

1 Motivation und Handeln: Einführung und Überblick

J. Heckhausen, H. Heckhausen

- | | |
|---|---|
| <p>1.1 Universelle Charakteristiken menschlichen Handelns – 1</p> <p>1.1.1 Wirksamkeitsstreben – 2</p> <p>1.1.2 Zielengagement und Zieldistanzierung – 2</p> <p>1.2 Motivation als Produkt von Person und Situation – 3</p> <p>1.2.1 Personfaktoren: Bedürfnisse, implizite und explizite Motive – 3</p> <p>1.2.2 Situationsfaktoren: Intrinsische und extrinsische Anreize – 5</p> <p>1.2.3 Interaktion zwischen Person und Situation: Subjektive Anreizkonstellation und Motivation – 6</p> | <p>1.3 Motivationale und volitionale Handlungsregulation im Handlungsverlauf – 7</p> <p>1.4 Entwicklung der Motivation und Motivation der Entwicklung: Dynamische Interaktion zwischen Person und Situation im Lebenslauf – 8</p> |
|---|---|

Das Leben jedes Menschen ist ein nicht abreißender Strom von Aktivitäten. Darunter fallen nicht nur die vielerlei Arten von Handlungen oder Mitteilungen. Auch Erleben – geistige Aktivität in Form von Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühlen und Vorstellungen – gehört dazu, wenn es auch nicht von außen beobachtbar ist und nicht unmittelbar auf die Außenwelt einwirkt. Die Aktivitäten reichen von Vorstellungsbildern, die im Tages- oder Nachtraum durch das Bewusstsein ziehen (Klinger, 1971), bis hin zu Handlungen, die vorausgeplant sind und willentlich unternommen werden. Die Motivationspsychologie beschäftigt sich mit Fragen über solche Aktivitäten, die das Verfolgen eines angestrebten Ziels erkennen lassen und unter diesem Gesichtspunkt eine Einheit bilden. Der Motivationsforschung geht es darum, solche Aktivitätseinheiten im Hinblick auf deren »Wozu« und deren »Wie« zu erklären.

Wozu-Fragen lassen sich vielfältig auffächern, z. B.:

- Inwieweit ist es gerechtfertigt, verschiedene Aktivitätseinheiten einer gemeinsamen Klasse von Zielen zuzuordnen und gegen andere Klassen von Zielen abzugrenzen?
- Wie entwickelt sich eine solche Zielklasse im Lebenslauf des Einzelnen, und welche individuellen Unterschiede gibt es?
- Warum wird unter bestimmten Situationsgegebenheiten eine bestimmte und keine andere Zielaktivität gewählt und mit bestimmter Intensität und Zeitdauer verfolgt?

Wie-Fragen, z. B. auf welche Weise es nach einem Entschluss tatsächlich zum Handeln kommt oder nicht, sind in jüngerer Zeit erst wieder ins Zentrum der Aufmerksamkeit der wissenschaftlichen Psychologie gerückt. Den Laien haben sie eigentlich immer beschäftigt, denn Probleme mit der Umsetzung von Entschlüssen kennt jeder aus dem Alltagsleben, z. B.:

- Wieso fällt es leicht, manche Entschlüsse in die Tat umzusetzen, während man bei anderen immer wieder vom eingeschlagenen Pfad abkommt?
- Wovon hängt es ab, dass manche Menschen mit der handelnden Umsetzung von Zielentschlüssen weniger Probleme haben als andere?
- Werden Menschen im Laufe des Lebens geschickter darin, einmal gefasste Ziele auch wirklich zu verfolgen?
- Welche Situationsgegebenheiten begünstigen oder behindern eine konsequente Verfolgung von Zielen?

1.1 Universelle Charakteristiken menschlichen Handelns

Das motivierte Handeln des Menschen wird in seiner Grundtendenz und in seiner elementaren Struktur von zwei universellen Charakteristiken bestimmt:

1. dem Streben nach Wirksamkeit und
2. der Organisation von Zielengagement und Zieldistanzierung.

Diese beiden Charakteristiken menschlichen Handelns sind so universell innerhalb unserer Spezies und sogar weit darüber hinaus, dass es dem Laien so erscheint als könnte menschliches Verhalten gar nicht anders sein (► Übersicht in J. Heckhausen, 2000; die in diesem Abschnitt gemachten Aussagen liegen allein in der Verantwortung der Erstautorin). Es scheint selbstverständlich, dass menschliches Verhalten auf Wirkungen in der Außenwelt ausgerichtet ist, und wie soll es sonst ausgerichtet sein als entweder ein Ziel anstrebend oder sich

von einem Ziel zurückziehend. Und doch sind diese grundlegenden Charakteristika genau betrachtet eine Leistung der **Verhaltensrevolution**. Sie sind alles andere als selbstverständlich und zugleich in ihrer lenkenden und organisierenden Wirkung auf die Aktivitäten des Organismus hoch adaptiv.

1.1.1 Wirksamkeitsstreben

Das **Streben nach Wirksamkeit** und damit nach direkter oder **primärer Kontrolle** der physischen und sozialen Umwelt gehört zur motivationalen Grundausrüstung der menschlichen Spezies (White, 1959). Dies ist keine besondere Auszeichnung der Gattung Mensch, sondern ein Erbe der Verhaltensrevolution, das alle Säugetiere und womöglich alle Gattungen umfasst, die sich aktiv bewegen können und damit allgemeiner Mechanismen der Verhaltensregulation bedürfen. Bei sich ändernden Bedingungen dürfen sie den adaptiven Zweck eines Verhaltens als Richtschnur der Verhaltensmodifikation nicht »aus dem Auge verlieren« (► Übersicht in J. Heckhausen, 2000; Schneider & Dittrich, 1990). Fixierte Stimulus-Reaktions-Verbindungen und Instinktverhalten leisten so etwas nicht. Vielversprechender sind dagegen offene Verhaltensprogramme (Mayr, 1974) oder Verhaltensmodule (Cosmides & Tooby, 1994; Fodor, 1983; Rozin, 1976) in Verbindung mit grundlegenden und verhaltensdomainübergreifenden Prozessen der Verhaltensausrüstung, die sich auf emotionale Zustände und motivationale Orientierungen stützen (Hamburg, 1963; Plutchik, 1980; Scherer, 1984). Im Bereich der kognitiven Module, wie etwa zur Urteils- und Entscheidungsbildung (z. B. Gigerenzer & Todd, 1999), bei der Überwachung sozialer Reziprozität (z. B. Cosmides & Tooby, 1992) und bei der Nahrungssuche (z. B. Krebs, 1980) hat es in den letzten Jahrzehnten eine Forschungsexplosion gegeben. Hingegen wurde die motivationale und volitionale Steuerung von Verhalten in der vergleichenden und evolutionspsychologisch orientierten Psychologie fast ganz vernachlässigt. Nichtsdestotrotz ist es sowohl aus theoretischen als auch z. T. empirischen Gründen gerechtfertigt, eine Reihe von grundlegenden motivationalen Steuerungsmodulen für das Wirksamkeits- oder Kontrollverhalten anzunehmen (► auch Kap. 16, Abschn. 16.2 »Frühes Wirksamkeitsstreben«):

1. Bei den Säugetieren und wahrscheinlich weit darüber hinaus scheint es eine verbreitete **Präferenz für Verhaltens-Ereignis-Kontingenzen** verglichen mit Ereignis-Ereignis-Kontingenzen zu geben, die den Organismus auf Verhalten und Effekte hin orientiert, die kontingent auftreten (z. B. Kind lächelt, Mutter vokalisiert).
2. Auch das **Explorationsstreben** gehört zur motivationalen Grundausrüstung der Säuger und fördert die Erweiterung des Wirksamkeitspotenzials über die bereits beherrschte Kontrolle der Außenwelt hinaus.
3. Vieles spricht dafür, dass es eine **Asymmetrie affektiver Reaktionen auf positive und negative Ereignisse** gibt (Frijda, 1988), nach der auf positive Ereignisse mit relativ schnell habituiertem positivem Affekt reagiert wird, während negative Ereignisse länger andauernde negative Emotionen nach sich ziehen. Auf diese Weise wird der Organismus motiviert, sich nach erfolgreichem Kontrollverhalten nicht auf den ei-

genen Lorbeeren auszuruhen, sondern bald neue Wirksamkeitsziele anzustreben, und nach Rückschlägen im Kontrollstreben nicht so bald nachzulassen, diese zu überwinden.

In der menschlichen Ontogenese können die ersten Erscheinungsformen für das Streben nach Wirksamkeit schon im Neugeborenenalter beobachtet werden (Janos & Papousek, 1977; Papousek, 1967). Wirksamkeitserfahrungen werden gerade in der frühen Eltern-Kind-Interaktion gefördert und münden schon bald in eine generalisierte Erwartung der eigenen Wirksamkeit (Watson, 1966) und schließlich mit der Entwicklung des Selbstkonzepts im 2. Lebensjahr (Geppert & Heckhausen, 1990) in ein Leistungsstreben, das auch die Bewährung der eigenen Kompetenz zum Ziel hat (ausführlichere Darstellung ► Kap. 16 »Motivation und Entwicklung«).

- ❗ So wird für die Motivation des Wirksamkeitsstrebens der angeborenen Präferenz für Verhaltens-Ereignis-Kontingenzen die spezifisch menschliche antizipatorische Selbstbekräftigung, mit ihren förderlichen und riskanten Aspekten (► Kap. 16, Abschn. 16.4 »Entdecken der eigenen Tüchtigkeit als Handlungsanreiz«) an die Seite gestellt.

1.1.2 Zielengagement und Zieldistanzierung

Menschliches Handeln ist organisiertes Verhalten und Erleben. Wahrnehmungen, Gedanken, Emotionen, Fertigkeiten, Aktivitäten werden in koordinierter Weise eingesetzt, um entweder Ziele zu erreichen oder sich von nicht lohnenden oder unerreichtbaren Zielen zurückzuziehen. Beim **Zielengagement** wird Unwichtiges ausgeblendet, Wichtiges hervorgehoben, zentrale Teilhandlungen werden bereit gestellt, die Aufmerksamkeit und Wahrnehmung ist auf Hinweis- und Auslösereize eingestellt, die Wirksamkeitserwartung ist optimistisch, mögliche Ablenkungen werden ausgeblendet. Auf der Grundlage des Rubikon-Modells der Handlungsphasen sind vielerlei empirische Belege für diese Orchestrierung mentaler und Verhaltensressourcen im Dienste der Zielverfolgung zusammen getragen worden (► Kap. 12 »Motivation und Volition im Handlungsverlauf«).

Im Gegensatz zum Zielengagement wird bei der **Zieldistanzierung** ein Handlungsziel deaktiviert. Dies ist nicht einfach ein Erlahmen des Zielengagements, sondern ein aktiver Prozess, bei dem den für das Zielengagement typischen Prozessen entgegen gewirkt wird (Wrosch, Scheier, Miller, Schulz & Carver, 2003). So wird das ursprüngliche Ziel abgewertet, Alternativziele in ihrem Wert und ihrer Erreichbarkeit hervorgehoben, der eigene Selbstwert gegen die Anfechtungen des erlebten Misserfolgs verteidigt und ganz allgemein versucht, die Zieldistanzierung nicht zum Anlass für längerfristig eingeschränkte motivationale Ressourcen werden zu lassen (J. Heckhausen, 1999).

Mit dem Zielengagement und der Zieldistanzierung haben wir es mit zwei motivationalen Modi zu tun, sozusagen dem »Go-« und dem »Stopp-Modus«, die zumindest im adaptiven Fall nicht vermischt werden sollten, sondern in möglichst homogener Form die kognitiven, verhaltensbezogenen und motivationalen Handlungsressourcen im Dienste effizienter Ressourceninvestition bündeln. Es ist eben viel effizienter, ohne Wenn und Aber ein einmal gefasstes Ziel zu verfolgen, als hin und

her zu schwanken und damit Ressourcen zu verpulvern, ohne das angestrebte Ziel erreicht zu haben. Und wenn ein Ziel sich einmal als unerreichbar oder zu aufwändig erwiesen hat, sollte es mit aller Entschlossenheit aufgegeben werden, ohne immer wieder in **Nachentscheidungskonflikte** zu verfallen, an alten Gewohnheiten der Zielverfolgung halbherzig festzuhalten und damit mentale, Verhaltens- und Zeitressourcen wichtigen neuen und erreichbaren Zielengagements zu entziehen.

Was die evolutionären Vorläufer dieser Aktivitätsregulation sind, bleibt z. Z. noch weitgehend im Dunkeln, obwohl es nahelegend ist, solche effizienten Reorientierungen auch bei Tieren anzunehmen. Das kann man sich etwa am Beispiel eines Raubtiers verdeutlichen, das ein Beutetier zunächst mit maximaler Geschwindigkeit verfolgt, aber wenn sich der Abstand zur Beute deutlich vergrößert, nicht etwa nur allmählich langsamer wird, sondern geradezu abstoppt und sich abwendet. Durch eine solche aktive Zieldistanzierung werden Ressourcen geschont und für lohnendere Beutezüge verfügbar gehalten (► auch in Kap. 16, Abschn. 16.8.2 »Das Handlungsphasen-Modell der Entwicklungsregulation«). Die bisherige Forschung zur Verhaltensevolution hat sich nur sehr vereinzelt (z. B. French, Kamil & Leger, 2001; Nesse, 2000, 2001) mit motivations- und volitionspsychologischen Fragestellungen beschäftigt. Speziesvergleichende Studien gibt es kaum noch (vgl. Bitterman, 1975), obwohl es sich hier sicher um ein sehr fruchtbares Forschungsfeld handelt, denn die Regulation zielgerichteten Verhaltens im Sinne kontrastierender Modi des »Go« und »Stopp« ist sicher auch im Tierreich weit verbreitet (► auch Übersicht in J. Heckhausen, 2000 und Kap. 16 »Motivation und Entwicklung«). Umso erfreulicher ist es, dass es auf dem Gebiet der motivationalen und volitionalen Selbstregulation des Menschen in den letzten 20 Jahren sowohl theoretisch als auch empirisch viel Innovation und Erkenntnisfortschritte gegeben hat. Darauf wird in Abschn. 1.3 »Volitionale Handlungsregulation« zurückgekommen.

Zusammenfassung

Die zwei wichtigsten universellen Charakteristiken motivierten Verhaltens sind das Streben nach Wirksamkeit und die Organisation des Handelns in Phasen des Zielengagements und der Zieldistanzierung.

1.2 Motivation als Produkt von Person und Situation

Die Motivationspsychologie versucht die Richtung, Persistenz und Intensität von zielgerichtetem Verhalten zu erklären. Dabei spielen eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle, die sich zunächst einmal in personbezogene und situationsbezogene Faktoren aufgliedern lassen. In **Abb. 1.1** wird ein Überblicksmodell der Motivation im Handlungsverlauf gezeigt, das wir in diesem Buch immer wieder verwenden werden, um die in den verschiedenen Kapiteln angesprochenen Themen der Motivationspsychologie in ein allgemeines Modell einzuordnen und zu zeigen, wie sie miteinander in Beziehung stehen. Das Modell integriert das von Heinz Heckhausen vorgeschlagene »Erweiterte kognitive Motivationsmodell« (1977a, b) und Rheinbergs Darstellung des Grundmodells der »klassischen« Motivationspsychologie (Rheinberg, 1995).

Die aktuell vorhandene Motivation einer Person, ein bestimmtes Ziel anzustreben, wird von personbezogenen und von situationsbezogenen Einflüssen geprägt. Dazu gehören auch die antizipierten Handlungsergebnisse und deren Folgen. In den folgenden drei Abschnitten werden diese Einflüsse kurz skizziert und so die relevanten Kapitel dieses Buches in das Gesamtmodell der Motivation eingeordnet.

1.2.1 Personfaktoren: Bedürfnisse, implizite und explizite Motive

Motivationale Einflüsse, die in der Person liegen (**Abb. 1.1**, Komponente 1), sind für Laienerklärungen und wissenschaftliche Motivationstheorien gleichermaßen naheliegend. Sie springen sozusagen auf den ersten Blick ins Auge. Dabei können grundsätzlich drei Arten von personenbezogenen Faktoren unterschieden werden:

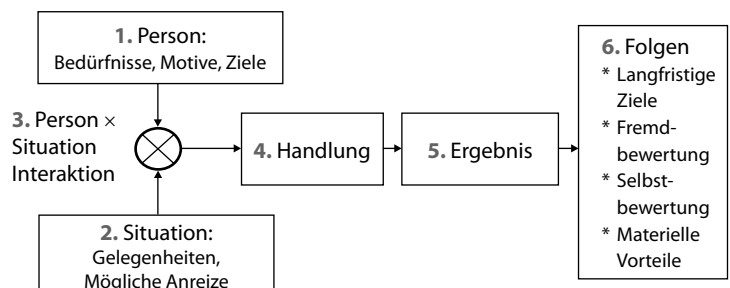
- Universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse,
- Motividispositionen (implizite Motive), die einzelne Individuen von anderen unterscheiden und
- Zielsetzungen (explizite Motive), die eine Person gefasst hat und verfolgt.

Definition

Universelle Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse sind elementare physische Bedürfnisse und das Streben nach Wirksamkeit, das den verschiedenen Motiven zugrunde liegt.

Erstere werden v. a. in den ersten Kapiteln dieses Buches angesprochen, da sie zum Erbe der frühen Motivations- und Lernfor-

Abb. 1.1. Überblicksmodell zu Determinanten und Verlauf motivierten Handelns



sung gehören. Hier geht es v. a. um elementare **physiologische Bedürfnisse** wie etwa Hunger und Durst, die allen Menschen gemeinsam sind (► Kap. 3, Abschn. 3.3 »Motive als Ausdruck von Bedürfnissen« und Kap. 5, Abschn. 5.4.1 zu »Anreizeffekten« bis einschließlich Abschn. 5.4.3) und die je nach situativem Deprivationszustand variieren (► Kap. 4, Abschn. 4.2 »Bedürfnis und Trieb«). Das allgemeine und universelle **Streben nach Wirksamkeit** liegt spezifischeren motivationalen Orientierungen zugrunde (► Abschn. 1.1.1 »Wirksamkeitsstreben«) und bestimmt motiviertes Handeln über den gesamten Lebenslauf hinweg (► Kap. 16 »Motivation und Entwicklung«).

Individuelle **Motivdispositionen** spielen sowohl in laienpsychologischen Verhaltensklärungen als auch in der wissenschaftlichen Motivationspsychologie eine zentrale Rolle (► Kap. 3 »Eigenschaftstheorien der Motivation«). Es scheint, dass sie am besten erklären können, warum verschiedene Personen sich unterschiedlich voneinander, aber konsistent über Situationsgelegenheiten und Zeit hinweg verhalten (► weiterführend dazu der folgende Exkurs zu »Kelleys Würfel zur Ursachenerklärung von Verhalten«). Nichts erscheint uns natürlicher als Unterschiede im Handeln auf individuelle Dispositionen zurückzuführen: auf

Eigenschaften, »Faktoren«, Gewohnheiten (»habits«), Motive des Handelnden; kurz auf seine »Persönlichkeit«.

Die Neigung, beobachtete interindividuelle Verhaltensunterschiede auf Dispositionen zurückzuführen, wird durch die offensichtliche Vererblichkeit einiger Eigenschaften verstärkt. Dazu gehören neben körperlichen Eigenschaften auch Fähigkeitsunterschiede, Verhaltensstile, Persönlichkeit und ihre Entwicklung (Plomin, 2004; Plomin, DeFries, Craig & McGuffin, 2003).

🔍 Definition

Überdauernde individuelle Motivdispositionen, die in neuerer Zeit in Abgrenzung von expliziten Motiven (d. h. Zielen) als **implizite Motive** bezeichnet werden (► Kap. 9 »Implizite und explizite Motive«), sind in der frühen Kindheit gelernte, emotional getönte Präferenzen (habituelle Bereitschaften), sich immer wieder mit bestimmten Arten von Anreizen auseinander zu setzen (McClelland, Koestner & Weinberger, 1989).

Solche motivthematischen Anreize sind im Fall des Leistungsmotivs schwierige Herausforderungen der eigenen Wirksamkeit in Aufgabensituationen (► Kap. 6 »Leistungsmotivation«), im Fall des

Exkurs

Kelleys Würfel zur Ursachenerklärung von Verhalten

Das »Attributionswürfel-Modell« des Sozialpsychologen Harold Kelley (1967) zeigt, wie wir als Laien (und auch als Wissenschaftler) vorgehen, wenn wir wissen wollen, inwieweit ein Verhalten eher Person- oder Situationsfaktoren zugeschrieben werden kann. Kelley unterscheidet zwischen drei Beurteilungsdimensionen für die Erklärung von Verhalten: Konsens, Distinktheit, und Konsistenz (► Kap. 15 »Kausalattribution von Verhalten und Leistung«).

1. **Konsens:** Vergleich mit anderen Personen auf Übereinstimmung des Handelns (individuelle Unterschiede).

Je weniger unter gleichen Situationsanlässen das Handeln einer Person mit dem Handeln der Mehrheit anderer Personen übereinstimmt, desto mehr scheint es von individuellen Personfaktoren bestimmt zu sein. Beispiel: Eine Menschenmenge steht tatenlos um das Unfallopfer. Nur einer kniet nieder, um zu helfen. Er muss sehr »hilfsbereit« sein. Umgekehrt: Je mehr das Handeln einer Person mit dem Handeln der Mehrheit anderer Personen übereinstimmt, desto weniger wird es wohl von Personfaktoren und womöglich eher von starken Situationsfaktoren bestimmt. Beispiel: Wenn ein Student jede Woche wieder an einer Pflichtveranstaltung teilnimmt und dies auch alle anderen Studenten tun, sehen wir keinen Anlass, für dieses Verhalten eine besondere Personeigenschaft verantwortlich zu machen. Das Verhalten erscheint vielmehr durch die Situation, nämlich durch den Pflichtcharakter der Veranstaltung, veranlasst zu sein.

2. **Distinktheit:** Vergleich mit anderen Situationsanlässen auf Übereinstimmung des Handelns (intraindividuelle Unterschiede über Situationen hinweg).

Je mehr eine Person unter verschiedenen Situationsanlässen gleich handelt, desto mehr scheint ihr Handeln von

individuellen Personfaktoren bestimmt zu sein. Beispiel: Jemand ist nicht nur am Arbeitsplatz von seinen beruflichen Aufgaben erfüllt, er spricht darüber auch während des Betriebsausflugs und verwandelt jedes gesellige Zusammensein in eine Arbeitssitzung. Er muss sehr »leistungsmotiviert« sein. Umgekehrt: Je mehr eine Person unter verschiedenen Situationsanlässen verschieden handelt, desto mehr scheint ihr Handeln von Situationseinflüssen bestimmt zu sein. Beispiel: Jemand mogelt bei einer Klausur, die in einem großen Hörsaal und unter geringer Aufsicht stattfindet, aber nicht beim Kartenspiel mit Freunden. Bei der Klausur hofft die Person wohl, beim Mogeln nicht erwischt zu werden, während das Risiko, von den Freunden als Falschspieler entlarvt zu werden, größer erscheint.

3. **Konsistenz:** Vergleich mit früherem Verhalten auf Übereinstimmung des Handelns (Stabilität oder intraindividuelle Unterschiede über die Zeit hinweg)

Verhält sich eine Person über die Zeit hinweg immer ähnlich, so liegt es nahe, ihr Verhalten auf individuelle Personfaktoren zurückzuführen. Beispiel: Ein Kind, das sich schon im Kindergarten immer besonders angestrengt hat, um schwierige Aufgaben zu lösen, legt nach der Einschulung großen Eifer an den Tag, um das Lesen zu lernen. Das Kind muss wohl stark und dauerhaft »leistungsmotiviert« sein. Umgekehrt: Wenn sich eine Person über die Zeit hinweg unterschiedlich verhält, liegt es nahe, ihr Verhalten auf die Unterschiedlichkeit von Situationsfaktoren zurückzuführen. Beispiel: Ein Kind, das sich im Kindergarten immer besonders schwierige Aufgaben ausgesucht hat und diese mit großem Einsatz zu lösen versucht hat, zeigt nach der Einschulung bei den vom Lehrer gestellten Aufgaben Desinteresse und Langeweile. Die vom Lehrer gestellten Aufgaben sind offenbar »zu einfach«.

Anschlussmotivs Gelegenheiten zu sozialer Nähe und Bindung (► Kap. 7 »Soziale Bindung: Anschlussmotivation und Intimitätsmotivation«) und im Fall des Machtmotivs Gelegenheiten zu sozialer Wirksamkeit (► Kap. 8 »Machtmotivation«). Wir haben uns in diesem Buch auf »die großen drei« Motive Leistung, Anschluss und Macht beschränkt, weil die Forschung auf diesen Gebieten am weitesten entwickelt ist und die wichtigen motivationspsychologischen Zusammenhänge an ihnen gut demonstriert werden können.

🔍 Definition

Im Unterschied zu impliziten Motiven sind **explizite Motive** bewusste, sprachlich repräsentierte (oder zumindest repräsentierbare) Selbstbilder, Werte und Ziele, die sich eine Person selbst zuschreibt (► Kap. 9 »Implizite und explizite Motive«).

Implizite und explizite Motive stimmen häufig nicht überein, denn der Einzelne kann von sich selbst und den eigenen Beweggründen Vorstellungen haben, die mit den eigenen unbewussten Präferenzen und habituellen Gewohnheiten nicht übereinstimmen. Im günstigen Fall arbeiten implizite und explizite Motive zusammen, indem die impliziten Motive in spezifische und den situativen Gelegenheiten angepasste Zielsetzungen (explizite Motive) umgesetzt werden. Aber dieser Fall ist keinesfalls die Regel. Häufig stehen implizite und explizite Motive im Konflikt mit höchst ungünstigen Folgen für die eigene Handlungseffizienz und für das subjektive Wohlbefinden, ja sogar für die psychische Gesundheit (► Kap. 9).

Explizite Handlungsziele sind Dreh- und Angelpunkte der Handlungssteuerung (► Kap. 11 »Handlungsziele«), weil sie dem Handeln Richtung und Erfolgskriterium verleihen und Anlass geben, motivationale Ressourcen zu versammeln und gegen Ablenkungen zu schützen. Ziele können auf mehr oder weniger abstrakten Ebenen formuliert werden und spielen in vielen Lebensbereichen eine zentrale Rolle bei der Organisation motivierten Verhaltens nicht nur von Individuen, sondern auch von Gruppen.

1.2.2 Situationsfaktoren: Intrinsische und extrinsische Anreize

Bei der Erklärung motivierten Verhaltens wird schnell deutlich, dass eine reine personbezogene Betrachtung wichtige Aspekte außer Acht lässt. Bei genauerem Hinsehen wird v. a. von den dispositionellen, auf überdauernde Persönlichkeitsunterschiede

basierenden Erklärungsmodellen so mancher Druck und Zug, der von der Situation ausgeht, vernachlässigt. Gibt es wirklich nur Diebe und Nichtdiebe, oder ist es nicht auch und gerade die Gelegenheit, die Diebe macht?

Eine solche Verlagerung der Ursachenlokalisierung von der Person auf die Situation hat verschiedene Gründe:

1. Nur die Berücksichtigung der Situation lässt den Blick frei auf Verhaltensvariation innerhalb einer Person, also intraindividuelle Unterschiede im Verhalten.
2. Die situationsorientierte Erforschung von Verhaltensmotivation ermöglicht es, nicht auffälliges regelhaftes Verhalten mit einem großen Generalisierungspotenzial in seiner situativen Bedingtheit zu erforschen.
3. Eine Betrachtung der situativen Anlässe von Verhalten erlaubt ein systematisches und im Experiment kontrollierbares Variieren der Situation.

Frühe situationsorientierte Ansätze in der Motivationspsychologie richteten sich auf die Bedürfniszustände oder die Triebstärke und die Lernerfahrungen des Organismus, wie z. B. in Experimenten mit hungrigen Ratten, die gelernt hatten, einen aversiven Reiz zu erdulden, um an Futter zu gelangen (► Kap. 4). Im weiteren Verlauf der Forschungsgeschichte wurden situative Einflüsse auch in ihren kognitiven Implikationen, wie etwa in Lewins Konflikttheorie und in Festingers kognitiver Dissonanztheorie ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Neuerdings gibt es ein wieder erwachtes Interesse an nichtbewussten situativen Einflüssen, wie z. B. bei der Aktivierung von sozialen Stereotypen durch relevante **Priming-Reize** (► Kap. 4 »Situative Determinanten des Verhaltens«).

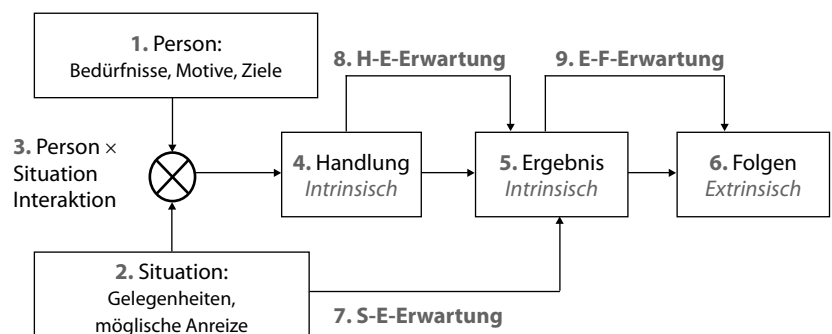
Eine enger an dem erweiterten Motivationsmodell von Heinz Heckhausen orientierte Sichtweise von situativen Einflüssen auf motiviertes Handeln richtet sich auf die Untersuchung der vom Handelnden vorwegzunehmenden **Anreize**.

🔍 Definition

Alles was Situationen an Positivem oder Negativem einem Individuum verheißen oder andeuten, wird als »Anreiz« bezeichnet, der einen »Aufforderungscharakter« zu einem entsprechenden Handeln hat. Dabei können Anreize an die Handlungstätigkeit selbst, das Handlungsergebnis und verschiedene Arten von Handlungsergebnisfolgen geknüpft sein.

In ■ Abb. 1.2 (► auch ■ Abb. 14.1 in Kap. 14) wird gezeigt, dass Situationen sich danach unterscheiden können, wie ausgeprägt und in welcher Konstellation **Situations-Ergebnis Erwartungen**

■ **Abb. 1.2.** Determinanten motivierten Handelns: Überblicksmodell mit ergebnis- und folgenbezogenen Erwartungen



(7. in ■ Abb. 1.2), **Handlungs-Ergebnis-Erwartungen** (8. in ■ Abb. 1.2) und **Ergebnis-Folgen-Erwartungen** (9. in ■ Abb. 1.2) vorliegen. Bei hoher Situations-Ergebnis-Erwartung (d. h. Situation führt auch ohne Handeln von selbst zum Ergebnis) gibt es wenig Anreiz zum Handeln, aber bei geringer Situations-Ergebnis-Erwartung kombiniert mit hoher Handlungs-Ergebnis-Erwartung ist der Handlungsanreiz hoch, umso mehr, wenn auch noch günstige Ergebnis-Folgen-Erwartungen vorliegen.

Den verschiedenen Komponenten des Handlungsablaufs kommen dabei jeweils eigenständige Anreize zu (► Kap. 14 »Intrinsische Motivation und Flow-Erleben«). Davon sind einige **intrinsisch** in dem Sinne, dass sie aus der Tätigkeit selbst (4. in ■ Abb. 1.2) oder aus deren Ergebnis (5. in ■ Abb. 1.2) herrühren. Die Folgen von Handlung und Ergebnis, wie etwa die Annäherung an langfristige Ziele, die Selbst- und Fremdbewertung und materielle Belohnungen sind **extrinsische** Handlungsanreize. Während die selbstbewertungsbezogenen Handlungs-Ergebnis-Folgen v. a. in der Leistungsmotivationsforschung immer im Zentrum standen, wurden die tätigkeitseigenen Anreize meist vernachlässigt. Dies hat sich in den letzten Jahren geändert und Forschungsprogramme zu Flow-Erleben, Risikofreude, Gemeinschaftserlebnis und leistungsorientiertem Tätigkeitsanreiz bringen aufschlussreiche Erkenntnisse (► Kap. 14).

1.2.3 Interaktion zwischen Person und Situation: Subjektive Anreizkonstellation und Motivation

Was ist entscheidender: Person- oder Situationsfaktoren? Diese Frage ist aus zumindest vier verschiedenen Gründen müßig:

1. Beides kann nicht voneinander isoliert werden. Personeneffekte sind ohne Situation ebenso wenig denkbar wie Situationseffekte ohne Person. Um es noch grundsätzlicher zu formulieren: Person setzt immer schon Situation und Situation Person voraus (Bowers, 1973). Denn wenn wir im Alltag Personen charakterisieren, so klassifizieren wir sie daraufhin, ob sie über Verhaltensmöglichkeiten verfügen, die für bestimmte Situationen geeignet oder nicht geeignet sind (Cantor, Mischel & Schwartz, 1982).
2. Ob Verhalten stärker von Person- oder von Situationsunterschieden beeinflusst erscheint, hängt entscheidend davon ab, welche Stichproben man von beiden Seiten zusammenstellt. Da es kaum gelingen kann, für beide Seiten vergleichbare Grundgesamtheiten zu definieren, ist auch schwer abzuschätzen, wann wir es mit repräsentativen und vergleichbaren Stichproben zu tun haben. Ist z. B. die Personengruppe sehr heterogen (z. B. nach Alter, nach seelischer Gesundheit etc.), die Variation der Situationen dagegen wenig heterogen (z. B. nur leistungsthematische Aufforderungsgehalte), so gehen trivialerweise eher die Personvariablen mit Unterschieden des Verhaltens einher als die Situationsvariablen. Ist dagegen die Variation der Situationen breiter als unter den Personen, so erscheinen umgekehrt die Situationsvariablen einflusskräftiger (Olweus, 1976).
3. Die »Situation« beeinflusst nicht in einem objektiven oder intersubjektiven (d. h. auf übereinstimmende Verständigung abgestellten) Sinn, sondern im Hinblick auf ihren ganz indi-

viduellen (subjektiven, »idiosynkratischen«) Bedeutungsgehalt das Verhalten.

Insofern ist die Situation immer eine bereits wahrgenommene Situation, d. h. das Auffassungsprodukt eines Individuums und damit bereits von Personfaktoren beeinflusst. Die Anreize von Tätigkeiten, Ergebnissen und Handlungsfolgen bestehen ja nicht an und für sich, sondern erwachen erst aus der Sicht des Individuums zum Leben. Was dem einen als rauschhaft begeisternde Sturmfahrt auf dem Motorrad erscheint, schreckt den anderen als halsbrecherisch riskante Raserei auf einem ungesicherten Zweirad ab. Und was dem einen schnöder Mammon ist, ist dem anderen ein wichtiger Anreiz, sich im Beruf nach Kräften anzustrengen. Handlungsanregend ist also nicht die Situation, wie sie »objektiv« oder mit intersubjektiver Übereinstimmung von Außenstehenden beschrieben wird, sondern wie sie im Erleben des Handelnden gegeben ist, wie sie für ihn existiert.

4. Der Grad der sich aufdrängenden Person- vs. Situationsbestimmtheit des Handelns hängt von der Beobachtungsperspektive ab, die man einnimmt.

Aus der Perspektive des Handelnden erscheint das eigene Verhalten vorwiegend durch Besonderheiten der wahrgenommenen Situation beeinflusst (Jones & Nisbett, 1971). Aus der Perspektive des Beobachters dagegen neigt man dazu, das beobachtete Fremdverhalten Besonderheiten des Handelnden zuzuschreiben. Der Unterschied lässt sich auf den Gegensatz in der Aufdringlichkeit der Figur-Grund-Gliederung zurückführen. In der Fremdbeobachtung sind die Gegebenheiten der Situation einbettender Hintergrund, von dem das Handeln des Beobachteten figurhaft absticht. In der Selbstbeobachtung sind umgekehrt die Situationsgegebenheiten wahrgenommene Figur vor dem Hintergrund des eigenen Handelns.

Eine systematische Integration von Person- und Situationsfaktoren in Modellen, aus denen sich Verhaltensvorhersagen ableiten lassen, bieten die **Erwartungs-mal-Wert-Modelle** (► Kap. 5 »Motivation durch Erwartung und Anreiz«). Während die Erwartung ein bestimmtes Ziel erreichen zu können in hohem Maße von situativen Faktoren abhängt, liegt der Wert eines Ziels weitgehend in der Einschätzung des Handelnden selbst und hängt von dessen impliziter und expliziter Motivlage ab. Wenn das Produkt von Erwartung und Wert maximal ist, dann ist es am wahrscheinlichsten, dass der Einzelne zur Tat schreitet. Mit anderen Worten:

- ! Der Einzelne versucht das Ziel anzustreben, das bei einer realistischen Erreichbarkeit den höchstmöglichen Anreizwert hat. Dabei ist der Anreizcharakter der situativen Gelegenheiten für eine bestimmte Person davon abhängig, ob sie mit den impliziten und expliziten Motiven der Person übereinstimmen oder nicht.

Bei solchen Motivationsprozessen treten Person und Situation in Interaktion. Neben den Anregungsbedingungen der Situation, die in der Wahrnehmung von Gelegenheiten zur Erreichung bestimmter Ziele bestehen können, spielen die damit angeregten Motive eine entscheidende Rolle für die Ausbildung der Anreizwerte der antizipierten Handlungsfolgen. Abhängig von der Motivorientierung des Individuums erscheinen nach außen gleichartige Situationen radikal verschieden. So sind mittelschwierige Aufgaben für jemanden mit stark ausgeprägtem Leistungsmotiv (hohe Hoffnung

auf Erfolg, geringe Furcht vor Misserfolg) ein unwiderstehlicher Handlungsanreiz. Im Gegensatz dazu werden mittelschwierige Aufgaben von stark Misserfolgsängstlichen gemieden (► Kap. 6 »Leistungsmotivation«). Mit anderen Worten, was im Hinblick auf das Leistungsmotiv als äquivalenter Anreiz gelten kann, hängt ganz von der Motivausprägung beim Einzelnen ab. Dies lässt sich auch für andere Motive zeigen (► Kap. 7 »Soziale Bindung: Anschlussmotivation und Intimitätsmotivation« und Kap. 8 »Machtmotivation«).

Zusammenfassung

Die Motivation einer Person, ein bestimmtes Ziel zu verfolgen, hängt von situativen Anreizen, persönlichen Präferenzen und deren Wechselwirkung ab. Die resultierende Motivationstendenz ist zusammengesetzt aus den verschiedenen nach dem persönlichem Motivprofil gewichteten Anreizen der Tätigkeit, des Handlungsergebnisses und sowohl von internen, die Selbstbewertung betreffenden, als auch von externen Folgen.

1.3 Motivationale und volitionale Regulation im Handlungsverlauf

Eine resultierende Motivationstendenz genügt allein noch nicht, um das entsprechende Handlungsziel auch so verbindlich zu machen, dass man danach trachtet, es zu erreichen. Die aus den Anreizen und deren persönlicher Bewertung resultierende Tendenz muss erst den Charakter einer Handlungsabsicht gewinnen, es muss sich eine **Intention** bilden.

- ❗ Intentionsbildungsprozesse regeln, welche der zu jeder Zeit simultan vorliegenden und je nach Situation und Bedürfniszustand auf- und abschwellenden Motivationstendenzen jeweils Zugang zum eigentlichen Handeln gewinnen.

Ohne diese **übergeordnete Regulationsinstanz** der Aktivierung und Deaktivierung von Zielintentionen wäre geordnetes Handeln unmöglich. Die jeweils stärkste sich gerade herausbildende Tendenz würde die gerade ablaufende Handlung unterbrechen, um direkt zur Ausführung zu gelangen. Ein organisiertes Handeln zur geeigneten Gelegenheit und nach Möglichkeit bis zur Erreichung des Ziels, eine Planung der sukzessiven Realisierung von Handlungsabsichten, sogar die Zurückstellung der stärksten resultierenden Motivationstendenz, weil für eine schwächere Tendenz momentan eine vergleichsweise günstige Gelegenheit vorliegt – all dies wäre unmöglich. Aber schon aus der Selbsterfahrung wissen wir, dass es dennoch sehr wohl möglich ist. Der Handelnde ist nicht der Gefangene seiner wechselnden Motivationsprozesse, in denen resultierende Tendenzen ständigen Veränderungen unterworfen sind.

🔍 Definition

Eigene regulative Prozesse, die entscheiden, welche Motivationstendenzen bei welchen Gelegenheiten und auf welche Weise realisiert werden sollen, werden Volitionen genannt.

Prozesse der Volition wurden von der Motivationspsychologie lange Zeit (s. aber Lewin, Dembo, Festinger & Sears, 1944) zugunsten einer ausschließlichen Konzentration auf die **Motivation**, d. h. die Setzung oder Auswahl von Zielen, völlig vernach-

lässigt. So wurden die Fragen nach der Zielrealisierung und damit der Volition den Laienpsychologen und Selbsthilfeautoren überlassen. Seit Beginn der 80er Jahre (Kuhl, 1983) jedoch wurde die Frage der Kontrolle über die handelnde Umsetzung von Zielen erneut und mit frischem Blick ins Auge gefasst (Halisch & Kuhl, 1986; Heckhausen, 1989; Heckhausen, Gollwitzer & Weinert, 1987; Heckhausen & Kuhl, 1985). Dies hat den Weg zu einer modernen **handlungsorientierten Volitionsforschung** bereitet, in deren Rahmen das **Rubikon-Modell der Handlungsphasen** (► Kap. 12 »Motivation und Volition im Handlungsverlauf«; Heckhausen, 1989), Ansätze zur **Funktionsweise von Handlungsintentionen** (► Kap. 12; Gollwitzer, 1999) und ein umfassendes **persönlichkeitspsychologisches Modell zur Handlungs- und Selbstregulation** (► Kap. 13 »Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung«; Kuhl, 2000a, b) entwickelt wurden.

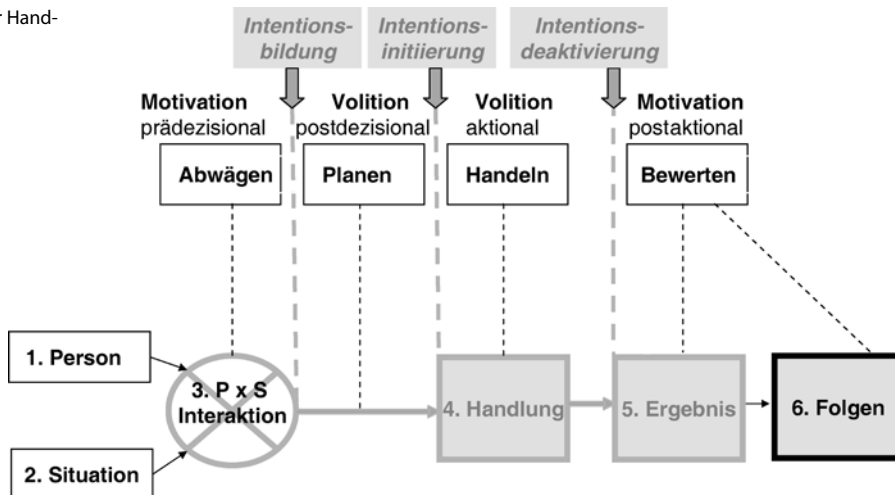
Als Rahmenmodell für die Volitionsforschung eignet sich das Handlungsphasen-Modell, auch **Rubikon-Modell** genannt, weil es die verschiedenen Funktionen volitionaler Prozesse in der Sequenz des Handlungsablaufs verortet. Die ■ Abb. 1.3 zeigt die wichtigsten Handlungsphasen und wo sie in unserem Überblicksmodell der Motivation lokalisiert sind (► auch Kap. 12, ■ Abb. 11.1).

Auf dem Weg von der Motivation zum Handeln gibt es zwei wichtige Übergänge:

- Der 1. Übergang ist der der **Intentionsbildung**, die den Umbruch zwischen der Motivationsphase des **Abwägens** von Motivationstendenzen und den Volitionsphasen des **Planens** und **Handelns** auslöst. Die Intentionsbildung regelt, welche Motivationstendenz überhaupt den Übergang passieren darf, d. h. den Status einer Intention gewinnt, die zur gegebenen Zeit das Handeln bestimmt.
- Der 2. Übergang ist der von der Intentionsbildung zur **Handlungsinitiierung**, also zwischen den beiden volitionalen Phasen des Planens und des Handelns. Die Handlungsinitiierung regelt, welche von den schon bereitliegenden oder gerade frisch gebildeten Intentionen zum jeweiligen Zeitpunkt Zugang zum **Handeln** erhält, um realisiert zu werden.
- Nach Abschluss oder erfolglosem Abbruch der Handlung kommt es dann zur **Intentionsdeaktivierung**, die wieder einen Umbruch bewirkt, diesmal von volitionalen in eine motivationale Phase der **Bewertung** der zurückliegenden Handlung und der **Ursachenerklärung** (► Kap. 15 »Kausalattribution von Verhalten und Leistung«) für Handlungserfolg und v. a. für Misserfolg.

- ❗ Von entscheidender Bedeutung für all diese Übergänge zwischen verschiedenen Handlungsphasen ist, dass es sich um diskrete Wechsel handelt, bei denen diverse Facetten motivationaler Orientierung koordiniert werden, sozusagen im Konzert zusammenspielen, um der Funktion der jeweiligen Handlungsphase besonders gut zu dienen. Zu diesen handlungsphasenspezifisch orchestrierten Facetten gehören bewusste wie unbewusste Prozesse der Aufmerksamkeitssteuerung und Informationsverarbeitung, kognitive Prozesse der Interpretation, Ursachenerklärung und Vorhersage, sowie sozialkognitive Prozesse der Bewertung von Zielen und der eigenen Kompetenz (► Kap. 12 »Motivation und Volition im Handlungsverlauf«).

■ **Abb. 1.3.** Integration des Modells der Handlungsphasen in das Überblicksmodell



Im Wesentlichen lassen sich drei Modi der Handlungsregulation unterscheiden, die jeweils eigene Ausprägungsprofile für die verschiedenen Facetten der Handlungsregulation aufweisen (► Übersicht):

Phasen der Handlungsregulation im Rubikon-Modell

1. Zielauswahl in der prädeziisonalen Phase vor Überschreiten des Rubikons,
2. Zielengagement («Go-Modus») nach Überschreiten des Rubikons in der postdeziisonalen und der Handlungsphase und
3. Zieldistanzierung oder Intensionsdeaktivierung («Stopp-Modus») während der postaktionalen Phase, die dann wieder in einen neuen Handlungszyklus überleitet.

Die prädeziisonale und postaktionale Phase werden dabei als »motivational« aufgefasst und sind dadurch charakterisiert, dass Information möglichst breit und nicht von eigenen Präferenzen geprägt verarbeitet wird, so dass das Individuum zu optimalen Zielentscheidungen und bilanzierenden Schlussfolgerungen gelangt. Im Gegensatz dazu herrscht während der postdeziisonalen und aktionalen Phase die volitionale Orientierung vor, bei der Informationsverarbeitung und -bewertung stark von den bereits gefällten Zielentscheidungen geprägt sind.

Nicht alle Menschen sind gleich geschickt darin, die vielfältigen Facetten volitionaler Handlungsregulation optimal einzusetzen. Es gibt große und bis ins Pathologische reichende **interindividuelle Unterschiede** in der Kompetenz bei der Orchestrierung der volitionalen und motivationalen Selbststeuerung (► Kap. 13 »Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung«), sowie in der Passung mit situativen Gelegenheiten im Lebenslauf (► Kap. 16 »Motivation und Entwicklung«; ► auch Konstrukt der »motivationalen Kompetenz«, Rheinberg, 2002a; sowie Kap. 14, Abschn. 14.6 »Die Flow-Hypothese zur motivationalen Kompetenz« und Kap. 16, Abschn. 16.7.4 »Motivations- und Handlungsregulation«). Solche individuellen Stile bei der Selbst- und Handlungssteuerung gehen womöglich auf frühe Prägungen in der affektiven Selbstregulation

zurück. Bei der Klärung der Entwicklungsursprünge stecken wir jedoch noch in den Anfängen der empirischen Untersuchung (► Kap. 13, Abschn. 13.6 »Entwicklung: Determinanten der Handlungs- und Lageorientierung« und Kap. 16, Abschn. 16.7 »Entwicklung individueller Unterschiede in Motivausprägungen und Handlungsregulationssystemen«), denn diese Fragen erfordern umfangreiche und langandauernde Längsschnittstudien, die sehr aufwändig sind und daher selten unternommen werden.

Zusammenfassung

Motivationale und volitionale Handlungsregulationen wechseln sich zu verschiedenen Handlungsphasen im Handlungszyklus ab und stellen jeweils auf ihre Weise eine der jeweiligen Funktion der Handlungsphase angepasste Informationsverarbeitung sicher. Die Übergänge zwischen den Handlungsphasen sollten im günstigen Fall diskret und effizient sein. Individuelle Unterschiede in der Fähigkeit zur Motivations- und Volitionsregulation sind beträchtlich, aber in ihren Ursprüngen noch weitgehend unerforscht.

1.4 Entwicklung der Motivation und Motivation der Entwicklung: Dynamische Interaktion zwischen Person und Situation im Lebenslauf

Die Beziehung zwischen Motivation und Entwicklung im Lebenslauf (► Kap. 16 »Motivation und Entwicklung«) kann unter zwei Blickrichtungen betrachtet werden: Einerseits als **Entwicklung der Motivation** im Lebenslauf (► Kap. 16, Abschn. 16.2 bis 16.7) und andererseits als die **Motivation der Entwicklung** (► Kap. 16, Abschn. 16.8). In beiden Fällen hängt die Steuerung menschlichen Verhaltens wesentlich vom jeweiligen Status der eigenen **Wirksamkeit** und seiner vergangenen, gegenwärtigen und zukünftig zu erwartenden Veränderung ab. Die Wirksamkeit menschlichen Verhaltens (in bestimmten konzeptuellen Kontexten spricht man auch vom »primären Kontrollpotenzial«) ist im Verlauf des Lebens enormen Veränderungen ausgesetzt, von

weitgehender Hilflosigkeit und Angewiesenheit auf fremde Hilfe im Säuglingsalter, über einen rapiden und umfassenden Wirksamkeitszuwachs in Kindheit und Jugend, zu einem Maximum und Plateau im Erwachsenenalter und schließlich einem zunehmenden Abbau der Wirksamkeit im Alter. Die motivationale und volitionale Regulation des Verhaltens muss also diesen enormen Veränderungen der eigenen Wirksamkeit Rechnung tragen.

Zu Beginn des Lebens im Säuglings- und frühen Kindesalter werden die Grundvoraussetzungen wirksamkeitsorientierten Verhaltens gelegt, wie etwa den Aufbau einer generalisierten Wirksamkeitserwartung, die Orientierung auf ein intendiertes Handlungsziel, die Sequenzierung von Handlungsschritten und den Handlungsabschluss bei Zielerreichung. Dazu kommen die leistungsbezogenen Emotionen wie Stolz und Beschämung, die dem Wirksamkeitsverhalten ein stark selbstwertzentriertes Gepräge geben und ehrgeizige Wirksamkeitsvorhaben attraktiver, aber auch bedrohlicher (im Falle des Misserfolgs) machen. Die Selbstbewertung eigener Leistungen und ihr antizipatorischer Einfluss auf leistungsmotiviertes Verhalten wird weiter elaboriert durch die Differenzierung des Verständnisses von Aufgabenschwierigkeit und eigener Tüchtigkeit, von Fähigkeit, Anstrengung und ihrer Kombination bei der Vorhersage und Erklärung von Erfolgen und Misserfolgen.

Während all diese universellen Entwicklungsfortschritte erungen werden, erlebt sich das Kind als ständig kompetenter werdender Handlungsagent und ist zugleich in hohem Maße von der Steuerung und Unterstützung durch erwachsene Betreuungspersonen abhängig. Obgleich wir auf diesem Gebiet noch wenig wissen, spricht vieles dafür, dass das Verhalten dieser Bezugspersonen und die Beziehungen des heranwachsenden Menschen zu ihnen die Grundlage für **interindividuelle Unterschiede** in den impliziten motivationalen und volitionalen Grundorientierungen legen. Die Entwicklungspfade interindividueller Unterschiede geraten dann bei Eintritt in die Schule an eine Wegscheide, denn in der Schule werden explizite soziale Bezugssysteme dominant und treten womöglich in mehr oder weniger motivations- und entwicklungsförderliche Kooperationen oder Konflikte mit den impliziten motivationalen Orientierungen. Auf dem Gebiet der Entwicklung interindividueller Unterschiede wissen wir noch sehr wenig. Die vergangenen 2 Jahrzehnte Forschung zeigen aber, dass eine Konzentration auf die kognitiven Voraussetzungen leistungsmotivierter Selbstbewertung allein nur einen kleinen Ausschnitt des Puzzles freilegen kann und wir Ansätze wählen müssen, die die affektive Dynamik und frühen Wirksamkeitserfahrungen im Kontext der Eltern-Kind-Dyade berücksichtigen.

i Die Erforschung der Motivation der Entwicklung ergänzt die Blickrichtung auf die Entwicklung der Motivation und komplettiert so eine dynamisch-interaktive Sichtweise der Wechselwirkung zwischen Motivation und Entwicklung.

Erst in jüngerer Zeit wurde der Beitrag des handelnden Individuums zur Gestaltung der eigenen Entwicklung zum Forschungsgegenstand, v. a. in der Lebenslaufentwicklungspsychologie (► Kap. 16, Abschn. 16.8 »Motivation entwicklungsregulativen Handelns«). Dabei könnte sich die Fragestellung eigentlich nahtlos aus der Beschäftigung mit der Entwicklung der Motivation ergeben, denn diese führt einen auf die Spur zunehmender Selbstständigkeit in der Gestaltung von Handlungs-

gelegenheiten und Entwicklungskontexten. Gerade im Jugend- und frühen Erwachsenenalter ergibt sich so die Frage, wie es zur Auswahl und »Spurtreue« auf beruflichen und familienbezogenen Lebenspfaden kommt, und welchen Gestaltungsspielraum der Einzelne dabei hat. Wie sich zeigt, können entwicklungsbezogene Ziele über Entwicklungszeit erstreckte Handlungen in Phasen des Zielengagements und der Zieldistanzierung aufgliedern und so das Investieren von Handlungsressourcen und deren Rückzug regulieren. Abgesehen von der ausgedehnten zeitlichen Erstreckung haben solche entwicklungszielbezogenen Handlungszyklen vieles mit kurzfristigeren Handlungen gemeinsam und können so mithilfe von Handlungsphasenmodellen untersucht werden. Allerdings kommt ein bedeutsamer Aspekt hinzu. Über Entwicklungszeit beeinflusst der Einzelne die eigene Umwelt durch das eigene Handeln und gestaltet so die eigene Entwicklungsökologie und damit die eigenen Handlungsgelegenheiten in der Zukunft. So werden interindividuelle Unterschiede im Guten wie im Schlechten auf immer weiter divergierende Pfade geführt. Hier wird also durch eine systemtheoretische Integration von Person und Situation über die Lebenszeit hinweg der **dynamische Interaktionismus** komplett. Die **dialektische Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt** geschieht nicht nur im Hier und Jetzt, sondern auch über die räumlichen und zeitlichen Unterschiede und Wirkungen lebenslanger Entwicklung.

Zusammenfassung

Die Erforschung der Entwicklung der Motivation und der Motivation der Entwicklung ergänzen einander. Viele universelle Entwicklungseigenschaften in der motivationalen und volitionalen Steuerung von Wirksamkeitsverhalten liegen in der frühen Kindheit und sind eng mit dem unterstützenden und steuernden Verhalten erwachsener Bezugspersonen verknüpft. Die handelnde Beeinflussung der eigenen Entwicklung setzt die Wirksamkeitsbestrebungen des Heranwachsenden fort und verleiht der dialektischen Wechselwirkung zwischen Person und Umwelt über die Lebenszeit erst recht Dynamik.

i Zur Wiederholung

► Die Antworten auf die folgenden Fragen finden Sie unter www.lehrbuch-psychologie.de (Motivation und Handeln), im Lerncenter zu diesem Kapitel.

1. Welche Fragen beschäftigen die Motivationspsychologie?
2. Was sind universelle Charakteristiken menschlichen Handelns und wie werden diese definiert?
3. Welche Faktoren beeinflussen die resultierende Motivations-tendenz?
4. Was ist der Unterschied zwischen Motivation und Volition?
5. Was versteht man unter Entwicklung der Motivation im Unterschied zur Motivation der Entwicklung?



<http://www.springer.com/978-3-642-12692-5>

Motivation und Handeln

Heckhausen, J.; Heckhausen, H. (Hrsg.)

2010, XIII, 550 S. Mit Online-Extras., Hardcover

ISBN: 978-3-642-12692-5