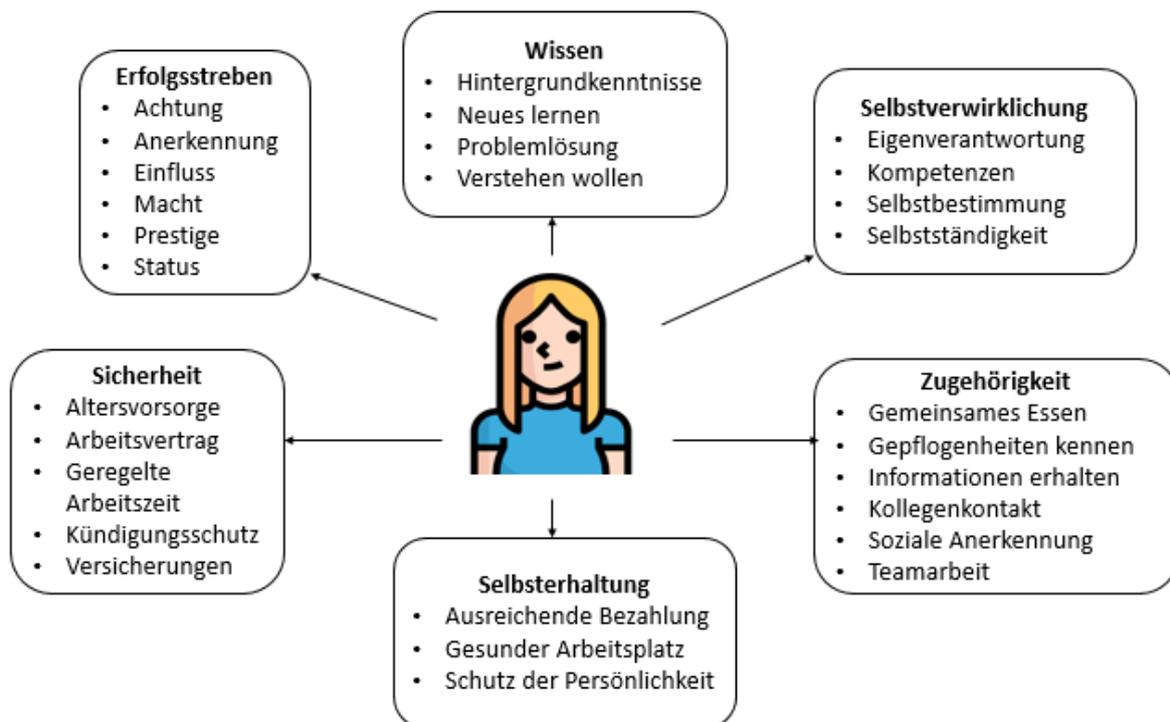


## Motive und Bedürfnisse (nach Albs, 2005)

Ein Motiv ist eine „Überlegung/ Gefühlsregung/ Umstand, durch den sich jemand bewogen fühlt, etwas Bestimmtes zu tun“ [1]. Motive sind also entscheidend dafür, ob etwas getan wird oder nicht. **Ohne Motiv kann auch keine Motivation entstehen.**

Dabei hat jeder Mensch unterschiedliche Motive oder Bedürfnisse, etwas zu tun. Auf Basis einer bekannten Theorie (Bedürfnispyramide von Maslow) wurden sechs Bedürfnisfelder identifiziert, die einen Menschen im Unternehmen antreiben können. Die Bedürfnisfelder sind unabhängig voneinander:



[2]

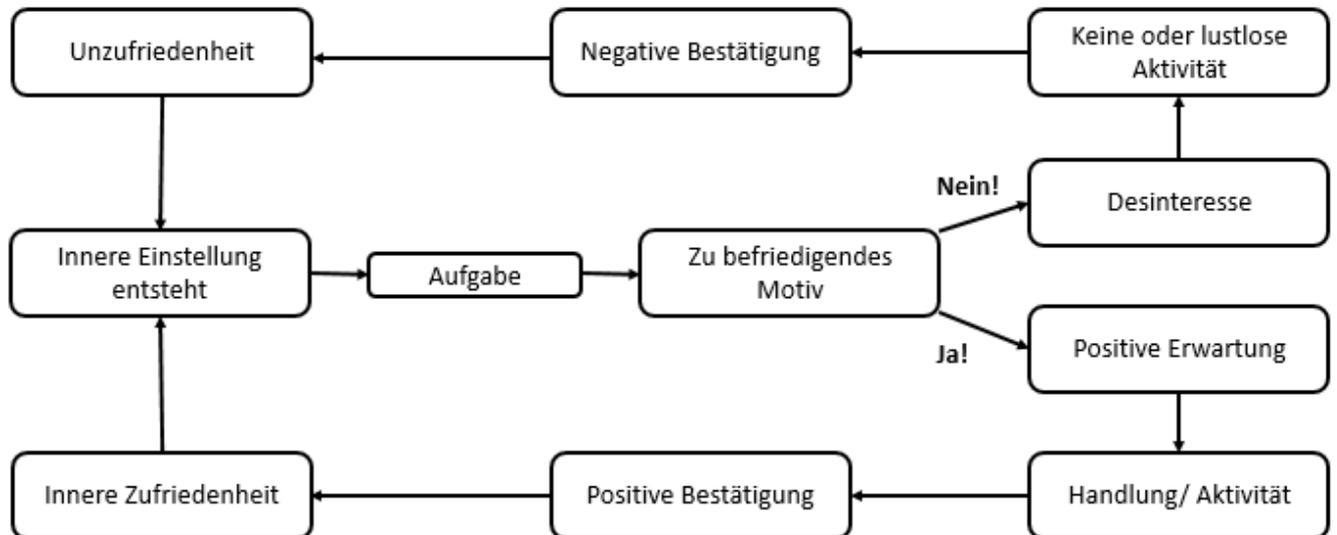
**Abhängig davon, welches Bedürfnis gerade als wichtig angesehen wird, kann das Verhalten einer Person ganz anders aussehen.**

Ein Beispiel: Mehreren Mitarbeitenden werden Beförderungen in neue höherrangige Stellen angeboten

- Eine Person mit dem vordergründigen Bedürfnis nach Erfolgsstreben sagt natürlich sofort zu. Diese Person sieht darin eine Möglichkeit ihren Status im Unternehmen zu erhöhen und mehr Ansehen zu erlangen.
- Eine Person mit dem Bedürfnis nach Sicherheit sagt wahrscheinlich nicht sofort zu. Durch eine neue Stelle könnten Überstunden anstehen oder unvorhergesehene unangenehme Aufgaben auf einen zukommen. Diese Person bleibt wahrscheinlich lieber in ihrem alten Job.

→ Das bedeutet: **Motive sind wichtig, damit überhaupt etwas getan wird und Motive beeinflussen, was getan wird!**

Darüber hinaus beeinflussen Motive noch einen weiteren wichtigen Aspekt: **die innere Einstellung von Mitarbeitenden zu der ihnen übertragenen Aufgabe:**



[2]

Der Kreislauf vom Motiv zur inneren Einstellung beginnt bei der Aufgabe. Mitarbeitende bewerten die Aufgabe danach, ob sie durch die Aufgabe ein vordergründiges Motiv (eines der oben genannten sechs Bedürfnisse/ Motive) befriedigen können.

Kann diese Frage mit Ja beantwortet werden, haben Mitarbeitende eine positive Erwartung an die Aufgabe und beginnen damit, die Aufgabe zu bearbeiten. Dabei werden sie in ihrer positiven Erwartung bestätigt, weil sie zum Beispiel gelobt werden. Es stellt sich innere Zufriedenheit ein.

Kann durch die Aufgabe voraussichtlich nicht das zu befriedigende Motiv befriedigt werden, kommt es zu Desinteresse. Mitarbeitende mit Desinteresse beginnen nicht damit, die Aufgabe zu erledigen und werden negativ bestätigt in ihrer Erwartung, weil sie zum Beispiel Ärger bekommen. Es stellt sich Unzufriedenheit ein.

Abhängig davon, wie dieser Kreislauf endet, entsteht auf lange Sicht eine innere Einstellung mit der man zukünftigen Aufgaben entgegentritt.

Quelle: [1] Dudenredaktion (Hrsg.). (o. J.). Motiv. *Duden online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Motiv>  
 [2] Albs, N. (2005). *Wie man Mitarbeiter motiviert. Motivation und Motivationsförderung im Führungsalltag*. Berlin: Cornelsen Scriptor.