

Pädagogisches Institut der Universität Zürich  
Fachbereich Pädagogische Psychologie I  
Empirische Lizentiatsarbeit  
Eingereicht bei Prof. Dr. Helmut Fend  
Betreuung durch Dr. Maja Storch

# Persönliche Ziele

**Ihre Funktion im psychischen System und  
ihre Rolle beim Einleiten von Veränderungsprozessen**



Nicole Bruggmann  
Trittligasse 16  
8001 Zürich  
044 262 04 09  
nicole@limmat.ch

März 2003

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>1.1.</b>	<b>Interesse</b>	<b>4</b>
1.1.1.	Ausgangspunkt	4
1.1.2.	Persönliche Ziele als psychologische Methode	4
<b>1.2.</b>	<b>Begriffe</b>	<b>6</b>
1.2.1.	"Persönliche Ziele"	6
<b>1.3.</b>	<b>Vorgehen</b>	<b>7</b>
1.3.1.	Aufarbeiten und Verbinden der relevanten Theorien	7
1.3.2.	Theoretische Grundlagen	7
1.3.3.	Die empirische Untersuchung persönlicher Ziele	8
<b>2.</b>	<b>THEORETISCHE GRUNDANNAHMEN</b>	<b>9</b>
<b>2.1.</b>	<b>Das psychische Geschehen aus neurowissenschaftlicher Sicht</b>	<b>10</b>
2.1.1.	Die Funktionsweise des Gehirns	10
2.1.2.	Der Vorgang des Lernens	12
<b>2.2.</b>	<b>Das Wesen und die Rolle der Gefühle</b>	<b>13</b>
2.2.1.	Die Begriffe Affekt, Emotion und Gefühl	13
2.2.2.	Auf der Ebene des Körpers: Empfindungen	15
2.2.3.	Das Konzept der Somatischen Marker	17
<b>2.3.</b>	<b>Das Gedächtnis als System</b>	<b>19</b>
2.3.1.	Das explizite Intentionsgedächtnis	19
2.3.2.	Die intuitive Verhaltenssteuerung	20
2.3.3.	Das Objekterkennungssystem	20
2.3.4.	Das implizite Extensionsgedächtnis	21
<b>2.4.</b>	<b>Das Phänomen Bewusstsein</b>	<b>23</b>
2.4.1.	Unbewusste Prozesse steuern unser Verhalten	23
2.4.2.	Bewusstheit als besonderes Merkmal des Menschseins	25
<b>2.5.</b>	<b>Das Konsistenzprinzip</b>	<b>26</b>
<b>3.</b>	<b>PERSÖNLICHE ZIELE: THEORETISCHE EINBETTUNG</b>	<b>27</b>
<b>3.1.</b>	<b>Stellung und Funktion persönlicher Ziele im psychischen System</b>	<b>28</b>
3.1.1.	Ziele auf der Ebene der neuronalen Strukturen	28
3.1.2.	Bedürfnisse als oberste Sollwerte der psychischen Aktivität	29
3.1.3.	Emotionen als Schlüssel zum Verständnis der Innenwelt	33
3.1.4.	Selbstkongruenz und ihr körperlicher Ausdruck	35
<b>3.2.</b>	<b>Ziele im Handlungsablauf; Der Rubikonprozess</b>	<b>37</b>
3.2.1.	Die Motivationsphase	38
3.2.2.	Der entscheidende Schritt über den Rubikon	39
<b>3.3.</b>	<b>Zielbildung und -umsetzung im Gedächtnissystem</b>	<b>42</b>
<b>3.4.</b>	<b>Ziele als Element von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen</b>	<b>44</b>
3.4.1.	Auslöser von Entwicklungsprozessen	44
3.4.2.	Möglichkeiten der Beeinflussung psychischer Prozesse	45
3.4.3.	Die Veränderung neuronaler Strukturen	46
3.4.4.	Mit persönlichen Zielen Veränderungsprozesse initiieren	48

<b>4.</b>	<b>EMPIRISCHER TEIL</b>	<b>50</b>
<b>4.1.</b>	<b>Persönliche Ziele als Untersuchungsgegenstand</b>	<b>51</b>
4.1.1.	Forschungsstand	51
4.1.2.	Vorhaben	51
<b>4.2.</b>	<b>Möglichkeiten der Analyse von persönlichen Zielen</b>	<b>53</b>
4.2.1.	Zielinhalte	53
4.2.2.	Zielmerkmale	55
4.2.3.	Attribuierung der Ziele	58
4.2.4.	Fragestellungen und Hypothesen	59
<b>4.3.</b>	<b>Methodik</b>	<b>62</b>
4.3.1.	Vorgehen	62
4.3.2.	Stichprobe	62
4.3.3.	Untersuchungsinstrumente	63
4.3.4.	Inhaltsanalyse	69
4.3.5.	Statistische Datenanalyse	69
<b>4.4.</b>	<b>Darstellung der Zuordnungen und Auflistung der Ergebnisse</b>	<b>70</b>
4.4.1.	Datengrundlage	70
4.4.2.	Zuordnung der Zielformulierungen zu den Inhaltskategorien	72
4.4.3.	Zuordnungen zu den Zielmerkmalen	78
4.4.4.	Darstellung der erhobenen Zielattribute	83
<b>4.5.</b>	<b>Auswertung und Interpretation der Ergebnisse</b>	<b>91</b>
4.5.1.	Allgemeine Feststellungen	91
4.5.2.	Inhaltliche Analyse der Ziele (Teil A)	91
4.5.3.	Untersuchung der Zielmerkmale (Teil B)	97
4.5.4.	Analyse der Zielattribute (Teil C)	99
<b>4.6.</b>	<b>Abschliessende Diskussion</b>	<b>103</b>
<b>5.</b>	<b>ANHANG</b>	<b>105</b>
	Fragebogen zur Erhebung der persönlichen Ziele, die im ZRM-Kurs formuliert wurden	106
	Fragebogen zur Erhebung von persönlichen Zielen, die am Arbeitsplatz formuliert wurden	108
	Verzeichnis der Abbildungen	110
	Verzeichnis der Tabellen	111
	Literaturliste	112

# 1. Einleitung

## 1.1. Interesse

### 1.1.1. Ausgangspunkt

Das gesellschaftliche Umfeld in unserem Kulturkreis ist gegenwärtig geprägt vom Anspruch an die Individuen, möglichst flexibel zu sein, sich schnell neuen Situationen anpassen zu können und Schritt zu halten mit einem immer schneller stattfindenden Wandel in vielen Bereichen. Zudem sieht sich das Individuum auch auf der persönlichen Ebene dem Druck ausgesetzt, sich ständig weiter zu entwickeln und zu verbessern. Diesen Ansprüchen steht die Beobachtung gegenüber, wie schwer es uns immer wieder fällt, uns wirklich zu verändern, alte Verhaltensmuster zu überwinden und neues Terrain zu betreten, auch wenn wir dies eigentlich gerne möchten. Geht es dabei lediglich um Veränderungswünsche in Form von Vorsätzen, deren Umsetzung nicht gelingt, sind die Auswirkungen meistens harmlos. Handelt es sich hingegen um persönlich sehr wichtige, aber problematische und konflikthafte Verhaltensmuster, in denen sich die betroffene Person wie gefangen fühlt, kann der Leidensdruck beträchtlich sein. Die Person erlebt, wie schwierig es ist, neue Wege zu gehen, ohne immer wieder in alte Erlebens- und Verhaltensweisen zurückzufallen, auch wenn dies noch so stark ersehnt wird und alle Kräfte dafür eingesetzt werden. Es wird deutlich, dass nur mit festem Willen allein oft nichts auszurichten ist und unsere Möglichkeiten zur Beeinflussung des eigenen Verhaltens und Erlebens beschränkt sind.

Inwiefern ist es jedoch trotzdem möglich, eigene Verhaltensmuster zu verändern? Und welches sind die Voraussetzungen für das erfolgreiche Beeinflussen psychischer Prozesse? Diese Fragen bilden den Ausgangspunkt meines Interesses.

### 1.1.2. Persönliche Ziele als psychologische Methode

Wenn es darum geht, sich mit problematischen Aspekten im psychischen Bereich auseinanderzusetzen, werden oft psychotherapeutische oder beraterische Angebote in Anspruch genommen. Die klassischen Therapiemethoden, wie z.B. die Psychoanalyse, pflegen dabei eine eher vergangenheitsorientierte und problemzentrierte Sichtweise, da sie die Auffassung vertreten, es sei wichtig, die Ursachen der Probleme, die in der Vergangenheit liegen, zu finden und aufzuarbeiten. Im Laufe neuerer Entwicklungen und grosser Veränderungen im weiten Feld der Psychologie kam mehr und mehr die Sichtweise auf, dass es für eine erfolgreiche Therapie sinnvoller ist, den Fokus weg von der Vergangenheit hin auf die Zukunft zu richten, um diese neu zu gestalten. Neuere Therapierichtungen, die unter dem Begriff der lösungs- oder ressourcenorientierten Methoden zusammengefasst werden können, interessieren sich nicht mehr so sehr für die Ursachen der Probleme, sondern wollen schnellstmöglich Lösungsprozesse initiieren. In diesem Zusammenhang gewann das Kreieren und Definieren von persönlichen Zielen als wichtiges und systematisiertes Element in der Arbeit von TherapeutInnen und BeraterInnen eine immer grössere Bedeutung, weil es Anregung bietet, ein Bild der Zukunft und des Andersseins zu entwickeln. Die Erfahrung hat gezeigt, dass persönliche Ziele wirklich hand-

lungsleitend werden können und so direkt auf der Verhaltensebene Veränderungen bewirkt werden. Das Formulieren von Zielen ist zu einer wichtigen Methode geworden, die, wie viele andere therapeutische Methoden, mehr intuitiv als geeignet empfunden wurde und auch deshalb immer mehr Anwendung fand, weil sie sich in der Praxis als hilfreich und wirksam erwiesen hatte. Weshalb es jedoch funktionierte, wusste man nicht so genau, es fehlten die Möglichkeiten, dies wirklich zu erforschen.

In der Zwischenzeit verfügt die Wissenschaft aber über ganz neue Möglichkeiten und viel mehr Wissen; so haben sich beispielsweise die Neurowissenschaften enorm entwickelt und liefern wichtige neue Grundlagen. Das Zusammenwirken von Motivation, Emotionen, Wahrnehmungen, Kognitionen, Handlungen sowie von bewussten und unbewussten Prozessen konnte grundlegend untersucht werden. Es haben sich dabei bestimmte Wirkprinzipien herausgeschält, auf die sich die Wirkung der verschiedenen therapeutischen Vorgehensweisen zurückführen lässt, und es sind Theorien darüber entstanden, wie psychische Prozesse ablaufen und wie Menschen sich am besten dauerhaft verändern können. Eine der wichtigsten Annahmen, die aus diesen Untersuchungen abgeleitet werden kann, ist, dass persönliche Ziele das zentrale Moment der Selbststeuerung sind. Es wird inzwischen in vielen Theorien davon ausgegangen, dass persönliche Ziele eine wichtige Rolle im psychischen System spielen und als Auslöser von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen dienen können.

Entscheidend ist jedoch die Qualität eines Ziels, denn ein Ziel ist bekanntlich nur so gut, wie seine spätere Umsetzung, oder mit anderen Worten: Erfolgreich ist ein Ziel dann, wenn auch wirklich erfolgt, was angestrebt wurde. Es wurde schnell klar, dass die Art und Weise des Generierens und Formulierens von Zielen einen starken Einfluss auf die spätere Umsetzung hat. Sollen wirklich handlungswirksame Ziele entwickelt werden, sind offenbar bestimmte Kriterien zu beachten. Doch welche? Die folgenden Fragen stehen im Zentrum der vorliegenden Arbeit:

- ***Welche Rolle spielen persönliche Ziele im psychischen System, was ist ihre Funktion?***
- ***Welches sind die Voraussetzungen, um wirksam handlungsverändernde Ziele zu formulieren?***
- ***Welche Kriterien lassen sich aus diesen Erkenntnissen ableiten, wenn persönliche Ziele als Instrument eingesetzt werden sollen, um Veränderungsprozesse zu initiieren?***

## 1.2. Begriffe

### 1.2.1. "Persönliche Ziele"

Der allgemeine Begriff "Ziel" bezeichnet nach Brockhaus (1994, Bd. 24, S. 540) einen "Punkt, Ort, bis zu dem man kommen will, den man erreichen (...) will" und ein "projektierter zukünftiger Zustand, der durch Handeln verwirklicht werden soll". Interessant ist die Verwendung des Wortes "will". Offenbar wird von sich selbst gesetzten Zielen gesprochen und nicht von solchen, die von aussen gegeben sind, die man erreichen "muss". Zudem ist in dieser Definition die Verknüpfung des Begriffes "Ziel" mit Handlung enthalten. Der Aspekt der Handlung ist in der Definition von Oettingen (1997) noch mit dem Aspekt der Bewegung verbunden. Für sie initiiert das Formulieren eines Zieles immer eine Bewegung vom Ist-Zustand zum Soll-Zustand. Das Ziel gibt als das gewünschte Endergebnis der Handlung die Richtung.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit stehen Ziele, die als "persönliche Ziele" bezeichnet werden. Brunstein & Maier (1996) definieren diese wie folgt: "Mit dem Begriff *persönliche Ziele* werden Anliegen, Projekte und Bestrebungen bezeichnet, die eine Person in ihrem Alltag verfolgt und in Zukunft realisieren möchte. Persönliche Ziele beruhen auf antizipierten Zuständen und Ereignissen, die für eine Person von individueller Bedeutung sind. Sie bringen zum Ausdruck, wonach eine Person in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation strebt und was sie im einzelnen erreichen oder vermeiden möchte. (...) Persönliche Ziele zeigen an, wie eine Person ihre Lebenssituation gestalten will, welche Anforderungen sie meistern möchte, welche Fähigkeiten sie erwerben will und welche Veränderungen sie in einzelnen Lebensbereichen anstrebt. Es handelt sich somit um Ziele, die eine Person aus ihrer eigenen Perspektive verfolgt, die sie längerfristig anstrebt, in ihrem Alltag immer wieder aufgreift und als persönlich bedeutungsvoll betrachtet" (Brunstein & Maier, 1996, S. 146). Als Merkmale persönlicher Ziele sehen sie "Subjektivität, Alltagsnähe, mittel- bis langfristiger Charakter sowie persönliche Bedeutsamkeit" (Brunstein & Maier, 1996, S. 147). Von dieser ausführlichen und differenzierten Definition lässt sich eine Kurzform ableiten, welche persönliche Ziele als angestrebte Zustände, die man durch eigenes Handeln realisieren will, oder Ereignisse, die man herbeiführen möchte, bezeichnet. Diese Form wurde auch im Fragebogen, den die Untersuchungsteilnehmer erhielten, zur genaueren Erklärung des Begriffes "persönliche Ziele" benutzt.

Der Begriff "persönliches Ziel" ist zentral in der vorliegenden Arbeit, er ist aber auch als sehr allgemein zu betrachten. Es werden im Verlaufe der Arbeit unterschiedlichste Aspekte der Zielthematik ausgeleuchtet und auch verschiedenste Autoren zu Wort kommen, so dass dieser Begriff immer wieder anders verwendet wird oder je nach Teilthema in veränderter Form auftaucht. So wird von Anliegen, Absichten, Intentionen und Strebungen, aber auch von Motiven und intentionalen Schemata die Rede sein, je nach Kontext. Es erscheint mir nicht sinnvoll, an dieser Stelle alle verwendeten Formen zu erklären. Die themenspezifische Terminologie wird jeweils in den entsprechenden Kapiteln eingeführt.

## 1.3. Vorgehen

### 1.3.1. Aufarbeiten und Verbinden der relevanten Theorien

Um zu verstehen, wie es dazu kommt, dass durch Formulieren von persönlichen Zielen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse eingeleitet werden können, ist es notwendig, diejenigen Theorien, welche die vielfältigen Zusammenhänge zwischen persönlichen Zielen und dem psychischen System eines Menschen beleuchten, aufzuarbeiten. Dies setzt wiederum voraus, dass in einem ersten Schritt einige theoretische Grundannahmen über die Funktionsweise des psychischen Systems erläutert werden. Erst in diesem zuvor ausgesteckten theoretischen Rahmen ist es in einem zweiten Schritt möglich, die verschiedenen Aspekte der Thematik "Persönliche Ziele" theoretisch einzubetten und miteinander zu verbinden, so dass daraus am Ende eine Gesamttheorie hervorgeht, die sowohl die Entstehung und Rolle persönlicher Ziele im psychischen System als auch den Zielbildungs- und -umsetzungsprozess im Handlungsablauf sowie den Einsatz persönlicher Ziele als Instrument zur Einleitung von Veränderungsprozessen umfasst.

Im Mittelpunkt des theoretischen Teils der Arbeit steht also die Aufarbeitung der wichtigsten Theorien, die sich mit verschiedenen Aspekten der Zielbildung und –umsetzung beschäftigen, um alle relevanten Elemente zu einer Gesamttheorie zu verbinden. Aus dieser Gesamttheorie wird hernach abgeleitet, welche Kriterien zu beachten sind, wenn das Formulieren von persönlichen Zielen als Instrument eingesetzt werden soll, um Veränderungsprozesse einzuleiten.

### 1.3.2. Theoretische Grundlagen

Als theoretische Grundlage dieser Arbeit dient mir in erster Linie Grawe (1998), der in seinem Buch "Psychologische Therapie" eine Gesamtkonzeption psychischer Prozesse entwirft, die auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen aufbaut. Unter Einbezug der neurowissenschaftlichen Perspektive legt er dar, wie psychische Prozesse im Gedächtnis funktionieren und welche Rolle dabei Ziele in Form intentionaler oder motivationaler Schemata spielen. Ebenfalls einen wichtigen Stellenwert als theoretische Grundlage hat Kuhl (2001), der in seinem Buch "Motivation und Persönlichkeit" (2001) eine motivations- und handlungstheoretisch konzipierte Theorie der willentlichen Handlungssteuerung kreiert, die die dynamischen Beziehungen zwischen verschiedenen Subsystemen des Organismus ins Zentrum stellt. Die Thematik der Emotionen betreffend, orientiere ich mich im Wesentlichen an Damasio (1995), dessen wichtigster Beitrag für diese Arbeit das Konzept der somatischen Marker bildet. Die theoretischen Ausführungen werden jeweils durch Beiträge weiterer Autoren ergänzt.

### **1.3.3. Die empirische Untersuchung persönlicher Ziele**

Wie bereits erwähnt, werden aus den theoretischen Ausführungen Kriterien abgeleitet, die theoretisch als Voraussetzung für das Formulieren handlungswirksamer Ziele anzusehen sind. Die Gültigkeit dieser Kriterien wird im empirischen Teil dieser Arbeit überprüft. Im Zentrum steht der Vergleich von zwei Gruppen grundsätzlich verschiedener Arten von Zielen. Die eine Gruppe beinhaltet Ziele, die in einem Persönlichkeitsentwicklungstraining des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) auf besondere Weise generiert wurden, so dass diese Ziele den Kriterien, welche aus der Theorie für handlungswirksame Ziele abgeleitet werden können, entsprechen. Die andere Gruppe von Zielen entstand ohne besondere Berücksichtigung spezieller Kriterien in Situationen am Arbeitsplatz dreier grosser Unternehmen im Raum Zürich und dient als Vergleichsgruppe, um aus den Unterschieden zwischen den beiden Gruppen von Zielen Erkenntnisse über die Gültigkeit der erwähnten Kriterien zu gewinnen.

In einem ersten Untersuchungsteil wird der Frage nachgegangen, welche Themen die Ziele beinhalten, um herauszufinden, inwiefern sich die Ziele, die auf unterschiedliche Weise generiert wurden, inhaltlich und formal unterscheiden. Einen zentralen Untersuchungsgegenstand bildet im Weiteren die Frage, ob es zutrifft, dass die der Theorie handlungswirksamer Ziele entsprechend generierten ZRM-Ziele eher umgesetzt werden als Ziele, die auf andere Weise entstanden sind. In dieser Frage ist die wichtigste Hypothese enthalten, die sich aus dem theoretischen Teil ableiten lässt. Auch werden einige weitere Merkmale und Attribute analysiert, um die Ergebnisse aus den beiden Gruppen von Zielen miteinander zu vergleichen und festzustellen, ob Unterschiede bestehen.

## 2. Theoretische Grundannahmen

## 2.1. Das psychische Geschehen aus neurowissenschaftlicher Sicht

Aufgrund von grossen Fortschritten in den Neurowissenschaften ist es heute möglich, psychische Vorgänge im Menschen nicht nur vom Verhalten, das beobachtbar und beschreibbar ist, abzuleiten. Es ist schon einiges gesichertes Wissen darüber vorhanden, was sich dabei auf der Ebene der Hirnfunktionen abspielt. Deshalb finden neurobiologische Befunde in letzter Zeit immer mehr Eingang in die psychologische Forschung und ermöglichen neue interessante Erklärungen psychologischer Phänomene.

Auch Grawe (1998), der eine Gesamtkonzeption psychischer Prozesse entworfen hat, baut seine Theorie auf neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnissen auf. "Der Grundgedanke ist der, dass allen psychischen Prozessen, von einfachen Empfindungen bis zu komplexen Lernprozessen, bestimmte neuronale Erregungsmuster zugrundeliegen. Für einfachere Formen der Wahrnehmung und des Gedächtnisses ist dies heute bereits nachgewiesen. Neurobiologisch und psychologisch gewonnene Aussagen können aufeinander bezogen werden (Roth & Prinz, 1996). Für komplexe Prozesse, wie etwa die Formen höheren Lernens, (...) ist ein direkter Bezug zwischen neuronalen Vorgängen und psychischen Prozessen vorerst eine Annahme. Vorerst sind komplexe Prozesse dieser Art nur ein Gegenstand psychologischer Untersuchungen und das auch noch nicht so lange. Die Hirnforschung muss sich noch erheblich weiterentwickeln, ehe sie auch neuronale Prozesse von solcher Komplexität angehen kann" (Grawe, 1998, S. 277). Obwohl also viele gesicherte Erkenntnisse vorhanden sind, beruhen doch grosse Teile dieser neuen Konzepte auf Annahmen, die aber trotzdem als sehr hilfreiche Modelle für weitere Erforschungen dienen. Im Folgenden werden die Grundlagen der neurowissenschaftlichen Sichtweise kurz dargestellt.

### 2.1.1. Die Funktionsweise des Gehirns

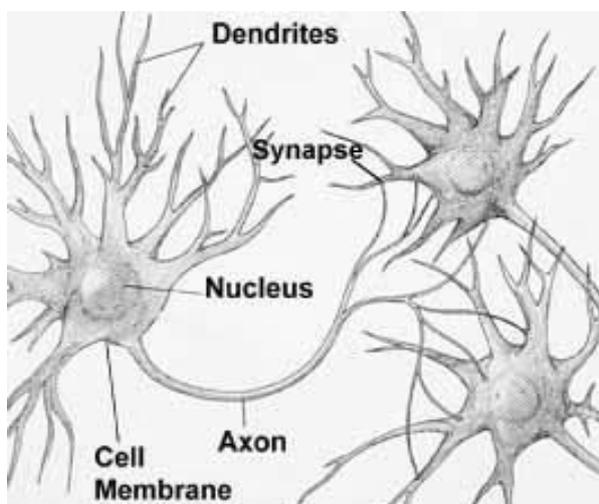


Abb. 1: Darstellung eines Neurons mit seinen Hauptbestandteilen

Das Gehirn besteht zum grössten Teil aus Nervengewebe (neurales Gewebe), und dieses wiederum besteht aus Nervenzellen (Neuronen), die durch Gliazellen gestützt werden. Neuronen sind die entscheidenden Zellen für die Hirnaktivität. Sie bestehen aus einem Zellkörper (Nucleus), einer Hauptausgangsfaser (Axon) und Eingangsfasern (Dendriten). "Neuronen sind miteinander in Schaltkreisen verbunden, in denen es Entsprechungen zu Leitungsdrähten (die Axonfasern der Neuronen) und zu Steckern gibt (Synapsen, das heisst die Punkte, an denen Axonen Kontakt zu den Dendriten anderer Neuronen herstellen). Wenn Neuronen aktiv werden (...), läuft ein elektrischer Strom vom Zellkörper aus

das Axon entlang. Dieser Strom ist das Aktionspotential. Wenn er eine Synapse erreicht, löst er die Ausschüttung chemischer Stoffe aus, die man als Neurotransmitter bezeichnet (...). Die Neurotransmitter wirken ihrerseits auf Rezeptoren ein. In einem exzitatorischen Neuron entscheidet die kooperative Wechselbeziehung zu vielen anderen Neuronen, deren Synapsen angrenzen und ihre eigenen Transmitter ausschütten oder nicht, ob das nächste Neuron feuert, das heisst, ob es selbst ein Aktionspotential erzeugt, das dann die Ausschüttung des eigenen Neurotransmitters bewirkt und so fort. Synapsen können stark oder schwach sein. Die synaptische Stärke entscheidet darüber, ob und wie leicht Impulse ins nächste Neuron gelangen" (Damasio, 1995, S. 58). Damasio geht davon aus, dass es in unserem Gehirn Milliarden solcher Neuronen gibt und dass jedes Neuron im Durchschnitt ungefähr 1000 Synapsen bildet, obwohl manche auch bis zu 5000 oder 6000 aufweisen können.

Neuronen sind in lokalen Schaltkreisen organisiert, "welche ihrerseits Rindenregionen bilden (wenn sie in Schichten angeordnet sind) oder zu Kernen zusammentreten (wenn sie sich zu nichtgeschichteten Haufen sammeln). Schliesslich sind die Rindenregionen und Kerne untereinander zu Systemen und zu Systemen aus Systemen von immer höheren Komplexitätsstufen verknüpft" (Damasio, 1995, S. 57).

Neuronen sind also durch Synapsen miteinander verbunden und tauschen Signale aus. Es entstehen so Signalketten, sogenannte neuronale Bahnen. Diese Neuronenverbände bilden die Hirnstrukturen. Je nach Situation werden verschiedene Verbindungen zwischen den Nervenzellen aktiviert, es entstehen unterschiedliche Muster, für die Grawe (1998) den Begriff "Neuronale Erregungsmuster" übernommen hat. Unser gesamtes Wissen, das angeborene wie auch das durch Erfahrung erworbene, ist in unserem Gehirn durch verschiedene Muster von Neuronenverbänden repräsentiert, oder anders formuliert: Äussere Objekte werden im Gehirn in Gestalt neuronaler Muster abgebildet. Ein neuronales Erregungsmuster ist also eine Art Karte der Signale, die zu einem Objekt in Beziehung stehen. Diese Repräsentationen liegen in potentielltem Zustand vor und sind auf Aktivierung angewiesen. "Was ich als dispositionelle Repräsentationen bezeichne, ist ein ruhendes Entladungspotential, das zum Leben erwacht, wenn Neuronen in einem ganz besonderen Muster feuern" (Damasio, 1995, S. 150). Grawe spricht in diesem Zusammenhang von Erregungsbereitschaften: "Gedächtnisinhalte kann man sich als Bereitschaften zu ganz bestimmten Erregungsmustern in einem ungeheuer grossen neuronalen Netzwerk vorstellen, das praktisch unbegrenzt viele unterschiedliche Erregungsmuster ermöglicht" (Grawe, 1998, S. 229). Grawe (1998) betont, dass für die tatsächliche Gehirnaktivität eine fast unbeschränkte Anzahl und Komplexität gleichzeitig aktivierter Erregungsmuster angenommen werden muss.

Diese Sichtweise, dass sich alle psychischen Phänomene aus dem Zusammenwirken neuronaler Prozesse mit bestimmten funktionalen Charakteristiken ergeben, widerspricht jenen Theorien, die eine zentrale Steuerungsinstanz im psychischen System annehmen. Grawe (1998) meint aber dazu: "Wenn wir uns das Seelenleben als Produkt des Zusammenspiels von tausend Milliarden Nervenzellen vorstellen, die auf die vielfältigste Weise miteinander verbunden sind und sich wechselseitig erregen und hemmen können, dann bleibt weder Raum noch eine Notwendigkeit für irgendwelche Homunculi, die im psychischen Geschehen bestimmte Funktionen ausüben wie Entscheidungen treffen, Ziel verfolgen usw." (Grawe, 1998, S. 333). Jeder psychologische Vorgang beginnt also mit und besteht in der Aktivität vorgebahnter neuronaler Erregungsmuster. Diese Ansicht bildet eine der Grundannahmen dieser Arbeit.

## 2.1.2. Der Vorgang des Lernens

Unser gesamtes Wissen ist in Form von verschiedensten neuronalen Erregungsmustern in unserem Gehirn gespeichert. Grawe (1998) geht davon aus, dass ein Teil des Wissens, das im Gehirn repräsentiert ist, von Geburt an vorhanden ist. Den anderen Teil erwerben wir während des Aufwachsens und bis an unser Lebensende durch Zugewinn an Erfahrung in einem ständigen Prozess des Lernens. Somit könnte man neuronale Erregungsmuster auch als kondensierte Erfahrungen bezeichnen. Doch wie kommt es zu einer Speicherung neuer Erfahrungen? Wie funktioniert Lernen aus neurowissenschaftlicher Sicht?

Auf der Ebene der Nervenzellen spielen bei Lernprozessen die synaptischen Verbindungen die zentrale Rolle, denn lernen bedeutet, neue neuronale Verbindungen herzustellen oder bestehende Verbindungen zu verstärken. Nach Hebb (1949) entstehen neue Verbindungen dann, wenn zwei Nervenzellen gleichzeitig feuern. Er prägte den Satz: "Cells that fire together, wire together" (Hebb, 1949, zit. nach Storch & Krause, 2002, S. 29). Dieser Vorgang der synaptischen Verbindung zwischen Neuronen wird in den Neurowissenschaften mit dem Begriff "Bahnung" bezeichnet. Je öfter neue Verbindungen benutzt werden, desto stärker wird ihre Übertragungsbereitschaft, d.h. desto stärker werden sie gebahnt. Das Motto "Ein Weg entsteht, indem man ihn geht" trifft also exakt auf die Bildung neuer neuronaler Bahnungen zu. Der Grad der Bahnung beeinflusst wesentlich die Aktivierbarkeit eines neuronalen Erregungsmusters. "Am leichtesten werden die stark vorgebahnten Erregungsmuster aktiv. Wenn keine Stimulation von aussen erfolgt, sind die stark vorgebahnten Erregungsmuster spontan aktiv" (Grawe, 1998, S. 280). Soll ein neues neuronales Muster leicht aktivierbar werden, mit anderen Worten, soll ein gelernter Inhalt schnell und einfach zugänglich werden, muss die neue Verbindung durch häufige Benutzung verstärkt werden. Neuronale Netze, die nicht mehr benutzt werden, bilden sich dagegen zurück, sie verkümmern bis zur Auflösung der Verbindungen.

Damasio (1995) nimmt an, dass sich "in einigen Systemen die Synapsenstärken mehr als in anderen Systemen über die gesamte Lebensdauer verändern. Dergestalt spiegeln sie verschiedene Erfahrungen des Organismus wider und modifizieren infolgedessen fortwährend die Anlage der Schaltkreise im Gehirn. Mithin sind die Schaltkreise nicht nur empfänglich für die Ergebnisse frühester Erfahrungen, sondern auch durch nachfolgende Erfahrungen wiederholt form- und veränderbar" (Damasio, 1995, S. 160).

Voraussetzung für Lernprozesse im Gehirn ist, dass entsprechende Erregungsmuster aktiviert sind, denn Nervenzellen können nur dann Verbindungen zu anderen Nervenzellen herstellen, wenn sie aktiviert sind. Die Impulse zur Aktivierung entstehen aus der tätigen Auseinandersetzung mit der Umgebung. Lernen hängt aber nicht nur von den Reizeinwirkungen seitens der Umgebung ab, sondern auch von der Lernbereitschaft, d.h. von den bereits "vorgebahnten" neuronalen Erregungsmustern. Es ist anzunehmen, dass Menschen als Teil ihrer genetischen Ausstattung unterschiedliche Bereitschaften zu solchen Bahnungen mit auf die Welt bringen. Eine wichtige Rolle für die Geschwindigkeit von Lernprozessen spielen die Gefühle, denn, wie Grawe (1998) festhält: "Was uns interessiert, nehmen wir mühelos in unser Gedächtnis auf, was uns langweilt, müssen wir vielfach wiederholen, bis wir es als Gedächtnisbesitz verfügbar haben" (Grawe, 1998, S. 261).

## 2.2. Das Wesen und die Rolle der Gefühle

Damasio (1995, 2000) geht von einer engen Partnerschaft sogenannt kognitiver Prozesse und emotionaler Prozesse aus. Er konnte in seinem Labor nachweisen, dass Gefühle ein integraler Bestandteil von Denkprozessen sind. Der vermeintliche Gegensatz von Emotion und Vernunft und die daraus resultierende Trennung von Denk- und Fühlprozessen ist für ihn nicht mehr haltbar. Im Gegenteil, diese beiden Prozesse sind eng miteinander verknüpft. "Offenbar ist vernünftiges Denken ohne den Einfluss der Emotion nicht möglich" (Damasio, 2000, S. 57). Die Grundüberzeugung ist, "dass praktisch jede Vorstellung, egal, ob tatsächlich wahrgenommen oder aus dem Gedächtnis abgerufen, von irgendeiner Reaktion des emotionalen Apparats begleitet wird" (Damasio, 2000, S. 77). Jedes Objekt und jede Situation unserer Erfahrung ist also praktisch mit Emotionen verknüpft, sie sind als Teil der neuronalen Muster in unserem Gedächtnis repräsentiert.

Das Gefühl setzt sich zusammen aus einem geistigen Bewertungsprozess, der einfach oder komplex sein kann, und dispositionellen Reaktionen auf diesen Prozess, meist gegenüber dem Körper im engeren Sinne, was zu einem emotionalen Körperzustand führt, aber auch gegenüber dem Gehirn selbst, was weitere geistige Veränderungen bewirkt. "Die Vielfalt der emotionalen Reaktionen ist für tiefgreifende Veränderungen in der Landschaft des Körpers und des Gehirns verantwortlich. Die Gesamtheit dieser Veränderungen bildet das Substrat der neuronalen Muster, die schliesslich zu gefühlten Emotionen werden" (Damasio, 1995, S. 69). Wie sich dieser Prozess genau abspielt, wird weiter unten erläutert. Gefühle haben ihren Ursprung also im Gehirn, sie sind dort auf entsprechende Repräsentationen zurückzuführen. "Als Dispositionen sind diese Repräsentationen implizit, latent und dem Bewusstsein nicht zugänglich. Sie liegen als potentielle Aktivitätsmuster in Neuronensembles vor" (Damasio, 2000, S. 101). Diese Sichtweise teilt auch Grawe (1998), der den Begriff der Erregungsbereitschaften verwendet. Auf der Ebene der neuronalen Strukturen sind Emotionen für ihn "vorgebahnte Bereitschaften zu Emotionen von bestimmter Art oder kürzer: emotionale Reaktionsbereitschaften" (Grawe, 1998, S. 247). In der Literatur werden verschiedene Qualitäten und Entstehungsmechanismen von Gefühlen unterschieden, weshalb im Folgenden die Verwendung der entsprechenden Begriffe erläutert wird.

### 2.2.1. Die Begriffe Affekt, Emotion und Gefühl

Die Grundform der Emotionen, von Grawe (1998) als Affekte oder primäre Emotionen bezeichnet, sind als Grundstrukturen in unserem Gehirn von Geburt an vorhanden, sie beruhen also nicht auf selbst erworbenen Gedächtnisinhalten. Überraschung, Freude, Ärger, Traurigkeit/Niedergeschlagenheit, Furcht und Ekel gehören zu diesen Affekten. "Die primären Emotionen werden automatisch, ohne Beteiligung des Bewusstseins ausgelöst, führen zu physiologischen Reaktionen, bewirken bestimmte Verhaltensbereitschaften und zeigen sich im Ausdrucksverhalten, noch ehe ein Bewertungsprozess ablaufen konnte, in den Inhalte des individuellen Langzeitgedächtnisses eingehen. Die automatisch ausgelösten Affekte ergreifen Besitz vom Bewusstsein und richten die gesamte psychische Aktivität in eine bestimmte Richtung

aus, aber sie sind kein Produkt bewusster Informationsverarbeitungsprozesse. Sie können als eine phylogenetisch ältere Form der Verhaltenskontrolle angesehen werden als die willentliche, bewusste Handlungskontrolle" (Grawe, 1998, S. 286). Als Affekte werden hier also die automatischen, ohne Beteiligung höherer kognitiver Prozesse ausgelösten angeborenen emotionalen Reaktionen bezeichnet. Affekte haben nach Grawe (1998) drei klar erkennbare Funktionen: "Sie *bewerten* die gegenwärtige Beziehung des Individuums mit seiner Umgebung im Hinblick auf die Erfüllung oder Gefährdung angeborener Bedürfnisse, sie *motivieren* zu bestimmten Verhaltensweisen, wie z.B. Flucht oder Angriff, und *energetisieren* sie und sie haben eine *Kommunikationsfunktion* in der sozialen Interaktion" (Grawe, 1998, S. 287). Kuhl (2001) definiert den Affekt als ein "nicht bewusstseinspflichtiger, nicht-repräsentationaler (d.h. subkognitiver), von höheren kognitiven Bewertungsprozessen nicht notwendigerweise beeinflusster Prozess, der bei Auftreten bestimmter Auslösebedingungen Annäherungsverhalten (vermittelt durch positiven Affekt) oder Meidungsverhalten bahnt (negativer Affekt)" (Kuhl, 2001, S. 123).

Im Laufe der Entwicklung macht ein Mensch emotionale Erfahrungen, die ebenfalls zu Inhalten seines persönlichen Gedächtnisses werden. Nach Greenberg, Rice und Elliott (1993) werden die Invarianten aus diesen emotionalen Erfahrungen in Form emotionaler Schemata gespeichert, die nicht nur die emotionalen Reaktionsbereitschaften, sondern auch die persönlich oder durch Beobachtungslernen erfahrenen auslösenden Bedingungen enthalten. Ebenso wie andere neuronale Verknüpfungen können also auch emotionale Bereitschaften oder Emotionserwartungen als Gedächtnisinhalte erworben werden. Das Bewusstsein hat keinen Zugriff auf diese emotionalen Schemata. Sie werden "automatisch durch relevante auslösende Bedingungen aktiviert und nehmen dann Einfluss auf das Erleben und Verhalten" (Grawe, 1998, S. 287). Emotionen sind nach Grawe (1998) komplexere Formen und Kombinationen von Affekten, die im Laufe der Entwicklung als Erfahrungen ins Gedächtnis aufgenommen werden. Komplexität ist auch das Hauptunterscheidungsmerkmal zu Affekten bei Kuhl (2001). Er definiert Emotionen als "Gefühle, die auf einer hochinferenten (impliziten) Ebene repräsentiert sind und von mehr oder weniger komplexen impliziten oder expliziten kognitiven Interpretationsprozessen beeinflusst sind. (...) Der Begriff des Affekts ist insofern der allgemeinere, als jede Emotion einen affektiven Zustand mit einschliesst (aber nicht jeder Affekt wird zu einer Emotion)" (Kuhl, 2001, S. 123). Damasio (2000) erklärt das Wesen von Emotionen über ihre Wortbedeutung: Der Begriff "Emotion" enthält das Wort Bewegung, er bezeichnet Gemütsbewegungen, bei denen es sich nach um eine "Instrumentierung von Reaktionen auf eine gegebene Ursache in einer bestimmten Umgebung" handelt. Bei Wahrnehmung bestimmter Reizmerkmale entstehen Gefühlsreaktionen, die eine körperliche Veränderung zur Folge haben. Diese sind oft nach aussen hin sichtbar. Emotionen sind für ihn deshalb Reaktionen, "die grossenteils öffentlich zu beobachten sind" (Damasio, 2000, S. 57).

Die biologischen Mechanismen, die der Emotion zu Grunde liegen, hängen nicht von Bewusstsein ab. Repräsentationen der Aussen- oder Innenwelt können unterhalb der Bewusstseinsschwelle erfolgen und trotzdem emotionale Reaktionen auslösen. Die Auslöser von Emotionen sind also verdeckt und werden automatisch in Gang gesetzt. "Emotionen können nicht-bewusst hervorgerufen werden und daher dem bewussten Selbst relativ unmotiviert erscheinen. (...) Wir können eine Emotion nicht unterdrücken, höchstens versuchen, den Ausdruck einer Emotion zu vermeiden" (Damasio, 2000, S. 65).

Der Grad der Bewusstheit einer Emotion ist für Grawe (1998) das Differenzierungsmerkmal, um die Begriffe "Emotion" und "Gefühl" zu unterscheiden. Er spricht von Emotionen "unabhängig davon, ob sie sich im subjektiven Erleben als Gefühle niederschlagen, von Gefühlen dann, wenn eine Emotion bewusst als bestimmtes Gefühl erlebt wird" (Grawe, 1998, S. 332). Damasio (2000) differenziert die Begriffe folgendermassen: Während Emotionen für ihn all jene Reaktionen bezeichnen, die nach aussen hin sichtbar sind, schlägt er vor "den Ausdruck Gefühl für die private, mentale Erfahrung einer Emotion zu reservieren" (Damasio, 2000, S. 57). Die Bewusstheit ist auch für ihn ein zentrales Thema. Er unterscheidet drei Verarbeitungsstadien, die sich entlang eines Kontinuums anordnen: Die *Emotion*, ein Zustand, der nichtbewusst ausgelöst und ausgeführt werden kann; das Fühlen dieser Emotion, ein *Gefühlszustand*, der nichtbewusst repräsentiert werden kann; und einen *bewusst gemachten Gefühlszustand*, d.h. einen Zustand, in dem der Organismus weiss, dass er sowohl Emotion als auch Gefühl hat (Damasio, 2000, S. 51). "Der Organismus kann nur erkennen, dass er ein Gefühl hat, wenn sich an die Prozesse der Emotion und des Gefühls der Prozess des Bewusstseins anschliesst" (Damasio, 2000, S. 103). Im Kapitel 2.4. wird das Thema "Bewusstsein" weiter vertieft.

### **2.2.2. Auf der Ebene des Körpers: Empfindungen**

Wie eingangs dargelegt, liegt nach Damasio (2000) das Wesen des Gefühls in zahlreichen Veränderungen von Körperzuständen, die in unzähligen Organen durch Nervenendigungen hervorgerufen werden. Den körperlichen Vorgang der Emotionsübertragung beschreibt er so: "Bei einer typischen Emotion senden also bestimmte Gehirnregionen, die zu einem weitgehend vorprogrammierten neuronalen System gehören, nicht nur Befehle an andere Hirngebiete aus, sondern an fast jeden Ort des übrigen Körpers. Die Befehle werden auf zwei Wegen übertragen. Der eine ist die Blutbahn, wo die Übertragung durch chemische Moleküle erfolgt, die auf die Rezeptoren von Zellen in Körpergeweben einwirken. Den anderen Weg bilden Nervenzellbahnen, und die Befehle auf dieser Route nehmen die Gestalt elektrochemischer Signale an, die auf andere Neuronen, Muskelfasern oder Organe (etwa die Nebenniere) einwirken, die ihrerseits chemische Stoffe in die Blutbahn abgeben können. Das Ergebnis dieser konzentrierten chemischen und neuronalen Kommandos ist eine globale Veränderung im Zustand des Organismus. Die Organe, welche die Befehle entgegennehmen, verändern sich infolge des Befehls und die Muskeln – egal, ob die glatten Muskeln eines Blutgefässes oder die gestreiften Muskeln im Gesicht – bewegen sich, wie ihnen aufgetragen wurde" (Damasio, 2000, S. 88).

Es wird also ein Prozess in Gang gesetzt, der zusammenfassend in drei Phasen unterteilt werden kann (Damasio, 2000, S. 88):

1. Einbeziehung des Organismus durch einen Emotionsauslöser, beispielsweise ein bestimmtes Objekt, das visuell verarbeitet wird und zu einer visuellen Repräsentation des Objekts führt.
2. Signale im Anschluss an die Verarbeitung des Objektbildes aktivieren alle neuronalen Regionen, die programmiert sind, auf die besondere Klasse von Auslösereizen zu reagieren, zu der das Objekt gehört. Mit anderen Worten: Das dafür verantwortliche Gehirnsystem reagiert auf den Gedankeninhalt, der sich auf ein bestimmtes Objekt oder Ereignis bezieht.

3. Emotionsauslösende Regionen senden in Reaktion auf die zweite Stufe eine Anzahl von Signalen an andere Hirnregionen und an den Körper.

Emotionen haben also eine doppelte biologische Funktion: Das Hervorrufen einer spezifischen Reaktion auf die auslösende Situation und die Regulierung des inneren Zustands des Organismus, so dass er auf die spezifische Reaktion vorbereitet ist (Damasio, 2000, S. 71).

Dieser ganze Prozess hat vor allem eine Aufgabe: Er hilft dem Organismus, am Leben zu bleiben, indem er das Gehirn ständig darüber informiert, was in ihm selbst, im übrigen Körper und in der Umwelt, die den Organismus umgibt, vorgeht, so dass geeignete, dem Überleben dienliche Anpassungsprozesse zwischen Organismus und Umwelt vorgenommen werden können. Emotionen haben somit eine regulatorische Funktion. Sie führen zur Entstehung von Umständen, die vorteilhaft für den Organismus sind, indem sie in die Verhaltensplanung und -steuerung eingreifen und aus allen Reaktions- und Verhaltensweisen, die dem Organismus zur Verfügung stehen, eine Auswahl treffen (Storch & Krause, 2002). "Die Allgegenwart der Emotion in unserer Entwicklung und in unserer Alltagserfahrung verknüpft praktisch jedes Objekt und jede Situation unserer Erfahrung durch Konditionierung mit den fundamentalen Werten der homöostatischen Regulation: Belohnung und Bestrafung, Lust oder Schmerz, Annäherung oder Rückzug, persönlicher Vorteil oder Nachteil und, unvermeidlich, Gut (im Sinne des Überlebens) und Böse (im Sinne des Todes)" (Damasio, 2000, S. 77). Emotionen unterstützen wesentlich das Bewertungssystem des Gedächtnisses. Sie sind Teil des biologischen Wertsystems, das Bestandteil des Denk- und Entscheidungsapparates ist. Diese Aufgabe können sie hilfreicher erfüllen, wenn sie bewusst wahrgenommen werden. Das Bewusstwerden der Emotionen geschieht für Damasio (1995) über das Empfinden.

Das Gehirn konstruiert ständig eine vielfältige Wiedergabe der Körperlandschaft. "Dieser Prozess ständiger Zeugenschaft, die Erfahrung dessen, was ihr Körper macht, während ihnen Gedanken über bestimmte Inhalte durch den Kopf gehen, ist der Kern dessen, was ich eine Empfindung nenne" (Damasio, 1995, S. 200). Der Begriff "Empfinden" bezeichnet das Wahrnehmen körperlicher Veränderungen, das Erfahren der Verknüpfung zwischen Objekt und gefühlsbedingtem Körperzustand.

Damasio (1995, S. 207) unterscheidet drei Empfindungsarten:

1. Empfindungen von grundlegenden Universalgefühlen (Glück, Traurigkeit, Wut, Furcht, Ekel).
2. Empfindungen von differenzierten Universalgefühlen (beispielsweise Reue, Schüchternheit, Schadenfreude). Diese Art ist von Erfahrungen beeinflusst, feinere Schattierungen des kognitiven Zustands verbinden sich mit differenzierteren Spielarten des emotionalen Körperzustands.
3. Hintergrundempfindungen. Diese entstehen aus Hintergrundzuständen des Körpers und nicht aus Gefühlszuständen. Sie sind weniger intensiv. Die Hintergrundempfindung ist unser Vorstellungsbild von einer Körperlandschaft, die nicht durch Gefühle erschüttert wird.

Empfindungen sind für Damasio (1995) genau so kognitiv wie jedes andere Wahrnehmungsbild. Alle Gefühle rufen Empfindungen hervor, aber nicht alle Empfindungen haben ihren Ursprung in Gefühlen. Empfindungen sind der wesentliche Bestandteil Damasio's Konzept der somatischen Marker, das im nächsten Kapitel vorgestellt wird.

### 2.2.3. Das Konzept der Somatischen Marker

Sein Konzept der somatischen Marker stellt Damasio (1995) in seinem Buch "Descartes' Irrtum" vor. Der Begriff "Somatische Marker" bezeichnet Empfindungen, die den Körper betreffen ("soma" ist das griechische Wort für Körper) und die ein Vorstellungsbild kennzeichnen oder "markieren". Somatische Marker sind ein Sonderfall der Empfindungen und stellen einen Signalapparat für den Organismus dar. Sie entstehen im Laufe unserer Erziehung und Sozialisation im Gehirn, indem bestimmte Klassen von Reizen mit bestimmten Klassen von körperlichen Zuständen verknüpft werden. Unser Organismus ist von Geburt an in der Lage, eine grosse Zahl von sozialen Situationen mit bestimmten Arten und Intensitäten von Körperzuständen als besondere Erfahrung des Individuums zu speichern. Somatische Marker werden also durch Erfahrung erworben. Dabei sind sie der Kontrolle eines internen Präferenzsystems unterworfen. "Die neuronale Basis für das interne Präferenzsystem besteht grösstenteils aus angeborenen regulatorischen Dispositionen, die dem Überleben des Organismus dienen. Die Sicherung des Überlebens deckt sich letztlich mit der Reduzierung unangenehmer Körperzustände und der Herstellung homöostatischer Zustände, das heisst funktional im Gleichgewicht befindlicher biologischer Zustände. Dem internen Präferenzsystem wohnt die Tendenz inne, Schmerzen zu vermeiden und potentielle Lust zu suchen, und wahrscheinlich ist es von Natur aus dazu eingerichtet, diese Ziele in sozialen Situationen zu verfolgen" (Damasio, 1995, S. 245).

Aber auch äussere Umstände, wie Objekte und Ereignisse, mit denen der Organismus interagieren muss, sowie soziale Konventionen und Regeln beeinflussen die Art der somatischen Marker. "Zu den äusseren Umständen gehören die Objekte, physischen Umwelten und Ereignisse, auf die das Individuum handelnd reagieren muss, Wahlmöglichkeiten für seine Handlungen, mögliche künftige Ergebnisse dieser Handlungen und die Bestrafung oder Belohnung, die – augenblicklich oder verzögert – mit einer bestimmten Wahlmöglichkeit einhergeht. (...) Die Wechselwirkung zwischen einem inneren Präferenzsystem und den äusseren Umständen erweitert das Repertoire der Reize, die automatisch markiert werden" (Damasio, 1995, S. 245). Es handelt sich bei den somatischen Markern also um gelernte Verbindungen von Vorstellungsbildern mit Gefühlen und Empfindungen, die die Kategorien unserer Lebenserfahrungen bilden. Diese persönlichen Relevanzen dienen als Grundlage für die Erzeugung vielfältiger Szenarien von künftigen Handlungsergebnissen, die erforderlich sind, um Vorhersagen zu machen und zu planen. Um vorwegzunehmen, wie sich die Szenarien von bestimmten Zielsetzungen unter angemessenen zeitlichen Vorgaben entwickeln, brauchen wir eine Vielzahl persönlich kategorisierter Erkenntnisse.

Die somatischen Marker bilden das automatische System zur Bewertung dieser Vorhersagen, sie beurteilen die ausserordentlich verschiedenen Szenarien der antizipierten Zukunft. Damit übernehmen sie die Rolle von Kriterien: Sie bringen zu jedem gegebenen Zeitpunkt die übernommenen und erworbenen kumulativen Präferenzen durch Signale wie "Gefahr!" oder "Tu es unbesorgt!" zum Ausdruck und unterstützen so Prozesse der rationalen Entscheidungsfindung. Wenn ein negativer somatischer Zustand einen Gedanken begleitet, fällt es leichter, eine Möglichkeit zu verwerfen. Damasio (1995) hält aber fest, dass somatische Marker für normale menschliche Entscheidungsprozesse nicht ausreichen dürften, "weil danach in vielen, wenn auch nicht allen Fällen noch ein logischer Denkprozess und eine abschliessende Selektion stattfindet. Wahrscheinlich erhöhen somatische Marker die Genauigkeit und Nützlichkeit von Entscheidungsprozessen. Diese nehmen ab, wenn die somatischen Marker fehlen" (Damasio,

1995, S. 238). Somatische Marker können auch verdeckt wirken, das heisst, sie müssen nicht bewusst wahrgenommen werden. "Obwohl an vielen wichtigen Entscheidungen Empfindungen beteiligt sind, kommen offenbar eine Vielzahl unserer täglichen Entscheidungen ohne Empfindungen aus. Daraus folgt nicht, dass die Bewertung, die normalerweise zu einem Körperzustand führt, nicht stattgefunden hätte oder dass der Körperzustand (...) nicht hervorgerufen worden wäre oder dass der regulatorische dispositionelle Mechanismus, der dem Prozess zugrunde liegt, nicht aktiviert worden wäre. Es ist ganz einfach: Ein Körperzustand mit Signalfunktion (...) kann aktiviert, aber unter Umständen nicht in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt werden" (Damasio, 1995, S. 252). Ohne Aufmerksamkeit wird er nicht ins Bewusstsein gelangen, er kann aber verdeckt – ohne willkürliche Kontrolle – auf die Mechanismen einwirken, die unser Annäherungs- und Vermeidungsverhalten der Welt gegenüber steuern. "Nach meiner Auffassung könnte dieser verdeckte Mechanismus der Ursprung dessen sein, was wir Intuition nennen, der geheimnisvolle Mechanismus, mit dessen Hilfe wir zur Lösung eines Problems gelangen, ohne darüber nachzudenken" (Damasio, 1995, S. 256).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es sich bei den Somatischen Markern um einen Tendenzapparat körpergestützter Signale handelt, die, bewusst oder nicht, der Aufmerksamkeitsausrichtung dienen können. Sie heben "bestimmte Elemente gegenüber anderen hervor und steuern praktisch die Richtungssignale, die für einige Aspekte der Entscheidungsfindung und Planung erforderlich sind" (Damasio, 1995, S. 260). Somatische Marker lenken die Aufmerksamkeit automatisch auf einige (gefährliche oder günstige) Wahlmöglichkeiten, auf jene Elemente von Szenarien, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit relevant sind. Dies erleichtert in Entscheidungssituationen die Durchmusterung einer Fülle von Einzelheiten. Ein automatisches Warnsignal kann die Zahl der Wahlmöglichkeiten stark vermindern, während ein klares Startsignal den Prozess des Überlegens und Abwägens sogleich beenden kann.

## 2.3. Das Gedächtnis als System

Gemäss der dargestellten Theorie bilden also neuronale Erregungsmuster die Inhalte eines ungeheuer grossen neuronalen Netzwerkes, das wir Gedächtnis nennen. Doch wie funktioniert das Gedächtnis insgesamt, wie ist es organisiert? Verschiedenste Autoren haben sich mit dieser Thematik beschäftigt und Theorien entwickelt, die das Gedächtnis in unterschiedlichste Systeme unterteilen, welche auch immer wieder anders bezeichnet werden. Für das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit ist das Konzept von Kuhl (2001) besonders geeignet und hilfreich. Er beschreibt das Zusammenspiel von vier Gedächtnissystemen im Hinblick auf seine Theorie der willentlichen Handlungssteuerung. Im Wesentlichen unterscheidet Kuhl (2001, S. 157ff.) vier Makrosysteme innerhalb des Gedächtnisses: Ein explizites Intentionsgedächtnis, ein intuitives Ausführungssystem, ein implizites Extensionsgedächtnis und ein Wahrnehmungssystem. Das erlebnisseitige Wahrnehmungssystem (Objekterkennung/Empfinden) und das verhaltensseitige Intentionsgedächtnis (Denken) bezeichnet er als zwei sequentiell-analytisch arbeitende Systeme. Das Extensionsgedächtnis (Fühlen) und die intuitive Verhaltenssteuerung sind parallel-holistisch arbeitenden Systeme (Kuhl, 2001, S. 161). Die vier Gedächtnissysteme werden in den nun folgenden Kapiteln einzeln vorgestellt.

### 2.3.1. Das explizite Intentionsgedächtnis

Das Intentionsgedächtnis, auch Absichtsgedächtnis genannt, unterstützt konkrete Ziele und ist für die Absichtsumsetzung zuständig. Es ist eng mit dem analytischen Denken verknüpft: Das Absichtsgedächtnis enthält die unmittelbar zur Ausführung anstehenden Teile von Handlungsplänen, die durch die Prozesse des analytischen Denkens (Planen) produziert werden. Es "speichert schwierige Absichten, d.h. allgemeine (noch nicht voll spezifizierte) Handlungsvorhaben, in einem expliziten Format. Es ist vom Erleben und von der Steuerung emotionaler Prozesse weitgehend abgekoppelt" (Kuhl, 2001, S. 163). Beim Absichtsgedächtnis handelt es sich um ein vorwärtsgewandtes (prospektives) System für auszuführende Reaktionen. Es ist zudem mit einem Aufmerksamkeitssystem verknüpft, das absichtsrelevante Objekte verstärkt, d.h. diejenigen Signale werden verstärkt, die eine hinreichende Passung zu den im Absichtsgedächtnis repräsentierten Abbildern von geplanten Handlungen aufweisen und zu Objekten, die für die Ausführung oder für das Erkennen einer Ausführungsgelegenheit relevant sind. Es werden also diejenigen Informationen verstärkt, die möglichst genau zu dem passen, was für das aktuell bewusste Ziel oder den aktuellen Handlungsplan relevant ist.

Zur Verwendung des Begriffes "Absichtsgedächtnis" schreibt Kuhl (2001, S. 147): "Allerdings verwende ich den Begriff der Absicht nicht in dem allgemeinen Sinn, der jede durch Antizipation zukünftiger Zustände veranlasste Handlung umfasst. Der hier verwendete engere Absichtsbegriff bezieht sich auf die abstrakt-symbolische Repräsentation schwieriger Handlungen". Gemeint sind also Handlungen, die schwierig zu realisieren sind, weil sie beispielsweise nicht sofort ausführbar sind, dies im Gegensatz zu automatischen Reaktionen. "Gemäss dem hier eingeführten Absichtsbegriff gewinnt eine handlungsbezogene Repräsentation (z.B. ein Wunsch, ein Plan oder ein Ziel) erst dann den Status einer Absicht (...), wenn sie die Fähigkeit erhält, handlungsbahnende Prozesse (z.B. positiven Affekt) zu hemmen" (Kuhl, 2001,

S. 149). Das Absichtsgedächtnis ist somit durch drei Funktionsmerkmale geprägt: Die Fähigkeit zur Aufrechterhaltung einer geplanten Handlung (explizite Repräsentationen), eine Absichtsausführungshemmung sowie die Aufhebung der Ausführungshemmung (Initiative). "Das Gedächtnis für explizite Repräsentationen unerledigter Absichten in einem abstrakten, symbolischen Format scheint demnach besonders wichtig zu sein für die Überwachung der zeitlichen Abfolge verschiedener Handlungsschritte" (Kuhl, 2001, S. 148).

### **2.3.2. Die intuitive Verhaltenssteuerung**

Das intuitive Ausführungssystem ist auf die Übersetzung des abstrakten Intentioncodes in konkrete Verhaltensroutinen spezialisiert, d.h. allgemeine Ziele oder allgemeine Absichten werden in verfügbare Verhaltensroutinen oder spezifische Absichten übersetzt (Intuitive Verhaltenssteuerung). "Das System, welches die intuitive Ausführung beabsichtigter Handlungen vermittelt, verfügt gemäss der Theorie über eine Vielzahl durch früheres Lernen automatisierter Verhaltensroutinen, aber auch über genetisch vorbereitete intuitive Programme" (S.160).

Dieses System ist mit einer Aufmerksamkeitsvariante verknüpft, welche die für das anstehende Verhalten relevante räumliche Orientierung hervorhebt. Der Einstrom aus verschiedenen Sinnesmodalitäten ist nicht separiert, sondern untrennbar mit der kontextsensitiven Verhaltenssteuerung, besonders mit der Steuerung der Bewegung im Raum vernetzt. Dieses System verschmilzt Informationen aus verschiedenen Sinnesmodalitäten und verwendet sie simultan bei der Steuerung intuitiv einsetzbarer Verhaltensprogramme, ohne dass die Bestandteile dieser Programme bewusst sind. "Der Prozess der Adressierung verfügbarer Verhaltensroutinen, welche die Randbedingungen erfüllen, die durch die aktivierten allgemeinen Ziele und/oder durch die allgemeinen Absichten definiert sind, muss unter den üblichen zeitlichen Anforderungen automatisiert ("intuitiv") ablaufen, da die bewusste Übersetzung jedes einzelnen Aspekts einer beabsichtigten Handlung in entsprechende Verhaltensroutinen zu viel Zeit erfordern würde" (Kuhl, 2001, S. 160).

### **2.3.3. Das Objekterkennungssystem**

Das Wahrnehmungssystem vermittelt elementare Empfindungen aus verschiedenen Sinnesmodalitäten und verbindet diese zu wiedererkennbaren Objekten (Objektwahrnehmung). Dieses "Objekterkennungssystem separiert im Unterschied zu der perzeptiven Komponente des intuitiven Verhaltenssteuerungssystems Objektrepräsentationen in den einzelnen Sinnesmodalitäten und abstrahiert sie von den spezifischen Kontexten, in denen Objekte angetroffen werden. Diese Abstraktionsleistung dient dem Zweck, Objekte unabhängig von dem jeweiligen Kontext identifizieren zu können" (Kuhl, 2001, S. 161). Das Objektwahrnehmungssystem betont jene Objekte, "die von Erwartungen oder Wünschen abweichen, die ihrerseits in den aktiven Anteilen des Extensionsgedächtnisses definiert sind (inkongruenzorientierte Aufmerksamkeit im Sinne einer "Orientierungsreaktion" auf Unerwartetes oder Unerwünschtes)" (Kuhl, 2001, S. 157). Dieses System separiert also "Wiedererkennbares (und ev. dann auch Kategorisierbares und Benennbares) aus dem Kontext, dadurch dass es den Kontrast zum

Kontext erhöht. Es verwertet Rückmeldungen nur in Bezug auf die Übereinstimmung mit dem kategorial, d.h. an einer Ergebniskategorie definierten Ziel und ist mit einer Aufmerksamkeitsform vernetzt, die Abweichungen von den Erwartungen oder Wünschen betont" (Kuhl, 2001, S. 161).

#### **2.3.4. Das implizite Extensionsgedächtnis**

Das implizite Extensionsgedächtnis schliesslich ist jenes Gedächtnissystem, das sämtliche inneren Zustände wie Einzelempfindungen über eigene Bedürfnisse, Gefühle, Körperwahrnehmungen, Präferenzen und Werte in einem umfassenden ("hochinferenten") Sinne repräsentiert. Das Extensionsgedächtnis "integriert ausgedehnte Konfigurationen von Einzelobjekten und selbstrelevanten autobiographischen Episoden zu ganzheitlichen "Erlebnislandschaften", einschliesslich der in diesen Episoden erlebten Emotionen und Körperempfindungen" (Kuhl, 2001, S. 162).

Es handelt sich dabei um ein weit verzweigtes assoziatives System selbstrelevanter Repräsentationen, das nicht durch analytische, symbolisch kodierte, sondern durch implizite (subsymbologische), sehr ausgedehnte assoziative Netzwerke unterstützt wird, die auch entfernte Bedeutungen oder Handlungsmöglichkeiten vermitteln. "Mit dem System, das eigene Interessen, Werte, Bedürfnisse u.ä. repräsentiert, kann keine bewusstseinspflichtige, symbolisch-analytische Repräsentationsform gemeint sein, da ein solches Format gar nicht das Geforderte leisten könnte"(Kuhl, 2001, S. 151). Nur durch die parallele, ganzheitliche Verarbeitungsform ist die gleichzeitige Berücksichtigung möglichst vieler Bedürfnisse, Gefühle und einer Vielzahl von Randbedingungen möglich, ohne dass jede Bedingung einzeln geprüft werden müsste. Damit ist die simultane Abrufbarkeit einer Vielzahl relevanter Selbstaspekte in kürzester Zeit möglich. Kuhl begründet die Wahl des Begriffes "Extensionsgedächtnis" u.a. damit, dass der Zugriff auf dieses Gedächtnis erst möglich wird, wenn das System "aus der Spannung" (extensione) geht.

Das Extensionsgedächtnis "ist mit einer breiten Aufmerksamkeitsform vernetzt, die aus dem Hintergrund des Bewusstseins die innere und äussere Umgebung überwacht und Wahrnehmungen verstärkt, die zu den momentan relevanten, implizit repräsentierten Netzwerken von Zielen, erwünschten Ergebnissen, Erwartungen, Wünschen und anderen Selbststrukturen passen" (Kuhl, 2001, S. 162). D.h. es werden diejenigen Interpretationen der Erlebniswelt verstärkt, die zu aktuellen Repräsentationen wie Zielen oder dem aktiven Netzwerk handlungsrelevanter Auslösungsbedingungen passen und somit kongruent sind. "Die mit dem Extensionsgedächtnis verbundene kongruenzsensitive Aufmerksamkeitsform verstärkt Erfahrungen, die mit den eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen übereinstimmen" (Kuhl, 2001, S. 171). Übereinstimmung heisst nichts anderes als die Auslösung positiven Affekts. "Zu den charakteristischen Merkmalen des Extensionsgedächtnisses gehört ja seine Vernetzung nicht nur mit entfernten kognitiven Assoziationen, sondern auch seine Vernetzung mit zahlreichen Affekten. Jede Objektrepräsentation aus der Innen- und Aussenwelt, auf die irgendwann positiver oder negativer Affekt konditioniert worden ist, bringt diese affektive Komponente mit ins Extensionsgedächtnis ein, wenn sie in diese Struktur integriert wird" (Kuhl, 2001, S. 170).

Damit sind dem Extensionsgedächtnis auch Prozesse zuzuordnen, die der emotionalen Stützung und Stabilisierung aktueller Selbstrepräsentationen (z.B. Selbstmotivierung, Selbstberuhigung, Selbstaktivierung) dienen. "Solche Prozesse können erklärt werden durch modulatorische Wirkungen, die von aktivierten Selbstrepräsentationen (top-down) auf diejenigen subkognitiven Systeme ausgeübt werden, die die aktuelle Stimmung, die Motivation und die allgemeine Erregung oder Aktivierung steuern (Barkley, 1997; Kuhl, 1983b; Luria, 1973/1992)" (Kuhl, 2001, S. 159).

Die folgende Tabelle zeigt die vier Gedächtnissysteme mit ihren Funktionsprofilen in einem Überblick. Es wird deutlich, dass das Konzept von Kuhl in seiner Grundstruktur mit der Jungschen Theorie der vier Wahrnehmungssysteme übereinstimmt.

Tabelle 1: Funktionsprofile der vier persönlichkeitsrelevanten Makrosysteme (nach Kuhl, 2001, S. 162).

<b>Aggregationsniveau (neuroanatomischer Schwerpunkt)</b>	<b>Analytisch (linkshemisphärisch)</b>	<b>Holistisch (rechtshemisphärisch)</b>
<b>Elementar (parietal)</b>	<b>Objekterkennung / Empfinden (OES)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Figur-Grund-Differenzierung (Kontrastbildung, Separieren)</li> <li>- dekontextualisiert</li> <li>- Separierung verschiedener Sinne</li> <li>- vergangenheitszentriert ("Wiedererkennen")</li> <li>- kategorial</li> <li>- bewusst</li> <li>- unstimmigkeitsbetonte Aufmerksamkeit</li> <li>- reduzierte Rückmeldungsverwertung</li> </ul>	<b>Intuitive Verhaltenssteuerung (IVS)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intuitive Programme, z.B. für die soziale Interaktion (Verschmelzen)</li> <li>- kontextualisiert</li> <li>- multimodale Verschmelzung (konnektionistische Basis)</li> <li>- gegenwarts- und zukunftsorientiert (online-Steuerung und Antizipation)</li> <li>- prototypisch</li> <li>- nicht bewusst</li> <li>- räumliche Aufmerksamkeit</li> <li>- unmittelbare Rückmeldungsverwertung</li> </ul>
<b>Komplex (präfrontal)</b>	<b>Denken / Intensionsgedächtnis (IG)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sequentiell-analytisch</li> <li>- langsame Anwendung</li> <li>- schnelles Lernen</li> <li>- explizites Wissen: Pläne, allgemeine Absichten, etc.</li> <li>- Entweder-Oder-Charakteristik</li> <li>- Reduktionismus</li> <li>- Emotionsentkopplung: Ich-Bezug</li> <li>- Vulnerabilität (bei unvollständiger Information)</li> <li>- bewusst</li> <li>- zielfokussierte Aufmerksamkeit</li> <li>- intensive kognitiv-analytische Rückmeldungsverwertung</li> </ul>	<b>Fühlen / Extensionsgedächtnis (EG)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- parallel-holistisch</li> <li>- schnelle Anwendung</li> <li>- langsames Lernen</li> <li>- implizites Konfigurationswissen: Erwartungen, allgemeine Ziele, etc.</li> <li>- Integration von Gegensätzen</li> <li>- Unterschiedsensitivität</li> <li>- Emotionswahrnehmung und Emotionsregulation: Selbstbezug</li> <li>- Robustheit (bei unvollständiger Information)</li> <li>- nicht bewusst</li> <li>- kongruenzbetonte, verteilte Aufmerksamkeit (Vigilanz)</li> <li>- extensive kognitive-emotionale Rückmeldungsverwertung</li> </ul>

## 2.4. Das Phänomen Bewusstsein

Eine wichtige Rolle für den Gegenstand dieser Arbeit spielt das Phänomen Bewusstsein und der Einfluss unbewusster Prozesse auf das psychische Geschehen. Unbewusste Prozesse sind noch nicht allzu lang Thema der wissenschaftlichen Psychologie. Diese richtete ihren Fokus während langer Zeit auf das bewusste Erleben und vernachlässigte damit psychisch relevante Vorgänge, die sich nicht im Erleben widerspiegeln. Mit solchen Prozessen befasst sich nach Grawe (1998) seit nun etwa dreissig Jahren ein grosser Teil der sogenannten kognitiven Psychologie. "Wahrnehmungs-, Gedächtnis- und Emotionspsychologie sind hauptsächlich darauf ausgerichtet, diejenigen Prozesse zu untersuchen, die unseren Wahrnehmungen, Erinnerungen und Gefühlen zugrundeliegen. Diese Prozesse (...) sind zum grösseren Teil nicht in unserem bewussten Erleben repräsentiert, sondern sind seine Voraussetzung (Miller, 1962; Neisser, 1974; Mandler, 1975; Nisbett & Wilson, 1977). Sie sind prinzipiell unbewusst. Dass solche unbewussten Prozesse existieren und dass sie unser bewusstes Erleben und Verhalten massgeblich beeinflussen, kann heute als unstrittig angesehen werden (Shevrin & Dickman, 1980; Marcel, 1983a, 1983b; Perrig, Wippich & Perrig-Chiello, 1993)" (Grawe, 1998, S. 176).

Für die psychodynamischen Therapierichtungen ist das Konzept des Unbewussten längst ein zentraler Bestandteil ihrer Theorie. Unbewussten Prozessen wird eine sehr wichtige Rolle zuerkannt. In Abgrenzung zu psychodynamischen Sichtweisen sieht Grawe (1998) das Unbewusste aber nicht als eine psychische Instanz, die dem Bewusstsein als Instanz gegenübergestellt werden könnte. "Es gibt überhaupt keine Instanzen, sondern nur funktionale Charakteristiken mit bestimmten neuronalen Grundlagen" (Grawe, 1998, S. 335). Das Bewusstsein ist für ihn etwas von neuronalen Prozessen aktiv Hergestelltes, das eine spezielle Aufgabe im psychischen Geschehen erfüllt: Es lenkt die Aufmerksamkeit auf einige der vielen aktivierten psychischen Prozesse, die immer gleichzeitig ablaufen. Grawe (1998) stellt sich die bewusste Aufmerksamkeit als einen Scheinwerfer vor, der einen mehr oder weniger scharf umrissenen Ausschnitt der simultan-parallelen Prozesse "in das Licht des Bewusstseins taucht (Jung, 1978). Der Scheinwerferkegel kann eine Art Hof haben, einen Übergangsbereich von hell zu dunkel bzw. von bewusst zu unbewusst. Bewusstsein ist keine Sache von alles oder nichts. Die hell ausgeleuchteten Bereiche stellen die mit der Qualität des wachen Bewusstseins ausgezeichneten Prozesse dar, die weniger hell ausgeleuchteten bis dunklen Bereiche abnehmende Grade von unscharf bewussten bis zu völlig unbewussten Prozessen" (Grawe, 1998, S. 198). Aus der Aufmerksamkeit für etwas, das bisher nicht Gegenstand der Aufmerksamkeit war, entsteht neues Bewusstsein.

### 2.4.1. Unbewusste Prozesse steuern unser Verhalten

Zentral ist die Bedeutung der Gleichzeitigkeit vieler psychischer Prozesse. Aus ihr ergibt sich die grosse Bedeutung nicht bewusster Vorgänge, denn "es gehört zur besonderen Qualität des Bewusstseins, dass nur wenig darin gleichzeitig Platz hat" (Grawe, 1998, S. 335). Der bewusste Funktionsmodus hat eine begrenzte Kapazität für die Verarbeitung von Informationen, so dass die meisten Prozesse unbewusst bleiben. Dies kann daran liegen, dass Handeln ohne

Kapazitätsbegrenzung zu komplex und zu flexibel würde, um noch erfolgreich einmal gefasste Intentionen realisieren zu können. Eine wichtige Beobachtung ist, dass Kapazitätsanforderungen des Handelns an bewusste Verarbeitung in der Masse sich vermindern, wie Tätigkeiten gelernt werden, so dass sie einer darauf gerichteten Aufmerksamkeit und bewusster Kontrolle nicht mehr bedürfen und zu automatisch ablaufenden Prozessen werden. Diese Art von unbewussten Prozessen waren einmal bewusst, laufen inzwischen aber automatisiert ab (Schneider & Shiffrin, 1977; Shiffrin & Schneider, 1977). Sie sind bewusstseinsfähig, verlaufen aber normalerweise unbewusst (Grawe, 1998, S. 176). Das Bewusstsein wird durch bereits automatisierte Programme (Routinen) der Informationsverarbeitung und der Tätigkeitsausführung entlastet. Die zeitraubendere serielle Abfolge bewusster Verarbeitung von Informationen wird durch die schnellere, weil parallele Form der nichtbewussten Informationsverarbeitung ersetzt. "So bleibt Platz und Zeit für überlappende bewusste Zweittätigkeiten gleichen, ähnlichen oder anderen Inhalts oder Zielsetzung. Der Handelnde kann sich gleichthematischen Erörterungen seines gegenwärtigen Handelns hingeben, sei es in Form einer handlungsleitenden Wirkungskontrolle, einer vorausseilenden Handlungsplanung oder von antizipierten Zielzuständen. Neben solchen gleichthematischen 'Zweittätigkeiten' ermöglicht eine nicht ausgelastete Kapazität der bewussten Verarbeitung auch fremdthematische Bewusstseinstätigkeiten wie Motivationsprozesse und die wahrnehmende Beachtung des nicht handlungsrelevanten Umfeldes, aber auch Intentionbildungen, ja sogar Überlegungen im Dienste einer anderen Intention" (Heckhausen, 1987d, S. 151).

Auch nach Roths (1995, S. 232) Auffassung verläuft die Aktivität aller gut eingespielten neuronalen Netze ohne Bewusstsein. Wenn neuronale Erregungsmuster aktiviert sind, wirken sie sich aber auf jeden Fall auf das psychische Geschehen aus, ob bewusst oder unbewusst. Grawe (1998) zitiert die Ergebnisse zahlreicher Untersuchungen und kommt zum Schluss: "Man muss aufgrund solcher Untersuchungsergebnisse annehmen, dass wir alle über sehr viel 'unbewusstes Wissen' verfügen, das sich auf unsere Wahrnehmungen, Beurteilungen, Emotionen, Verhaltensweisen usw. auswirkt, ohne dass wir ein Bewusstsein von diesem Wissen und von seinen Auswirkungen haben. Es kann also als gesichert angesehen werden, dass unbewusste Verhaltensdetermination einen alltäglichen Vorgang darstellt. Nach den berichteten Ergebnissen können also nicht nur einfache emotionale Reaktionsbereitschaften unbewusst gebahnt und Situations-Reaktions-Verbindungen unbewusst erworben, sondern auch komplexere Regelmäßigkeiten unbewusst gelernt werden. So erworbene Inhalte des impliziten Gedächtnisses können in der Folge, ebenfalls unbewusst, Einfluss auf Wahrnehmungen, Gefühle und Verhalten nehmen" (Grawe, 1998, S. 251). Wenn von Verhaltensmustern gesprochen wird, die immer wieder ablaufen und die als unkontrollierbar empfunden werden, handelt es sich um eben diese automatisierten Prozesse, die unbewusst das Verhalten steuern. In der Urzeit sicherten solche automatisch ablaufenden Verhaltensprogramme unser Überleben, wenn in Gefahrensituationen schnell und einfach reagiert werden musste. Heute stehen sie uns aber auch oft im Wege.

Kuhl (2001) hat die Erkenntnisse über unbewusste Prozesse in sein Konzept der Gedächtnissysteme integriert. "Neuronale Netzwerkmodelle ermöglichen die Darstellung impliziten (subsymbolischen) Wissens, das aufgrund der parallelen Verarbeitungsform die gleichzeitige Berücksichtigung einer Vielzahl von Randbedingungen (z.B.: Bedürfnissen und Motiven) ermöglicht, ohne dass jede Bedingung einzeln geprüft werden müsste" (Kuhl, 2001, S. 152). Das implizite Extensionsgedächtnis entspricht bei ihm diesem System unbewusster Verarbeitung.

Insgesamt definiert Kuhl (2001) "Bewusstsein" folgendermassen: "Mit 'Bewusstsein' wird eine besondere, zentral vermittelte Form der Bildung kohärenter Erlebniskomplexe bezeichnet, die Prozesse aus zahlreichen Teilsystemen in unterschiedlichen Zusammensetzungen und Stärkeverhältnissen enthalten können, z.B. Repräsentationen konkreter, äusserer oder innerer Objekte und Symbole (Empfindungen), ganzheitlich-globaler Repräsentationen (Fühlen), hochinferenter, abstrakter (Denken) und konkreter Schemata und Operationen (spontanes Handeln und Intuieren)" (Kuhl, 2001, S. 131).

#### **2.4.2. Bewusstheit als besonderes Merkmal des Menschseins**

Die wichtige Rolle des Bewusstseins für das Menschsein betont Damasio (2000). Er setzt Bewusstsein mit Erkenntnis gleich, das Bewusstsein ermöglicht jedem Objekt, erkannt zu werden. "Bewusstsein vermittelt dem Individuum die Erkenntnis, dass es in seinem Inneren Vorstellungen gibt, gleicht sie mit der Perspektive des Organismus ab, indem es sie an der umfassenden Repräsentation des Organismus ausrichtet, und ermöglicht dadurch die Manipulation der Vorstellungen zum Vorteil des Organismus" (Damasio, 2000, S. 39). Am bedeutendsten ist für ihn der Umstand, dass Bewusstsein die entscheidende biologische Funktion ist, die uns ermöglicht, Gefühle der Erkenntnis zugänglich zu machen. Damit unterstützt das Bewusstsein die innere Wirkung von Emotionen, es versetzt diese in die Lage, "den Denkprozess durch Vermittlung des Fühlens zu durchdringen (...) und verbessert damit die Fähigkeit des Organismus, angepasst zu reagieren, das heisst, auf seine besonderen Bedürfnisse einzugehen" (Damasio, 2000, S. 74). Das Individuum ist so in der Lage, zu überlegen und zu planen. Es hat ein Mittel - nämlich die Vernunft -, um die "allgegenwärtige Tyrannei der Emotion zu kontrollieren. Ironischerweise bleibt der Motor der Vernunft selbstverständlich auf die Emotion angewiesen, woraus folgt, dass der kontrollierende Einfluss der Vernunft häufig bescheiden ausfällt" (Damasio, 2000, S. 77).

Der Kontakt zwischen kognitiven Prozessen und Gefühlen ist für Kuhl (2001) eine der Persönlichkeitstheoretischen Kernfragen. "Menschen unterscheiden sich in dem Ausmass, indem sie bewussten Zugang zu ihren Gefühlen haben und sich in ihrem Handeln von ihren Gefühlen und Bedürfnissen leiten lassen" (Kuhl, 2001, S. 69). Damasio (2000) hält fest, dass erst Bewusstsein dem Organismus erlaubt, ein geistbeseelter Organismus zu werden, dessen Reaktionen von der geistigen Sorge um das eigene Leben bestimmt sind. Es wird klar, dass in all jenen Situationen ein Bewusstwerden unbewusster psychischer Vorgänge anzustreben ist, in denen das eigene Verhalten oder Handeln kontrolliert oder gar verändert werden soll oder wo es notwendig ist, innere Zustände und psychische Vorgänge zu verstehen, um automatisiert ablaufende Muster zu durchbrechen.

## 2.5. Das Konsistenzprinzip

Als übergeordnetes Prinzip des psychischen Geschehens gilt das Streben nach Konsistenz. Gemeint ist damit ein ausgeglichener Zustand des psychischen Systems. Dieser entsteht dann, wenn die realen äusseren Erfahrungen den inneren Zielen und Erwartungen entsprechen, wenn also eine Übereinstimmung der Wahrnehmung mit der bisherigen Erfahrung eintritt. Deshalb ist das Verhalten auch stets "darauf ausgerichtet, Ist-Soll-Abweichungen zu verringern und zu vermeiden" (Grawe, 1998, S. 454). Aber auch die Vereinbarkeit der verschiedenen inneren Strebungen untereinander ist dafür verantwortlich, dass ein Gleichgewicht entstehen kann. Konsistenz der psychischen Prozesse ist nach Grawe (1998) aus der Systemperspektive die grundlegende Forderung an die psychische Aktivität. Sie bezieht sich auf die Ganzheitlichkeit des psychischen Systems. So beschreibt er denn auch das Gefühl der Konsistenz als ein "mit sich und der Welt eins sein" oder, wie es Schwartz (1990) sinngemäss ausdrückt: *To be whole and function as an organized unit* (vgl. Schwartz, 1990, S. 407, zit. nach Grawe, 1998, S. 421). Damit das System funktionieren kann, muss ein Mindestmass an Konsistenz gewahrt sein.

"Konflikte sind das Gegenteil von Konsistenz. Sie gefährden und beeinträchtigen daher das Funktionieren des Gesamtsystems" (Grawe, 1998, S. 205). Nähert sich die psychische Aktivität zu stark dem Pol von Dissonanz, Konflikt und Dissoziation an, droht eine Systemdesorganisation oder ein Systemzusammenbruch. Fühlbar ist dann eine enorme Inkonsistenzspannung, die nach Grawe (1998) Nährboden für die Entwicklung von psychischen Störungen sein kann.

Eine zentrale Rolle im Zusammenhang mit dem Konsistenzprinzip spielt das Bewusstsein. Wie im vorherigen Kapitel dargelegt wurde, ist das Bewusstsein etwas von bestimmten neuronalen Prozessen aktiv Hergestelltes, das eine spezielle Aufgabe im psychischen Geschehen erfüllt. Konsistenz ist nun ein "kontinuierlich aktiv hergestelltes Merkmal unseres Bewusstseins, und zwar simultane Konsistenz und Kohärenz über die Zeit" (Grawe, 1998, S. 422). Denn, wie bereits erwähnt, wüssten wir ohne das Bewusstsein gar nicht, was wir fühlen und wir wären somit gar nicht imstande, Inkonsistenzspannungen wahrzunehmen und unser Handeln darauf auszurichten, diese zu verringern.

Damit sind nun alle theoretischen Grundlagen, die den Rahmen der weiteren Ausführungen bilden, dargestellt worden. Im Weiteren gilt es, den Gegenstand dieser Arbeit, die verschiedenen Aspekte der Thematik der persönlichen Ziele, in diesen Rahmen einzubetten und miteinander zu verknüpfen.

### 3. Persönliche Ziele: Theoretische Einbettung

### **3.1. Stellung und Funktion persönlicher Ziele im psychischen System**

Eine besonders wichtige und durchgängige Relation, die die Verbindung zwischen verschiedenen psychischen Prozessen kennzeichnet, ist für Grawe (1998) diejenige, dass die psychische Aktivität immer von Zielen bestimmt ist. Auch zahlreiche andere Autoren sehen in Zielen die zentrale funktionale Rolle im psychischen Geschehen, so beispielsweise Kuhl (2001), der seine ganze Persönlichkeitstheorie darauf aufbaut. Die Zielorientiertheit des psychischen Geschehens steht ausserdem im Mittelpunkt der Kontrolltheorie von Powers (1973) und auch Heckhausen (1987) hält fest: "Dass Intentionen handlungsleitend sind, dass sie gleichsam als Zielvorstellungen vor dem 'geistigen Auge' stehen und dem Handeln fortlaufend die Richtung weisen, entspricht durchaus schon alltagspsychologischem Überzeugungswissen" (Heckhausen, 1987d, S. 145).

Innerhalb der wissenschaftlichen Psychologie befasst sich die Motivationspsychologie mit dieser Art von psychischen Prozessen. Kuhl (2001) definiert den Begriff "Motivation" als das gesamte Prozessgeschehen, das die Entstehung und Umsetzung zielgerichteten Verhaltens vermittelt (Kuhl, 2001, S. 52). Der Begriff beschreibt für ihn Merkmale von Systemverbindungen. Motivation besteht demnach aus der Verschaltung psychischer Basisfunktionen mit ausführungssteuernden Systemen.

Unser Handeln ist also motiviert, d.h. Ziele bestimmen, warum wir etwas tun. Dabei handelt es sich aber nicht um Ziele, die von aussen an das Individuum heran getragen werden, in Form etwa von Erwartungen aus dem Umfeld, sondern um komplexe Strukturen in unserem eigenen Gedächtnis, die unsere gesamte psychische Aktivität leiten. Sie sind das zentrale Moment der Selbststeuerung und bilden den Gegenstand der vorliegenden Arbeit. Im nun folgenden Teil werden sie ins Licht der vorgestellten theoretischen Konzepte gerückt, um anschliessend die Relevanz persönlicher Ziele für das Einleiten von Veränderungsprozessen herauszuarbeiten.

#### **3.1.1. Ziele auf der Ebene der neuronalen Strukturen**

Ziele sind im neuronalen System, ebenso wie alle anderen Gedächtnisinhalte, in Form von neuronalen Erregungsmustern repräsentiert. Nach der Theorie von Grawe (1998) stehen diese Erregungsmuster zu anderen Erregungsmustern, die Wahrnehmungen, Vorstellungen, Handlungsbereitschaften, emotionalen Reaktionen, erinnerten Gedächtnisinhalten usw. entsprechen, in verschiedenen Arten von Beziehungen, wie denen der zeitlichen Aufeinanderfolge, der Kausalität, des gegenseitigen Ausschlusses, des Zweckes (Ziel-Mittel-Relation) usw. Auch diese verschiedenen Arten von Beziehungen müssen auf neuronaler Ebene durch Muster von Bahnungen und Hemmungen und durch sich daraus ergebende Erregungsmuster realisiert sein. Es müssen also bestimmte neuronale Erregungsmuster "auf anderen Erregungsmustern arbeiten". "Wir können uns dies so vorstellen, dass bestimmte, durch neuronale Erregungsmuster repräsentierte 'Inhalte' in einen ebenfalls durch ein Erregungsmuster repräsentierten 'Prozess' eingebunden werden, der einer Relation entspricht. Ein solches 'Aufeinanderarbeiten' liegt dem hierarchischen Regulationsprinzip zugrunde. Hierarchisch untergeordnete Erregungsmuster werden in übergeordnete eingebunden" (Grawe, 1998, S. 269).

Wenn ein neuronales Erregungsmuster aktiviert wird, das einem wichtigen Ziel entspricht, breitet sich dieses Erregungsmuster auf damit verbundene Gedächtnisinhalte, auf emotionale Reaktions-, Wahrnehmungs- und Verhaltensbereitschaften aus. Die "Ansteckungsbereitschaft" beruht auf vorangegangenen Bahnungen (synaptischen Verbindungsgewichten). Verschiedene Teil-Erregungsmuster werden durch die Aktiviertheit des Erregungsmusters, welches das übergeordnete Ziel dieser Hierarchie repräsentiert, zu einem gemeinsamen Muster zusammengebunden. Diese Hierarchien von Erregungsbereitschaften sind aus lebensgeschichtlich erworbenen Bahnungen entstanden.

Die beschriebenen neuronalen Prozesse geben der übrigen neuronalen Aktivität eine bestimmte Ausrichtung und energetisieren das daraus resultierende Verhalten. Grawe (1998) verwendet für diese Art von Erregungsmustern den Begriff "Motivationale Schemata", weil sie das psychische Geschehen in Richtung auf bestimmte Ziele *bewegen* (lat. *movere*). Die motivationalen Schemata sind darauf ausgerichtet, etwas anzustreben, herzustellen, herbeizuführen oder sich einem erwünschten Zustand anzunähern. Sie sind durch eine positive Tendenz hin zu etwas gekennzeichnet. Grawe (1998) bezeichnet sie deshalb auch als "Intentionale Schemata" (lat. *intendere* = anstreben) oder auch als "Annäherungsschemata" (Grawe, 1998, S. 355). Die Verwendung des Begriffs "Schema" begründet Grawe (1998) ausführlich (S. 342ff., 353ff.). Obwohl der Schemabegriff in der wissenschaftlichen Literatur in vielfacher Bedeutung verwendet wird und deshalb im Allgemeinen recht ungenau ist, scheint er ihm nützlich und passend. Er stellt sich in die Tradition derer, die unter dem Begriff "Schema" einen regulierenden Prozess verstehen. Dieses Verständnis entspricht der motivationalen, die psychischen Prozesse energetisierenden und ihnen Richtung gebenden Komponente eines intentionalen Erregungsmusters. Grawes Vorstellung von Erregungsmustern stimmt damit weitgehend mit Piagets (1981) Konzept des Schemas überein.

Zu einem motivationalen Schema gehören Wahrnehmungs- und Handlungsbereitschaften, emotionale Reaktionsbereitschaften und motivationale Bereitschaften. Die Letztgenannten, die Intentionen, sind jene Teile, die die anderen Elemente zu einer Funktionseinheit verbinden. Die neuronalen Erregungsmuster, die Intentionen repräsentieren, haben die besondere Funktionscharakteristik, dass sie die mit ihnen verbundenen Erregungsmuster aktivieren können. Das macht ihre bestimmende Funktion in der psychischen Aktivität aus.

### **3.1.2. Bedürfnisse als oberste Sollwerte der psychischen Aktivität**

Die Sollwerte für die motivationalen Schemata werden nach der Theorie Grawes (1998) von grundlegenden Bedürfnissen bestimmt, die von allen Menschen gleichermassen mit auf die Welt gebracht werden. Diese Bedürfnisse, so die Theorie, bauen eine Spannung auf, das psychische System kommt in einen Zustand der Inkonsistenz, um den Organismus dazu zu bringen, aktiv zu werden und das Bedürfnis zu befriedigen. Eine Basisannahme besteht darin, dass die Evolution für unterschiedliche Bedingungen verschiedene Strategien zur Bedürfnisbefriedigung hervorgebracht hat. Diese sind als Erregungsbereitschaften im Gehirn bereits angelegt. Wenn nun durch Aktivierung eines Erregungsmusters ein Abbau einer Bedürfnisspannung gelingt, wird dieses Muster dadurch gebahnt, oder mit anderen Worten: Wenn das Zusammenspiel gewisser neuronaler Erregungsbereitschaften zu einer Bedürfnisbefriedigung und damit zu einer Inkonsistenzreduktion führt, werden diese Erregungsbereitschaften immer stärker zu

einer neuronalen Gruppe zusammengebunden. Für die so entstandenen neuronalen Netzwerke verwendet Grawe (1998) den Begriff "Motivationale Schemata". Die im Gedächtnis in Form von Erregungsbereitschaften gespeicherten Muster lösen sich später von ihren Entstehungsbedingungen. Sie werden zu funktional eigenständigen Determinanten des psychischen Geschehens (Grawe, 1998, S. 518). Motivationale Schemata können somit als die Mittel angesehen werden, die das Individuum für die Bedürfnisbefriedigung entwickelt hat. Ihre Funktion im System ist es, Bedürfnis- und Inkonsistenzspannungen abzubauen, wodurch sie gleichzeitig gebahnt werden. Bedürfnisse bilden die Zielkomponenten der motivationalen Schemata.

Ohne Erfahrungen haben Bedürfnisse aber keine Ziele. Ziele sind nach Lazarus (1991) immer umgebungsbezogen (inklusive Körper). Sie sind die erwünschten Individuums/Umgebungs-Bezüge, deren Erreichen oder Annäherung von positiven und deren Ausbleiben oder Behinderung von negativen Emotionen begleitet ist (auf die Emotionstheorie von Lazarus, 1991, wird in einem späteren Kapitel näher eingegangen). Bedürfnisse nehmen also nicht in abstrakter Form auf das psychische Geschehen Einfluss, sondern über motivationale Schemata, deren Zielkomponenten von allem Anfang an durch bestimmte Bezüge zur Umgebung definiert sind, die lebensgeschichtlich erfahren wurden. "Die schematisierten Zielkomponenten motivationaler Schemata sind Invarianten aus konkreten Erfahrungen. Wenn ein Mensch das Ziel entwickelt, sich vor Abwertungen und Enttäuschungen zu schützen, heisst das nicht, dass er kein Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung hat. Er hat nur keine umgebungsbezogenen Ziele zur Realisierung seines Bedürfnisses entwickelt" (Grawe, 1998, S. 414). Die motivationalen Schemata sind damit zuerst einmal ein Produkt aus den Bedürfnissen und der Beschaffenheit der Lebensumgebung, in die das Kind hineingeboren wurde. Sie sind sozusagen kondensierte Erfahrungen, was das Individuum tun und vermeiden muss, um seinen Grundbedürfnissen gerecht zu werden.

Grawe (1998) ist der Ansicht, dass der Lebenslauf eines Menschen am stärksten von seinen motivationalen Schemata bestimmt wird. "In jedem Augenblick eines menschlichen Lebens bestimmen die motivationalen Schemata massgeblich, was der betreffende Mensch tut, denkt und fühlt" (Grawe, 1998, S. 341). Er geht davon aus, dass das Verhalten eines Individuums primär darauf ausgerichtet ist, mit aktivierten Zielen kongruente Wahrnehmungen zu erzeugen (Grawe, 1998, S. 357). Dies entspricht der Sichtweise, dass wir Umgebungsinformationen im Sinne unserer bestehenden Wahrnehmungsbereitschaften wahrnehmen, dass also die "Wirklichkeit" zu einem wesentlichen Teil eine von uns selbst im Sinne unserer neuronalen Bereitschaften hergestellte Wirklichkeit ist. Die Umgebung wird selektiv wahrgenommen. "Unser Erleben, unsere subjektive Wirklichkeit ist eine zielgeleitete Interpretation der 'objektiven', d.h. von uns unabhängigen Realität" (Grawe, 1998, S. 330). Wenn also ein motivationales Schema aktiviert ist, wird die psychische Aktivität darauf ausgerichtet, Wahrnehmungen im Sinne der Zielkomponente des Schemas herbeizuführen. Die Zielkomponenten der Schemata entsprechen, wie oben erwähnt, erwünschten Bezügen des Individuums zu seiner Umgebung. Das Individuum setzt sich im Sinne seiner gebahnten Handlungsbereitschaften zur Realisierung des gewünschten zwischenmenschlichen Bezugs zu anderen in Beziehung. "Das Eintreten zielkongruenter Wahrnehmungen bahnt gleichzeitig die entsprechende Erregungsbereitschaft und bedeutet eine Bedürfnisbefriedigung" (Grawe, 1998, S. 610). Je öfter die das Schema repräsentierenden neuronalen Verbindungen zum Abbau einer Bedürfnisspannung geführt haben, desto mehr wurden sie gebahnt und desto leichter ist das Schema aktivierbar, d.h. desto wahrscheinlicher wird es die psychische Aktivität auch in Zukunft bestimmen.

Im Zuge zunehmender Erfahrungen entstehen immer mehr Fähigkeiten zur Realisierung der Ziele. Je differenzierter die Struktur eines Schemas wird, um so mehr Möglichkeiten hat das Individuum, das hinter dem motivationalen Schema stehende Bedürfnis zu befriedigen. "Menschen mit reich ausgestalteten motivationalen Schemata sollten deshalb mehr Möglichkeiten haben, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Sie sollten öfter positive Emotionen erleben und sich insgesamt wohler und glücklicher fühlen. Reich ausgestaltete motivationale Schemata wären daher die Grundlage einer guten seelischen Gesundheit" (Grawe, 1998, S. 355). Für Grawe steht der Grad der Differenziertheit der Schemata auch in engem Zusammenhang mit der Reife einer Person.

Grawe geht davon aus, dass unser Verhalten primär von einigen grundlegenden Bedürfnissen bestimmt wird, mit denen wir zur Welt kommen und die fest im psychischen System und damit in unserem Gedächtnis gespeichert sind. Er bezieht sich dabei auf Epstein (1993), der neben den ganzen körperlichen Bedürfnissen auf der psychologischen Ebene vier Grundbedürfnisse annimmt (Grawe, 1998, S. 384ff.):

- **Orientierung und Kontrolle**

Der Mensch möchte verstehen und seine Realitätskonzeption aufrechterhalten. Dies setzt Stabilität und Kohärenz oder Konsistenz des Systems voraus. Es geht weniger um die aktuelle Situation, sondern darum, sich vorbereitend einen möglichst grossen Handlungsspielraum zu erhalten, um Reserven zur Erreichung wichtiger Ziele. Es handelt sich um das Bedürfnis, etwas zu können, was zur Herbeiführung und Aufrechterhaltung der eigenen Ziele wichtig ist. Selbstwirksamkeitserfahrungen in der Kindheit sind sehr wichtig (Grawe, 1998, S. 385f).

- **Lustgewinn und Unlustvermeidung**

Lust und Unlust sind von Anfang an und bleiben lebenslang das wichtigste Feedback zur Ausbildung umweltangepassten Verhaltens (Grawe, S. 393).

- **Bindungsbedürfnis**

Die auf dieses Bedürfnis bezogenen motivationalen Schemata können als Beziehungsschemata spezifiziert werden. Zu einem unsicheren Bindungsmuster führen mangelnde Verfügbarkeit der primären Bezugsperson einerseits und geringe "mütterliche Feinfühligkeit" andererseits. Ein sicheres Bindungsmuster bedeutet gut ausgebildete intentionale Schemata zum Herstellen und Zulassen von Nähe und eine geringe Angst vor dem Verlassenwerden, also das Fehlen entsprechender Vermeidungs- und Konfliktschemata (Grawe, S. 395).

- **Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung**

Für viele Autoren ist dies das zentralste menschliche Bedürfnis. Aufgrund verletzender Erfahrungen können um dieses Grundbedürfnis herum überwiegend Vermeidungsschemata statt intentionaler Schemata entwickelt werden (Grawe, S. 411).

Natürlich besteht in der wissenschaftlichen Literatur eine lange und ausführliche Diskussion darüber, welche Bedürfnisse als Grundbedürfnisse angesehen werden können. Kuhl (2001) beispielsweise nennt "drei soziale Grundmotive des menschlichen Handelns: sozialer Anschluss und Nähe, Autonomie und Macht sowie Problemlösen und Leistung" (Kuhl, 2001, S. 69). Die meisten Konzepte sind sich ähnlich, Unterschiede bestehen in der Ansicht, welches das wichtigste Grundbedürfnis sei. Das Aufgreifen dieser Diskussion würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb auch auf die Darstellung weiterer Konzepte verzichtet wird. Einer der Gründe, warum sich Grawe auf Epstein bezieht, ist der, dass Epstein alle vier genannten Grundbedürfnisse als gleich wichtig ansieht.

Es wird hier also davon ausgegangen, dass die genannten vier Grundbedürfnisse wesentlich unser Verhalten steuern. Epstein und Morling (1995) sind der Auffassung, dass das Verhalten grundsätzlich als ein Kompromiss zwischen der Befriedigung verschiedener Bedürfnisse anzusehen ist. Sie glauben, dass das implizite Funktionssystem zunächst einmal spontan zu selbstwerterhöhenden Reaktionen neigt und das rationale System dann einen Kompromiss zwischen dem Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und dem Konsistenzprinzip (Übereinstimmung der Wahrnehmung mit der bisherigen Erfahrung) herstellt (Grawe, 1998, S. 416). Gelingt dies, erfolgt auf der Systemebene eine Entspannung.

Das psychische Geschehen ist also in dem Ausmass konsistent, in dem die realen Erfahrungen mit den intentionalen Schemata kongruent und die motivationalen Schemata miteinander kongruent sind (Grawe, 1998, S. 571). Eine Inkongruenz der realen Erfahrung mit den intentionalen Schemata bedeutet, dass wichtige Grundbedürfnisse nicht erfüllt werden können.

Die Verletzung von Grundbedürfnissen sieht Grawe als Ursache von psychischen Störungen (Grawe, 1998, S. 533). Auch Konflikte zwischen unterschiedlichen Intentionen innerhalb des psychischen Systems können weitreichende negative Auswirkungen auf das psychische Geschehen haben. "Seelisch sehr gesunde, glückliche Menschen unterscheiden sich von anderen nicht nur dadurch, dass sie in ihren Grundbedürfnissen wenig verletzt wurden und deshalb gut entwickelte intentionale Schemata um ihre Grundbedürfnisse herum entwickelt haben, sie zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie ihre Bedürfnisse in Übereinstimmung miteinander, also in konsistenter Weise befriedigen können" (Grawe, 1998, S. 421). Ist dies nicht der Fall, ist die psychische Aktivität wahrscheinlich von Konflikt- und Vermeidungsschemata geprägt. Diese speziellen Arten von Schemata werden hier aber nicht mehr weiter erläutert. Anzumerken ist vielleicht noch, dass die Befriedigung der Grundbedürfnisse für Grawe (1998) vor allem von der Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen abhängt. Die Beziehungsmuster sind für ihn die wichtigste Ressource für die Befriedigung der Bedürfnisse eines Individuums (Grawe, 1998, S. 619).

Auf der folgenden Seite sind die verschiedenen Ebenen des psychischen Geschehens in der Abbildung des Funktionsmodells von Grawe (1998) im Zusammenhang dargestellt.

### 3.1.3. Emotionen als Schlüssel zum Verständnis der Innenwelt

Wie Grawe geht auch Kuhl (2001) davon aus, dass Bedürfnisse und daraus entstehende Ziele die psychische Aktivität steuern. Eine wesentliche Rolle spielen dabei Affekte und Emotionen. "Das Zusammenspiel der psychischen Systeme, das die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht, wird über Affekte gesteuert, die ihrerseits von dem Befriedigungszustand von Bedürfnissen und der Annäherung an bzw. dem Verfehlen von Zielen bestimmt wird" (Kuhl, 2001, S. 190). Auf dieser Basis formuliert Kuhl (2001) seine Motivationshypothese: "Wenn die Diskrepanz zwischen einem bedürfnisrelevanten Sollwert und dem entsprechenden Istwert zunimmt, erhöht sich der negative Affekt, während bei Verringerung dieser Diskrepanz positiver Affekt erhöht wird. Wird bei einer positiven Ausgangslage (d.h. bei starkem positiven Affekt), wie er z.B. nach der vorhandenen oder antizipierten Befriedigung eines Bedürfnisses auftritt, die Ist-Sollwert-Diskrepanz erhöht (z.B. bei plötzlicher Frustration), so sinkt zunächst der positive Affekt ab, ohne dass in jedem Falle bereits negativer Affekt auftreten muss. Diskrepanzen, die bezüglich der Annäherung an bzw. Entfernung von Zielen auftauchen, können analoge affektive Konsequenzen haben" (Kuhl, 2001, S. 190). Emotionen haben als steter Begleiter des psychischen Geschehens also eine wichtige Funktion als Korrelat von Inkongruenzsignalen beim Verfolgen von Intentionen. Sie entstehen aus dem Vergleich der Umgebungsbedingungen mit den Zielen des Individuums.

Diesen Zusammenhang von Zielen und Emotionen beschreibt Lazarus (1991) ausführlich in seiner Emotionstheorie. Wie bereits erwähnt, sind Ziele nach Lazarus (1991) als erwünschte Bezüge des Individuums zu seiner Umgebung definiert. Es findet nach seiner Theorie fortwährend eine Bewertung der momentanen Individuums-Umgebungs-Bezüge im Hinblick auf die Ziele statt, aus denen sich die Emotionen ergeben, welche die psychische Aktivität immer begleiten. Lazarus (1991) sieht die psychische Aktivität, auch die Emotionen, grundsätzlich als umgebungsbezogen. Er vertritt die Meinung, dass jede Emotion einem transaktionalen Bezug des Individuums zu seiner Umgebung entspricht. Die positive oder negative Erlebnisqualität der Emotion ergibt sich daraus, ob der Individuums-Umgebungs-Bezug eine Erfüllung oder eine Nichterfüllung eines Wunsches oder Zieles bedeutet. Daraus folgert Grawe (1998), dass es möglich sei, von den Emotionen einer Person auf ihre Ziele zu schliessen. Er glaubt, dass eine starke emotionale Reaktion darauf hindeutet, dass gerade ein wichtiges Ziel berührt worden ist (Grawe, 1998, S. 290).

Lazarus (1991) bezeichnet seine Theorie als "kognitiv-motivational-relationale Theorie der Emotionen". Der kognitive Aspekt betrifft die Bewertung der Transaktion des Individuums mit seiner Umgebung. Lazarus unterscheidet eine primäre und eine sekundäre Bewertung. Die primäre Bewertung bezieht sich auf den motivationalen Aspekt der Emotionsentstehung, die sekundäre Bewertung vor allem auf den Bewältigungsaspekt und auf den Kontext der Transaktion. Für den Gegenstand dieser Arbeit ist vor allem die primäre Bewertung interessant. Sie setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- a) Zielrelevanz: Relevanz der Transaktion für eines der Ziele des Individuums. Situationen, die für keines der Ziele des Individuums relevant sind, lösen keine Emotionen aus.
- b) Zielkongruenz bzw. -inkongruenz: Transaktionen, die als eine Annäherung oder Erfüllung persönlich relevanter Ziele empfunden werden, lösen positive Emotionen aus. Transaktionen, welche wichtigen Zielen entgegenlaufen oder sie vereiteln, führen zu negativen Emotionen. Welches Gefühl genau der Betreffende erlebt, hängt von weiteren Bewertungen ab.

- c) Art der Ich-Beteiligung: Diese Bewertung hängt von der Ich-Identität oder dem Selbst ab, welche das Individuum bis zu diesem Zeitpunkt entwickelt hat: Was ist ihm wichtig, was sind seine wichtigsten Werte? Diese Bewertungskomponente bezieht sich also darauf, welche persönlichen Werte des Individuums betroffen sind und ist wichtig für die Qualität der Emotion, die der Betreffende erlebt (Grawe, 1998, S. 292).

Die Individuums-Umgebungs-Interaktion wird demnach fortlaufend im Hinblick auf Abweichungen der Wahrnehmungen von den Zielen des Individuums überwacht. Ist die Transaktion kongruent mit den Zielen, treten positive Emotionen auf, ist sie inkongruent, werden negative Emotionen ausgelöst. Sobald eine Inkongruenz festgestellt wird, richtet sich die psychische Aktivität auf ihre Beseitigung aus. Ausserdem werden weitere Bewertungsprozesse ausgelöst, die ihrerseits wieder von Zielen des Individuums bestimmt werden. Diese die anderen Bewertungskomponenten bestimmenden Ziele sind nicht mit dem Ziel identisch, im Hinblick auf das eine Inkongruenzbewertung erfolgte. Die Emotionsentstehung ist also von mehreren Zielen gleichzeitig bestimmt: Das eine führt zur Inkongruenzbewertung, die anderen wirken sich auf die übrigen Bewertungskomponenten aus. Alle aktivierten Ziele gemeinsam bestimmen erst, welche Emotion die betreffende Person tatsächlich erlebt (Grawe, 1998, S. 297).

### **3.1.4. Selbstkongruenz und ihr körperlicher Ausdruck**

Unter Punkt c) von Lazarus' Emotionstheorie taucht der Begriff des "Selbst" auf. Über die Verwendung dieses Begriffes allein liesse sich eine längere Abhandlung schreiben, wird er in der Fachliteratur doch für verschiedenste Konzepte verwendet und auch ausführlich diskutiert. In dieser Arbeit bezeichnet der Begriff des Selbst die persönliche Theorie der Realität, die das Individuum zur Erfüllung seiner menschlichen Grundbedürfnisse entwickelt hat (nach Grawe, 1998, S. 381). Diese Theorie ist aus emotional bedeutsamen Lebenserfahrungen entstanden und in Form von neuronalen Erregungsbereitschaften im Gedächtnis repräsentiert, unter anderem auch in Form der motivationalen Schemata. Das psychische Geschehen wird, wie bereits dargelegt, ständig im Hinblick darauf bewertet, wie sehr es mit den motivationalen Schemata übereinstimmt, woraus die Emotionen entstehen. Alle Wahrnehmungen, die mit eigenen wichtigen Inhalten des Gedächtnisses übereinstimmen, die also mit den motivationalen Schemata kongruent sind, lösen positive Emotionen aus. Damit, so die Schlussfolgerung von Grawe, können positive Emotionen den Schlüssel zu wichtigen inneren Werten und Zielen darstellen. Sie geben Hinweise darauf, welche äusserlich wahrgenommenen Gegebenheiten den Erregungsbereitschaften eines Individuums entsprechen, also *selbstkongruent* sind, auch wenn diese Inhalte dem Individuum nicht bewusst sind.

Dieser Zusammenhang ist vor allem dann wichtig, wenn es gilt, Ziele zu formulieren, die wichtigen Werten der betreffenden Person entsprechen oder zu diesen zumindest nicht im Widerspruch stehen. "Empirische Befunde bestätigen, dass die Umsetzung von Zielen, die mit tief verwurzelten eigenen Werten verbunden sind, von leichter aufzubringenden Anstrengungen unterstützt wird und auch häufiger zum Erfolg führt als die Umsetzung von Zielen mit geringer Selbstkongruenz (Sheldon & Kasser, 1995, 1998)" (Kuhl, 2001, S. 159). Entsprechen persönliche Ziele nicht eigenen Werten und Interessen, beispielsweise dann, wenn sich Personen stärker an sozialen Erwartungshaltungen orientieren als an eigenen Bedürfnissen, entstehen Inkongruenzsignale. Werden diese längerfristig ignoriert oder verdrängt, kann es nach

Kuhl (2001) sogar zu Persönlichkeitsstörungen kommen. "Selbstdisziplin bei der Zielumsetzung steht dann auch langfristig nicht mehr im Dienste des 'Selbst', sondern wird zum Widersacher des Selbst: Ziele werden verfolgt, indem 'störende' Selbstinteressen auf Dauer unterdrückt werden" (Kuhl, 2001, S. 180).

Emotionen geben also wichtige Hinweise auf Selbstkongruenz, wenn entscheidende Inhalte des Gedächtnisses nicht direkt dem Bewusstsein zugänglich sind. Doch wie können die Emotionen richtig erkannt werden? Als sehr hilfreich erweist sich hier Damasio (1995) Konzept der somatischen Marker, das davon ausgeht, dass jede Emotion von einer Körperreaktion begleitet wird (siehe Kapitel 2.3.2.). Achtet man bei sich selber auf diese begleitenden Körperempfindungen, ist es oft leichter, die positive oder negative Qualität einer Emotion zu spüren und entsprechend Rückschlüsse auf die unbewussten Inhalte des psychischen Systems zu erhalten. Das Auftauchen von positiven somatischen Markern ist deshalb für Storch & Krause (2002) ein direkter Wegweiser zu den Themen, Inhalten, Absichten und Plänen, die vom Selbstsystem einer Person unterstützt werden. "Somatische Marker können in diesem Zusammenhang (...) als diagnostisches Leitsystem für Selbstkongruenz eingesetzt werden" (Storch & Krause, 2002, S. 48).

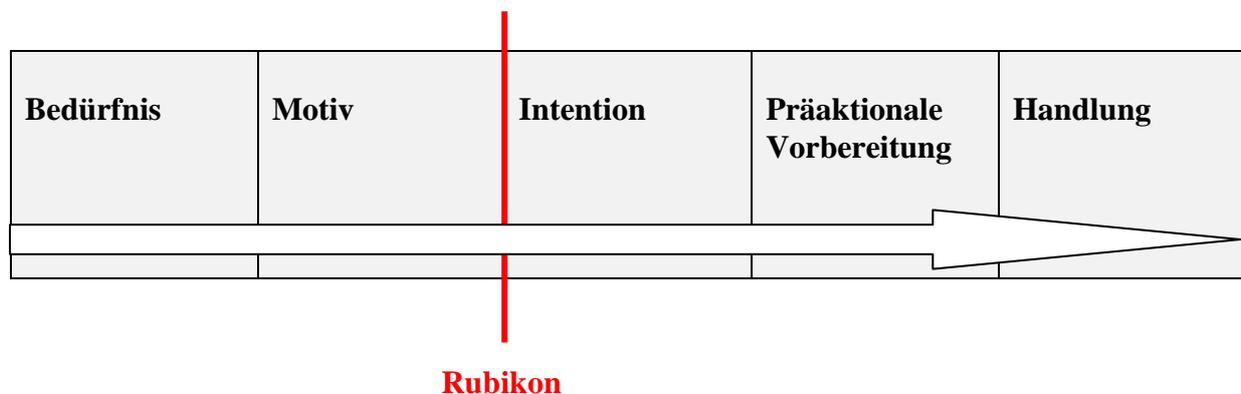
Hilfreich ist auch, dass die somatischen Reaktionen meistens von aussen beobachtbar sind. Grawe geht davon aus, dass jede Emotion automatisch eine Aktionstendenz in den Gesichtsmuskeln auslöst, die als mimischer Ausdruck sichtbar wird (Grawe, 1998, S. 300). Wenn eine Emotion erlebt wird, kommt, zumindest für sehr kurze Zeit, die damit verbundene automatisch ausgelöste Aktionstendenz in der Mimik zum Ausdruck, selbst wenn sowohl das willkürlich wie auch das automatisch gesteuerte Verhalten im Dienste bestimmter anderer Ziele zum gleichen Zeitpunkt etwas anderes ausdrücken soll. "Es gelingt uns zwar meist schnell, den unwillkürlichen emotionalen Ausdruck wieder unter die willentliche Kontrolle unserer Ziele zu bekommen, aber die emotionale Reaktion ist von unserem jeweiligen Interaktionspartner mit grosser Wahrscheinlichkeit unterschwellig, d.h. im Sinne der (...) impliziten, unbewussten Wahrnehmung bereits registriert worden und beeinflusst sein weiteres Verhalten" (Grawe, 1998, S. 302).

Nach Merten (1996) verfügen wir über eine angeborene Fähigkeit, die mimischen Ausdrucksmuster insbesondere der primären Emotionen blitzschnell zu erkennen und darauf ebenso blitzschnell und automatisch zu reagieren. Sowohl die Wahrnehmung als auch unsere Reaktion darauf kann völlig ausserhalb des Bewusstseins verlaufen. Wenn aber bewusst auf solche Zeichen geachtet wird, kann eine Person von ihrem Gegenüber gezielt dabei unterstützt werden, Selbstkongruenzsignale zu erkennen und wahrzunehmen.

### 3.2. Ziele im Handlungsablauf; Der Rubikonprozess

Eine Grundannahme dieser Arbeit besteht darin, dass unser Handeln von Zielen gesteuert wird, die in Form von motivationalen Schemata im Gehirn repräsentiert sind. Auch wird davon ausgegangen, dass den Zielen Bedürfnisse zugrunde liegen. Da uns diese psychischen Inhalte aber meistens nicht bewusst sind, kann das Handeln nicht immer einfach willkürlich kontrolliert und gesteuert werden. Dies merken wir jeweils dann, wenn wir meinen, etwas wirklich zu *wollen*, wir es dann aber trotzdem nicht *tun*. Das Handeln folgt dem Willen offenbar nicht immer unbedingt. Vom "etwas wollen" zum "es tun", also von der Absicht bis zum Handeln ist es ein langer Weg. Wie dieser aussieht, hat Heckhausen in seinem handlungspsychologischen Phasenabfolgemodell dargestellt, im sogenannten "Rubikonmodell der Handlungsphasen". Das Modell beschreibt den Prozess, den Wünsche durchlaufen müssen, um effektiv in relevante Handlung umgesetzt werden zu können (Gollwitzer, 1991). Es beginnt bei der Entstehung einer Motivationstendenz aus Wünschen und endet bei der Handlung. Da in dieser Arbeit davon ausgegangen wird, dass Wünsche aus Bedürfnissen entstehen, wird hier die leicht veränderte Darstellung von Storch & Krause (2002) übernommen, die den Rubikonprozess um die Dimension "Bedürfnis" erweitert haben.

#### Der Rubikon-Prozess



Im Zentrum der Rubikontheorie steht der Prozess des Bildens einer Zielintention aus Wünschen und Bedürfnissen. Wenn dieser glückt, so die Theorie, wird das Ziel auch in Handlung umgesetzt. Im Wesentlichen unterscheidet das Modell zwischen zwei Phasen, einem Zustand der *Motivation* (Wahl von Zielen) und einem Zustand der *Volition* (Verwirklichung von Zielen). Zwischen den beiden Phasen liegt "der Rubikon", eine Grenze, die "überschritten" werden muss, wenn ein Wunsch von der Phase der Motivation in die nächste Phase, die Volition, eintreten soll, was bedeutet, dass er dann auch in Handlung umgesetzt wird. Der Name "Rubikon" benennt einen Fluss in Italien, den Cäsar beim Entschluss zum Krieg überschritt, was in diesem Modell symbolisch für den Übergang vom blossen Wunsch zu einer Intention steht. Im Folgenden wird dieser Prozess genauer dargestellt.

### 3.2.1. Die Motivationsphase

Am linken Rand des Modells, also am Anfang einer jeden Handlung, stehen, wie bereits ausführlich dargelegt, Bedürfnisse, die grösstenteils nicht bewusst sind. Sie bilden den Kern der nächsten Stufe, der sogenannten *Motive*, die Kuhl (2001) wie folgt definiert: "Motive verknüpfen die auf den Basisaffekten von Lust/Unlust, dem Temperament und Reiz-Reaktionsverknüpfungen basierende Anreizmotivation mit den geistigen Aspekten der Persönlichkeit, wie Erwartungen, die zur Befriedigung von Bedürfnissen und zur Bewältigung von Affekten hilfreich sind und auf den in verschiedenen Situationen bewährten oder neu konstruierbaren Handlungsoptionen beruhen" (Kuhl, 2001, S. 94). Motive sind nach Kuhl (2001) Systemkonfigurationen, die hochkomplexe Koalitionen von psychischen Teilsystemen darstellen. Diese vorübergehenden oder dauerhaften Verbindungen verschiedener psychischer Makrosysteme dienen dem Individuum zur Optimierung der Befriedigung von Bedürfnissen und der Lösung der dazu notwendigen Aufgaben (Kuhl, 2001, S. 94). Motive sind also, um es in den Worten von Heckhausen (1989) auszudrücken, hoch generalisierte Wertungsdispositionen für Inhaltsklassen von Handlungszielen. Es handelt sich um Repräsentationen angestrebter Klassen von erwünschten Handlungsergebnissen, die bereits Erfahrungswissen über relevante Situationen, über die in verschiedenen Situationen jeweils erfolversprechenden Handlungen sowie über die zu erwartenden affektiven Begleiterscheinungen der Zielerreichung bzw. Zielverfehlung mit einschliessen. Demgegenüber bezieht sich der Bedürfnisbegriff auf motivationale Sollwerte, die auch dann bereits existieren können, wenn noch gar keine Affekte generiert sind. Auch McClelland, Koestner und Weinberger (1989) betonen den Erfahrungsgehalt von Motiven. Für sie beinhalten Motive hoch generalisierte Präferenzen für emotionale Erfahrungen, die aus charakteristischen Formen der Person-Umwelt-Transaktion resultieren und aus frühen emotionalen Lernerfahrungen hervorgehen.

Als Voraussetzung für eine spätere, den Bedürfnissen und den Vernunftsanforderungen entsprechende Handlungsausführung ist es notwendig oder zumindest hilfreich, wenn unbewusste Bedürfnisse zu bewusstseinsfähigen Motiven werden. Geschieht dies nicht, können nach Kuhl (2001) sogar Fehlanpassungen bis hin zu Persönlichkeitsstörungen entstehen, weil dann "Bedürfnisbefriedigung auf eine Weise erfolgt, die nicht dem umfassenden (Selbst-) Erfahrungskontext der Person berücksichtigt, der auf der Ebene der Motive zur Verfügung steht" (Kuhl, 2001, S. 124).

Da von der Gleichzeitigkeit mehrerer zielorientierter Prozesse ausgegangen werden kann (Grawe, 1998, S. 373) und somit immer mehrere, sich vielleicht auch widersprechende Motive aktiviert sein dürften, ist die Motivationsphase links des Rubikons geprägt von Prozessen des Abwägens und Wählens zwischen verschiedenen Alternativen. Wünsche und Bedürfnisse werden auf ihre "Wünschbarkeit und Tunlichkeit erwogen", das Erwünschte wird "kritisch und unparteiisch geprüft" (Heckhausen, 1987d, S. 146). Diese Prozesse sind realitätsorientiert, denn sollen die Wünsche je umgesetzt werden, müssen sie gewissermassen durch das Nadelöhr der Realität.

### 3.2.2. Der entscheidende Schritt über den Rubikon

Um die Motivationsphase zu beenden und in die nächste Phase des Handlungsablaufes überzugehen, ist es notwendig, den Rubikon zu überwinden. "Bei befriedigendem Ergebnis der motivationalen Elaboration kann die resultierende Motivationstendenz den Rubikon überschreiten" (Heckhausen, 1987d, S. 145). Damit ist das Bilden einer verbindlichen Zielintention, einer Handlungsabsicht, gemeint. Das Abwägen erfährt einen rapiden Abbruch. Es findet ein qualitativer Sprung vom Wunsch zur Intention, vom Wählen zum Wollen statt, ein Vorgang, der schlagartig den Seelenzustand zu ändern scheint. "Das im Wunsche spezifizierte Ziel erwirbt Verbindlichkeitscharakter, so dass man sich verpflichtet fühlt, dieses Ziel anzustreben" (Gollwitzer, 1991, S. 42). Es geschieht eine Abkehr vom Wägen des Nutzens der Wunschrealisierung zu einem Festlegen auf die Realisierung der implizierten Zielvorstellung. "Ist die Absicht erst einmal gefasst, wird nicht mehr nach pro und contra gefragt, sondern nach effektiven Realisierungsmöglichkeiten gesucht" (Gollwitzer, 1991, S. 53). Die nun folgenden Volitionsprozesse sind "realisierungsorientiert, d.h. auf die Verwirklichung der einmal gefassten Intention aus" (Heckhausen, 1987d, S. 146). Es geht darum, auf günstige Gelegenheiten zu warten, die es erlauben, dem intendierten Zielzustand näherzukommen, falls das Ziel nicht sofort umgesetzt werden kann. "Der Terminus *Volition* soll darauf hindeuten, dass das motivationale Abwägen möglicher Handlungsziele durch Überschreiten des Rubikon beendet wurde und jetzt die Realisierung des in der Zielintention spezifizierten Zielzustandes *gewollt* wird" (Gollwitzer, 1991, S. 43).

Ausschlaggebend dafür, ob ein Wunsch den psychologischen Rubikon überschreitet und zu einer Zielintention wird, ist nach Heckhausen (1987d) die Volitionsstärke. Diese ergibt sich aus dem Produkt von Wünschbarkeit und wahrgenommener Realisierbarkeit (Grawe, 1998, S. 70) und mündet in ein bestimmtes kennzeichnendes Gefühl, für Gollwitzer (1991) ein Gefühl des Entschlossenseins und eine Handlungsgewissheit. Für Storch und Krause (2002) ist es ein Gefühl des Wohlbefindens, das dann entsteht, wenn wichtige Bedürfnisse berücksichtigt sind, die gefasste Absicht also selbstkongruent ist. Nach Damasio (1995) Theorie der somatischen Marker sind diese Gefühle durch körperliche Signale wahrnehmbar, was dann sehr hilfreich ist, wenn die eigenen Präferenzen nicht ganz bewusst sind und Entscheidungsprozesse entsprechend schwierig ausfallen. Wird in solchen Situationen auf diese Signale geachtet, ist leichter festzustellen, wann der Abwägungsprozess abgeschlossen werden kann. Die positiven somatischen Marker geben Hinweise darüber, ob ein neu gefasstes Ziel mit den in den Motiven enthaltenen persönlichen Präferenzen übereinstimmt. Ist dies der Fall, schafft die neue Absicht den Schritt über den Rubikon. Das bedeutet in der Rubikontheorie, dass diese Intention auch in Handlung umgesetzt wird, weil sie über ein gewisses Mass an Selbstkongruenz verfügt. "Wenn Wünsche nicht in Intentionen, Absichten und Handlungen umgesetzt werden oder wenn sie den Rubikon nur mit einer geringen Volitionsstärke passieren, bleiben sie unerfüllt" (Grawe, 1998, S. 70).

Dass beim Übergang von Motiven zu persönlichen Zielen die determinierende Tendenz auf das Handeln erhöht wird, haben auch Brunstein & Maier (1996) festgestellt. Sie definieren persönliche Ziele als die idiosynkratischen Ausdrucksformen von übergeordneten Motivdispositionen und gehen davon aus, dass Motive bei der Bildung von persönlichen Zielen auf vergleichsweise konkretere Handlungsergebnisse fokussiert und im Zuge der Realisierung dieser Ergebnisse befriedigt werden.

"Mit Nuttin (1984) und Wurf & Markus (1991) kann der Übergang von Motiven zu Anliegen als Prozess der individuellen Ausgestaltung von Motivdispositionen beschrieben werden (personalization of motivation). Demzufolge erfüllt die Bildung von persönlichen Anliegen die Funktion, globale Motive auf spezifische Anreizobjekte zu fokussieren. Persönliche Anliegen zeigen an, wie und wo Motive im Handeln einer Person zum Ausdruck kommen, und im Hinblick auf welche angestrebten Handlungsergebnisse ihre Befriedigung angestrebt wird" (Brunstein et al., 1995, S. 2). Welche Ziele eine Person aus ihren Motiven ableitet, hängt nach Brunstein & Maier (1996) von den Besonderheiten der Person sowie von ihrer Lebenssituation ab. So können Personen, die sich in ihren Motiven gleichen, völlig unterschiedliche Ziele entwickeln. Entscheidend für die Umsetzung in Handlung ist aber vor allem die Kongruenz zwischen Motiven und persönlichen Zielen. Nach Auffassung von McClelland, Koestner und Weinberger (1989) repräsentieren implizite Motive einerseits sowie selbstattribuierte Ziele (sie nennen sie "explizite Motive") andererseits zwei verschiedene Motivationssysteme, die in unterschiedlichem Masse konvergieren können. Mangelnde Übereinstimmung hat für sie klare Auswirkungen: "Whatever the reasons for discordance between implicit and explicit motives (are), it can certainly lead to trouble" (McClelland, Koestner und Weinberger 1989, S. 700, zit. nach Brunstein et al., 1995).

Die Wichtigkeit motivkongruenter Ziele betont auch Kuhl (2001): "Die mangelnde Umsetzung bedürfnisadäquaten Verhaltens muss nicht in jedem Fall auf der mangelnden Bahnung der Verbindung von Zielrepräsentationen mit dem operativen System oder dem beeinträchtigten Zugriff auf implizites, selbstbezogenes Kontextwissen beruhen. Eine weitere Möglichkeit für die Motiv-Verhaltensdissoziation liegt in der mangelnden Bildung motivkongruenter Ziele" (Kuhl, 2001, S. 281). Da explizit repräsentierte Ziele und implizit repräsentierte Motive auch nach Kuhl in funktional und neuroanatomisch separierbaren Systemen verarbeitet werden, sind Dissoziationen, von denen in der motivationspsychologischen Literatur die Rede ist, nun theoretisch erklärbar. "In der Systemkonfiguration der Selbstkontrolle werden gerade solche Ziele forciert, die nicht zu der momentan vorherrschenden Bedürfnislage des Organismus passen. Selbstkontrolle ist durch die Dominanz der expliziten Repräsentation von Zielen (Denkfunktion) und der Abschwächung von impliziten Selbstrepräsentationen (Fühlfunktion) charakterisiert, zu denen auch Motive zählen" (Kuhl, 2001, S. 281). Bewusst formulierte Ziele dienen deshalb oft den Anforderungen unseres Selbstkontrollsystems, ohne dabei jedoch unsere wirklichen, aber leider unbewussten Bedürfnisse zu berücksichtigen. Dies ist nach der Rubikontheorie der Grund, warum wir Vorhaben nicht in Handlung umsetzen, obwohl wir meinen, es doch eigentlich wirklich zu wollen. In diesem Fall muss davon ausgegangen werden, dass die bewusst gefassten Ziele den zugrundeliegenden Motiven widersprechen.

Aber nicht nur die mangelnde Übereinstimmung eines Zieles mit den persönlichen Motiven kann Handlungsumsetzungen erschweren, sondern auch das Fehlen einer eindeutigen dominierenden Intention. Wenn es nicht zur Herausbildung klarer Intentionsziele kommt, kann dies laut Grawe (1998) verschiedene Ursachen haben: Es kann an einem ineffizienten Abwägungs- und Wahlprozess liegen oder auch an einer konflikthafter Konstellation der Wünsche und Befürchtungen, die in diesem Prozess bearbeitet werden. "Andauernde motivationale Konflikte können die Herausbildung einer dominierenden Intention verhindern. Es resultieren konflikthafte Intentionen und das hat zur Folge, dass keine der Intentionen effizient realisiert wird. Die Intentionen bleiben daher dauernd aktiviert und hemmen sich gegenseitig" (Grawe, 1998, S. 70). Grawe nimmt an, dass die gleichzeitige Verfolgung mehrerer Intentionen eher die Regel als die Ausnahme ist.

Nach der Logik des Rubikonmodells wären den verschiedenen Absichten bestimmte Volitionsstärken zuzuordnen, die sich aus der Kombination von Wünschbarkeit und Realisierbarkeit ergeben. Viele Absichten lassen sich in dieser Weise tatsächlich "unter einen Hut bringen" und simultan verwirklichen. "Je reichhaltiger die Zielintentionen und je differenzierter das Verhaltensrepertoire eines Menschen geworden sind, um so mehr wird das gleichzeitige Realisieren mehrerer Absichten bei ihm die Regel sein" (Grawe, 1998, S. 77). Wenn es gelingt, viele Ziele gleichzeitig wirksam zu verfolgen, ohne dass das eine oder andere geopfert werden muss, nennt Grawe dies "Integrative Verhaltensproduktion" (Grawe, 1998, S. 429).

Nur eine oder sehr wenige dieser Intentionen sind jedoch jeweils im Bewusstsein repräsentiert und werden im Sinne bewusster Absichten mit den Mitteln der bewussten Verhaltenssteuerung zu realisieren versucht. Grawe (1998) geht davon aus, dass vorhandene Zielintentionen bis zu ihrer Erledigung aktiviert sind, was für ihn heisst, dass sie leicht abrufbar und bewusstseinsfähig, aber nicht bewusstseinspflichtig sind. Auch wenn Ziele nicht im Bewusstsein gegenwärtig sind, kann sich die von ihnen ausgehende Determination entfalten. Intentionale Inhalte, die bewusst geworden sind, dominieren aber gegenüber entsprechenden intentionalen Inhalten, die zwar auch mental repräsentiert sind, das heisst aktiviert, aber zur Zeit nicht bewusst sind. Nach Heckhausen (1987d) sind bewusstes Abwägen und Wählen zwischen verschiedenen Wünschen und Handlungsmöglichkeiten und bewusste Entschlussbildung eher seltene psychische Vorgänge. Die meiste Zeit ist der Mensch damit beschäftigt, Absichten im Sinne von Zielintentionen zu realisieren, die schon seit längerem bestehen und die ihm im Moment des Handelns gar nicht als Ziele bewusst sind. Das Bewusstsein bewegt sich vielmehr auf der konkreten Ebene des Wann, Wo und Wie, auf der die Umsetzung von Absichten geplant und vollzogen werden muss. Der allergrösste Teil des seelischen Geschehens ist nach Grawe (1998) deswegen als realisierungsorientiert anzusehen und wird im Sinne einer automatisierten Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Handlungsregulation von übergreifenden Identitätszielen bestimmt. "Man muss nicht die Umgebung bewusst nach Gelegenheiten für die Realisierung von Absichten im Sinne dieser Intentionen absuchen, sondern man nimmt solche Gelegenheiten automatisch wahr und nutzt sein Handlungsrepertoire für die Realisierung, wie man Auto fährt, um irgendwohin zu kommen" (Grawe, 1998, S. 77).

### 3.3. Zielbildung und -umsetzung im Gedächtnissystem

Die hauptsächlich an der Zielbildung und Zielumsetzung beteiligten Systeme im Gedächtnis sind gemäss Kuhls Theorie der willentlichen Handlungssteuerung das Extensions- und das Intentionsgedächtnis. In einem ersten Schritt werden im Extensionsgedächtnis (EG) hochinferente Repräsentationen von allgemeinen Zielen gebildet. Als "hochinferent" bezeichnet Kuhl Repräsentationen, die im Gedächtnis stark vernetzt sind. Den Begriff "allgemeines Ziel" definiert Kuhl als "die ganzheitliche Repräsentation eines Netzwerks potentiell akzeptabler Handlungsergebnisse und gleichwertiger Alternativziele" (Kuhl, 2001, S. 151). In einem zweiten Schritt rekrutiert das Extensionsgedächtnis "die emotionale und motivationale Unterstützung zur Umsetzung dieser Ziele: Die Person 'beruhigt sich', wenn zuviel Aufregung der Umsetzung eines Zieltes schaden könnte, 'motiviert sich' oder bringt sich in eine positivere Stimmung, wenn das Durchhaltevermögen nachzulassen droht (Barkley, 1997; Kuhl, 1983a)" (Kuhl, 2001, S. 159). Wenn Ziele selbstkongruent sein sollen, ist das Extensionsgedächtnis für den Prozess der Bildung und emotionalen Unterstützung von zentraler Bedeutung. "Die mit dem Extensionsgedächtnis verbundene kongruenzsensitive Aufmerksamkeitsform verstärkt Erfahrungen, die mit den eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen übereinstimmen" (Kuhl, 2001, S. 171).

Für den Prozess der Zielumsetzung wiederum ist das System des Intentionsgedächtnisses (IG) zuständig. In ihm werden Absichten solange aufrechterhalten, bis eine geeignete Ausführungsgelegenheit eintrifft. Ziele werden hier also durch eine Ausführungshemmung aufgehoben. Diese muss im geeigneten Moment durch Initiative und Selbstmotivierung wieder aufgehoben werden können. Besteht beispielsweise eine Überfunktion der Ausführungshemmung, kann dies "zu einer Handlungs- oder Willenslähmung und damit zu einem Mangel an Selbststeuerungseffizienz führen. Ein solches Defizit besteht in einer unter Stress beeinträchtigten Nutzung der vorhandenen Selbststeuerungskompetenzen" (Kuhl, 2001, S. 169).

Die Abstimmung der beiden an der Zielbildung bzw. Zielumsetzung beteiligten Systeme wird demnach "durch den flexiblen Wechsel zwischen den für die Aktivierung dieser beiden Systeme relevanten Affekten optimiert: Die für die Umsetzung eines schwierigen allgemeinen Ziels (aus dem EG) notwendige Bildung einer Handlungsabsicht (im IG), die nicht nur den angestrebten Zielzustand, sondern auch die ins Auge gefasste Handlung enthält, erfordert die Fähigkeit, die Reduktion positiven Affekts, die mit schwierigen Handlungen verbunden ist, auszuhalten ('Frustrationstoleranz') und im geeigneten Moment durch die Aktivierung des allgemeinen Ziels und relevanter Inhalte des Selbstsystems wieder aufzuheben" (Kuhl, 2001, S. 180).

Das Zusammenspiel dieser beiden Gedächtnissysteme beschreibt Kuhl (2001) wie folgt: "Je stärker das Intentionsgedächtnis aktiviert ist, desto stärker wird die Aktivierung des Extensionsgedächtnisses reduziert. Diese Relation lässt sich durch die Alltagserfahrung veranschaulichen: Bei einseitiger Fixierung auf zu erreichende Ziele fällt es immer schwerer, sich einen Überblick über die Gesamtheit eigener Bedürfnisse, Werte und anderer Selbstaspekte zu verschaffen und entsprechend selbstkongruent zu handeln: Wer (unrealistische) Ziele nicht aufgeben kann, hat nicht selten Schwierigkeiten, 'sich selbst wahrzunehmen'.

Die Umkehrung dieser Relation ist auch plausibel: Wer einen inneren Überblick über seine momentanen Gefühle und Bedürfnisse hat, wird sich nicht so stark auf ein konkretes Ziel fixieren, dass er bei dessen chronischem Nichterreichen gar nicht mehr von ihm loskäme" (Kuhl, 2001, S. 173). Auf der Ebene des bewussten Erlebens zeigt sich der intakte Zugriff auf das Extensionsgedächtnis nach Kuhl besonders in positiven Kontrollerwartungen: "Wer den Zugriff auf dieses assoziative Netzwerk hat, das viele Handlungsmöglichkeiten zur Verwirklichung eines allgemeinen Ziels bereithält, kann zwar nicht alle diese Handlungsmöglichkeiten aufzählen (da es sich um ein implizites Gedächtnissystem handelt), trotzdem aber sagen, dass er einfach 'spürt', dass er das Ziel 'irgendwie' erreichen kann" (Kuhl, 2001, S. 155).

Im günstigsten Falle agieren die Zielbildungs- und die Zielumsetzungsfunktionen in einem kooperativen Gleichgewicht. Abhängig ist dieses Gleichgewicht vor allem von dem Ausmass, in dem es gelingt, Ziele zu bilden, die mit der Bedürfnis- und Wertestruktur des Organismus übereinstimmen, und von dem Ausmass, in dem emotionale Unterstützung für die gebildeten Ziele rekrutiert werden kann. Kuhl (2001) betrachtet diesen Prozess der Selbstmotivierung als eine Art "innere Demokratie", in der es der "Regierung" gelingt, die verschiedenen Einzelsysteme für die Unterstützung einer demokratisch mit vielen Teilsystemen abgestimmten Zielvorgabe zu motivieren ("innere Führung") (Kuhl, 2001, S. 180).

Gelingt dies nicht, so können Zielumsetzungsmechanismen in einen massiven Konflikt mit Selbstbestimmungsfunktionen geraten. Die Inhalte des Intensionsgedächtnisses stimmen dann nicht mit denen des Extensionsgedächtnisses überein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die aktuelle Handlungsabsicht (d.h. der Inhalt des Absichtsgedächtnisses) nicht mit den integrierten Selbstrepräsentationen zu vereinbaren ist, so dass es zur Ablehnung dieses Ziels kommt, oder wenn schwierige allgemeine Ziele, die im Extensionsgedächtnis nur implizit verfügbar sind, nicht in passende Handlungsabsichten umgesetzt werden können. Es steigt das Risiko, dass selbst-inkompatible Ziele und Absichten entstehen, so dass die Inhalte der beiden Gedächtnissysteme immer weniger übereinstimmen. "Es kommt zur Inkongruenz zwischen impliziter Selbstwahrnehmung und expliziter Handlungssteuerung, die sich auch in einer mangelnden Übereinstimmung zwischen impliziten Motiven und expliziten Zielen ausdrücken kann" (Kuhl, 2001, S. 180).

Insgesamt wird deutlich, wie wichtig es ist, dass die vier Gedächtnissysteme gut zusammenarbeiten, wenn anhand persönlicher Ziele das Handeln wirksam beeinflusst werden soll. Kuhl (2001) zitiert Aristoteles mit dem Satz: *Der Gedanke an sich bewegt nichts, nur der Gedanke, der um einer Sache willen und der praktisch ist*. Was dies, auf die Theorie von Kuhl angewendet, bedeutet, beschreibt dieser folgendermassen: "Erst wenn ein expliziter Gedanke (d.h. das Objekterkennungssystem oder das Intensionsgedächtnis oder das assoziierte Denken) Kontakt mit einem System hat, das vielfältige Verknüpfungen mit sinnstiftenden Bedürfnissen und Werten herstellt (d.h. mit dem Extensionsgedächtnis und dem integrierten Selbst) und wenn er mit verfügbaren Handlungsrouninen (d.h. mit der intuitiven Verhaltenssteuerung) verknüpft ist (d.h., wenn er im Sinne Aristoteles' *praktisch* ist), kann er verhaltenssteuernd wirken" (Kuhl, 2001, S. 210).

### **3.4. Ziele als Element von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen**

Nach dem dieser Arbeit zugrundeliegenden Verständnis von Zielen haben diese nicht, wie andere Zielkonzepte betonen, die Qualität von überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen, die immer wieder aufgegriffen und in unterschiedlichsten Situationen und Kontexten verfolgt werden. Vielmehr spielt in der hier übernommenen Konzeption der soziale Kontext eine wichtige Rolle. Persönliche Ziele stellen, mit Cantor & Zirkel (1990) gesprochen, "sozial-kognitive Konstrukte" dar, die im Kontext der sozialen Lebenssituation einer Person gebildet und realisiert werden. "Persönliche Ziele gehen aus der Interaktion zwischen den Bedürfnissen, Motiven und Werten der Person und den Anforderungen, Anregungsgehalten und Gelegenheitsstrukturen ihrer sozialen, kulturellen und altersspezifischen Lebenssituation hervor" (Brunstein & Maier, 1996, S. 148). Diese Sichtweise impliziert die Veränderbarkeit von persönlichen Zielen im Kontext wechselnder Handlungs- und Lebenssituationen. In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass sich persönliche Ziele über die Zeit verändern können, sie können verwirklicht, reformuliert, aufgegeben oder ersetzt werden. Das bewusste Formulieren von Zielen kann aber auch als Instrument eingesetzt werden, um Veränderungsprozesse im psychischen System zu initiieren, womit persönliche Ziele als ein wesentliches Element von Persönlichkeitsentwicklungsprozessen angesehen werden können.

#### **3.4.1. Auslöser von Entwicklungsprozessen**

Psychische Entwicklungsprozesse im Erwachsenenalter können durch verschiedenste Auslöser in Gang gesetzt werden, so beispielsweise durch Krisensituationen, die bewältigt werden müssen. Cantor hat in seinen Arbeiten (Cantor & Kihlstrom, 1987; Harlow & Cantor, 1994; Zirkel & Cantor, 1990) gezeigt, dass besonders schwierige Lebensphasen und kritische Lebensübergänge Anlass für wichtige Entwicklungsschritte sind. Die Bedürfnisse und Wünsche einer Person wirken in schwierigen Situationen mit neuen Anforderungen und Anregungsgehalten zusammen, so dass das Individuum einen neuen Zielzustand und entsprechende Problemlösestrategien entwickeln *muss*, um die Krise zu meistern (Brunstein & Maier, 1996, S. 147). Äussere Umstände zwingen also das Individuum, etwas zu verändern, es wurde vielleicht durch einen Schicksalsschlag aus der gewohnten Bahn geworfen und muss sich mit Schwierigem auseinandersetzen. Aus neurowissenschaftlicher Sicht entsteht in einer solchen Situation ein starker Spannungszustand, der nicht sogleich abgebaut werden kann, weil im Gedächtnis keine geeigneten Erregungsmuster vorhanden sind. Nach Grawe (1998) wird dann im besten Fall "aus den natürlichen Fluktuationen des Systems ein Zustand ausgewählt und durch positive Rückkoppelung verstärkt, der den Spannungszustand reduziert" (Grawe, 1998, S. 484). Es werden neue Nervenverbindungen gebahnt und so die Verhaltensmöglichkeiten des Systems erweitert. Wenn ein neuer Ordnungszustand des Systems etabliert werden konnte, hat das Individuum die Krise bewältigen können und sich weiterentwickelt. Entwicklung geschieht in diesem Fall zwar aus sich heraus, aber durch Einwirkung von aussen.

Doch nicht nur äussere Gegebenheiten können bevorstehende Entwicklungsschritte auslösen, auch das Aufbrechen innerer Konflikte, beispielsweise durch Aktivierung bisher wenig oder nicht berücksichtigter Bedürfnisse, kann Spannungszustände auslösen und so das innere Gleichgewicht durcheinander bringen. Da diese Prozesse meist unbewusst stattfinden, werden oft nur unbestimmte Gefühle, wie beispielsweise Unbehagen, Unzufriedenheit, innere Unruhe oder Anspannungen, wahrgenommen oder es wird einfach, indem Energien frei werden, ein Antrieb gespürt, die Lust, etwas zu verändern. Allen Arten von Veränderungsprozessen ist gemeinsam, dass sie sich durch eine Phase der Instabilität ankündigen und diese sogar voraussetzen (Grawe, 1998, S. 482). Möglicherweise ist dem Individuum bewusst, dass es sich weiterentwickeln oder sein Verhalten verändern möchte, es weiss aber noch nicht, was und wie es das machen soll. Die Quelle und das Ziel dieser "bewegenden" Gefühle sind unklar und müssen in einem motivationalen Klärungsprozess erarbeitet werden. Es gilt im Wesentlichen, diese unbewussten Strebungen bewusst werden zu lassen, weil erst dann geeignete Wege entwickelt werden können, um sich den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu verändern. Das Gelingen solcher Bewusstwerdungsprozesse von eigenen Bedürfnissen und das Entwickeln von differenzierten intentionalen Schemata darum herum entspricht Grawes (1998) Definition von Persönlichkeitsentwicklung.

### **3.4.2. Möglichkeiten der Beeinflussung psychischer Prozesse**

Die wissenschaftliche Erforschung psychischer Prozesse hat die Erkenntnis hervorgebracht, dass die persönlichen Ziele eines Individuums einen wichtigen Ansatzpunkt bilden, um wirkungsvolle und dauerhafte Veränderungen im psychischen System zu initiieren. Wenn das Formulieren persönlicher Ziele als Instrument eingesetzt werden soll, um solche Veränderungsprozesse einzuleiten, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein, damit diese Ziele dann auch wirklich handlungswirksam sind. So funktioniert es beispielsweise nicht, Ziele einfach von aussen zu übernehmen. Schon Powers (1973) vertrat die Auffassung, dass ein Mensch aus Prinzip nicht in Richtung auf von aussen vorgegebene Zielkriterien geändert werden kann. "Jeder Versuch einer Veränderung von aussen führt zu einer Wahrnehmung, die im Hinblick auf die systeminternen Referenzgrössen, letztlich also im Hinblick auf die obersten Referenzsignale von der Ebene des Selbst oder der individuellen Identität der betreffenden Person, bewertet wird. Das Verhalten der Person wird von diesen Referenzgrössen bestimmt und nicht von aussen gesteuert. Dies führt etwa zu der Schlussfolgerung, dass jemand durch operante Verstärkung nicht zu etwas gebracht werden kann, das nicht seinen eigenen Zielen entspricht" (Grawe, 1998, S. 520). Eine angestrebte Veränderung muss demnach eine erwünschte Wahrnehmung im Sinne wichtiger motivationaler Inhalte sein, weil Veränderungen nicht gegen die Ziele des Individuums erfolgen können.

Echte Veränderung ist nach Powers nur durch eine interne Reorganisation des Systems selbst möglich. Soll ein dauerhafter Einfluss auf das Erleben und Verhalten ausgeübt werden, bedeutet das, dass Teile des Gedächtnisses verändert und umorganisiert und neue Gedächtnisinhalte gebildet werden müssen. Da psychisches Geschehen immer zielorientiert ist, gehören beim Verändern von Gedächtnisinhalten zu diesen Inhalten auch die bestehenden Ziele des Individuums und die Relationen der Ziele zu den von ihnen bestimmten Prozessen (Grawe, 1998, S. 269). Wenn man davon ausgeht, dass der Mensch ein Wesen mit einer zeitüberdauernden inneren Stabilität, mit relativen Persönlichkeitskonstanten, mit manchmal sogar recht starren

Strukturen ist, wird klar, dass es nicht ganz einfach ist, Veränderungsprozesse auszulösen, zumal es sich bei den zu verändernden Inhalten meist um Muster handelt, die bisher weitgehend unbewusst und automatisiert abgelaufen sind. Überdauernde Verhaltensänderungen zu bewirken bedeutet, *komplexere Lernprozesse* in Gang zu setzen. "Wir wissen, dass es komplexere, von Zielen bestimmte Lernformen gibt. Sie sind Gegenstand der Problemlösungs-, Handlungs-, Motivations- und Volitionspsychologie. Diese Art von Lernen wird selten explizit als Lernen thematisiert, weil es Teil von Prozessen ist, bei denen andere Aspekte als nur die Informationsaufnahme und Veränderung von Gedächtnisinhalten im Vordergrund stehen. Wenn aber jemand durch Nachdenken ein kompliziertes Problem verstanden und gelöst hat, kann er sich damit neue Gedächtnisinhalte schaffen, auf die er zukünftig zurückgreifen kann. Der Betreffende hat etwas gelernt. Diese Art des höheren Lernens geschieht normalerweise in tätiger, selbstbestimmter und zielorientierter Auseinandersetzung mit der Umgebung und muss sich keineswegs auf ein rationales Lernen beschränken. Das Individuum kann sich selbstbestimmt neuen Erfahrungen aussetzen, die mit heftigen Emotionen verbunden sind und zu einer Veränderung bisheriger Wahrnehmungs-, Verhaltens- und emotionalen Reaktionsbereitschaften führen" (Grawe, 1998, S. 270). Komplexere Lernprozesse finden also im Rahmen einer selbstbestimmten Eigenaktivität des Individuums statt. Sie sind in motivationale Prozesse eingebunden und müssen mit ihnen gemeinsam konzipiert werden.

### **3.4.3. Die Veränderung neuronaler Strukturen**

Auf der neuronalen Ebene bilden die motivationalen oder intentionalen Schemata den Ansatzpunkt jeglicher Bemühung, psychische Veränderungen herbeizuführen. Sobald ein Spannungszustand auftritt, durch eine bestimmte äussere oder innere Situation ausgelöst, werden diejenigen Erregungsmuster aktiviert, die als motivationale Schemata den Organismus dazu bringen, sich so zu verhalten, dass es zu einem Spannungsabbau kommt. Weil dieser Vorgang bisher immer erfolgreich war, sind diese Erregungsmuster stark gebahnt, sie werden ohne bewusste Handlungskontrolle in Gang gesetzt und steuern als automatisiertes Programm das Verhalten. Wenn für die entsprechende Situation ein anderes Verhaltensmuster erwünscht wird, wenn also das "Programm" verändert werden soll, bedeutet dies auf neuronaler Ebene, dass andere Erregungsmuster in Zukunft bei dieser Situation aktiviert werden sollen. Die Repräsentation der auslösenden Situation soll also mit einem neuen motivationalen Schema, das geeignet ist, den jeweiligen Spannungszustand zu reduzieren, verknüpft werden, so dass eine neue Verbindung und daraus später ein neuer Automatismus entsteht. Als Gegengewicht zu den zu verändernden Erregungsmustern müssen andere Erregungsmuster, die relativ leicht aktivierbar sind und von denen ein positiver Veränderungsfluss ausgehen kann, bereits im Gedächtnis als Möglichkeiten vorhanden sein. Solche positiv einzuschätzenden vorgebahnten neuronalen Erregungsmuster können als individuelle *Ressourcen* betrachtet werden, die einem Menschen zur Verfügung stehen. Unter einer der Möglichkeiten bereits vorgebahnter Erregungsbereitschaften wird eine ausgewählt, die neu mit der auslösenden Situation verknüpft werden soll, so dass ein neuer Ordnungszustand der psychischen oder neuronalen Aktivität entsteht (Grawe, 1998, S. 481).

Da die als Ressourcen neuen Verhaltens und Erlebens geeigneten motivationalen Schemata meistens Teil des impliziten Extensionsgedächtnisses und somit nicht bewusst sind, ist es notwendig, diese Inhalte erst einmal mit Hilfe bestimmter Methoden aus dem Unbewussten zu

generieren. Dazu werden meist projektive Verfahren angewandt. Wenn durch Projektion positive Emotionen ausgelöst werden, heisst das nach der Emotionstheorie von Lazarus, dass die Zielkomponente eines wichtigen Schemas aktiviert worden ist. Im Weiteren sind assoziative Methoden und das Achten auf somatische Marker hilfreich, um den motivationalen Klärungsprozess zu unterstützen. Auf die Auswahl und genaue Anwendung geeigneter Methoden wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen, diese werden bei Storch und Krause (2002) ausführlich behandelt und können dort nachgelesen werden.

Sind die vorher unbewussten Motive erst einmal bewusst geworden, können sie nun "Gegenstand bewusster Überlegungen und Vorstellungen werden, sie können in Pläne einbezogen und zum Gegenstand willentlicher Entschlüsse werden" (Grawe, 1998, S. 349). Um die gewünschten Veränderungen im psychischen System zu initiieren, ist es hilfreich, aus den bewusst gewordenen Motiven ein Ziel abzuleiten, das als bewusste Intention die psychische Aktivität beeinflussen kann. Ein auf diese Weise generiertes persönliches Ziel hat eine grosse Chance, den Rubikon zu überwinden und somit später in Handlung umgesetzt zu werden, da es durch die Berücksichtigung wichtiger unbewusster Inhalte ganz bestimmt selbstkongruent ist. Das Schaffen von Bewusstseinsinhalten für diese vorher unbewussten Vorgänge ist für Grawe (1998) die Voraussetzung für eine wirksame Handlungskontrolle. "Wenn eine Intention bewusst verfolgt wird, befindet sie sich in einem 'privilegierten' Status der Intentionsrealisierung. Das heisst aber nicht, dass alle anderen gleichzeitig aktivierten Intentionen überhaupt nicht realisiert werden. Sie fliessen nur in einem anderen Modus der Verhaltenskontrolle in das Verhalten ein. Intentionen, die man schon lebenslang verfolgt hat, bedürfen nicht unbedingt des privilegierten Status der bewussten Kontrolle für ihre erfolgreiche Realisierung, vor allem nicht in einer gewohnten Umgebung. Neuere Intentionen, deren Realisierung noch nicht so gut eingespielt ist, oder die Realisierung alter Intentionen in einer unbekanntem Umgebung, benötigen aber die Qualität der bewussten Kontrolle für ihre Realisierung. Die bewusste, willentliche Kontrolle wird auch gebraucht, um die Realisierung neuerer Intentionen gegen die Intrusion älterer abzuschirmen. Realisierung neuer Intentionen heisst Verhaltensänderung. Gezielte Verhaltensänderung braucht daher den privilegierten Status der bewussten Handlungskontrolle" (Grawe, 1998, S. 205).

In einem nächsten Schritt müssen die Ressourcen, die ja nun in Form einer bewussten Intention repräsentiert sind, mit den Erregungsmustern, die die auslösende Situation des alten Handlungsmusters repräsentieren, verbunden werden. Da Nervenzellen nur dann Verbindungen zu anderen Nervenzellen herstellen können, wenn sie gleichzeitig "feuern", ist es notwendig, dass alle beteiligten Erregungsmuster aktiviert werden. "Das kann am besten über die Herstellung möglichst realistischer Auslösereize geschehen. Dazu sind Familienskulpturen, psychodramatische Inszenierungen, gestalttherapeutische Übungen, Imaginationsverfahren, Hypnose, Aufsuchen von Realsituationen usw. geeignet" (Grawe, 1998, S. 698). Erst durch die Aktivierung beider psychischer Prozesse gleichzeitig kann es zu korrektiven Erfahrungen kommen, die sich in neuen Verbindungen von Erregungsbereitschaften niederschlagen. Solange solche neu entstandenen Verbindungen noch nicht eingespielt sind, benötigen sie bewusste Verarbeitungskapazität. Durch häufige Wiederholung werden die neu entstandenen Erregungsmuster aber immer besser gebahnt. Sie sind dann immer leichter aktivierbar und gewinnen so immer leichter Einfluss auf die psychische Aktivität, ohne dass dies mit Bewusstheit verbunden sein muss. "Je öfter man diese bewusste Kontrolle erfolgreich ausgeübt hat, desto fester werden die neu gebildeten neuronalen Erregungsmuster gebahnt und desto weniger willentlicher Aufwand

ist schliesslich dafür erforderlich, dass man sich kontinuierlich in neuer Weise verhält" (Grauwe, 1998, S. 351).

Es zeichnet sich ab, dass der Spielraum möglicher Veränderungen im Bereich des Verhaltens und Erlebens durch die Quantität der vorhandenen Ressourcen begrenzt ist. Indem anhand von bewusst gefassten Zielen lediglich ausformuliert wird, was als unbewusste Motive schon vorhanden oder mit diesen zumindest vereinbar ist, können Veränderungen als bereits bestehende Potentiale angesehen werden, die neu aufgegriffen werden, um die Aufmerksamkeit nun darauf zu richten und sie zur Entfaltung zu bringen.

#### **3.4.4. Mit persönlichen Zielen Veränderungsprozesse initiieren**

Wenn das Formulieren von persönlichen Zielen als Instrument eingesetzt wird, um wirksam Veränderungsprozesse auf der psychischen Ebene zu initiieren, ergeben sich als Konsequenz aus der dargestellten Theorie wichtige Kriterien, die beachtet werden sollten.

- ***Der Prozess des Generierens eines Ziels***

Damit ein selbst formuliertes Ziel wirklich auch in Handlung umgesetzt wird, muss es nach der Rubikontheorie eine genügend hohe Volitionsstärke besitzen, so dass es die Schwelle des Rubikons überwinden kann. Eine hohe Volitionsstärke ist dann gewährleistet, wenn das Ziel genügend realisierungsfähig, aber auch in hohem Masse selbstkongruent ist. Das bedeutet, dass die angestrebte Veränderung oder Entwicklung mit wichtigen Selbstanteilen übereinstimmen oder mit diesen vereinbar sein muss. Da wichtige Selbstanteile unbewusst sein können, ist es notwendig, diese unbewussten Inhalte mit geeigneten Mitteln ins Bewusstsein zu transferieren, was durch den Einsatz projektiver Verfahren und durch das Beachten positiver somatischer Marker erreicht werden kann.

- ***Die sprachliche Formulierung des Ziels***

Auf der Ebene der sprachlichen Gestaltung ist es besonders wichtig, dass das Ziel positiv formuliert ist, die Formulierung also keine Negationen enthält. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil davon ausgegangen werden kann, dass wir in *Bildern* denken. Vorstellungsbilder sind nach Überzeugung von Damasio (1995, S. 130) die Grundlage aller geistigen Funktionen, denn die wesentliche Bedingung für das Vorhandensein von Geist ist für ihn "die Fähigkeit, Vorstellungsbilder zu erzeugen und sie in einem Prozess zu ordnen, den wir als Denken bezeichnen" (Damasio, 1995, S. 131). Ein Organismus besitzt dann Geist, wenn er neuronale Repräsentationen bildet, die zu Vorstellungsbildern werden, sich in einem Prozess, den wir denken nennen, manipulieren lassen und schliesslich das Verhalten beeinflussen. Somit sind auch Ziele in Form von Vorstellungsbildern repräsentiert.

Da sich Negationen nicht in Bilder umsetzen lassen, entsteht bei einem negativ definierten Ziel nur das Bild dessen, was vermieden werden soll. Heisst das Ziel beispielsweise "Keine Süssigkeiten mehr essen", wird das Denken vom Bild der Süssigkeiten bestimmt. Viel hilferei-

cher ist es daher, ein Bild von dem entstehen zu lassen, was man *stattdessen* möchte und dies in einer positiven Formulierung festzuhalten.

- ***Zielinhalt***

Ziele werden nur dann handlungswirksam, wenn man sie für sich selber formuliert, in Bezug auf eigene Handlungen, die direkt beeinflusst werden können. Das Ziel darf nicht davon abhängig sein, ob irgendetwas oder jemand anderes sich ändert. Es ist deshalb wichtig, darauf zu achten, dass der Inhalt des Ziels im eigenen Kontrollbereich derjenigen Person liegt, die es formuliert.

Das Beachten dieser Kriterien für das Formulieren persönlicher Ziele bildet nach der dargestellten Theorie die Voraussetzung dafür, dass Ziele generiert werden, die später auch wirklich in Handlung umgesetzt werden. Natürlich sind nach dem Formulieren des Ziels noch weitere Schritte notwendig, um Verhaltensmuster wirksam und dauerhaft zu verändern (siehe Storch und Krause, 2002). Das Generieren und Formulieren eines selbstkongruenten Ziels bildet aber den wichtigen ersten Schritt, um solche Veränderungsprozesse überhaupt einzuleiten.

## 4. Empirischer Teil

## 4.1. Persönliche Ziele als Untersuchungsgegenstand

### 4.1.1. Forschungsstand

Die Erforschung von persönlichen Zielen wurde in den vergangenen Jahren im Bereich der Motivations- und Persönlichkeitspsychologie unter den verschiedensten Konzepten intensiv betrieben. Pöhlmann & Brunstein (1997) untersuchten Lebensziele, Emmons (1986, 1992) befasste sich mit persönlichen Bestrebungen (personal strivings), Cantor & Kihlstrom (1987) mit Lebensaufgaben, um nur einige Beispiele zu nennen. Es wurde der Einfluss persönlicher Ziele auf die individuelle Lebensgestaltung und auf das allgemeine Wohlbefinden systematisch untersucht (Cantor & Zirkel, 1990; Pervin, 1989) und es konnte beispielsweise belegt werden, dass das erfolgreiche Streben nach bedeutungsvollen Zielen positiv mit Indikatoren des Wohlbefindens und der Lebenszufriedenheit korreliert (Emmons 1986, Brunstein & Maier, 1996). Aber auch die verschiedensten Zusammenhänge zwischen persönlichen Zielen und dem Erfolg in gewissen Lebensbereichen wurden erforscht, so beispielsweise die Auswirkungen von persönlichen Zielen auf die berufliche Entwicklung (Stief, 2001).

Die verschiedenen Zielkonzepte unterscheiden sich sowohl in Bezug auf die Art der Ziele als auch bezüglich des Abstraktionsniveaus, auf dem persönliche Ziele analysiert werden. Die einen beziehen sich auf konkrete Pläne und Vorhaben, während andere sich auf der Ebene von übergeordneten Zielen bewegen, denen unterschiedlichste Anliegen und Projekte zuordenbar sind. Allen gemeinsam ist aber, dass Ziele untersucht werden, die als bereits im Bewusstsein repräsentierte handlungsleitende Motive bestehen und verbalisiert werden können. Zudem wurden die Zielinhalte in den meisten Untersuchungen nicht idiographisch erfasst, d.h. die Probanden nannten nicht von sich aus ihre persönlichen Ziele, sondern sie erhielten Listen mit Möglichkeiten von Zielen, die sie persönlich zu bewerten und nach bestimmten Attributen einzuschätzen hatten.

Wie im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit ausführlich dargelegt wurde, ist davon auszugehen, dass das psychische System und unser Handeln massgeblich von oft verborgenen unbewussten Intentionen gesteuert wird. Es konnten aber keine Studien ausfindig gemacht werden, die sich spezifisch mit unbewussten Motiven und ihrer Transformation in bewusste Intentionen auseinandersetzen. Auch fanden sich keine Studien, die sich mit Zielen als Instrument zur Einleitung von Veränderungsprozessen befassen.

### 4.1.2. Vorhaben

In der vorliegenden Untersuchung wird der Fokus auf persönliche Ziele gerichtet, die in einer speziellen Situation erarbeitet wurden, um Veränderungen im persönlichen Bereich herbeizuführen oder Entwicklungsprozesse zu initiieren. Die Zielformulierungen entstanden in verschiedenen Kontexten, so dass zwei Gruppen von persönlichen Zielen miteinander verglichen werden können. Die eine Gruppe von Zielen wurde unter Berücksichtigung sämtlicher Kriterien, die im theoretischen Teil als besonders relevant für wirksame Veränderungsprozesse

herausgearbeitet wurden, in einem mehrtägigen Selbstmanagement-Kurs des *Zürcher Ressourcen Modells* (Storch & Krause, 2002) entwickelt. Diese Ziele werden im folgenden als ZRM-Ziele bezeichnet. Es handelt sich bei diesen Zielen um selbstkongruente Ziele, die durch Einbezug unbewusster Anteile in einem längeren Prozess generiert wurden.

Die persönlichen Ziele der zweiten Gruppe entstanden in Situationen am Arbeitsplatz ohne besondere Berücksichtigung bestimmter Kriterien bei der Formulierung. Sie wurden meist unter Aufforderung oder durch Anregung eines Vorgesetzten im Rahmen eines jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächs, als Resultat aus einem Assessmentcenter oder in einem internen Weiterbildungskurs formuliert. Ausgangspunkt sind hier oft im gemeinsamen Gespräch festgestellte Defizite, im Sinne von Bereichen, in denen man sich verbessern möchte oder sollte, aber auch bewusste Veränderungswünsche seitens der Mitarbeiter selbst. Diese zweite Gruppe von persönlichen Zielen dient vor allem als Vergleichsgruppe zu den ZRM-Zielen. Sie werden deshalb im Folgenden als V-Ziele bezeichnet.

## 4.2. Möglichkeiten der Analyse von persönlichen Zielen

Die Analyse von Zielen kann auf ganz verschiedenen Ebenen erfolgen. Zum einen können persönliche Ziele auf ihre **Inhalte** hin untersucht und bezüglich festgelegter Kategorien nach Themen unterschieden werden. Es bestehen aber auch Unterscheidungsmöglichkeiten auf der formalen Ebene und in Bezug auf einige besondere Merkmale, die hier alle der Ebene der **Zieldimensionen** zugeordnet werden. Zudem können auf einer Metaebene zusätzliche Aussagen über die Ziele erhoben werden, so dass die Ziele auch auf der Ebene der **Zielattribuierungen** analysiert werden können. Im Folgenden sollen die Möglichkeiten dieser Analyseebenen kurz erläutert werden.

### 4.2.1. Zielinhalte

Die inhaltliche Analyse von persönlichen Zielen ermöglicht Aussagen darüber, welcher Art die Veränderungs- oder Entwicklungswünsche der zielformulierenden Personen sind. In jedem Ziel ist ein Thema abgebildet, meist sogar mehrere Themen, je nach dem, auf welcher Ebene die Inhalte analysiert werden. Es gibt verschiedenste Möglichkeiten, Zielinhalte zu klassifizieren. Stief (2001) gibt einen Überblick über Untersuchungen, die Zielklassifikationen entwickelten. Auffallend ist, dass sich die meisten Studien mit übergeordneten Lebenszielen befassen, die sich relativ konkret auf verschiedene Lebensbereiche beziehen.

Bei einem Vergleich mehrerer Klassifikationssysteme hat Stief (2001, S. 33) herausgefunden, dass die meisten übereinstimmend zu sechs Hauptkategorien von Zielen analog zu zentralen Lebensbereichen gelangen. Diese Kategorien sind:

- Ausbildung bzw. Beruf
- Familie bzw. Partnerschaft
- Freunde
- Freizeit und Hobbys
- Materielles
- Selbst bzw. persönliches Wachstum.

Daneben fand Stief (2001) Skalen, die auf einer höheren Abstraktionsebene die Wichtigkeit von Zielbereichen abfragten und sich dabei an sogenannten Motivklassifikationen anlehnen. Novacek und Lazarus (1990) beispielsweise kamen in ihrer Untersuchung auf die folgenden Kategorien:

- Affiliation (mit anderen Menschen zusammen sein, enge persönliche Bindungen haben)
- Macht/Leistung (Bedürfnis nach sozialer Anerkennung und Streben nach Erfolg)
- Persönliches Wachstum (Entwicklung von Identität und individueller Ethik)
- Altruismus (anderen uneigennützig helfen)
- Stressvermeidung (Vermeiden von Misserfolgen, Konflikten und Schuldgefühlen)
- Abwechslung (Spas haben, ein aufregendes Leben führen, die Freizeit genießen).

Wicker, Lambert, Richardson und Kahler (1984) identifizierten in ihrer Studie zur Erforschung von Lebenszielen zwei übergeordnete Zielkategorien:

- Individuelle Bestrebungen; Ziele, die sich um Konkurrenz (Dominanz und Macht), Erfolg (Leistung und Karriere) sowie Exploration und spielerisches Handeln drehen (Neugier und Abwechslung).
- Suche nach Harmonie; Ziele, bei denen es um soziale Sicherheit (soziale Bindungen), persönliches Wachstum (Selbstenwicklung, soziale Attraktivität und freundschaftliche Beziehungen) und zwischenmenschliche Anliegen (Hilfe geben und erhalten) geht.

Ein Vergleich dieser Studien zeigt, dass unterschiedliche Analysen zu den gleichen Inhaltskategorien führen können. Pöhlmann und Brunstein (1997) bemerken aber, dass in beiden Studien aus motivationstheoretischer Sicht relativ unabhängige Inhalte, wie beispielsweise Intimität und Affiliation, in den selben Inhaltsbereichen zusammengefasst werden. Deshalb entwickelten Pöhlmann & Brunstein (1997) aus diesen Untersuchungen und begrifflich in Anlehnung an Bakan (1966) eine eigene Kategorisierung mit zwei Überkategorien, die in je drei Subkategorien untergliedert sind:

- *Agency*

Bestrebungen, bei denen es um Wirksamkeit und Effektivität in der Auseinandersetzung mit der materiellen und sozialen Umwelt geht.

Subkategorien:

- Streben nach Macht
- Leistung
- Abwechslung

- *Communion*

Bestrebungen, die darauf gerichtet sind, befriedigende zwischenmenschliche Beziehungen einzugehen und aufrechtzuerhalten.

Subkategorien:

- Intimität
- Affiliation
- Altruismus

In mehreren Studien wurden diese Kategorien überprüft und bestätigt. Etwas differenzierter und auf den Grundbedürfnissen aufbauend ist die Zieltaxonomie, die Grawe (1998) für klinisch erhobene intentionale Schemata entwickelt hat. Diese enthält 14 Kategorien, die je in Form eines Vermeidungs- oder eines Annäherungszieles vorkommen können. Die 14 Kategorien umfassen die folgenden Themen, die hier jeweils mit dem Beispiel des entsprechenden Annäherungsziels aufgeführt sind:

1. **Abschneiden im Vergleich zu anderen;** Herausragen (überlegen, perfekt, begehrt sein, etwas gelten)
2. **Eigenschaften und Ressourcen haben;** Vorteilhafte Eigenschaften haben (offen, selbstsicher sein, geistige Fähigkeiten haben)
3. **Übergeordnete Standards;** Einem Standard entsprechen (tüchtig, gefällig sein, sich anpassen)
4. **Identität und Selbstwert;** Ein gutes Selbstgefühl haben (wissen, wer man ist und was man kann, sich für wertvoll halten)
5. **Selbstverwirklichung;** Sich selbst verwirklichen (Bedürfnisse befriedigen, sich weiterentwickeln, höhere Ordnung suchen)

6. **Lust, Unlust;** Gute Gefühle haben (glücklich sein, geniessen, etwas erleben, sich körperlich wohlfühlen)
7. **Kontrolle;** Kontrolle haben (sich selbst unter Kontrolle haben, die Situation im Griff haben, verstehen)
8. **Aufgabenbewältigung;** Aufgaben bewältigen (gut funktionieren, kompetent sein, etwas leisten)
9. **Autonomie;** Autonom sein (unabhängig sein, sich selbst behaupten)
10. **Geben;** Für andere da sein (unterstützen, beschützen, kooperieren)
11. **Beziehungen;** Positive Beziehungen haben (liebevolle, intime, verlässliche Beziehungen haben, ein soziales Netzwerk haben)
12. **Beistand;** Beistand erhalten (unterstützt, beschützt werden)
13. **Rückmeldung;** Positive Rückmeldung erhalten (anerkannt, bestätigt, angenommen, gemocht werden)
14. **Verletzung und Missbrauch** (Dieses Ziel kommt natürlich nur in der Form eines Vermeidungsziels vor)

Diese Zieltaxonomie enthält in anderer Form fast all jene Themen, die sich auch in einer Voruntersuchung von ZRM-Zielen (Bruggmann, 2000) als Kategorien ergeben hatten. In der erwähnten Vorstudie wurden 40 Ziele, die in ZRM-Kursen an der Universität Zürich entstanden waren, inhaltsanalytisch (nach Mayring, 1983) klassifiziert, so dass ein Kategoriensystem daraus hervorging. Es beinhaltete sechs Themengruppen:

- Entwicklung, Bewegung, Veränderung
- Energie, Kraft und Harmonie
- Auf die innere Stimme hören
- Ruhe, Entspannung, Gelassenheit; Zeit und Raum
- Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Selbstverwirklichung
- Integration vielfältiger Strebungen

Obwohl die vorgestellten Kategorisierungs-Systeme für ganz unterschiedliche Arten von Zielen entwickelt wurden, bei Pöhlmann und Brunstein (1997) beispielsweise zur Erfassung allgemeiner überdauernder Lebensziele, bei Grawe (1998) für Ziele aus dem klinisch-therapeutischen Rahmen und bei Bruggmann (2000) für Ziele aus einem Persönlichkeitstraining, stimmen viele Elemente überein, sie unterscheiden sich teilweise nur in ihrem Differenzierungsgrad.

#### 4.2.2. Zielmerkmale

Noch besser untersucht als Zielinhalte sind nach Meinung von Stief (2001) Zielmerkmale. Je nach Studie werden die unterschiedlichsten Aspekte analysiert, so dass inzwischen zahlreiche Merkmale in der Literatur zu finden sind. Eine Auswahl davon soll im Folgenden vorgestellt werden. Da es sich bei den meisten Merkmalen um Begriffs-Paare handelt, die gegensätzliche Pole verkörpern, wird auch oft die Bezeichnung "Zieldimensionen" für diese Ebene der Zielanalyse verwendet.

### *Annäherungs- oder Vermeidungsziele*

Ein erstes grundsätzliches Unterscheidungsmerkmal bildet die Bewertung des Zieles, die in der Art der Formulierung zum Ausdruck kommt. Eine positive Formulierung deutet auf ein Annäherungsziel hin, während das Vorhandensein von Negationen in der Formulierung auf ein Vermeidungsziel schließen lässt. Die Differenzierung von Zielen nach ihrem Annäherungs- bzw. Vermeidungscharakter wurde bereits von Lewin (1928) eingeführt und bildet beispielsweise bei Grawe (1998) noch immer ein Hauptunterscheidungsmerkmal. Annäherungsziele beschreiben erwünschte Zielzustände, sie bedeuten also eine Tendenz hin zu etwas oder die Aufrechterhaltung eines gewünschten Zustandes. Vermeidungsziele hingegen beziehen sich auf den Wunsch nach Vermeidung eines aversiven Zustandes, sie ziehen eine Tendenz weg von einem Zustand oder Ergebnis nach sich oder streben das Wegbleiben eines ungewünschten Zustandes an (Stief, 2001, S. 39).

Unter dem Ressourcenaspekt betrachtet und unter Berücksichtigung der Annahme, dass der Mensch in Bildern denkt (vgl. dazu Kapitel 3.4.4.), ist es erstrebenswert, Annäherungsziele zu formulieren. Vermeidungsziele bewirken, dass die Problemperspektive aufrechterhalten wird.

Stief (2001) fügt dieser Dimension noch zwei weitere Merkmale hinzu: Erhaltungs- oder Entscheidungsziele: "Erhaltungsziele drücken aus, dass eine Person weder etwas Neues erreichen noch etwas vermeiden will. Entscheidungsziele sind als Ziele bezüglich Entscheidungsprozessen eine Vorstufe weiterer Zielformulierungen" (Stief, 2001, S. 64).

### *Allgemeine versus konkrete Ziele*

Ebenfalls als zentrales Unterscheidungsmerkmal gilt das Abstraktionsniveau eines Zieles. Ziele können in Bezug auf eine ganz konkrete, spezifische Situation formuliert werden, sie können aber auch sehr allgemein und situationsunabhängig formuliert sein. In seinem Artikel "Abstract versus concrete Goals" befasst sich Emmons (1992) ausführlich mit diesem Aspekt von Zielformulierungen. Er unterscheidet high-level strivers und low-level strivers, glaubt aber, dass es sich im Kern bei beiden Arten um die gleichen Ziele handelt. "The lower levels indicate how the action is to be carried out, whereas the higher levels provide information on the purposes or implications of the action" (Emmons, 1992, S. 292). Für ihn ist es also typenabhängig, ob jemand sein Ziel ganz generell oder viel konkreter formuliert.

Auch Pöhlmann & Brunstein (1997) haben sich mit dieser Zieldimension auseinandergesetzt: "Ziele sind in eine hierarchische Struktur von Ober- und Unterzielen eingebunden und können auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus betrachtet werden" (Pöhlmann & Brunstein, 1997, S. 63). Ein übergeordnetes Ziel kann zahlreiche konkretere Vorhaben subsumieren und je nachdem auf einer der verschiedenen Ebenen formuliert sein. Die Wahl der Ebene ist für Gollwitzer (1991) keine Typenfrage, sondern steht in einem klaren Zusammenhang mit dem Schwierigkeitsgrad eines Zieles. "Auf welcher Abstraktionsebene das Ziel repräsentiert ist (auf der konkreten Tätigkeitsebene oder auf den abstrakteren Ebenen des Handlungsergebnisses und dessen Folgen) hängt davon ab, ob die Handlungsführung mit Schwierigkeiten konfrontiert wird oder aber reibungslos abläuft. Bei ungehindertem Verlauf werden Zielrepräsentationen höherer Abstraktionsebene vermutet" (Gollwitzer, 1991, S. 47). Aus diesem Grund postuliert Gollwitzer (1991) beim Auftauchen von Schwierigkeiten in der Handlungsphase

das Konkretisieren von abstrakten Zielen, denn je spezifischer eine Beschreibung ist, desto grösser ist seiner Meinung nach ihr Aufforderungscharakter. Bei Heckhausen (1987d) findet sich die Unterscheidung von ausführungsnahen und weitgespannten Zielrepräsentationen, was ebenfalls der hier besprochenen Zieldimension entsprechen dürfte. Auch Heckhausen bringt die Konkretheit eines Ziels mit dem Schwierigkeitsgrad in Verbindung. "Beim ausführungsnahen Modus ist die Zielspanne eng, da das erforderliche Verhaltensrepertoire nicht automatisiert, sondern noch unvertraut oder schwierig ist. Bei der weitgespannten Zielrepräsentation ist die letztlich zu realisierende Zielintention handlungsleitend. Dieser Modus der Handlungssteuerung tritt dann auf, wenn der Handlungspfad bis hin zur Realisierung der Zielintention klar überschaubar ist und keine schwierigen Teilstrecken aufweist" (Gollwitzer, 1991, S. 48).

### ***Veränderungs- versus Aufbauziele***

Diese Zieldimension entstand bei der Zielanalyse der Voruntersuchung. Sie beschreibt, was grundsätzlich angestrebt wird: Die Veränderung von etwas Bestehendem oder der Aufbau von etwas Neuem. Hinter den Veränderungszielen steht der Wunsch, etwas nicht mehr und stattdessen etwas anderes tun zu wollen. Man möchte sich in bestimmten Situationen anders verhalten und dazu eventuell auch gewisse Ängste überwinden. Anstelle eines bestehenden Verhaltens soll also ein Alternativ- oder Ersatzverhalten entwickelt, ein bestehendes Muster somit überwunden werden.

Im Gegensatz dazu stehen Ziele, die den Aufbau von etwas Neuem beinhalten und hinter denen der Wunsch nach einer neuen Art von Verhalten, Denken oder Fühlen steht. Man will etwas Neues beginnen oder eventuell auch schon vorhandenes Verhalten verstärken, mehr von etwas tun. Dies kann sich auch auf den Aufbau von Fähigkeiten zur Bewältigung schwieriger Situationen beziehen.

### ***Verhaltensziele versus Haltunqsziele***

Ebenfalls aus der Zielanalyse der Voruntersuchung (Bruggmann, 2000) entstand die Zieldimension, die eine Handlungsebene sowie eine Ebene der inneren Haltung unterscheidet. Das bedeutet, dass die Ziele darauf hin untersucht werden können, ob sie sich auf ein Verhalten, eine Handlung beziehen und somit eine Vorgehensbeschreibung enthalten oder ob sie eine angestrebte Haltung, einen Gefühls-/Seins-Zustand beschreiben. Je nach dem bezieht sich die Formulierung eines Ziels also auf die Handlungs- oder die Persönlichkeitsebene.

Natürlich wirkt sich eine veränderte Haltung immer auch auf die Handlungen aus und umgekehrt lässt ein neues Verhalten auf eine veränderte innere Haltung schliessen. "Ziele auf der Haltungsebene beschreiben in einer allgemeinen Formulierung eine bestimmte innere Verfassung, die bestimmte Verhaltensweisen zwar zur Folge hat, die aber in der Zielformulierung selbst nicht enthalten sind" (Storch, 2003). Dementsprechend zeigt die Untersuchung dieser Dimension lediglich, an welche Ebene eine Person dachte, als sie ihr Ziel formulierte, ob sie sich Veränderungen im eigenen Verhalten wünschte oder ob sie ihr Denken und Fühlen verändern wollte.

### *Ergebnisziele versus Prozessziele*

Ein ähnliches Merkmal kann anhand dieser Zieldimension untersucht werden: Es geht darum, ob sich ein Ziel auf einen Endzustand bezieht, auf ein Ergebnis, das klar definiert ist und dessen Erreichung überprüft werden kann, oder ob es eine Entwicklung, einen Prozess beschreibt, der ausgelöst werden soll und bei dem noch nicht klar sein muss, wohin er führt. Auch bei dieser Zieldimension geht es nicht im Wesentlichen darum, Unterschiede auf der Ebene der Zielinhalte festzustellen, sondern sie erlaubt eher Rückschlüsse auf die Art des Denkens des Zielformulierenden.

### **4.2.3. Attribuierung der Ziele**

Bei der Analyseebene der Zielattribute handelt es sich um eine Metaebene, auf der die Ziele nicht direkt analysiert werden, sondern zusätzliche Aussagen und Einschätzungen zu den Zielen untersucht werden. Die zielformulierenden Personen werden gebeten, nach der Nennung ihres Ziels gewisse Zusatzfragen zum Ziel durch Markierung auf einer nummerierten Skala zu beantworten. Emmons (1989) nennt diese Vorgehensweise "mixed idiographic-nomothetic measures of motivation". Den Vorteil des Einbezugs von Zielattributen in die Untersuchung beschreibt er wie folgt: "These nomothetic dimensions permit comparisons across individuals even though the motivational content is idiosyncratic" (Emmons, 1989, S. 98). Es entstehen also messbare Werte, die verglichen werden können. Emmons hat mit diesem Instrument, in Kombination mit anderen Instrumenten, mehrere Untersuchungen durchgeführt, die in seinen Publikationen erläutert sind.

Emmons (1989) verwendet für die Erforschung von Zielattributen *die Striving Assessment Scales (SAS)*: "These consist of 18 dimensions, identified in previous research (...) as important dimensions along which goals can be described" (Emmons, 1989, S. 98). Diese 18 Dimensionen "(are) reflecting key attributes of goals" (Emmons, 1992, S. 294) und werden mit den folgenden Begriffen beschrieben: "valence (positive or negative), value, ambivalence, commitment, importance, past attainment, probability of success, confidence in probability of success, probability of success given no action, environmental opportunity, effort, difficulty, causal attribution (does success depend more on internal or external factors), social desirability, clarity of means, instrumentality, satisfaction with progress" (Emmons, 1989, S. 98). Die Teilnehmer seiner Studien erhielten jeweils Fragen, wie beispielsweise für das Attribut *value*: "How much happiness do you feel when you are successful in the striving?", die sie auf einer 5-Punkte-Skala zu beantworten hatten. Pöhlmann & Brunstein (1997) haben für ihre Studien drei dieser Attribute ausgewählt: Die Wichtigkeit eines Ziels, die Chancen für seine Realisierung und momentane Erfolge bei seiner Verwirklichung.

#### 4.2.4. Fragestellungen und Hypothesen

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht der Vergleich von Zielen zweier Gruppen, die je unter verschiedenen Bedingungen formuliert wurden. Es soll im Wesentlichen die These, die sich aus den Erläuterungen im theoretischen Teil ergibt, geprüft werden. Diese postuliert, dass ZRM-Ziele eher Verhaltensveränderungen bewirken als die Vergleichs-Ziele, weil sie unter Berücksichtigung der Voraussetzungen für das Formulieren umsetzungsorientierter Ziele entstanden sind.

Zunächst interessieren aber unter einer deskriptiven Perspektive die Inhalte und Merkmale der Ziele, um jeweils in einem zweiten Schritt die beiden Gruppen von Zielen miteinander zu vergleichen und Unterschiede festzustellen. Auch soll im Zuge der deskriptiven Analyse das speziell für diese Untersuchung erarbeitete Kategoriensystem geprüft werden. Im Weiteren werden die Zielattribute untersucht, darunter besonders das eingangs erwähnte, die Wirksamkeit des Formulierens von Zielen. Es ergeben sich die folgenden Fragestellungen und Hypothesen:

##### **A Inhaltliche Analyse der Ziele**

*Fragestellung A1: Lebensbereiche ZRM-Ziele.* Auf welche Lebensbereiche beziehen sich die persönlichen Ziele der ZRM-Gruppe?

*Hypothese A2: Lebensbereiche V-Ziele.* Da die Vergleichs-Ziele in Situationen am Arbeitsplatz formuliert wurden, ist anzunehmen, dass sie sich in der Mehrzahl auf den Bereich "Ausbildung und Beruf" beziehen.

*Fragestellung A3: Beurteilung des Kategoriensystems "Lebensbereiche".* Eignet sich das für diese Untersuchung übernommene Kategoriensystem zur Gewinnung von Aussagen über den betroffenen Lebensbereich sowohl der ZRM-Ziele als auch der V-Ziele?

*Fragestellung A4: Inhaltsthemen.* Welcher Art sind die Veränderungs- oder Entwicklungswünsche der Mitglieder beider Gruppen, welche Themen kommen in den Zielen vor? Inwiefern unterscheiden sich die Inhalte der beiden Gruppen von Zielen, welches sind die Gemeinsamkeiten?

*Fragestellung A5: Überprüfung des Kategoriensystems "Motive".* Eignet sich das für diese Untersuchung zusammengestellte Kategoriensystem zur inhaltlichen Analyse sowohl der ZRM-Ziele als auch der V-Ziele?

##### **B Analyse der Zieldimensionen**

*Hypothese B1: Annäherungs-/Vermeidungsziele.* Bei den ZRM-Zielen sollte es sich eigentlich immer um Annäherungsziele handeln, weil die Aufforderung, Ziele positiv zu formulieren, in ZRM-Kursen bereits Teil des Zielgenerierungsprozesses ist. Da die V-Ziele meist durch ein Feststellen von Defiziten entstehen dürften, ist anzunehmen, dass unter diesen Zielen mehr Vermeidungsziele vorkommen als bei den ZRM-Zielen.

*Fragestellung B2: Konkretheit.* Sind die Ziele eher allgemein gehalten oder konkret, auf spezifische Situationen bezogen formuliert? Anzumerken ist, dass im ZRM-Kurs angeregt wird, zu überlegen, in welchen Situationen man das Ziel erreichen möchte, was dazu führen kann, dass einige zu Beginn allgemein formulierte Ziele später noch spezifiziert werden. Interessant ist deshalb auch die Frage, wieviele der ZRM-Ziele trotzdem allgemein gehalten sind.

*Fragestellung B3: Verhaltens- versus Haltungsziele.* Beziehen sich die Ziele auf ein Verhalten oder auf die Veränderung einer inneren Haltung? Unterscheiden sich die Ziele der beiden Gruppen bezüglich dieses Merkmals?

## **C      *Untersuchung der Zielattribute***

*Hypothese C1: Zusammenhang Wirksamkeit und Art des Generierungsprozesses.* Aus der Theorie ergibt sich die Annahme, dass Ziele, die auf diejenige Weise generiert wurden, wie dies bei den ZRM-Zielen der Fall war, in höherem Masse umgesetzt werden als Ziele, bei denen nicht auf die entsprechenden Kriterien geachtet wurde. Somit müsste der Umsetzungsgrad der V-Ziele im Vergleich zu demjenigen der ZRM-Ziele geringer ausfallen.

*Fragestellung C2: Wichtigkeit.* Da im Generierungsprozess von ZRM-Zielen eigene, bisher unbewusste Anteile eine besondere Rolle spielen und auf starke Gefühle geachtet wird, ist anzunehmen, dass Ziele formuliert werden, deren Wichtigkeit hoch ist. Ist dies wirklich der Fall und lässt sich ein Unterschied zur Wichtigkeit der V-Zielen feststellen?

*Fragestellung C3: Intrinsische Motivation.* Da beim Generierungsprozess der ZRM-Ziele speziell darauf hingewiesen wird, dass auf positive Gefühle als Signale für Selbstkongruenz geachtet werden soll, ist davon auszugehen, dass die ZRM-Ziele durchwegs mit positiven Gefühlen attribuiert werden. Wie viel Antrieb in Form von positiven Emotionen steht hinter persönlichen Zielen, bei denen nicht speziell auf Signale positiver Gefühle geachtet wurde? Gibt es einen Unterschied bezüglich der Intrinsische Motivation zwischen den V-Zielen und den ZRM-Zielen?

*Fragestellung C4: Persönliche Identifikation.* Wie persönlich fühlen sich die Teilnehmer der Studie von ihrem Ziel angesprochen? Daraus soll abgeleitet werden, wie stark sich die Teilnehmer mit dem Ziel identifizieren. Vergleich der beiden Gruppen von Zielen.

*Hypothese C5: Ursprung der Ziele.* Hier soll untersucht werden, ob ein Ziel eher eigenen Bedürfnissen oder Anforderungen von aussen entspricht. ZRM-Ziele dürften weitgehend eigenen Bedürfnissen entstammen oder mit diesen übereinstimmen, weil im Generierungsprozess speziell auf Selbstkongruenz geachtet wird. Da die Vergleichsziele am Arbeitsplatz und meist in Anwesenheit von Vorgesetzten formuliert wurden, ist ein gewisser Druck auf die Zielformulierenden nicht auszuschliessen. Auch weil oft gemeinsam festgestellte Defizite Ausgangspunkt für die Formulierung eines V-Zieles sein dürften, ist anzunehmen, dass erheblich mehr der V-Ziele äusseren Anforderungen entsprechen als dies bei den ZRM-Zielen der Fall ist. Somit ist, was dieses Attribut betrifft, ein grosser Unterschied zwischen den beiden Gruppen zu erwarten.

*Fragestellung C6: Abhängigkeit der Zielerreichung.* Bei den ZRM-Zielen entspricht es einer Vorgabe, Ziele zu formulieren, die im eigenen Kontrollbereich liegen. Deshalb ist davon auszugehen, dass zur Erreichung von ZRM-Zielen äussere Faktoren nicht sehr wichtig sind. Welche Rolle spielen äussere Faktoren für die Erreichung der Ziele der Vergleichsgruppe? Besteht bezüglich dieses Attributes ein Unterschied?

### 4.3.1. Vorgehen

Für die vorliegende Studie wurden zwei verschiedene Gruppen von Berufsleuten zu ihren persönlichen Zielen befragt. Bei der ersten Gruppe handelt es sich um Absolventen eines Weiterbildungskurses im Bereich Schulberatung/Supervision, die im Rahmen dieser Ausbildung das Persönlichkeitsentwicklungstraining "Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)" bei Maja Storch und Frank Krause besucht hatten. In diesem Training wurde ein persönliches Ziel erarbeitet, das den im Theorieteil erläuterten Kriterien für umsetzungsorientierte Ziele entspricht und in den Kursunterlagen schriftlich festgehalten wurde. Die Befragung wurde eineinhalb Jahre nach diesem Training schriftlich anhand eines Fragebogens durchgeführt. Die aus dieser Gruppe erhobenen Ziele werden ZRM-Ziele genannt.

Um diese Art von Zielen mit anderen Zielen vergleichen zu können, die nicht unter Berücksichtigung spezieller Kriterien, aber zu einem ähnlichen Zeitpunkt wie die ZRM-Ziele entstanden waren, wurden mehrere grosse Unternehmen kontaktiert, mit der Bitte, Personen zu vermitteln, die am Arbeitsplatz ein persönliches Ziel, je nachdem mit einem Vorgesetzten oder im Rahmen eines Weiterbildungsangebotes, formuliert und festgehalten haben. Es konnten so Personen aus verschiedenen Berufsbereichen ermittelt werden, die innerhalb des von uns festgelegten Zeitraumes, d.h. vor nicht weniger als einem Jahr und vor nicht mehr als zwei Jahren, ein persönliches Ziel formuliert hatten, über das sie daraufhin ebenfalls schriftlich anhand eines Fragebogens befragt werden konnten. Diese Ziele werden als Vergleichsziele oder kurz V-Ziele bezeichnet. Bei beiden Gruppen von zielformulierenden Personen wurde also eine einmalige schriftliche Befragung anhand des selben Fragebogens durchgeführt.

### 4.3.2. Stichprobe

- ZRM-Ziele: N= 23

Diese Stichprobe besteht aus amtierenden oder ehemaligen Lehrern und Lehrerinnen oder Personen mit Kaderfunktion im pädagogischen Bereich, die sich zum/zur SchulberaterIn und SupervisorIn weiterbildeten. Die Gruppe setzt sich zusammen aus 12 Frauen und 11 Männern im Alter zwischen 31 und 62 Jahren. Der Altersdurchschnitt beträgt 49 Jahre.

- Vergleichsziele: N= 24

Die zweite Stichprobe setzt sich aus Personen zusammen, die alle ihr Ziel am Arbeitsplatz, aber in drei verschiedenen Unternehmen und je in unterschiedlichen Kontexten formuliert haben.

- Acht der Ziele entstanden im Rahmen eines jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächs, bei dem es der Vorgesetzte dem Mitarbeiter am Ende des Gesprächs freistellte, noch ein persönliches Ziel zu formulieren. Die so entstandenen Ziele werden mit dem Buchstaben M besonders gekennzeichnet.

- Sechs der Ziele sind das Resultat eines Assessment Centers. Dieses wird als Instrument eingesetzt, um Mitarbeiter zu beurteilen und zu fördern, aber auch zur Selektion. Diese Ziele entstanden also unter starker Beeinflussung von aussen und sind mit dem Buchstaben A gekennzeichnet.

- Die dritte Untergruppe der Vergleichsziele stammt aus einem Weiterbildungskurs, der Ka-dermitgliedern einer grossen Firma offeriert wurde und der die Balance von Arbeit und Leben zum Inhalt hatte. Die Teilnehmer wurden am Ende des Kurses aufgefordert, ein persönliches Ziel zu formulieren, was aber nicht Pflicht war. Der Prozess wurde auch nicht weiter begleitet und es wurden keine Vorgaben zum Inhalt gemacht oder dazu, wie das Ziel formuliert werden sollte. Aus diesem Kurs stammen zehn der Vergleichsziele, sie sind mit dem Buchstaben W gekennzeichnet.

Die gesamte Vergleichsgruppe besteht aus zwei Frauen und 20 Männern im Alter zwischen 30 und 55 Jahren, der Altersdurchschnitt beträgt 36 Jahre. Von zwei Untersuchungsteilnehmern fehlen die Angaben zu Geschlecht und Alter. Was die berufliche Funktion und den Ausbildungsstand betrifft, ist diese Gruppe sehr durchmischt.

### **4.3.3. Untersuchungsinstrumente**

Die Daten dieser Untersuchung wurden anhand eines Fragebogens erhoben. Zu Beginn wurde das Alter, das Geschlecht, die momentane Funktion sowie die Ausbildung (letzter Abschluss) ermittelt. Das persönliche Ziel wurde offen erfragt. In ihrem Fragebogen, den Pöhlmann und Brunstein (1997) erarbeitet und in der Zeitschrift *Diagnostica* unter dem Titel "Goals: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen" vorgestellt haben, werden die Ziele mit dem idiographischen Verfahren erfasst, d.h. die Teilnehmer berichten ihre Ziele frei. "Idiographische Verfahren zielen darauf ab, individuelle Besonderheiten des Zielstrebens einer Person aus ihrer eigenen Perspektive zu verfassen" (Pöhlmann und Brunstein, 1997, S. 65). In den meisten Studien bildet bei der Anwendung dieses Verfahrens also die freie Reproduktion von Zielen die Basis. Bei der vorliegenden Untersuchung wurden die Teilnehmer auch aufgefordert, ein eigenes Ziel frei zu nennen, Einschränkungen bestanden aber betreffend der Zielformulierungssituation. Die Teilnehmer aus dem ZRM-Kurs wurden gebeten, jenes Ziel zu nennen, dass sie im ZRM-Kurs erarbeitet hatten. Bei der Erhebung der Vergleichsziele wurde speziell darauf hingewiesen, dass diejenigen Ziele genannt werden sollen, die in einer Situation am Arbeitsplatz entstanden waren, sich aber auf Veränderungen im Bereich der Persönlichkeit beziehen, im Gegensatz zu Zielen, die sich beispielsweise auf Arbeitsprojekte beziehen. Im Weiteren wurde bei den Vergleichszielen der Zeitpunkt der Zielformulierung sowie die Art der Situation, in der das Ziel entstand, erfragt.

## Kategorisierung der Zielinhalte

In einem ersten Schritt wurden die Ziele nach Lebensbereichen kategorisiert. Für diesen Teil wurden die Kategorien so übernommen, wie sie Stief (2001, S. 33) für ihre Untersuchung zusammengefasst hat.

### *Kategorisierung nach Lebensbereichen*

- Ausbildung und Beruf
- Familie und Partnerschaft
- Freunde
- Freizeit und Hobbys
- Materielles
- Selbst bzw. persönliches Wachstum

### *Kategorisierung nach Motiven*

In einem zweiten Schritt werden die Ziele auf der Ebene der Motive kategorisiert. Die Bezeichnung "Motive" für diese Art von Inhaltsanalyse ist aus der Literatur übernommen und kann nicht mit jener Verwendung des Begriffs verglichen werden, die im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Der Begriff wurde für diese Art von Kategoriensystem deshalb verwendet, weil es so einfacher ist, ähnliche Untersuchungen in der Literatur zu finden und diese mit der vorliegenden Untersuchung zu vergleichen. Dazu wurde aus den in Kapitel 4.2.1. vorgestellten Kategoriensystemen ein neues System zusammengestellt, das als geeignet für die inhaltliche Analyse der hier zu untersuchenden Ziele erscheint.

Grundsätzlich werden in diesem Kategoriensystem drei Haupt- oder Überkategorien unterschieden, die in einzelne Unterkategorien aufgeteilt sind. Zwei der Hauptkategorien entsprechen im Wesentlichen den Überkategorien "agency" und "communion" von Pöhlmann & Brunstein (1997). Auffallend ist, dass sich die agency-Kategorie zwar mit individuellen Bestrebungen befasst, aber nur mit solchen, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen. Es wird nicht klar, unter welche Kategorie individuelle Bestrebungen fallen, die eigene Zustände, Bedürfnisse nach persönlicher Entwicklung, Selbstverwirklichung und Identität beinhalten und ob diese Art von Zielen überhaupt in diesen Überkategorien enthalten sind. Deshalb wurde von der Autorin der vorliegenden Arbeit eine eigene Hauptkategorie für diese Art von Zielen geschaffen. Die drei Hauptkategorien sind somit:

1. **Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen:** Bestrebungen, die um die Themen persönliches Wachstum, Entwicklung, inneres Gleichgewicht, Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein kreisen.
2. **Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen:** Bestrebungen, bei denen es um Wirksamkeit und Effektivität in der Auseinandersetzung mit der materiellen und sozialen Umwelt geht.
3. **Beziehungs-Ziele:** Bestrebungen, die darauf ausgerichtet sind, befriedigende zwischenmenschliche Beziehungen einzugehen und aufrechtzuerhalten.

Die drei Hauptkategorien untergliedern sich in die folgenden Unterkategorien:

## **1. Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen**

- 1.1 Selbstverwirklichung;** Sich selbst verwirklichen, auf die innere Stimme hören, Bedürfnisse befriedigen, sich weiterentwickeln, eine höhere Ordnung suchen
- 1.2 Identität und Selbstwert;** Gutes Selbstgefühl und Selbstvertrauen haben, wissen, wer man ist und was man kann, sich für wertvoll halten
- 1.3 Kontrolle;** Sich selbst unter Kontrolle haben, die Situation im Griff haben, verstehen, entscheidungs- und handlungsfähig sein
- 1.4 Seelisches Wohlbefinden;** Gute Gefühle haben, glücklich sein, genießen, sich Zeit nehmen, ausruhen, sich entspannen, etwas erleben, Spass haben, ein lustvolles und abwechslungsreiches Leben führen
- 1.5 Körperliches Wohlbefinden;** Sich körperlich wohl fühlen, sich gefallen, Sport treiben, sich bewegen, kraftvoll, fit, gesund sein, Energie haben
- 1.6 Ambivalenzen;** Integration vielfältiger Strebungen; Motivkonflikte lösen, inneres Gleichgewicht finden

## **2. Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen**

- 2.1 Abschneiden im Vergleich zu anderen;** Herausragen, Macht und Verantwortung haben, überlegen, begehrt sein, etwas gelten
- 2.2 Leistung;** Etwas Besonderes leisten, vorteilhafte Eigenschaften oder geistige Fähigkeiten haben, gut funktionieren, kompetent sein, erfolgreich sein, Aufgaben bewältigen
- 2.3 Autonomie;** Selbständig, unabhängig sein, sich selbst behaupten, sich abgrenzen können
- 2.4 Übergeordnete Standards;** Einem Standard entsprechen, tüchtig, gefällig sein, sich anpassen

## **3. Beziehungs-Ziele**

- 3.1 Affiliation;** Mit anderen Menschen verbunden sein, positive, liebevolle, intime, verlässliche Beziehungen haben, soziales Netzwerk und soziale Sicherheit haben
- 3.2 Altruismus;** Geben, für andere da sein, unterstützen, beschützen, kooperieren
- 3.3 Beistand;** Beistand erhalten, unterstützt, beschützt werden
- 3.4 Soziale Kompetenz;** Gut kommunizieren können, Konflikte bewältigen, positive Rückmeldung erhalten, sozial anerkannt, bestätigt, angenommen, gemocht werden

## Untersuchung der Zielmerkmale

Alle Ziele wurden in einem weiteren Schritt bezüglich der folgenden drei Zielmerkmale beurteilt:

- ***Annäherungs- versus Vermeidungsziele***

Annäherungsziele sind positiv formuliert, würde man den Zielinhalt in ein Bild umsetzen, wäre darin das enthalten, was man erreichen möchte. Im Gegensatz dazu enthielte das Bild eines Vermeidungsziels das, was man gerade nicht möchte.

- ***Konkretheit***

Die Ziele werden bezüglich ihres Abstraktionsniveaus untersucht, d.h. es wird unterschieden, ob ein Ziel ganz konkret oder eher allgemein und situationsunabhängig formuliert ist. Stief (2001) unterscheidet in ihrer Untersuchung drei Stufen der Konkretheit: unkonkret, mittel konkret und sehr konkret. "Bei unkonkreten Zielen ist die Ausgestaltung sehr vage und die Umsetzung in Handlungen nicht ersichtlich. Sehr konkrete Ziele sind dagegen handlungsnäher formuliert" (Stief, 2001, S. 64). Diese dreistufige Aufteilung wird in dieser Untersuchung übernommen. Die Formulierung des Ziels soll dahingehend untersucht werden, ob sie Angaben über die Situation enthält, auf die sich das Ziel bezieht. Ist dies der Fall, kann das Ziel als *mittel konkret* bezeichnet werden. Sind zudem noch genaue Angaben darüber enthalten, was gemacht oder wie etwas gemacht werden soll, wird das Ziel als *sehr konkret* eingeschätzt. Sind weder Angaben zur Situation noch zu geplanten Handlungen ersichtlich, wird das Ziel als *allgemein* eingestuft.

- ***Verhaltensziele versus Haltungsziele***

Verhaltensziele beziehen sich auf ein Verhalten, eine Handlung und enthalten eine Vorgehensbeschreibung. Haltungsziele dagegen beschreiben einen Gefühls- oder Seins-Zustand, eine innere Haltung, die angestrebt wird. Erkennbar sind Verhaltensziele an Verben, die beschreiben, was man tun möchte, während bei Haltungszielen der Fokus darauf gerichtet ist, welche Gefühle man haben möchte, in welchem Zustand man sein möchte. Oft sind in den Formulierungen von Haltungszielen bestimmte Adjektive vorhanden, die Gefühle oder innere Zustände beschreiben. Ziele können natürlich sowohl vorgehensbeschreibende Verben als auch zustandsbeschreibende Adjektive enthalten. Wenn aus der Formulierung hervorgeht, dass beide Aspekte gleich wichtig sind, ist das Ziel gleichermassen als Verhaltensziel und als Haltungsziel einzustufen. Dort, wo die Betonung aber auf dem Adjektiv liegt und das Verb nur die Situation oder Tätigkeit bezeichnet, bei der das Ziel erreicht werden soll, wird das Ziel als Haltungsziel eingestuft.

## Analyse der Zielattribute

In einem letzten Schritt werden die Attribuierungen der Ziele ausgewertet. Für die vorliegende Untersuchung wurden fünf der Attribute von Emmons (1989) aufgenommen und ein sechstes hinzugefügt:

1. An erster Stelle steht das Attribut **Wirksamkeit**, das einen wichtigen Gegenstand dieser Untersuchung darstellt. Von der Annahme ausgehend, dass ein Ziel nur so gut ist, wie seine Umsetzung, soll der bisherige Grad der Umsetzung erfragt werden. Dieses Attribut ist deshalb besonders wichtig, weil damit die zentrale Hypothese dieser Untersuchung überprüft werden kann. Diese postuliert, dass die Art des Generierens eines Zieles einen erheblichen Einfluss auf die Umsetzungswahrscheinlichkeit hat.
2. Mit dem Attribut **Wichtigkeit** wird die persönliche Bewertung des eigenen Ziels erhoben.
3. Das Attribut **Intrinsische Motivation** erlaubt Aussagen darüber, wie viel Freude die zielformulierende Person an ihrem Ziel hat und somit wieviel eigener Antrieb in Form von positiven Emotionen hinter dem Ziel steht.
4. Das Attribut **Persönliche Identifikation** drückt aus, wie persönlich sich die zielformulierende Person vom eigenen Ziel angesprochen fühlt, wie stark sie sich mit dessen Inhalt identifizieren kann.
5. Ein weiteres Attribut befasst sich mit dem **Ursprung** des Zieles. Hier soll ermittelt werden, inwiefern das Ziel eigenen Bedürfnissen oder Anforderungen von aussen entstammt.
6. Mit dem Attribut **Abhängigkeit** soll die Frage geklärt werden, wie abhängig die Zielerreichung von äusseren Faktoren, Gegebenheiten, Bedingungen oder von anderen Personen ist.

Zur Ermittlung der Zielattribuierungen wurde im Fragebogen für jedes Attribut eine Frage formuliert sowie zwei Antworten bereitgestellt, die je einem Extrem entsprechen. Zwischen diesen beiden Polen steht eine Skala, auf der durch Markierung einer Zahl ausgedrückt werden kann, welcher Antwort man näher steht. Emmons (1992) verwendet zur Einstufung der Zielattribute jeweils eine fünfteilige Skala. Auch Pöhlmann & Brunstein (1997) liessen ihre Probanden die Ziele auf 5-Punkte-Skalen einschätzen. Um eine noch differenziertere Einschätzung zu erhalten, wird im Fragebogen dieser Untersuchung eine 7-Punkt-Skala verwendet. Damit soll der Effekt vermindert werden, dass die Probanden stets den Mittelwert, also die Markierung 3 bei einer 5-Punkt-Skala, wählen. Es wird angenommen, dass, wenn die Möglichkeit einer kleineren Annäherung an einen der Pole möglich ist, differenziertere Aussagen gemacht werden.

Die Einstufungen der Attribute wurden anhand der folgenden Fragen und der dazugehörigen Antworten erhoben:

### A) **Wirksamkeit**

Wie erfolgreich waren Sie bis jetzt bei der Verwirklichung Ihres Zieles?

Ich habe mein Ziel gar nicht umgesetzt	1	2	3	4	5	6	7	Ich habe mein Ziel völlig erreicht
--	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

**B) Wichtigkeit**

Wie wichtig ist oder war es Ihnen, dieses Ziel zu erreichen?

gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	sehr wichtig
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

**C) Intrinsische Motivation**

Wie viel Freude bereitet es Ihnen, dieses Ziel umzusetzen? Oder wenn Sie das Ziel schon erreicht haben, wieviel Freude empfanden Sie damals dabei?

gar keine Freude	1	2	3	4	5	6	7	sehr viel Freude
------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

**D) Persönliche Identifikation**

Wie persönlich fühlen oder fühlten Sie sich von diesem Ziel angesprochen?

Spricht mich gar nicht persönlich an	1	2	3	4	5	6	7	Spricht mich sehr persönlich an
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------

**E) Ursprung**

Wie viel hat oder hatte dieses Ziel mit Ihren eigenen Bedürfnissen zu tun? Entspricht oder entsprach es ganz Ihren Bedürfnissen oder eher Anforderungen von aussen, von anderen Personen oder von Institutionen?

Entspricht eher Anforderungen von aussen	1	2	3	4	5	6	7	Entspricht ganz meinen eigenen Bedürfnissen
--	---	---	---	---	---	---	---	---

**F) Abhängigkeit**

Wie abhängig ist oder war das Erreichen des Zieles von äusseren Faktoren, Gegebenheiten, Bedingungen oder von anderen Personen?

Äussere Faktoren gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	Äussere Faktoren sehr wichtig
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------

#### **4.3.4. Inhaltsanalyse**

In einem ersten Schritt werden die Ziele also, wie dargestellt, inhaltlich analysiert und kategorisiert, um Aussagen darüber zu erhalten, welche Art von Veränderungen angestrebt werden, bzw. welche Themen vorkommen. Auch werden die Ziele bezüglich formaler Unterschiede untersucht. Um diese Inhalte der Ziele zu untersuchen, wird eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt. Mayring (1983) unterscheidet drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse: die zusammenfassende, die explizierende und die strukturierende. In der vorliegenden Arbeit wird die strukturierende Inhaltsanalyse angewendet. Anhand der strukturierenden Inhaltsanalyse können Typen oder bestimmte formale Strukturen im Material herausgefiltert werden. Mayring (1983) unterscheidet vier Formen der Strukturierung: die formale, die inhaltliche, die typisierende und die skalierende. Für die inhaltliche Untersuchung der Ziele nach Lebensbereichen und nach Motiven wird die inhaltliche Strukturierung gewählt. Für die inhaltliche Untersuchung der Zielmerkmale wird die formale Strukturierung durchgeführt. Mittels der weiter oben vorgestellten Kategoriensysteme werden die Ziele analysiert und zugeordnet.

#### **4.3.5. Statistische Datenanalyse**

In einem weiteren Schritt werden die Ziele auch in Hinsicht auf ihre Attribuierungen untersucht. Ein wichtiges Element bildet dabei die Untersuchung der Wirksamkeit des Zielformulierens als Instrument zum Initiieren von Veränderungsprozessen. Zusätzlich wurden die fünf Attribute Wichtigkeit, Intrinsische Motivation, Persönliche Identifikation, Ursprung des Zieles und Abhängigkeit von äusseren Faktoren erhoben, die im vorherigen Kapitel genauer vorgestellt wurden. Die Attributsdimensionen wurden auf einer Ordinalskala erhoben. Untersucht werden zwei Gruppen von Zielen in den sechs Attributsdimensionen. Im Vordergrund steht dabei die Frage, ob bezüglich der erhobenen Attribute Unterschiede zwischen der Gruppe der ZRM-Ziele und der Gruppe der Vergleichsziele bestehen.

Die für die Analyse der Zielattribute erhobenen Daten werden quantitativ ausgewertet, mit Hilfe des Statistikprogrammes SPSS 10 für Windows. Als Vorgehen wird ein vorexperimenteller Versuchsplan gewählt, der sich für statistische Gruppenvergleiche im Rahmen einer explorativen Studie ohne Vorhermessung eignet (Jacobs, 1998). Da die Ausprägungsgrade der interessierenden Attributsdimensionen auf einer Ordinalskala eingestuft worden sind, muss ein Prüfverfahren für Ordinalskalen, ein sogenanntes nichtparametrisches, verteilungsfreies Verfahren, angewendet werden. Daher kommt als Prüfverfahren nur der Mann-Whitney-U-Test in Frage. Verglichen werden im U-Test zwei in unabhängigen Stichproben erhobene Datensätze, die auf Ordinalskalenniveau eingeschätzt worden sind.

## 4.4. Darstellung der Zuordnungen und Auflistung der Ergebnisse

### 4.4.1. Datengrundlage

Die folgenden zwei Tabellen enthalten alle Ziele, die die Datengrundlage dieser Untersuchung bilden. Sie sind nach ihrer Generierungsart in zwei Gruppen aufgeteilt, in die Gruppe der ZRM-Ziele und die Gruppe der Vergleichsziele (V-Ziele), und werden jeweils mit der Angabe zu Alter und Geschlecht der Zielformulierenden aufgeführt. Die Zielformulierungen sind originalgetreu so wiedergegeben, wie sie auf den Fragebogen notiert wurden. Nur die Interpunktion wurde angepasst und einheitlich dargestellt.

Tabelle 2: ZRM-Ziele mit Angaben zu Alter und Geschlecht

ZRM-Ziele	Age/ Sex
1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.	56m
2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.	50m
3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.	52m
4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.	50m
5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.	40m
6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.	48m
7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.	53m
8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.	62m
9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.	53m
10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.	51m
11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.	49w
12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.	37w
13. Lustvoll Veränderungen zulassen, mit dem Wissen um mein Urvertrauen in mir kritisch beurteilen und mein Leben gestalten.	61w
14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.	55w
15. Ich lebe.	47w
16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.	60w
17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.	46w
18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.	58w
19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).	50w
20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.	39w
21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!	49w
22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags	31w
23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.	36m

Tabelle 3: Die Vergleichs-Ziele mit Angaben zu Alter und Geschlecht  
(Die Buchstaben in Klammern geben an, in welcher Situation die Ziele entstanden sind:  
M = Mitarbeitergespräch, A = Assessment Center, W = Weiterbildungskurs)

Vergleichs-Ziele (V-Ziele)	Age/ Sex
(M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.	37m
(M)2. "Nein" sagen zu können.	35m
(M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.	31m
(M)4. Englisch lernen.	30m
(M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.	32m
(M)6. Sprachkurs.	
(M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.	31w
(M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.	35m
(A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüber treten.	32m
(A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.	40m
(A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.	33m
(A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.	30m
(A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.	43m
(A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.	35m
(W)1. Systematisch arbeiten.	46m
(W)2. Optimiertes Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.	55m
(W)3. Stress abzubauen.	50m
(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).	52m
(W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.	48m
(W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.	
(W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.	40m
(W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.	47w
(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.	52m
(W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).	40m

Auf den folgenden Seiten sind zu jeder Kategorie dieser Untersuchung diejenigen Ziele aufgeführt, die dieser Kategorie zugeordnet werden können. Die Zuordnungen werden nacheinander jeweils zuerst mit den ZRM-Zielen und danach mit den Vergleichszielen durchgeführt. Im Anschluss an die Zuordnung der V-Ziele zeigt eine Übersichts-Tabelle jeweils die Gesamtzahlen der zugeordneten Ziele beider Gruppen im entsprechenden Kategoriensystem. Im Kapitel 4.5. findet sich die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse.

## 4.4.2. Zuordnung der Zielformulierungen zu den Inhaltskategorien

### *Kategorisierung der ZRM-Ziele nach Lebensbereichen*

- Kategorie "Selbst"

1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.
4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.
5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.
6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.
8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.
9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.
10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.
11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.
12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.
13. Lustvoll Veränderungen zulassen, mit dem Wissen um mein Urvertrauen in mir kritisch beurteilen und mein Leben gestalten.
14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.
15. Ich lebe.
16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.
17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.
18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.
19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).
21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!
22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags

- Kategorie "Beruf und Ausbildung"

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.
3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.
7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.
10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im Beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.
16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.
20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.
23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

- Kategorie "Familie und Partnerschaft"

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.

- Kategorie "Freizeit und Hobbys"

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.

23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

### ***Kategorisierung der V-Ziele nach Lebensbereichen***

- Kategorie "Selbst"

(M)2. "Nein" sagen zu können.

(M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.

(A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüber treten.

(A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.

(A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.

(W)2. Optimierte Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.

(W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.

(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.

- Kategorie "Beruf und Ausbildung"

(M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.

(M)4. Englisch lernen.

(M)6. Sprachkurs.

(M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.

(M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.

(W)1. Systematisch arbeiten.

(W)2. Optimierte Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.

(W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.

(W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.

- Kategorie "Freizeit und Hobby"

(W)2. Optimierte Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.

(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).

(W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.

(W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.

(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.

(W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).

- Kategorie "Familie und Partnerschaft"

(W)2. Optimiertes Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.

(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).

- Lebensbereich nicht direkt ersichtlich

(M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.

(A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.

(A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.

(A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.

(W)3. Stress abzubauen.

Tabelle 4: Gemeinsame Darstellung der Lebensbereichs-Kategorien und der Anzahl ihnen zugeordneter Ziele beider Gruppen

<b>Kategorien Lebensbereiche</b>	<b>Anzahl ZRM-Ziele in diesem Bereich</b>	<b>Anzahl Vergleichsziele in diesem Bereich</b>
Ausbildung und Beruf	7	9
Familie und Partnerschaft	1	2
Freunde	-	-
Freizeit und Hobbys	2	6
Materielles	-	-
Selbst bzw. persönliches Wachstum	18	8
Lebensbereich nicht ersichtlich	-	5

### ***Kategorisierung der ZRM-Ziele nach Motiven***

#### Hauptkategorie 1: Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen

- Kategorie 1.1: Selbstverwirklichung

1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.

5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.

6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.

7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.

9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.

12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.

17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.

20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.

21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!  
23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

- **Kategorie 1.2: Identität und Selbstwert**

14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.  
19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).

- **Kategorie 1.3: Kontrolle**

8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.  
18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.  
22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags.

- **Kategorie 1.4: Seelisches Wohlbefinden**

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.  
3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.  
4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.  
10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im Beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.  
12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.  
16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.  
18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.  
19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).

- **Kategorie 1.6: Ambivalenzen**

17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.

## Hauptkategorie 2: Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen

- **Kategorie 2.2: Leistung**

20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.

- **Kategorie 2.3: Autonomie**

6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.  
9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.  
11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.

### Hauptkategorie 3: Beziehungs-Ziele

- Kategorie 3.1: Affiliation

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.

11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.

- Kategorie 3.2: Altruismus

8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.

- Kategorie 3.4: Soziale Kompetenz

20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.

Nicht zuordenbar

15. Ich lebe.

### ***Kategorisierung der V-Ziele nach Motiven***

#### Hauptkategorie 1: Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen

- Kategorie 1.1: Selbstverwirklichung

(M)2. "Nein" sagen zu können.

(W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.

- Kategorie 1.4: Seelisches Wohlbefinden

(W)3. Stress abzubauen.

(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).

- Kategorie 1.5: Körperliches Wohlbefinden

(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).

(W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.

(W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.

(W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.

(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.

(W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).

- Kategorie 1.6: Ambivalenzen

(W)2. Optimierte Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.

## Hauptkategorie 2: Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen

- Kategorie 2.1: Abschneiden im Vergleich zu anderen

(M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.

(M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.

(A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.

- Kategorie 2.2: Leistung

(M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.

(M)4. Englisch lernen.

(M)6. Sprachkurs.

(M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.

(M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.

(A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüberstehen.

(A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.

(W)1. Systematisch arbeiten.

- Kategorie 2.3: Autonomie

(M)2. "Nein" sagen zu können.

## Hauptkategorie 3: Beziehungs-Ziele

- Kategorie 3.1: Affiliation

(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).

- Kategorie 3.4: Soziale Kompetenz

(M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.

(A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.

(A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.

(A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.

Die folgende Tabelle zeigt in einem Überblick die zahlenmässige Verteilung aller Ziele auf die drei Motiv-Hauptkategorie und ihre Unterkategorien.

Tabelle 5: Gemeinsame Darstellung aller Haupt- und Unterkategorien und der Anzahl der ihnen zugeordneten Ziele beider Gruppen

Inhaltskategorien	Anzahl der zugeordneten ZRM-Ziele	Anzahl der zugeordneten Vergleichsziele
<b>Hauptkategorie 1: Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen</b>	<b>24</b>	<b>11</b>
Kategorie 1.1: Selbstverwirklichung	10	2
Kategorie 1.2: Identität und Selbstwert	2	-
Kategorie 1.3: Kontrolle	3	-
Kategorie 1.4: Seelisches Wohlbefinden	8	2
Kategorie 1.5: Körperliches Wohlbefinden	-	6
Kategorie 1.6: Ambivalenzen	1	1
<b>Hauptkategorie 2: Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
Kategorie 2.1: Abschneiden im Vergleich zu anderen	-	3
Kategorie 2.2: Leistung	1	8
Kategorie 2.3: Autonomie	3	1
Kategorie 2.4: Übergeordnete Standards	-	-
<b>Hauptkategorie 3: Beziehungs-Ziele</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Kategorie 3.1: Affiliation	2	1
Kategorie 3.2: Altruismus	1	-
Kategorie 3.3: Beistand	-	-
Kategorie 3.4: Soziale Kompetenz	1	4
<i>Keiner Kategorie zuordenbar</i>	1	-

Teilweise konnte ein Ziel mehreren Kategorien zugeordnet werden. Bei den ZRM-Zielen ist dies bei zehn Zielen der Fall. Von den Vergleichszielen können drei Ziele mehreren Kategorien zugeordnet werden.

#### 4.4.3. Zuordnungen zu den Zielmerkmalen

Eine Übersicht über alle Zielmerkmale und die Anzahl der ihnen zugeordneten Ziele beider Gruppen findet sich in der Tabelle am Ende dieses Kapitels. Zunächst werden die einzelnen Zuordnungen aufgeführt.

### ***Unterscheidung von Annäherungs- und Vermeidungszielen; Zuordnung der ZRM-Ziele***

- Vermeidungsziel (teilweise):

23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

Alle anderen ZRM-Ziele sind als Annäherungsziele formuliert.

### ***Unterscheidung von Annäherungs- und Vermeidungszielen; Zuordnung der V-Ziele***

- Vermeidungsziele (oder Ziele, die ein Vermeidungsziel-Element enthalten):

(W)3. Stress abzubauen.

(W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.

(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.

Alle anderen V-Ziele sind als Annäherungsziele formuliert.

### ***Konkretheit; Einstufung der ZRM-Ziele***

- allgemein

1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.

4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.

6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.

9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.

12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.

13. Lustvoll Veränderungen zulassen, mit dem Wissen um mein Urvertrauen in mir kritisch beurteilen und mein Leben gestalten.

14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.

15. Ich lebe.

17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.

18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.

21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!

- mittel konkret

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.

5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.

7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.

8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.

10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im Beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.

11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.

16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.

- 19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).
- 22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags
- 23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

- sehr konkret

- 3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.
- 20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.

### ***Konkretheit; Einstufung der V-Ziele***

- allgemein

- (M)2. "Nein" sagen zu können.
- (M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.
- (A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.

- mittel konkret

- (M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.
- (M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.
- (M)6. Sprachkurs.
- (M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.
- (A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüberstehen.
- (A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.
- (A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.
- (A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.
- (A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.
- (W)1. Systematisch arbeiten.
- (W)2. Optimiertes Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.
- (W)3. Stress abzubauen.
- (W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.
- (W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.
- (W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.

- sehr konkret

- (M)4. Englisch lernen.
- (M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.
- (W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).
- (W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.
- (W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.
- (W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).

## ***Unterscheidung von Verhaltens- und Haltungszielen; Zuordnung der ZRM-Ziele***

- Verhaltensziele

23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.

- Haltungsziele

4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.

14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.

15. Ich lebe.

17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.

18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.

19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).

21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!

22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags.

- Sowohl Verhaltens- als auch Haltungsziele

1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.

2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.

3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.

5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.

6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.

7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.

8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.

9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.

10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im Beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.

11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.

12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.

13. Lustvoll Veränderungen zulassen, mit dem Wissen um mein Urvertrauen in mir kritisch beurteilen und mein Leben gestalten.

16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.

20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.

## ***Unterscheidung von Verhaltens- und Haltungszielen; Zuordnung der V-Ziele***

- Verhaltensziele

(M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.

(M)2. "Nein" sagen zu können.

(M)4. Englisch lernen.

(M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.

(M)6. Sprachkurs.

(M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.

- (M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.
- (A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.
- (A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.
- (A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.
- (A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.
- (W)1. Systematisch arbeiten.
- (W)2. Optimiertes Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.
- (W)3. Stress abzubauen.
- (W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).
- (W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.
- (W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.
- (W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.
- (W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.
- (W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).

- **Haltungsziele**

- (A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüber treten.

- **Sowohl Verhaltens- als auch Haltungsziele**

- (M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.
- (A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.
- (W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.

Die folgende Tabelle zeigt in einem Überblick alle untersuchten Zielmerkmale und die Anzahl der Ziele, die dem jeweiligen Merkmal zugeordnet werden können. Die beiden Gruppen von Zielen sind einzeln aufgeführt, um die Zahlen direkt vergleichen zu können.

**Tabelle 6: Gemeinsame Darstellung aller Zielmerkmale mit der Anzahl der ihnen zugeordneten Ziele beider Gruppen**

1a) = Annäherungsziel, 1b) = Vermeidungsziel, 2a) = allgemeines Ziel, 2b) = mittel konkretes Ziel, 2c) = sehr konkretes Ziel, 3a) = Verhaltensziel, 3b) = Haltungsziel, 3c) = sowohl Verhaltens- als auch Haltungsziel

<b>Merkmal</b>	<b>1a)</b>	<b>1b)</b>	<b>2a)</b>	<b>2b)</b>	<b>2c)</b>	<b>3a)</b>	<b>3b)</b>	<b>3c)</b>
Zielart								
ZRM-Ziele	22	1*	11	10	2	1	8	14
Vergleichs-Ziele	21	3*	3	15	6	20	1	3

\*Diese Ziele enthalten teilweise nur Elemente des entsprechenden Merkmals.

#### 4.4.4. Darstellung der erhobenen Zielattribute

In der folgenden Tabelle werden die Ziele mit ihren Attribuierungen dargestellt. Die Spalten A bis F stehen je für eines der Attribute. Der Zahlenwert entspricht der Einstufung des jeweiligen Attributes auf einer Skala von 1 bis 7. (Die Bezeichnung der Extrempole ist dem Kapitel 4.3.3. zu entnehmen).

Tabelle 7: Die Ziele beider Gruppen mit ihren Attribuierungen  
(Ziele 1 – 23 = ZRM-Ziele, Ziele (M)1 – (W)10 = Vergleichsziele,  
Attribute: A = Wirksamkeit, B = Wichtigkeit, C = Intrinsische Motivation,  
D = Persönliche Identifikation, E = Ursprung, F = Abhängigkeit)

Ziele	A	B	C	D	E	F
1. Ich folge vertrauensvoll meiner Intuition.	5	7	6	7	7	2
2. In meinem Alltag Sorge ich für mein Wohlbefinden durch Zufriedenheit im Beruf, durch ein aktives Familienleben sowie durch lustvolles Gestalten meiner Freizeit.	4	7	6	7	7	6
3. Ich führe lustvoll professionelle Gespräche und schenke mir genügend Zeit für Entscheidungen.	6	7	7	7	7	5
4. Ich bin offen und lass es mir gut gehen.	6	7	5	7	7	6
5. Ich gehe aktiv und gelassen die realistischen Ziele meines Lebens in kleinen Schritten an.	6	5	5.5	5	5	5
6. Ich gehe meinen Weg wann immer ich will.	5	6	6	6	7	6
7. Ich kultiviere meine Schnelligkeit und meine kreative Musse und baue beides in meine künftige Berufstätigkeit ein.	5	6	6	7	7	3
8. Mit Übersicht und Weitblick treffe ich Entscheide und denke an die Betroffenen.	6	6	5	7	3	3
9. Ich gehe beharrlich meinen Weg und denke dabei an mich.	5	7	7	7	7	5
10. Ich nehme mir Zeit für mich und um Neues zu erleben und anzugehen – im Beruflichen wie privaten Bereich. Ich sehe/nehme das Positive.	6	5	6	7	7	2
11. Ich gestalte meine Beziehungen aktiv und gehe meinen eigenständigen Weg.	5	6	5	7	7	4
12. Ich tanze offen, lebendig und farbig auf vielen Ebenen und nehme mir Zeit für mich.	5	7	5	7	7	6
13. Lustvoll Veränderungen zulassen, mit dem Wissen um mein Urvertrauen in mir kritisch beurteilen und mein Leben gestalten.	5	5	5	3	5	7
14. Ich lebe mit all meinen Ressourcen.	6	7	7	7	7	2
15. Ich lebe.	5	7	6	7	7	3
16. Ich gönne mir Musse, nehme Distanz zu meiner Arbeit, genieße meine Kraft und schöpfe aus meinen Ressourcen.	7	6	7	7	7	5
17. Ich finde die Balance zwischen Spannung und Entspannung und bestimme dabei selbst meinen Rhythmus. Ich gestalte meine Zukunft zielbewusst nach meinen Visionen.	4	7	5	7	7	4
18. Ich genieße die grosse Freiheit und spüre, wo ich anpacken will und wo ich zulassen kann.	7	6	6	7	7	2
19. Selbstbewusst organisiere und gestalte ich meinen Alltag ganzheitlich und lebendig (lustvoll).	5	7	7	7	7	5
20. Ich kann auf allen Stufen kompetent beraten, zeige Transparenz über meine Arbeit und suche in fachlichen Anliegen den Konsens mit den Lehrpersonen. Im Einklang mit meinen Emotionen behalte ich mein Ziel im Auge.	6	7	6	7	7	7

21. Ich öffne mich dem Universum und lasse die Dinge und Seelen zu mir kommen!	5	6	6	6	7	3
22. Mit Gelassenheit begegne ich den Herausforderungen des Alltags	7	7	7	7	7	1
23. Ich reduziere meine beruflichen Verpflichtungen und gestalte den neugewonnenen Freiraum nach meinen persönlichen Interessen.	7	7	7	7	7	1
(M)1. Erlernen einer weiteren Fremdsprache.	3	5	6	6	6	1
(M)2. "Nein" sagen zu können.	5	7	6	7	4	5
(M)3. Einfühlen können in GesprächspartnerInnen, zielorientiert führen, erreichen von Commitment, erkennen und bewältigen von Konflikten.	4	7	5	6	6	6
(M)4. Englisch lernen.	6	5	6	7	7	2
(M)5. Mehr Verantwortung übernehmen.	6	7	7	6	5	7
(M)6. Sprachkurs.	3	5	5	5	4	6
(M)7. Mehr konzentriert, organisiert und effizient arbeiten.	5	6	3	3	3	5
(M)8. Tagesplanung – Wochenplanung – längerfristige Arbeitsplanung.	6	5	4	6	4	4
(A)1. Neuen Aufgaben und Ideen offener gegenüberstehen.	4	6	6	6	5	5
(A)2. Sich vermehrt mit den Bedürfnissen der Partner auseinandersetzen und den Nutzen der eigenen Überlegungen für sie aufzeigen.	3	5	4	6	5	3
(A)3. Sich mehr einzulassen, Ideale Vorstellungen realistisch einzuschätzen.	5	5	4	6	4	5
(A)4. Sich mit Konflikten gründlicher auseinandersetzen und vermehrt die Partner aktiv in die Lösungsfindung einbeziehen.	6	7	6	7	6	7
(A)5. Sensorium für Dritte stärker entwickeln. Diplomatie und Feingefühl in der Kommunikation stärken.	5	6	5	5	2	6
(A)6. Ich will verstärkt einen Führungsanspruch stellen.	6	6	6	6	5	2
(W)1. Systematisch arbeiten.	4	7	6	7	7	7
(W)2. Optimiertes Zeitmanagement bezüglich Work Life Balance herbeiführen. Arbeit, Gesundheit, Freizeit, Familie, Sport, Erholung wieder vermehrt ins Lot bringen. Bessere Lebensqualität.	3	6	6	7	6	6
(W)3. Stress abzubauen.	4	5	6	4	6	6
(W)4. Jeden Tag eine Sporteinheit (Joggen, Rückenturnen); pro Monat ein Buch lesen; ein Ausflug mit der Familie pro Monat; Gewicht senken von 72 kg auf 65 kg und halten (4 Monate).	6	7	6	7	7	5
(W)5. 3x/Woche Training à 30', Ess- und Trinkkultur anpassen.	6	7	6	7	7	5
(W)6. Steigern der Fitness, weniger Gewicht.	5	7	6	7	7	7
(W)7. Bewusster Essen, bewusste Haltung (Rücken) im Büro, regelmässig Sport treiben.	2.5	6	7	6	6	2
(W)8. Wie kann ich mich beruflich verändern.	3	6	5	6	5	6
(W)9. Das Gewicht um 7 Kilo reduzieren und 3x pro Woche min. 40' Sport.	6	7	5	7	5	6
(W)10. Mind. 3 Std. Ausdauersport pro Woche (Joggen/Fahrradfahren).	5	7	7	7	7	5

## Statistische Darstellung der erhobenen Attributsdimensionen

Untersucht wurden zwei Gruppen von Zielen (ZRM-Ziele und Vergleichsziele) in den sechs Attributsdimensionen Wirksamkeit, Wichtigkeit, Intrinsische Motivation, Persönliche Identifikation, Ursprung des Zieles und Abhängigkeit von äusseren Faktoren. Die Attributsdimensionen wurden auf einer Ordinalskala erhoben. Auf den folgenden Seiten ist jede Attributsdimension in einer Häufigkeitstabelle abgebildet, die aufzeigt, welcher Skalenwert wie oft ausgewählt worden ist. Die Tabellen zeigen die Häufigkeitswerte beider Gruppen von Zielen in einem Vergleich. Anschliessend werden die Ergebnisse in Häufigkeitsdiagrammen jeweils noch graphisch dargestellt, getrennt nach den Gruppen von Zielen. Auf der Abszisse sind die Skalenwerte 1 – 7 der Attributsdimension dargestellt, auf der Ordinate die Häufigkeiten in Prozent.

## Häufigkeitstabellen und Häufigkeitsdiagramme zu den Attributsdimensionen; Tabellarische und graphische Darstellung der Daten beider Gruppen

### Attributsdimension "Wirksamkeit des Ziels"

Tabelle 8: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Wirksamkeit" (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht umgesetzt, Skalenwert 7 = Ziel völlig erreicht; Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Wirksamkeit": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Wirksamkeit": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 2	0 (0%)	1 (4.2%)
Skalenwert 3	0 (0%)	5 (20.8%)
Skalenwert 4	2 (8.7%)	4 (16.7%)
Skalenwert 5	10 (43.5%)	6 (25%)
Skalenwert 6	7 (30.4%)	8 (33.3%)
Skalenwert 7	4 (17.4%)	0 (0%)

Exemplarisch soll an dieser Stelle das Attribut "Wirksamkeit des Ziels" in der ZRM-Gruppe näher ausgeführt werden, um aufzuzeigen, wie die Tabellen und Grafiken interpretiert werden können: Die Tabelle und die Grafik zeigen, dass die Verteilung der Variable "Wirksamkeit" tendenziell rechtssteil ist. Auf der Ordinalskala von 1 (Ziel nicht umgesetzt) bis 7 (Ziel völlig erreicht) sind die Häufigkeiten gemäss untenstehender graphischer Darstellung verteilt.

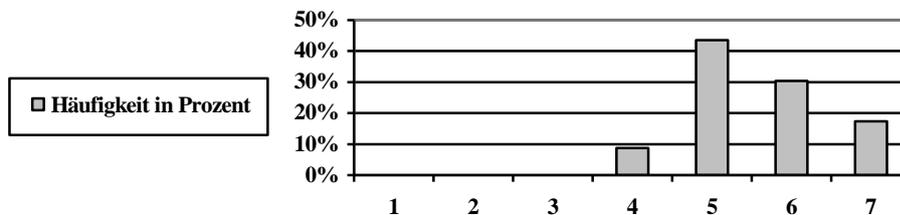


Abb. 4: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **ZRM-Gruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Wirksamkeit" (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht umgesetzt, Skalenwert 7 = Ziel völlig erreicht).

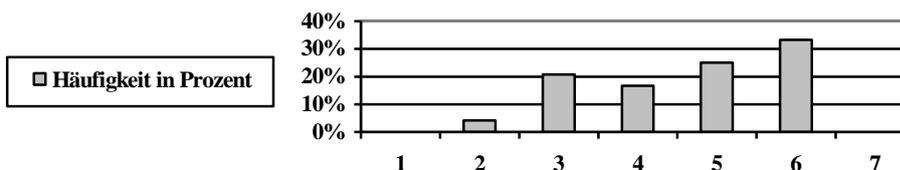


Abb. 5: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **Vergleichsgruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Wirksamkeit" (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht umgesetzt, Skalenwert 7 = Ziel völlig erreicht).

**Attributsdimension "Wichtigkeit des Ziels"**

Tabelle 9: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Wichtigkeit"  
 (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = Ziel sehr wichtig;  
 Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Wichtigkeit": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Wichtigkeit": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 2	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 3	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 4	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 5	3 (13%)	7 (29.2%)
Skalenwert 6	7 (30.4%)	7 (29.2%)
Skalenwert 7	13 (56.5%)	10 (41.7%)

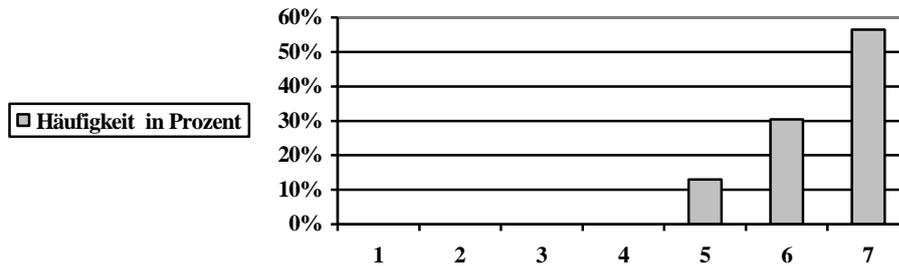


Abb. 6: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **ZRM-Gruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Wichtigkeit" (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = Ziel sehr wichtig).

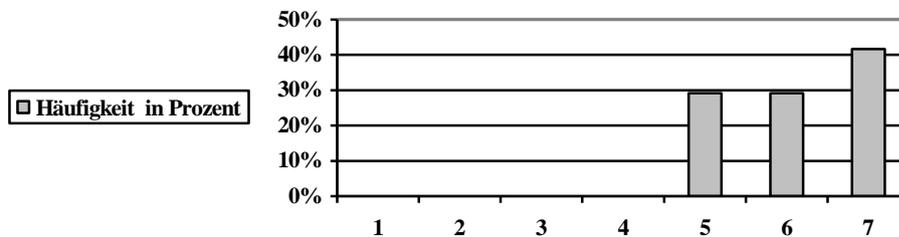


Abb. 7: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **Vergleichsgruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Wichtigkeit" (Skalenwert 1 = Ziel gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = Ziel sehr wichtig).

**Attributsdimension "Intrinsische Motivation"**

Tabelle 10: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Intrinsische Motivation" (Skalenwert 1 = Ziel macht gar keine Freude, Skalenwert 7 = Ziel macht sehr viel Freude; Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Intrinsische Motivation": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Intrinsische Motivation": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 2	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 3	0 (0%)	1 (4.2%)
Skalenwert 4	0 (0%)	3 (12.5%)
Skalenwert 5	6 (26.1%)	5 (20.8%)
Skalenwert 6	10 (43.5%)	12 (50%)
Skalenwert 7	7 (30.4%)	3 (12.5%)

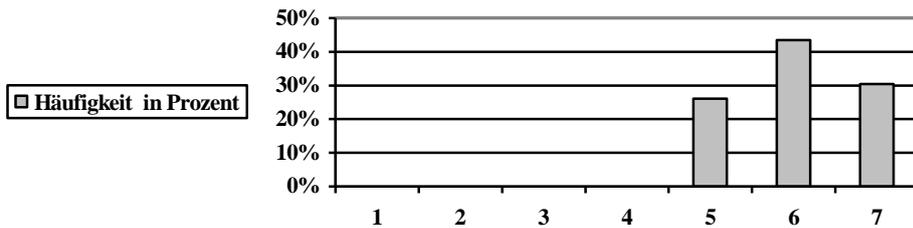


Abb. 8: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **ZRM-Gruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Intrinsische Motivation" (Skalenwert 1 = Ziel macht gar keine Freude, Skalenwert 7 = Ziel macht sehr viel Freude).

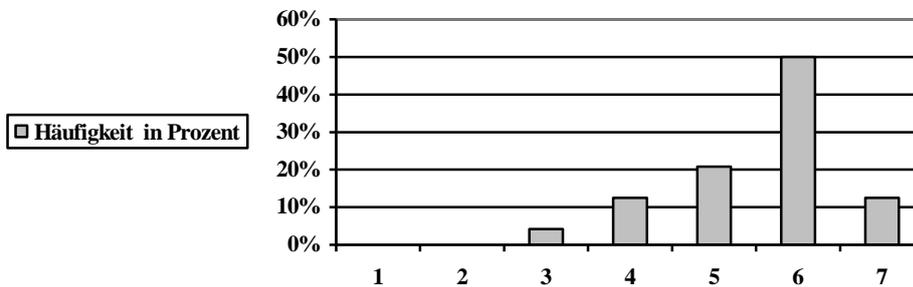


Abb. 9: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **Vergleichsgruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Intrinsische Motivation" (Skalenwert 1 = Ziel macht gar keine Freude, Skalenwert 7 = Ziel macht sehr viel Freude).

**Attributsdimension "Persönliche Identifikation mit dem Ziel"**

Tabelle 11: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Persönliche Identifikation mit dem Ziel" (Skalenwert 1 = Ziel spricht mich gar nicht persönlich an, Skalenwert 7 = Ziel spricht mich sehr persönlich an; Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Persönliche Identifikation mit dem Ziel": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Persönliche Identifikation mit dem Ziel": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 2	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 3	1 (4.3%)	1 (4.2%)
Skalenwert 4	0 (0%)	1 (4.2%)
Skalenwert 5	1 (4.3%)	2 (8.3%)
Skalenwert 6	2 (8.7%)	10 (41.7%)
Skalenwert 7	19 (82.6%)	10 (41.7%)

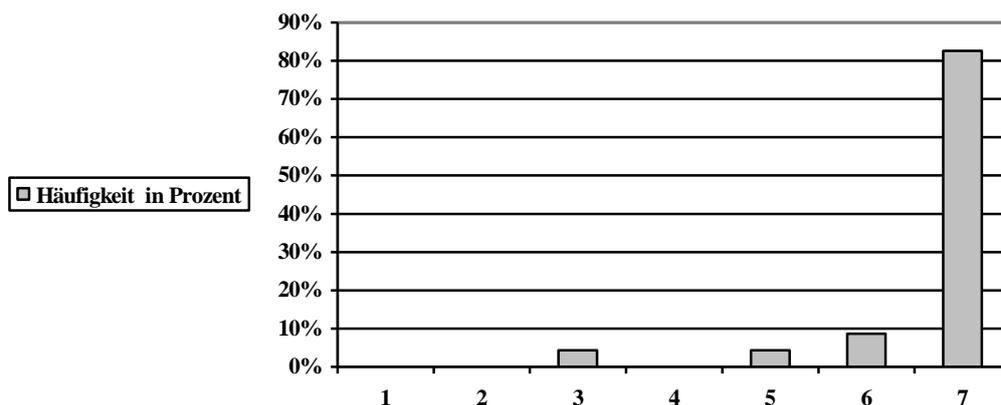


Abb. 10: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **ZRM-Gruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Persönliche Identifikation mit dem Ziel" (Skalenwert 1 = Ziel spricht mich gar nicht persönlich an, Skalenwert 7 = Ziel spricht mich sehr persönlich an).

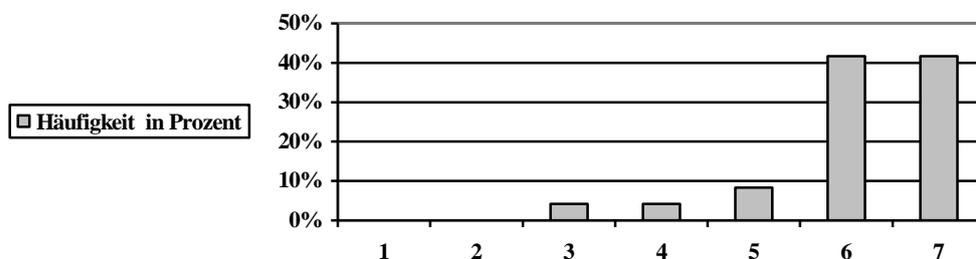


Abb. 11: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der **Vergleichsgruppe** gewählten Skalenwerte des Attributs "Persönliche Identifikation mit dem Ziel" (Skalenwert 1 = Ziel spricht mich gar nicht persönlich an, Skalenwert 7 = Ziel spricht mich sehr persönlich an).

### Attributsdimension "Ursprung des Ziels"

Tabelle 12: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Ursprung des Ziels"  
 (Skalenwert 1 = Ziel entspricht Anforderungen von aussen, Skalenwert 7 = Ziel entspricht ganz den eigenen Bedürfnissen; Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Ursprung des Ziels": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Ursprung des Ziels": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	0 (0%)	0 (0%)
Skalenwert 2	0 (0%)	1 (4.2%)
Skalenwert 3	1 (4.3%)	1 (4.2%)
Skalenwert 4	0 (0%)	4 (16.7%)
Skalenwert 5	2 (8.7%)	6 (25%)
Skalenwert 6	0 (0%)	6 (25%)
Skalenwert 7	20 (87%)	6 (25%)

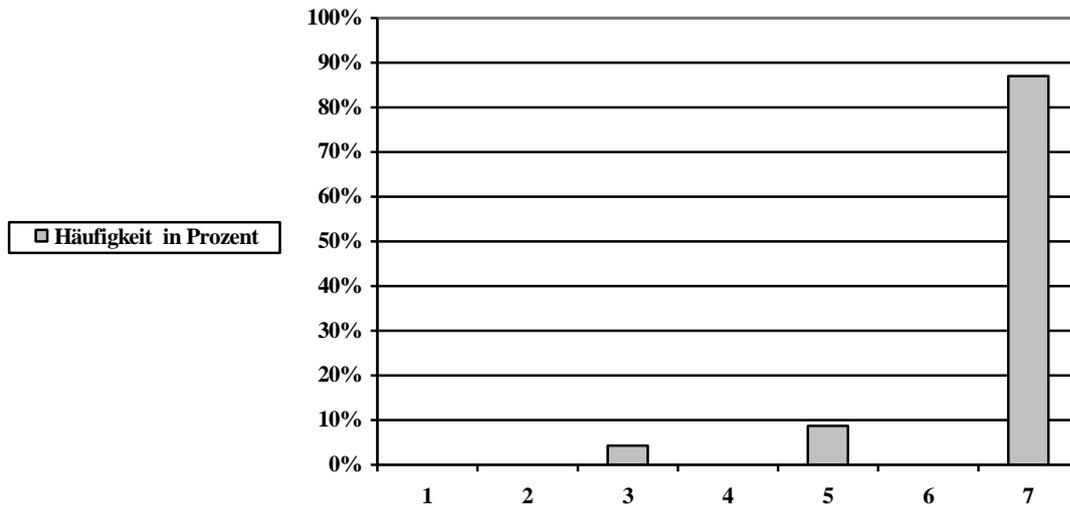


Abb. 12: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Ursprung des Ziels" (Skalenwert 1 = Ziel entspricht Anforderungen von aussen, Skalenwert 7 = Ziel entspricht ganz meinen eigenen Bedürfnissen).

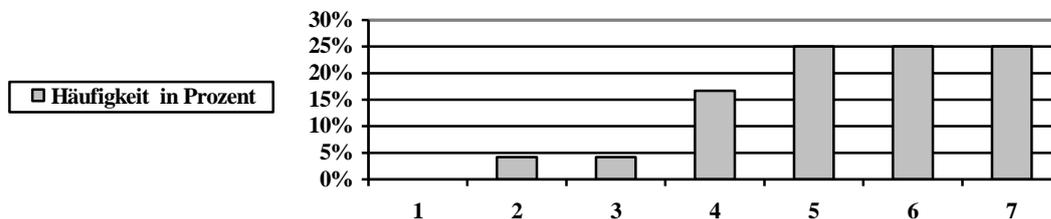


Abb. 13: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Ursprung des Ziels" (Skalenwert 1 = Ziel entspricht Anforderungen von aussen, Skalenwert 7 = Ziel entspricht ganz meinen eigenen Bedürfnissen).

### Attributsdimension "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren"

Tabelle 13: Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren" (Skalenwert 1 = äussere Faktoren gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = äussere Faktoren sehr wichtig; Häufigkeit ist in absoluten Zahlen und in Prozent angegeben)

	"Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren": Häufigkeit bei den ZRM-Zielen	"Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren": Häufigkeit bei den Vergleichszielen
Skalenwert 1	2 (8.7%)	1 (4.2%)
Skalenwert 2	4 (17.4%)	3 (12.5%)
Skalenwert 3	4 (17.4%)	1 (4.2%)
Skalenwert 4	2 (8.7%)	1 (4.2%)
Skalenwert 5	5 (21.7%)	7 (29.2%)
Skalenwert 6	4 (17.4%)	7 (29.2%)
Skalenwert 7	2 (8.7%)	4 (16.7%)

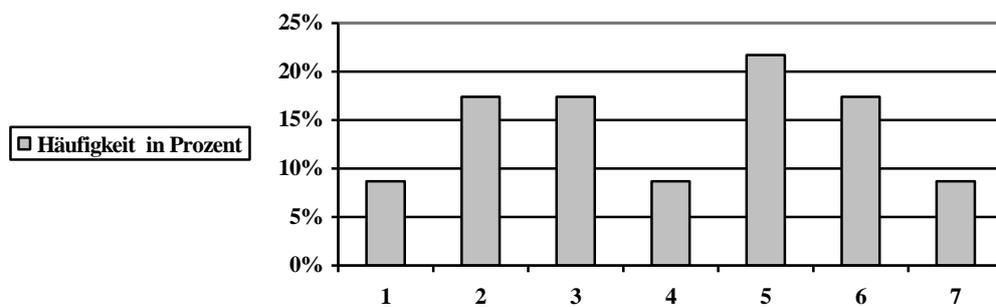


Abb. 14: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren" (Skalenwert 1 = äussere Faktoren gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = äussere Faktoren sehr wichtig).

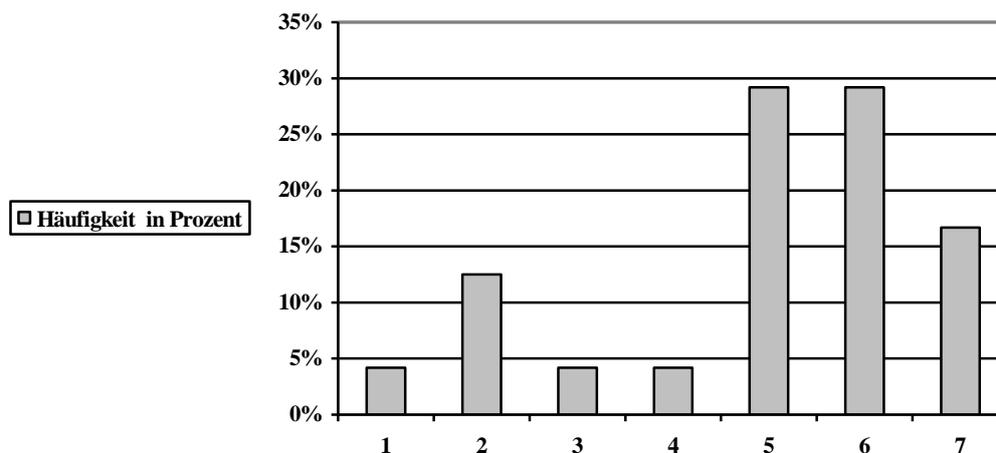


Abb. 15: Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren" (Skalenwert 1 = äussere Faktoren gar nicht wichtig, Skalenwert 7 = äussere Faktoren sehr wichtig).

## 4.5. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des vorangegangenen Kapitels ausgewertet und interpretiert. Die Inhalte sind nach der Struktur des Kapitels 4.2. "Fragestellungen und Hypothesen" gegliedert und in der entsprechenden Reihenfolge aufgebaut, d.h. die Ergebnis-Abschnitte sind mit den entsprechenden Buchstaben der ihnen zugrundeliegenden Fragestellungen und Hypothesen bezeichnet. Einleitend werden aber zunächst einige allgemeine Beobachtungen erläutert.

### 4.5.1. Allgemeine Feststellungen

In den Formulierungen der ZRM-Ziele fallen die folgenden Worte oder Satzteile dadurch auf, dass sie mehrmals vorkommen:

- Das Wort "lustvoll" wird insgesamt viermal verwendet.
- Dreimal findet sich das Thema "den eigenen Weg gehen".
- Das Thema "sich Zeit nehmen für sich" erscheint dreimal explizit so formuliert, sinngemäss ist es aber noch in weiteren Zielen enthalten.

Diese Zielausschnitte vermitteln den Eindruck, dass sowohl Gefühle wie auch die Konzentration auf die eigene Person bei den ZRM-Zielen eine wichtige Rolle spielen. Ob dies der Fall ist und in welchem Ausmass diese Aussage zutrifft, zeigt die genauere Auswertung der entsprechenden Kategorien.

Bei den Vergleichszielen fällt als erstes auf, dass viele sehr knapp formuliert sind, oft sogar nur in Stichworten. Dies deutet darauf hin, dass der sprachlichen Gestaltung dieser Ziele keine grosse Bedeutung zugemessen wurde. Weiter ist zu beobachten, dass sehr häufig Steigerungsformen verwendet werden. Die Worte "mehr" oder "vermehrt" kommen sechsmal vor, mit weiteren Formen wie beispielsweise "stärker" oder "gründlicher" kann insgesamt zwölfmal die Verwendung von Steigerungsformen in elf verschiedenen Zielen gezählt werden. Welche Auswirkungen dies auf die Kategorisierung haben kann, wird bei den entsprechenden Ergebnis-Abschnitten aufgeführt.

### 4.5.2. Inhaltliche Analyse der Ziele (Teil A)

#### *Kategorisierung der Ziele nach Lebensbereichen*

##### **A 1: Lebensbereiche ZRM-Ziele**

Von den ZRM-Zielen lassen sich achtzehn der Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" zuordnen, das sind 78% aller Lebensbereich-Elemente, die in den ZRM-Zielen vorkommen. Sieben der Ziele lassen sich der der Kategorie "Beruf und Ausbildung" zuordnen, was

einem Anteil von 30% entspricht. Zwei Ziele enthalten Elemente der Kategorie "Freizeit und Hobbys" und eines der Kategorie "Familie und Partnerschaft".

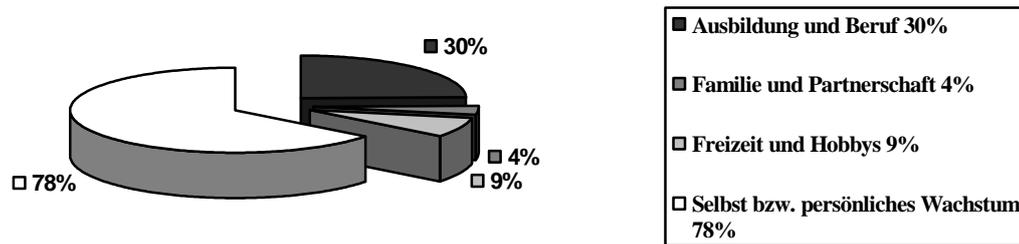


Abb. 16: Anteil der ZRM-Ziele, die Elemente der genannten Lebensbereichskategorien enthalten.

Vier der Ziele können mehreren Lebensbereichen zugeordnet werden und erscheinen deshalb gleichzeitig bei verschiedenen Kategorien. Von den Zielen der Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" sind nur zwei noch einer anderen Kategorie zuzuordnen, sechzehn beziehen sich ausschliesslich auf diese Kategorie. Von den insgesamt sieben Zielen, die Elemente des Lebensbereichs "Ausbildung und Beruf" enthalten, beziehen sich nur drei ausschliesslich auf diesen Lebensbereich. Die Kategorien "Freizeit und Hobbys" und "Familie und Partnerschaft" kommen nur in Kombination mit anderen Kategorien vor. Den Kategorien "Freunde" und "Materielles" entsprechen keine der ZRM-Ziele.

Damit ist also der Bereich "Selbst bzw. persönliches Wachstum" eindeutig am stärksten vertreten, als zweitgrösste Kategorie, aber mit einem erheblich kleineren Anteil, gilt der Bereich "Beruf und Ausbildung", und dies obwohl die ZRM-Ziele im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung formuliert wurden.

## A2: Lebensbereiche V-Ziele

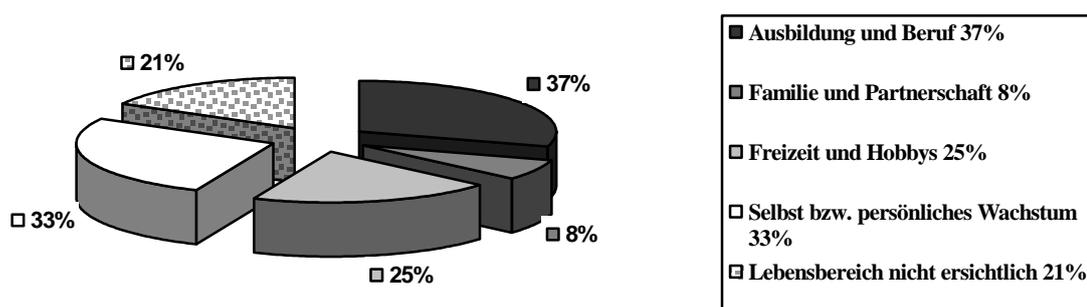


Abb. 17: Anteil der V-Ziele, die Elemente der genannten Lebensbereichskategorien enthalten.

Neun der V-Ziele beziehen sich auf den Bereich "Ausbildung und Beruf", was 37% der gesamten Lebensbereich-Zuordnungen bei den V-Zielen entspricht. In zwei Zielen dieser Kategorie sind auch noch anderen Kategorien enthalten. Der Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" können acht der Ziele zugeordnet werden, was 33% ausmacht, davon beziehen sich sechs ausschliesslich auf diesen Bereich. In die Kategorie "Freizeit und Hobby" fallen

sechs der Ziele (25%), die Hälfte davon enthält auch Elemente anderer Kategorien. Die Kategorie "Familie und Partnerschaft" enthält zwei Ziele, beide sind aber mehrheitlich anderen Bereichen zuzuordnen. Keines der V-Ziele entspricht den Kategorien "Freunde" und "Materielles".

Bei 21% der V-Ziele sind keine Angaben zum Bereich, auf den sich das Ziel bezieht, enthalten, es kann aber aus dem Kontext vermutet werden, dass sich die Ziele auf den Bereich "Ausbildung und Beruf" beziehen. Zu vermuten ist, dass der Bereich deshalb nicht erwähnt wurde, weil in der Situation am Arbeitsplatz sowieso allen Beteiligten klar war, auf welchen Bereich sich das Ziel bezieht. In dieser Situation kann die Überprüfung der Hypothese aber nicht eindeutig vorgenommen werden. Zählt man die eindeutig formulierten Ziele, entsprechen nur rund 37% dem Bereich "Ausbildung und Beruf", was keine Mehrheit darstellt. Würden die fünf nicht eindeutig formulierten Ziele aber dazugezählt, wären es 58%, was doch einer Mehrheit entsprechen würde.

### **A3: Beurteilung des Kategoriensystems "Lebensbereiche"**

Die Kategorisierung nach Lebensbereichen ist für ZRM-Ziele in dieser Form nicht sehr aussagekräftig. Die meisten Ziele wurden dem Bereich "Selbst bzw. persönliches Wachstum" zugeordnet. Es ist anzunehmen, dass sich viele der ZRM-Ziele auf eine besondere Thematik eines bestimmten Lebensbereiches beziehen, dieser wird aber nicht ersichtlich. Zwar wird der Bezug zu einem der genannten Lebensbereiche angedeutet, aber eben nicht explizit erwähnt. Die Schwierigkeit des Zuordnens kann damit zu tun haben, dass die Ziele eher allgemein formuliert sind und die Konkretisierung nicht in der Formulierung enthalten ist. So wird die Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" zum Sammelbecken, in dem alles Platz hat, zumal persönliche Ziele meist etwas mit einem selbst zu tun haben. Wollte man die Ziele wirklich bestimmten Lebensbereichen zuordnen können, müsste man diese zusätzlich zu den Zielformulierungen separat erheben.

Auch bei den V-Zielen enthält die Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" einen relativ grossen Anteil der Ziele, bei genauerem Hinsehen sind jedoch auch in dieser Kategorie (wie schon bei den nicht eindeutig zuordenbaren Zielen) einige Ziele enthalten, die sich implizit auf den Bereich "Beruf" beziehen. Dies wird aus der Wortwahl oder dem Zusammenhang ersichtlich oder auch aus dem Kontext, in dem das Ziel entstand. Weil aber eine genaue Angabe fehlt, wird das Ziel eher dem Bereich "Selbst" zugeordnet. Zudem ergibt sich bei dieser Kategorie noch ein weiteres Problem: Bei manchen Zielen liesse sich diskutieren, ob sie wirklich zu dieser Kategorie gehören, beispielsweise diejenigen Ziele, die sich mit körperlicher Fitness und Gewichtsreduktion befassen. Diese Ziele sind keinem anderen Bereich zuzuordnen und haben am ehesten mit der eigenen Person, also der Kategorie "Selbst", zu tun, sie passen aber nicht wirklich zur zweiten Bezeichnung dieser Kategorie, dem "persönlichen Wachstum".

Die Kategorisierung nach Lebensbereichen ist also auch bei den V-Zielen nur bedingt geeignet, gültige Aussagen abzuleiten. Besonders die Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" ist nicht sehr aussagekräftig, da die meisten Ziele, die sich auf einen bestimmten Lebensbereich beziehen, auch das Selbst betreffen oder das persönliche Wachstum in diesem Bereich. Es besteht die Gefahr, alle Ziele, die nicht einem bestimmten Bereich zuordenbar

sind, auf die Kategorie "Selbst bzw. persönliches Wachstum" zu reduzieren. Es müsste geprüft werden, ob auf diese Kategorie verzichtet werden soll oder ob sie anders bezeichnet werden soll, so dass damit wirklich ein Bereich bezeichnet wird, der sich mit den anderen Bereichen vergleichen lässt. Auch räumlich müsste der Begriff verstanden werden können, da die anderen Kategorien auch "Räume" bezeichnen. Eine Möglichkeit wäre, die Kategorie "persönlicher Bereich" oder "privater Bereich" zu nennen.

### ***Kategorisierung der Ziele nach Motiven***

#### **A4: Inhaltsthemen**

In erster Linie interessiert die Verteilung der Ziele auf die drei Hauptkategorien sowie, in zweiter Linie, auch die Verteilung innerhalb der Hauptkategorien auf die Unterkategorien und der Vergleich der Zuordnungen beider Gruppen von Zielen. Besonders erwähnt werden aber nur diejenigen Unterkategorien, denen mindestens vier Ziele zugeordnet werden konnten. Zunächst folgt in einem ersten Überblick eine Abbildung, welche die drei Hauptkategorien und die entsprechenden Anteile der Ziele beider Gruppen in diesen Hauptkategorien zeigt.

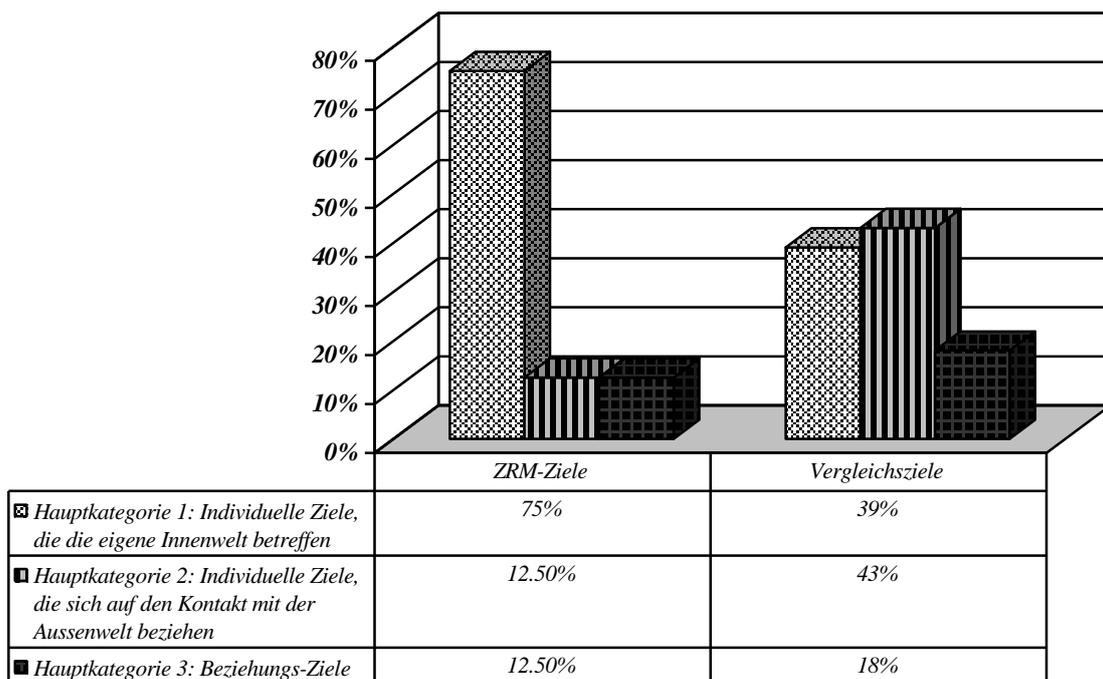


Abb. 18: Darstellung der Anteile an Zielthemen beider Gruppen in den drei Hauptkategorien.

Es wird deutlich, dass die Mehrheit der ZRM-Ziele der Hauptkategorie 1 zugeordnet werden können. Von allen Themen, die in den ZRM-Zielen enthalten sind, entsprechen genau 75% dieser Hauptkategorie und sind somit als individuelle Ziele zu bezeichnen, die die eigene Innenwelt betreffen. Bei den V-Zielen können 39% dieser Hauptkategorie zugeordnet werden. Die übrigen 25% der ZRM-Ziele lassen sich zu gleichen Teilen den Hauptkategorien 2 und 3 zuordnen. Bei den V-Zielen entspricht die Hauptkategorien 2 der Mehrheit der Themen, 43%

der V-Ziele können dieser Hauptkategorie zugeordnet werden, welche die als individuell bezeichneten Ziele, die sich aber auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen, beinhaltet. Den geringsten Anteil bilden bei beiden Gruppen die Themen, die der Hauptkategorie 3 entsprechen und somit als Beziehungs-Ziele gelten. Insgesamt betrifft dies bei den ZRM-Zielen rund 12% und bei den V-Zielen 18% aller vorkommenden Themen.

Während innerhalb der Hauptkategorie 1 bei den ZRM-Zielen der grösste Teil auf die Themen "Selbstverwirklichung" (31%) und "Seelisches Wohlbefinden" (25%) fallen, ist es bei den V-Zielen vor allem das Thema "Körperliches Wohlbefinden" (21% aller Zielthemen), dass in dieser Hauptkategorie am häufigsten vorkommt. Dieses Thema wiederum ist in keinem der ZRM-Ziele enthalten. Die folgende Abbildung zeigt in einer Übersicht die Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der Hauptkategorie 1.

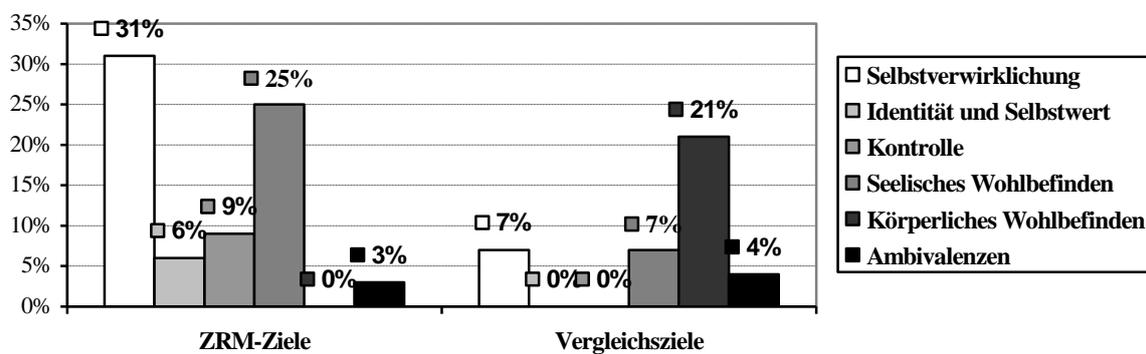


Abb. 19: Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der **Hauptkategorie 1** (Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen). Die Prozentangabe bezieht sich auf die Gesamtheit aller Zielthemen der drei Hauptkategorien und wurde auf ganze Zahlen auf- oder abgerundet.

Die meisten V-Ziele innerhalb der Hauptkategorie 2 beinhalten das Thema "Leistung" (29% aller V-Ziele). Dieses Thema scheint bei den V-Zielen also eine wichtige Rolle zu spielen. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien innerhalb der Hauptkategorie 2.

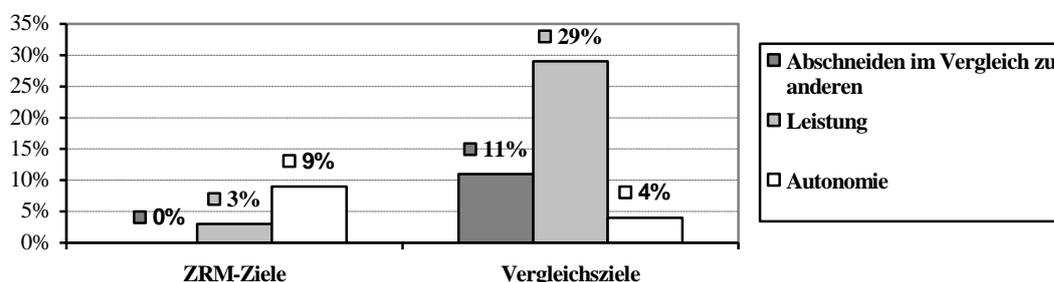


Abb. 20: Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der **Hauptkategorie 2** (Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen). Die Prozentangabe bezieht sich auf die Gesamtheit aller Zielthemen der drei Hauptkategorien und wurde auf ganze Zahlen auf- oder abgerundet. Es werden nur diejenigen Unterkategorien aufgeführt, denen von mindestens einer Gruppe Ziele zugeordnet werden konnten.

Betreffend der Kategorie "Leistung" ist aber das Folgende zu beachten: Die häufige Verwendung von Steigerungsformen bei der Gruppe der V-Ziele kann dazu verleiten, diese Ziele vornehmlich der Kategorie "Leistung" zuzuordnen, denn Steigerungsformen implizieren, dass man etwas bisher schon macht und es jetzt mehr oder öfter tun möchte, dass man sich also verbessern oder steigern möchte und dies wird implizit mit "mehr leisten" in Verbindung gebracht. Es ist aber notwendig, genau hinzusehen, denn inhaltlich kann es sich um ganz andere Thematiken handeln. Trotzdem konnte im Vergleich zu den ZRM-Zielen (nur ein Ziel in der Kategorie "Leistung") eine beachtliche Anzahl der V-Ziele dieser Kategorie zugeordnet werden, was wahrscheinlich damit zusammenhängt, dass viele der Ziele aus der Feststellung eines Leistungsdefizits in einem Mitarbeitergespräch oder in einem Assessment Center entstanden sind.

Die Hauptkategorie 3 beinhaltet Beziehungsziele. Fast alle der V-Ziele dieser Hauptkategorie befassen sich mit dem Wunsch nach einer Verbesserung der "Sozialen Kompetenz".

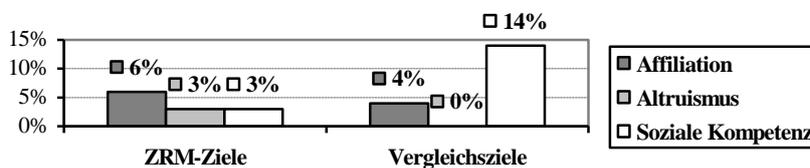


Abb. 21: Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der **Hauptkategorie 3** (Beziehungs-Ziele). Die Prozentangabe bezieht sich auf die Gesamtheit aller Zielthemen der drei Hauptkategorien und wurde auf ganze Zahlen auf- oder abgerundet. Es werden nur diejenigen Unterkategorien aufgeführt, denen mindestens eines der Ziele zugeordnet werden konnte.

## A5: Überprüfung des Kategoriensystems "Motive"

Insgesamt erscheint das für diese Untersuchung zusammengestellte Kategoriensystem zur inhaltlichen Analyse sowohl der ZRM-Ziele als auch der V-Ziele als gut geeignet. Vor allem die Aufteilung der drei Hauptkategorien hat sich als einfach handhabbar und aussagekräftig erwiesen. Dennoch könnten einige Veränderungen, die sich aus den im Folgenden aufgeführten Feststellungen ergeben, diskutiert werden.

Angesichts der grossen Anzahl von ZRM-Zielen, die sich der Kategorie 1.1 "Selbstverwirklichung" zuordnen lassen, wäre es vielleicht sinnvoll, diese Kategorie noch weiter zu differenzieren. Das gleiche gilt bei den V-Zielen für die Kategorie 2.2 "Leistung". Es kann zudem diskutiert werden, ob die Kategorie "Autonomie" der Hauptkategorie 1 oder 2 untergeordnet werden soll. Da diese Kategorie einen Bezug zur Aussenwelt, nämlich die Abgrenzung von dieser, enthält, wurde sie hier der Hauptkategorie 2 untergeordnet. Die Ziele dieser Kategorie können aber meistens auch der Kategorie "Selbstverwirklichung" zugeordnet werden. Die Trennlinie zwischen diesen beiden Kategorien ist also etwas unscharf. Falls die Kategorie "Selbstverwirklichung" weiter ausdifferenziert würde, könnte das Thema "Autonomie" Teil dieser Kategorie werden. Sowohl der Kategorie 2.4 "Übergeordnete Standards" wie auch der Kategorie 3.3 "Beistand" konnte keines der Ziele zugeordnet werden. Es fragt sich, ob diese Art von Zielen im Selbstreport je so formuliert würden, dass sie diesen Kategorien zugeordnet werden könnten.

### 4.5.3. Untersuchung der Zielmerkmale (Teil B)

#### B1: Unterscheidung von Annäherungs- und Vermeidungszielen

Vermeidungsziele im Sinne von Zielen, in deren bildlicher Vorstellung das zu vermeidende enthalten ist, kommen bei beiden Gruppen von Zielen nur in sehr geringer Anzahl vor, bei den ZRM-Zielen einmal, bei den V-Zielen dreimal. Zudem ist nur in einem einzigen Fall ein Ziel (V-Ziel) ausschliesslich als Vermeidungsziel formuliert, die anderen (zwei V-Ziele und das eine ZRM-Ziel) sind nur zu einem Teil als Vermeidungsziel formuliert, sie enthalten auch noch einen Annäherungsziel-Teil. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Vermeidungsziele bei beiden Gruppen von Zielen kaum eine Rolle spielen. Die Hypothese, wonach bei den V-Zielen mehr Vermeidungsziele vorkommen als bei den ZRM-Zielen, kann bestätigt werden, allerdings mit dem Hinweis darauf, dass dies nur in sehr geringem Ausmass der Fall ist.

#### B2: Einstufung der Ziele nach ihrer Konkretetheit

Das folgende Diagramm zeigt in einem Vergleich die Anteile der Ziele beider Gruppen in den drei Kategorien des Merkmals "Konkretheit".

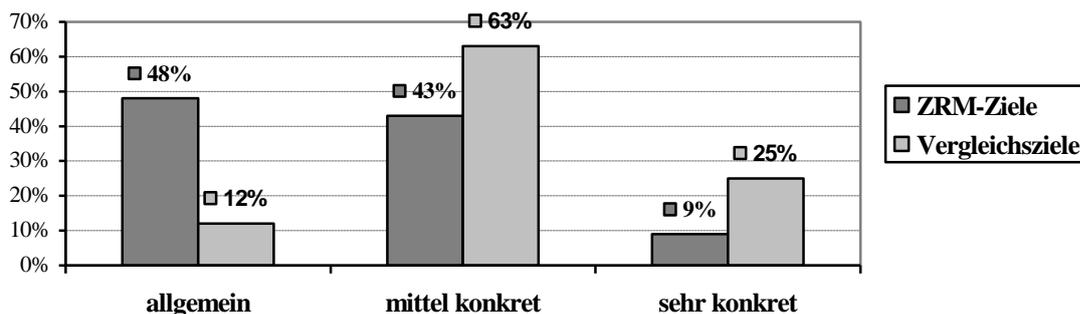


Abb. 22: Graphische Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die drei Kategorien "allgemein", "mittel konkret" und "sehr konkret" des Merkmals "Konkretheit".

Im ZRM-Kurs wird angeregt, allgemein formulierte Ziele später zu spezifizieren. Es hat sich gezeigt, dass die konkrete Situation, auf die sich ein Ziel bezieht, in den Formulierungen der ZRM-Ziele oft nicht enthalten ist. 48% der ZRM-Ziele sind als allgemeine Ziele einzustufen, 43% noch als mittel konkret, nur 9% gelten als sehr konkret. Es kann angenommen werden, dass die spätere Spezifizierung des Ziels meistens nicht Eingang in die "offizielle" Formulierung fand und separat notiert wurde. Viele der allgemein formulierten Ziele lassen erahnen, dass die zielformulierende Person an eine konkrete Situation dachte. Die Ziele erscheinen oft als sehr symbolisch und codiert, als sei eine Form gewählt worden, die für die zielformulierende Person eine grosse Symbolkraft hat, für Aussenstehende jedoch schwierig zu verstehen ist. Denkbar ist, dass auf diese Weise die sehr persönlichen Inhalte geschützt werden, aber doch mitteilbar sind.

Ein recht anderes Bild ergibt die Untersuchung der V-Ziele, diese sind viel konkreter als die ZRM-Ziele. Nur 12% der Ziele können als ganz allgemein formuliert eingestuft werden. Die meisten, nämlich 63% der V-Ziele können als mittel konkret bezeichnet werden, 25% als sehr

konkret. Es hat sich gezeigt, dass die häufige Verwendung von Steigerungsformen die Zuordnung einiger Ziele zu einer der drei Kategorien erschwert, denn obwohl die Situation wie auch Angaben zu geplanten Handlungen in der Formulierung enthalten sind, kommt beispielsweise bei Verwendung der Worte "vermehrt" oder "verstärkt" nicht genau zum Ausdruck, was konkret damit gemeint ist bzw. wann das Ziel als erreicht gelten kann. Es kann somit gesagt werden, dass die Verwendung von Steigerungsformen die Konkretheit einer Zielformulierung vermindert.

### B3: Unterscheidung von Verhaltens- und Haltungszielen

Die Mehrheit der V-Ziele (83%) ist als Verhaltensziel formuliert, nur gerade eines der V-Ziele (4%) kann als reines Haltungsziel bezeichnet werden. Bei den ZRM-Zielen ist es genau umgekehrt: Hier kann nur ein Ziel (4%) als reines Verhaltensziel bezeichnet werden. 35% der ZRM-Ziele beziehen sich auf die Veränderung einer inneren Haltung. Es besteht also dieses Merkmal betreffend ein ziemlich grosser Unterschied zwischen den ZRM-Zielen und den V-Zielen, letztere beziehen sich überwiegend klar auf ein Verhalten.

Das folgende Diagramm zeigt die Anteile der Ziele beider Gruppen in den drei Kategorien "Verhaltensziel", "Haltungsziel" und "sowohl Verhaltens- als auch Haltungsziel".

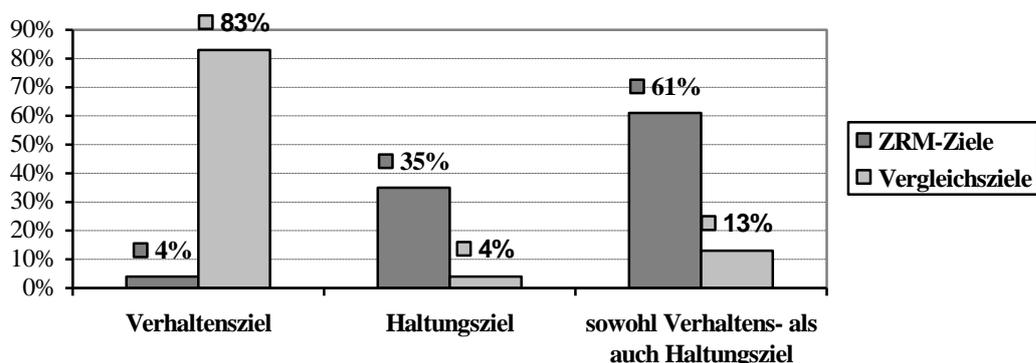


Abb. 23: Graphische Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die drei Kategorien des Merkmals "Verhaltens- versus Haltungsziele".

Bei den ZRM-Zielen ist die Zuordnung zu den Kategorien dieses Merkmals nicht immer einfach. So beschreiben bei einigen Zielen die verwendeten Verben klar einen Vorgang auf der Handlungsebene, sinngemäss wird aber eigentlich von einer bestimmten Haltung gesprochen, beispielsweise beim Ziel "Ich öffne mich dem Universum". Solche Ziele wurden der Kategorie Haltungsziele zugeordnet. Es gibt aber auch Ziele, die von der Form her klar den Verhaltenszielen zuzuordnen wären, weil sie aber auf der Handlungsebene sehr unkonkret sind, können sie inhaltlich eher als Haltungsziele verstanden werden. Diese Ziele bezeichnen also nicht auf der Ebene der Form, aber sinngemäss sowohl ein Verhalten als auch eine Haltung und wurden deshalb auch beiden Kategorien zugeordnet. Als Beispiele für diesen Fall gelten diejenigen Ziele, die die Elemente "Ich kultiviere meine kreative Musse" oder "Ich gehe meinen Weg" enthalten. Bei den V-Zielen entspricht ein Ziel diesem speziellen Fall, bei den ZRM-Zielen sind es sieben, was der Hälfte der Kategorie "sowohl Verhaltens- als auch Haltungs-

ziel" entspricht. Insgesamt können also 61% der ZRM-Ziele sowohl als Verhaltens- als auch als Haltungsziele bezeichnet werden, bei den V-Zielen sind es vergleichsweise viel weniger, nämlich nur 13%.

#### 4.5.4. Analyse der Zielattribute (Teil C)

##### *Kennwerte zur zentralen Tendenz*

Da sich für ordinalskalierte Daten keine Mittelwerte berechnen lassen, gilt als Mass die zentrale Tendenz, die durch den Median und den Modus angegeben wird. Der Median bezeichnet den Wert, der die Rangreihe so halbiert, dass je die Hälfte der Beobachtungen einen grösseren resp. einen kleineren Ausprägungsgrad aufweisen. Mit dem Modus wird derjenige Wert angegeben, der am häufigsten vorkommt. In der folgenden Tabelle sind die Kennwerte zur zentralen Tendenz der erhobenen Attributsdimensionen für beide Untersuchungsgruppen aufgeführt. Der Angabe zum durchschnittlichen Rangplatz (Mean Rank) kann entnommen werden, welche der beiden Untersuchungsgruppen die höhere bzw. die niedrigere zentrale Tendenz aufweist.

Tabelle 14: Gemeinsame Darstellung der Kennwerte zur zentralen Tendenz der Attribuierungen beider Untersuchungsgruppen

	Wirksamkeit des Ziels	Wichtigkeit des Ziels	Intrinsische Motivation	Persönliche Identifikation mit dem Ziel	Ursprung des Ziels	Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren
<b>ZRM-Gruppe</b>						
Median	5.0000	7.0000	6.0000	7.0000	7.0000	4.0000
Modus	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	5.00
Mean Rank	28.61	26,39	27.07	28.63	31.11	20.59
<b>Ver- gleichsgruppe</b>						
Median	5.0000	6.0000	6.0000	6.0000	5.5000	5.0000
Modus	6.00	7.00	6.00	6.00	5.00	5.00
Mean Rank	19.58	21.71	21.06	19.56	17.19	27.27

### *Mann-Whitney-U-Test*

Um die Zielattributionen der beiden Untersuchungsgruppen miteinander vergleichen zu können, wurde als Prüfverfahren der Mann-Whitney-U-Test für ordinalskalierte Daten durchgeführt. Aufgrund theoretischer Überlegungen wurde davon ausgegangen, dass die ZRM-Gruppe sich von der Vergleichsgruppe in den erhobenen Attributsdimensionen unterscheidet. Daher wurde von der ungerichteten Unterschiedshypothese ( $H_1$ ) ausgegangen, die besagt, dass sich Attributionen von Personen, die Ziele mit dem ZRM formuliert haben, in den Ausprägungsgraden der untersuchten Attributsdimensionen signifikant von Attributionen derjenigen Personen unterscheiden, die ihre Ziele ohne besondere Methode formulierten.

In Abhängigkeit von ( $H_1$ ) lautet demnach die Nullhypothese ( $H_0$ ) folgendermassen: Es gibt keinen signifikanten Unterschied in den Ausprägungsgraden der untersuchten Attributsdimensionen zwischen Attributionen von Personen, die Ziele mit dem ZRM formulierten und Attributionen von Personen, die ihre Ziele ohne besondere Methode formulierten. Im Wesentlichen wird also die Frage untersucht, ob die Stichproben aus Populationen stammen, die hinsichtlich der zentralen Tendenz der Daten identisch sind. Die statistischen Kennwerte einer Stichprobe sind eine Punktschätzung über Eigenschaften der Population. Stichprobenergebnisse unterliegen Zufallsschwankungen. Es geht deshalb vor allem auch um die Frage, wie stark ein Stichprobenmittelwert von dem laut Theorie zu erwartenden Wert abweichen darf, um noch als mit der Theorie übereinstimmend verstanden werden zu können. Es soll also entschieden werden, ob bei der Erklärung des Unterschiedes in der zentralen Tendenz der beiden Stichprobenerhebungen der Zufall ausgeschlossen werden kann.

Zur Überprüfung der ungerichteten Alternativhypothese wird ein zweiseitiger Test durchgeführt (nach Bortz, 1998). Die Entscheidung, ob eine Nullhypothese angenommen oder verworfen werden soll, muss aufgrund von Wahrscheinlichkeiten getroffen werden. In untenstehender Tabelle kann die Überschreitungswahrscheinlichkeit P des Ausprägungsgrades für eine zweiseitige Hypothesenprüfung entnommen werden. Z bezeichnet die Prüfverteilung,  $\alpha$  das Signifikanz-Niveau.

Tabelle 15: Darstellung der Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests mit Angaben zur Signifikanz der Ergebnisse

	Wirksamkeit des Ziels	Wichtigkeit des Ziels	Intrinsische Motivation	Persönliche Identifikation mit dem Ziel	Ursprung des Ziels	Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren
Z	-2.346	-1.272	-1.604	-2.620	-3.835	-1.702
P	0.019	0.203	0.109	0.009	0.000	0.089
$\alpha$	*	n.s.	n.s.	**	***	n.s.

\*\*\*:  $\alpha \leq 0.1\%$  \*\*:  $\alpha \leq 1\%$  \*:  $\alpha \leq 5\%$  n.s. = nicht signifikant

## ***Auswertung des U-Tests und Interpretation bezüglich der Hypothesen und Fragestellungen***

Die Tabelle auf der vorherigen Seite zeigt, wie bereits erwähnt, die Wahrscheinlichkeit, mit welcher der Ausprägungsgrad unter der Nullhypothese zufällig erreicht oder überschritten, resp. unterschritten wird. Diese Wahrscheinlichkeit beträgt für die Variable "Wirksamkeit des Ziels" 1,9 %, für die Variable "Persönliche Identifikation" 0,9 % sowie für die Variable "Ursprung des Ziels" 0,0 %.  $H_0$  wird für diese Variablen somit auf dem in der Tabelle angegebenen Signifikanz-Niveau  $\alpha$  verworfen.

Für die anderen Variablen gilt folgendes: Die Tabelle zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit welcher der Ausprägungsgrad unter der Nullhypothese ( $H_0$ ) zufällig erreicht oder über resp. unterschritten wird. Diese Wahrscheinlichkeit beträgt 20,3 % für die Variable "Wichtigkeit des Ziels", 10,9 % für die Variable "Intrinsische Motivation" und 8,9 % für die Variable "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren".  $H_0$  wird damit beibehalten, was bedeutet, dass sich die Stichproben ZRM-Gruppe und Vergleichsgruppe in diesen Variablen nicht signifikant unterscheiden. Ein Unterschied der zentralen Tendenz der beiden Stichprobenverteilungen kann somit zwar festgestellt werden, bei der Interpretation dieses Unterschieds kann der Zufall jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Zielattribuierungen können somit in Bezug auf die Hypothesen und Fragestellungen C1-C6 wie folgt interpretiert werden:

### **C1: Zusammenhang Wirksamkeit und Art des Generierungsprozesses**

Die Untersuchung der Wirksamkeit stellt einen zentralen Gegenstand der vorliegenden Arbeit dar. Mit diesem Attribut wurde der bisherige Grad der Umsetzung des Zieles erfragt, mit der Annahme im Hintergrund, dass die Art des Generierens eines Ziels einen erheblichen Einfluss auf die Umsetzungswahrscheinlichkeit hat. In der Hypothese C1 wird davon ausgegangen, dass die ZRM-Ziele in signifikant höherem Masse umgesetzt werden als die V-Ziele, weil bei der Entwicklung der ZRM-Ziele auf die Kriterien für umsetzungsorientierte Ziele geachtet wurde. Diese Hypothese kann nach der Interpretation der Ergebnisse vollumfänglich bestätigt werden. Es hat sich gezeigt, dass diejenigen Personen, welche ihr Ziel unter Berücksichtigung der im Theorieteil beschriebenen handlungswirksamen Kriterien generiert haben, ihr Ziel ein Jahr nach der Zielformulierung eher umgesetzt haben als Personen, die ihre Ziele ohne besondere Berücksichtigung bestimmter Kriterien formuliert haben.

### **C2: Wichtigkeit**

Die Wichtigkeit des Zieles wird von der ZRM-Gruppe in der Tendenz höher eingeschätzt als von der Vergleichsgruppe, dieses Ergebnis wird jedoch nicht signifikant. Die Art des Generierungsprozesses eines Zieles muss sich demnach nicht unbedingt darauf auswirken, wie wichtig der zielformulierenden Person das Erreichen ihres Zieles ist. Es kann aber auch festgehalten werden, dass allen an der Untersuchung beteiligten Personen ihr Ziel tendenziell sehr wichtig ist. Dies wird bei der Betrachtung der Häufigkeitsdiagramme bei beiden Untersuchungsgruppen besonders deutlich.

### **C3: Intrinsische Motivation**

Bei beiden Gruppen ist die Verteilung der Daten tendenziell rechtssteil, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die meisten Untersuchungsteilnehmer eher viel Freude an ihrem Ziel hatten. Bei der ZRM-Gruppe ist die zentrale Tendenz noch etwas höher als bei der Vergleichsgruppe, der Unterschied wird aber nicht signifikant. Auffallend bei der ist, dass die Verteilung der Häufigkeit der gewählten Skalenwerte viel breiter ist als bei der ZRM-Gruppe. Offenbar gab es bei der Vergleichsgruppe auch einige Personen, die eher keine Freude an ihrem Ziel hatten.

### **C4: Persönliche Identifikation**

Mit dem Attribut "Persönliche Identifikation" wurde erhoben, wie persönlich sich die zielformulierenden Personen von ihrem Ziel angesprochen fühlen. Soweit diese Frage Rückschlüsse auf die persönliche Identifikation mit dem Ziel zulässt, kann aus den Ergebnissen abgeleitet werden, dass sich die Personen der ZRM-Gruppe wesentlich stärker mit ihrem Ziel identifizieren als die Personen der Vergleichsgruppe, der Unterschied ist als sehr signifikant einzustufen. Bei beiden Gruppen ist das Häufigkeitsdiagramm klar rechtssteil, so dass im Allgemeinen von einer eher hohen Identifikation mit dem Ziel gesprochen werden kann.

### **C5: Ursprung der Ziele**

Einen hoch signifikanten Unterschied weist der Vergleich der Attribuierungen beider Gruppen in Bezug auf den "Ursprung" der Ziele auf. Die Mitglieder der ZRM-Gruppe geben in weit höherem Masse an, ihr Ziel entspreche eigenen Bedürfnissen, als die Mitglieder der Vergleichsgruppe. Diese scheinen eher Ziele formuliert zu haben, die Anforderungen von aussen entsprechen. Die Hypothese C5, die einen erheblichen Unterschied bezüglich dieses Attributes erwartete, kann demnach bestätigt werden. Dieses Resultat erstaunt kaum, die Situationen, in denen am Arbeitsplatz Ziele formuliert wurden, implizieren geradezu, dass die Ziele Anforderungen von Seiten der Arbeitgeber entsprechen. Im Gegensatz dazu wurde beim Entwickeln der ZRM-Ziele explizit darauf geachtet, dass persönliche Ziele mit eigenen Bedürfnissen übereinstimmen oder sogar aus diesen hervorgehen. Die Attribuierungen dieser Gruppe fielen dementsprechend sehr deutlich aus, fast alle Mitglieder der ZRM-Gruppe gaben an, das Ziel entstamme ganz den eigenen Bedürfnissen.

### **C6: Abhängigkeit der Zielerreichung**

Die Mitglieder der ZRM-Gruppe schätzen im Durchschnitt die Abhängigkeit ihres Ziels von äusseren Faktoren zwar etwas geringer ein als die Vergleichsgruppe, der Unterschied zwischen den beiden Gruppen kann aber nicht als signifikant bezeichnet werden. Die Antworten fielen bei diesem Attribut sehr unterschiedlich aus, so dass keine eindeutige zentrale Tendenz erkennbar ist. Bei der Betrachtung der Häufigkeitsdiagramme zeigt sich bei beiden Gruppen eine zweigipflige Verteilung der Daten, was eine sinnvolle Interpretation des Ergebnisses verhindert.

## 4.6. Abschliessende Diskussion

In der vorliegenden Untersuchung persönlicher Ziele ging es im Wesentlichen darum, Ziele, die auf verschiedene Weise generiert worden waren, miteinander zu vergleichen, um anhand der Unterschiede festzustellen, ob die im Theorieteil erarbeiteten Kriterien für handlungsorientierte Ziele bezüglich verschiedener Aspekte Gültigkeit haben. Daneben wurde versucht, charakteristische Merkmale der beiden Gruppen von Zielen, die den Inhalt und die Form der Ziele betreffen, herauszuarbeiten. Es kann gleich vorweggenommen werden, dass eine der wichtigsten Annahmen, die sich aus der dargestellten Theorie ergeben hatte, bestätigt werden kann: Es konnte gezeigt werden, dass die Berücksichtigung der im Theorieteil entwickelten Kriterien beim Generieren eines Zieles einen wesentlichen Einfluss auf die spätere Umsetzung des Zieles hat. Somit kann das Beachten dieser Kriterien als tatsächlich handlungswirksam bezeichnet werden.

Das Generieren und Formulieren von Zielen nach den genannten Kriterien scheint sich auch auf weitere Aspekte klar auszuwirken. Der Vergleich der beiden Gruppen hat gezeigt, dass sich die Mitglieder der ZRM-Gruppe viel stärker mit ihren Zielen identifizieren als die Vergleichsgruppe. Zudem entsprechen die ZRM-Ziele in hohem Ausmass den eigenen Bedürfnissen der zielformulierenden Personen, während die Ziele der Vergleichsgruppe eher Anforderungen von aussen entstammen. Alle ZRM-Ziele wurden als eher wichtig eingestuft, sie zeichnen sich zudem durch eine hohe intrinsische Motivation und in der Einschätzung der Abhängigkeit als eher unabhängig aus. Diese Attribuierungen treffen aber auch auf die Vergleichsziele zu, zwar in etwas geringerem, nicht aber in signifikant geringerem Ausmass.

Bemerkenswert erscheint mir, dass die Vergleichsziele als verhältnismässig eher wichtig und auch Freude auslösend attribuiert wurden, obwohl sie tendenziell in relativ hohem Masse Anforderungen von aussen entsprechen. Offenbar gelingt es den Mitgliedern der Vergleichsgruppe gut, Anforderungen von aussen anzunehmen und als eigene persönlich wichtige Ziele zu akzeptieren. Allerdings werden diese zwar als wichtig eingestuften Ziele erwiesenermassen weniger umgesetzt als diejenigen Ziele, die ganz eigenen Bedürfnissen entsprechen. Diese Feststellungen stützen wiederum die Erkenntnis, dass es in erheblichem Masse darauf ankommt, wirklich selbstkongruente Ziele zu formulieren, wenn diese handlungswirksam sein sollen.

Auch in der inhaltlichen Analyse konnten einige grundsätzliche Unterschiede festgestellt werden. Insgesamt können die ZRM-Ziele tendenziell als eher allgemein bis mittel konkret formulierte Haltungs- oder sowohl Haltungs- als auch Verhaltensziele bezeichnet werden. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den Vergleichszielen vorwiegend um mittel bis sehr konkrete Verhaltensziele. Inhaltlich beziehen sich die meisten der ZRM-Ziele auf die Hauptkategorie derjenigen Ziele, die die eigene Innenwelt der zielformulierenden Personen betreffen. Die Vergleichsziele verteilen sich im Wesentlichen auf zwei der drei Hauptkategorien, einerseits auf die Kategorie der Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen und andererseits ebenfalls auf die Kategorie der Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen. Der Anteil an Beziehungszielen ist bei beiden Gruppen eher gering.

Bei der differenzierteren Betrachtung der Zielinhalte fällt bei den ZRM-Zielen vor allem der hohe Anteil an Selbstverwirklichungszielen und an Zielen, die der Kategorie "Seelisches Wohlbefinden" entsprechen, auf. Bei den Vergleichszielen dagegen handelt es sich in erster Linie um Leistungsziele und in zweiter Linie um Ziele, die der Kategorie "Körperliches Wohlbefinden" entsprechen. Die dominanten Themenkategorien der einen Gruppe kommen interessanterweise bei der anderen Gruppe jeweils nicht oder nur in sehr geringem Ausmass vor.

Ganz allgemein hat sich herausgestellt, dass sich die beiden Gruppen von Zielen in den meisten Bereichen deutlich unterscheiden. Es kann natürlich die Frage gestellt werden, ob die beiden Arten von Zielen überhaupt miteinander vergleichbar sind. Obwohl sie in sehr unterschiedlichen Kontexten entstanden sind, ist ihnen jedoch eines gemeinsam: Zu einem spezifischen Zeitpunkt, der bei allen Zielen ungefähr in gleichem Abstand in der Vergangenheit liegt, wurde schriftlich festgehalten, welchen Zustand oder welches Ereignis die zielformulierende Person erreichen bzw. herbeiführen wollte. Auch wenn die Ziele inhaltlich sehr verschieden sind, haben sie doch alle direkt mit dem zielformulierenden Individuum zu tun, d. h. es handelt sich bei allen Personen um Ziele, die als "Persönliche Ziele" definiert werden können. Der einzige wichtige Unterschied besteht in der Art und Weise, wie das Ziel generiert wurde, im Weg, wie es zu genau diesem Ziel kam. Somit erscheinen mir die Ziele für einen Vergleich als sehr gut geeignet.

Wenn sich die Qualität eines Zieles im Grad seiner Umsetzung zeigt, wie dies eingangs postuliert wurde, kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass sich die Kriterien, die sich aus der Theorie für handlungsorientierte Ziele ergeben hatten, bezüglich der Qualität der Ziele als wirksam erwiesen haben. Es wurde gezeigt, wie persönliche Ziele unsere psychischen Prozesse steuern und wie nützlich und hilfreich sie sein können, wenn es darum geht, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse einzuleiten. Es hat sich aber auch gezeigt, wie wichtig der Generierungs- und Formulierungsprozess eines persönlichen Zieles ist. Es lohnt sich, diesen sorgfältig und den vorgestellten Kriterien entsprechend zu gestalten, um auch wirklich selbstkongruente und somit handlungswirksame Ziele zu finden.

## 5. Anhang

## Fragebogen zur Erhebung der persönlichen Ziele, die im ZRM-Kurs formuliert wurden

### Angaben zur Person

- Alter:
- Geschlecht:
- Momentane Funktion am Arbeitsplatz:
- Ausbildung (letzter Abschluss):

Bitte nennen Sie uns hier Ihr Ziel, das Sie im ZRM-Aufbaukurs 2 formuliert hatten.

A) Mein Ziel aus dem ZRM-Aufbaukurs 2:

.....

.....

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen durch Ankreuzen der Ihrer Meinung entsprechenden Zahl.

B) Wie erfolgreich waren Sie bis jetzt bei der Verwirklichung Ihres Zieles?

Ich habe mein Ziel gar nicht umgesetzt	1	2	3	4	5	6	7	Ich habe mein Ziel völlig erreicht
--	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

C) Wie wichtig ist oder war es Ihnen, dieses Ziel zu erreichen?

gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	sehr wichtig
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

D) Wie viel Freude bereitet es Ihnen, dieses Ziel umzusetzen? Oder wenn Sie das Ziel schon erreicht haben, wieviel Freude empfanden Sie damals dabei?

gar keine Freude	1	2	3	4	5	6	7	sehr viel Freude
------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

E) Wie persönlich fühlen oder fühlten Sie sich von diesem Ziel angesprochen?

Spricht mich gar nicht persönlich an	1	2	3	4	5	6	7	Spricht mich sehr persönlich an
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------

F) Wie viel hat oder hatte dieses Ziel mit Ihren eigenen Bedürfnissen zu tun? Entspricht oder entsprach es ganz Ihren Bedürfnissen oder eher Anforderungen von aussen, von anderen Personen oder von Institutionen?

Entspricht eher Anforderungen von aussen	1	2	3	4	5	6	7	Entspricht ganz meinen eigenen Bedürfnissen
--	---	---	---	---	---	---	---	---

G) Wie abhängig ist oder war das Erreichen des Zieles von äusseren Faktoren, Gegebenheiten, Bedingungen oder von anderen Personen?

Äussere Faktoren gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	Äussere Faktoren sehr wichtig
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------

Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Mitarbeit!

## Fragebogen zur Erhebung von persönlichen Zielen, die am Arbeitsplatz formuliert wurden

Liebe Studien-Teilnehmerin, lieber Studien-Teilnehmer

Herzlichen Dank, dass Sie bereit sind, bei dieser Studie mitzumachen! Wir untersuchen an der Universität Zürich persönliche Ziele, die im Rahmen von Mitarbeitergesprächen mit Vorgesetzten oder in anderen Situationen am Arbeitsplatz (beispielsweise in Weiterbildungskursen) formuliert werden. Indem Sie diesen Fragebogen ausfüllen, unterstützen Sie unser Forschungsvorhaben ganz wesentlich.

Wir versichern Ihnen, dass Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und auch Ihr Arbeitgeber keine Einsicht in Ihre Antworten erhält. Ihren Namen brauchen Sie uns nicht bekanntzugeben. Wir benötigen nur einige statistische Angaben zu Ihrer Person.

- Ihr Alter:
- Ihr Geschlecht:
- Ihre momentane Funktion an Ihrem Arbeitsplatz:
- Ihre Ausbildung (letzter Abschluss):

Bitte nennen Sie uns hier Ihr persönliches Ziel, das Sie im Jahr 2001 mit Ihrer oder Ihrem Vorgesetzten oder in einem Weiterbildungskurs formuliert haben. Unter einem "persönlichen Ziel" verstehen wir einen Zustand, den sie erreichen oder ein Ereignis, das sie herbeiführen wollen und das sich auf Veränderungen im Bereich Ihrer Persönlichkeit bezieht (im Gegensatz zu Zielen, die sich bspw. auf Arbeitsprojekte beziehen).

A) Das persönliche Ziel hiess:

.....  
.....

B) Wann haben Sie dieses Ziel formuliert? (Monat und Jahr)

.....

C) In welcher Situation entstand dieses Ziel? (Bsp.: Bei einem Mitarbeitergespräch mit dem Vorgesetzten, als Ergebnis aus einem Weiterbildungskurs oder Assessment Center, ...)

.....

Die folgenden Fragen beziehen sich auf das bei Frage A genannte Ziel. Bitte antworten Sie durch Umkreisen der Ihrer Meinung entsprechenden Zahl.

D) Wie erfolgreich waren Sie bis jetzt bei der Verwirklichung Ihres Zieles?

Ich habe mein Ziel gar nicht umgesetzt	1	2	3	4	5	6	7	Ich habe mein Ziel völlig erreicht
--	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------------

E) Wie wichtig ist oder war es Ihnen, dieses Ziel zu erreichen?

gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	sehr wichtig
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------

F) Wie viel Freude bereitet es Ihnen, dieses Ziel umzusetzen? Oder wenn Sie das Ziel schon erreicht haben, wieviel Freude empfanden Sie damals dabei?

gar keine Freude	1	2	3	4	5	6	7	sehr viel Freude
------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

G) Wie persönlich fühlen oder fühlten Sie sich von diesem Ziel angesprochen?

Spricht mich gar nicht persönlich an	1	2	3	4	5	6	7	Spricht mich sehr persönlich an
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------

H) Wie viel hat oder hatte dieses Ziel mit Ihren eigenen Bedürfnissen zu tun? Entspricht oder entsprach es ganz Ihren Bedürfnissen oder eher Anforderungen von aussen, von anderen Personen oder von Institutionen?

Entspricht eher Anforderungen von aussen	1	2	3	4	5	6	7	Entspricht ganz meinen eigenen Bedürfnissen
--	---	---	---	---	---	---	---	---

I) Wie abhängig ist oder war das Erreichen des Zieles von äusseren Faktoren, Gegebenheiten, Bedingungen oder von anderen Personen?

Äussere Faktoren gar nicht wichtig	1	2	3	4	5	6	7	Äussere Faktoren sehr wichtig
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------

Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Mitarbeit!

## Verzeichnis der Abbildungen

<b>Abbildung 1:</b> Darstellung eines Neurons mit seinen Hauptbestandteilen.	S. 10
<b>Abbildung 2:</b> Funktionsmodell des psychischen Geschehens mit den vier Ebenen Realisierungsebene, Ebene der motivationalen Schemata, Bedürfnisseebene und Systemebene.	S. 33
<b>Abbildung 3:</b> Der Rubikon-Prozess.	S. 37
<b>Abbildung 4:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Wirksamkeit".	S. 85
<b>Abbildung 5:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Wirksamkeit".	S. 85
<b>Abbildung 6:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Wichtigkeit".	S. 86
<b>Abbildung 7:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Wichtigkeit".	S. 86
<b>Abbildung 8:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Intrinsische Motivation".	S. 87
<b>Abbildung 9:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Intrinsische Motivation".	S. 87
<b>Abbildung 10:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Persönliche Identifikation mit dem Ziel".	S. 88
<b>Abbildung 11:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Persönliche Identifikation mit dem Ziel".	S. 88
<b>Abbildung 12:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Ursprung des Ziels".	S. 89
<b>Abbildung 13:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Ursprung des Ziels".	S. 89
<b>Abbildung 14:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der ZRM-Gruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren".	S. 90
<b>Abbildung 15:</b> Graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung der von der Vergleichsgruppe gewählten Skalenwerte des Attributs "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren".	S. 90
<b>Abbildung 16:</b> Anteil der ZRM-Ziele, die Elemente der genannten Lebensbereichskategorien enthalten.	S. 92
<b>Abbildung 17:</b> Anteil der V-Ziele, die Elemente der genannten Lebensbereichskategorien enthalten.	S. 92
<b>Abbildung 18:</b> Darstellung der Anteile an Zielthemen beider Gruppen in den drei Hauptkategorien.	S. 94
<b>Abbildung 19:</b> Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der Hauptkategorie 1 (Individuelle Ziele, die die eigene Innenwelt betreffen).	S. 95
<b>Abbildung 20:</b> Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der Hauptkategorie 2 (Individuelle Ziele, die sich auf den Kontakt mit der Aussenwelt beziehen).	S. 95
<b>Abbildung 21:</b> Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die Unterkategorien der Hauptkategorie 3 (Beziehungs-Ziele).	S. 96
<b>Abbildung 22:</b> Graphische Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die drei Kategorien des Merkmals "Konkretheit".	S. 97
<b>Abbildung 23:</b> Graphische Darstellung der Verteilung der Ziele beider Gruppen auf die drei Kategorien des Merkmals "Verhaltens- versus Haltungsziele".	S. 98

## Verzeichnis der Tabellen

<b>Tabelle 1:</b> Funktionsprofile der vier persönlichkeitsrelevanten Makrosysteme.	S. 22
<b>Tabelle 2:</b> ZRM-Ziele mit Angaben zu Alter und Geschlecht.	S. 70
<b>Tabelle 3:</b> Die Vergleichs-Ziele mit Angaben zu Alter und Geschlecht.	S. 71
<b>Tabelle 4:</b> Gemeinsame Darstellung der Lebensbereichs-Kategorien und der Anzahl ihnen zugeordneter Ziele beider Gruppen.	S. 74
<b>Tabelle 5:</b> Gemeinsame Darstellung aller Haupt- und Unterkategorien und der Anzahl der ihnen zugeordneten Ziele beider Gruppen.	S. 78
<b>Tabelle 6:</b> Gemeinsame Darstellung aller Zielmerkmale mit der Anzahl der ihnen zugeordneten Ziele beider Gruppen.	S. 82
<b>Tabelle 7:</b> Die Ziele beider Gruppen mit ihren Attribuierungen.	S. 83
<b>Tabelle 8:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Wirksamkeit".	S. 85
<b>Tabelle 9:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Wichtigkeit".	S. 86
<b>Tabelle 10:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Intrinsische Motivation".	S. 87
<b>Tabelle 11:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Persönliche Identifikation mit dem Ziel".	S. 88
<b>Tabelle 12:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Ursprung des Ziels".	S. 89
<b>Tabelle 13:</b> Vergleich der Häufigkeitsverteilung der gewählten Skalenwerte beider Gruppen beim Attribut "Abhängigkeit des Ziels von äusseren Faktoren".	S. 90
<b>Tabelle 14:</b> Gemeinsame Darstellung der Kennwerte zur zentralen Tendenz der Attribuierungen beider Untersuchungsgruppen.	S. 99
<b>Tabelle 15:</b> Darstellung der Ergebnisse des Mann-Whitney-U-Tests mit Angaben zur Signifikanz der Ergebnisse.	S. 100

## Literaturliste

- Bakan, D.:** The duality of human existence. An essay on psychology and religion. Cicago: Rand McNally, 1966
- Bandura, A.:** Selfregulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In: R.A. Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation: Vol.38. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1991
- Barkley, R.A.:** Behavioral inhibition, sustained attention and executive functions: Constructing a unifying theory of ADHD. In: Psychological Bulletin, 121, S. 65-94, 1997
- Bortz, J.:** Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer, 1999
- Bradshaw, J.L.:** Hemispheric specialization and psychological function. Chichester, England: Wiley, 1989
- Bruggmann, N.:** Untersuchung der Zielformulierungen aus dem Kurs "Persönlichkeitstraining mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM". Unveröffentlichte Seminararbeit am Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie der Universität Zürich, 2000
- Brunstein, J.C. & Maier, G.W.:** Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung. In: Psychologische Rundschau, 47, S. 146-160. Göttingen: Hogrefe, 1996
- Brunstein, J.C., Lautenschlager, U., Nawroth, B., Pöhlmann, K. & Schultheiss, O.:** Persönliche Anliegen, soziale Motive und emotionales Wohlbefinden. In: Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie, 16, S. 1-10, 1995
- Buck, R.:** The communication of emotion. New York: Guilford, 1984
- Cantor, N.:** From thought to behavior: "Having" and "doing" in the study of personality and cognition. In: American Psychologist, 45, S. 735-750, 1990
- Cantor, N.:** Life task problem solving: Situational affordances and personal needs. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 20, S. 235-243, 1994
- Cantor, N. & Kihlstrom, J.F.:** Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987
- Carver, C.S. & Scheier, M.F.:** Attention and self-regulation: A control theory approach to human behavior. New York: Springer, 1981
- Damasio, A.R.:** Time-locked multiregional retroactivation: A systems-level proposal for the neural substrates of recall and recognition. In: Cognition, 33, S. 25-62, 1989
- Damasio, A.R.:** Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. München: List, 1995
- Damasio, A.R.:** Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins. München: List, 2000
- Damasio, A.R., Tranel, D. & Damasio, H.C.:** Somatic markers and the guidance of behavior: Theory and preliminary testing. In: H.S. Levin, H.M. Eisenberg & A.L. Benton (Hrsg.), Frontal lobe function and dysfunction (S. 230-255). Oxford: Oxford University Press, 1991
- Dawson, M.E. & Schell, A.M.:** Electrodermal responses to attended and nonattended significant stimuli during dichotic listening. In: Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 8, S. 315-324, 1982
- Ekman, P.:** The argument and evidence about universals in facial expressions of emotion. In: Wagner, H. & Manstead, A. (Eds.), Handbook of social psychophysiology (S. 143-163). New York: Wiley, 1989
- Emmons, R.A.:** The personal striving approach to personality. In: Pervin, L. A. (Ed.), Goal concepts in personality and social psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989
- Emmons, R.A. & McAdams, D.P.:** Personal strivings and motive dispositions: Exploring the links. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 17, S. 648-654, 1991
- Emmons, R.A.:** Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 62, No. 2, S. 292-300, 1992
- Epstein, S.:** Emotion and self-theory. In: Lewis, M. & Haviland J. (Eds.), Handbook of Emotions (S. 313-326). New York: Guilford, 1993

- Fuster, J.M.:** Memory and planning: Two temporal perspectives of frontal lobe function. In: Jasper, H.H., Riggio, S. & Goldman-Rakic, P.S. (Hrsg.), *Epilepsy and the functional anatomy of the frontal lobe* (S. 9-18). New York: Raven Press, 1995
- Gollwitzer, P.M.:** Abwägen und Planen. Göttingen; Toronto; Zürich: Hogrefe, 1991
- Grawe, Klaus:** Psychologische Therapie. Göttingen; Bern; Toronto; Seattle: Hogrefe, 1998
- Greenberg, L.S., Rice, L. & Elliott, R.:** Facilitating emotional change: The moment to moment process. New York: Guilford, 1993
- Harlow, R.E. & Cantor, N.:** Social pursuit of academics: Side effects and spillover of strategic reassurance seeking. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, S. 386-397, 1994
- Heckhausen, H.:** Wünschen - Wählen - Wollen. In : H. Heckhausen, P.M. Gollwitzer & F.E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin: Springer, 1987a
- Heckhausen, H.:** Perspektiven einer Psychologie des Wollens. In : H. Heckhausen, P.M. Gollwitzer & F.E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin: Springer, 1987b
- Heckhausen, H.:** Vorsatz, Wille und Bedürfnis: Lewins frühes Vermächtnis und ein zugeschütteter Rubikon. In : H. Heckhausen, P.M. Gollwitzer & F.E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin: Springer, 1987c
- Heckhausen, H.:** Intentionseleitetes Handeln und seine Fehler. In : H. Heckhausen, P.M. Gollwitzer & F.E. Weinert (Hrsg.), *Jenseits des Rubikon: Der Wille in den Humanwissenschaften*. Berlin: Springer, 1987d
- Heckhausen, H.:** Motivation und Handeln. Berlin: Springer, 1989
- Hellige, J.B.:** Hemispheric asymmetry. In: *Annual Review of Psychology*, 41, S. 55-80, 1990
- Jacobs, B.:** Einführung in die Versuchsplanung. <http://www.phil.uni-sb.de/~jakobs/seminar/vpl/>, 1998
- Jung, R.:** Perception, consciousness, and visual attention. In: P.A. Buser & A. Rougeul-Buser (Eds.), *Cerebral Correlates of Conscious Experience* (S. 15-36). Amsterdam: Elsevier/North-Holland, 1978
- Kuhl, J.:** Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme. Göttingen; Bern; Toronto; Seattle: Hogrefe, Verl. Für Psychologie, 2001
- Kuhl, J.:** Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle. Heidelberg: Springer-Verlag, 1983a
- Kuhl, J.:** Emotion, Kognition und Motivation: I. Auf dem Weg zu einer systemtheoretischen Betrachtung der Emotionsgenese. In: *Sprache und Kognition*, 2, S. 1-27, 1983b
- Kuhl, J.:** Emotion, Kognition und Motivation: II. Die funktionale Bedeutung der Emotionen für das problemlösende Denken und für das konkrete Handeln. In: *Sprache und Kognition*, 4, S. 228-253, 1983c
- Krusche, H.:** Der Frosch auf der Butter. NLP – Die Grundlagen des Neuro-Linguistischen Programmierens. Düsseldorf: Econ Verlag GmbH, 1992
- Lamnek, Siegfried:** Qualitative Sozialforschung. Bd. 2 Methoden und Techniken. München: Psychologie Verlags Union, 1989
- Lazarus, R.S.:** Emotion and adaption. New York: Oxford University Press, 1991
- Luria, A.:** Das Gehirn in Aktion. Hamburg: Rowohlt, 1973/1992
- Mandler, J.:** Mind and Emotion. New York: Wiley, 1975
- Marcel, A.J.:** Conscious and unconscious perception: Experiments on visual masking and word recognition. In: *Cognitive Psychology*, 15, S. 197-237, 1983a
- Marcel, A.J.:** Conscious and unconscious perception: an approach to the relation between phenomenal experience and perceptual processes. In: *Cognitive Psychology*, 15, S. 238-300, 1983b
- Mayring, Philipp:** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim; Basel: Beltz, 1983
- McClelland, D.C.:** Human Motivation. Glenview, Ill.: Scott, Foresman & Co., 1985
- McClelland, D.C., Koestner, R. & Weinberger, J.:** How do self-attributed and implicit motives differ? In: *Psychological Review*, 96, S. 690-702, 1989

- Merten, J.:** Affekte und die Regulation nonverbalen interaktiven Verhaltens. Bern: Perter Lang, 1996
- Miller, G.A.:** Psychology: The Science of Mental Life. New York: Harper and Row, 1962
- Neisser, U.:** Kognitive Psychologie. Stuttgart: Klett, 1974
- Nisbett, R.E. & Wilson, T.:** Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. In: Psychological Review, 84, S. 231-259, 1977
- Novacek, J. & Lazarus, R.S.:** The structure of personal commitments. In: Journal of Personality, 58, 693-715, 1990
- Oettingen, Gabriele:** Psychologie des Zukunftsdenkens: Erwartungen und Phantasien. Göttingen; Bern; Toronto; Seattle: Hogrefe, 1997
- Perrig, W., Wippich, W. & Perrig-Chiello, P.:** Unbewusste Informationsverarbeitung. Bern: Huber, 1993
- Pervin, L.A.:** Goal concepts in personality and social psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989
- Piaget, J. (Ed.):** Jean Piaget über Jean Piaget. Sein Werk aus seiner Sicht. München: Kindler, 1981
- Pöhlmann, K. & Brunstein, J.C.:** GOALS: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. In: Diagnostica, 43, Heft 1, S. 63-79, 1997
- Powers, W.T.:** Behavior: the control of perception. New York: Aldine, 1973
- Roth, G.:** Das Gehirn und seine Wirklichkeit (3. Aufl. ed.). Frankfurt: Suhrkamp, 1995
- Roth, G. & Prinz, W.:** Kopf-Arbeit. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag, 1996
- Roth, G.:** Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2001
- Schneider, W. & Shiffrin, R.M.:** Controlled and automatic human information processing: (I) Detection, search and attention. In: Psychological Review, 84, S. 1-66, 1977
- Schwartz, G.:** Psychobiology of repression and health. A systems approach. In: Singer, J.L. (Ed.), Repression and dissociation. Chicago: The University of Chicago Press, 1990
- Sheldon, K.M. & Kasser, T.:** Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. In: Journal of Personality and Social Psychology, 68, S. 531-543, 1995
- Sheldon, K.M. & Kasser, T.:** Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. In: Personality and Social Psychology Bulletin, 24, S. 1319-1331, 1998
- Shevrin, H. & Dickman, S.:** The psychological unconscious: A necessary assumption for all psychological theory? In: American Psychologist, 35, S. 421-434, 1980
- Shiffrin, R.M. & Schneider, W.:** Controlled and automatic human information processing: (II) Perceptual learning, automatic attending and a general theory. In: Psychological Review, 84, S. 127-190, 1977
- Stief, M.:** Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie. Aachen: Shaker, 2001
- Storch, M. & Krause, F.:** Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM. Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Huber, 2002
- Storch, M.:** Die Bedeutung neurobiologischer Forschung für die psychotherapeutische Praxis. In: Psychotherapie 8 (1), S. 11-29, 2003
- Walter, John L./Peller, Jane E.:** Lösungs-orientierte Kurztherapie. Ein Lehr- und Lernbuch. Dortmund: verlag modernes lernen, 1994
- Wicker, F.W., Lambert, F.B., Richardson, F.C. & Kahler, J.:** Categorical goal hierarchies and classification of human motives. In: Journal of Personality, 52, S. 285-305, 1984
- Wittling, W.:** Psychophysiological correlates of human brain asymmetry: Blood pressure changes during lateralized presentation of an emotionally laden film. In: Neuropsychologia, 28, S. 457-470, 1990
- Zirkel, S.A. & Cantor, N.:** Personal construal of life tasks: Those who struggle for independence. In: Journal of Personality and Social Psychology, 58, S. 172-185, 1990



*Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind ein günstiger.*

*Seneca*