

Intrinsische und extrinsische Motivation

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen intrinsische und extrinsische Motivation unterscheiden können.

Kontext

- Motivation
- Führung

Theorie und praktische Einführung

Es gibt verschiedene Arten von Motivation – also verschiedene Anreize, die uns dazu bringen etwas zu tun oder zu lassen. Die einfachste Unterscheidung dabei ist die zwischen intrinsischer (von innen kommender) und extrinsischer (von außen kommender) Motivation. Bei intrinsischer Motivation lernt, arbeitet oder handelt man aus einem inneren Antrieb heraus, während man dies bei extrinsischer Motivation tut, weil man (positive oder negative) Anreize von außen erhält.

Intrinsische Motivation kann beispielsweise zustande kommen durch:

Neugier

Diesen Aspekt kennen wir seit frühester Kindheit: Wenn etwas Neues unsere Aufmerksamkeit weckt und uns dazu bringt, etwas genauer lernen, erforschen oder wissen zu wollen. Hier geht es vor allem darum, dass neue Informationen nicht mit dem Wissen übereinstimmen, das wir bisher haben – deshalb wollen wir unser Wissen erweitern, um das Neue zu verstehen.

Anreiz

Beim Anreiz geht es um Emotionen und Bedürfnisse, die dem Handeln zugrunde liegen: Ich habe Hunger (Bedürfnis), also esse ich etwas (Handlung). Ich bin traurig, also tue ich etwas, das mich aufheitert.

Erfolgserwartung

Wir alle sind in irgendeiner Weise erfolgsorientiert (bei den einen ist das stärker, bei den anderen schwächer ausgeprägt) – und wenn wir Gelegenheit bekommen, zu zeigen, dass wir etwas besonders gut können, kann uns das motivieren, etwas zu tun bzw. zu leisten. Es geht dabei darum, sich mit externen (z.B. Punktzahl und Noten bei einer Prüfung) oder auch selbstauferlegten Gütekriterien auseinanderzusetzen und damit die eigene Leistung in irgendeiner Art zu messen und/oder zu vergleichen.

Extrinsische Motivation kann – wie bereits kurz erwähnt – durch folgende Aspekte zustande kommen:

positive Verstärkung

Dabei handelt es sich um Anreize bzw. um in Aussicht gestellte Belohnungen für Handlungen oder Leistungen. Ein Beispiel dafür könnte ein Belohnungssystem in einem Unternehmen sein, bei dem Mitarbeiter für besonders gute oder schnelle oder gründliche Arbeit zusätzliche Entlohnung erhalten.

negative Verstärkung

Negative Verstärkung oder auch Zwang ist das genaue Gegenteil der positiven Verstärkung: Bei Nichterbringung einer Leistung oder Nichterreichen eines Ziels drohen negative Konsequenzen (z.B. Kündigung oder Versetzung im Arbeitskontext).

Kommentar

Diese Theorie dient der einfachen Unterscheidung zwischen den verschiedenen Arten von Motivation. Alleine damit kann man in der Praxis allerdings noch relativ wenig anfangen. Für die eigene Motivation sollte man sich überlegen, auf welche Anreize man selbst am ehesten anspricht und versuchen, die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass diese Anreize vorhanden sind (Wenn mich beispielsweise hauptsächlich Neugier antreibt, werde ich in einem monotonen Beruf nicht glücklich werden und auch über kurz oder lang keine gute Leistung bringen – außer, das wird durch externe Motivation, wie z.B. überdurchschnittliches Gehalt, ausgeglichen).

Für die Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ich mir durch diese Theorie ein Grundverständnis aneignen – wahrscheinlich macht es aber Sinn, sich auch mit anderen, praxisorientierteren, Modellen auseinanderzusetzen (z.B. [Zwei-Faktoren-Theorie](#) nach Herzberg oder die [16 Lebensmotive](#) nach Steven Reiss)

Richtiger Zeitpunkt/Voraussetzungen

Es gibt keine inhaltlichen Voraussetzungen für diese Theorie.

Querverweise

- Bedürfnispyramide
- Zwei-Faktoren-Theorie
- 16 Lebensmotive
- ERG-Theorie
- Johari-Fenster