

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

*- Ergebnisse eines
explorativen Forschungsprojektes -*

Tagung der
Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
18. und 19. September 2008



SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Überblick

Einführung

- Zielsetzung des Forschungsprojektes
- Stand der Forschung
- Begriffsdefinitionen
- Hauptfragestellungen
- Die Vorgehensweise

7. Ergebnisse



Einführung

- „Unternehmen sollten sich schon bei den 40jährigen um kontinuierliche Weiterbildung und Motivation kümmern“ (Focus, 18/2002).
- „Motivation, Loyalität, Stehvermögen sind häufig höher als bei Jüngeren“ (Fahrion Engineering GmbH).
- „Ältere Mitarbeiter weisen nicht selten hohe Motivation und Loyalität auf“ (Dritter Altenbericht)

Was wird hier unter „Motivation“ verstanden?????



Einführung

Wenn von „Motivation“ älterer Mitarbeiter die Rede ist, basieren die zitierten „Erkenntnisse“ meist auf so genannten „Praxiserfahrungen“, unsystematischen Beobachtungen oder Erfahrungsberichten und nicht auf ausreichenden empirischen Daten.

Es wird allgemein von „Motivation“ gesprochen, gemeint ist aber die berufliche Leistungsmotivation.



1. Zielsetzung des Forschungsprojektes

Das Forschungsprojekt stellt eine notwendige Ergänzung der vorliegenden Forschungsergebnisse zur *physischen und psychischen Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen* dar, indem es den Mosaikstein

„berufliche Leistungsmotivation und Leistungsorientierung“

beforscht und damit neben den äußeren Arbeitsbedingungen auch eine Persönlichkeitskomponente erhebt und bewertet, die zwar in vielen Publikationen genannt, jedoch nur unzureichend empirisch belegt wird (Kayser/ Uepping, 1997).

Die Studie hat *deskriptiv-epidemiologischen Charakter* und dient der Generierung von weiteren explorativen Fragestellungen und der Erkundung neuer Hypothesen.

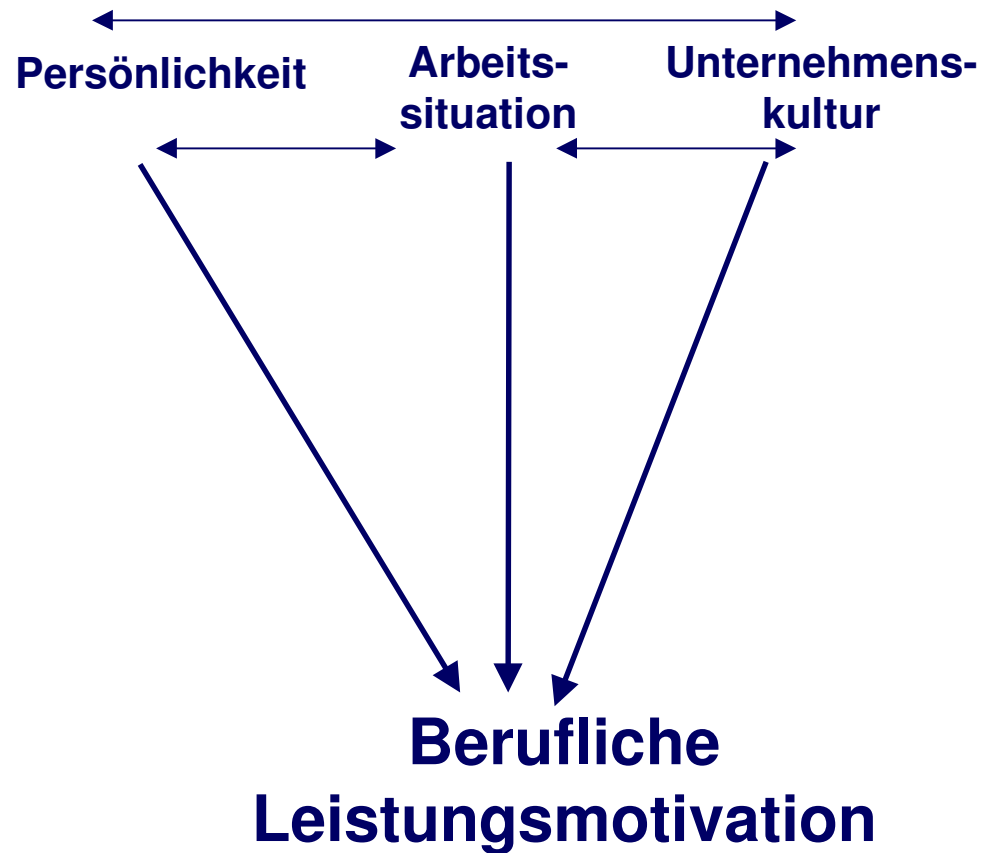


1. Zielsetzung des Forschungsprojektes II

- Grundlage der Studie ist das Konstrukt der *berufsbezogenen Leistungsmotivation* von Schuler/Prochaska (2001).
- Auf dieser Basis wurde die *berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung* von ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Altersgruppen erhoben, verglichen und analysiert.
- Parallel wurden mittels Fragebogen die Rahmenbedingungen der Leistungsmotivation erhoben, um Erkenntnisse zu „Motivationsbarrieren“ zu erhalten.

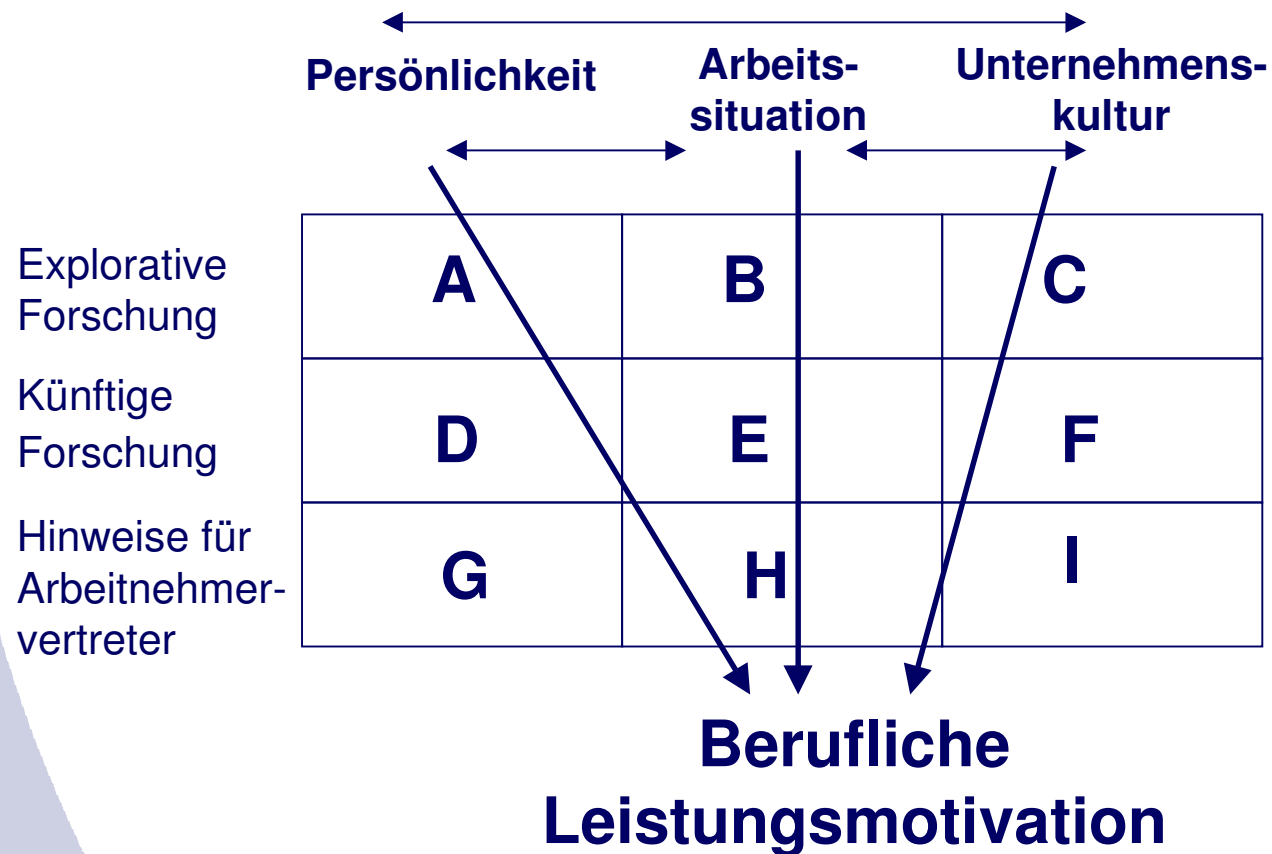


Berufliche Leistungsmotivation = $f(P, U)$





Berufliche Leistungsmotivation = f(P,U)





2. Stand der Forschung I

Unklare Begrifflichkeiten

Bei neueren Modellen alternsgerechter Arbeits- und Laufbahngestaltung, die auf den dauerhaften Erhalt von *Gesundheit, Qualifikation und Motivation* zielen, bleibt unklar, was unter „Motivation“ älterer ArbeitnehmerInnen verstanden wird.

Zur Empirie

Hinsichtlich der empirisch-quantitativen Erfassung der beruflichen Leistungsmotivation älterer ArbeitnehmerInnen gibt es kaum Forschungsergebnisse, insbesondere nicht zum Vergleich von älteren versus jüngeren ArbeitnehmerInnen.



2. Stand der Forschung II

„Motivationsbarrieren“

Folgende Faktoren führen zu einem Rückgang der Leistungsmotivation älterer ArbeitnehmerInnen:

- fehlende soziale Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte
- abwertende Zuschreibungen
- schlechtes Betriebsklima
- Führungsfehler
- negative Unternehmenskultur





SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

3. Begriffsdefinition





Berufsbezogene Leistungsmotivation

In der neueren psychologischen Forschung wird unter „Leistungsmotivation“ kein abgrenzbares Konstrukt verstanden, sondern *ein Konzept, dass als globale Verhaltensorientierung* aufgefasst werden muss und an dem *vielfältige Aspekte der Persönlichkeit* beteiligt sind.

Damit handelt es sich bei der Leistungsmotivation nicht mehr nur um unbewusst ablaufende Prozesse, sondern sie gilt jetzt als *erfahrungs- und interessengesteuert*.



Berufsbezogene Leistungsmotivation III

17 Dimensionen berufsbezogener Leistungsmotivation:

- Beharrlichkeit
- Dominanz
- Engagement
- Erfolgszuversicht
- Flexibilität
- Flow
- Furchtlosigkeit
- Internalität
- Kompensatorische Anstrengung
- Leistungsstolz
- Lernbereitschaft
- Schwierigkeitspräferenz
- Selbstständigkeit
- Selbstkontrolle
- Statusorientierung
- Wettbewerbsorientierung
- Zielsetzung





4. Hauptfragestellungen

1. Existiert ein Unterschied im Gesamtwert der berufsbezogenen Leistungsmotivation zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen?
2. Nehmen ältere ArbeitnehmerInnen „Motivationsbarrieren“ stärker wahr als jüngere?
3. Stellen negative und positive Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern für diese „Motivationsbarrieren“ dar?
4. Wirken sich Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf deren Selbstbild aus.



SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

5. Vorgehensweise





SRH Hochschule
Heidelberg



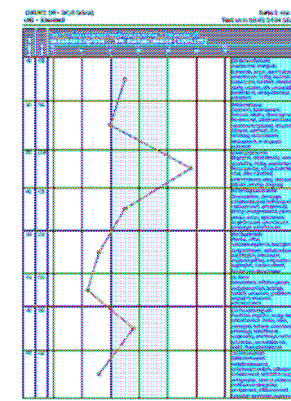
Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Die Erhebungsinstrumente

Betriebliche
Rahmenbedingungen
(Fragebogen)

*Berufsbezogene
Leistungsmotivation
und Leistungs-
orientierung älterer
Mitarbeiter*

Persönlichkeitseigenschaft
„Leistungsmotivation/-
orientierung
(Leistungsmotivationsinventar)





SRH Hochschule
Heidelberg

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

Prof. Dr. phil. habil. Ralf Brinkmann



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Die Stichprobe



Branche	Anteil N =	Prozent
Kreditgewerbe	105	19,5
Behörde	105	19,5
Dienstleistung	167	31,0
Industrie	115	21,4
Handel	46	8,6
Gesamt	538	100,0



Beschreibung der Stichprobe nach Altersklassen und Geschlecht

Alter	Geschlecht				Anzahl	% Gesamt
	weiblich		männlich			
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		
bis 30 Jahre	48	19,3	35	12,1	83	15,4
31 - 40 Jahre	50	20,1	55	19,0	105	19,5
41 - 50 Jahre	61	24,5	61	21,1	122	22,7
über 50 Jahre	90	36,1	138	47,8	228	42,4
Gesamt	249	100,0	289	100,0	538	100,0



SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

6. Ergebnisse



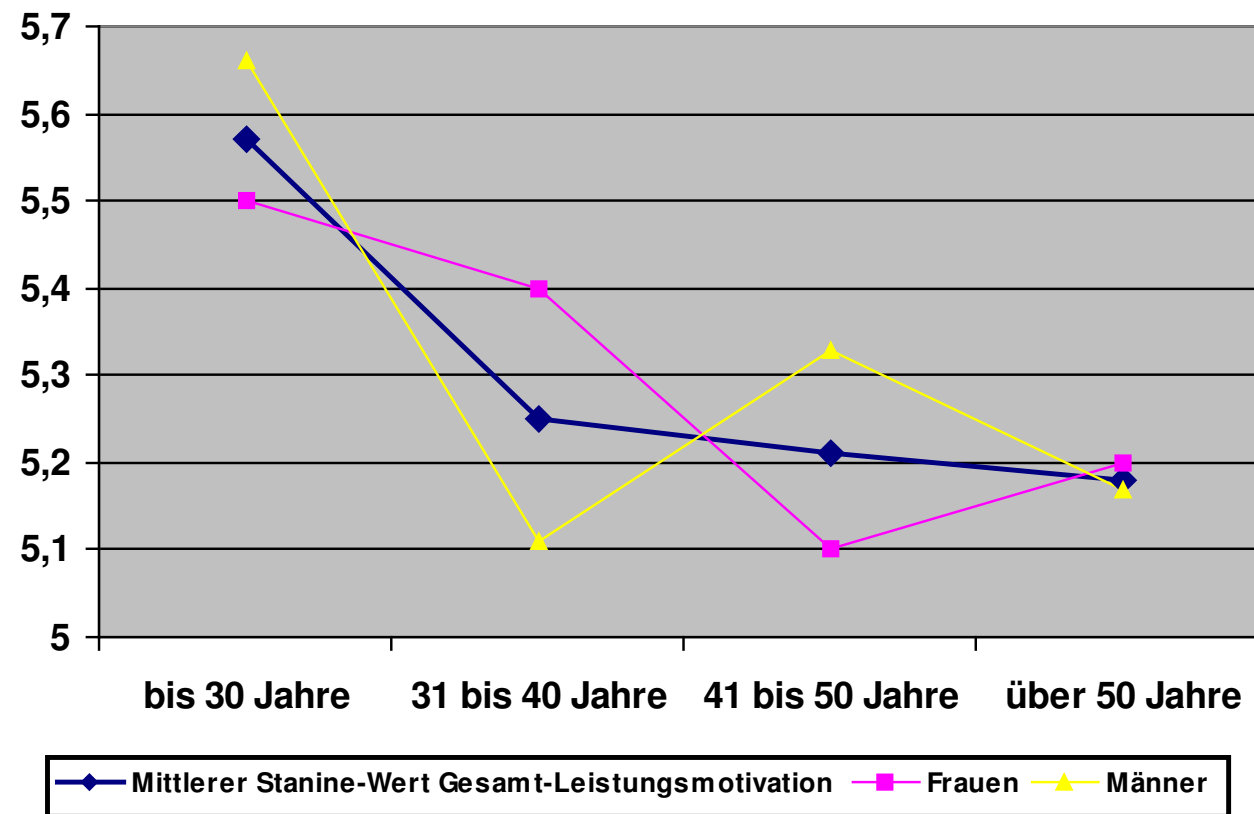


SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Alter und Unterschiede in der Leistungsmotivation





Alter und Unterschiede in der Leistungsmotivation

1. Die Resultate der Untersuchung zeigen **KEINEN** statistisch signifikanten Unterschied im ***Gesamtwert*** der berufsbezogenen Leistungsmotivation im „Leistungsmotivationsinventar“ (LMI) zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen.
2. Unterschiede finden sich jedoch auf ***vier Einzeldimensionen*** sowie zwischen ***weiblichen und männlichen Befragten***.



Signifikante Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Befragten

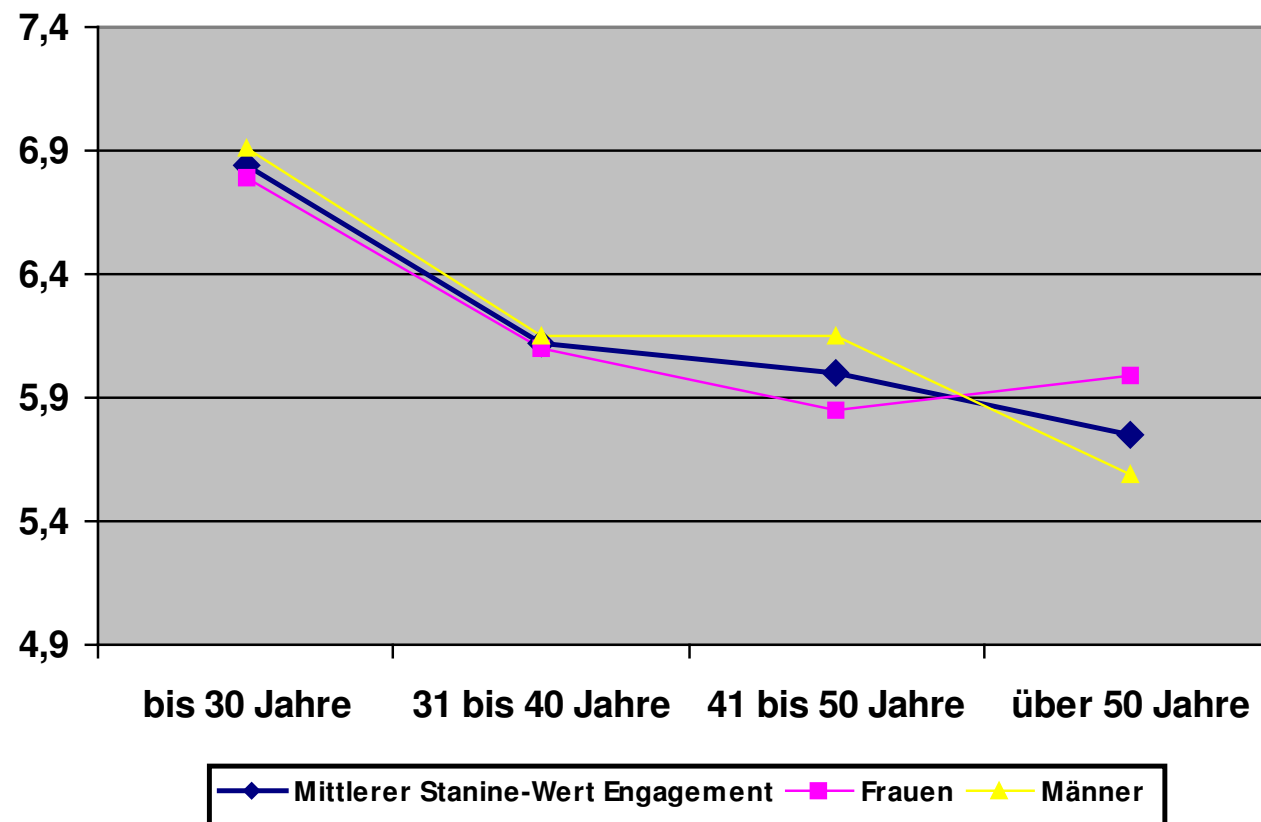
Auf folgenden Dimensionen der beruflichen
Leistungsmotivation unterscheiden sich jüngere von
älteren Arbeitnehmern:

- „*Engagement*“
- „*Wettbewerbsorientierung*“
- „*Zielsetzung*“
- „*Statusorientierung*“



SRH Hochschule
Heidelberg

Dimension „Engagement“



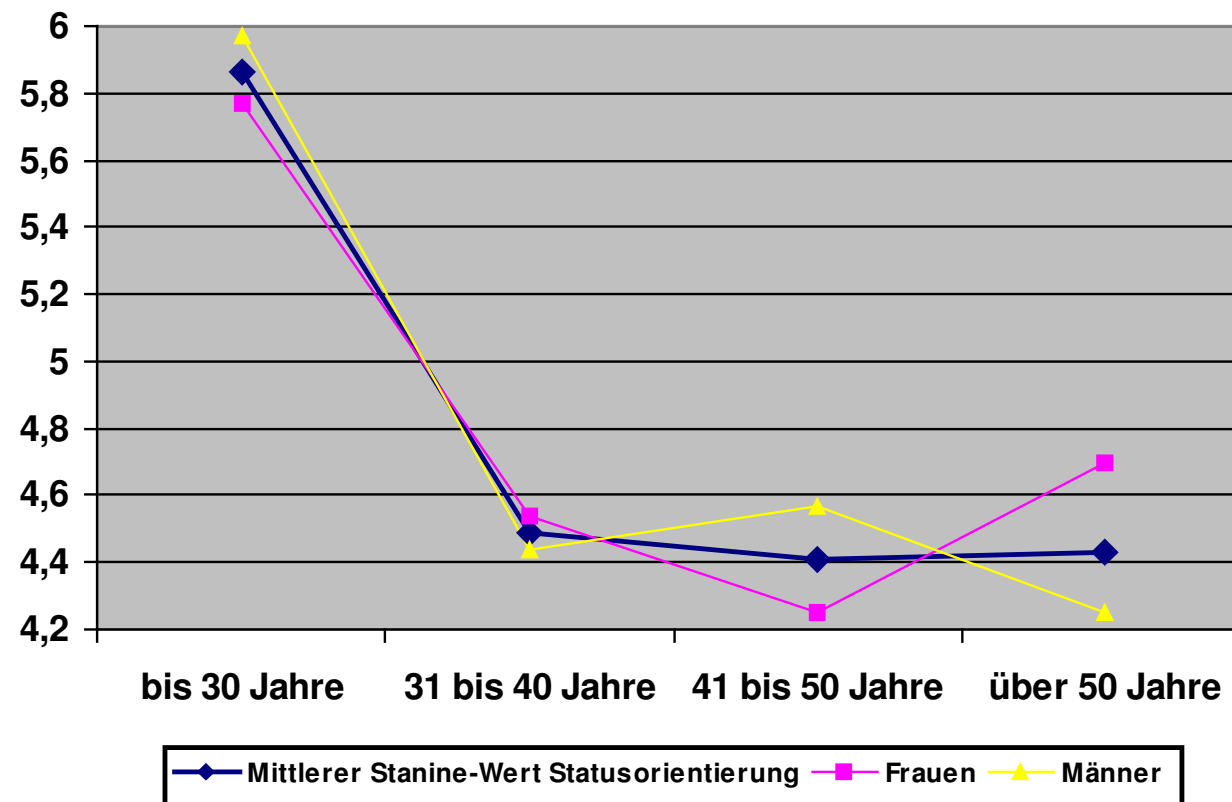


SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

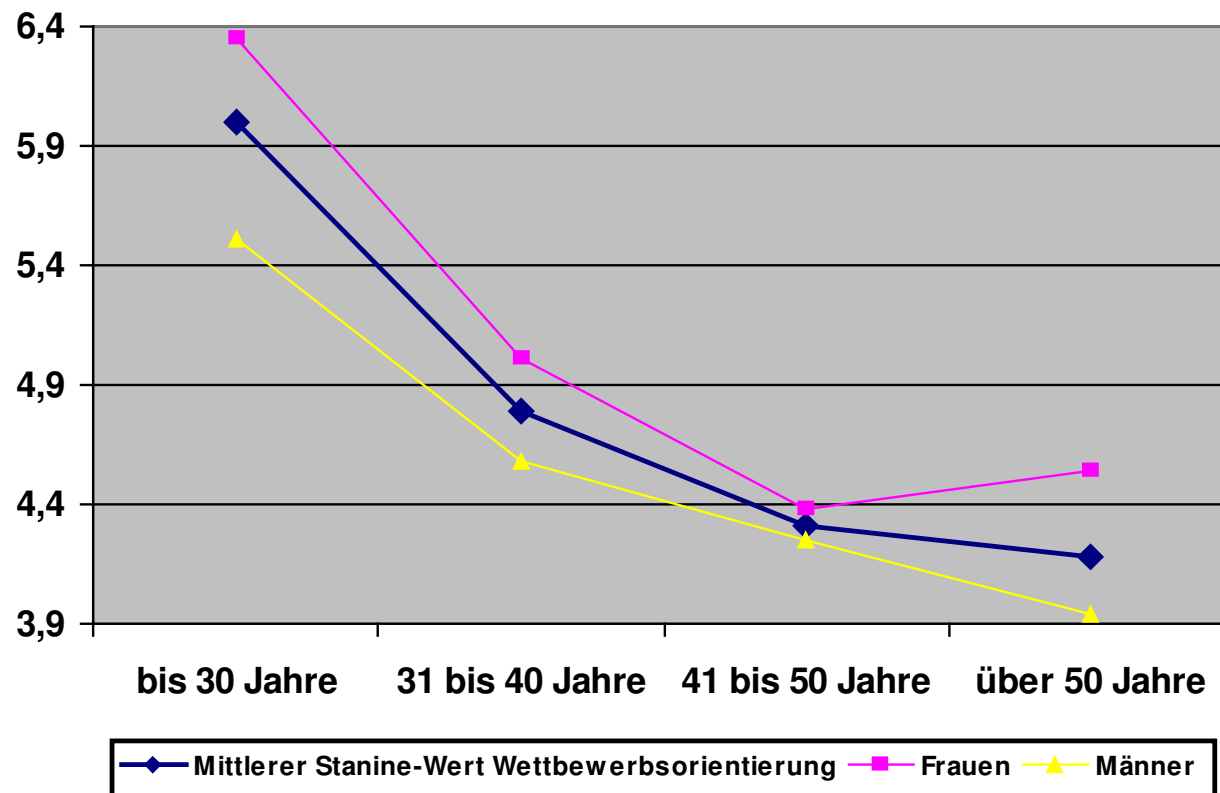
Dimension „Statusorientierung“





SRH Hochschule
Heidelberg

Dimension „Wettbewerbsorientierung“



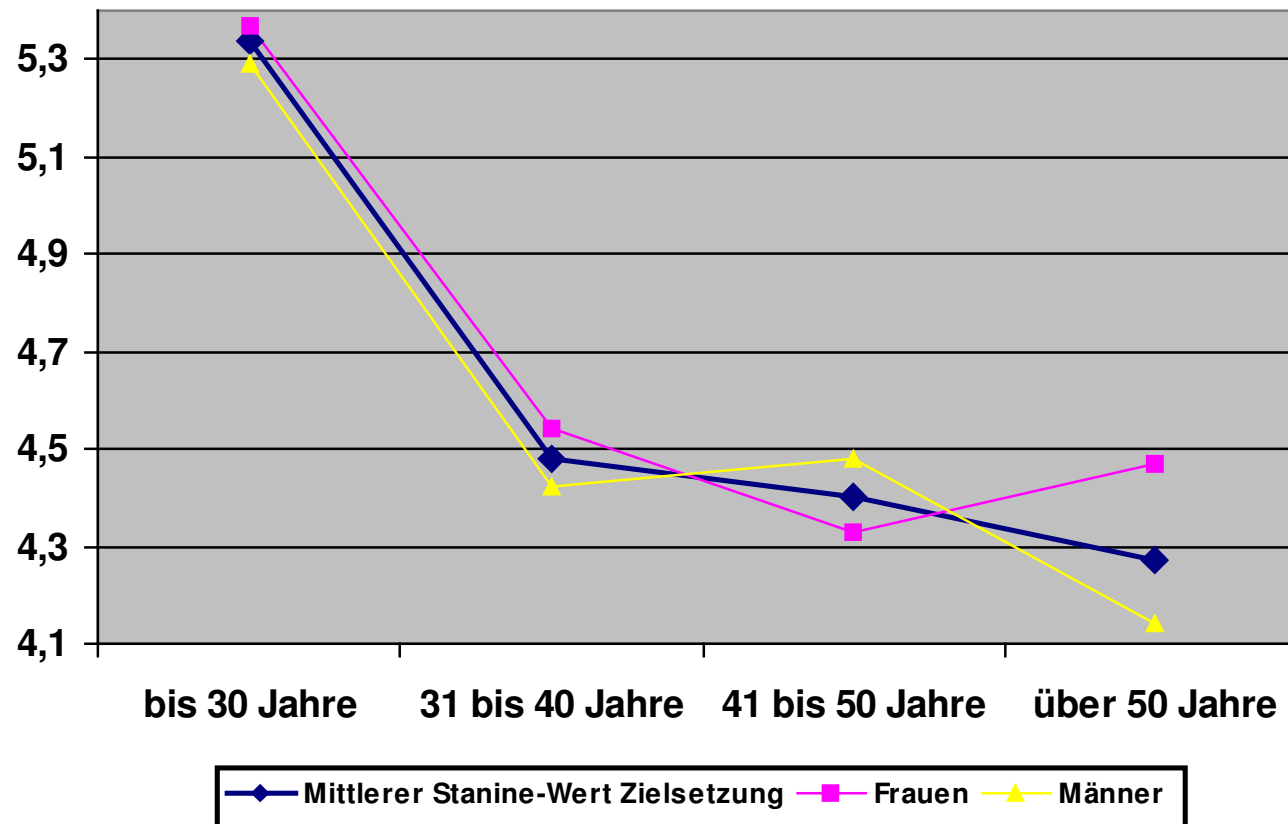


SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Dimension „Zielsetzung“





SRH Hochschule
Heidelberg



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten

Frauen und Männer unterscheiden sich in der untersuchten Stichprobe in den Dimensionen ***Wettbewerbsorientierung, Erfolgszuversicht und Kompensatorische Anstrengung*** über alle Altersgruppen hinweg.





SRH Hochschule
Heidelberg

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

Prof. Dr. phil. habil. Ralf Brinkmann



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Resultate zu den „Motivationsbarrieren“





Veränderung der Leistungsmotivation über die Zeit I

1. 63,8% der Befragten lehnten folgende Aussage (Item 45) ab:

„Wenn ich auf die vergangenen Jahre in meiner derzeitigen Tätigkeit zurückblicke, stelle ich eine negative Veränderung bei meiner Leistungsmotivation für die Tätigkeit fest.“

2. Diese Personengruppe hatte einen Mittelwert von 5,53 (9) für die Gesamt-Leistungsmotivation im LMI.
3. Die Korrelation zwischen der Ablehnung dieser Aussage und dem Wert im LMI ist hoch signifikant negativ. D.h., je höher die Leistungsmotivation als Verhaltensorientierung ausgeprägt ist, desto eher wird diese Aussage verneint.



Veränderung der Leistungsmotivation über die Zeit II

4. 36,2% stimmten dieser Aussage zu, sahen also eine negative Veränderung in ihrer Motivation über die letzten Jahre.
5. Diese Personengruppe hatte mit 4,78 Stanine-Werten auch einen niedrigeren Gesamtwert im LMI.
6. Befragte die der Aussage 45 zugestimmt haben, also eine negative Veränderung Ihrer Leistungsmotivation in den letzten Jahren angeben, lehnen beispielsweise auch der Aussage: „Ältere Mitarbeiter werden fair behandelt“ ab.



Gründe für eine Veränderung der Leistungsmotivation bei Befragten (N=195)

Frage 46:

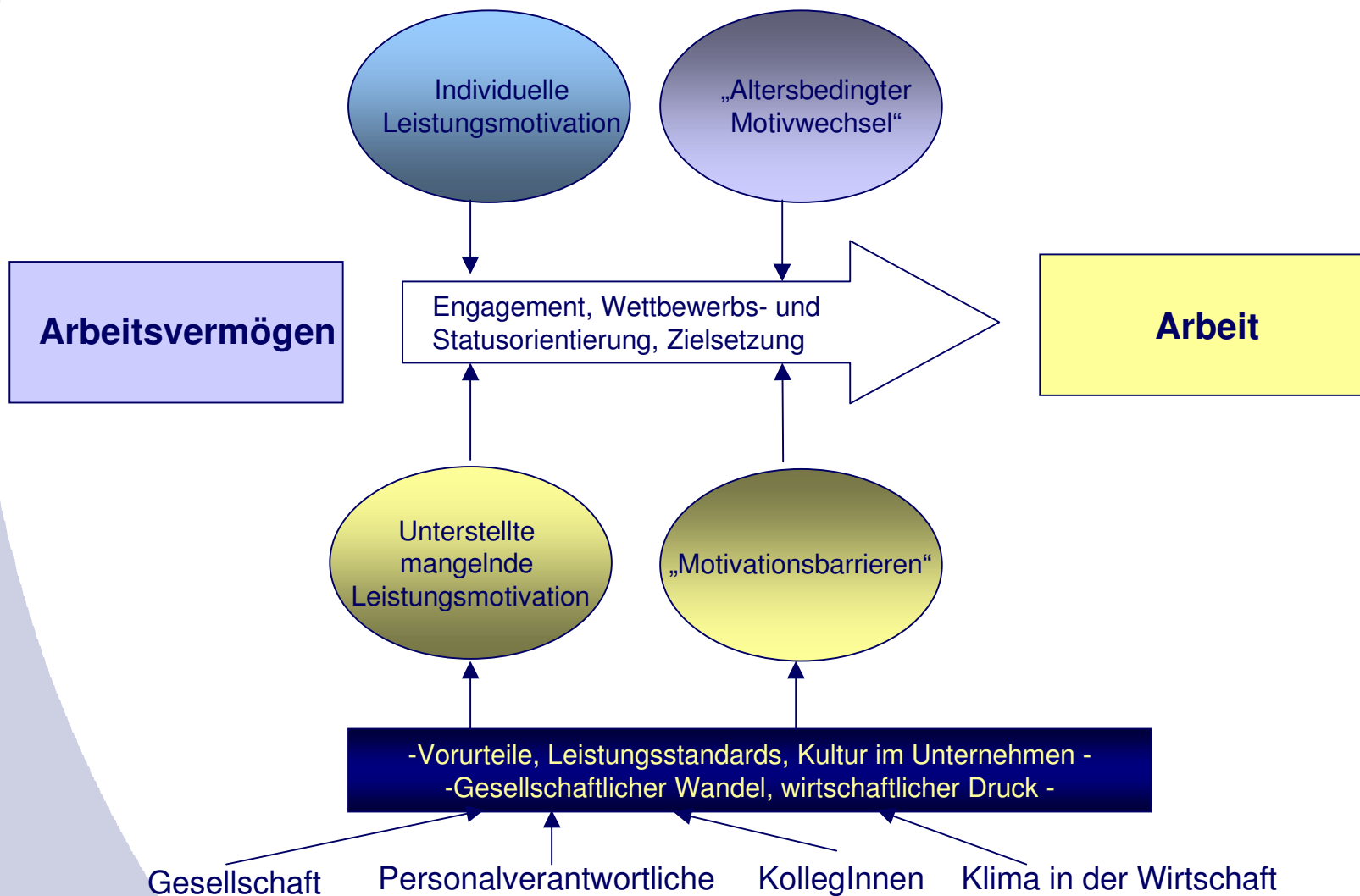
“Was denken Sie, ist die Ursache dafür, dass sich Ihre berufliche Leistungsmotivation über die Zeit verändert hat?”

Prozentsatz der Zustimmungenden in der jeweiligen Altersgruppe

	bis 30 Jahre		31 -40 Jahre		41-50 Jahre		über 50 Jahre	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Der zunehmende Leistungsdruck im Unternehmen	6	17,6	13	46,4	23	46,9	37	44,0
Die sich verbreitende "Ellenbogengesellschaft"	8	23,5	11	39,3	22	44,9	37	44,0
Das Älterwerden und die damit einhergehende Veränderung der Werte	2	5,9	5	17,9	8	16,3	38	45,2
Zunehmende berufliche Anforderungen	4	11,8	7	25	15	30,6	17	20,2
Der Abbau bestimmter Fähigkeiten (Sehstärke, Körperkraft usw.)	2	5,9	1	3,6	9	18,4	24	28,6
Die mangelnde Wertschätzung älterer Mitarbeiter durch die Führungskräfte	3	8,8	5	17,9	5	10,2	23	27,4
Die allgemeine Arbeitsplatzunsicherheit	7	20,6	4	14,3	13	26,5	10	11,9
Schwierigkeiten an der derzeitigen Stelle	3	8,8	7	25,0	3	6,1	8	9,5



Schlussfolgerungen





SRH Hochschule
Heidelberg

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

Prof. Dr. phil. habil. Ralf Brinkmann



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Negative Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen





Negative Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

Items Nr.:

- 18. Ältere Mitarbeiter wollen keine Weiterbildungsherausforderungen.**
- 20. Ältere Mitarbeiter möchten ihre Arbeitsweise nicht mehr ändern.**
- 24. Es ist schwer, mit älteren Mitarbeitern zusammen zu arbeiten.**
- 26. Ältere Mitarbeiter sind nicht mehr in der Lage, neue Fähigkeiten zu lernen.**
- 28. Ältere Mitarbeiter arbeiten zu langsam.**
- 29. Ältere Mitarbeiter sind nicht mehr fähig, neue Technologien zu erlernen.**
- 32. Ältere Mitarbeiter sind für neue Ideen nicht empfänglich**
- 33. Ältere Mitarbeiter sind nicht an Weiterbildung interessiert**
- 38. Ältere Mitarbeiter haben den Zenit ihrer Produktivität überschritten.**

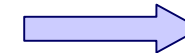


„Bilanz“ negative Einstellungen

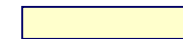
Einstellungen

zustimmend weder noch ablehnend

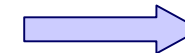
18. Ältere wollen keine Weiterbildung.



20. Arbeitsweise nicht mehr ändern.



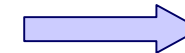
24. Schwer, mit ihnen zu arbeiten.



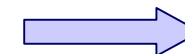
26. Keine neuen Fähigkeiten lernen.



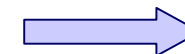
28. Arbeiten zu langsam.



29. Keine neuen Technologien erlernen.



32. Für neue Ideen nicht empfänglich



33. Nicht an Weiterbildung interessiert



38. Zenit ihrer Produktivität überschritten.





Zusammenhangsanalysen

Korrelationsberechnungen zwischen der Höhe der beruflichen Leistungsmotivation (Stanine 1-9) und der Ablehnung der negativen Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen sind für alle Items hoch signifikant.

D.h., Personen aller Altersgruppen, die diese negativen Aussagen in der Tendenz ablehnen, sind auch höher leistungsmotiviert als ArbeitnehmerInnen, die diese Vorurteile tendenziell eher teilen.

Für die älteren leistungsmotivierten ArbeitnehmerInnen bedeutet dies, dass sie sich diese Vorurteile nicht zu eigen machen.



SRH Hochschule
Heidelberg

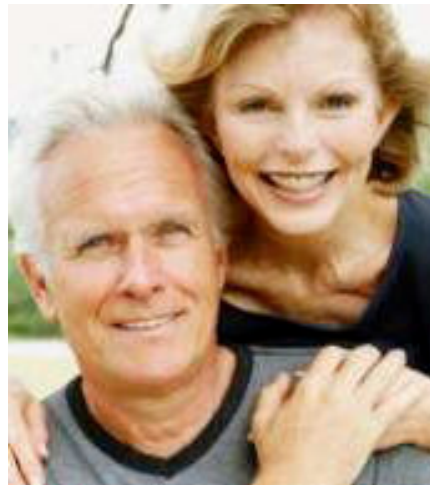
Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

Prof. Dr. phil. habil. Ralf Brinkmann



Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Positive Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen





Positive Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen

Items Nr.:

- 3. Ältere Mitarbeiter sind gegenüber Veränderungen offener als jüngere.**
- 11. Ältere Mitarbeiter übernehmen im Unternehmen eher zusätzliche Verantwortung als jüngere.**
- 16. Ältere Mitarbeiter können Risiken besser einschätzen als jüngere.**
- 27. Ältere Mitarbeiter arbeiten qualitativ hochwertiger als jüngere.**
- 31. Älterer Mitarbeiter arbeiten ebenso konzentriert wie jüngere.**
- 35. Ältere Mitarbeiter sind loyaler als jüngere.**
- 37. Ältere Mitarbeiter sind kompetenter als jüngere.**
- 39. Ältere Mitarbeiter sind zuverlässiger als jüngere.**



SRH Hochschule
Heidelberg



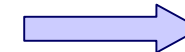
Heidelberger Institut für
angewandte
Wirtschaftspsychologie

Positive Einstellungen

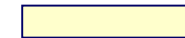
Einstellungen

zustimmend weder noch ablehnend

3. Offener gegenüber Veränderungen als jüngere ArbeitnehmerInnen.



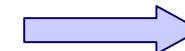
11. Übernehmen zusätzliche Verantwortung als Jüngere.



16. Risiken besser einschätzen als jüngere Mitarbeiter.



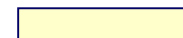
27. Arbeiten qualitativ hochwertiger als Jüngere.



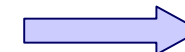
31. Arbeiten ebenso konzentriert wie jüngere ArbeitnehmerInnen.



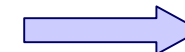
35. Sind loyaler als Jüngere.



37. Sind kompetenter als Jüngere.



39. Sind zuverlässiger als Jüngere.





Schlussfolgerungen

- Von einem drastischen Abfall der beruflichen Leistungsmotivation mit steigendem Alter kann nicht ausgegangen werden.
- Ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen sowie Männer und Frauen, unterscheiden sich hinsichtlich eines Gesamtwertes für eine berufsbezogene Leistungsmotivation nicht statistisch signifikant voneinander.
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind „motivgewandelt“, d.h. sie unterliegen einer Verschiebung in einzelnen Facetten der beruflichen Leistungsmotivation.



Schlussfolgerungen

- Ursachen für einen „Motivwechsel“ können im Wandel der „Werte“ über das Berufsleben begründet sein, aber auch in negativen, die Arbeit beeinflussenden Faktoren liegen, wie etwa einem erhöhten Leistungsdruck und zunehmender Konkurrenz.
 - Die Resultate zeigen in der Tendenz die in der Literatur dargestellten positiven Eigenschaften, die älteren Mitarbeitern zugeschrieben werden.
7. Die Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen ist nicht so negativ, wie sie häufig in entsprechenden Veröffentlichungen zu finden ist.



Schlussfolgerungen

8. Die Resultate zeigen aber auch, dass das Selbstbild älterer Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit tendenziell positiv ist. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für eine entsprechende Leistungsmotivation.
9. Die Daten zu den „Motivationsbarrieren“ zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen geringer Leistungsmotivation und der subjektiven Wahrnehmung betrieblicher Bedingungen.
10. Offen bleibt die Frage, ob Personen mit einer geringeren Leistungsmotivation die Ursachen dafür den genannten Ursachen *nur zuschreiben* (Rechtfertigung) oder ob diese die tatsächlich ausschlaggebenden Gründe sind.

A photograph of a woman and an older man sitting at a desk, looking at a computer monitor. The woman is standing behind the man, who is seated and typing on a keyboard. They are both looking at the screen with interest. The image is partially obscured by a blue diagonal shape on the left side of the slide.

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer

*- Ergebnisse eines
explorativen Forschungsprojektes -*

Tagung der
Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung
18. und 19. September 2008



Skalen des LMI I

- **Beharrlichkeit**

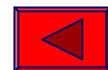
Ausdauernder und zielgerichteter Kräfteinsatz bei der Bewältigung von Aufgaben

- **Dominanz**

Bestreben, Macht und Einfluss auf andere auszuüben; andere anleiten und beeinflussen wollen

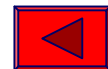
- **Engagement**

Persönliche Anstrengungsbereitschaft und hoher zeitlicher Einsatz sowie hohe Wertschätzung der Arbeit gegenüber anderen Lebensbereichen



- **Erfolgszuversicht**

Erwartung, bevorstehende Aufgaben auch im Falle von Schwierigkeiten zu meistern.



- **Flexibilität**

Bereitschaft, sich in unbekannten Situationen und unter neuen Rahmenbedingungen zu bewähren, Aufgeschlossenheit gegenüber neuen beruflichen Aufgaben





Skalen des LMI II

- **Flow**

Selbst- und Weltvergessenheit bei der Tätigkeit; positiv erlebte Konzentration auf eine Aufgabe

- **Furchtlosigkeit**

Geringe Versagensängste und keine Angst haben, von anderen bewertet zu werden; hohe emotionale Stabilität

- **Internalität**

Das Gefühl haben, die eigenen Erfolge gehen auf eigene Leistung und Können zurück, nicht auf Glück oder andere

- **Kompensatorische Anstrengung**

Bewältigung von Leistungsangst durch gute Vorbereitung und hohen Einsatz

- **Leistungsstolz**

Freude über selbsterbrachte Leistung; positives Selbstwertgefühl nach Erfolgen





Skalen des LMI III

- **Lernbereitschaft**

Wille, sich permanent weiterzuentwickeln; wissbegierig und interessiert sein

- **Schwierigkeitspräferenz**

Bevorzugung anspruchsvoller Ziele und Aufgaben, bei denen man herausgefordert wird und ein höheres Risiko des Scheiterns besteht als bei leichten Aufgaben

- **Selbständigkeit**

Unabhängigkeit von anderen; eigenständiges Entscheiden und Handeln wird der Gebundenheit an Weisungen vorgezogen; selbst verantwortlich sein wollen

- **Selbstkontrolle**

Organisierte Arbeitsweise und die Bereitschaft, Belohnungsaufschub zu ertragen; eine Form von Gewissenhaftigkeit – Pflichten werden nicht aufgeschoben

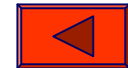




Skalen des LMI VI

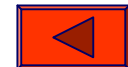
- **Statusorientierung**

Bestreben, durch berufliche Leistungserfolge Geltung zu erlangen



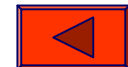
- **Wettbewerbsorientierung**

Bereitschaft, gegen andere zu konkurrieren und die Herausforderung zu suchen; Wille, besser als andere zu sein



- **Zielsetzung**

Strategische Orientierung des eigenen Handelns auf zu erreichende Ziele; zukunftsorientiert sein; wissen, was man erreichen möchte





Konsequenzen für die Praxis

- Das Schaffen von Wettbewerbssituationen oder eine Erhöhung des Status, um KollegInnen zu mehr Leistung anzuspornen, verfängt bei älteren Arbeitnehmern viel weniger als bei jüngeren.
- Naive Theorien von Führungskräften oder Personalern, die konkurrierendes Verhalten gleich „motiviertem“ Verhalten setzen, müssen transparent gemacht und korrigiert werden.
- Kontrasteffekte zwischen weniger wettbewerbsorientierten älteren und jüngeren, sich konkurrierend verhaltenden KollegInnen, deuten nicht auf ein „mehr“ bzw. „weniger“ an Leistungsmotivation hin.



Konsequenzen für die Praxis

5. Die zunehmende Unabhängigkeit älterer ArbeitnehmerInnen von der Anerkennung anderer sowie vom eigenen Erfolg, macht diese freier in ihrem Denken und Handeln, weshalb sie sich in bestimmten Situationen im Vergleich zu jüngeren KollegInnen nicht mehr so stark unter „Erfolgsdruck“ setzen.
 - Andererseits erscheinen sie dadurch u. U. als an Rückmeldung zu ihrer Leistung desinteressierte Einzelkämpfer mit allen dazugehörigen Vorurteilen der beurteilenden Führungskräfte und KollegInnen.
7. Personalverantwortliche und Führungskräfte haben sich von den Klischees zu verabschieden, dass Frauen weniger wettbewerbsorientiert und „selbsteffizient“ sind.



Ziele weiterer Forschungen

- Folgeuntersuchungen müssen klären, *welche äußeren Einflussfaktoren* („Motivationsbarrieren“) sich besonders stark auf die Einzelfacetten der Leistungsmotivation älterer ArbeitnehmerInnen auswirken.
- Sie müssen weiter erfragen, *wie* und ab *wann* sich ein zunehmendes Lebensalter auf den Motivwechsel auswirkt und welche Mechanismen beeinflussbar sind.
- Des weiteren sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in verschiedenen Dimensionen der beruflichen Leistungsmotivation ein interessantes Feld, da hieraus evtl. auf unterschiedliche Prozesse im „Motivwandel“ bzw. der Bewertung äußerer Einflussfaktoren geschlossen werden kann.