

## Zusammenfassung der Forschungsstudie zu Zielen

[gailmatthews-harvard-goals-researchsummary.pdf](https://www.gailmatthews.com/wp-content/uploads/2015/02/gailmatthews-harvard-goals-researchsummary.pdf)

übersetzt in deutsche am 03.02.25 durch ChatGPT/nb

Vielleicht haben Sie schon einmal von der Yale- (oder Harvard Business School-) Studie über Ziele gehört, in der nur 3 % der Absolventen einer Klasse konkrete, schriftlich festgehaltene Ziele für ihre Zukunft hatten. Zwanzig Jahre später stellte sich heraus, dass diese 3 % erstaunlicherweise das Zehnfache des Einkommens derjenigen verdienten, die keine klaren Ziele hatten.

Es stellt sich jedoch heraus, dass diese „Studie“ lediglich ein „urbaner Mythos“ ist. Umfangreiche Überprüfungen der Forschungsliteratur durch mich und Steven Kraus (einen Sozialpsychologen von Harvard) sowie investigative Recherchen des *Fast Company* Magazins ergaben, dass eine solche Studie nie durchgeführt wurde!

Allerdings führte die weit verbreitete Erwähnung dieser nichtexistierenden Studie in Wirtschaftskreisen sowie die Notwendigkeit, die von Business-Coaches verwendeten Techniken zu erforschen, zu meiner aktuellen Studie. Diese konzentrierte sich darauf, wie das Erreichen von Zielen durch das schriftliche Festhalten von Zielen, das Verpflichten zu zielgerichteten Handlungen und die Verantwortlichkeit für diese Handlungen beeinflusst wird.

### Teilnehmer

Insgesamt wurden 267 Teilnehmer aus Unternehmen, Organisationen und Business-Netzwerkgruppen rekrutiert. Allerdings schlossen nur 149 Teilnehmer die Studie vollständig ab. Die endgültige Teilnehmergruppe war zwischen 23 und 72 Jahre alt und bestand aus 37 Männern und 112 Frauen. Die Teilnehmer kamen aus den USA, Belgien, England, Indien, Australien und Japan und umfassten eine Vielzahl von Berufsgruppen, darunter Unternehmer, Pädagogen, Gesundheitsfachkräfte, Künstler, Anwälte, Banker, Marketingfachleute, Sozialarbeiter, Manager, Vizepräsidenten und Direktoren von Non-Profit-Organisationen.

### Forschungsdesign

Die Teilnehmer wurden zufällig in eine von fünf Gruppen eingeteilt:

- **Gruppe 1:** Ungeschriebenes Ziel
- **Gruppe 2:** Schriftlich festgehaltenes Ziel
- **Gruppe 3:** Schriftliches Ziel & Aktionsverpflichtungen
- **Gruppe 4:** Schriftliches Ziel, Aktionsverpflichtungen gegenüber einem Freund
- **Gruppe 5:** Schriftliches Ziel, Aktionsverpflichtungen & Fortschrittsberichte an einen Freund

Die jeweiligen Aufgaben der Gruppen:

- **Gruppe 1:** Die Teilnehmer sollten lediglich über ihre Ziele für die nächsten vier Wochen nachdenken und diese anhand folgender Kriterien bewerten: Schwierigkeit, Wichtigkeit, vorhandene Fähigkeiten und Ressourcen zur Zielerreichung, Verpflichtung und Motivation zum Ziel, frühere Zielverfolgung und bisheriger Erfolg.

- **Gruppen 2-5:** Die Teilnehmer sollten ihre Ziele schriftlich in eine Online-Umfrage eintragen und diese ebenfalls anhand der genannten Kriterien bewerten.
- **Gruppe 3:** Zusätzlich zur schriftlichen Festhaltung der Ziele mussten die Teilnehmer Aktionsverpflichtungen formulieren.
- **Gruppe 4:** Die Teilnehmer mussten ihre Ziele und Aktionsverpflichtungen einem unterstützenden Freund zusenden.
- **Gruppe 5:** Neben den Zielen und Aktionsverpflichtungen mussten die Teilnehmer auch wöchentliche Fortschrittsberichte an ihren Freund senden. Sie erhielten zudem wöchentliche Erinnerungen, ihre Fortschrittsberichte zu verschicken.

Nach vier Wochen wurden die Teilnehmer gebeten, ihren Fortschritt und den Grad der Zielerreichung zu bewerten.

## Ergebnisse

### 1. Arten von verfolgten Zielen

Die Teilnehmer setzten sich verschiedene Ziele, darunter (in der Reihenfolge der Häufigkeit):

- Abschluss eines Projekts
- Einkommenssteigerung
- Steigerung der Produktivität
- Organisation und Strukturierung
- Verbesserung der Leistung/Erfolge
- Verbesserung der Work-Life-Balance
- Reduzierung von Arbeitsangst
- Erlernen einer neuen Fähigkeit

Beispiele für „Abschluss eines Projekts“ waren das Schreiben eines Buchkapitels, die Aktualisierung einer Website, das Inserieren und Verkaufen eines Hauses, das Erstellen eines strategischen Plans, das Abschließen eines Vertrags, das Einstellen von Mitarbeitern und die Verhinderung einer feindlichen Übernahme.

### 2. Zielerreichung

- **Gruppe 5** erzielte signifikant höhere Ergebnisse als alle anderen Gruppen.
- **Gruppe 4** erzielte signifikant höhere Ergebnisse als Gruppen 3 und 1.
- **Gruppe 2** erzielte signifikant höhere Ergebnisse als Gruppe 1.

#### Durchschnittliche Zielerreichung (auf einer Skala von 1-10):

- Gruppe 1 (Ungeschriebene Ziele): **4,28**
- Gruppe 2 (Geschriebene Ziele): **6,08**
- Gruppe 3 (Geschriebene Ziele & Aktionen): **5,08**
- Gruppe 4 (Verpflichtung gegenüber einem Freund): **6,41**
- Gruppe 5 (Fortschrittsberichte an einen Freund): **7,6**



### 3. Unterschiede zwischen Schreib- und Nicht-Schreib-Gruppen

- Gruppe 2 (geschriebene Ziele) erreichte signifikant mehr als Gruppe 1 (ungeschriebene Ziele).
- Eine zusätzliche Analyse zeigte, dass die Durchschnittswerte der Gruppen 2-5 zusammen genommen signifikant höher waren als die von Gruppe 1.



#### Durchschnittliche Zielerreichung:

- Gruppe 1 (ungeschriebene Ziele): **4,28**
- Gruppen 2-5 (geschriebene Ziele): **6,44**

#### Fazit

- Der positive Effekt von Verantwortlichkeit wurde bestätigt:**
  - Teilnehmer, die wöchentliche Fortschrittsberichte an einen Freund sendeten, erreichten signifikant mehr als alle anderen Gruppen.
- Der Einfluss öffentlicher Verpflichtung wurde unterstützt:**
  - Teilnehmer, die ihre Verpflichtungen an einen Freund sendeten, erreichten signifikant mehr als diejenigen, die nur Aktionsverpflichtungen formulierten oder ihre Ziele nicht aufschrieben.
- Die positive Wirkung schriftlicher Ziele wurde bestätigt:**
  - Teilnehmer, die ihre Ziele schriftlich festhielten, erreichten signifikant mehr als diejenigen, die dies nicht taten.

Da Business- und Personal-Coaching immer weiterverbreitet werden und Erfolgsgeschichten oft nur anekdotisch belegt sind, ist es wichtig, diese wachsende Branche auf eine fundierte wissenschaftliche Grundlage zu stellen.

- Diese Studie liefert empirische Beweise für die Wirksamkeit von drei Coaching-Methoden: **Verantwortlichkeit, Verpflichtung und schriftliche Zielsetzung.**
- Es gibt nun eine Studie, die zeigt, dass das schriftliche Festhalten von Zielen die Zielerreichung verbessert – allerdings wurde sie nicht an Harvard oder Yale durchgeführt, sondern an der **Dominican University.**