



# INKONSTELLATION

## **Ausbildung zum systemischen Coach**

Hausarbeit

über das Thema

**Der Einfluss von Business Coaching auf die intrinsische und extrinsische Mitarbeitermotivation**

von

Stefan Heider

2024-07-17

## **Inhaltsverzeichnis**

Inhaltsverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis .....	III
1. Einleitung .....	4
1.1. Hintergrund und Relevanz des Themas .....	4
1.2. Aufbau der Arbeit .....	4
2. Theoretische Grundlagen .....	6
2.1. Definition von Business Coaching.....	6
2.2. Intrinsische und extrinsische Motivation .....	7
3. Einfluss von Business Coaching auf die Mitarbeitermotivation.....	9
3.1. Einfluss auf die intrinsische Motivation .....	9
3.2. Einfluss auf die extrinsische Motivation.....	10
4. Vergleich von intrinsischer und extrinsischer Motivation im Coaching-Kontext ..	12
4.1. Wechselwirkungen und Balance .....	12
5. Fazit.....	14
5.1. Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse.....	14

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Intrinsische und Extrinsische Motivation von Verhalten..... 8  
Abbildung 2: SMART Methode ..... 11

**Gender Disclaimer:**

Die in der vorliegenden Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine doppelte Nennung und genderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

## **1. Einleitung**

### **1.1. Hintergrund und Relevanz des Themas**

Business Coaching hat sich in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen Instrument der Personalentwicklung und Führungskräfteförderung entwickelt. In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt, die durch Globalisierung, technologische Innovationen und zunehmend komplexe Arbeitsanforderungen gekennzeichnet ist, stellt die kontinuierliche Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Coaching bietet hier eine prozessorientierte und individuell angepasste Unterstützung, die es Fach- und Führungskräften ermöglicht, ihre beruflichen und persönlichen Potenziale zu entfalten und effektiv zu nutzen.<sup>1</sup>

Die Motivation der Mitarbeiter ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von Unternehmen. Motivation beeinflusst nicht nur die Leistung und Produktivität, sondern auch die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter. Dabei spielen sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivationsfaktoren eine entscheidende Rolle. Intrinsische Motivation, die aus der Freude an der Tätigkeit selbst resultiert, und extrinsische Motivation, die durch äußere Anreize wie finanzielle Belohnungen oder Anerkennung entsteht, sind beide wichtig für eine nachhaltige Mitarbeitermotivation.<sup>2</sup>

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit, wie Business Coaching die intrinsische und extrinsische Motivation der Mitarbeiter beeinflusst und welche langfristigen Effekte sich daraus ergeben. Angesichts der Tatsache, dass die meisten Unternehmen sowohl kurzfristige Leistungssteigerungen als auch langfristige Mitarbeiterzufriedenheit anstreben, ist das Verständnis der Wechselwirkungen und Balance zwischen diesen beiden Motivationsarten von hoher Relevanz.

### **1.2. Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in mehrere Kapitel, die systematisch aufeinander aufbauen und eine umfassende Analyse des Themas ermöglichen.

---

<sup>1</sup> Kallenbach, I. (2017). Business-Coaching: Definition, Ablauf, Methoden und Erfolg.

<sup>2</sup> Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.

Im zweiten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen gelegt. Zunächst wird eine Definition von Business Coaching gegeben (Kapitel 2.1), gefolgt von einer ausführlichen Darstellung der Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation (Kapitel 2.2). Diese theoretische Fundierung bildet die Basis für das Verständnis der nachfolgenden Analysen.

Das dritte Kapitel untersucht den direkten Einfluss von Business Coaching auf die Mitarbeitermotivation. Dabei wird der Einfluss auf die intrinsische Motivation (Kapitel 3.1) und die extrinsische Motivation (Kapitel 3.2) separat analysiert, um die spezifischen Wirkmechanismen und Effekte differenziert darzustellen.

Im vierten Kapitel wird ein Vergleich zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation im Coaching-Kontext vorgenommen. Es wird detailliert auf die Wechselwirkungen und die Balance zwischen beiden Motivationsarten eingegangen (Kapitel 4.1), sowie die langfristigen Effekte dieser Motivationsstrategien untersucht (Kapitel 4.2).

Das fünfte Kapitel fasst die wichtigsten Erkenntnisse der Arbeit zusammen (Kapitel 5.1) und gibt einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen und Empfehlungen für die Praxis (Kapitel 5.2). Diese Schlussfolgerungen sollen als Leitfaden für die effektive Implementierung von Business Coaching in Unternehmen dienen, um sowohl kurzfristige als auch langfristige Motivations- und Leistungsziele zu erreichen.

Durch diesen strukturierten Aufbau wird gewährleistet, dass die Untersuchung umfassend und systematisch erfolgt, sodass fundierte und praxisrelevante Aussagen zum Einfluss von Business Coaching auf die Mitarbeitermotivation gemacht werden können.

## 2. Theoretische Grundlagen

### 2.1. Definition von Business Coaching

Business Coaching hat sich als ein bedeutendes Werkzeug innerhalb der Führungskräfteentwicklung und der strategischen Personalentwicklung etabliert. Es unterstützt Fach- und Führungskräfte dabei, ihre beruflichen und persönlichen Potenziale zu entfalten. Dieser wissenschaftliche Text beleuchtet die theoretischen Grundlagen des Business Coachings, indem er Definitionen, Ziele, Methoden und den Ablauf von Coaching-Prozessen beschreibt.

Die prozessorientierte und begleitende Beratung im Business Coaching unterstützt Führungskräfte in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Der Coach agiert dabei als Berater, der den Coachee individuell begleitet, ohne Ziele oder Lösungen vorzugeben. Ziel ist es, Führungskräfte leistungs- und führungsfähiger zu machen, indem ihre Stärken ausgebaut und ihr volles Potenzial entfaltet werden.<sup>3</sup> Somit ist Coaching kein Ersatz für Psychotherapie, sondern ein Mittel zur Förderung der Führungskräfteentwicklung und zur Unterstützung in komplexen beruflichen Situationen.<sup>4</sup>

Effektive Kommunikation ist entscheidend für erfolgreiche Führung, und die Entwicklung emotionaler Intelligenz hilft Führungskräften, ihre eigenen Emotionen und die ihrer Mitarbeiter besser zu verstehen und zu steuern. Führungsqualitäten wie Entscheidungsfähigkeit und Konfliktmanagement werden durch Coaching gestärkt, während die Work-Life-Balance verbessert wird, indem Führungskräfte lernen, eine bessere Balance zwischen beruflichen Anforderungen und persönlichem Leben zu finden.<sup>5</sup>

Business Coaching ist ein effektives Mittel zur Förderung der Führungskräfteentwicklung und zur Unterstützung in komplexen beruflichen Situationen. Durch den Einsatz verschiedener theoretischer Ansätze und Methoden ermöglicht Coaching eine individuelle

---

<sup>3</sup> Kallenbach, I. (2017). Business-Coaching: Definition, Ablauf, Methoden und Erfolg.

<sup>4</sup> Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) (2020). Zentral für die diskutierten programmatischen Ausführungen zum (Business-) Coaching in Gegenwart und Zukunft.

<sup>5</sup> Sesli, T., & Wandler, M. (2024). Coaching für Persönlichkeitsentwicklung: So erreichst du deine Ziele, das macht einen guten Coach aus.

Begleitung und Förderung, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele des Coachees abgestimmt ist. Die positiven Effekte auf die berufliche und persönliche Entwicklung machen Business Coaching zu einem unverzichtbaren Werkzeug in der modernen Personalentwicklung.<sup>6</sup>

## 2.2. Intrinsische und extrinsische Motivation

Die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist von großer Bedeutung, insbesondere in der Praxis der Mitarbeitermotivation und Leistungssteigerung. Intrinsische Motivation entsteht aus der Tätigkeit selbst und deren Erleben. Diese Art der Motivation zeichnet sich dadurch aus, dass sie innerhalb des Verhaltens liegt und zeitgleich erfolgt. Beispielsweise erlebt ein Programmierer während der Entwicklung einer Software ein Gefühl der Kompetenz und Autonomie sowie die Bedeutsamkeit seiner Aufgabe. Diese Elemente – Kompetenzerleben, Autonomie und Bedeutsamkeit – sind im Verhalten selbst verankert und wirken motivierend.<sup>7</sup>

Im Gegensatz dazu basiert extrinsische Motivation auf äußeren Anreizen und Konsequenzen, die außerhalb des eigentlichen Verhaltens liegen. Diese externen Anreize wirken erst nach Abschluss des Verhaltens und ziehen den Mitarbeiter durch zukünftige Erwartungen. Beispiele hierfür sind finanzielle Anreize wie Gehalt oder Boni, Anerkennung durch Vorgesetzte oder das Vermeiden von Bestrafung.<sup>8</sup>

Ein Modell zur Unterscheidung und zum Zusammenspiel von intrinsischer und extrinsischer Motivation zeigt wie in Abbildung eins dargestellt, dass Verhaltensergebnisse und Konsequenzen für das Verhalten außerhalb des Verhaltens selbst liegen. Diese externen Konsequenzen, wie Lob oder finanzielle Belohnungen, erfolgen meist zeitlich nach dem Verhalten. Hingegen liegt die intrinsische Motivation im Verhalten selbst und erfolgt zeitgleich. Während extrinsische Motivation durch Erwartungen und Versprechen „zieht“ und somit einen Pull-Effekt erzeugt, entspringt intrinsische Motivation aus der Freude und dem Interesse an der Tätigkeit selbst.<sup>9</sup>

---

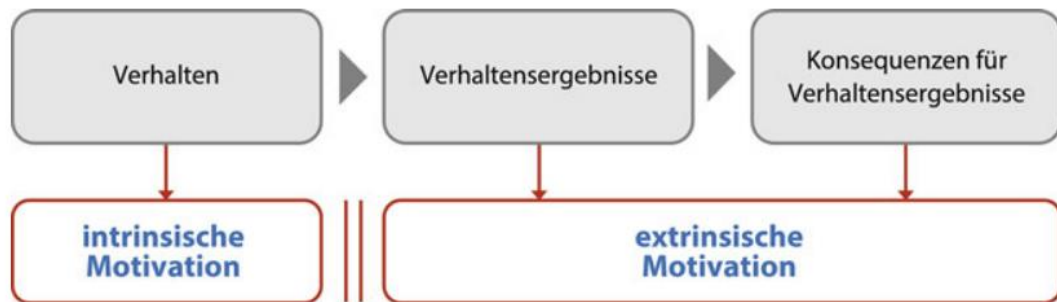
<sup>6</sup> Böning, U., & Strikker, M. (2020). Coaching und seine gesellschaftlichen Einbettungen.

<sup>7</sup> StudySmarter. (2024). Extrinsische und intrinsische Motivation.

<sup>8</sup> Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.

<sup>9</sup> Becker, F., Mitarbeiter wirksam motivieren, 2019, S.141.

**Abbildung 1: Intrinsische und Extrinsische Motivation von Verhalten**



Quelle: F. Becker, Mitarbeiter wirksam motivieren, 2019, S.141.

In der Arbeitswelt zeigt sich, dass eine gut gestaltete, intrinsisch motivierende Aufgabe langfristig effektiver ist als attraktive extrinsische Anreize. Mitarbeiter, die durch die intrinsische Bedeutung ihrer Arbeit motiviert sind, zeigen nachhaltigeres Engagement und höhere Zufriedenheit. Ein Beispiel dafür ist die Teilnahme an einem Teambuilding-Spiel aus Spaß und Freude an der Aufgabe, anstatt aufgrund einer Belohnung. Ebenso kann das Erlernen neuer Fähigkeiten oder die Zusammenarbeit mit Kollegen intrinsisch motiviert sein, wenn sie aus dem inneren Wunsch nach Wissen und Unterstützung heraus erfolgen.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Becker, F., Mitarbeiter wirksam motivieren, 2019, S.141



### **3. Einfluss von Business Coaching auf die Mitarbeitermotivation**

#### **3.1. Einfluss auf die intrinsische Motivation**

Business Coaching hat das Potenzial, die intrinsische Motivation von Mitarbeitern signifikant zu steigern. Intrinsische Motivation entsteht aus der inneren Freude und dem Interesse an einer Tätigkeit selbst, und Business Coaching kann diesen inneren Antrieb durch verschiedene Ansätze und Methoden fördern.

Ein zentraler Aspekt, wie Business Coaching die intrinsische Motivation beeinflusst, ist das Kompetenzgefühl der Mitarbeiter. Durch gezielte Coaching-Sitzungen wird den Mitarbeitern geholfen, ihre Fähigkeiten und Stärken zu erkennen und weiterzuentwickeln. Dies führt zu einem erhöhten Gefühl der Selbstwirksamkeit und Kompetenz, was intrinsisch motivierend wirkt. Mitarbeiter, die ihre Fähigkeiten besser einschätzen können und das Gefühl haben, ihre Aufgaben effektiv bewältigen zu können, sind tendenziell motivierter und engagierter in ihrer Arbeit.<sup>11</sup>

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Autonomie, die durch Business Coaching gefördert wird. Coaching ermutigt Mitarbeiter dazu, eigene Entscheidungen zu treffen und kreative Lösungsansätze zu entwickeln. Diese erhöhte Autonomie führt dazu, dass die Mitarbeiter mehr Kontrolle über ihre Arbeit und ihre berufliche Entwicklung haben, was wiederum ihre intrinsische Motivation steigert. Autonomie ist ein Schlüsselaspekt der Selbstbestimmungstheorie, die besagt, dass Menschen intrinsisch motivierter sind, wenn sie das Gefühl haben, selbstbestimmt und autonom handeln zu können.<sup>12</sup>

Business Coaching kann auch das Gefühl der Bedeutsamkeit der Arbeit verstärken. Indem Coaches den Mitarbeitern helfen, die Bedeutung und den Wert ihrer Arbeit zu verstehen und eine klare Verbindung zwischen ihren Aufgaben und den übergeordneten Zielen des Unternehmens herzustellen, steigt die intrinsische Motivation. Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leistet

---

<sup>11</sup> Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.

<sup>12</sup> Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.

und gesellschaftlich relevant ist, erhöht sich ihre innere Motivation, diese Aufgaben mit Engagement und Hingabe zu erfüllen.<sup>13</sup>

Ein praktisches Beispiel für die Förderung der intrinsischen Motivation durch Business Coaching ist das Setzen und Erreichen von persönlichen Zielen. Coaches arbeiten mit den Mitarbeitern daran, realistische und herausfordernde Ziele zu setzen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Durch das Erreichen dieser Ziele erfahren die Mitarbeiter Erfolgserlebnisse und Anerkennung, was ihre intrinsische Motivation weiter stärkt. Die kontinuierliche Unterstützung und das Feedback durch den Coach tragen dazu bei, dass die Mitarbeiter motiviert bleiben und sich stetig weiterentwickeln.<sup>14</sup>

### **3.2. Einfluss auf die extrinsische Motivation**

Die Rolle von Business Coaching bei der Stärkung der extrinsischen Motivation von Mitarbeitern ist vielfältig und bedeutend. Einer der Hauptaspekte ist die Schaffung klarer und erreichbarer Ziele. Business Coaches unterstützen dabei, spezifische, messbare, erreichbare, relevante und zeitgebundene (SMART) Ziele zu setzen. Diese klaren Vorgaben sind oft mit externen Belohnungen verknüpft, was die extrinsische Motivation erhöht. Mitarbeiter, die wissen, dass das Erreichen bestimmter Ziele mit Boni, Gehaltserhöhungen oder anderen Anerkennungen verbunden ist, zeigen eine erhöhte Bereitschaft, ihre Produktivität zu steigern und die Unternehmensziele zu erreichen.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> *StudySmarter*. (2024). Extrinsische und intrinsische Motivation.

<sup>14</sup> *Wirtschaftspsychologische Gesellschaft*. (2024). Intrinsische Motivation und extrinsische Motivation

<sup>15</sup> *Studyflix*. (2024). Extrinsische Motivation einfach erklärt.

Abbildung 2: SMART Methode



Quelle: Mai, J., 2024 Karriere Biebel.

Ein wesentlicher Bestandteil der extrinsischen Motivation ist das regelmäßige Feedback und die Anerkennung durch Vorgesetzte. Durch Business Coaching wird die Bedeutung von regelmäßigem, konstruktivem Feedback hervorgehoben. Die Anerkennung von Leistungen und die öffentliche Wertschätzung motivieren Mitarbeiter, kontinuierlich hohe Leistungen zu erbringen. Die Aussicht auf Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte kann die Motivation signifikant steigern und somit die Leistung der Mitarbeiter verbessern.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Mai, J., (2024) SMART-Methode: Einfach erklärt + praktische Beispiele

## 4. Vergleich von intrinsischer und extrinsischer Motivation im Coaching-Kontext

### 4.1. Wechselwirkungen und Balance

Im Kontext des Business Coachings spielen sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivation eine entscheidende Rolle bei der Steigerung der Mitarbeiterleistung und -zufriedenheit. Die Wechselwirkungen zwischen diesen beiden Motivationsarten und die Notwendigkeit, eine Balance zu finden, sind von großer Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg von Coaching-Maßnahmen.

Intrinsische Motivation bezieht sich auf die innere Antriebskraft, die durch die Freude und das Interesse an der Tätigkeit selbst entsteht. Diese Form der Motivation ist besonders stabil und führt zu langfristigem Engagement und hoher Leistungsbereitschaft. Wenn Mitarbeiter intrinsisch motiviert sind, konzentrieren sie sich auf die Aufgaben, weil sie diese als bedeutungsvoll und erfüllend empfinden. Business Coaching fördert die intrinsische Motivation, indem es die Selbstwirksamkeit, Autonomie und die Bedeutsamkeit der Arbeit betont. Coaches unterstützen Mitarbeiter dabei, ihre persönlichen Stärken zu erkennen und zu entwickeln, was zu einem erhöhten Kompetenzgefühl führt. Zudem wird durch Coaching die Autonomie der Mitarbeiter gefördert, indem ihnen mehr Entscheidungsfreiheit und Verantwortung übertragen wird. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass Mitarbeiter ihre Arbeit als wichtiger und bedeutsamer wahrnehmen, was ihre intrinsische Motivation steigert.<sup>17</sup>

Auf der anderen Seite basiert extrinsische Motivation auf externen Anreizen wie Belohnungen, Anerkennung oder das Vermeiden von Bestrafungen. Diese Art der Motivation kann kurzfristig sehr effektiv sein, da sie klare Ziele und Belohnungen setzt, die Mitarbeiter anspornen, ihre Leistung zu steigern. Business Coaching nutzt extrinsische Motivation durch die Etablierung klarer und erreichbarer Ziele, die mit spezifischen Belohnungen verknüpft sind. Regelmäßiges Feedback und die Anerkennung durch Vorgesetzte spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle. Diese Maßnahmen helfen, die Leistung kurzfristig zu verbessern und das gewünschte Verhalten zu fördern.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.

<sup>18</sup> *Verywell Mind*. (2024). Intrinsic vs. Extrinsic Motivation: What's the Difference

Ein gutes Beispiel für die Balance zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist die Kombination von Zielvereinbarungen mit persönlichen Entwicklungsplänen. Während die Zielvereinbarungen klare, extrinsische Anreize setzen, fördern die persönlichen Entwicklungspläne die intrinsische Motivation, indem sie den Mitarbeitern ermöglichen, ihre individuellen Stärken und Interessen zu verfolgen. Diese duale Strategie kann dazu beitragen, sowohl kurzfristige Leistungsschübe als auch langfristige Zufriedenheit und Engagement zu erzielen.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Berkeley Well-Being Institute. (2024). Intrinsic Motivation: Definition, Examples, & Theory.*

## 5. Fazit

### 5.1. Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Die vorliegende Untersuchung hat deutlich gemacht, dass Business Coaching sowohl die intrinsische als auch die extrinsische Motivation der Mitarbeiter erheblich beeinflussen kann. Business Coaching trägt zur Steigerung der intrinsischen Motivation bei, indem es die Selbstwirksamkeit, Autonomie und das Gefühl der Bedeutsamkeit der Arbeit fördert. Diese Form der Motivation ist besonders stabil und führt zu langfristigem Engagement, höherer Arbeitszufriedenheit und einer größeren Bereitschaft zur kontinuierlichen Verbesserung und Innovation. Intrinsisch motivierte Mitarbeiter nehmen sich mehr Zeit, um die Details ihrer Aufgaben zu verstehen und zeigen eine größere Bereitschaft zur Problemlösung und Innovation.<sup>20</sup>

Die Wechselwirkungen zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation sind komplex. Business Coaching kann eine entscheidende Rolle dabei spielen, dieses Gleichgewicht zu fördern. Durch die Etablierung klarer, erreichbarer Ziele, regelmäßiges Feedback und Anerkennung sowie die Anpassung der Belohnungssysteme an individuelle Bedürfnisse können sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivationsfaktoren gestärkt werden. Dies führt zu einer nachhaltigen Mitarbeiterzufriedenheit und -leistung.<sup>21</sup>

In der Zukunft sollten Unternehmen und Coaches verstärkt darauf abzielen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren zu schaffen. Ein solcher Ansatz gewährleistet, dass kurzfristige Leistungssteigerungen durch externe Anreize erreicht werden, während gleichzeitig die langfristige Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter gefördert werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, klare und herausfordernde Ziele zu setzen, die mit bedeutungsvollen Belohnungen verknüpft sind. Diese Belohnungen sollten sowohl finanzieller Natur als auch in Form von

---

<sup>20</sup> Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.

<sup>21</sup> Studyflix. (2024). Extrinsische Motivation einfach erklärt.

Anerkennung und Feedback gegeben werden. Die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Motivationsstrategien stellt sicher, dass sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivationsfaktoren optimal genutzt werden können.<sup>22</sup>

Weiterhin sollten Mitarbeiter ermutigt werden, eigene Entscheidungen zu treffen und kreative Lösungen zu entwickeln. Dies kann durch die Delegation von Verantwortung und die Förderung von Eigeninitiative erreicht werden. Darüber hinaus sollten Unternehmen persönliche Entwicklungspläne anbieten, die den individuellen Interessen und Zielen der Mitarbeiter entsprechen. Diese Pläne können dazu beitragen, die intrinsische Motivation zu stärken, indem sie den Mitarbeitern ermöglichen, ihre berufliche Entwicklung selbstbestimmt zu gestalten. Abschließend sollten regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der Motivationsstrategien durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivationsfaktoren optimal genutzt werden. Durch diese Maßnahmen können Unternehmen ein Arbeitsumfeld schaffen, das sowohl die kurzfristige Leistung als auch die langfristige Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter fördert.

---

<sup>22</sup> *Berkeley Well-Being Institute. (2024). Intrinsic Motivation: Definition, Examples, & Theory.*

## Literaturverzeichnis

- Asana. (2024).** *Intrinsische Motivation am Arbeitsplatz steigern!*. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://asana.com/de/resources/intrinsic-motivation>
- Berkeley Well-Being Institute. (2024).** Intrinsic Motivation: Definition, Examples, & Theory. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://www.berkeleywell-being.com/intrinsic-motivation.html>
- Böning, U., & Strikker, M. (2020).** Coaching und seine gesellschaftlichen Einbettungen.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985).** Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.
- Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) (2020).** Zentral für die diskutierten programmatischen Ausführungen zum (Business-) Coaching in Gegenwart und Zukunft.
- Kallenbach, I. (2017).** Business-Coaching: Definition, Ablauf, Methoden und Erfolg.
- Mai, J., (2024)** SMART-Methode: Einfach erklärt + praktische Beispiele, Karriere Bibel. Abgerufen am 07.07.2024 von <https://karrierebibel.de/smart-methode/>
- Psychologie Lexikon. (2024).** Definitionen und Konzepte zur extrinsischen und intrinsischen Motivation.
- Psychology Today. (2024).** The Power of Intrinsic Motivation. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://www.psychologytoday.com/the-power-of-intrinsic-motivation>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000).** Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.
- Sesli, T., & Wandler, M. (2024).** Coaching für Persönlichkeitsentwicklung: So erreichst du deine Ziele, das macht einen guten Coach aus.
- Studyflix. (2024).** Extrinsische Motivation einfach erklärt. Abgerufen am 07.07.2024 von [Extrinsische Motivation • Definition und Beispiele • \[mit Video\] \(studyflix.de\)](https://www.studyflix.de/Extrinsische-Motivation-Definition-und-Beispiele-mit-Video)



**StudySmarter. (2024).** Extrinsische und intrinsische Motivation. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://www.studysmarter.de/schule/psychologie/grundlagendisziplinen-der-psychologie/extrinsische-und-intrinsische-motivation/>

**Verywell Mind. (2024).** Intrinsic vs. Extrinsic Motivation: What's the Difference?. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://www.verywellmind.com/intrinsic-vs-extrinsic-motivation-what-s-the-difference-2795384>

**Wirtschaftspsychologische Gesellschaft. (2024).** *Intrinsische Motivation und extrinsische Motivation.* Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://wpgs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

**Workstars. (2024).** Five studies highlighting the power of intrinsic motivation. Abgerufen am 17. Juni 2024 von <https://www.workstars.com/five-studies-intrinsic-motivation>