5 berühmte Motivationsklassiker

1. McClellands 3 Grundmotivationen – die Theorie der gelernten Bedürfnisse

Ausgehend von der Annahme, dass viele Bedürfnisse aus der kulturellen Umwelt, in der ein Mensch lebt, erlernt werden, kam der amerikanische Motivationsforscher David McClelland (1917–1998) auf 3 Schlüsselmotivationen, über die sich insbesondere die Motivation der Menschen im Arbeitsleben gut erklären lässt:

Machtmotivation, Beziehungsmotivation sowie Leistungsmotivation.

3 Motive: Macht, Beziehung, Leistung bestimmen je nach kultureller Prägung und Sozialisation – sprich: Erziehung – zu unterschiedlichen Anteilen, was einen Mitarbeiter zu seiner Arbeit „*antreibt*". Das heißt, es gibt:

- Machtmotivierte Mitarbeiter
- Beziehungsmotivierte Mitarbeiter
- Leistungsmotivierte Mitarbeiter

2. Maslow – eine Pyramide der Bedürfnisse

Der humanistische Psychologe Abraham Maslow (1908–1970) hat in seinem Modell der Bedürfnispyramide sehr anschaulich beschrieben, welche Faktoren für die individuelle Motivation entscheidend sind. Maslows Bedürfnispyramide gilt als "*DER Klassiker*" der Motivationstheorien.

Maslows Theorie erklärt das Ziel, auf das sich die motivierte Handlung richtet. Er geht dabei von einem System von Bedürfnissen der Lebenssituation aus, die sich hierarchisch in einer Pyramide anordnen lassen. Um die Motivation Ihrer Mitarbeiter richtig zu verstehen, müssen Sie also sowohl grundlegende Dispositionen als auch situationsbedingte Aspekte berücksichtigen.

© Alfred Freudenthaler
www.freudenthaler.com

3. Herzbergs 2-Faktoren-Theorie – Hygienefaktoren und Motivatoren

Frederick Herzberg (1923–2000) versuchte, die Erkenntnisse aus Maslows Modell auf den konkreten Kontext des Arbeitslebens zu übertragen. Durch seine Untersuchungen kam er zu erstaunlichen Erkenntnissen: Es gibt 2 Arten von Faktoren, die die Motivation bestimmen. Die einen bestimmen eher die Unzufriedenheit mit der Arbeit und führen zur Demotivation. Die anderen Faktoren führen zur Zufriedenheit und wirken motivierend.

Die Faktoren, die eher Einfluss auf die Unzufriedenheit der Mitarbeiter haben, nannte Herzberg Hygienefaktoren.
Die Faktoren, die unmittelbar die eigentliche Motivation beeinflussen, sind die Motivatoren.

4. Intrinsische Motivation („Flow- Erleben") nach Csikszentmihályi: Leben und Arbeiten im Fluss

Der ungarische Forscher Mihály Csíkszentmihályi (*1934) befasst sich seit den 70er Jahren mit einem besonderen Motivationsphänomen, dem er den Namen Flow-Erleben gab.

Hierunter versteht er das Aufgehen in einer Tätigkeit, bei dem man das Gefühl für Zeit und Raum um einen herum verliert und nur noch auf die Tätigkeit selbst voll konzentriert ist. Das Flow-Erleben stellt sich ein, wenn bei einer Tätigkeit die wahrgenommene Herausforderung und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgabe einander entsprechen. Ist die Aufgabe zu schwierig, löst sie Beunruhigung aus.

5. Das Hunger-Konzept nach Berne (Transaktionsanalyse)

Der Mensch ist unter anderem durch Bedürfnisse und „Begehrlichkeiten" gesteuert, die er mit Mitteln verschiedenster Art zu befriedigen sucht. Der Psychiater und Psychologe Eric Berne (1910 – 1970) nennt diese Begehrlichkeiten bewusst „Hunger", da sie für das Überleben eines Menschen auf der gleichen Ebene anzusiedeln sind wie der Hunger nach Nahrung. Er unterscheidet drei Arten:

- Hunger nach Stimulus: alle Formen des Angeregtseins vor allem auf der biologischen Ebene sind in der Bedeutung für das Überleben gleichwertig zu sehen wie der Hunger nach Nahrung.
- Hunger nach Anerkennung: die Befriedigung dieses Hungers kann auch symbolisch sein: Gesten, Lächeln, Nicken, Geschenke, Lob, etc.
- Hunger nach Struktur: Vermeidung der absoluten Langeweile durch Strukturierung der Zeit.

Alle drei Hungerarten spielen nach Berne eine Rolle, wenn es darum geht, das Bedürfnis der Menschen nach einer Strukturierung seiner Zeit zu erforschen.

© Alfred Freudenthaler
www.freudenthaler.com