

Motivierende Kooperation vs. motivierte Konkurrenz: Das Ringen um die intrinsische Motivation.

Einleitung

„PsychologInnen sind sich einig, dass intrinsische Motivation stärker wirkt als extrinsische; extrinsische Motivation untergräbt sogar die intrinsische...“ Felber (2009, S. 131). Der sogenannte **Korrumpierungseffekt** besagt, dass durch die Gabe von Belohnungen für interessante Tätigkeiten die Freude daran beeinträchtigt werden und somit die (intrinsische) Motivation geschwächt kann. Felber (2009) postuliert allgemein ein höheres **intrinsisches Motivationsniveau im Zusammenhang mit kooperativem Verhalten**. Die vorliegende Studie prüft diese Hypothesen.

Die für diese Studie als Ausgangspunkt dienende **Cognitive Evaluation Theory (CET)** ist eine der konstituierenden Theorien der Selbstbestimmungstheorie (Ryan & Deci, 2000, 2002) und macht konkrete Vorhersagen über die Wirkungen von erwarteten materiellen Belohnungen auf die intrinsische Motivation.

Belohnungsvarianten im Überblick

Materielle Belohnungen	
Varianten	Einfluss laut CET
aufgabenunabhängig	kein Einfluss
aufgabenbezogen: Belohnung für Bearbeitung Belohnung für Vollendung (in Studie verwendet)	negativ
leistungsbezogen	variabel

Abgeleitete Fragestellungen

Wirken Belohnungen je nach Kontext unterschiedlich?
Inwiefern beeinflusst die aktuelle Stimmungslage die Ausprägung der intrinsischen Motivation?

Postulierte Wirkungsbeziehungen

Bedingungen	Intrinsische Motivation	Bedingungen
KOOPERATION		KONKURRENZ
KEINE BELOHNUNG		BELOHNUNG

- Die intrinsische Motivation ist bei Kooperation höher als bei Konkurrenz
- Die intrinsische Motivation ist ohne Belohnung höher als mit Belohnung

Versuchsdesign

Spielsettings – Struktur

Zwei Spiele in jeweils zwei Bedingungen
Aufgabe: Begriffe erraten
Gruppengröße: fünf Personen

Kooperationsspiel: Gruppenergebnis zählt

- mit Belohnung: pro erratenem Begriff erhält die Gruppe fünf Bonbons
- ohne Belohnung

Konkurrenzspiel: Einzelleistung zählt

- mit Belohnung: pro erratenem Begriff erhält nur der/die jeweilige SpielerIn fünf Bonbons
- ohne Belohnung

Stichprobe und Messinstrumente

Stichprobenszusammensetzung:

TeilnehmerInnen: 116 Studierende,
35,3% (41) Männer, 64,7% (75) Frauen

Skalen und Beispielitems:

- Aktuelle Stimmungsskala (ASTS;** Dalbert, 2009)
z.B.: Momentan fühle ich mich: „zornig“
- Situational Motivation Scale (SIMS;** Guay, Vallerand & Blanchard, 2000)
z.B.: „Ich habe das Spiel interessant gefunden“
jeweils zutreffendstes ankreuzen von 1 – „überhaupt nicht“ bis 7 – „sehr stark“

Ergebnisse und Hypothesenprüfung

SPIELSETTING UND BELOHNUNG

HYPOTHESE 1

Die Kooperationsgruppen weisen eine höhere intrinsische Motivation auf als die Konkurrenzgruppen ✓

HYPOTHESE 2

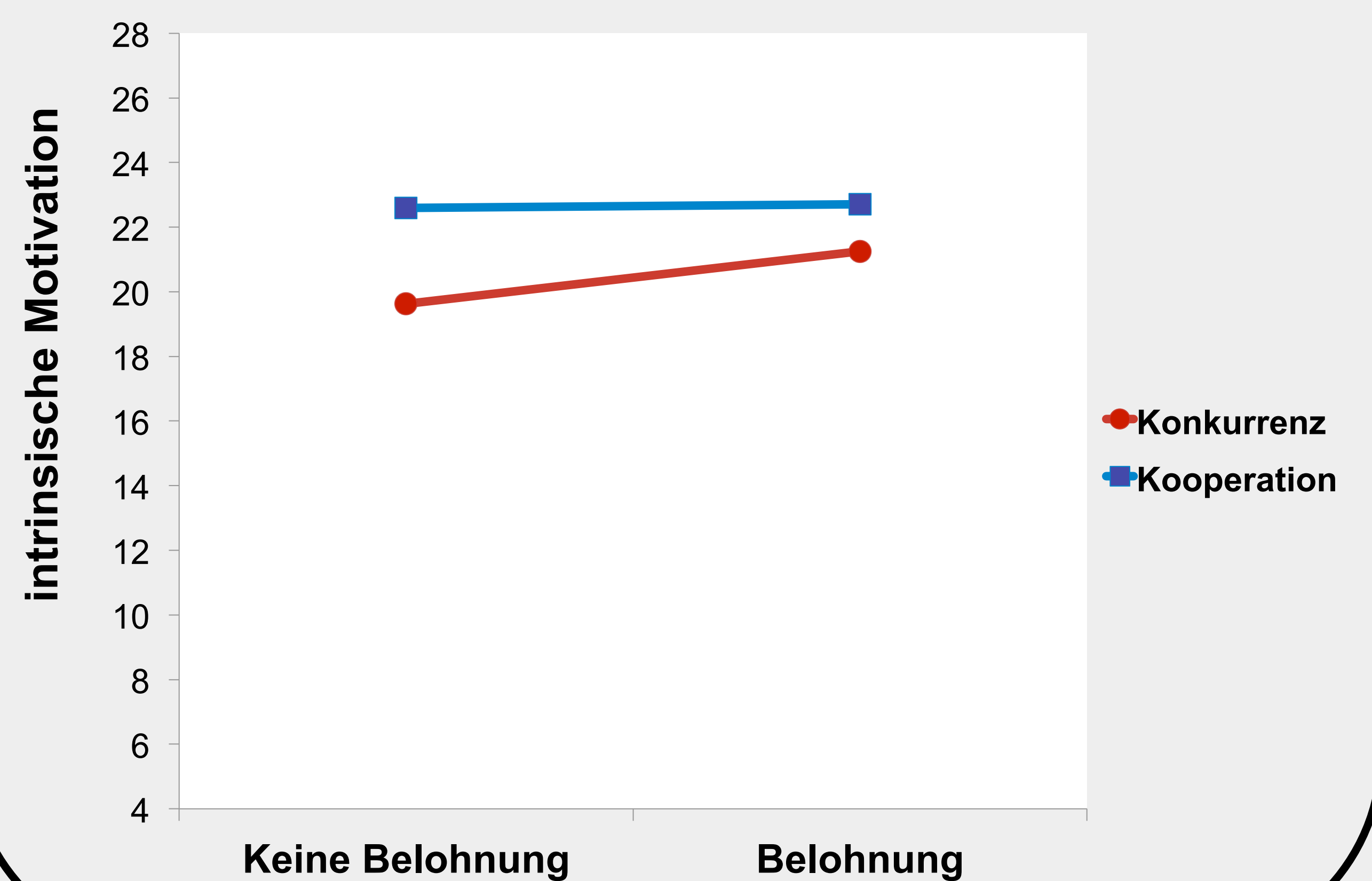
Die Belohnung hat unabhängig vom Spielsetting einen negativen Effekt auf die Ausprägung der intrinsischen Motivation ✗

Ergebnisse der zweifaktoriellen Kovarianzanalyse

Faktoren	F-Werte	Freiheitsgrade	Signifikanz
Spielsetting	15.83	1, 111	.00**
Belohnung	2.41	1, 111	.12
Spielsetting x Belohnung	1.85	1, 111	.17
Positive Stimmung (Kovariate)	7.05	1, 111	.00**

■ * p < .05 ** p < .01 ■ n.s., p ≥ .05

Ausmaß an intrinsischer Motivation in den Bedingungen Kooperation und Konkurrenz



AKTUELLE STIMMUNG

HYPOTHESE 3

Die momentane positive Stimmung hat einen positiven Effekt auf die Ausprägung der intrinsischen Motivation ✓

Folgende potentielle Störvariablen wurden berücksichtigt:

Alter, TestleiterInnen, Geschlecht, Ermüdung, Wochentag und Spielerfahrung

Diskussion und Ausblick

Der Korrumpierungseffekt konnte in unserer Studie weder im Kooperationssetting noch im Konkurrenzsetting bestätigt werden. Belohnungen wirkten in unserem Fall nicht, unabhängig vom Kontext. Es zeigte sich aber, dass die intrinsische Motivation in Kooperationssettings höher ist als in Konkurrenzsettings und dass die aktuelle positive Stimmung eine erhöhte intrinsische Motivation zur Folge hat. Mit diesen Ergebnissen können wir Felbers (2009) Annahme, dass ein höheres intrinsisches Motivationsniveau im Zusammenhang mit kooperativem Verhalten besteht, bestätigen. Bei der Generalisierung der Befunde ist allerdings Vorsicht geboten, da Süßigkeiten als Belohnung nicht von jeder Person auch als Belohnung empfunden werden und da nicht sicher ist, dass mit den Spielsettings im Experiment eindeutig Kooperation und Konkurrenz verwirklicht wurden. Wichtig für nachfolgende Studien wäre es, anstelle von Süßigkeiten Geld als materielle Belohnung zu verwenden. In unserer Studie konzentrierten wir uns nur auf die aufgabenbezogene Belohnung. In weiteren Studien könnten auch die Effekte von leistungsbezogener Belohnung in den unterschiedlichen Settings untersucht werden.

Literatur: Dalbert, C. (2009). Die aktuelle Stimmungsskala (ASTS) zur Erfassung des momentanen Wohlbefindens. Verfügbar unter <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/psych/sdasts.pdf> [01.11.2010] Felber, C. (2009). Kooperation statt Konkurrenz: 10 Schritte aus der Krise. Wien: Deuticke. Guay, F., Vallerand R. J. & Blanchard C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24, 175-213. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In Deci, E. L. & Ryan, R. M. (Eds.). *Handbook on self-determination research*. New York: University of Rochester Press.