

Theorien der modernen Zielpsychologie

Gabriele Oettingen und Peter M. Gollwitzer

Theorien des Zielsetzens und mehr noch Theorien des Zielstrebens sind in den letzten Jahren zunehmend in das Zentrum sozialpsychologischer Forschung gerückt. Die Veröffentlichung verschiedener Sammelbände (z. B. Frese & Sabini, 1985; Gollwitzer & Bargh, 1996; Martin & Tesser, 1996; Pervin, 1989) und Überblicksarbeiten (z. B. Austin & Vancouver, 1996; Gollwitzer & Moskowitz, 1996; Karniol & Ross, 1996; Karoly, 1993) dokumentiert das zunehmende Interesse an der Forschung zielbezogener Phänomene. Diese rezente Forschung löst die traditionelle Motivationspsychologie ab, die bislang davon ausging, dass die Bereitschaft, ein bestimmtes Verhalten auszuführen, ausreichend durch die Variablen Erwartung und Anreiz bestimmt ist (Heckhausen, 1989). Auf der Grundlage von Erwartungen und Anreizen motiviert zu sein, reicht jedoch weder aus für das Setzen von Zielen (Oettingen, 1996, 1999) noch für das Erreichen bereits gesetzter Ziele (Geen, 1995; Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1989; Kuhl, 1984), weil sowohl die Zielsetzung als auch die Zielrealisierung von Prozessen der Selbstregulation abhängig ist.

Das vorliegende Kapitel erörtert Theorien, die verschiedene Determinanten und Prozesse der Zielsetzung und der Zielrealisierung spezifizieren. Wir werden zunächst fragen, welche personbezogenen und situativen Variablen das Setzen von Zielen begünstigen und auf welchen psychologischen Prozessen die Zielsetzung basiert. Danach wird diskutiert, welche inhaltlichen und strukturellen Merkmale gesetzter Ziele die Zielverwirklichung erleichtern und welche Strategien der Selbstregulation zu besonders effektivem Zielstreben führen.

1 Die Geschichte des Zielkonzepts

Behavioristen erkennen zielgerichtetes Verhalten an seinen Merkmalen. Zielgerichtetes Verhalten zeichnet sich zunächst durch Persistenz aus. Eine hungrige Ratte bspw. sucht den Käfig so lange ab, bis sie die versteckte Nahrung entdeckt hat (Tolman, 1925). Zielgerichtetes Verhalten ist obendrein angemessen in dem Sinne, dass bei der Blockierung eines bestimmten Wegs zum Ziel sofort ein alternativer Weg gewählt wird, oder, falls sich das Ziel bewegt (z. B. die Maus vor der sie verfolgenden Katze), diesem entsprechend gefolgt wird. Schließlich zeichnen sich zielgerichtete Organismen dadurch aus,

dass sie angesichts relevanter Kontextstimuli nach dem Zielobjekt zu suchen beginnen.

Die Aussage eines behavioristischen Forschers, dass ein Stück Nahrung für einen hungrigen Organismus (z. B. eine Ratte) ein Ziel ist, bedeutet nicht mehr, als dass dieses Stück Nahrung einen Anreiz darstellt, und der Forscher sich entschieden hat, das Verhalten der Ratte in Relation zu diesem Nahrungsstimulus zu beschreiben und nicht in Relation zu einem anderen Objekt oder Ereignis. Im Gegensatz dazu ist der Bezugspunkt der heutigen Zieltheorien das internale subjektive Ziel. Zielgerichtetes Handeln bezieht sich auf Ziele, gegenüber denen die Person sich verpflichtet fühlt. So dient z.B. das Ziel, das Rauchen aufzugeben als Bezugspunkt für die Analyse der Anstrengungen, die unternommen werden, um das Ziel nicht mehr zu rauchen, zu erreichen. Die heutige Perspektive, zielgerichtetes Handeln in Relation zu subjektiven Zielen zu analysieren, hat ihre eigenen historischen Vorläufer: In den Vereinigten Staaten die Mentalisten William James und William McDougall und in Deutschland die Willenspsychologen Narziss Ach und Kurt Lewin. In seinen *Principles of Psychology* führte James (1890/1950) aus, dass Verhalten durch gute Absichten gesteuert werden kann, auch wenn diese Steuerung zeitweise nicht gelingen mag. Sind jedoch bestimmte Voraussetzungen (*preliminaries*) erfüllt, würde das in guten Absichten spezifizierte Verhalten in die Tat umgesetzt werden. McDougall (1908/1931) postulierte, dass Zielsetzungen das Verhalten einer Person durch kognitive Prozesse, die sich auf die Diskrepanz zwischen der vorliegenden Situation und dem gesetzten Ziel beziehen, steuern. Fortschritte in der Zielrealisierung sowie die Zielrealisierung selbst würden positiv erlebt, Rückschläge sowie erlittener Misserfolg dagegen negativ.

Die wissenschaftliche Analyse des Zielstrebens war in Deutschland geprägt von der Kontroverse zwischen Ach und Lewin. Ach (1935) ging davon aus, dass die mentale Verknüpfung antizipierter zukünftiger Handlungsgelegenheiten mit einem intendierten Verhalten eine Determination entstehen lässt, welche die Person dazu drängt, das Verhalten auszuführen, wenn die kritische Gelegenheit tatsächlich auftritt. Die Stärke der Determination würde davon abhängen, wie konkret die antizipierte Situation spezifiziert ist und wie stark das Wollen der Person ist. Ein bewusster Willensakt würde für die Initiierung des intendierten Verhaltens angesichts der kritischen Situation (Gelegenheit) nicht mehr notwendig sein. Lewin (1926) kritisierte diese Koppelungstheorie der Zielsetzung und Zielrealisierung und offerierte als Alternative eine Bedürfnistheorie. Danach weisen Ziele Objekten und Ereignissen einen Aufforderungscharakter zu. Ähnlich wie bei echten Bedürfnissen (z. B. Hunger), die durch eine Vielzahl von Handlungen befriedigt werden können (z. B. Obst, Brot oder Gemüse essen), würden auch Quasi-Bedürfnisse (Zielsetzungen) durch eine Vielzahl von Handlungen befriedigt werden können (z. B. Freunde zu einem Fest einladen, Geburtstagsgeschenke machen). Die mit einem Quasi-Bedürfnis assoziierte Spannung würde die Stärke des Zielstrebens bestimmen. Die Höhe der Spannung ist abhängig von der Stärke relevanter übergeordneter Bedürfnisse (biologische Bedürfnisse, relevante Lebensziele) und davon, wie eng letztere mit dem vorliegenden Quasi-Bedürfnis in Beziehung stehen. Lewins Metapher des Spannungszustands von Quasi-Bedürfnissen trägt der Tatsache Rechnung, dass es meist mehrere Wege zum gesetzten Ziel gibt, die alternativ oder ersatzweise gewählt werden können.

Viele der von James, McDougall, Ach, Lewin und den Behavioristen vorgetragenen Überlegungen zum Thema Zielstreben sind in die heutigen Zieltheorien eingegangen, wobei allerdings gilt, dass Fragen der Realisierung gesetzter Ziele größere Aufmerksamkeit erhalten haben als Fragen der Zielsetzung. Karoly (1993; «*the study of goals as dependent variables remains infrequent*») und Carver und Scheier (1999; «*the question of where goals come from and how they are synthesized is one that has not been well explored ...*») beklagen explizit diese Forschungslücke. Wir werden deshalb mit der Analyse der vernachlässigten Frage beginnen, welche Bedingungen und Prozesse Zielsetzungen zugrunde liegen.

2 Determinanten der Zielsetzung

Wünschbarkeit und Machbarkeit

Die für die Zielauswahl bedeutsamsten personenseitigen Variablen sind Wünschbarkeit und Machbarkeit. Wünschenswerte und machbare Ziele werden am häufigsten gewählt (Ajzen, 1985; Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1989; Locke & Latham, 1990). Wünschbarkeit entspricht dem eingeschätzten Anreiz der wahrscheinlichen kurz- und langfristigen Konsequenzen der Zielerreichung. Diese Konsequenzen können sich auf antizipierte Selbstbewertungen, auf Bewertungen seitens geschätzter anderer Personen, auf die Annäherung an ein übergeordnetes Ziel oder auf fremdthematische Belohnungen beziehen (Heckhausen, 1977). Weiterhin dürfte die antizipierte Freude, die das Zielstreben selbst bereiten kann, die Beurteilung der Wünschbarkeit positiv beeinflussen. Die Machbarkeit entspricht der Kompetenz, die man sich in Hinblick auf die erfolgreiche Ausführung effektiven zielgerichteten Verhaltens zuschreibt (d. h. den Selbstwirksamkeitserwartungen) und der Überzeugung, dass das zielgerichtete Verhalten auch tatsächlich zur Zielerreichung führt (den Ergebniserwartungen; Bandura, 1997). Ferner der generellen Einschätzung, das Ziel zu erreichen (den generalisierten Erwartungen; Heckhausen, 1989; Oettingen, 1996, 1997a) sowie der Einschätzung, dass die persönliche Zukunft insgesamt positiv ausfallen wird (dem generellen Optimismus; Scheier & Carver, 1985). Bei der Feststellung der Wünschbarkeit und Machbarkeit eines potentiellen Ziels wird dieses nicht isoliert, sondern in Relation zu anderen potentiellen Zielen gesehen. Ein Ziel mit attraktiven Konsequenzen mag nach dem Bedenken übergeordneter Ziele weit weniger wünschenswert oder in Verbindung mit anderen parallelen Zielen plötzlich machbarer erscheinen (Cantor & Fleeson, 1994; Gollwitzer, 1990).

Die eingeschätzte Wünschbarkeit und Machbarkeit bestimmen, mit welchem Schwierigkeitsgrad sich Personen Ziele setzen. Festinger (1942) argumentierte in seiner Theorie der resultierenden Valenz, dass Personen denjenigen Schwierigkeitsgrad auswählen, bei dem die erwartete resultierende Valenz am höchsten ist, wobei der Schwierigkeitsgrad das Produkt der Erfolgs-/Misserfolgswahrscheinlichkeit multipliziert mit dem Erfolgs-/Misserfolgsanreiz darstellt. Atkinsons (1957) Risikowahl-Modell modifizierte und erweiterte Festingers Theorie, sodass sich unterschiedliche Vorhersagen für

Personen mit Hoffnung auf Erfolg und Personen mit Angst vor Misserfolg treffen lassen. Während letztere leichte und schwere Aufgaben wählen, entscheiden sich erstere für Ziele mittleren Schwierigkeitsgrades.

Konkretes versus abstraktes Denken

Ziele können sich auch in anderen Strukturmerkmalen als dem Schwierigkeitsgrad unterscheiden (z. B. abstrakt vs. konkret) und sie können in ihrem Inhalt variieren (z. B. materialistisch vs. zwischenmenschlich). Nach der Theorie der Handlungsidentifikation (Vallacher & Wegner, 1987) denken Personen über ihre Handlungen primär in abstrakten Konzepten nach (z. B. die Wohnung putzen). Sie nutzen erst dann konkrete Konzepte (z. B. den Teppichboden staubsaugen), wenn Schwierigkeiten auftreten. Demnach dürften konkrete Ziele verstärkt dann gesetzt werden, wenn es um Handlungsbereiche geht, die Realisierungsprobleme aufwerfen. Manche Personen denken allerdings generell über ihre Handlungen eher konkret als abstrakt nach (Vallacher & Wegner, 1989). Diese Vorliebe, Handlungen eher konkret als abstrakt zu begreifen, sollte zur bevorzugten Setzung von konkreten Zielen führen.

Ideal- versus Soll-Selbst

Ziele können positiv oder negativ formuliert werden. Sie können sich auf das Erreichen und den Erhalt positiver Zustände oder auf das Vermeiden und die Linderung negativer Zustände beziehen. Nach Higgins (1997) unterscheiden sich Personen darin, inwieweit sie ihr Selbst als ein Ideal begreifen, das sie erreichen wollen, oder als etwas, das sie erreichen «sollen» oder «müssen». Während das Ideal-Selbst auf das Erreichen von Fortschritten abhebt, ist das Soll-Selbst auf die Vermeidung von Rückschritten ausgerichtet. Das Ideal-Selbst sollte demnach dazu führen, sich positiv formulierte Ziele zu setzen, während das Soll-Selbst das Setzen von negativ formulierten Zielen nach sich ziehen dürfte.

Implizite Theorien der Fähigkeit

Ziele können auch als Leistungs- versus Lernziele formuliert werden (*performance vs. learning goals*; Dweck, 1996), als Leistungs- versus Bewältigungsziele (*performance vs. mastery goals*; Ames & Archer, 1988) oder ich- versus aufgabenbezogene Ziele (*ego involvement vs. task involvement*; Nicholls, 1979). Ziele im Leistungsbereich können somit entweder auf die Feststellung (Leistungsziele) oder das Wachstum der eigenen Fähigkeiten (Lernziele) ausgerichtet sein. Dweck (1996) beobachtete, dass implizite Theorien über das Wesen von Fähigkeiten die Wahl von Leistungs- versus Lernzielen bestimmen. Wenn eine Person Fähigkeiten als gegeben und unveränderbar ansieht, d. h. einer Entitätstheorie der Fähigkeit anhängt, bevorzugt sie Leistungsziele. Wenn eine Person dagegen davon ausgeht, dass Fähigkeiten durch Lernen verbessert werden können, d. h. einer Zuwachstheorie der Fähigkeit anhängt, setzt sie sich Lernziele. Analoge implizite Theorien über den Charakter einer Person oder ihre Fähigkeiten zu moralischem Handeln beeinflussen die Wahl von strafenden versus erklärenden Erziehungszielen; d. h. implizite Theorien, wonach der Charakter einer Person stabil ist, gehen mit

strafenden Erziehungszielen einher, implizite Theorien, wonach eine Person ihren Charakter verbessern kann, dagegen mit erklärenden Erziehungszielen.

Bedürfnisse und Wünsche

Der Inhalt von gesetzten Zielen wird von Bedürfnissen, Wünschen und übergeordneten Zielen bestimmt. Nach Ryan, Sheldon, Kasser und Deci (1996) reflektieren Ziele die Bedürfnisse einer Person. Autonomie-, Kompetenz-, und soziale Integrationsbedürfnisse sollen das Setzen von Zielen fördern, die der Selbstverwirklichung dienen, und das Setzen von Zielen unterdrücken, die auf das materielle Fortkommen ausgerichtet sind. Markus und Nurius (1986) argumentieren, dass Personen nicht nur versuchen, sich so zu sehen wie sie sind (Selbstkonzept), sondern auch wie sie gerne sein möchten (mögliches Selbst oder *possible self*). Das mögliche Selbst liefert Ideen darüber, welche Ziele man sich für die Zukunft setzen könnte.

Zielhierarchien

Wenn übergeordnete Ziele gesetzt worden sind (z. B. Arzt zu werden), bestimmen diese die Inhalte der untergeordneten Ziele. Die Inhalte übergeordneter «*Be*» Ziele (z. B. ein guter Arzt werden) determinieren die Inhalte untergeordneter «*Do*» Ziele (z. B. Seminare besuchen), die wiederum die Inhalte entsprechender «*motor-control*» Ziele bestimmen (z. B. mit dem Bus zur Universität fahren; Carver & Scheier, 1998, p. 72). «*Be*» Ziele werden in der Literatur auch als momentane Anliegen (*current concerns*; Klinger, 1977), Identitätsziele (*self-defining goals*; Wicklund & Gollwitzer, 1982), persönliche Projekte (*personal projects*; Little, 1983), persönliches Streben (*personal strivings*; Emmons, 1989), und non-normative Lebensaufgaben (*life tasks*; Cantor & Fleeson, 1994) thematisiert. Während die Wahl übergeordneter «*Be*» Ziele primär von ihrer Wünschbarkeit und Machbarkeit abhängen dürfte, sollte die Wahl entsprechender untergeordneter «*Do*» Ziele auch von der Verbindlichkeit abhängen, mit der das zugehörige «*Be*» Ziel übernommen worden ist (Gollwitzer, 1987).

Einfluss anderer Personen

Die Zielsetzung unterliegt oft dem Einfluss anderer Personen. So können Ziele gemeinsam gesetzt, z. B. bei gemeinsamer Entscheidungsfindung oder Mitbestimmung (Wilpert, 1994), oder von geachteten Personen übernommen werden, z. B. wenn vom Versuchsleiter Standards für die eigene Belohnung übernommen werden (Mischel & Liebert, 1966). Nach Cantor und Fleeson (1991) können auch kontextuelle Faktoren, wie bspw. durch den Kontext vermittelte normative Erwartungen, die Zielsetzung beeinflussen.

Häufig werden Ziele ganz von anderen aufgetragen (z. B. von Eltern, Lehrern und Arbeitgebern). Inwieweit aufgetragene Ziele als persönlich verbindliche Zielsetzungen übernommen werden, hängt davon ab, wer wem Ziele aufträgt, und wie die entsprechenden Zielstiftungsversuche gestaltet sind. Die relevanten Variablen beziehen sich dabei auf Merkmale des Einflussnehmers, des Rezipienten sowie der vorgetragenen Argumente (McGuire, 1969). Seitens des Einflussnehmers sind die Variablen Legitimation

und Vertrauenswürdigkeit bedeutsam für die Transformation des aufgetragenen in ein persönlich verbindliches Ziel (Locke & Latham, 1990). Seitens des Rezipienten ist wichtig, ob das aufgetragene Ziel als wünschenswert und machbar erscheint, und inwieweit es gelingt, das aufgetragene Ziel für die eigene Person umzuformulieren und in bereits bestehende Zielsetzungen zu integrieren (Cantor & Fleeson, 1994). Seitens der vorgetragenen Argumente kommt es schließlich u. a. darauf an, dass die Diskrepanz zwischen dem aufgetragenen Ziel und der zugehörigen persönlichen Zielsetzung nicht allzu groß ausfällt, und dass Furchtappelle nur gemeinsam mit Informationen über den Weg zum Ziel eingesetzt werden (z. B. wenn die dramatischen Konsequenzen von gesundheitsschädigendem Verhalten geschildert werden, sollten gleichzeitig Informationen über die Vermeidung gesundheitsschädigenden Verhaltens gegeben werden). Zielstifter müssen auch die Motivation und die Informationsverarbeitungskompetenz des Rezipienten beachten, da diese beiden Variablen sich als Moderatoren der Effekte von Einflussnehmer-, Rezipient- und Argumentmerkmalen auf die persönliche Übernahme von aufgetragenen Zielen auswirken dürften (Chaiken, 1987; Petty & Cacioppo, 1986).

3 Prozesse der Zielsetzung

Im vorigen wurde diskutiert, welche person- und kontextseitigen Variablen das Setzen von Zielen mit bestimmten strukturellen und inhaltlichen Merkmalen bestimmen. Nun soll erörtert werden, welche Prozesse die Zielsetzung begünstigen. Zunächst werden Theorien dargestellt, die bewusste Prozesse der Zielsetzung postulieren, danach Theorien, die automatische Prozesse der Zielsetzung betrachten.

Prospektive Zielsetzung und Realitätsprüfung

Nach Bandura (1997) fördert Erfolg im Erreichen von Zielen das Setzen von immer anspruchsvolleren Zielen, wobei die aufgrund der erfolgreichen Zielerreichung gestärkten Selbstwirksamkeitserwartungen die erneute, anspruchsvollere Zielsetzung auslösen soll. Klinger (1977) sieht den zentralen Prozess der Zielsetzung im Sich-verblichen, einen bestimmten Anreiz zu erreichen. Heckhausen und Kuhl (1985) argumentieren, dass das niedrigste Verbundenheitsgefühl zu einem Anreiz als Wunsch zum Ausdruck kommt. Um ein stärkeres Verbundenheitsgefühl zu erreichen, muss der Wunsch mehrere Prüfungen bestehen. Er sollte sich als machbar erweisen, die notwendigen Mittel und Gelegenheiten zu seiner Verwirklichung sollten vorhanden sein. Schließlich sollte er sich als wichtiger als andere Wünsche darstellen und seine Realisierung sollte dringlich sein. Erst wenn diese Prüfungen erfolgreich bestanden sind, wird der Wunsch zum Ziel.

Rubikonmodell der Handlungsphasen

Das Rubikonmodell der Handlungsphasen (Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1989; Heckhausen & Gollwitzer, 1987) geht davon aus, dass Menschen immer mehr Wünsche besitzen als Zeit und Gelegenheit vorhanden sind, diese zu verwirklichen. Um zumindest

einige Wünsche verwirklichen zu können, muss ausgewählt werden. Die Wahlkriterien sind dabei Wünschbarkeit und Machbarkeit. Wünsche mit hoher Wünschbarkeit und Machbarkeit werden am ehesten in Ziele transformiert. Die Transformation wird als eine (Auswahl-) Entscheidung verstanden, die ein Handlungsgefühl hervorruft. Die Entscheidung lässt den Wunsch als verbindliches Ziel erscheinen. Die Idee dieses Übergangs vom Wünschen zum Wollen wird im Rubikonmodell durch die Metapher des «Überschreitens des Rubikon» verdeutlicht.

Nach dem Modell der Handlungsphasen (Gollwitzer, 1990; Heckhausen, 1989) setzt die Verwirklichung eines Wunsches die Lösung von vier aufeinander folgenden Aufgaben voraus: das Abwägen zwischen den verschiedenen Wünschen, damit ein geeigneter Wunsch ausgewählt werden kann (Vorentscheidungsphase); das Planen der Umsetzung des gewählten Wunsches, der jetzt zum Ziel geworden ist, um mit dem Zielstreben beginnen zu können (Vorhandlungsphase); die Kontrolle oder Regulation zielgerichteten Handelns, damit der erwünschte Endzustand erreicht werden kann (Handlungsphase); und schließlich die Evaluation des bisher Erreichten im Vergleich zu dem, was ursprünglich gewünscht wurde, um das Zielstreben zu beenden oder, falls nötig, erneut zu beginnen (Bewertungsphase).

Man entscheidet sich, den Rubikon zu überschreiten, d. h. man bewegt sich vorwärts von der Vorentscheidungs- zur Vorhandlungsphase, wenn man erkennt, dass nicht nur die Wünschbarkeit und die Machbarkeit eines bestimmten Wunsches hoch genug sind, sondern auch die Abwägaufgabe bezüglich Wünschbarkeit und Machbarkeit abgeschlossen ist. Gollwitzer, Heckhausen und Ratajzak (1990) beobachteten, dass unentschlossene Personen sich eher dazu bereit fühlten, ihre Wünsche in Ziele zu verwandeln, wenn sie die Erfolgswahrscheinlichkeiten eingeschätzt hatten und sich zusätzlich ausführlich Gedanken über mögliche kurz- und langfristige, positive/negative Konsequenzen einer Zielrealisierung gemacht hatten. Unentschlossene Personen, die dazu verführt wurden, die Verwirklichung eines Wunsches zu planen (man sagte ihnen, sie möchten antizipierte Gelegenheiten mit intendiertem zielgerichtetem Verhalten gedanklich verknüpfen), fühlten sich ebenfalls bereiter, den Rubikon zu überschreiten. Offensichtlich fühlen sich unentschlossene Personen immer dann eher bereit, ihre Wünsche in Ziele zu verwandeln, wenn sie Anlass zur Überzeugung haben, die Aufgabe des Abwägens von Wünschbarkeit und Machbarkeit sei abgeschlossen.

Theorie der Phantasierealisation

Die Theorie der Phantasierealisation (Oettingen, 1996; 1997a) analysiert Zielsetzungsprozesse, indem sie zunächst zwei Formen des Zukunftsdenkens einander gegenüberstellt: Erwartungen versus freie Zukunftsphantasien. Erwartungen sind Urteile darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein bestimmtes Verhalten oder Ereignis auftreten wird. Sie basieren auf den in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen und damit auf der Leistungsgeschichte einer Person. Zukunftsphantasien dagegen sind freie Gedanken und Vorstellungen über zukünftiges Verhalten oder Ereignisse, die vor dem geistigen Auge erscheinen, ganz unabhängig von deren Auftretenswahrscheinlichkeiten und damit von den in der Vergangenheit gezeigten Leistungen. Trotz niedriger Erfolgs-

wahrscheinlichkeiten, bspw. einen Streit mit dem Partner zu lösen, kann eine Person in positiven Zukunftsphantasien über die erwünschte Harmonie schwelgen (Oettingen & Mayer, in Druck).

Drei Wege zur Zielsetzung werden von der Theorie der Phantasirealisierung postuliert, die sich aus der Art und Weise ergeben, wie Personen mit ihren positiven Zukunftsphantasien gedanklich verfahren. Der erste Weg ist erwartungsgebunden, die beiden anderen dagegen lassen Erfolgserwartungen außer Acht. Der erwartungsgebundene Weg resultiert aus der mentalen Kontrastierung positiver Zukunftsphantasien mit negativen Aspekten der widersprechenden Realität. Diese mentale Kontrastierung verankert freie Zukunftsphantasien in der momentanen Realität. Folglich erscheint die positive Zukunft als etwas, das realisiert, und die widersprechende Realität als etwas, das verändert werden muss. Die dadurch erlebte Handlungsnotwendigkeit wirft die Frage auf, ob die Realität in Richtung Phantasie verändert werden kann. Die Antwort darauf liefern die von der Person eingeschätzten Erfolgswahrscheinlichkeiten oder Erfolgserwartungen, die Realität in Richtung Phantasie verändern zu können. Die mentale Kontrastierung der positiven Zukunft mit negativen Aspekten der widersprechenden Realität aktiviert somit die Erfolgserwartungen, die dann für die Beantwortung der Frage, ob man sich entsprechende Handlungsziele setzen soll, herangezogen werden können. Sind die Erfolgserwartungen hoch, kommt es zur hoch verbindlichen Zielsetzung, die Phantasie zu realisieren; sind sie dagegen niedrig, kommt es zu keiner Zielsetzung und man nimmt von einer Phantasirealisierung Abstand.

Der zweite Weg zur Zielrealisierung basiert auf dem bloßen Schwelgen in positiven Zukunftsphantasien, wobei die widersprechende Realität ignoriert wird. Die erwünschte Zukunft wird vor dem geistigen Auge spielend erreicht und genießerisch auskostet. Es wird somit keine Handlungsnotwendigkeit empfunden und relevante Erfolgswahrscheinlichkeiten werden nicht aktiviert. Zielsetzungen, die Phantasie zu realisieren, reflektieren folglich nicht die eingeschätzten Erfolgswahrscheinlichkeiten, sondern ausschließlich den impliziten *pull*-Effekt der in der Phantasie abgebildeten positiven Ereignisse. Die Verbindlichkeit dieser Zielsetzungen ist deshalb generell moderat, was eine zu schwache Verbindlichkeit impliziert, wenn die Erfolgserwartungen hoch, und eine zu starke Verbindlichkeit, wenn die Erfolgserwartungen niedrig sind.

Der dritte Weg ist das bloße Grübeln über die negativen Aspekte der widersprechenden Realität, wobei die positiven Zukunftsphantasien außer Acht gelassen werden. Wiederum wird keine Handlungsnotwendigkeit erlebt, diesmal weil keine erwünschten Zukunftsereignisse dem potentiellen Handeln die Richtung weisen. Da deshalb keine Erwartungsurteile aktiviert werden, reflektiert die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen ausschließlich den impliziten *push*-Effekt der in den Realitätsreflexionen abgebildeten negativen Ereignisse. Wie beim Schwelgen in positiven Zukunftsphantasien, fällt die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen generell moderat aus, und damit zu stark, wenn die Erfolgsaussichten schlecht, und zu schwach, wenn diese gut sind.

Die Theorie der Phantasirealisierung wurde in einer Reihe von experimentellen Studien überprüft. In einer dieser Studien (Oettingen, 2000, Studie 1) wurde Studentinnen die Gelegenheit in Aussicht gestellt, einen attraktiven jungen Mann (einen Dok-

toranden am Institut, dessen Bild vorgelegt wurde) zu treffen. Zunächst musste die Erfolgswahrscheinlichkeit angegeben werden, diese Person näher kennen zu lernen. Danach listeten die Versuchspersonen mögliche positive Aspekte des Kennenlernens dieser Person auf (z. B. Freundschaft, gemeinsame Unternehmungen) sowie Aspekte der widersprechenden Realität (z. B. die eigene Schüchternheit, das mögliche Desinteresse dieser Person). Schließlich wurden drei Gruppen gebildet, die die genannten Aspekte unterschiedlich gedanklich bearbeiten mussten. In der Phantasie-Realität-Kontrastierungsgruppe wurden sowohl die positiven Aspekte des Kennenlernens als auch die negativen Aspekte der widersprechenden Realität in abwechselnder Reihenfolge elaboriert, und zwar mit einem positiven Aspekt beginnend. In der bloßen positiven Phantasiegruppe wurden ausschließlich positive Aspekte des Kennenlernens elaboriert, in der bloßen negativen Realitätsgruppe ausschließlich negative Aspekte der widersprechenden Realität.

Die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen, gemessen als Ungeduld, die attraktive Person kennen zu lernen und als antizipiertes Ausmaß der Frustration, falls dies nicht gelingen sollte, war in der Kontrastierungsgruppe eng mit den Erfolgserwartungen der Versuchspersonen verknüpft. In der bloßen Phantasiegruppe und in der bloßen Realitätsgruppe standen Erfolgserwartungen und die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen dagegen in keinem systematischen Zusammenhang. Ganz gleich ob die Erfolgserwartungen hoch oder niedrig waren, die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen verharrte auf einem mittleren Niveau. Offensichtlich führt die mentale Kontrastierung von positiver Phantasie und negativer Realität zu verbindlichen Zielsetzungen, wenn die Erfolgsaussichten gut sind, und sie lässt von Zielsetzungen Abstand nehmen, wenn die Erfolgsaussichten schlecht sind. Das Schwelgen in positiven Phantasien sowie das Grübeln über die widersprechende negative Realität führen dagegen generell zu relativ schwachen Zielsetzungen, die ausschließlich vom positiven Anreiz der Zukunft bzw. vom negativen Anreiz der widersprechenden Realität gestützt werden.

Ein weiteres Experiment (Oettingen, 2000, Studie 2), das mit kinderlosen Doktorandinnen durchgeführt wurde, analysierte das Entstehen der Zielsetzung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Wiederum führte nur die mentale Kontrastierung von positiven Zukunftsphantasien mit der widersprechenden Realität dazu, dass Erfolgserwartungen die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen (gemessen als antizipierte Frustration im Falle des Scheiterns, als Anstrengungsbereitschaft sowie als Planungsbereitschaft im Sinne der Durchführung sog. Prozesssimulationen; Taylor, Pham, Rivkin & Armor, 1998) bestimmten. Die Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen war dagegen bei den Versuchspersonen, die nur in positiven Zukunftsphantasien schwelgten oder nur über die negative Realität grübelten, erwartungsunabhängig.

In beiden Experimenten verhielten sich somit nur mental kontrastierende Personen rational in dem Sinne, dass die Höhe ihrer Erfolgserwartungen das Ausmaß der Verbindlichkeit relevanter Zielsetzungen bestimmte. Schwelgende und grübelnde Personen verhielten sich irrational. Die Verbindlichkeit der Zielsetzungen war entweder zu hoch (wenn die Erfolgsaussichten schlecht waren) oder zu niedrig (wenn die Erfolgsaussichten gut waren). Eine Serie weiterer Experimente (Oettingen, Pak & Schnetter,

2001) konnte dieses Datenmuster replizieren, wobei es keinen Unterschied machte, welche Phantasiethematiken (z. B. schulische Leistungen, soziale Konfliktlösung, emotionale und finanzielle Unabhängigkeit, Erfolg im Beruf) herangezogen und welche Versuchsparadigmen (d. h. Salienz- vs. Reinterpretationsmethoden) eingesetzt wurden, um die drei experimentellen Bedingungen (d. h. die mentale Kontrastierung, das Schwelgen in positiven Zukunftsphantasien, das Grübeln über die widersprechende Realität) herzustellen. Zusammengefasst sprechen die Ergebnisse dieser Studien dafür, dass die Art und Weise des Bedenkens einer erwünschten Zukunft bestimmt, ob es zu rationalen (erwartungsgebundenen) oder irrationalen (erwartungsungebundenen) Zielsetzungen kommt.

Automotivtheorie

Zielsetzungen basieren nicht nur auf bewussten Überlegungen, sondern können auch aufgrund automatischer Prozesse zustande kommen. Nach Barghs (1990) Automotivtheorie können zwischen den kognitiven Repräsentationen von Zielen einerseits und den situativen Kontexten, in denen diesen Zielen in der Vergangenheit wiederholt und konsistent nachgegangen wurde, andererseits, starke mentale Verknüpfungen entstehen. Dies führt dazu, dass Ziele automatisch aktiviert und verfolgt werden, wenn eine Person sich in den kritischen situativen Kontexten wiederfindet. Das automatisch aktivierte Ziel leitet das Verhalten der Person in der kritischen Situation, ohne dass eine bewusste Zielsetzung erforderlich wäre. Die ursprünglich wichtige, bewusste Zielsetzung hat sich erübrigt. Wenn bspw. ein Wissenschaftler immer wieder Partys dazu benützt, das Ziel zu realisieren, neue Ideen mit Gesprächspartnern zu diskutieren, so kann der Besuch einer Party dieses Ziel schließlich ohne ein bewusstes Wollen der Person auslösen.

Bargh, Gollwitzer, Lee-Chai, Barndollar & Troetschel (2001) prüften diese Annahme der direkten Zielaktivierung, indem sie versuchten herauszufinden, ob direkt aktivierte Ziele mit denselben Verhaltenskonsequenzen einhergehen wie bewusst gesetzte Ziele. In der Tat führten durch klassische, nicht-bewusste Primingverfahren aktivierte Leistungsziele zu besseren intellektuellen Leistungen als man sie bei Kontrollversuchspersonen beobachten konnte. Darüber hinaus bewirkten derartig aktivierte Zielsetzungen vergleichsweise erhöhte Persistenz bei der Aufgabenbearbeitung sowie eine erhöhte Wiederaufnahmerate. Mittels eines sog. Dissoziationsparadigmas wurde obendrein sichergestellt, dass die beobachteten Zieleffekte nicht durch die bloße Aktivierung (Priming) des semantischen Konzepts «Leistung» zustande gekommen waren.

Die von Bargh et al. (2001) beschriebenen automatischen Zielsetzungsprozesse basieren auf bewussten Zielsetzungen zu einem früheren Zeitpunkt. Die Automatisierung bezieht sich ausschließlich auf die situative Aktivierung einer in der Vergangenheit bewusst gesetzten Zielsetzung. Es erscheint jedoch durchaus möglich, dass zielgerichtetes Handeln nicht nur ohne bewusste Zielsetzungen im Hier und Jetzt, sondern auch ohne bewusste Zielsetzungen in der Vergangenheit zustande kommen kann. Wie bereits in der Einführung zu diesem Artikel ausgeführt, hat die behavioristische Forschung deut-

lich gemacht, dass bewusstes Zielsetzen für das Entstehen von Verhalten, das Merkmale des Zielstrebens trägt, nicht erforderlich ist. Derartiges Verhalten kann genauso gut durch operantes Konditionieren zustande kommen.

Theorien der Bewegungskontrolle und konnektionistische Theorien

Die Überlegung, dass zielgerichtetes Verhalten völlig automatisch entstehen kann, wird auch durch rezente Forschung im Bereich der Bewegungskontrolle nahe gelegt, die sich auf die dynamische Systemtheorie stützt (Kelso, 1995). Arbeiten in diesem Forschungsfeld sprechen dafür, dass zielgerichtetes Verhalten auch ohne die mentale Repräsentation von Zielen auskommen kann. Diese Annahme wird durch die Roboterforschung unterstützt (Brooks, 1991; Maes, 1994). Roboter können programmiert werden, komplexe zielgerichtete Verhaltensweisen auszuführen, ohne dass diese Programme auf Zielkonzepte zurückgreifen müssen. Konnektionistische Theorien stehen dem Zielkonzept ebenfalls kritisch gegenüber. Einige konnektionistische Theorien innerhalb der Psychologie verzichten ganz auf das Zielkonzept, während andere Theorien Prozesse der Zielsetzung durch die Entwicklung von *parallel constraint satisfaction models* (Read, Vanman & Miller, 1997) zu ersetzen versuchen.

Festgelegte Handlungsabläufe und implizite Motive

Schließlich argumentieren Carver und Scheier (1999), dass es möglicherweise zwei Arten zielbezogener automatischer Prozesse gibt. Die erste Art wird in Barghs (1990) Automotivtheorie beschrieben und bezieht sich auf die Automatisierung durch wiederholtes und konsistentes Verknüpfen eines bestimmten Ziels mit einer bestimmten Situation. Die zweite Art bezieht sich auf angeborene Verhaltenstendenzen, die nicht nur im Menschen, sondern auch in Organismen anderer Arten vorhanden sind. Carver und Scheier (1999) beschreiben diesen Typ von automatischen Prozessen als eine intuitive, wenig differenzierte *«quick and dirty»* Antwort auf die Anforderungen der Realität (z. B. Fluchtreaktionen in Gefahrensituationen). Man braucht nicht zu warten, bis eine bewusste Handlungsintention vorliegt, sondern handelt direkt. Ähnliches führen McClelland, Koestner und Weinberger (1989) aus, wenn sie Verhalten beschreiben, das auf sog. impliziten Motiven (z. B. Affiliationsmotiv, Machtmotiv) beruht. Implizite Motive werden als biologische Bedürfnisse verstanden, die das Verhalten einer Person direkt durch angeborene Anreize steuern.

Wir haben die verschiedenen Quellen automatischen zielgerichteten Verhaltens an dieser Stelle erwähnt, um zu zeigen, dass Verhalten, das Merkmale der Zielgerichtetheit trägt, nicht notwendigerweise einer bewussten Zielsetzung bedarf oder der Aktivierung der mentalen Repräsentation eines in der Vergangenheit bewusst gesetzten Ziels. Auch wenn einige der letztgenannten Theorien die Existenz und Relevanz bewusster Zielsetzungen oder mentaler Repräsentationen von Zielen in Frage stellen, so scheint uns die anspruchsvollere Forschungsfrage der nächsten Jahre die zu sein, wie automatische und bewusste Zielsetzungsprozesse zusammenwirken.

4 Determinanten des Zielstrebens

Nachdem die vergleichsweise sparsame Forschung zum Thema Zielsetzen dargestellt wurde, soll nun die Forschung zum Zielstreben betrachtet werden. Zunächst geht es um die Determinanten und dann um die relevanten Prozesse erfolgreichen Zielstrebens. Die Diskussion zu den Determinanten erfolgreichen Zielstrebens fokussiert auf die Bedeutung inhaltlicher und struktureller Merkmale von Zielen für den Erfolg bei der Zielrealisierung. Denn Ziele können herausfordernd oder anspruchslos, spezifisch oder vage, proximal oder distal, positiv oder negativ formuliert sein, wobei sowohl die strukturellen Merkmale als auch die Zielinhalte den Erfolg des Zielstrebens beeinflussen.

Zielspezifität

Locke und Latham (1990) untersuchen das strukturelle Merkmal der Zielspezifität und beobachteten, dass sehr anspruchsvolle spezifisch formulierte Ziele den Erfolg stärker begünstigen als moderat anspruchsvolle spezifische Ziele, und auch stärker als sehr anspruchsvolle vage Ziele – vorausgesetzt, dass Leistungsrückmeldungen häufig gegeben werden, eine starke Zielverpflichtung vorliegt, das Ziel nicht zu komplex ist, und mangelnde Kompetenz oder die Abwesenheit von Gelegenheiten die Zielverwirklichung nicht vereiteln. Irrelevant dagegen scheint zu sein, ob die Ziele von anderen aufgetragen, von der Person selbst oder gemeinsam mit anderen gesetzt wurden. Als potentielle Mediatoren der Zielspezifitätseffekte nennen Locke und Latham (1990) erhöhte Persistenz und die Aufmerksamkeitslenkung auf zielgerichtetes Verhalten sowie die Bereitschaft, die Zielverwirklichung zu planen und Rückmeldung anzunehmen.

Zeitperspektive gesetzter Ziele

Bandura und Schunk (1981) untersuchen das strukturelle Zielmerkmal der Zeitperspektive. Sie postulieren, dass Ziele entweder proximal oder distal sein können. Proximale Ziele beziehen sich auf die nahe Zukunft, während distale Ziele in die ferne Zukunft weisen. In einem Experiment legten Bandura und Schunk an Mathematik uninteressierten, leistungsschwachen Kindern ein selbst gesteuertes Lernprogramm vor. Eine Versuchsgruppe erhielt ein distales Ziel (42 Seiten in 7 Sitzungen), die andere ein distales plus ein proximales Subziel (6 Seiten pro Sitzung in 7 Sitzungen). Die zusätzlichen proximalen Ziele verbesserten die Leistungen der Kinder durch vermehrte Leistungsrückmeldung und erleichterten so den Erfolg im Zielstreben. Dieser durch die vermehrte Leistungsrückmeldung erzielte Erfolg dürfte sich jedoch bei Zielen, die auf eine Hemmung von Verhalten (z. B. nicht mehr zu rauchen) ausgerichtet sind, in Misserfolg verkehren, denn hier werden Misserfolge salienter und verleiten so eher zum Aufgeben. Tatsächlich berichten Cochran und Tesser (1996), dass sich die berichteten Vorteile proximaler Ziele für misserfolgsvermeidende Ziele ins Gegenteil verkehren.

Regulationsfokus gesetzter Ziele

Nach Higgins (1997) werden positiv formulierte Ziele dann am ehesten erreicht, wenn sowohl die Erfolgserwartungen als auch der eingeschätzte Anreiz am höchsten sind; bei negativ formulierten Zielen ist dieser Effekt dagegen weniger ausgeprägt. Wenn sehr wünschenswerte und machbare Wünsche in Ziele verwandelt werden, scheint es damit angebracht, diese positiv zu formulieren. Positiv formulierte Ziele konzeptualisieren Erfolg als ein positives Ereignis, das herbeigeführt werden muss, negativ formulierte Ziele dagegen als einen Erhalt des Status quo.

Leistungs- versus Lernziele

Ob Ziele als Leistungs- oder Lernziele begriffen werden, beeinflusst ebenfalls den Erfolg im Zielstreben (Dweck, 1996). Leistungsziele führen zu weniger Erfolg als Lernziele, weil Leistungsziele die Misserfolgsverarbeitung erschweren. Für Personen mit Leistungszielen signalisiert Misserfolg Mangel an Fähigkeit und kann daher zum Aufgeben führen. Personen mit Lernzielen betrachten Misserfolg dagegen als Hinweis darauf, dass neue Handlungsstrategien entwickelt und erprobt werden müssen. Ihr Verhalten richtet sich demnach an der Beseitigung von Misserfolgsursachen aus, was letztlich dem Erfolg beim Zielstreben zugute kommt. Elliot und Church (1997) beobachteten, dass Leistungsziele jedoch weniger problematisch sind, wenn sie als Annäherungsziele (z. B. ich möchte gute Noten erreichen) als wenn sie als Vermeidungsziele (z. B. ich möchte schlechte Noten vermeiden) gesetzt werden.

Intrinsische versus extrinsische Ziele

Nicht nur strukturelle Merkmale determinieren erfolgreiches Zielstreben, auch inhaltliche Merkmale spielen eine Rolle. Ryan, Sheldon, Kasser und Deci (1996; siehe auch Schulz-Hardt in Band 3) vermuten, dass auf Autonomie und Kompetenz ausgerichtete Ziele sowie Ziele sozialer Integration, Kreativität und kognitiver Flexibilität die Verarbeitung relevanter Informationen und die Misserfolgsbewältigung begünstigen. Mediator dieser Effekte ist die intrinsische Selbstregulation, die durch die Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Integration angeregt wird. Dieses konstruktive Zielstreben wird einem extrinsischen Zielstreben gegenübergestellt, wobei letzteres von äußeren (z. B. Autoritäten) oder von inneren (z. B. Schuldgefühlen) Einflüssen gesteuert wird. Ryan et al. (1996) berichten auch Nebeneffekte des Zielstrebens. Ziele, die auf Autonomie, Kompetenz und soziale Integration ausgerichtet sind, fördern subjektives Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit. Personen, die sich Ziele gesetzt hatten, wie bspw. viel Geld zu verdienen, berühmt zu werden oder hohen Status zu erlangen, weisen ein geringeres subjektives Wohlbefinden auf als Personen, deren Ziele auf Freundschaft und soziale Verantwortung ausgerichtet sind (Kasser & Ryan, 1993).

Leistungs-, Macht-, und Intimitätsziele

Subjektives Wohlbefinden wurde auch in anderen Zielinhaltsbereichen untersucht. Nach Emmons (1996) ist der Anteil von Intimitätszielen an der Gesamtzielanzahl ein positiver Prädiktor, während der Anteil an Leistungs- und Machtzielen sich negativ

auswirkt. Brunstein, Schultheiss und Maier (1999) geben jedoch zu bedenken, dass Merkmale von Zielen das Wohlbefinden nur unter bestimmten Bedingungen beeinflussen. Beispielsweise fördern verbindlich gesetzte Intimitätsziele nur dann die Lebenszufriedenheit, wenn sie als machbar erscheinen; wenn die Machbarkeit niedrig ist, reduziert die verbindliche Übernahme derartiger Ziele die Lebenszufriedenheit. Auch sind Intimitätsziele nur dann von Vorteil, wenn gleichzeitig soziale Unterstützung seitens wichtiger Bezugspersonen vorliegt. Schließlich hängen die Effekte von Zielsetzungen auf emotionales Wohlbefinden davon ab, inwieweit die Bedürfnisse oder impliziten Motive (McClelland, 1985) einer Person mit den gesetzten Zielen übereinstimmen. Personen mit starken Leistungs- und Machtbedürfnissen, die sich Ziele gleicher Thematik setzen – wie auch Personen mit starken Anschluss- und Intimitätsbedürfnissen und gleichthematischen Zielen – berichten über besseres emotionales Wohlbefinden als Personen, bei denen Bedürfnisse und Ziele nicht gleichthematisch sind.

5 Prozesse des Zielstrebens

Im Vorigen wurden die Theorien zu den Determinanten erfolgreichen Zielstrebens diskutiert. Im Einzelnen ging es um die Bedeutung struktureller und inhaltlicher Zielmerkmale für effektives Zielstreben. Die prozessorientierte Forschungsperspektive fokussiert dagegen auf die Frage, wie die verschiedenen Probleme, die sich einer erfolgreichen Zielerreichung in den Weg stellen, effektiv gelöst werden können. Um diese Probleme, die die Handlungsinitiierung einerseits und die Zielrealisierung andererseits betreffen, effektiv lösen zu können, muss eine Person die sich bietenden Gelegenheiten zum Handeln wahrnehmen, sich vor Ablenkungen abschirmen, die Stärke aufgebrachtener Anstrengungen den aufkommenden Schwierigkeiten flexibel anpassen, Hindernisse umschiffen, Misserfolge verarbeiten und Schwächen kompensieren sowie Zielkonflikte auflösen. Wie kann eine Person all diese Probleme der Zielrealisierung bewältigen? Theorien, die versuchen, Antworten auf diese Frage zu geben, werden im folgenden diskutiert.

Planende Bewusstseinslage

Planen ist eine mentale Strategie, die eine Person nutzen kann, um in der Zukunft liegende Handlungen vorzubereiten (Gollwitzer, 1996; siehe auch Frey, Stahlberg & Gollwitzer, in Band 1). Wenn man bspw. für das Wochenende einkaufen will, ist es hilfreich, die einzelnen Wege in Gedanken vorwegzunehmen und entsprechende Handlungen gedanklich vorzubereiten. Planen geht gewöhnlich einer Handlung voraus und eine planende Person antizipiert zukünftige Situationen (z. B. die einzelnen Läden, die beim Wochenendeinkauf besucht werden sollen) und Verhaltensweisen. Es entsteht ein Plan, der erinnert werden kann (Gollwitzer, 1996).

Wenn Personen aufgefordert werden, die Realisierung eines gesetzten Ziels im Detail zu planen, entsteht eine planende Bewusstseinslage. Die planende Bewusstseinslage trägt folgende Merkmale (Gollwitzer & Bayer, 1999): Personen verschließen sich gegen-

über nicht-zielrelevanten Informationen, während sie gegenüber für die Zielverwirklichung relevanten Informationen offener werden. Informationen, die sich auf die Wünschbarkeit des gesetzten Ziels beziehen, werden parteiisch bearbeitet in dem Sinne, dass positive Argumente stärker berücksichtigt werden als negative. Informationen, die sich auf die Machbarkeit beziehen, werden illusionär optimistisch interpretiert. Dieser Optimismus fördert Kontrollillusionen angesichts unkontrollierbarer Ereignisse, und kann sogar bei depressiven Personen beobachtet werden. Die Selbstwahrnehmung wichtiger persönlicher Eigenschaften (z. B. Fröhlichkeit, Intelligenz, soziale Sensitivität) wird gestärkt, während die wahrgenommene Vulnerabilität sowohl bezüglich kontrollierbarer als auch nicht kontrollierbarer Risiken geschwächt wird (z. B. Entwickeln einer Arzneimittelsucht bzw. Verlust des Partners). Die planende Bewusstseinslage begünstigt die Zielerreichung, indem sie die Bewältigung einiger für das Zielstreben typischer Probleme, wie z. B. Ablenkungen oder das Hegen von Zweifeln an der Wünschbarkeit und Machbarkeit des gewählten Ziels, erleichtert.

Vorsätze

Ziele verpflichten eine Person auf das Erreichen einer erwünschten Zukunft, aber nicht auf das Wann, Wo und Wie der Ausführung zielgerichteten Handelns. Solche zusätzlichen Verpflichtungen können dadurch eingegangen werden, dass man das Zielstreben durch Vorsätze in der Form «Sobald die Situation x auftritt, will ich das zielgerichtete Verhalten y ausführen!» plant. Gollwitzer (1996; siehe auch Frey, Stahlberg & Gollwitzer, in Band 1) postuliert, dass Vorsätze eine sehr wirkungsvolle Selbstregulationsstrategie darstellen, die das Überwinden von Handlungsinitiierungsproblemen erleichtert (z. B. wenn man günstige Gelegenheiten zum Handeln übersieht, weil man müde, in anderen Aktivitäten absorbiert oder in seinen Gedanken verloren ist). In einer Vielzahl von Studien (Gollwitzer, 1999) konnte gezeigt werden, dass schwierig zu erreichende Ziele durch das Fassen von Vorsätzen entscheidend begünstigt werden. Dieser Effekt konnte bei inhaltlich ganz verschiedenen Zielprojekten verlässlich beobachtet werden, wie z. B. einen interpersonellen Konflikt zu lösen, eine medizinische Selbstuntersuchung durchzuführen, ein Vitaminpräparat regelmäßig einzunehmen, gesund zu essen oder sich sportlich zu betätigen. Der Vorsatzeffekt lässt sich selbst bei Personen beobachten, die bekannt dafür sind, dass sie Schwierigkeiten mit der Umsetzung von Zielen in Handeln haben, wie z. B. Opiatabhängige im Entzug, schizophrene Patienten und frontallhirngeschädigte Personen (Brandstätter, Lengfelder & Gollwitzer, 2001; Lengfelder & Gollwitzer, 2001).

Da Vorsätze Verknüpfungen zwischen antizipierten situativen Stimuli und zielgerichtetem Verhalten spezifizieren, wird angenommen, dass Vorsätze die Kontrolle des Handelns vom Selbst weg an die Umwelt delegieren und auf diese Weise die Handlungsinitiierung erleichtern (Gollwitzer, 1993). Die mentale Repräsentation der situativen Stimuli erfährt eine erhöhte Aktivierung, die diese Stimuli leichter zugänglich macht. Weiterhin werden durch Vorsätze starke assoziative Verknüpfungen zwischen der mentalen Repräsentation situativer Stimuli einerseits und zielgerichtetem Verhalten andererseits geschaffen, wie sie sonst nur durch konsistentes und wiederholtes ge-

meinsames Auftreten entstehen. Folglich wird die Handlungsinitiierung automatisiert. Schließlich reduzieren Vorsätze auch Probleme, die mit der erfolgreichen Erledigung initiiertes Handlungen zu tun haben (Gollwitzer & Schaal, 1998). Sie schaffen einen wirksamen Schutz gegen attraktive Ablenkungen und unerwünschte Gewohnheits-handlungen (z. B. Stereotypisierungen von und Vorurteile gegenüber Randgruppenmitgliedern) sowie gegen unerwünschte direkt aktivierte Zielsetzungen.

Prozess-Simulationen

Andere Formen effektiven Planens sind mentale Simulationen, in denen eine Person verschiedene Wege zur Zielerreichung in Gedanken erproben kann. Taylor et al. (1998) nennen derartige mentale Simulationen Prozess-Simulationen (*process simulations*). Wenn diese wiederholt ausgeführt werden, fördern sie die Zielrealisierung, wie z. B. das Erreichen von guten Noten in Klausuren. Die positiven Effekte der Prozess-Simulationen mögen darauf beruhen, dass die Handlungsanforderungen besser verstanden und die geforderten Handlungen effektiver organisiert und integriert werden. Andererseits könnten die Effekte von Prozess-Simulationen dadurch zustande kommen, dass das wiederholte mentale Simulieren des Wegs zum Ziel in festlegenden Plänen resultiert.

Handlungs- und Lageorientierung

Konfligierendem Zielstreben wird in Kuhls Theorie der Handlungskontrolle besondere Aufmerksamkeit geschenkt (im Überblick, Kuhl & Beckmann, 1994). Für den erfolgreichen Ablauf einer Handlungssequenz muss man ein momentan aktives Ziel von konfligierenden, alternativen Zielen abschirmen. Kuhl nennt diesen Abschirmmechanismus Handlungskontrolle und unterscheidet eine Reihe verschiedener Kontrollstrategien, wie z. B. Aufmerksamkeitskontrolle, Emotionskontrolle und Umweltkontrolle. Durch Umweltkontrolle bspw. verhindert man, dass ein im Moment erfolgreich ablaufendes Zielstreben aus dem Ruder gerät, indem man potentielle Ablenkungen vorsichtshalber von vorneherein aus der Handlungssituation entfernt.

Ob und wie effektiv Kontrollstrategien eingesetzt werden, hängt ab vom Kontrollmodus der Person. Eine handlungsorientierte Person konzentriert sich auf das Planen und Initiieren zielgerichteten Verhaltens, reagiert flexibel auf die situativen Anforderungen und nützt die bekannten Kontrollstrategien. Eine lageorientierte Person dagegen kann sich nicht von unerledigten alten Zielen ablösen, grübelt über erlittene Misserfolge und verliert sich in Gedanken über zukünftige Erfolge. Handlungs- und Lageorientierung kennt situative Determinanten (z. B. ein überraschendes Ereignis bzw. persistenter Misserfolg), ist jedoch in einer persönlichen Disposition begründet.

Rezente experimentelle Forschung zur Lageorientierung hat eine weitere volitionale Schwäche entdeckt. Lageorientierte Personen verkennen von anderen aufgetragene Ziele als selbstgesetzte Ziele. Dieser Befund hat die Entwicklung einer neuen theoretischen Perspektive (Kuhl, 2000) stimuliert, die volitionale Kontrolle von Handlungen als das Endergebnis des Zusammenwirkens einer Reihe verschiedener mentaler Subsysteme versteht (d. h. dem Absichtsgedächtnis, dem Extensionsgedächtnis, der intuitiven Handlungskontrolle und dem Objekterkennen). Handlungs- versus Lageo-

rientierung werden dabei als Parameter verstanden, die das Zusammenwirken dieser Systeme modulieren, was schließlich zu einer unterschiedlichen Art der Handlungskontrolle mit jeweils anderen Konsequenzen führt.

Wiederaufnahme unterbrochenen Zielstrebens

Übergeordnete Ziele (z. B. eine beliebte Person zu werden) bieten verschiedene alternative Wege der Zielrealisierung an. Falls einer dieser Wege blockiert ist, kann man versuchen, das Ziel auf andere Weise zu erreichen. Die Selbstergänzungstheorie von Wicklund und Gollwitzer (1982; Gollwitzer & Wicklund, dieser Band) analysiert diese Frage der Kompensation hinsichtlich sog. Identitätsziele.

Anstrengungsregulation

Man kann die Realisierung von Zielen sicherstellen, indem man für erlittene Misserfolge kompensiert, aber man kann genauso gut versuchen, Misserfolge durch erhöhte Anstrengung erst gar nicht eintreten zu lassen. Das Vermeiden von Misserfolgen wird dann besonders wichtig, wenn Schwierigkeiten auftreten. Brehm und Wright (Brehm & Self, 1989; Wright, 1996) haben eine Theorie der Energetisierung vorgestellt, wonach die Anstrengungsbereitschaft direkt von der wahrgenommenen Schwierigkeit der Aufgabe abhängt. Mit dem Ansteigen der Schwierigkeit steigt auch die aufgebrauchte Anstrengung, es sei denn, die anstehende Aufgabe wird als unlösbar wahrgenommen. Die Anstrengungssteigerung wird jedoch noch durch einen anderen Faktor limitiert: die potentielle Motivation, die aus bedürfnisbezogenen Variablen resultiert. Gemeint sind bedürfnisbezogene oder übergeordnete Ziele, der Anreizwert des Aufgabenziels und die Instrumentalität der Lösung der Aufgabe für die Bedürfnisbefriedigung oder das Erreichen des übergeordneten Ziels. Wenn die potentielle Motivation niedrig ist, lohnt es nicht, die Anstrengung zu steigern, wenn eine zunächst einfache Aufgabe schwieriger wird, denn die obere Grenze der Anstrengungssteigerung ist hier niedrig und schnell erreicht. Ist die potentielle Motivation dagegen hoch, wird ein Ansteigen der Schwierigkeit mit mehr Anstrengung beantwortet und dies bis zu sehr hohen Schwierigkeitsniveaus. Die obere Grenze der Anstrengungssteigerung ist hoch und wird erst erreicht, wenn bereits sehr viel Anstrengung aufgebracht wurde.

Zur Überprüfung der Theorie wurde die potentielle Motivation entweder dadurch variiert, dass man hohe oder niedrige Belohnungen für die erfolgreiche Aufgabenbearbeitung aussetzte oder eine hohe Belohnung mehr oder weniger wahrscheinlich machte. Die Anstrengungssteigerung wurde meist durch kardiovaskuläre Reaktionen (d. h. Herzschlagrate und systolischer Blutdruck) erfasst. Tatsächlich begrenzt potentielle Motivation die lineare Beziehung zwischen Aufgabenschwierigkeit und Anstrengung nach oben hin. Rezente Forschung zieht die Energetisierungstheorie heran, um die bekannten Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Anstrengungsbereitschaft bei der Bearbeitung geschlechtstypischer Aufgaben sowie die Effekte von öffentlichen und privaten Arbeitsbedingungen auf die Anstrengungsbereitschaft zu verstehen (Wright et al., 1995; 1997).

Diskrepanzreduktion

In den bereits dargestellten Theorien des Zielstrebens werden Ziele explizit oder zumindest implizit als etwas Attraktives verstanden, das die Person zu erreichen wünscht. Ziele sind nicht einfach «kalte» mentale Repräsentationen, die ausschließlich einen Standard oder Referenzwert spezifizieren, sondern kognitiv explizierte und elaborierte Anreize. Derartige motivationale Zieltheorien stehen in Konkurrenz zu betont kognitiven Ansätzen, wonach Ziele nur Leistungsstandards spezifizieren. Nach Bandura (1997) haben Ziele *per se* keine motivationalen Konsequenzen. Sie spezifizieren nur die Bedingungen, die eine positive oder negative Selbstbewertung erlauben. Wird ein gesetztes Ziel erreicht, erlaubt dies eine positive Selbstbewertung, während jedes Nichterreichen des Ziels zu einer negativen Selbstbewertung führen muss. Die Person wird von der Vermeidung der negativen Selbstbewertung, die mit Zieldiskrepanzen assoziiert ist, vorwärts geschoben, und von der antizipierten positiven Selbstbewertung, die mit dem Schließen der Diskrepanz verknüpft ist, vorwärts gezogen. Demnach sollten Ziele Anstrengungen zur Zielerreichung nur dann auslösen, wenn eine Diskrepanz zwischen dem Status quo und dem gesetzten Ziel bemerkt wird. Bandura schlägt deshalb das häufige Geben von Rückmeldungen als wirksame Maßnahme zur Stimulierung des Zielstrebens vor. Personen dürften jedoch nach Bandura (1997) nur dann versuchen, die Diskrepanz zu reduzieren, wenn sie ein hohes Selbstwirksamkeitsgefühl bezüglich der Ausführung zielrealisierender Handlungen besitzen.

Carver und Scheier (1998) entwickelten eine andere Diskrepanztheorie des Zielstrebens. Angeregt durch kybernetische Kontrolltheorien nutzen sie als zentrales Konzept ihrer Analyse die negative Rückmeldeschleife. Carver und Scheiers Analyse streicht vor allem die hierarchische Struktur des Zielstrebens heraus, indem Kaskaden von negativen Rückmeldeschleifen postuliert werden. Zielgerichtetes Verhalten wird auf der mittleren Ebene («Do»-Ziele) reguliert, und erst wenn die Person selbstaufmerksam wird, bewegt sich die Regulation auf eine höhere Ebene («Be»-Ziele). Das Bemerkens von Diskrepanzen auf der «Be»-Ebene oder der «Do»-Ebene verschiebt die Zielregulation auf die jeweils niedrigere Zielebene bzw. gleich auf das Verhalten, das die Diskrepanz reduzieren soll. Diskrepanzen werden jedoch nur dann reduziert, wenn die Ergebniserwartungen hoch sind. Eine positive Reaktion als Konsequenz der Zielerreichung wird nicht postuliert und auch das Bemerkens der Diskrepanz löst keine negativen Gefühle aus. Vielmehr wird die Quelle positiver und negativer Gefühle beim Zielstreben in der Geschwindigkeit der Diskrepanzreduktion vermutet. Die Qualität dieser Gefühle wird wiederum durch eine negative Rückmeldeschleife reguliert. Liegt die Geschwindigkeit über dem gesetzten Standard, entstehen positive Gefühle, liegt sie darunter, ergeben sich negative Gefühle.

Die genannten Diskrepanztheorien konzeptualisieren Ziele als «kalte» mentale Repräsentationen von Leistungsstandards ohne Bezug zu Bedürfnissen und Anreizen. Diese Ansätze können nicht erklären, warum Motivation (siehe z. B. Brehm und Wrights Konzept der potentiellen Motivation; Brehm & Self, 1989; Wright, 1996) die Relation zwischen Aufgabenschwierigkeit und Anstrengung moderiert. Obendrein sollte nach den genannten Diskrepanztheorien ein Anstieg der Aufgabenschwierigkeit

die Anstrengungsbereitschaft reduzieren, weil jede bemerkte Steigerung der Aufgabenschwierigkeit die Selbstwirksamkeitsgefühle und die Ergebniserwartung reduzieren dürfte. Wie Brehm und Wright jedoch wiederholt demonstrieren konnten, führt hohe potentielle Motivation dazu, dass Personen ihre Anstrengungen steigern, sobald erhöhte Aufgabenschwierigkeit die Zielerreichung bedroht. Schließlich impliziert Carver und Scheiers (1998) Konzeptualisierung der Regulation der Geschwindigkeit der Diskrepanzreduktion, dass positive Diskrepanzen (d. h. sich auf das Ziel zu schnell hinzubewegen) genauso bereitwillig reduziert werden wie negative Diskrepanzen (d. h. sich auf das Ziel zu langsam hinzubewegen). Aus motivationaler Perspektive, wonach Ziele einen erwünschten Zustand repräsentieren, sollten Personen jedoch weniger bereit sein, positive Diskrepanzen zu reduzieren als negative Diskrepanzen (Gollwitzer & Rohloff, 1999).

6 Schlussbemerkung

Obwohl die theoretische und empirische Analyse der Bedingungen und Prozesse des Zielsetzens und Zielstrebens in den letzten 10 Jahren an Bedeutung gewonnen hat, gibt es noch eine Vielzahl von zielbezogenen Phänomenen, die bislang ein Schattendasein geführt haben. Eines der weitgehend ununtersuchten Phänomene ist das der Zielkonflikte. Es ist eine offene Frage, wie es dazu kommt, dass eine Person konfligierende Ziele unterhält. Die Analyse der Frage, wann und wie positive Zukunftsphantasien entstehen, könnte hier von Nutzen sein. Zukunftsphantasien sind zunächst ein Produkt des kulturellen Kontextes einer Person und der Bedürfnisse, Werte, Einstellungen und Interessen, die sie in diesem Rahmen entwickelt. Ob eine Person schließlich ihre Zukunftsphantasien in verbindliche Zielsetzungen transformiert, sollte davon abhängen, ob die Person bereit ist, ihre Zukunftsphantasien mit der widersprechenden Gegenwart mental zu kontrastieren. Diese Form des selbstregulatorischen Denkens mag wiederum kulturelle Wurzeln haben (Oettingen, 1997b).

Wenn gesetzte Ziele bereits in Konflikt geraten sind, müssen diese Konflikte gelöst werden. Emmons (1996) verweist auf die Möglichkeit kreativer Integrationen, wobei neue Ziele gesetzt werden, die die beiden konfligierenden Ziele in gleicher Weise berücksichtigen (z. B. wenn Leistungs- und Anschlussziele durch die Übernahme sozialer Verantwortung miteinander versöhnt werden). Cantor und Fleeson (1994) argumentieren darüber hinaus, dass übergeordnete Ziele (z. B. das Studium abzuschließen) nur dann erreicht werden können, wenn untergeordnete Ziele, die miteinander in Konflikt stehen, strategisch miteinander verknüpft werden (z. B. wenn der Konflikt zwischen der Notwendigkeit, sich auf das Examen vorzubereiten und dem Wunsch, mit anderen zusammen zu sein, durch die Teilnahme an Arbeitsgruppen aufgelöst wird). Aber häufig können Zielkonflikte nur beendet werden, wenn man eines der konfligierenden Ziele aufgibt. Obwohl Klinger bereits 1977 eine Stufentheorie der Ablösung von Anreizen vorstellte, steht die systematische Analyse der Ablösung von gesetzten Zielen noch aus.

Literatur

- Ach, N. (1935). Analyse des Willens. In: E. Abderhalden (Ed.), *Handbuch der biologischen Arbeitsmethoden* (Vol. 6). Berlin: Urban & Schwarzenberg.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In: J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11–39). Heidelberg: Springer.
- Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260–267.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359–372.
- Austin, J. T. & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586–598.
- Bargh, J. A. (1990). Auto-motives: Pre-conscious determinants of social interaction. In: E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition* (Vol. 2, pp. 93–130). New York: Guilford Press.
- Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., Lee Chai, A., Barndollar, K. & Trötschel, R. (2001). The automated will: Nonconscious activation and pursuit of behavioral goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1014–1027.
- Brandstätter, V., Lengfelder, A. & Gollwitzer, P. M. (2001). Implementation intentions and efficient action initiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 946–960.
- Brehm, J. W. & Self, E. A. (1989). The intensity of motivation. *Annual Review of Psychology*, 45, 560–570.
- Brooks, R. A. (1991). New approaches to robotics. *Science*, 253, 1227–1232.
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C. & Maier, G. W. (1999). The pursuit of personal goals: A motivational approach to well-being and life adjustment. In: J. Brandstätter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life span* (pp. 169–196). Thousand Oaks: Sage.
- Cantor, N. & Fleeson, W. (1991). Life tasks and self-regulatory processes. In: M. Maehr & P. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 7, pp. 327–369). Greenwich: Jai Press.
- Cantor, N. & Fleeson, W. (1994). Social intelligence and intelligent goal pursuit: A cognitive slice of motivation. In: W. Spaulding (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 41, pp. 125–180). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1999). Themes and issues in the self-regulation of behavior. In: R. S. Wyer (Ed.), *Advances in social cognition*. Mahwah: Erlbaum.
- Chaiken, S. (1987). The heuristic model of persuasion. In: M. P. Zanna, J. M. Olson & C. P. Herman (Eds.), *Social influence: The Ontario symposium* (Vol. 5, pp. 3–39). Hillsdale: Erlbaum.
- Cochran, W. & Tesser, A. (1996). The «what the hell» effect: Some effects of goal proximity and goal framing on performance. In: L. L. Martin & A. Tesser (Eds.), *Striving and feeling* (pp. 99–120). Mahwah: Erlbaum.
- Dweck, C. S. (1996). Implicit theories as organizers of goals and behavior. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 69–90). New York: Guilford Press.
- Elliot, A. J. & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218–232.

- Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. In: L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 87–126). Hillsdale: Erlbaum.
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 313–337). New York: Guilford Press.
- Festinger, L. (1942). A theoretical interpretation of shifts in level of aspiration. *Psychological Review*, 49, 235–250.
- Frese, M. & Sabini, J. (1985). *Goal-directed behavior: The concept of action in psychology*. Hillsdale: Erlbaum.
- Geen, R. G. (1995). *Human motivation*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Gollwitzer, P. M. (1987). The implementation of identity intentions. In: F. Halisch & J. Kuhl (Eds.), *Motivation, intention, and action* (pp. 349–369). Berlin: Springer.
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. In: E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition* (Vol. 2, pp. 53–92). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. In: W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 4, pp. 141–185). Chichester UK: Wiley.
- Gollwitzer, P. M. (1996). The volitional benefits of planning. In: Gollwitzer, P. M. & Bargh, J. A. (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 287–312). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493–503.
- Gollwitzer, P. M. & Bargh, J. A. (Eds.). (1996). *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*. New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M. & Bayer, U. (1999). Deliberative versus implemental mindsets in the control of action. In: S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual process theories in social psychology* (pp. 403–422). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M., Heckhausen, H. & Ratajczak, H. (1990). From weighing to willing: Approaching a change decision through pre- or postdecisional mentation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45, 41–65.
- Gollwitzer, P. M. & Moskowitz, G. B. (1996). Goal effects on action and cognition. In: E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: A handbook of basic principles* (pp. 361–399). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M. & Rohloff, U. (1999). The speed of goal pursuit. In: R. S. Wyer (Ed.), *Advances in Social Cognition* (Vol. 12, pp. 147–159). Hillsdale: Erlbaum.
- Gollwitzer, P. M. & Schaal, B. (1998). Metacognition in action: The importance of implementation intentions. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 124–136.
- Heckhausen, H. (1977). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion*, 1, 283–329.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer.
- Heckhausen, H. & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, 101–120.
- Heckhausen, H. & Kuhl, J. (1985). From wishes to action: The dead ends and short cuts on the long way to action. In: M. Frese & J. Sabini (Eds.), *Goal-directed behavior: The concept of action in psychology* (pp. 134–159). Hillsdale: Erlbaum.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280–1300.
- James, W. (1890/1950). *Principles of psychology*. (2 vols.) New York: Dover.
- Karniol, R. & Ross, M. (1996). The motivational impact of temporal focus: Thinking about the future and the past. *Annual Review of Psychology*, 47, 593–620.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, 44, 23–52.
- Kasser, T. & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422.

- Kelso, J. A. S. (1995). *Dynamic patterns: The self-organization of brain and behavior*. Cambridge: MIT Press.
- Klinger, E. (1977). *Meaning and void*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Kuhl, J. (1984). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: Toward a comprehensive theory of action control. In: B. A. Maher & W. A. Maher (Eds.), *Progress in experimental personality research* (pp. 99–171). New York: Academic Press.
- Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems interactions. In: M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Self-regulation: Directions and challenges for future research*. New York: Academic Press.
- Kuhl, J. & Beckmann, J. (1994). *Volition and personality*. Göttingen: Hogrefe.
- Lengfelder, A. & Gollwitzer, P. M. (2001). Reflective and reflexive action control in patients with frontal brain lesions. *Neuropsychology*, 15, 80–100.
- Lewin, K. (1926). Vorsatz, Wille und Bedürfnis. *Psychologische Forschung*, 7, 330–385.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and methods for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273–309.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Maes, P. (1994). Modeling adaptive autonomous agents. *Artificial Life*, 1, 135–162.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969.
- Martin, L. L. & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. In: R. S. Wyer (Ed.), *Advances in social cognition* (Vol. 9, pp. 1–47). Mahwah: Erlbaum.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, & Co.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 690–702.
- McDougall, W. (1908/1931). *Social Psychology*. London: Methuen.
- McGuire, W. J. (1969). The nature of attitudes and attitude change. In: G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 136–314). Reading: Addison-Wesley.
- Mischel, W. & Liebert, R. M. (1966). Effects of discrepancies between observed and imposed reward criteria on their acquisition and transmission. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 45–53.
- Nicholls, J. G. (1979). Quality and equality in intellectual development: The role of motivation in education. *American Psychologist*, 34, 1071–1084.
- Oettingen, G. (1996). Positive fantasy and motivation. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 236–259). New York: Guilford Press.
- Oettingen, G. (1997a). *Psychologie des Zukunftsdenkens: Erwartungen und Phantasien*. Göttingen: Hogrefe.
- Oettingen, G. (1997b). Culture and future thought. *Culture and Psychology*, 3, 353–381.
- Oettingen, G. (1999). Free fantasies about the future and the emergence of developmental goals. In: J. Brandstädter & R. M. Lerner (Eds.), *Action and self-development: Theory and research through the life span* (pp. 315–342). Thousand Oaks: Sage.
- Oettingen, G. (2000). Expectancy effects on behavior depend on self-regulatory thought. *Social Cognition*, 18, 101–129.
- Oettingen, G. & Mayer, D. (in press). The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Oettingen, G., Pak, H. & Schnetter, K. (2001). Self-regulation of goal setting: Turning free fantasies about the future into binding goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 736–753.
- Pervin, L. A. (Ed.). (1989). *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale: Erlbaum.
- Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. (1986). *Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change*. New York: Springer.

- Read, S. J., Vanman, E. J. & Miller, L. C. (1997). Connectionism, parallel constraint satisfaction processes, and Gestalt principles: (Re)introducing cognitive dynamics to social psychology. *Review of Personality and Social Psychology*, 1, 26–53.
- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T. & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 7–26). New York: Guilford Press.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.
- Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D. & Armor, D. A. (1998). Harnessing the imagination. *American Psychologist*, 53, 429–439.
- Tolman, E. C. (1925). Purpose and cognition: The determinants of animal learning. *Psychological Review*, 32, 285–297.
- Vallacher, R. R. & Wegner, D. M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3–15.
- Vallacher, R. R. & Wegner, D. M. (1989). Levels of personal agency: Individual variation in action identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 660–671.
- Wicklund, R. A. & Gollwitzer, P. M. (1982). *Symbolic self-completion*. Hillsdale: Erlbaum.
- Wilpert, B. (1994). Participation research in organizational psychology. In: G. d'Ydewalle, P. Eelen & P. Bertelson (Eds.), *International perspectives on psychological science* (Vol. 2, pp. 293–310). Howe UK: Erlbaum.
- Wright, R. A. (1996). Brehm's theory of motivation as a model of effort and cardiovascular response. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 424–453). New York: Guilford Press.
- Wright, R. A., Murray, J. B., Storey, P. L. & Williams, B. J. (1997). Ability analysis of gender relevance and sex differences in cardiovascular response to behavioral challenge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 405–417.
- Wright, R. A., Tunstall, A. M., Williams, B. J., Goodwin, J. S. & Harmon-Jones, E. (1995). Social evaluation and cardiovascular response: An active coping approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 530–543.

Dieter Frey / Martin Irle (Hrsg.)

Theorien der Sozialpsychologie

Band III

**Motivations-, Selbst- und
Informationsverarbeitungstheorien**

2., vollständig überarbeitete und
erweiterte Auflage

2002



Verlag Hans Huber
Bern · Göttingen · Toronto · Seattle