbezogene Anerkennungsmotiv besteht darin, von anderen Personen als kompetent eingeschätzt zu werden und im sozialen Leistungsvergleich gut abzuschneiden. Dabei ist die Bewertung durch andere Personen ausschlaggebend und nicht die Existenz tatsächlicher Fähigkeiten. Bei den nachfolgenden Ausführungen wird dieses Bedürfnis mit dem Begriff „Anerkennungsmotiv“ bezeichnet, wobei dieser im Sinne der obigen Definition verwendet wird.

#### **3.5.4 Zuneigungsmotiv**

Im Alltagsverständnis ist eine Differenzierung zwischen einem Zugehörigkeitsmotiv, welches sich auf verschiedene Personen einer Gruppe bezieht und einem Zuneigungsmotiv, das sich konkret nur auf eine Person bezieht, selbstverständlich. So kann ein Individuum beispielsweise das Bedürfnis haben, innerhalb einer Gruppe von allen Mitgliedern anerkannt zu werden, jedoch kein Bedürfnis haben, zu einer oder mehreren Personen der Gruppen ein engeres persönliches Verhältnis aufzubauen. Innerhalb der Motiv- bzw. Motivationsforschung wird eine

solche Unterscheidung oftmals nicht vorgenommen. So wird häufig davon ausgegangen, dass alle Bedürfnisse, die sich auf das Zusammensein mit anderen Personen beziehen, zu einem Motiv (Affiliationsmotiv) zusammengefasst werden können. Ausgehend vom Alltagsverständnis ist eine Differenzierung zwischen einem Zugehörigkeits- und einem Zuneigungsmotiv sinnvoll, wenn die Wirkung von Verhaltensweisen in realen Interaktionsprozessen untersucht werden sollen. Ein Zuneigungsmotiv kann wie folgt definiert werden: Es entspricht dem Wunsch, als Gesamtpersönlichkeit anerkannt und als sympathisch wahrgenommen zu werden. Es bezieht sich auf bestimmte Personen, zu denen man einem intensiveren Kontakt als zu übrigen Gruppenmitgliedern haben möchte und an deren Zuneigung einem gelegen ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Relevanz dieses Motivs im Vergleich zu anderen Motiven stärker durch die jeweiligen Interaktionspartner determiniert wird. So wird eine Befriedigung dieses Motivs nur durch Verhaltensweisen von bestimmten Personen erzielt werden bzw. eine Befriedigung des Motivs nur durch diese bestimmten Personen angestrebt. Eine Definition des Zugehörigkeitsmotivs wird unter Punkt 3.5.5 vorgenommen.

Eine ähnliche Unterscheidung zwischen einem Zugehörigkeits- und einem Zuneigungsmotiv wird von MCADAMS (1980) vorgenommen, der explizit ein „Intimitätsmotiv“ postuliert und dieses von einem allgemeinen Zugehörigkeitsmotiv differenziert. Dieses Bedürfnis nach Intimität definiert er als den Wunsch nach einer warmen, eng vertrauten, sich gegenseitig austauschenden Zweisamkeit mit einer anderen Person. Auch SCHUTZ (1958 / 1966) geht davon aus, dass ein Bedürfnis nach einer intensiven persönlichen Beziehung zu anderen (Affect) von einem allgemeineren Bedürfnis nach Einbeziehung (Inclusion) zu unterscheiden ist. CARSON (1969) unterscheidet zwar ebenfalls ein Bedürfnis nach Zugehörigkeit von einem Bedürfnis nach Zuneigung, jedoch wird von ihm die These vertreten, dass beide Bedürfnisse auf einer „Hass-Liebe“ Dimension abgebildet werden können. Eine eindeutige Differenzierung bzw. separate Erfassung der beiden Motive wäre somit nicht erforderlich bzw. kaum zu leisten. Eine Differenzierung zwischen einem Zuneigungsmotiv und einem Zugehörigkeitsmotiv ist jedoch insbesondere dann angebracht, wenn eine Analyse von Gruppenprozessen durchgeführt werden soll. Unabhängig von der Gruppengröße ist das Interaktionsverhalten in Dyaden oftmals von besonderer Relevanz. Die Qualität der Beziehungen zwischen einzelnen Personen innerhalb einer Gruppe kann sich unterscheiden. Würde nur ein allgemeines Affiliationsmotiv erfasst werden, könnte beispielsweise nicht berücksichtigt werden, ob eine engere persönliche bzw. freundliche Beziehung zwischen zwei Personen besteht oder von einer Person angestrebt wird. Die Art der Beziehung sollte jedoch beachtet werden, da diese im besonderen Maß den Interaktionsprozess beeinflussen wird. So kann beispielsweise davon ausgegangen werden, dass Rückmeldungen von Personen, mit denen eine engere Beziehung angestrebt wird bzw. besteht, anders bewertet werden als Feedbacks von Personen, die „nur“ als Gruppenmitglieder betrachtet werden. Dies wird wiederum dazu führen, dass auf identische Rückmeldungen von verschiedenen Personen mit unterschiedlichen Verhaltensweisen reagiert wird.

### 3.5.5 Zugehörigkeitsmotiv

Im Gegensatz zu Befunden zum Zuneigungsmotiv liegt zum Zugehörigkeitsmotiv eine Vielzahl von Untersuchungen und Befunden vor. Es werden zwar unterschiedliche Begriffe verwendet (Zugehörigkeitsmotiv, Anschlussmotiv, Geselligkeitsmotiv, Bedürfnis nach Eingebundenheit), jedoch weisen die Definitionen der Begriffe zumeist große inhaltliche Übereinstimmungen auf.

Von einigen Autoren wird ein Anschlussmotiv von einem Zugehörigkeitsmotiv differenziert. Als Unterscheidungsmerkmal wird zumeist genannt, dass ein Anschlussmotiv auch oder hauptsächlich den Wunsch beinhaltet, mit *fremden* Personen in Kontakt treten zu wollen. Dies spiegelt sich in der Definition von HECKHAUSEN (1980) wider, da seines Erachtens ein Anschlussmotiv darin bestünde, „...mit anderen Menschen, nicht zuletzt mit Fremden oder noch wenig bekannten Menschen, Kontakt aufzunehmen...“ (S. 280). Bezieht sich das Bedürfnis eher auf (bekannte) Personen innerhalb einer bestehenden Gruppe, der das Individuum bereits angehört, wird dieses eher als Zugehörigkeitsmotiv oder Bedürfnis nach sozialer Einbindung bzw. Einbeziehung bezeichnet. So verwendet SCHUTZ (1958 / 1966) bei seinen FIRO-B Skalen (welche speziell für die Analyse von Gruppen entwickelt wurden) den Begriff „Inclusion“ und definiert diesen als Bedürfnis nach Einbeziehung, nach Zugehörigkeit und als Wunsch nach Interaktion mit anderen. Von DECI und RYAN (1993) wird dieses Bedürfnis als „soziale Eingebundenheit“ oder „soziale Zugehörigkeit“ bezeichnet und als Wunsch definiert, sich mit Menschen in einem sozialen Milieu verbunden zu fühlen. Innerhalb der Motivationsforschung hat sich eine strikte Differenzierung zwischen einem Zugehörigkeitsmotiv und einem Anschlussmotiv nicht durchgesetzt. Oftmals werden beide Begriffe synonym verwendet; diese gilt auch für die folgenden Ausführungen.

Das Anschlussmotiv wird zumeist als „Doppelmotivsystem“ konzipiert: Wie bei dem Macht- und dem Leistungsmotiv<sup>55</sup> wird davon ausgegangen, dass dieses Motiv aus zwei unabhängigen Komponenten besteht: Die aufsuchende Ausprägung wird als „Hoffnung auf Anschluss“, die meidende als „Furcht vor Zurückweisung“ bezeichnet, wobei die Existenz dieser unterschiedlichen Ausprägungen durch eine Vielzahl von Ergebnissen aus empirischen Untersuchungen belegt werden kann (vgl. HECKHAUSEN, 1989, S. 347). Allerdings wird zunehmend die Auffassung vertreten, dass auch die Motivdisposition „Furcht vor Zurückweisung“ zu anschlusssuchendem Verhalten führe und diese somit nicht mit Begriff „meidende Komponente“ bezeichnet werden könne.

Obwohl speziell das Anschlussmotiv nur durch die Interaktion mit anderen Personen befriedigt werden kann, wurde dieses Motiv innerhalb der Motivationsforschung überwiegend in Laborstudien untersucht; Ergebnisse aus Studien zu realen sozialen Interaktionen liegen kaum vor. Innerhalb anderer sozialwissenschaftlicher Forschungsbereiche wurde hingegen versucht, die Auswirkungen von sozialer Einbeziehung durch Feldstudien zu analysieren. So konnten insbesondere bei der Erforschung des „Wohlbefindens“ (s. Punkt 2.4.2) Zusammenhänge zwischen dem Grad an Einbeziehung bzw. Zugehörigkeit und psychischen bzw. physischen

---

<sup>55</sup> Teilweise werden für die Motive mehr als zwei Komponenten postuliert (s. Punkt 3.5.1 bzw. Punkt 3.5.2).

Wohlbefinden belegt werden (ABELE, 1991). Obwohl im Rahmen dieses Forschungsbereiches teilweise ein anderer Terminus verwendet wird – soziale Integration – können Übereinstimmungen zu der Definition des Motivkonstrukts „Zugehörigkeit“ festgestellt werden, da auch hier davon ausgegangen wird, dass Individuen „soziale Integration“ anstreben (vgl. SCHWARZER & LEPPIN, 1991). So wird von PFAFF (1989) die Meinung vertreten, dass Individuen als in ihre soziale Umwelt eingebettete Subjekte soziale Integration anstreben und benötigen würden, um unterstützende und korrigierende Hilfen der Gruppe zur Minimierung von Problemen zu erhalten; weiterhin sei eine soziale Integration zum Erhalt bzw. zur Verbesserung des emotionalen Befindens notwendig.

Als Beleg für die Existenz eines Zugehörigkeitsmotivs können Ergebnisse der Gruppenforschung dienen. Diese Ergebnisse können auch Aufschluss über die Auswirkungen dieser Motivdisposition geben. So ist bekannt, dass Personen, die einer bestimmten Gruppe angehören, oftmals Diskrepanzen zwischen gruppenspezifischen Einstellungen und ihrer eigenen Einstellungen und Werten erleben (vgl. FESTINGER, 1978/ 1957). Dieses kann zu der Tendenz führen, die eigene Einstellung zu ändern oder Verhaltensweisen zu zeigen, die eigentlich nicht den eigenen Einstellungen entsprechen. Die andere Tendenz besteht darin, die Einstellungen der anderen Gruppenmitglieder den eigenen anzupassen. Beide Tendenzen sind Ausdruck des „Uniformitätsdrucks“ und verdeutlichen das Streben von Individuen, zwischen individuellen Einstellungen und Werten und den Einstellungen und Werten der Gruppe keine Diskrepanz bestehen zu lassen. Oftmals ist es jedoch nicht möglich, die Einstellungen bzw. Verhaltensweisen der anderen Gruppenmitglieder an die eigenen Werte anzupassen, wobei dies umso schwieriger wird, je länger diese Gruppe bereits existiert und je extremer der Widerspruch zwischen den Einstellungen bzw. Werten des Individuums und denen der Gruppe ist. So haben Individuen oftmals nur die Wahl, entweder ihre Einstellungen oder Verhaltensweisen der Gruppe anzupassen oder von dieser ausgeschlossen zu werden, da die Wahrscheinlichkeit der Ablehnung von einzelnen Gruppenmitgliedern mit der Diskrepanz zwischen deren Einstellungen und Urteilen und der Gruppennorm wächst (WITTE, 1989, S. 495ff.; WITTE & DAVID, 1996). Die Änderungsbereitschaft einzelner Gruppenmitglieder wird unter anderem durch das Ausmaß der Bindung an die Gruppe und durch das Fehlen von alternativen Gruppen verstärkt (WITTE ebd.). Ausgehend von Theorien der Selbstkonzeptforschung (s. STIENSMEIER-PELSTER & RHEINBERG, 2003) streben Individuen stets danach, eigene Einstellungen möglichst nicht zu revidieren bzw. nicht zu modifizieren. Da eine Veränderung der individuellen Einstellungen innerhalb von Gruppen häufig vorgenommen wird, stellt sich die Frage, warum Individuen dazu bereit sind. Wenn von der Existenz eines Bedürfnisses nach Zugehörigkeit ausgegangen wird, lässt sich diese Bereitschaft zur Veränderung eigener Einstellungen dadurch erklären, dass die Befriedigung dieses Bedürfnisses oft als dringender angesehen bzw. empfunden wird und größere Relevanz besitzt als die Bestätigung des Selbstkonzeptes.

Nach Sichtung der einschlägigen Literatur kann die These, dass ein eigenständiges Zugehörigkeitsmotiv existiert, als konsensfähig angesehen werden. Dieses kann wie folgt definiert werden: Ein Zugehörigkeitsmotiv zeichnet sich durch das Streben aus, als Gruppenmitglied akzeptiert und anerkannt sowie in die Gruppenaktivitäten einbezogen zu werden. Im Unter-

schied zum Zuneigungsmotiv richtet sich dieses Motiv eher auf die Gesamtgruppe und nicht auf einzelne Personen.

Es wird abschließend darauf hingewiesen, dass sich der Wunsch nach Anerkennung, der in dieser Definition enthalten ist, nicht auf die Anerkennung hinsichtlich Kompetenz oder Leistung bezieht. Vielmehr besteht das Bedürfnis darin, *unabhängig* von spezifischen Fähigkeiten oder Eigenschaften als Person bzw. als Gruppenmitglied anerkannt zu werden, so dass Parallelen zu dem Bedürfnis nach *sozialer* Anerkennung bestehen, nicht aber zu dem Bedürfnis nach *leistungsbezogener* Anerkennung (s. Punkt 3.5.3).

### 3.6 Forschungsergebnisse zur Bedeutung von Motiven

Über die Auswirkungen von Motivdispositionen liegt eine Vielzahl von empirischen Befunden vor (z.B. HECKHAUSEN, 1989; JERUSALEM & PEKRUN, 1999; RHEINBERG, 1997). Da an dieser Stelle nicht der aktuelle Forschungsstand en detail wiedergegeben werden soll, sondern nur die Relevanz von Motivdispositionen verdeutlicht werden soll, werden nachfolgend nur einige Forschungsergebnisse exemplarisch dargestellt.

Spezielle Motivdispositionen stehen nicht nur im Zusammenhang mit spezifischen Verhaltensweisen, sondern auch mit physiologischen und neuroimmunologischen Faktoren. So wurde beispielsweise belegt, dass die Anregung spezifischer Motive zur Ausschüttung spezifischer Hormone bzw. Neurotransmitter führt (HECKHAUSEN, 1989, S. 231). Arbeitsgruppen um den Motivationsforscher MCCLELLAND (MCCLELLAND, PATEL, STIER & BROWN, 1987) haben eine Vielzahl von entsprechenden Studien durchgeführt, in denen unter anderem folgende Zusammenhänge belegt werden. Ein aktualisiertes Machtmotiv geht mit einem Anstieg des Adrenalinpiegels einher, während ein aktiviertes Zugehörigkeits- bzw. Anschlussmotiv mit der Ausschüttung von Dopamin, nicht aber Adrenalin, einhergeht. Dieser Zusammenhang ist bei Personen mit einem stark ausgebildeten Anschlussmotiv besonders ausgeprägt. Ebenfalls steht die Stärke der Ausprägung des Machtmotivs und des Zugehörigkeitsmotivs mit gesundheitsrelevanten Aspekten in Verbindung. In einer Längsschnittstudie über 20 Jahre korrelierte beispielsweise der diastolische Blutdruck negativ mit der Stärke des Zugehörigkeitsmotivs, auch waren Personen mit ausgeprägtem Zugehörigkeitsmotiv am wenigsten anfällig gegenüber Krankheiten. Ursache hierfür ist vermutlich, dass ein hohes Zugehörigkeitsmotiv mit einem höheren Immunglobulin A, einem Abwehrstoff des Immunsystems, einher geht (JEMMOTT & LOCKE, 1984). Ein hohes Zugehörigkeitsmotiv scheint insbesondere dann gesundheitsfördernd zu sein, wenn dieses stärker als das Machtmotiv ausgeprägt ist. Ist ein stark ausgeprägtes Machtmotiv mit einer starken Aktivierungshemmung kombiniert, bezeichnet dies MCCLELLAND (1975) als Inhibited Power Motive Syndrome (IPMS). Dieses Syndrom wird dabei mit überhöhtem Blutdruck und Kreislauferkrankungen in Verbindung gebracht (vgl. SCHMALT & SOKOLOWSKI, 1996).

Aufgrund der intensiven Erforschung des Leistungsmotivs liegen zahlreiche Befunde darüber vor, wie sich dieses Motiv auf die Leistungsqualität und -quantität auswirkt. Verschiedene Studien (HECKHAUSEN, 1989, S. 262 ff.) belegen beispielsweise, dass Schüler mit einem aus-



geprägten Leistungsmotiv innerhalb einer fähigkeitshomogenen Klasse bessere schulische Leistungen bzw. Ergebnisse erzielen, als Schüler mit einem weniger stark ausgeprägten Leistungsmotiv oder einer starken Ausprägung der meidenden Komponente des Leistungsmotivs (Furcht vor Misserfolg). Wird das Leistungsmotiv in zwei Komponenten aufgeteilt, wird zumeist eine hohe Ausprägung der aufsuchenden Komponente (Hoffnung auf Erfolg) mit positiven Leistungseffekten in Verbindung gebracht, eine hohe Ausprägung der meidenden Komponente (Furcht vor Misserfolg) scheint sich hingegen eher negativ auf diverse Leistungsmaße auszuwirken. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich bei einer weiteren Differenzierung der meidenden Leistungsmotivkomponente (aktive meidenden Komponente (FMa) vs. passiv meidenden Komponente (FMp), s. Punkt 3.5.2), weniger eindeutige Leistungsvorteile zugunsten einer hohen Ausprägung der aufsuchenden Komponente „Hoffnung auf Erfolg“ feststellen lassen.

Zunehmend werden in Studien nicht mehr einzelne Motive separat berücksichtigt, sondern das Zusammenspiel unterschiedlicher Motive. Ursache hierfür ist, dass einzelnen Motiven wenig Aussagekraft als Prädiktor für Verhaltensweisen zugeschrieben wird und zunehmend geprüfte Instrumente vorliegen, die eine simultane Erfassung verschiedener Motive ermöglichen (s. WELLER & MATIASKE, 2003). Exemplarisch werden nachfolgend Befunde aus Studien vorgestellt, in denen verschiedene Motivkombinationen berücksichtigt wurden.

SORRENTINO und FIELD (1986) stellen in einer Studie fest, dass innerhalb einer Vierergruppe Personen mit einem hohen Leistungs- und einem hohen Anschlussmotiv hinsichtlich Führungsverhalten und hierarchischer Stellung innerhalb der Gruppe besser abschnitten als Personen, die andere Motivausprägungen aufwiesen. MCCLELLAND und BURHAM (1976, zitiert nach RHEINBERG, 1997, S. 118) untersuchten die Auswirkung des Anschluss- und des Machtmotivs auf das Führungsverhalten. Sie stellten fest, dass Führungskräfte mit einem ausgeprägten Anschlussmotiv und einem schwachen Machtmotiv von ihren Mitarbeitern als zu weich, nicht richtungweisend und wenig motivierend beurteilt werden. Weiterhin verzichten Führungskräfte mit dieser Motivausprägung eher auf Führungsaufgaben und stellen ihre Ansprüche an die Firma zurück, wenn sie dadurch Einbußen ihrer Beliebtheit vermeiden können. Zu berücksichtigen ist, dass auch Personen mit einem stark ausgeprägten Leistungsmotiv eher auf hohe Führungspositionen zu verzichten scheinen (s. Punkt 3.5.1). In einer Studie von WAINER und RUBIN (1971) wurden die Ausprägungen des Machtmotivs, des Leistungsmotivs und des Anschlussmotivs von über 50 Firmenleitern mit der Zuwachsrate der jeweiligen Geschäftsumsätze korreliert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Motivkonstellation „hohes Leistungsmotiv“ und „niedriges Anschlussmotiv“ den wirtschaftlichen Erfolg begünstigt, während die Stärke des Machtmotivs *keinen* Einfluss auf die Geschäftsumsätze zu nehmen scheint. Anzumerken ist, dass *diverse* Studien einen positiven Zusammenhang zwischen einer hohen Ausprägung des Leistungsmotivs (zumeist nur für die aufsuchende Komponente) und unterschiedlichen Leistungsmaßen (s. RHEINBERG & FRIES, 1998) belegen, positive Auswirkungen

einer starken Ausprägung des Machtmotivs auf die Leistung hingegen kaum belegt werden können (s. RHEINBERG, 1997, S. 116 ff.).<sup>56</sup>

Insgesamt liegen sehr divergente Ergebnisse vor. So kommt HECKHAUSEN (1989, S. 383) beispielsweise nach Sichtung unterschiedlicher Befunde zu dem Fazit, dass hinsichtlich des (wirtschaftlichen) Erfolgs ein Antagonismus zwischen dem Leistungs- und Anerkennungsmotiv besteht, wobei ein ausgeprägtes Anerkennungsmotiv einen negativen Einfluss auf das Leistungsergebnis nehmen kann. Gleichzeitig wird jedoch von HECKHAUSEN (ebd.) selbst auf sehr widersprüchliche Forschungsergebnisse hingewiesen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche theoretische Annahmen (Anzahl der Komponenten eines Motivs, implizite vs. explizite Motive etc.) zu spezifischen Operationalisierungen führen und die Ergebnisse unterschiedlicher Studien nur bedingt miteinander verglichen werden können.

Die voran gegangenen Ausführungen verdeutlichen, dass Motive nicht als „fossile Relikte“ (s. Punkt 3.2) bezeichnet werden können, sondern (im Sinne von relativ stabilen Dispositionen) innerhalb der (motivations-) psychologischen Forschung wieder zu Recht zunehmend Berücksichtigung finden.

---

<sup>56</sup> Auf die Problematik, die sich daraus ergibt, dass Personen in hohen Führungspositionen tendenziell stärker macht- als leistungsmotiviert sind (BRUNSTEIN et al., 1999a, S. 150 f.), jedoch eher nur das Ausmaß des Leistungsmotivs im positiven Zusammenhang mit der tatsächlich erbrachten Leistungen zu stehen scheint (vgl. RHEINBERG & FRIES, 1998), kann an dieser Stelle nur hingewiesen werden, ohne eine weitere Erörterung vorzunehmen.