

Vorlesung Motivation, Emotion, Volition
Modul A2

Motive und Motivmessung

Prof. Dr. Thomas Goschke

Was sind Motive?

Definition

- Motive sind stabile (situationsübergreifende) persönliche Dispositionen, Zielzustände einer bestimmten Thematik (z.B. Leistung, Macht, Anschluss) positiv oder negativ zu bewerten und diese anzustreben oder zu vermeiden
 - Murray (1938): Bereitschaft, unter bestimmten Umständen in spezifischer Weise zu reagieren
 - Heckhausen (1989): Motive als Bewertungsdispositionen
 - Rheinberg (2000): Intraindividuell konstante, interindividuell variierende Personenmerkmale, die für die Bevorzugung von Anreizklassen (z.B. Macht, Leistung) verantwortlich sind

Effekte / Manifestationen von Motiven

- Motive bestimmen, wie erstrebenswert ein Ziel erscheint, indem sie beeinflussen, welche Emotionen durch Ziele einer bestimmten Thematik ausgelöst werden
- Motive beeinflussen, wie Situationen wahrgenommen und bewertet werden, welche Reize die Aufmerksamkeit anziehen und welche Aufforderungsgehalte mit Reizen verbunden sind

Motive sind theoretische Konstrukte zur Erklärung der

- *Ausrichtung des Verhaltens*: Warum findet eine Person bestimmte Ziele erstrebenswert?
- *intraindividuellen Stabilität* des Verhaltens: Warum verhält sich eine Person in verschiedenen Situationen ähnlich?
- *interindividuellen Variabilität* des Verhaltens: Warum verhalten sich verschiedene Personen in ähnlichen Situationen unterschiedlich?

Motive als Dispositionskonstrukt

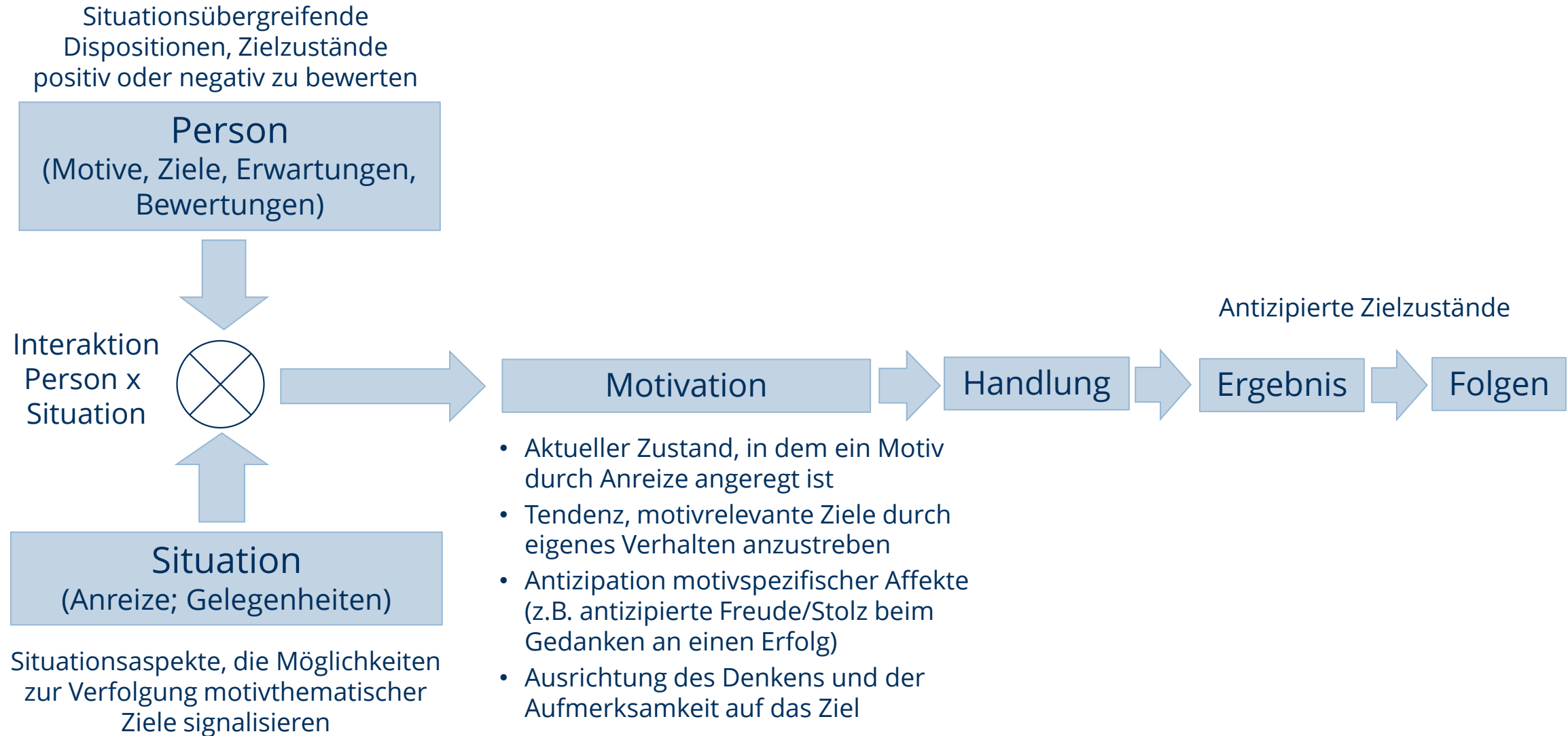
Ob sich Motive im Verhalten ausdrücken, hängt davon ab

- ob ein Motiv durch situative Anreize oder innere Vorstellungen angeregt wird
- ob die Situation Gelegenheiten zur Verfolgung motivspezifischer Ziele bietet
- ob das Motiv bereits kurz zuvor befriedigt wurde (Sättigung)

Wie sich Motive im Verhalten ausdrücken, hängt davon ab

- welche Handlungen im Verhaltensrepertoire der Person sind
- welche Handlungen die Person als geeignet erachtet, um Ziele zu erreichen

Grundmodell kognitiver Motivationstheorien



Klassifikation von Motiven

Ein oder zwei grundlegende Motive

- z.B. Freud: Libido vs. Destrudo

Viele verschiedene Motive

- z.B. McDougall, Cattell, Murray

Hierarchie von Motiven

- Maslow

Murray (1938):

- erklärte zielgerichtetes Verhalten als Ergebnis der Interaktion von Bedürfnissen der Person (»need«) und Handlungsgelegenheiten in der Umwelt (»press«)
- postulierte 20 menschliche psychogene Grundbedürfnisse

<i>n</i> Abasement	Unterwürfigkeit
<i>n</i> Achievement	Leistung
<i>n</i> Affiliation	sozialer Anschluß
<i>n</i> Aggression	Aggression
<i>n</i> Autonomy	Unabhängigkeit
<i>n</i> Counteraction	Widerständigkeit
<i>n</i> Defendance	Selbstgerechtigkeit/Selbstschutz
<i>n</i> Deference	Unterwürfigkeit/Ehrerbietung
<i>n</i> Dominance	Machtausübung/Einfluss
<i>n</i> Exhibition	Selbstdarstellung
<i>n</i> Harmavoidance	Schmerzvermeidung
<i>n</i> Infavoidance	Misserfolgsmeidung/Selbstwertschutz
<i>n</i> Nurturance	Fürsorglichkeit
<i>n</i> Order	Ordnung
<i>n</i> Play	Spiel
<i>n</i> Rejection	Zurückweisung
<i>n</i> Sentience	Sinnlichkeit
<i>n</i> Sex	Sexualität
<i>n</i> Succorance	Abhängigkeit/Fürsorge erfahren
<i>n</i> Understanding	Verstehen / Einsicht / Intellektuelle Offenheit

Primäre (biologische) vs. sekundäre (soziale) Motive

Primäre (biologische) Motive

Hunger

Durst

Ausscheidung

Konstante Körpertemperatur

Sauerstoff

Schlaf

Sexualität

Schmerzvermeidung

Neugier und Exploration

Sekundäre (soziale) Motive

Leistung: Bewältigung von Herausforderungen

Kompetenz

Anschluss: Positive Beziehung zu anderen

Macht: Dominanz über und Einfluss auf andere

Altruismus: Anderen helfen

Aggression: Andere verletzen

Selbstachtung

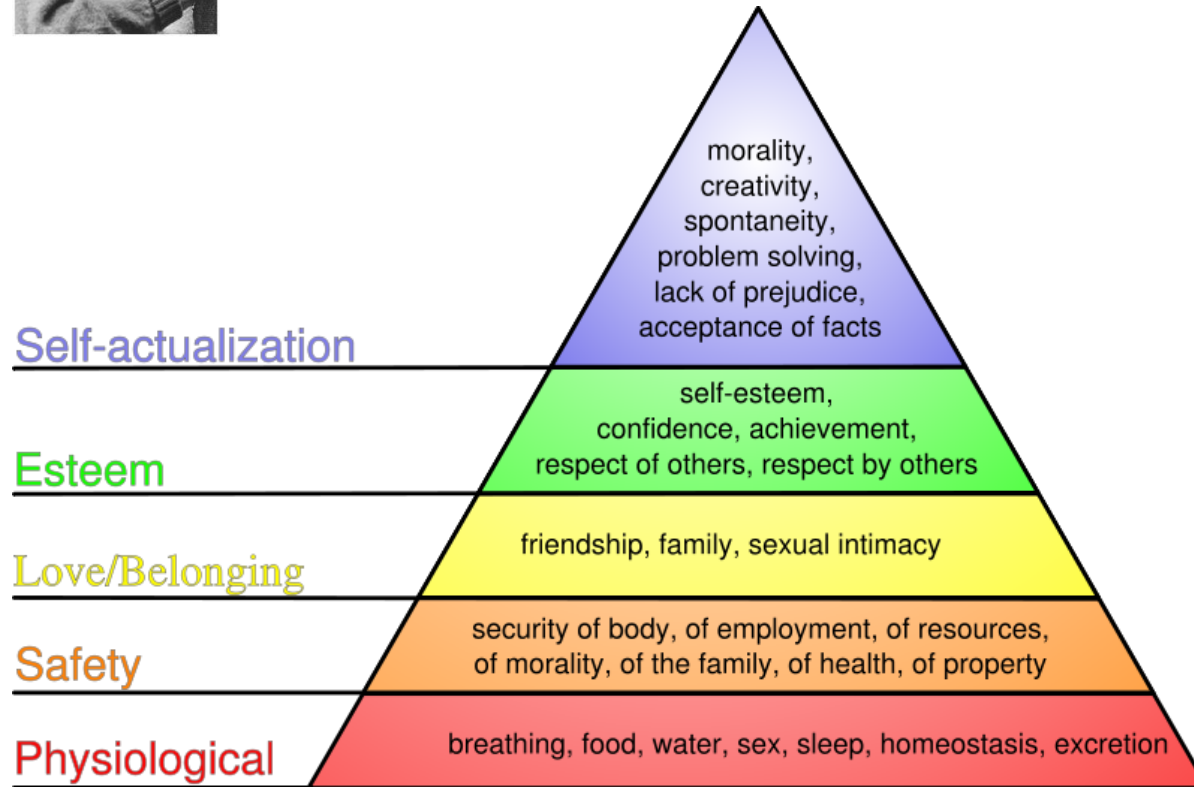
- Auch biologische Motive sind in ihren Ausdrucksformen durch kulturelle Einflüsse und Lernerfahrungen beeinflusst und können bis zu einem gewissen Grad kognitiv reguliert werden
- Auch soziale Motive können als evolutionäre Anpassungen an grundlegende Erfordernisse des Überlebens und der Fortpflanzung interpretiert werden

Maslows Bedürfnispyramide



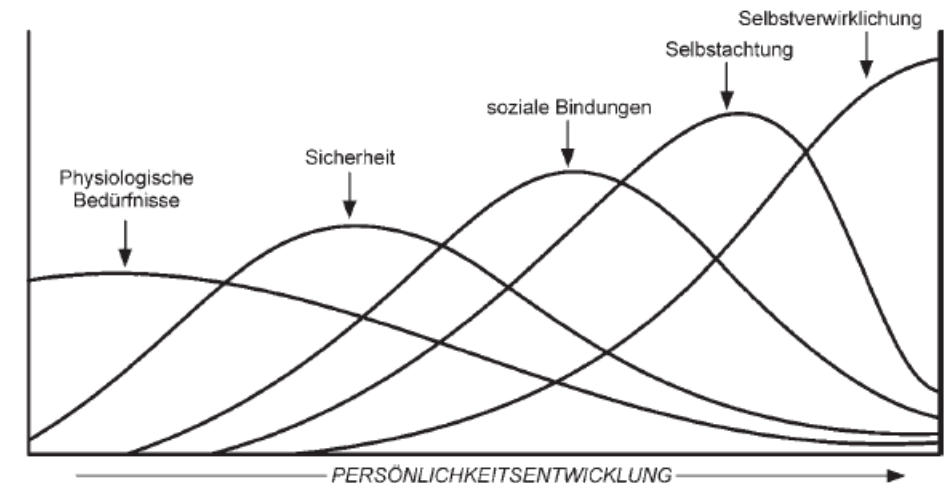
Abraham H. Maslow (1908-1970)

Begründer der humanistischen Psychologie



Höhere Bedürfnisse

- Später in der Evolution und in der Ontogenese
- Weniger wichtig für das Überleben
- Als weniger dringend erlebt
- Fördern längeres, gesünderes Leben
- Befriedigung führt zu Zufriedenheit u. Sinnerleben



Soziale Basismotive

Anschlussmotiv

- Bestreben, positive Beziehungen zu anderen aufzunehmen, aufrecht zu erhalten oder gestörte Beziehungen wieder herzustellen

Machtmotiv

- Bestreben, auf andere Einfluss zu nehmen und sich dadurch stark und bedeutsam zu fühlen

Leistungsmotiv

- Bestreben, eine Sache besonders gut zu machen, etwas Anspruchsvolles zu schaffen und stolz auf das Geschaffte und die eigene Kompetenz sein zu können

Soziale Motive als evolutionäre Anpassungen

Motive als evolutionäre Anpassungen an grundlegende adaptive Anforderungen

- Kontrolle: Ereignisse vorhersagen und kontrollieren können
- Leistung: die eigene Kompetenz im Umgang mit der Welt steigern
- Macht: Einfluss auf andere nehmen
- Anschluss: positive soziale Beziehungen aufbauen und erhalten

Motive haben vermutlich teilweise eine genetische Basis

- Basismotive scheinen in vielen (allen?) Kulturen menschliches Verhalten zu bestimmen
- Homologe Motivsysteme bei nichtmenschlichen Primaten

Aber: Individuelle Ausprägung und Ausdruck von Motiven werden durch Kultur und Lernen geprägt

- z.B. unterschiedliche Bewertung des Leistungsstrebens in verschiedenen Kulturen

Wie kann man Motive messen?

Gefahr zirkulärer Definitionen:

- Peter ist leistungsmotiviert, weil er bis spät in die Nacht lernt
- Peter lernt bis spät in die Nacht, weil er leistungsmotiviert ist

Motive müssen unabhängig vom zu erklärenden Verhalten gemessen werden

- Fragebögen
- projektive Verfahren (z.B. Thematischer Apperzeptionstest (TAT); Murray (1938))
- Semi-projektive Tests (z.B. Multi-Motiv-Gitter)

Motivfragebögen

Explizite Motive werden über Fragebogen erfasst.

Beispiele für Fragebögen, das Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiv simultan erfassen:

- Personality Research Form (PRF)
- Unified Motives Scale (UMS),
- PSE-Q
- Zielfragebogen GOALS.

Explizite Motive werden auch über Zielfragebögen erfasst, z.B.

- GOALS (Pöhlmann u. Brunstein, 1997).

Bitte bewerten Sie jedes Ziel bezüglich folgender Aussagen
Wie wichtig ist es für Sie...

	UNWICHTIG					WICHTIG				
1. von anderen akzeptiert zu werden	1	2	3	4	5					
2. Ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln"	1	2	3	4	5					
3. ein aufregendes Leben zu führen"	1	2	3	4	5					
4. anderen zu helfen"	1	2	3	4	5					
5. Anerkennung und Liebe zu erhalten"	1	2	3	4	5					
6. Zeit mit anderen zu verbringen"	1	2	3	4	5					
7. finanzielle Sicherheit zu haben"	1	2	3	4	5					
8. Einfluss auf andere zu haben"	1	2	3	4	5					
9. sich immer zu verbessern"	1	2	3	4	5					
10. Abwechslung im Leben zu haben"	1	2	3	4	5					
11. für andere einzustehen"	1	2	3	4	5					
12. Liebe und Zuneigung zu geben"	1	2	3	4	5					
13. viele Freunde zu haben"	1	2	3	4	5					
14. genug Geld zu besitzen"	1	2	3	4	5					

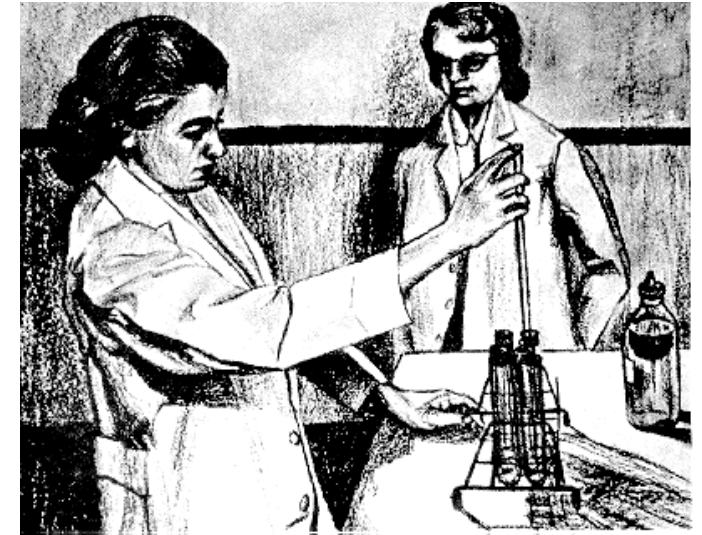
Projektive Tests: Thematischer Apperzeptionstest (TAT)

Theoretische Annahme

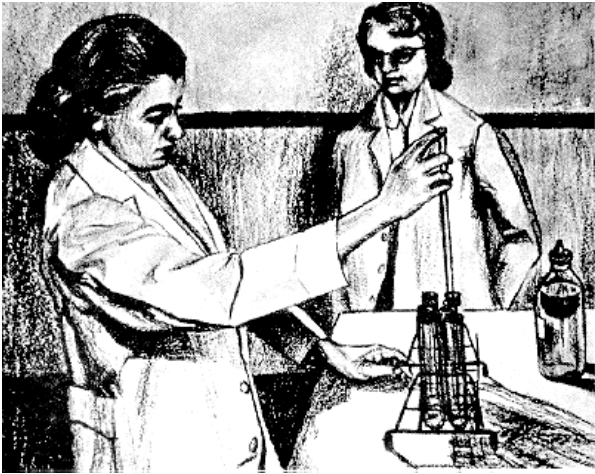
- Motive manifestieren sich in Fantasievorstellungen, die Probanden in mehrdeutigen Situationen produzieren
- Murray (1938): Eine Person sagt bei der Interpretation einer mehrdeutigen Situation ebenso viel über ihre eigene Persönlichkeit aus wie über das Ereignis

Thematischer Apperzeptionstest

- Probanden sollen zu mehrdeutigen Bildern Geschichten aufschreiben (Cover-Story: es gehe um Untersuchung von Fantasie und Vorstellungsfähigkeit)
- Die Probanden sollen folgende Punkte berücksichtigen:
 - Was geschieht hier? Wer sind die Personen?
 - Was denken, fühlen und wollen die Personen?
 - Wie es zu der Situation gekommen?
 - Wie wird die Situation weitergehen?
- Inhaltsanalytische Auswertung (Häufigkeit motivspezifischer Inhalte) mit standardisierter Kodierung (McClelland et al., 1953; Heckhausen, 1963)



Beispiele für TAT-Geschichten



Anschluss-Intimität	Macht	Leistung
Die beiden Frauen sind nicht nur Kommilitonen, sie sind auch schon seit Jahren die <u>besten Freundinnen</u>. Sie kennen sich schon seit der Grundschule, wo sie immer <u>alles zusammen gemacht</u> haben. Eine der beiden ist mit ihren Eltern weggezogen, und so <u>verloren sie sich für lange Jahre aus den Augen</u>, worüber beide <u>traurig</u> waren. Der Zufall wollte es, dass sie in derselben Stadt ein Chemiestudium aufnehmen. Als sie sich in der ersten Vorlesung wiedersahen, waren sie überrascht und <u>glücklich</u>.	Anna verspürte ein Grollen im Bauch. Nun ist sie doch dieser alten Schachtel <u>ausgeliefert</u> und muss sich von ihr prüfen lassen. Sie weiß, dass Dr. Müller sie <u>hasst</u> und genüsslich <u>durchfallen lassen</u> wird. Es ist ja auch kein Wunder. Anna hat seit Monaten eine Affäre mit dem Ehemann von Dr. Müller – ein <u>berühmter Fernsehstar</u> – aber nicht aus Liebe, sondern um der miesen Kröte eins <u>auszuwischen</u>. Anna ahnt nicht, dass Dr. Müller längst dahinter gekommen ist und schon an dem Gift arbeitet, dass Anna <u>umbringen</u> wird.	Dr. Maertens und ihre Assistentin überprüfen noch einmal ihre Ergebnisse, dann sind sie sich sicher: Das <u>jahrelange Arbeiten</u> hat sich gelohnt. <u>Als erste</u> haben sie einen Impfstoff gegen AIDS synthetisieren können. Die vielen Entbehrungen und die <u>Rückschläge</u>, die sie in Kauf nehmen mussten, verlieren jetzt ihre Bedeutung. Wichtig ist nur, dass sie es geschafft haben. Sie sind <u>Stolz</u> auf ihre Leistung

TAT und Leistungsmotiv

McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953): standardisiertes Auswertungsverfahren für TAT-Geschichten

Zwei Komponenten des Leistungsmotivs:

- *Hoffnung auf Erfolg*: Neigung, Stolz über erbrachte Leistungen zu empfinden (Annäherungskomponente)
- *Furcht vor Misserfolg*: Neigung, Scham bei Misserfolg zu empfinden (Meidungskomponente)

Hoffnung auf Erfolg

Bedürfnis nach Leistung und Erfolg (B)

- Er will einen neuen Apparat konstruieren.

Instrumentelle Tätigkeit zur Zielerreichung (I)

- Der Schüler denkt konzentriert über die Aufgabe nach.

Erfolgserwartung (E)

- Er ist sicher, dass seine Arbeit ein Erfolg wird.

Lob infolge guter Leistung (L)

- Der Meister klopft ihm anerkennend auf die Schulter.

Positiver Gefühlszustand (G+)

- Die Hausaufgabe macht ihm Spaß.

Erfolgsthema (Th)

- überwiegend erfolgsgerichteter Inhalt der Geschichte

Furcht vor Misserfolg

Bedürfnis nach Misserfolgsmeidung (Bm)

- Er hofft, dass der Meister von dem Fehler nichts merkt.

Instrumentelle Tätigkeit zur Misserfolgsvermeidung (Im)

- Der Schüler versteckt sich, um nicht aufgerufen zu werden.

Misserfolgsungewissheit oder Erfolgsgewissheit (Em)

- Wenn es diesmal nicht gelingt, bin ich blamiert

Kritik und Tadel (T)

- Um die Prüfung zu bestehen, musst Du Dich mehr anstrengen.

Negative Gefühle (G-)

- Dass mir auch dieser Fehler passieren musste.

Misserfolg (M)

- Der Lehrling hat das Werkstück verdorben.

Misserfolgsthema (Thm)

- überwiegend misserfolgsgetönte Inhalt

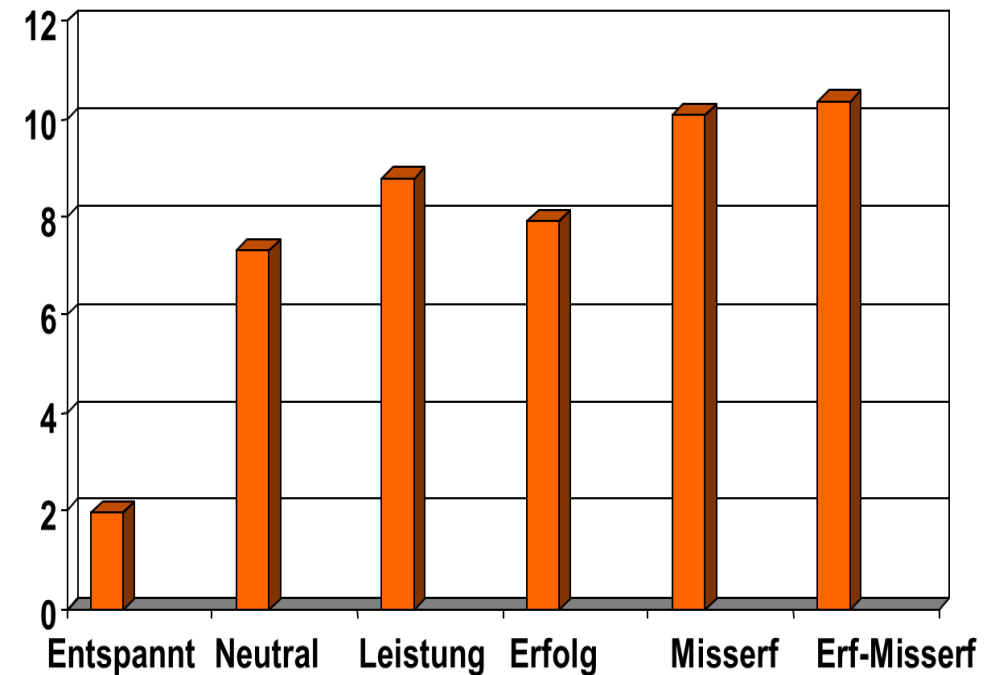
Einfluss verschiedener Anregungsbedingungen auf die Häufigkeit leistungsbezogener Vorstellungen in TAT-Geschichten

Probanden bearbeiteten den TAT in entspannter Atmosphäre oder nach Anregung des Leistungsmotivs

Verschiedene Instruktionen

- *Entspannt*: Nicht die Probanden werden getestet, sondern der Test wird erprobt
- *Neutral*: Keine spezielle Instruktion
- *Leistungsorientiert*: Dies ist ein Intelligenztest für zukünftige Führungspersonen in Regierung und Militär
- *Erfolg*: Ihre Testergebnisse stimmen mit denen erfolgreicher Führungspersonen überein.
- *Misserfolg*: Ihre Testergebnisse liegen unter dem Durchschnitt erfolgreicher Führungspersonen.
- *Erfolg-Misserfolg*: nach der ersten Aufgabe Erfolgs-Feedback, am Ende des Tests Misserfolgs-Feedback

Nach Anregung des Leistungsmotivs produzierten Probanden mehr leistungsbezogene Inhalte



Gütekriterien und Probleme des TAT

Aufwand: hoch

Objektivität: Zufriedenstellende Übereinstimmung bei trainierten Auswertern (Inter-Rater-Korrelationen > .80)

Split-Half-Reliabilität: Gering, da verschiedene Bilder sehr verschiedenen motivthematischen Bezug haben

Re-Test-Reliabilität: Gering bis mässig (Retestintervall von 3-5 Wochen: zwischen .40 und .60)

Situative Einflüsse: Instruktionseffekte (Winter & Stewart (1977))

- Sich in ehemalige Testsituation hineinversetzen und möglichst ähnliche Geschichten schreiben: .61
- Sich nicht darum kümmern, ob Geschichten ähnlich sind: .58
- Möglichst neuartige Geschichten schreiben: .27

State oder trait?

Semi-projektive Verfahren: Das Multi-Motiv-Gitter



	JA	NEI N
Man ist froh, den anderen getroffen zu haben		
Hier Einfluss haben wollen		
Sich hier den Erfolg zutrauen		
An mangelnde spezielle Fähigkeiten denken		
Die Macht anderer befürchten		
Man fürchtet, den anderen zu langweilen		

Implizite Motive vs. explizite Ziele

Korrelation zwischen projektiven Tests und Motiv-Fragebögen

Metaanalysen von Studien zum Leistungsmotiv (Spangler, 1992; Schultheiss & Brunstein, 2001) fanden keine bedeutsame Korrelation der Kennwerte für das Leistungsmotiv, die mittels projektiver Tests (TAT) und Fragebögen gemessen worden waren

Spangler (1992): mittlere Korrelation = .09

Skalen	TAT		
	Macht	Leistung	Anschluss
PRF: Dominanz	.04	-.00	-.02
PRF: Leistung	-.02	.06	.09
PRF: Anschluss	-.06	.15	-.08
NEO: Extraversion	-.01	.00	.01
NEO: Neurotizismus	.05	-.11	-.18
NEO: Offenheit	.04	.00	-.10
NEO: Gewissenhaftigkeit	-.05	-.00	-.07
NEO: Verträglichkeit	.06	-.01	-.12

PRF = Personality Research Form
NEO = NEO-Fünf-Faktoren-Inventar

Schultheiss & Brunstein, 2001

Interpretation I: Testtheoretische Mängel

TAT erfüllt nicht die Gütekriterien für einen Motivtest

- Mäßige innere Konsistenz: geringe Korrelationen der Motivwerte für verschiedene Bilder
- Mäßige zeitliche Stabilität und Retest-Reliabilität (ca. .50)
- Ungeklärte Validität: Spiegeln Inhalte der Geschichten wirklich die Motive der Person?

Könnte geringe Korrelation mit Fragebögen erklären

Interpretation II: Implizite vs. explizite Motive

Annahme von McClelland et al. (1989): Fragebögen und projektive Tests messen unterschiedliche Arten von Motiven

Explizite Ziele

- Selbst attribuierte bewusste Ziele
- Spiegeln bewusstes Selbstbild und Ansprüche anderer
- Sind auf Anreize von Handlungsergebnissen gerichtet
- Werden mittels Selbstberichten / Fragebögen gemessen
- Werden durch Anreize angeregt, die Möglichkeiten zur Erreichung motivthematischer Ziele signalisieren
- Sagen Verhalten in strukturierten und sozial kontrollierten Situationen voraus (respondentes Verhalten)

Implizite Motive

- Unbewusste, nichtsprachlich repräsentierte Motive
- Werden in früher Kindheit erworben; sind eng an Emotionen geknüpft
- Sind auf Anreize des Tätigkeitsvollzugs gerichtet
- Können über Fantasieproduktionen (TAT) gemessen werden
- Werden durch Möglichkeiten angeregt, motivspezifische Tätigkeiten auszuführen
- Sagen Verhalten in offenen Situationen und über längere Zeiträume vorher (operantes Verhalten)

Implizite Motive

Beruhend auf in früher Kindheit erlernten (vorsprachlichen) Assoziationen zwischen motivthematischen Handlungen und Emotionen

- Leistung: Freude/Stolz bei Steigerung der eigenen Kompetenz
- Macht: Befriedigung darüber, andere beeinflussen und kontrollieren zu können
- Anschluss: Positive Affekte beim Aufbau sozialer Beziehungen

Werden durch frühe Interaktionsmuster geprägt

- z.B. Leistungsanforderungen in ersten 2 Lebensjahren (strenge Reinlichkeitserziehung, feste Fütterungsintervalle) sagten Leistungsmotiv 26 Jahre später voraus (McClelland & Franz, 1992)

Manifestieren sich nicht in bewussten Zielen (zweckzentrierte Anreize), sondern im positiv erlebten Vollzug motivkongruenter Tätigkeiten (tätigkeitszentrierte Anreize)

- z.B. Flow-Erleben beim Bearbeiten einer herausfordernden Aufgabe

Wenn sich Personen bei Zielauswahl an externen Ansprüchen und sozialen Erwartungen orientieren, kann es zu Diskrepanzen zwischen expliziten Zielen und impliziten Motiven kommen

- Dies soll z.T. die geringen Korrelationen zwischen Motivfragebögen und projektiven Motivtests erklären

Diskrepanzen zwischen impliziten und expliziten Motiven

Ziele können zwei motivationale Funktionen erfüllen:

- als rational kalkulierte Handlungsergebnisse, die kongruent mit dem bewusstem Selbstbild sind (*zweckzentrierte Anreize*)
- als positiv erlebte Ausführung von Tätigkeiten, die kongruent mit impliziten Motiven sind (*tätigkeitszentrierte Anreize*)

Diskrepanzen können entstehen, wenn sich eine Person bei Zielauswahl zu stark oder ausschließlich an externen sozialen Ansprüchen, Erwartungen und Normen orientiert

- Tätigkeiten mit geringem intrinsischen Anreiz, die als anstrengend empfunden werden
- Ziele, die inkongruent mit den eigenen impliziten Motiven sind

XXX an den eigenen Affekten (McClelland et al., 1989), ein schlechter Zugang zum Körpergefühl und hohe Selbstüberwachung (Thrash et al., 2007) sowie eine geringe Fähigkeit, non-verbale in verbale Repräsentationen (und umgekehrt) übersetzen zu können (referentielle Kompetenz; Schultheiss, 2001) angeführt.

Es wird vermutet, dass Motivinkongruenz dauerhafte intrapsychische Konflikte auslöst, die als Stressor wirken und zu Beeinträchtigung des Wohlbefindens, der Lebenszufriedenheit und der Gesundheit führen können

Einfluss der Kongruenz von impliziten Motiven und expliziten Ziele auf das emotionale Wohlbefinden

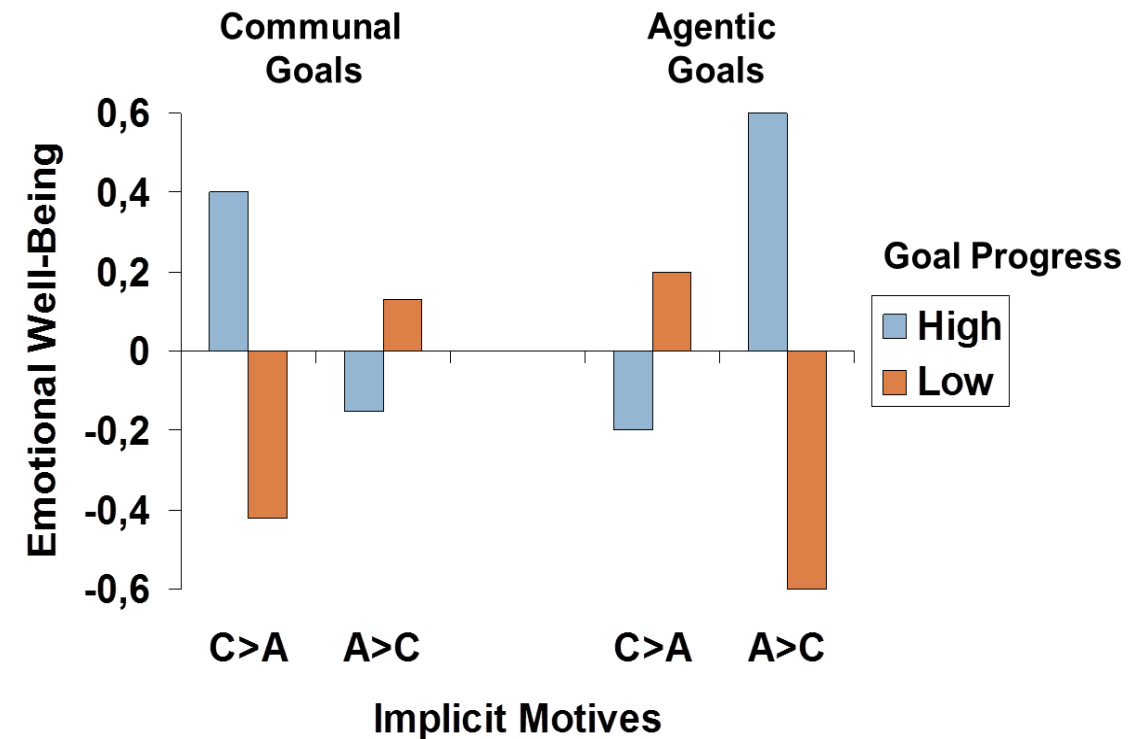
Studierende nannten vier Ziele für das laufende Semester

- Zwei *wirkungsorientierte* Ziele aus den Bereichen Macht und Leistung
- Zwei *bindungsorientierte* Ziele aus den Bereichen sozialer Kontakt und Intimität

Die Probanden schätzten längere Zeit täglich ein, wie häufig sie in positiver und negativer Stimmung waren

Ergebnisse und Interpretation

- Zielerreichung führte nur dann zu erhöhtem Wohlbefinden, wenn bewusste Ziele kongruent mit impliziten Motiven waren
- Waren Ziele und Motive inkongruent, gab es keinen Zusammenhang zwischen Zielannäherung und Wohlbefinden
- Hohe Entschlossenheit, motiv-inkongruente Ziele erreichen zu wollen, führte sogar zu mehr Unzufriedenheit
- Motiv-inkongruente Ziele, die mit hoher Anstrengung erreicht wurden, führten zu weniger emotionaler Befriedigung als erwartet



Wie kann Kongruenz zwischen impliziten Motiven und expliziten Zielen erhöht werden?

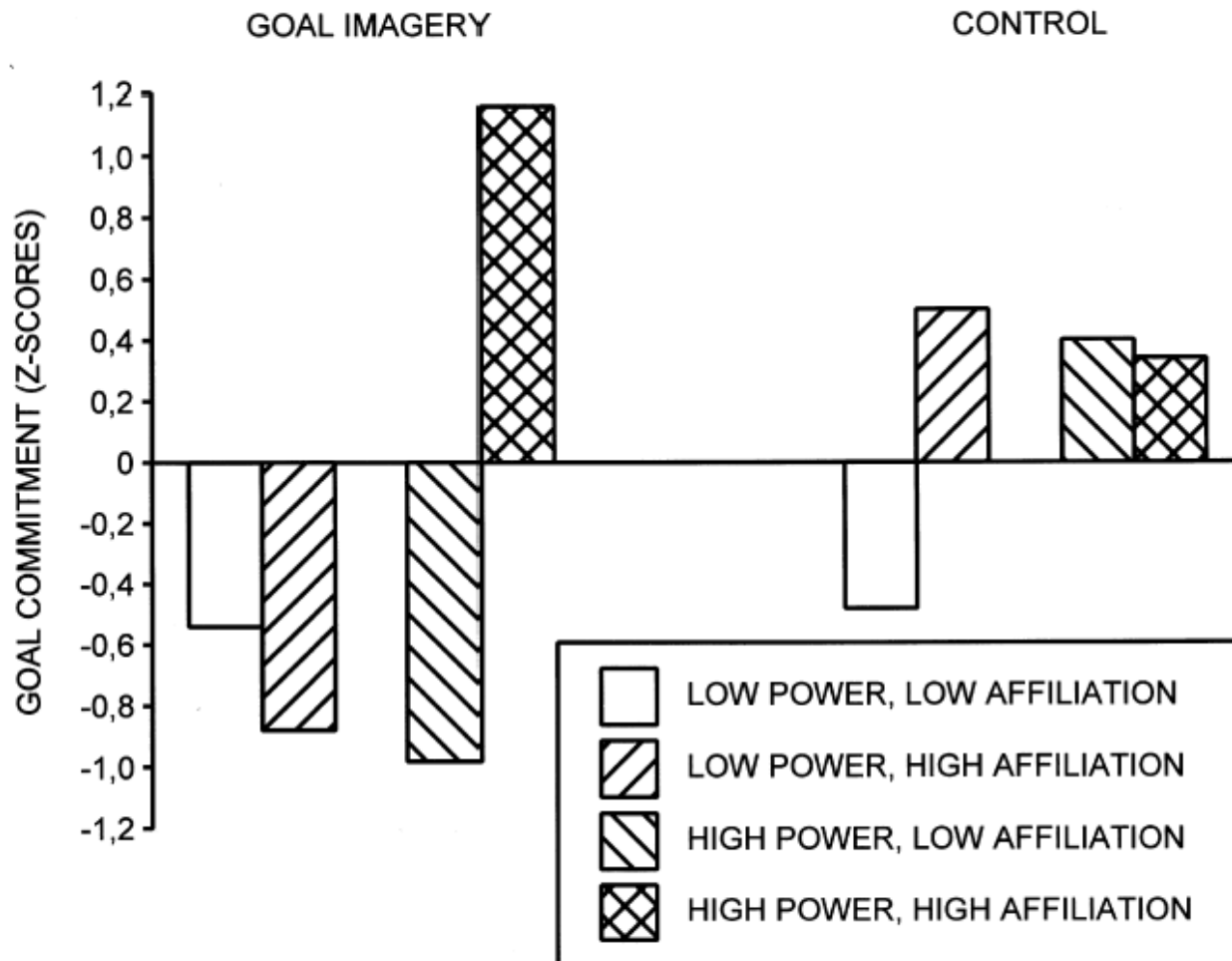
Annahme: Implizite Motive werden durch bildhafte Repräsentationen aktiviert

- Sprachliches Nachdenken über Ziele
 - → geringe Anregung impliziter Motive und assoziierter Affekte
 - höheres Risiko von Motiv-Ziel-Diskrepanzen
- Bildhaftes Vorstellen (Imaginieren) einer Handlung
 - → Zugriff auf implizite Motive und assoziierte Affekte
 - bewusste Zielsetzung wird stärker durch implizite Motive moduliert

Experiment von Schultheiss & Brunstein (1999)

- Probanden sollten „direktives“ Beratungsgespräch mit anderer Person führen (z.B. gezielt unterbrechen, Ratschläge erteilen), da dies (angeblich) Klienten helfe, Probleme zu bewältigen → dies sollte hohen Anreiz für Personen mit Kombination aus starkem Macht- und Anschlussmotiv erzeugen (Messung mittels TAT)
- Imaginationsgruppe: Probanden sollten sich ihr Vorgehen und ihre Gefühle beim Gespräch bildhaft ausmalen
- Kontrollgruppe: Keine Imaginationsinstruktion
- Zielbindungsfragebogen:
 - Ich finde es wichtig...
 - Ich werde versuchen, mein Bestes zu tun um...

Untersuchung zur Wirkung von Zielimagination und Motivkongruenz



Imaginationsgruppe:

Implizite Motive haben starken Einfluss darauf, wie sehr sich Person Ziele zu eigen machten

Kontrollgruppe:

Implizite Motive hatten keinen Einfluss
Größere Zahl von Probanden verpflichtete sich auf motiv-inkongruente Ziele

Offene Fragen

Sind implizite Motive wirklich unbewusst?

Wie können implizite Motive am besten gemessen werden (projektive Tests oder Reaktionszeiten in impliziten Assoziationstests)?

Wie kommt es zu Diskrepanzen zwischen impliziten Motiven und expliziten Zielen und wie kann die Kongruenz zwischen beiden gefördert werden?

Was sind neurobiologische Korrelate impliziter Motive?

Weiterführende Literatur: Schultheiss, O. C., & Brunstein, J. C. (Eds.). (2010). *Implicit motives*. New York, NY: Oxford University Press.

Literatur

- Kuhl, J., & Scheffer, D. (1999). *Der operante Multi-Motive-Test (OMT): Manual*. Osnabrück: Universität Osnabrück.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96(4), 690–702.
- Pöhlmann, K., & Brunstein, J. C. (1997). Goals: Ein Fragebogen zur Erfassung von Lebenszielen. *Diagnostica*, 43, 63–79.
- Schultheiss, O. C. (2001). An information processing account of implicit motive arousal. In M. L. Maehr & P. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (vol. 12, pp. 1–41). Greenwich, CT: JAI Press.
- Smith, C. P. (Ed.). (1992). *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Sokolowski, K., Schmalt, H.-D., Langens, T. A., & Puca, R. M. (2000). Assessing achievement, affiliation, and power motives all at once – The Multi-Motive Grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74, 126–145.
- Thrash, T. M., Elliot, A. J., & Schultheiss, O. C. (2007). Methodological and dispositional predictors of congruence between implicit and explicit need for achievement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 961–974.