
Diplomarbeit

Universität Konstanz
Naturwissenschaftliche Sektion
Fachbereich für Psychologie
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie

Freiwilliges Engagement in Nonprofit- Organisationen am Beispiel eines Hospizes

vorgelegt von Bärbel Türk
Konstanz, 3. März 2004

Erstgutachterin:
Privatdozentin Dr. Martina Stangel-Meseke

Zweitgutachter:
Professor Dr. Ronald Hübner

*Es sind die Begegnungen mit Menschen,
die das Leben interessant machen.*

Während der Entstehung dieser Arbeit bin ich vielen Menschen begegnet und habe mit ihnen Ideen ausgetauscht, gelacht und gegrübelt, habe Anregungen bekommen und Erklärungen gegeben, Pläne verworfen und neue Wege eingeschlagen. Mein Dank gilt zum einen dem Hospiz Konstanz e.V. für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung bei der Datenerhebung, insbesondere Frau Hinderer für das „Wege ebnen“ und die kompakten Hintergrundinformationen, sowie allen Ehrenamtlichen, die bereit waren an der Studie teilzunehmen. Zum anderen danke ich ganz besonders meinem Freund Tobias, der immer ein offenes Ohr für meine Ideen, Bedenken und Überlegungen hatte und mir mit Rat und Tat zur Seite stand. Ein herzliches Dankeschön auch an alle „freiwillig engagierten“ Korrekturleserinnen und -leser, sowie an die vielfältige Unterstützung von Seiten des Fachbereichs und der Universität.

Inhaltsverzeichnis

1	Abstract	1
2	Einleitung	2
3	Fragestellung	5
3.1	Freiwilliges Engagement.....	5
3.1.1	Definition.....	5
3.1.2	Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung	6
3.1.3	Motive für freiwilliges Engagement.....	7
3.1.4	Überblick über bisherige Forschung zu freiwilligem Engagement.....	8
3.2	Nonprofit-Organisationen (NPO).....	9
3.2.1	Definition.....	9
3.2.2	Management-Methoden in NPO.....	10
3.3	Extra-Rollen-Verhalten (ERV).....	12
3.3.1	Definition.....	12
3.3.2	Forschungsstand	14
3.3.3	Prädiktoren von Extra-Rollen-Verhalten	15
3.3.3.1	Arbeitszufriedenheit.....	15
3.3.3.2	Commitment	16
3.4	Der funktionale Ansatz als theoretische Grundlage.....	17
3.4.1	Volunteer Process Model (VPM)	18
3.4.2	Messinstrumente zur Erfassung der Motive	19
3.5	Studien zu ehrenamtlichem Engagement mit funktionalem Ansatz.....	21
3.5.1	Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit	21
3.5.2	Unterschiede zwischen Organisationen bzgl. der Motive der Ehrenamtlichen.....	21
3.5.3	Vielfalt der Motive	22
3.5.4	Zusammenhang zwischen Motiven und Verhalten	23

3.5.5	Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Dauer des Engagements	25
3.6	Spezielle Fragestellung und Hypothesen	26
4	Methode.....	28
4.1	Untersuchungsfeld	28
4.1.1	Das Hospiz als Nonprofit-Organisation	28
4.1.2	Tätigkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter	29
4.2	Untersuchungsdesign und –durchführung	31
4.3	Stichprobe.....	31
4.4	Operationalisierung der unabhängigen Variablen.....	33
4.4.1	Motive	33
4.4.2	Arbeitszufriedenheit.....	35
4.4.3	Commitment	37
4.5	Operationalisierung der abhängigen Variable: Extra-Rollen-Verhalten	38
4.6	Untersuchungsmaterial.....	40
4.6.1	Anschreiben.....	40
4.6.2	Fragebogen	40
4.6.3	Soziale Erwünschtheit	41
4.6.4	Pretest	42
4.7	Datenauswertung.....	42
4.7.1	Datenaufbereitung	42
4.7.2	Auswertung der qualitativen Daten.....	43
4.7.3	Auswertung der quantitativen Daten	44
5	Ergebnisse	46
5.1	Motive	46
5.1.1	Überprüfung der Motivkategorien	46
5.1.2	Unterschiede in der Wichtigkeit der Motive (H1)	47

5.2	Zusammenhänge zwischen Extra-Rollen-Verhalten und Arbeitszufriedenheit, Commitment bzw. den Motiven (H2, H3, H4).....	50
5.3	Prädiktiver Wert der Motive für Extra-Rollen-Verhalten (H5)	52
5.4	Weiterführende Analysen	54
5.4.1	Anzahl wichtiger Motive	54
5.4.2	Motivprofile	55
6	Diskussion	56
6.1	Stichprobe.....	56
6.2	Instrumente	58
6.3	Wichtigkeit der Motive.....	60
6.3.1	Unterschiede in den Motivstärken	60
6.3.2	Multiple Motive und Motivprofile	62
6.4	Zusammenhänge mit und Vorhersage von Eigeninitiative.....	63
6.4.1	Motive und Eigeninitiative	63
6.4.2	Organisationsbindung und Eigeninitiative	65
6.4.3	Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative.....	66
6.4.4	Drittvariablen und Eigeninitiative	67
6.5	Einschränkungen	69
6.6	Ausblick auf zukünftige Fragestellungen und Forschung	71
6.7	Folgen für die Praxis	72
7	Literaturverzeichnis	74
8	Anhang	83
8.1	Untersuchungsmaterial und Kodierschema	83
8.1.1	Anschreiben.....	83
8.1.2	Fragebogen	85

8.1.3	Kodierplan	96
8.2	Items und Skalen der unabhängigen Variablen	99
8.2.1	Tabelle 6 Skalenzugehörigkeit und Darbietungsreihenfolge der Items des FEE-K	99
8.2.2	Tabelle 7 Skalen, Mittelwerte und interne Konsistenzen des FEE-K der Validierungsstudie von Bierhoff und Schülken (2003) ...	101
8.2.3	Tabelle 8 Original-Items und Ladungen der Skala ‚Eigen- initiative‘ des OCB-Fragebogens von Staufenbiel und Hartz (2000)	102
8.3	Merkmale der Stichprobe.....	103
8.3.1	Tabelle 9 Soziodemographische Merkmale	103
8.3.2	Tabelle 10 Hospizbezogene Merkmale	105
8.4	Überprüfung der Homoskedastizität	106

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Original-Items und Ladungen der Skala ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ der Validierungsstudie von Kil et al. im Vergleich mit den umformulierten Items und Ladungen der vorliegenden Studie</i>	36
Tabelle 2	<i>Umformulierte Items und Ladungen der Skala ‚Eigeninitiative‘</i>	39
Tabelle 3	<i>Paarweise Vergleiche der Motivstärken</i>	49
Tabelle 4	<i>Deskriptive Statistik und Korrelationen (Pearson) für Eigeninitiative, Arbeitszufriedenheit, Organisationsbindung und Motive</i>	50
Tabelle 5	<i>Hierarchische Regression zur Vorhersage von Eigeninitiative</i>	52
Tabelle 6	<i>Skalenzugehörigkeit und Darbietungsreihenfolge der Items des FEE-K</i>	99
Tabelle 7	<i>Skalen, Mittelwerte und interne Konsistenzen des FEE-K der Validierungsstudie von Bierhoff und Schülken (2003)</i>	101
Tabelle 8	<i>Original-Items und Ladungen der Skala ‚Eigeninitiative‘ des OCB-Fragebogens von Staufenbiel und Hartz (2000)</i>	102
Tabelle 9	<i>Soziodemographische Merkmale</i>	103
Tabelle 10	<i>Hospizbezogene Merkmale</i>	105

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i>	<i>Häufigkeitsverteilung der auf die offene Frage genannten Motive, die den Motivkategorien des FEE-K zugeordnet werden konnten.</i>	47
<i>Abbildung 2.</i>	<i>Mittlere Motivstärken der verschiedenen Motive</i>	48
<i>Abbildung 3.</i>	<i>Häufigkeitsverteilung wichtiger Motive</i>	55
<i>Abbildung 4.</i>	<i>Residuen in Abhängigkeit der prognostizierten Werte von Eigeninitiative</i>	106

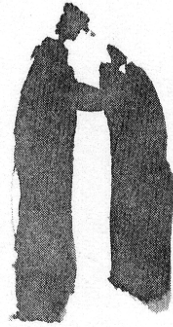
Abkürzungsverzeichnis

ERV	Extra-Rollen-Verhalten
NPO	Nonprofit-Organisation
OCB	Organizational Citizenship Behavior
PO	Profit-Organisation
VPM	Volunteer Process Model

1 Abstract

Beeinflussen die Motive Ehrenamtlicher ihren Einsatz und ihr Engagement für die Belange der Organisation, bei der sie sich freiwillig engagieren? Auf Grundlage funktionaler Theorien soll die Bedeutung der Motive freiwilligen Engagements für Extra-Rollen-Verhalten geklärt werden. Neben den Motiven wurden allgemeine Arbeitszufriedenheit und Organisationsbindung als Prädiktoren untersucht. An der korrelativen Feldstudie in einem Hospiz nahmen 44, überwiegend weibliche Hospizhelfer zwischen 37 und 70 Jahren teil und beantworteten einmalig einen schriftlichen Fragebogen. Die Motive der Ehrenamtlichen wurden über den *Fragebogen der ehrenamtlichen Einstellungsstruktur-Kurzform (FEE-K)* von Bierhoff und Schülken erhoben, die Skalen zur Messung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit und Organisationsbindung stammen aus der revidierten und erweiterten Fassung des *Job Diagnostik Survey (JDS)* von Kil, Leffelsend und Metz-Göckel. Das Extra-Rollen-Verhalten wurde durch die Subskala Eigeninitiative des *Organizational Citizenship Behavior Fragebogen* von Staufenbiel und Hartz operationalisiert. In der korrelativen und regressionsanalytischen Überprüfung der Hypothesen erwies sich die Variable Organisationsbindung als bester Prädiktor. Das Motiv ‚Politische Verantwortung‘ klärte zusätzliche Varianzanteile der Kriteriumsvariablen auf. Der prädiktive Wert der Variablen ‚Enge Kirchenbindung‘ bedarf weiterer Klärung. Die Ergebnisse machen deutlich, dass funktionale Ansätze neue Erkenntnisse über die Bedingungen von Extra-Rollen-Verhalten liefern können. Die Motive ehrenamtlichen Engagements geben Hinweise auf erfolgreiche Ansatzpunkte organisationaler Maßnahmen zur Erhöhung der Initiative und des Einsatzes ehrenamtlicher Mitarbeiter.

2 Einleitung



**Jeder braucht jemanden.
Irgendwann.**

Dies ist das Logo des Hospiz Konstanz. Der Leitspruch bezieht sich auf die Sterbenden und deren Angehörige, die in ihrer aktuellen Lebenssituation jemanden brauchen, der ihnen zuhört, sie unterstützt und auf ihrem letzten Weg begleitet. Darüber hinaus passt der Leitspruch aber auch auf viele andere Lebenssituationen, denn wir benötigen sicherlich nicht erst im Angesicht des Todes jemanden an unserer Seite.

Die Ehrenamtlichen des Hospizes sind „jemand“. Sie kommen da zum Einsatz, wo sie gebraucht werden und bieten genau die Hilfe, die gewünscht wird. Was früher die Familie allein bewältigen konnte, ist heute oftmals nicht mehr möglich, wenn z.B. keine Partner oder Geschwister da sind und die übrigen Verwandten zu weit weg wohnen und ihrem Beruf nachgehen müssen. Die Formen unseres Zusammenlebens haben sich verändert, die gesellschaftlichen Werte und das soziale Gefüge befinden sich im Wandel. Familie, Verwandtschaft und Nachbarschaft übernehmen heute nicht mehr dieselben Funktionen wie noch vor einigen Jahren. Andere Formen sozialer Netze sind nötig, um alltägliche Probleme, schwierige Lebensereignisse und Krisen zu bewältigen.

Den sich gerade vollziehenden Wertewandel in unserer Gesellschaft sieht Keupp (2001) darin begründet, dass sich die Bürger¹ auf den Staat nicht mehr verlassen wollen (oder können) und vieles selbst in die Hand nehmen (müssen). Gerade im sozialen Bereich wird man auf gesellschaftlicher Solidarität basierendes, ehrenamtliches Engagement nicht verzichten können. Sei es in Form von Ehrenämtern, bürgerschaftlichem Engagement, unabhängigen Initiativen oder Selbsthilfegruppen. Dies hat auch die Politik erkannt und versucht derzeit die Bürger zu mehr Eigeninitiative und -verantwortung zu ermutigen. Insbesondere in Zeiten sozialstaatlicher Reformen rückt die Bedeutung freiwilligen Engagements in den Blickpunkt und so wird der gesamte Freiwilligenbereich zunehmend als eigenes Politikfeld gesehen. Die deutsche Bundesregierung gab 1998 eine erste repräsentative, bundesweite Studie zum freiwilligen Engagement in Deutschland in Auftrag. Die Vereinten Nationen initiierten 2001 das „Internationale Jahr der Freiwilligen“ und der deutsche Bundestag berief eine Enquete-Kommission zur „Zukünftigen Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements“.

In Zukunft soll ehrenamtlichem Engagement mehr Aufmerksamkeit geschenkt und seine Bedeutung für die Lebensqualität der Gesellschaft stärker gewürdigt werden. Zudem wird überlegt, wie bessere Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement geschaffen werden können, welche Fördermaßnahmen sinnvoll sind, wie eine angemessene Anerkennung der Leistungen aussehen könnte, wie interessierte Menschen angesprochen und aktiviert werden können und wie die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen am besten zu gestalten ist (Biedermann, 2002).

In dem Maße in dem öffentliche Träger Leistungen kürzen und diese von Nonprofit-Organisationen mit hauptsächlich ehrenamtlichen Mitarbeitern übernommen werden, in diesem Maße ändern sich auch die Anforderungen an die Organisationen. Sie müssen professioneller werden. Unabhängig davon, ob es um Managementtechniken, Mitarbeiterauswahl, Arbeitsbedingungen, organisationales Lernen, Effizienz und Effektivität, Organisationsentwicklung oder Qualitätsstandards geht – wollen Nonprofit-Organisationen bestimmte Dienstleistungen professionell erbringen, müssen sie sich mit diesen Themen ebenso auseinandersetzen wie Profit-

¹ Der Lesbarkeit halber wird in dieser Arbeit ausschließlich die männliche Sprachform gewählt. Sofern nicht anders deutlich gemacht, sind Männer *und* Frauen angesprochen.

Organisationen. Zwar sind nicht alle Konzepte und Methoden eins zu eins auf den Nonprofit-Bereich übertragbar, in modifizierter Form können Erkenntnisse aus dem Profit-Bereich aber durchaus für Nonprofit-Organisationen nützlich sein.

In der vorliegenden Studie wird ein solches für den Profit-Bereich entwickeltes Konzept im Nonprofit-Bereich untersucht. Das zusätzliche freiwillige Engagement von Mitarbeitern und ihr Einsatz für die Belange ihrer Organisation wurde zunächst im erwerbswirtschaftlichen Sektor thematisiert. Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, inwieweit die Motive und Beweggründe Ehrenamtlicher sich freiwillig in einer Organisation zu engagieren, das Engagement und den Einsatz derselben für ihre Organisation und deren Belange bestimmen. Die Motive Ehrenamtlicher wurden bisher schon mehrfach untersucht, das Engagement der Ehrenamtlichen für ihre Organisation an sich und der Zusammenhang zu den Motiven hingegen noch nicht.

3 Fragestellung

Um Hintergrund und Relevanz der Fragestellung zu erläutern, werden in diesem Kapitel zunächst die für die Untersuchung wichtigen Begriffe des freiwilligen Engagements (s. Abschn. 3.1), der Nonprofit-Organisation (s. Abschn. 3.2) und des Extra-Rollen-Verhaltens (s. Abschn. 3.3) definiert und ein erster Überblick über die zugehörige aktuelle Forschung gegeben. Anschließend wird der funktionale Ansatz vorgestellt, der die theoretische Grundlage der vorliegenden Arbeit bildet (s. Abschn. 3.4). Es folgen mit der Fragestellung in engerem Zusammenhang stehende Ergebnisse verschiedener Studien, die mit demselben Ansatz arbeiten (s. Abschn. 3.5). Die spezielle Fragestellung und die Hypothesen der Arbeit bilden den letzten Abschnitt des Kapitels (s. Abschn. 3.6).

3.1 Freiwilliges Engagement

Jedes Jahr verwenden Tausende viele Stunden ihrer freien Zeit darauf, anderen zu helfen. Im Gegensatz zu spontanem Hilfeverhalten ist freiwilliges Engagement meist wohlüberlegt, erstreckt es sich doch oft über einen längeren Zeitraum und erfordert es meist hohen Einsatz. Wie freiwilliges Engagement definiert wird, wer, wo und warum sich Menschen in Deutschland ehrenamtlich engagieren und welche Forschungsansätze es dazu gibt, ist Inhalt der folgenden Abschnitte.

3.1.1 Definition

Die Übernahme von Ehrenämtern in Organisationen oder Vereinen, bürgerschaftliches Engagement im politischen oder sozialen Bereich, Freiwilligenarbeit, die Leitung von Selbsthilfegruppen, Engagement in selbstorganisierten Projekten und Initiativen – das alles sind Formen freiwilligen Engagements. In Deutschland gibt es noch keinen auf breite Akzeptanz stoßenden Begriff für all diese unterschiedlichen Arten des Engagements und je nach Art der Tätigkeit bevorzugen auch die Engagierten selbst unterschiedliche Bezeichnungen (von Rosenblatt, 2000). Im Folgenden wird in Anlehnung an den Freiwilligensurvey (Picot, 2000; von Rosenblatt, 2000) „Freiwilliges Engagement“ als Oberbegriff für all diese freiwilligen Tätigkeiten verwendet, womit man auch der international gebräuchlichen Bezeichnung

„Volunteers“ sehr nahe kommt. Die Bezeichnungen „Ehrenamtliche“, „Freiwillige“ und „Freiwillig Engagierte“ werden synonym gebraucht.

Definiert ist freiwilliges Engagement durch Aufgaben und Tätigkeiten, die *freiwillig* (bzw. ehrenamtlich) und *unentgeltlich* oder gegen eine geringe Aufwandsentschädigung ausgeübt werden (von Rosenblatt, 2000). Die Entscheidung, die Tätigkeit auszuüben und die Aufrechterhaltung derselben, liegt bei der einzelnen Person selbst. Sie darf weder beruflich zu dem Engagement verpflichtet, noch durch eine direkte Bezahlung der Tätigkeit motiviert sein.

3.1.2 Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung

Die Forschung zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland ist relativ jung. Erst in den neunziger Jahren ist ein zunehmend breiter werdender wissenschaftlicher Diskurs festzustellen. Insbesondere durch das Interesse im politischen Bereich wurden einige Studien in Auftrag gegeben. So wurde auch erstmals 1999 auf Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Freiwilligensurvey (Braun & Klages, 2000; Picot, 2000; von Rosenblatt, 2000) und damit die erste repräsentative Erhebung zu diesem Thema durchgeführt.

In dieser Studie wurden knapp 15.000 Personen über 13 Jahren telefonisch befragt. Der Freiwilligensurvey zeigte, dass insgesamt 34% der Bundesbürger nach eigener Angabe in irgendeiner Form freiwillig engagiert sind. Damit zählen die Deutschen auch im europäischen Vergleich nicht, wie noch 1996 angenommen wurde, zu den Schlußlichtern, sondern übertreffen einige Nachbarländer sogar in der Engagementbereitschaft (Gaskin, Smith & Paulwitz, 1996). Im internationalen Vergleich wird das deutsche ehrenamtliche Engagement oftmals als unzureichend kritisiert (Bierhoff & Schülken, 2001). Laut Umfragen sind in den USA bis zu 55% der Bürger freiwillig engagiert (Independent Sector, 1994, zitiert nach Penner & Finkelstein, 1998), was u.a. darauf zurückgeführt wird, dass dort das „Volunteering“ stärker gepflegt und gefördert wird. Das Ausmaß des Engagements unterscheidet sich aber nicht. Im Durchschnitt wenden deutsche Ehrenamtliche fünf Stunden pro Woche für ihre ehrenamtlichen Aktivitäten auf, genauso viele wie die US-Bürger.

Die Repräsentativerhebung zeigte ebenfalls, dass die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement nicht bei allen gleich ist, sondern mit den sozialen Bedingungen

einhergeht. Personen mit besseren beruflichen, finanziellen und bildungsmäßigen Voraussetzungen und solche, die sozial stärker integriert sind, sind eher bereit ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen. So sind z.B. nur 22% der Arbeitslosen freiwillig engagiert, in der berufstätigen Vergleichsgruppe sind es dagegen immerhin 37% und damit ein deutlich höherer Anteil (von Rosenblatt, 2000).

Durch die Zunahme der Lebenserwartung und die Abnahme der Lebensarbeitszeit gewinnt die Phase nach dem Berufsleben an Bedeutung. Allerdings engagieren sich die 50 bis 59-jährigen, die also noch im Berufsleben stehen, stärker (38%) als die 60 bis 69-jährigen (31%). Jeder vierte Bundesbürger über 60 Jahren gibt an, sich freiwillig zu engagieren (26%).

Insgesamt betrachtet engagieren sich Männer häufiger freiwillig (38%) als Frauen (30%). Dies ist aber nicht in allen Bereichen der Fall. So ist z.B. der Anteil der sich engagierenden Frauen im sozialen und Gesundheitsbereich (u.a. Rotes Kreuz, Altenbetreuung, Hospiz), im kirchlich-religiösen Bereich und in Schule/Kindergarten höher als der Anteil der Männer (Picot, 2000). Familienbezogene und soziale Themen bestimmen somit das Engagement der Frauen. Männer hingegen bevorzugen Bereiche mit höherem Prestige und stärkerer Berufsrelevanz (Picot, 2000).

3.1.3 Motive für freiwilliges Engagement

Das freiwillige Engagement ist nicht nur für die Organisationen oder Einrichtungen bedeutsam, sondern auch für die Ehrenamtlichen selbst. Acht von zehn Engagierten geben an, dass dieses Engagement für sie persönlich ein wichtiger Teil ihres Lebens sei (von Rosenblatt, 2000).

Auf die Frage nach den wichtigsten Erwartungen an die ehrenamtliche Tätigkeit, geben die meisten Befragten des Freiwilligensurveys 1999 an, dass die Tätigkeit Spaß machen soll und man mit sympathischen Menschen zusammenkommen möchte. Gleich danach folgen altruistische Motive, nämlich etwas für das Gemeinwohl tun und anderen Menschen helfen zu wollen (von Rosenblatt, 2000).

Eine Veränderung der Interessen und Motive der Ehrenamtlichen im Zuge der Individualisierung unserer Gesellschaft stellen Beher, Liebig und Rauschenbach (2000) fest. Neben dem altruistischen Motiv, anderen helfen zu wollen, finden sich zunehmend auch persönliche, eigennützige Interessen unter den Beweggründen (Motsch, 2002). Auch Keupp (2001) sieht den Wunsch, die eigene Lebenswelt zu

gestalten und die darin eingebettete Identität selbst zu konstruieren, im Vergleich zur traditionellen Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwohl, als die bedeutsamere Ursache der Engagementbereitschaft an.

Veränderte Motivlagen beeinflussen auch die Art des Engagements. Engagierten sich viele bisher lange Jahre bei einem Verein, einer Initiative oder Organisation, so finden sich jetzt neue Formen wie Selbsthilfegruppen, kleinere Initiativen und Projekte (Händel-Burckhardt, 2000; Keupp, 2001; Knöbelspies, 2002). Auch wenn insgesamt eine Zunahme des freiwilligen gesellschaftlichen Engagements zu bemerken ist, so speist sich laut Keupp (2001) dieses Potential nicht mehr aus Motiven, die eine kontinuierliche oder gar lebenslange Anbindung an spezifische Institutionen erwarten lassen. Punktuelle oder projektbezogene Formen des Engagements sind in Zukunft zu erwarten. Dies bedeutet auch, dass sich die Organisationen verstärkt um eine gezielte Rekrutierung Freiwilliger, die Motivation und Bindung derselben kümmern müssen, genauso wie dies im erwerbswirtschaftlichen Bereich üblich ist.

3.1.4 Überblick über bisherige Forschung zu freiwilligem Engagement

Der bereits viel zitierte Freiwilligensurvey steht in der Forschungstradition soziologischer und politikwissenschaftlicher Ansätze. Diese fokussieren vor allem den Wandel des Ehrenamtes mit der Zeit. Behr, Liebig und Rauschenbach haben 1998 einen sekundäranalytischen Vergleich über das Ehrenamt in empirischen Studien veröffentlicht und geben damit einen guten Überblick über den Stand der Forschung. In ihrem im Jahr 2000 erschienenen Buch zum Strukturwandel des Ehrenamts gehen sie u.a. auf das gewandelte Interesse am Ehrenamt, die Frage nach dem Integrationspotenzial der Gesellschaft und Modelle politischer und sozialer Steuerung in der Bürgergesellschaft ein.

Ein ebenfalls soziologischer Ansatz ist das Rollenidentitätsmodell Ehrenamtlicher (Callero, Howard & Piliavin, 1987; Piliavin & Callero, 1991). Es stützt sich vor allem auf die Rollentheorie und die soziale Struktur, in der freiwilliges Engagement gezeigt wird, um das Engagement zu erklären.

Ein psychologischer Ansatz, auf dem auch die vorliegende Studie aufbaut, ist der funktionale Ansatz ehrenamtlichen Verhaltens. Die Sozialpsychologen Clary, Snyder und Omoto beschäftigen sich schon seit einigen Jahren mit den Bedingungen von

Altruismus und prosozialem, nicht-spontanem Verhalten, wie es bei Freiwilligen anzutreffen ist (u.a. Clary & Snyder, 1991; Snyder, 1993; Snyder & Omoto, 1992). Sie interessieren sich für die Motive der ehrenamtlichen Helfer und entwickelten als erste ein Modell und ein Messinstrument zur Erfassung der Funktionen ehrenamtlichen Engagements (Clary et al., 1998). Dies zog verschiedene Untersuchungen auch anderer Forscher (z.B. Harrison, 1995; Okun, Barr & Herzog, 1998; Penner und Finkelstein, 1998) nach sich, die sich auf das Instrument oder den zugrunde liegenden funktionalen Ansatz stützten. Ein erstes deutsches Instrument wurde 1995 entwickelt (Bierhoff, Burkhardt & Wörsdörfer, 1995). Neben dem mehrfaktoriellen Modell von Clary und Snyder, das bislang am besten erforscht ist, existieren weitere Konzepte über die zugrunde liegenden Motive Ehrenamtlicher, die meist eine geringere Anzahl an Faktoren annehmen (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991; Frisch & Gerrard, 1981, zitiert nach Okun et al., 1998; Unger, 1991; Van Til, 1988). Einen breiten Überblick über die englischsprachige Forschung zum Thema „Volunteering“ gibt Wilson (2000).

3.2 Nonprofit-Organisationen (NPO)

Ehrenamtliches Engagement findet meist in Anbindung an Nonprofit-Organisationen (NPO) statt. Welche Organisationen als NPO bezeichnet werden und welche Anforderungen inzwischen mit dem Management dieser Organisationen einhergehen wird im Folgenden erläutert.

3.2.1 Definition

Die Bezeichnung „Nonprofit-Organisation“ (NPO) drückt in erster Linie etwas aus, das eine Organisation *nicht* ist: Eben nicht profitorientiert. Eine solche negative Definition sagt aber nichts über die tatsächlichen Merkmale von NPO aus und leider herrscht darüber auch in der Literatur noch keine Einigkeit. Je nachdem, welche Aspekte gerade im Interesse der Forscher stehen, werden zur Abgrenzung und Definition die unterschiedlichsten Kategoriensysteme herangezogen (Courtney, 2002). Im Folgenden werden in Anlehnung an Schwarz, Purtschert und Giroud (1999) Organisationen als private Nonprofit-Organisationen bezeichnet, die folgende Charakteristika aufweisen:

- Private Trägerschaft, z.B. ein Verein oder eine Stiftung
- Verfolgen bedarfswirtschaftlicher Zwecke (im Gegensatz zu erwerbswirtschaftlichen Zwecken), also das Erbringen spezifischer Leistungen zur Deckung eines bestimmten Bedarfs
- Aufweisen einer mitgliedschaftlichen Struktur und das Erfüllen der Interessen und Bedürfnisse dieser Mitglieder (z.B. Selbsthilfegruppen) oder die Abgabe von Leistungen an Dritte (z.B. Unterstützung, Beratung)
- Vertreten der Interessen der Mitglieder oder Klienten gegenüber dem Staat oder anderen Organisationen
- Erbringen von Dienstleistungen für einzelne Personen, als auch für ganze Bevölkerungsgruppen
- Ehrenamtliche Mitarbeit auch in den obersten Organen wie Vorstand oder Stiftungsrat
- Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter (Freiwillige), die unentgeltlich bei der Erbringung der Leistungen der Organisation mitwirken

3.2.2 Management-Methoden in NPO

Lange Zeit wurde davon ausgegangen, dass Sachverstand und hohes Engagement der Mitarbeiter für die Führung einer NPO ausreichen. Diese Ansicht verändert sich zunehmend und es wird erkannt, dass auch in NPO, genauso wie in Profit-Organisationen (PO), die erfahrene Anwendung von Management-Methoden unerlässlich ist, um längerfristigen Erfolg zu sichern und eine hohe Qualität der Leistungen zu erreichen (Biedermann, 2002; Kegel, 2002; Schwarz et al., 1999).

Neben einer Marketing-Orientierung, d.h. einer Ausrichtung der NPO-Aktivitäten auf die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Leistungsadressaten, zählen Schwarz et al. (1999) auch eine Zukunfts- und Ziel-Orientierung sowie eine Effektivitäts- und Effizienz-Orientierung zu den notwendigen Entwicklungsrichtungen erfolgs- und qualitätsorientierter NPO.

Unter der Zukunfts- und Zielorientierung verstehen sie die systematische und methodische Auseinandersetzung mit den zukünftigen Entwicklungen im Umfeld der NPO, sowie den Aufbau eines Planungs- und Controllingsystems und den Einsatz eines angemessenen Führungsstils.

Die Effektivitäts- und Effizienz-Orientierung ergibt sich daraus, dass gerade NPO über begrenzte Ressourcen (Mitarbeiter, Geldmittel etc.) verfügen und deshalb generell dem Gebot unterworfen sind, mit den verfügbaren Mitteln eine möglichst große Wirkung zu erreichen (Effektivität) und gleichzeitig die Mittel für die Zielerreichung möglichst gering zu halten (Effizienz). Die Hauptziele einer NPO sollten laut Schwarz et al. (1999) folgende sein:

1) Zufriedenheit der Mitglieder und Klienten

Dies verlangt eine Qualitätsorientierung von Strukturen und Prozessen bzgl. der externen Leistungsadressaten (Mitglieder, Klienten, andere Stakeholder) und der internen Kunden-Lieferanten-Beziehungen.

2) Problemlösungsfähigkeit

Dies beinhaltet Entscheidungs-, Handlungs- und Leistungsfähigkeit als auch Konflikt- und Lernfähigkeit.

3) Anpassungsfähigkeit

Damit ist die Fähigkeit gemeint, Innovationen, Umgestaltungen und Entwicklungen der NPO vollziehen zu können. Dazu gehören Flexibilität, Antizipationsfähigkeit und Innovationsfähigkeit.

4) Responsiveness

Darunter ist die Fähigkeit, vielfältige Interessen und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen zu können, zu verstehen. Es beinhaltet neben der Akzeptanz von Entscheidungen bei Beteiligten auch den partizipativen und demokratischen Einbezug der Mitglieder, sowie die Zufriedenheit sämtlicher Mitarbeiter.

Eines der Basisprinzipien, um diese Ziele zu erreichen, ist das „Prinzip der ständigen Verbesserung“ oder Innovationsorientierung. Damit ist eine grundlegend positive Einstellung zu Veränderungen und Leistungsverbesserungen gemeint (Schwarz et al., 1999). Diese muss von den obersten Führungskräften bis hin zu

jedem einzelnen Mitarbeiter gelebt werden. Ein Klima zu schaffen, das die Innovationsbereitschaft fördert, ist eine der herausforderndsten Aufgaben der Führungskräfte. Dieser Aufgabe stehen natürlich nicht erst NPO gegenüber. Auch PO versuchen ihre Mitarbeiter dazu zu bewegen, innovative Verhaltensweisen zu zeigen und sich für die Organisation zu engagieren. Zur Erreichung der Organisationsziele ist oftmals neben der Erfüllung der vertraglich festgelegten Arbeitsaufgaben auch ein freiwilliges, zusätzliches Arbeitsengagement der Mitarbeiter notwendig. Das im Folgenden beschriebene Konzept des Extra-Rollen-Verhaltens beruht auf dieser Annahme.

3.3 Extra-Rollen-Verhalten (ERV)

Extra-Rollen-Verhalten wurde erstmals in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts beschrieben. Seitdem wurden verschiedene Konzepte dazu entwickelt. In den folgenden Abschnitten wird zunächst eine Definition des Begriffs und der darauf aufbauenden Konzepte gegeben. Es folgt ein kurzer Überblick über die bisherige Forschung und eine ausführliche Diskussion besonders geeignet erscheinender Prädiktoren.

3.3.1 Definition

Unter dem Überbegriff Extra-Rollen-Verhalten (ERV) sind Handlungen zu verstehen, die über das offiziell Geforderte, das Intra-Rollen-Verhalten, das in Stellen- oder Aufgabenbeschreibung festgelegt ist, hinausgehen. Spontanes, nicht vorgeschriebenes Verhalten ist nach Katz (1964), für den Erfolg eines Unternehmens unverzichtbar, da niemand alle erfolgsförderlichen und organisationsdienlichen Handlungen im Voraus beschreiben kann. Würden alle Mitarbeiter nur das formal vorgeschriebene Verhalten zeigen, würde jede Organisation letztlich zusammenbrechen. Er machte auf die Ressourcen aufmerksam, die in spontanem Verhalten stecken, und plädierte dafür, den Mitarbeitern ausreichend Freiräume zu gewähren, um innovatives Verhalten zu fördern. Konkret nennt Katz (1964) folgende Verhaltensweisen, die zum Erfolg eines Unternehmens beitragen:

- Kooperation: Mit Kollegen kooperieren, sie unterstützen und zu Hilfe kommen.
- Schutz: Das Unternehmen und Mitarbeiter durch das Erkennen und Beseitigen von Gefahrenquellen vor Unfällen und Problemen bewahren.
- Konstruktive Ideen: Verbesserungsvorschläge einbringen.
- Persönliche Weiterbildung: Bemühen, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern.
- Positive Einstellung zum Unternehmen: Für das Unternehmen eintreten und es auch gegenüber Außenstehenden positiv vertreten.

Inzwischen wurde eine Vielzahl unterschiedlicher Konzepte entwickelt, die sich alle mit Extra-Rollen-Verhalten, das sich positiv auf die Organisation auswirkt, befassen.

Dazu zählen:

- **Organizational Citizenship Behavior (OCB):** Darunter versteht Organ (1988) freiwilliges, d.h. nicht vorgeschriebenes oder in Arbeitsbeschreibungen festgelegtes Verhalten, das weder direkt noch explizit durch formale Belohnungssysteme honoriert wird, und das über Zeit und Personen hinweg die Effektivität der Organisation fördert.
- **Prosocial Organizational Behavior:** Damit bezeichnen Brief und Motowidlo (1986) Verhalten, das freiwillig von einem Organisationsmitglied gezeigt wird, sich auf eine Person, Gruppe oder Organisation bezieht, mit der das Individuum in seiner organisationalen Rolle interagiert und absichtlich ausgeführt wird, um den Nutzen der Organisation, der Gruppe oder des Individuums zu erhöhen.
- **Organizational Spontaneity** (George & Brief, 1992) bzw. **Arbeitsengagement aus freien Stücken** (Müller & Bierhoff, 1994): Dieses Konzept lehnt sich eng an das von Katz (1964) beschriebene Extra-Rollen-Verhalten an und erfasst freiwillige Verhaltensweisen, die zur Effektivität der Organisation beitragen.

- **Contextual Performance:** Darunter fallen nach Van Scotter und Motowidlo (1996) eine Reihe von freiwilligen, interpersonalen Verhaltensweisen, die den sozialen und motivationalen Kontext der Arbeit unterstützen.

Diese Konzepte stammen zwar aus unterschiedlichen Forschungstraditionen, haben aber gemeinsam, dass sie Verhaltensweisen untersuchen, die freiwillig gezeigt werden und der Organisation Nutzen bringen. Die präzisere Abgrenzung der verschiedenen Konstrukte diskutieren van Dyne, Cummings und McLean Parks (1995).

3.3.2 Forschungsstand

Das meist beforschte Konzept, das eine gute empirische Absicherung aufweisen kann, ist Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Hertel, Bretz & Moser, 2000; Organ & Paine, 1999). Es wurde schon früh ein Messinstrument entwickelt (Smith, Organ & Near, 1983), welches im Laufe der Jahre erweitert und überarbeitet wurde (Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter, 1990). In den letzten Jahren stieß die Forschung zum OCB auch in Deutschland auf vermehrtes Interesse, so dass nun auch deutschsprachige Messinstrumente zum OCB zur Verfügung stehen (Moser, Hertel, Bretz, Hrdlicka & Kraft, 1998, zitiert nach Hertel et al., 2000; Staufenbiel & Hartz, 2000).

Die Forschung beschäftigte sich aber nicht nur mit der Problematik der Messung und der zugrunde liegenden Faktorenstruktur (Moser et al., 1998), sondern erforschte auch die Bedingungen, Antezedentien und Konsequenzen des freiwilligen Arbeitsengagements.

Zu den meist untersuchten Antezedentien zählen Arbeitszufriedenheit, Fairness, Commitment, Führung und Persönlichkeitsmerkmale. Darüber hinaus gibt es einige Einzelstudien, die situationale Einflüsse wie Tätigkeitsmerkmale (Farh, Podsakoff & Organ, 1990), Gruppenmerkmale (Karambayya, 1990; Kidwell, Mossholder & Bennett, 1997), Partizipationsgrad (Van Yperen, van den Berg & Willering, 1999) oder Rollenambiguität (Thompson & Werner, 1997) und deren Einfluss auf OCB untersuchen.

Studien zu den Auswirkungen von OCB beschäftigen sich entweder mit den Konsequenzen für das Individuum, z.B. ob OCB Auswirkungen auf Leistungsbeurteilungen hat (MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1993; Podsakoff, MacKenzie & Hui,

1993) oder mit den Konsequenzen für die Organisation. Laut Definition soll OCB die Effektivität der Organisation verbessern, dies wurde auch von Walz und Niehoff (1996) untersucht. Allerdings handelt es sich bei den meisten Untersuchungen um korrelative Querschnittsstudien, so dass die Wirkungsrichtung der Konstrukte und die Einteilung in Antezedentien bzw. Konsequenzen rein theoretischer Natur ist.

3.3.3 Prädiktoren von Extra-Rollen-Verhalten

Zu den besten Prädiktoren von OCB zählen laut Meta-Analyse von Organ und Ryan (1995), die insgesamt 55 Einzelstudien einschließt, *Arbeitszufriedenheit* und *organisationales Commitment*.

Der Zusammenhang zwischen *Persönlichkeitseigenschaften* und ERV erwies sich als nicht sehr stark (Organ & Ryan, 1995). Die Korrelationskoeffizienten liegen meist unter den gefundenen Zusammenhängen zwischen OCB und Arbeitszufriedenheit oder Fairness (Staufenbiel, 2000).

Wahrgenommene *Fairness* wird als Prädiktor ebenfalls in Erwägung gezogen. Schon Organ (1988) argumentierte, dass die kognitive Bewertung der Arbeit (sog. Verfahrensgerechtigkeit) einen Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter habe. In der Meta-Analyse von Organ und Ryan (1995) finden sich allerdings nur relativ niedrige Korrelationen zwischen Verfahrensgerechtigkeit und OCB. Weitere Befunde sind bisher inkonsistent.

Die übrigen Korrelate wurden bislang nur vereinzelt erhoben und werden daher nicht weiter erörtert. Genauer wird im Folgenden auf die Bedeutung der Prädiktoren Arbeitszufriedenheit und Commitment eingegangen.

3.3.3.1 Arbeitszufriedenheit

Im Gegensatz zu den Bemühungen, einen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung bzw. Produktivität nachzuweisen, die bisher oftmals unternommen wurden, aber nicht von Erfolg gekrönt waren, ist der Einfluss von Arbeitszufriedenheit auf das zusätzliche Arbeitsengagement (Extra-Rollen-Verhalten) empirisch nachgewiesen (Hertel et al., 2000).

In den bisherigen publizierten Studien liegen die Korrelationskoeffizienten für den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und OCB zwischen .11 und .54,

wobei meistens mindestens ein Wert von .20 erreicht wird (Hertel et al., 2000; Organ & Ryan, 1995). Arbeitszufriedenheit scheint damit ein verlässlicher Prädiktor von freiwilligem Arbeitsengagement zu sein.

Als Moderator der Stärke des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und OCB wurde die Quelle der Urteilerhebung erkannt. Schätzten die Probanden nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch das Extra-Rollen-Verhalten selbst ein, so ergaben sich geringfügig stärkere Korrelationen, als wenn das Verhalten durch Vorgesetzte eingeschätzt wurde.

Diskutiert wird aktuell die Frage, ob eher kognitive oder affektive Komponenten der Arbeitszufriedenheit für die Effekte verantwortlich sind. Organ (1988) argumentiert über die kognitiven Prozesse, d.h. die Bewertung der Arbeitsmerkmale ist für das Extra-Rollen-Verhalten verantwortlich. Hingegen sehen George (1991) und George und Brief (1992) die affektive Komponente als entscheidende Determinante zusätzlichen Arbeitsengagements an. Demnach spielt positive Stimmung eine wichtige Rolle, da Menschen in guter Stimmung anderen häufiger helfen, prosoziales Verhalten also eher erwartet werden kann (Carlson, Charlin & Miller, 1988).

Ob nun die kognitive oder affektive Komponente ein bedeutenderer Prädiktor zusätzlichen Arbeitsengagements ist, ist noch nicht eindeutig erwiesen. Die bisherigen Studien zeichnen ein widersprüchliches Bild (George, 1991; McNeely & Meglino, 1994; Organ & Konovsky, 1989; Williamson & Anderson, 1991). Es erscheint daher sinnvoll, Arbeitszufriedenheit sowohl über die affektive als auch die kognitive Komponente zu erfassen.

3.3.3.2 Commitment

Als weitere Variable wurde „Organizational Commitment“ oder Organisationsbindung (die Bindung des Individuums an die Organisation) als Bedingung von zusätzlichem Arbeitsengagement untersucht.

Unter „Organizational Commitment“ ist ein starker Glaube an die Organisation, die Akzeptanz der Ziele und Werte, die Bereitschaft, sich für die Organisation einzusetzen und ein starkes Bedürfnis, die Mitgliedschaft in der Organisation aufrechtzuerhalten, zu verstehen (Mowday, Porter & Steers, 1982). Teilweise wurde das Konstrukt in verschiedene Formen unterteilt und durch einzelne Subskalen erhoben (Allen & Meyer, 1990; O'Reilly & Chatman, 1986, zitiert nach Moser, 1990).

Vielversprechend scheint insbesondere die affektive Form des Commitment für die Forschung zu den Zusammenhängen mit Extra-Rollen-Verhalten zu sein (Becker & Billings, 1993; Shore & Wayne, 1993). Organ und Ryan (1995) geben in ihrer Meta-Analyse für die globalen Commitment-Messungen allerdings einen höheren Zusammenhang mit ERV an als für Korrelationen zwischen affektivem Commitment und Extra-Rollen-Verhalten. Eine Klärung der divergierenden Befunde ist insofern schwierig, als unterschiedliche Messungen und Formen von Commitment verwendet werden.

3.4 Der funktionale Ansatz als theoretische Grundlage

Da Ehrenamtliche keine monetäre Vergütung für ihr Engagement erhalten und es sich - im Gegensatz zu spontanem Hilfeverhalten - meist lange und gut überlegen, ob sie eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen bzw. eine solche weiterführen, rückten in den letzten Jahren die Motive der Ehrenamtlichen ins Interesse der Forscher (Bierhoff, Burkhardt & Wörsdörfer, 1995; Clary & Snyder, 1999). Als theoretischer Hintergrund der verschiedenen Studien dient die funktionale Theorie (Katz, 1960).

Dieser theoretische Ansatz geht davon aus, Handlungen und Einstellungen durch Motive geleitet werden und somit bestimmte Funktionen erfüllen. Herauszufinden, welche Funktionen durch Handlungen und Einstellungen erfüllt werden, d.h. welchem Zweck sie dienen, ist Ziel einer funktionalen Analyse. Bezogen auf ehrenamtliches Engagement, das ein längerfristiges prosoziales *Verhalten* darstellt, liegt das Augenmerk auf der Verhaltenskomponente.

Die Theorie besagt, dass ein bestimmtes Verhalten dann gezeigt wird, wenn eine Person dieses nicht nur positiv bewertet, sondern wenn es auch gleichzeitig eine psychologische Funktion erfüllt (Snyder, Clary & Stukas, 2001). Diese Funktionen tragen dazu bei, Bedürfnisse zu befriedigen und Handlungen zu lenken bzw. aufrechtzuerhalten.

Eine zentrale Annahme des funktionalen Ansatzes (Katz, 1960) ist, dass eine bestimmte Einstellung bzw. ein bestimmtes Verhalten bei verschiedenen Personen verschiedene Funktionen erfüllen kann. Anzunehmen ist auch, dass einige Einstellungen bzw. Verhaltensweisen mehr als nur einen Zweck für das jeweilige Individuum

um erfüllen (Katz, 1960). Der funktionale Ansatz geht also von einer Vielzahl unterschiedlicher Motive aus, die Einstellungen bzw. Verhalten zugrunde liegen können. Das bedeutet, dass verschiedene Personen durch das Ausüben der gleichen Tätigkeit unterschiedliche Bedürfnisse und Motive befriedigen können bzw. dass ein Verhalten für ein und dieselbe Person verschiedenen Funktionen erfüllen kann.

Darüber hinaus betont der funktionale Ansatz die Bedeutung der Übereinstimmung zwischen den motivationalen Bedürfnissen des Individuums und den situationalen Bedingungen, die es ermöglichen diesen Bedürfnissen zu entsprechen (Clary & Snyder, 1999). Für ein bestimmtes Verhalten werden also nicht allein individuelle oder situationale Faktoren verantwortlich gemacht, sondern die Interaktion und Passung beider Faktoren ist entscheidend.

3.4.1 Volunteer Process Model (VPM)

Aufbauend auf dem funktionalen Ansatz haben Snyder und Berghuis (1993), Omoto und Snyder (1990, 1995) bzw. Snyder und Omoto (1992), das „Volunteer Process Model“ (VPM) entwickelt. Dieses Modell ist ein Phasenkonzept, das über die Antezedentien hinaus auch den weiteren Verlauf des freiwilligen Engagements betrachtet. Das Modell beschreibt drei Stufen ehrenamtlichen Engagements:

Stufe 1: Antezedentien

Ehrenamtliches Engagement ist mit hohen Kosten, Hindernissen und Unannehmlichkeiten verbunden – dies hält viele Menschen davon ab, sich zu engagieren. Einige tun es dennoch, weshalb sich die Frage stellt, wer diese Menschen sind und was sie veranlasst, sich freiwillig für eine Organisation zu engagieren.

Als bedeutsame Antezedentien ehrenamtlichen Engagements werden neben Persönlichkeitseigenschaften, demographischen Merkmalen, persönlicher Lebensgeschichte und individuellen Erfahrungen, *Motive, Bedürfnisse und psychologische Funktionen* angesehen. Letzteren schenken die Forscher besondere Aufmerksamkeit. Sie führten mehrere Studien zur motivationalen Grundlage des freiwilligen Engagements durch und gingen der Frage nach, welche persönlichen und sozialen Bedürfnisse ehrenamtliche Arbeit erfüllen kann. Hierzu entwickelten sie auch einen Fragebogen, der im nächsten Abschnitt (s. Abschn. 3.4.2) beschrieben wird.

Stufe 2: Erfahrungen

Die zweite Stufe des Modells bezieht sich auf die Erfahrungen der Ehrenamtlichen mit und in ihrer Tätigkeit, sowie auf die Auswirkungen des Engagements auf generelles Verhalten und Bewältigungsprozesse. In den ersten Wochen und Monaten ihres aktiven Engagements werden Erwartungen, Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen der Ehrenamtlichen oftmals verändert. Omoto et al. (1993) gehen davon aus, dass die Motive, welche die Interessierten dazu veranlassen, sich freiwillig zu engagieren, mit ihren Erfahrungen als Freiwillige und dem Nutzen, den sie aus ihrem Engagement ziehen, interagieren. Die Übereinstimmung dieser beiden Faktoren ist – wie im funktionalen Ansatz postuliert – für weiteres Verhalten und Einstellung verantwortlich. Auf diese Weise werden auch Effektivität, Zufriedenheit und Dauer des Engagements entscheidend beeinflusst.

Stufe 3: Konsequenzen/Auswirkungen

In der dritten Stufe geht es um die Auswirkungen des freiwilligen Engagements auf die Ehrenamtlichen selbst, auf die Hilfeempfänger, die Organisation und auch auf die Gesellschaft. Omoto et al. (1993) befassen sich vor allem mit Veränderungen von Einstellungen, Wissen und Verhalten der Ehrenamtlichen.

3.4.2 Messinstrumente zur Erfassung der Motive

Clary et al. (1998) entwickelten das „Volunteer Functions Inventory“ (VFI), ein Instrument zur Erfassung der motivationalen Funktionen freiwilligen Engagements. Die Konzeptualisierung der Motive basiert auf Clary`s und Snyder`s (1991) funktionaler Analyse prosozialen Verhaltens. Das Instrument misst die Wichtigkeit folgender sechs Funktionen:

- **Werte.** Freiwillige engagieren sich, um altruistischen oder humanitären Werten Ausdruck zu verleihen oder nach diesen zu handeln.

Beispielitem: Ich kann etwas zu einer Sache beitragen, die mir wichtig ist.

- **Verständnis.** Die ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht neue Lernerfahrungen über andere Menschen, Situationen und Fertigkeiten. Zudem lernen die

Ehrenamtlichen auch viel über sich selbst. Die Tätigkeit hat also die Funktion, das Verständnis über die Umwelt und das Selbst zu fördern.

Beispielitem: Durch das Ehrenamt lerne ich viel und kann praktische Erfahrung sammeln.

- **Verbesserung.** Das freiwillige Engagement dient dem Ziel, sich selbst zu verbessern. Persönliches Wachstum und Entwicklung, sowie die Erhöhung des Selbstwerts durch die verrichtete Tätigkeit oder die persönliche Bereicherung dadurch, sind die Funktion des Engagements.

Beispielitem: Durch das Ehrenamt fühle ich mich wertvoll.

- **Karriere.** Die Ehrenamtliche Tätigkeit wird als Möglichkeit betrachtet beruflich relevante Erfahrungen zu machen und Fertigkeiten zu erlernen, die später im Beruf nützlich sein können.

Beispielitem: Das Ehrenamt ermöglicht es mir, verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder auszuprobieren.

- **Soziales.** Ehrenamtliche engagieren sich, um ihre sozialen Beziehungen zu erweitern und neue soziale Gruppen kennen zu lernen.

Beispielitem: Menschen, die mir nahe stehen, teilen mein Interesse am Gemeinschaftsdienst.

- **Schutz.** Das Engagement kann auch dazu dienen negative Gefühle (z.B. Schuldgefühle) zu vermeiden oder zu verringern bzw. eigene Probleme zu verarbeiten.

Beispielitem: Das Ehrenamt bietet die Möglichkeit, meinen eigenen Problemen zu entkommen (alle aufgeführten Items zitiert nach Clary & Snyder, 1999 bzw. Snyder et al., 2001).

Ein deutschsprachiges Instrument entwickelten Bierhoff und Schülken (2001, 2003). Ihr „Fragebogen zur ehrenamtlichen Einstellungsstruktur (FEE-K)“ basiert ebenfalls auf dem funktionalen Ansatz. Sie erfassen neun verschiedene Einstellungen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten. Fünf davon stimmen mit Funktionen des VFI von Clary et al. (1998) überein. Allein die „Schutz-Funktion“ des VFI erfassen die deutschen

Forscher nicht. Das deutschsprachige Instrument wird in Kapitel 4.4.1 ausführlich beschrieben.

3.5 Studien zu ehrenamtlichem Engagement mit funktionalem Ansatz

Die Nützlichkeit des oben beschriebenen Messinstruments haben Studien gezeigt, die den Zusammenhang zwischen der ehrenamtlichen Tätigkeit und den ihr zugrunde liegenden Funktionen untersuchten. Die Bedeutung des funktionalen Ansatzes für ehrenamtliches Engagement konnte insbesondere hinsichtlich der Tätigkeitsaufnahme, des Tätigkeitsfeldes, der Zufriedenheit und der langfristigen Fortführung gezeigt werden. Studien mit diesen Untersuchungsschwerpunkten werden im Folgenden vorgestellt.

3.5.1 Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit

Feldstudien als auch Laboruntersuchungen zur Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten konnten die Hypothese bestätigen, dass Personen dann eine ehrenamtliche Aufgabe übernehmen, wenn diese die Befriedigung ihrer motivationaler Bedürfnisse erwarten lässt. Das Anwerben und Rekrutieren Ehrenamtlicher ist demnach umso erfolgreicher, je besser die spezifischen Motivationen der Adressaten angesprochen werden (Clary et al., 1998; Clary, Snyder, Ridge, Miene & Haugen, 1994).

3.5.2 Unterschiede zwischen Organisationen bzgl. der Motive der Ehrenamtlichen

Bierhoff et al. (1995) untersuchten inwieweit sich 208 Freiwillige aus vier unterschiedlichen Hilfsorganisationen (Deutsches Rotes Kreuz, Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, Amnesty International, Freiwillige Feuerwehr) in den Motiven ‚Soziale Bindung‘ (im Sinne sozialer Integration), ‚Verantwortung‘ (im Sinne der Verpflichtung anderen Menschen zu helfen), ‚Abenteuer‘ (im Sinne von Neugier auf Unbekanntes) und ‚Anerkennung‘ (durch Freunde und die Gesellschaft) unterscheiden. Univariate Varianzanalysen erbrachten signifikante Unterschiede zwischen den Organisationen für die drei Motive ‚Soziale Bindung‘, ‚Abenteuer‘ und

‚Anerkennung‘. Das Motiv ‚Verantwortung‘ war bei den Ehrenamtlichen aller Organisationen gleichermaßen wichtig, hierfür ergab sich kein signifikanter Effekt.

Eine Befragung von Clary, Snyder und Stukas (1996, zitiert nach Snyder et al., 2001) ergab, dass bestimmte Motivationsmuster mit bestimmten Tätigkeitsfeldern in Zusammenhang stehen. Die Teilnehmer wurden mit Hilfe des VFI zu ihren Motiven befragt und sollten angeben in welchen der 15 vorgegebenen Tätigkeitsfeldern (u.a. Gesundheit, Bildung, Umwelt) sie bisher freiwillig tätig waren. Mit Hilfe einer logistischen Regression wurde überprüft, ob die Motive des VFI als Prädiktoren für bestimmte Tätigkeitsfelder geeignet sind. Die Ergebnisse dieser explorativen Analyse zeigten deutlich, dass spezifische Funktionskombinationen mit bestimmten Tätigkeitsfeldern in Zusammenhang stehen.

Es ist davon auszugehen, dass in einer Organisation, die einem spezifischen Tätigkeitsfeld zuzuordnen ist, bestimmte Funktionen besser befriedigt werden können als andere. Die Funktionen, die gut erfüllt werden können, sollten insbesondere von Freiwilligen genannt werden, die schon länger engagiert sind, da deren Erwartungen erfüllt worden sein sollten – andernfalls kann man davon ausgehen, hätten sie ihr Engagement beendet.

3.5.3 Vielfalt der Motive

In Studien zu den Motiven Freiwilliger (Clary et al., 1996, 1998) wurde auch überprüft, ob Ehrenamtliche kein wichtiges Motiv, lediglich ein wichtiges Motiv oder zwei oder mehr wichtige Motive für ihre Tätigkeit angaben. Wichtigkeit wurde dann als gegeben angenommen, wenn der individuelle Wert im oberen Drittel der Verteilung der jeweiligen Funktion lag. Die Befragten waren Erwachsene und Studenten, die entweder aktiv, vormals aktiv oder noch nie freiwillig aktiv waren. Die Studien erbrachten ähnliche Ergebnisse. Etwa zwei Drittel der Befragten gaben an, dass mindestens zwei wichtige Motive durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt würden, etwa 20% aller Probanden gaben ein wichtiges Motiv an und nur 16% bzw. 22% gaben kein wichtiges Motiv an.

3.5.4 Zusammenhang zwischen Motiven und Verhalten

Es wurden verschiedene Studien zu den Auswirkungen ehrenamtlichen Engagements auf die Freiwilligen selbst, die Gesellschaft und die Organisation durchgeführt. Aus organisationaler Perspektive sind insbesondere die Auswirkungen auf die *Dauer des Engagements* und die *Aktivität und Produktivität der Ehrenamtlichen* interessant. Für die Organisationen ist nicht allein die Auswahl geeigneter Personen entscheidend, sondern auch wie lange sich Freiwillige engagieren, wie effektiv sie ihre Aufgaben erfüllen und wie aktiv und selbständig sie sich einbringen.

Motive & Dauer des Engagements. Einige Studien haben sich intensiv mit dem Zusammenhang von Motiven, Erfahrungen und der Dauer des Engagements beschäftigt.

Zunächst untersuchten Omoto und Snyder (1995) den Einfluss der Motive auf die Dauer des Engagements bei Ehrenamtlichen in einem AIDS-Wohltätigkeitsverein. Die Motive ‚Verständnis‘ (u.a. Lernen, wie man Menschen mit AIDS helfen kann, Auseinandersetzen mit persönlichen Ängsten bzgl. AIDS), ‚Persönliche Entwicklung‘ (u.a. sich weiterentwickeln und die eigenen Fähigkeiten testen; Erfahrungen mit emotional schwierigen Bereichen sammeln; Leute kennen lernen, die einem ähnlich sind) und ‚Selbstwerterhöhung‘ (u.a. sich weniger einsam fühlen, sich gebraucht fühlen) gehörten zu den besten Prädiktoren der Dauer des freiwilligen Engagements.

Diese Ergebnisse stimmen auch mit Resultaten einer Längsschnittstudie von Snyder und Omoto (1992) überein. In dieser Studie untersuchten sie inwieweit die anfänglichen Motive der Freiwilligen als Prädiktoren für die Dauer des Engagements geeignet waren. Es zeigte sich, dass sich die Freiwilligen, die nach einem Jahr immer noch aktiv waren, im Gegensatz zu denjenigen, die ihr Engagement inzwischen beendet hatten, vor allem in persönlichen, also eigennützigen Motiven unterschieden. ‚Selbstwerterhöhung‘ und ‚Persönliche Entwicklung‘ waren die Funktionen, die, für die noch immer aktiven Ehrenamtlichen, wichtig waren.

In einer experimentellen Studie mit Studenten (Clary et al., 1998) bestätigten die Forscher, die aus der funktionalen Theorie abgeleitete Annahme, dass Freiwillige, die funktional relevanten Nutzen aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ziehen, verstärkt die Absicht äußern, sich kurz- und auch längerfristig ehrenamtlich zu engagieren. Mit funktional relevantem Nutzen ist gemeint, dass die Freiwilligen in ihrer Tätigkeit

Erfahrungen machen, die ihren anfänglichen Motiven für das Engagement entsprechen. Ein Freiwilliger beispielsweise, der zu Beginn seines Engagements das Motiv ‚Karriere‘ als bedeutend für seine Entscheidung angibt, zieht funktional entsprechenden Nutzen aus dem Engagement, wenn er angibt, durch das Engagement Fähigkeiten erworben zu haben, die er in seiner zukünftigen Karriere gebrauchen kann. Ein funktional irrelevanter Nutzen wäre für ihn, erfahren zu haben, dass die Arbeit, die er geleistet hat, von anderen hoch geschätzt wird. Dies wäre ein funktional relevanter Nutzen für das ‚Selbstwerterhöhung-Motiv‘.

Clary et al. konnten ihre Hypothese bestätigen. Freiwillige, denen ein bestimmtes Motiv zu Beginn ihres Engagements wichtig war und die dann entsprechenden funktional relevanten Nutzen aus ihrer Tätigkeit zogen, gaben häufiger an, sich auch in Zukunft freiwillig engagieren zu wollen als Ehrenamtliche, die wenig oder keinen funktional relevanten Nutzen aus ihrem Engagement gezogen hatten.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit dem funktionalen Ansatz, fanden Penner und Finkelstein (1998) einen positiven Zusammenhang zwischen den Motiven und der Dauer des Engagements bei Ehrenamtlichen einer Hilfsorganisation für HIV-Infizierte. Allerdings fanden die beiden Forscher im Gegensatz zu Omoto und Snyder (1995) bzw. Omoto et al. (1993) keinen positiven Zusammenhang zwischen *eigennützigen* Motiven und der Dauer des Engagements, sondern zwischen dem *altruistischen* ‚Werte-Motiv‘ und der Dauer des Engagements ($r = .23, p < .01$).

Motive & Aktivität, Leistung. Neben der Dauer des ehrenamtlichen Engagements haben sich einige Studien auch mit dem Zusammenhang zwischen den Motiven und der Aktivität und Leistung der freiwillig Engagierten beschäftigt.

Ridge (1993, zitiert nach Snyder et al., 2001) konnte in einem Experiment zeigen, dass Probanden, deren Tätigkeit zu ihren Bedürfnissen passte, bessere Leistungen erbrachten, als Probanden deren Tätigkeit nicht mit ihren Bedürfnissen übereinstimmte.

Penner & Finkelstein (1998) untersuchten in ihrer Längsschnittstudie nicht nur den Einfluss der Motive auf die Dauer des Engagements, sondern auch den Zusammenhang zwischen den Motiven und dem weiteren Verhalten der Ehrenamtlichen. Zum ersten Messzeitpunkt erhoben sie die Motive der Freiwilligen. Hierzu wählten sie die fünf Motive, die 1995 von Omoto & Snyder in ihrer Studie mit AIDS-Helfern verwendet wurden. Zum zweiten Messzeitpunkt (4-5 Monate später) erfragten sie

die Aktivität der Freiwilligen. Diese maßen sie über die für das Ehrenamt aufgewendete Zeit (Anzahl der Stunden, die sich die Ehrenamtlichen im Monat engagieren) und über die Teilnahmehäufigkeit an freiwilligen Meetings (die Freiwilligen mussten angeben, bei wie vielen Meetings sie in den letzten drei Monaten anwesend gewesen waren).

Sie überprüften den Zusammenhang zwischen den Motiven und der Aktivität der Freiwilligen. Das ‚Werte–Motiv‘ korrelierte signifikant positiv mit der späteren Teilnahmehäufigkeit an Meetings ($r = .22, p < .05$), das Motiv ‚Selbstwerterhöhung‘ hingegen signifikant negativ ($r = -.24, p < .05$). Zudem wurde ein Geschlechtseffekt festgestellt. Bei Männern ergab sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem ‚Werte-Motiv‘ und der Teilnahmehäufigkeit an den Meetings ($r = .34, p < .05$), bei den Frauen war dieser Zusammenhang gleich null. Das ‚Selbstwerterhöhung-Motiv‘ und die Teilnahmehäufigkeit an Meetings korrelierte hingegen bei den Frauen signifikant negativ ($r = -.37, p < .05$), bei den Männern jedoch nicht ($r = .15, n.s.$).

Folgerungen. Für Organisationen ist neben der möglichst langen Aktivität der Ehrenamtlichen auch die Art ihres Engagements interessant. Bringen sich die freiwilligen Mitarbeiter über ihre eigentliche Tätigkeit hinaus noch weiter in die Organisation ein? Vertreten sie die Organisation auch gegenüber Außenstehenden positiv? Machen sie Verbesserungsvorschläge und üben Kritik? Übernehmen sie zusätzliche Aufgaben? Das Volunteer Process Model geht von einem Zusammenhang zwischen den Motiven, Erfahrungen und Auswirkungen auf das Verhalten aus. Bisher wurde der funktionale Ansatz aber nur vereinzelt auf Aktivitäten und Verhalten der Freiwilligen angewandt. Die vorliegende Studie will einen Schritt in dieser Richtung weitergehen und untersucht erstmals die Zusammenhänge zwischen den Motiven und zusätzlichem freiwilligen Arbeitsengagement, dem Extra-Rollen-Verhalten der Ehrenamtlichen.

3.5.5 Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Dauer des Engagements

In ihrer Studie zu den Antezedentien der Dauer des Engagements ehrenamtlicher AIDS-Helfer haben Omoto und Snyder (1995) auch die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen mit ihren Erfahrungen in der Tätigkeit erhoben und den Zusammenhang zur

Dauer überprüft. Neben einigen Motiven zählte die Zufriedenheit mit den Erfahrungen zu den besten Prädiktoren für die Dauer des freiwilligen Engagements.

In Übereinstimmung mit Omoto und Snyders Untersuchung von 1995 erbrachte auch Penner und Finkelsteins Studie (1998) das Ergebnis, dass Zufriedenheit und Länge des Engagements positiv und signifikant miteinander korrelieren ($r = .20$, $p < .05$).

3.6 Spezielle Fragestellung und Hypothesen

Effektivität und Effizienz, Qualitätsbewusstsein und Innovations- und Lernfähigkeit sind entscheidende Parameter für den Erfolg einer Organisation. Extra-Rollen-Verhalten ist nicht nur im Profit-Bereich von Bedeutung, sondern spielt auch in NPO eine wichtige Rolle. Die entscheidenden Verhaltensweisen sind dieselben, die schon Katz (1964) beschrieben hat: Kooperation, Schutz, Kreative Vorschläge, persönliche Weiterbildung und eine positive Einstellung gegenüber der Organisation.

Die bisherige Forschung zum freiwilligen Engagement beschäftigte sich viel mit den Motiven Ehrenamtlicher. Das Wissen darüber ist insofern bedeutsam, als es von NPO genutzt werden kann, um geeignete Ehrenamtliche zu gewinnen und deren Engagement auch über einen längeren Zeitraum aufrecht zu erhalten. Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Frage, inwieweit die Motive freiwillige Engagements auch mit den zusätzlichen, freiwillig gezeigten Verhaltensweisen, dem Extra-Rollen-Verhalten der ehrenamtlichen Mitarbeiter in NPO zusammenhängen. Diese Frage wird in einer Feldstudie an einem Hospiz, also einer privaten NPO im sozialen Bereich, untersucht.

Aus der funktionalen Theorie, dem „Volunteer Process Modell“ und Befunden der zitierten Studien wurden für die vorliegende Untersuchung folgende Hypothesen abgeleitet:

Hypothese 1: Die Motive der Ehrenamtlichen einer Nonprofit-Organisation unterscheiden sich in ihrer Wichtigkeit.

Hypothese 2: Zwischen der Arbeitszufriedenheit der Ehrenamtlichen und ihrem Extra-Rollen-Verhalten besteht ein positiver Zusammenhang.

Hypothese 3: Zwischen dem organisationalen Commitment der Ehrenamtlichen und ihrem Extra-Rollen-Verhalten besteht ein positiver Zusammenhang.

Hypothese 4: Zwischen einzelnen Motiven der Ehrenamtlichen und ihrem Extra-Rollen-Verhalten besteht ein positiver Zusammenhang.

Hypothese 5: Einzelne Motive der Ehrenamtlichen haben zusätzlich zu Arbeitszufriedenheit und Commitment einen prädiktiven Wert für die Vorhersage des Extra-Rollen-Verhaltens.

4 Methode

In diesem Kapitel wird zunächst in Abschnitt 4.1 das Untersuchungsfeld beschrieben. Dann wird auf das Untersuchungsdesign und die –durchführung eingegangen (s. Abschn. 4.2). Nach der Beschreibung der Stichprobe (s. Abschn. 4.3) folgen Angaben zur Operationalisierung der unabhängigen (s. Abschn. 4.4) und abhängigen Variablen (s. Abschn. 4.5). Das Untersuchungsmaterial wird in Abschnitt 4.6, das Vorgehen zur Datenauswertung abschließend in Abschnitt 4.7 erläutert.

4.1 Untersuchungsfeld

Die Untersuchung wurde in einem ambulanten Hospiz durchgeführt. Es folgt die Einordnung des Hospizes als NPO, sowie Hintergrundinformationen zur Organisation und den befragten Personen, die das Verständnis des methodischen Vorgehens erleichtern.

4.1.1 Das Hospiz als Nonprofit-Organisation

Die Untersuchung wurde im Hospiz Konstanz e.V. durchgeführt. Das Konstanzer Hospiz erfüllt alle Kriterien einer Nonprofit-Organisation, die von Schwarz et al. (1999) aufgeführt werden (vgl. Abschn. 3.2.1):

- Erstens handelt es bei dem Hospiz in Konstanz um einen *Verein*, womit das Kriterium der *privaten Trägerschaft* erfüllt ist.
- Zweitens verfolgt das Hospiz Konstanz e.V. *bedarfswirtschaftliche Zwecke*. Der Verein unterhält ein ambulantes Hospiz und eine Hospizwohnung mit drei Betten. Ambulante Hospize, im Gegensatz zu stationären Hospizen, begleiten Sterbende zu Hause und ermöglichen es ihnen in vertrauter Umgebung zu sterben. Die Wohnung im Hospiz Konstanz ist für Sterbende gedacht, für die eine Begleitung zu Hause aufgrund familiärer oder sonstiger Umstände nicht möglich ist, die aber aus medizinisch-pflegerischer Sicht im häuslichen Bereich gepflegt werden könnten. Zusätzlich zur Begleitung Sterbender ist das Hospiz Anlaufstelle für Angehörige und Hinterbliebene. Es berät bei pflegerischen und psychosozialen Fragen und informiert zu Themen wie Patientenverfügung,

Leistungen anderer sozialer Dienste und Einrichtungen. Das Hospiz Konstanz e.V. erbringt also ganz spezifische Leistungen und deckt damit den Bedarf an Betreuung, Begleitung und Beratung Sterbender, Angehöriger und Hinterbliebenen.

- Drittens weist der Verein eine *mitgliedschaftliche Struktur* auf. Das Hospiz besteht aus annähernd 600 zahlenden Mitgliedern und knapp 60 ehrenamtlichen Mitarbeitern. Entsprechend des Kriteriums erbringen die Mitarbeiter *Leistungen an Dritte*.
- Viertens vertreten der Verein bzw. die Mitarbeiter in der Zusammenarbeit mit anderen sozialen Diensten, Ärzten, Kliniken oder der Stadt Konstanz die Interessen der Klienten und *setzt sich für deren Belange ein*, auch gegenüber anderen Organisationen und Stellen.
- Fünftens erbringt das Hospiz nicht nur *Dienstleistungen für einzelne Personen* (Sterbende, Angehörige), sondern versucht über die Öffentlichkeitsarbeit und mit dem erklärten Ziel das Thema Tod und Sterben zu enttabuisieren, *alle Bevölkerungsgruppen* zu erreichen.
- Sechstens besteht im Sinne des Kriteriums auch *der Vorstand des Hospizvereins aus ehrenamtlichen Mitgliedern*.
- Siebtens besteht der Verein überwiegend aus *ehrenamtlichen Mitarbeitern*, die die beschriebenen Leistungen *unentgeltlich* bzw. gegen eine geringe Entschädigung der ihnen entstehenden Kosten erbringen.

4.1.2 Tätigkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter

Zusätzlich zu den Ehrenamtlichen beschäftigt der Verein vier hauptamtliche Mitarbeiter, die sich 2,75 Stellen teilen. Zu den Hauptamtlichen gehören die Leiterin des Hospizes, die als Psychologin auch als Ansprechpartnerin für alle psychosozialen Fragen zur Verfügung steht, eine Pflegekraft, die Betroffene, Angehörige und andere Einrichtungen zu Fragen rund um die Pflege berät und Mitarbeiterinnen im Sekretariat des Vereins, die für Büro und Verwaltung des Vereins verantwortlich sind.

Die Aufgaben der Ehrenamtlichen sind davon abhängig, in welchem Bereich sie sich engagieren. Ein Großteil der Freiwilligen ist in der **Sterbebegleitung** tätig. Diese Mitarbeiter begleiten Sterbende auf ihrem letzten Weg entweder zu Hause oder in der Hospiz-Wohnung und kümmern sich in dieser Zeit auch um deren Angehörige.

Eine weitere Gruppe von Hospizhelfern leitet einen offenen **Gesprächskreis für Trauernde**. Diese Ehrenamtlichen haben keinen direkten Kontakt zu Sterbenden, sie begleiten die Hinterbliebenen. Da jeder Mensch mit dem Tod eines Angehörigen anders umgeht, finden die Trauernden ein vielfältiges Angebot an Seminaren und Workshops im Hospiz.

Neben der Ermöglichung eines menschenwürdigen Sterbens, ist die Öffentlichkeitsarbeit und die damit verbundene Enttabuisierung des Themas Sterben und Tod ein wichtiges Anliegen des Hospizvereins. Zugleich dient die Öffentlichkeitsarbeit auch dem Unterhalt des Vereins. Da das Hospiz Konstanz e.V. keinen Träger hat, sind die Mitglieder selbst gefordert Einnahmequellen zu finden und Gelder zu sammeln. Es sind in erster Linie die Ehrenamtlichen im **Initiativkreis**, die sich dieser Aufgabe angenommen haben. Sie organisieren Basare, ein jährlich stattfindendes Jazz Festival, Flohmärkte, Konzerte, Lesungen und vieles mehr.

Eine weitere kleine Gruppe an Ehrenamtlichen ist im **Vorbereitungsteam**. Diese Gruppe plant, organisiert und führt die Vorbereitungsseminare durch, an denen all diejenigen teilnehmen, die Hospizhelfer werden möchten. Diesen Vorbereitungskurs, in dem sich die Ehrenamtlichen stark mit sich selbst, ihren Beweggründen, Erfahrungen, Bewältigungsmechanismen, Werten und Anschauungen auseinandersetzen, durchlaufen alle Freiwilligen – egal in welcher Gruppe sie sich später engagieren.

Über die vier bisher beschriebenen Gruppen hinaus, gibt es noch den **Vorstand**, der sich mit rechtlichen Fragen, den Zielen des Vereins und den Finanzen auseinandersetzt. Auch der Vorstand besteht aus Ehrenamtlichen.

Jede dieser fünf Gruppen (Sterbebegleitung, Trauergruppe, Initiativkreis, Vorbereitungsteam, Vorstand) trifft sich alle vier bis sechs Wochen zu Gruppensitzungen, um Anliegen des Hospizes aber auch der einzelnen Gruppen zu besprechen.

4.2 Untersuchungsdesign und –durchführung

Die Untersuchung fand im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitung des Hospiz Konstanz e.V. statt. Da nur das Hospiz in Konstanz untersucht wurde, handelt es sich um eine Einzelfallstudie. Die Untersuchung wurde als schriftliche Befragung zu einem Zeitpunkt durchgeführt (Querschnittsdesign).

Alle aktiven Ehrenamtlichen des Hospizes hatten die Möglichkeit einmalig an der Untersuchung teilzunehmen. Da die Datenerhebung in die Sommerzeit und somit Urlaubszeit fiel, waren einige Ehrenamtliche verhindert und konnten nicht an den Sitzungen ihrer Arbeitsgruppe teilnehmen. Deshalb wurden die in der Untersuchung verwendeten Fragebögen im Anschluss an die jeweiligen Gruppensitzungen zusammen mit den Sitzungsprotokollen versandt (vgl. Anhang, 8.1.1 Anschreiben, S. 83 und 8.1.2 Fragebogen, S. 85).

Die Datenerhebung fand von Ende Juli bis Ende September 2003 statt. Die Bögen wurden insgesamt an 55 Ehrenamtliche verschickt. 46 sandten den Fragebogen ausgefüllt zurück. Das entspricht einer Rücklaufquote von 83,6%.

4.3 Stichprobe

An der Untersuchung nahmen 46 Ehrenamtliche des Hospiz Konstanz e.V. teil. Ehrenamtliche, die seit weniger als sechs Monaten im Hospiz aktiv waren, wurden ausgeschlossen, da sich die Fragestellung auf Ehrenamtliche bezieht, die schon einige Zeit Erfahrungen mit ihrer Tätigkeit gesammelt haben. Zudem wurden Ehrenamtliche ausgeschlossen, die bei der Frage nach dem durchschnittlichen wöchentlichen Engagement für das Hospiz keine Angaben machten bzw. vermerkten schon seit geraumer Zeit nicht mehr aktiv zu sein. Insgesamt konnten 44 der 46 Fragebögen ausgewertet werden, so dass die Angaben von 80% der Ehrenamtlichen in die Auswertung eingingen.

Soziodemographische Merkmale. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren die Teilnehmer zwischen 37 und 70 Jahren alt. Das Durchschnittsalter liegt bei knapp 55 Jahren. Mit 86% ist der überwiegende Anteil der Ehrenamtlichen weiblich. 61,4% der Befragten sind verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft. Der Rest ist entweder ledig (9,1%), verwitwet (15,9%) oder geschieden bzw. lebt getrennt

(13,6%). 75% geben an, keine Kinder (mehr) im eigenen Haushalt zu haben. Insgesamt wohnen nur 27% der Befragten alleine. Ein einziger Befragter gibt an, derzeit einen Angehörigen zu Hause zu pflegen. 45,5% der Teilnehmer geben als höchsten Schulabschluss die Mittlere Reife an, 47,7% haben die Fachgebundene oder Allgemeine Hochschulreife.

31,8% der Hospizhelfer sind Vollzeit erwerbstätig, knapp 16% arbeiten Teilzeit, 43,2% sind nicht mehr erwerbstätig. Von letzteren sind drei Viertel pensioniert oder in Rente. Über die Hälfte (56,8%) der Befragten sind oder waren in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. Das Einkommen der Ehrenamtlichen verteilt sich breit über alle Einkommensstufen. Etwa die Hälfte verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen von bis zu 3000 Euro (pro Haushalt).

Auf die Frage nach der Konfession bekennen sich über 75% zum christlichen Glauben, der Anteil der Katholiken und Protestanten ist dabei annähernd gleich hoch. Über 70% geben an, keine oder nur eine lockere Bindung zur Kirche zu haben. Eine tabellarische Darstellung der beschriebenen Daten ist im Anhang 8.3.1 Tabelle 9, S.103 einzusehen.

Hospizbezogene Merkmale. Im Durchschnitt engagieren sich die Ehrenamtlichen seit etwas mehr als viereinhalb Jahren im Hospiz Konstanz e.V.. Neben Gründungsmitgliedern, die seit 10 Jahren dabei sind, gibt es auch Freiwillige, die erst vor einem halben Jahr dazugestoßen sind. Die Hälfte der Befragten ist in der Sterbebegleitung aktiv, sieben Freiwillige bilden den Vorstand und jeweils fünf engagieren sich in der Trauerbegleitung, im Initiativkreis bzw. gehören zum Vorbereitungsteam. 61,4 % der Ehrenamtlichen können ihren Beruf bzw. ihr Familienleben mit ihrem ehrenamtlichen Engagement im Hospiz nach eigenen Angaben sehr gut oder ziemlich gut vereinbaren (vgl. Anhang 8.3.2, Tabelle 11, S.105).

4.4 Operationalisierung der unabhängigen Variablen

Neben den Motiven wurden die allgemeine Arbeitszufriedenheit und das organisationale Commitment der Freiwilligen als unabhängige Variablen erfasst. In den folgenden Abschnitten wird auf die verwendeten Skalen, ggf. deren Abwandlung und die Gütekriterien eingegangen.

4.4.1 Motive

Zur Erfassung der Motive wurde der FEE-K (Fragebogen der Ehrenamtlichen Einstellungsstruktur-Kurzform) von Bierhoff und Schülken (2003) verwendet. Der Fragebogen wurde dem bisher am häufigsten in Studien über die Motive ehrenamtlichen Engagements verwendeten VFI (Voluntary Functions Inventory) von Clary et al. (1998) (vgl. Abschn. 3.4.2) vorgezogen, da mit ihm ein deutschsprachiger Fragebogen zur Verfügung steht. Beide Instrumente basieren auf dem funktionalen Ansatz. Inhaltlich unterscheidet sich der FEE-K nur geringfügig vom VFI. Das englischsprachige Instrument erfasst sechs, der FEE-K neun verschiedenen Funktionen bzw. Motive ehrenamtlicher Tätigkeiten, wovon fünf denen des VFI gleichzusetzen sind. Allein die ‚Schutz-Funktion‘ findet sich nur im VFI, der FEE-K hingegen erfasst noch drei weitere Funktionen.

Der FEE-K unterscheidet folgende Funktionen (Bierhoff & Schülken, 2003):

- **Soziale Verantwortung** bezieht sich auf die moralische Verpflichtung zur Hilfeleistung gegenüber bedürftigen Personen (vergleichbar mit der ‚Werte-Funktion‘ des VFI).
- **Selbsterfahrung** bezieht sich auf die Möglichkeit Erfahrungen zu machen und sich selbst besser kennen zu lernen (vergleichbar mit der ‚Verständnis-Funktion‘ des VFI).
- **Selbstwert/Anerkennung** beschreibt den Wunsch nach Förderung des eigenen Selbstwertgefühls (vergleichbar mit der ‚Verbesserungs-Funktion‘ des VFI).
- **Karriere** verweist auf die Möglichkeit, durch die ehrenamtliche Tätigkeit das berufliche Weiterkommen zu fördern (vergleichbar mit der ‚Karriere-Funktion‘ des VFI).

- **Soziale Bindung** bezieht sich auf die Eingebundenheit und auf die Rolle der Tätigkeit im Rahmen der Freizeitgestaltung (vergleichbar mit der ‚Soziale-Funktion‘ des VFI).
- **Politische Verantwortung** bezieht sich auf Sensibilität für gesellschaftliche Missstände und den Wunsch diese zu verändern.
- **Berufsausgleich** steht für die Bewertung der beruflichen Situation und der Suche nach Ausgleich für berufliche Belastungen.
- **Persönlicher Erfahrungsbereich** bezieht sich auf eigene Erfahrungen der Ehrenamtlichen, die denen von Klienten ähneln.
- **Identifikation mit der Organisation** kennzeichnet das Ausmaß, in dem Familie und Freunde die Tätigkeit beeinflussen und in dem die Organisation Anerkennung findet.

Der FEE-K ist die Kurzform des „Fragebogen der Ehrenamtlichen Einstellungsstruktur“ FEES (Bierhoff, 2000; Bierhoff und Schülken, 2001; Tietz & Bierhoff, 1996). Er umfasst 26 Items, die Bierhoff und Schülken a priori den oben genannten neun verschiedenen Funktionen ehrenamtlichen Engagements zugeordnet haben. Diese Zuordnung konnte durch faktorenanalytische Auswertungen auf der Grundlage einer Befragung 247 Ehrenamtlicher bestätigt werden. Die Befragten waren in sieben verschiedenen sozialen Hilfsorganisationen (Rosa Hilfe, AIDS-Hilfe, Deutsches Rotes Kreuz, Weißer Ring, Telefonseelsorge, Telefonnotruf, Obdachlosenhilfe) ehrenamtlich engagiert.

Skalen. Die Skalen setzen sich aus jeweils drei Items zusammen, alleinige Ausnahme ist die Skala ‚Identifikation mit der Organisation‘, die nur durch zwei Items gebildet wird (vgl. Anhang 8.2.1, Tabelle 6, S.99). Die Items sind so formuliert, dass sie Beweggründe des ehrenamtlichen Engagements darstellen. Ein Item der Skala ‚Soziale Verantwortung‘ lautet z. B. „Glaube, dass es wichtig ist, anderen zu helfen“, ein Beispielitem der das Skala ‚Selbsterfahrung‘ ist: „Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennenzulernen“. Die Freiwilligen werden aufgefordert, anzugeben, wie bedeutend die angeführten Beweggründe für ihr *derzeitiges* ehrenamtliches Engagement sind. Es geht also nicht um die Beweggründe, die sie zu Beginn ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit hatten, sondern um die gerade aktuellen Motive ihres

Engagements. Um die Bedeutung der einzelnen Motive anzugeben, steht eine 9-stufige Likertskala zur Verfügung (1 = absolut unbedeutend, 9 = absolut bedeutend).

Gütekriterien. Die internen Konsistenzen sind, unter Berücksichtigung der Kürze der Skalen, insgesamt als zufriedenstellend zu bezeichnen (vgl. Anhang 8.2.2, Tabelle 8, S.101). Eine Ausnahme bilden die Skalen ‚Berufsausgleich‘ und ‚Persönlicher Erfahrungsbereich‘, deren interne Konsistenzen von Bierhoff und Schülken (2003) nur als ausreichend bezeichnet werden. Da die Cronbach’s Alphas dieser beiden Skalen unter .60 liegen, werden die Variablen in der vorliegenden Studie zwar erhoben, nicht jedoch in die Auswertung miteinbezogen. Ebenso wenig geht die Skala ‚Identifikation mit der Organisation‘ in die Datenanalyse ein, da sie sich nicht auf die Erfüllung einer Funktion (Ziel bzw. Zweck des Engagements) bezieht und damit über den funktionalen Ansatz hinausgeht.

4.4.2 Arbeitszufriedenheit

Die Messung der Arbeitszufriedenheit erfolgte über die Skala ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ der revidierten und erweiterten Fassung des ‚Job Diagnostic Survey‘ (JDS) (Kil, Leffelsend & Metz-Göckel, 2000). Diese Skala erfasst nach Williams (1988, zitiert nach Moorman, 1993) sowohl den kognitiven Aspekt als auch die affektiven Anteile der Arbeitszufriedenheit.

Die Skala besteht aus sieben Items, die auf einer 7-stufigen Likertskala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 7 = trifft voll und ganz zu) beantwortet werden. Die Items wurden leicht umformuliert, um eine Anpassung an die ehrenamtliche Tätigkeit zu erhalten (s. Tabelle 1, S.36). Eine konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigte die eindimensionale Struktur der Skala. Die interne Konsistenz der umformulierten Skala entspricht mit einem Cronbach’s Alpha von .80 der internen Konsistenz der ursprünglichen Skala.

Tabelle 1

Original-Items und Ladungen der Skala ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ der Validierungsstudie von Kil et al. im Vergleich mit den umformulierten Items und Ladungen der vorliegenden Studie

Original Items	Ladung	Umformulierte Items	Ladung
Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.	.737	Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Tätigkeit sehr zufrieden.	.864
Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit.	.737	Ich bin zufrieden mit meiner Tätigkeit.	.849
Ich bin im allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	.729	Ich bin im allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	.891
Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir meine Arbeit bietet.	.719	Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir meine Tätigkeit bietet.	.355
Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.	.640	Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung	.479
Ich denke häufig darüber nach, meine Arbeit an den Nagel zu hängen. (-)	.605	Ich denke häufig darüber nach, meine Tätigkeit an den Nagel zu hängen. (-)	.540
Ich bin froh über die Möglichkeiten zu selbständigem Denken und Handeln.	.549	Ich bin froh über die Möglichkeiten zu selbständigem Denken und Handeln.	.600

Anmerkung: Das mit (-) gekennzeichnete Item ist negativ gepolt.

4.4.3 Commitment

Auch für die Commitment-Messung wurde auf eine Subskala der revidierten Fassung des JDS zurückgegriffen. Die Skala ‚Organisationsbindung‘ besteht aus sechs Items, die ebenfalls auf einer 7-stufigen Likertskala (1 = trifft überhaupt nicht zu, 7 = trifft voll und ganz zu) beantwortet werden. Inhaltlich wird ‚Organisationsbindung‘ verstanden als Stolz, der Organisation anzugehören, Wunsch, dort auch weiterhin verbleiben zu wollen und Akzeptanz der Organisationsziele (Kil et al., 2000). Es handelt sich bei der Skala um eine globale Messung des Commitment.

Die interne Konsistenz der Skala ist hinreichend ($\alpha = .74$). Eine Umformulierung war in diesem Fall nicht notwendig, da das Verständnis der Items sowohl im erwerbswirtschaftlichen als auch im ehrenamtlichen Bereich gegeben ist.

Die einzelnen Items lauten:

- 1) Das Wohl der Organisation ist mir wichtig.
- 2) Ich bin bereit mich für diese Organisation anzustrengen.
- 3) Ich bin froh, dass ich bei dieser Organisation arbeite.
- 4) Ich erzähle anderen gerne, dass ich in dieser Organisation arbeite.
- 5) Ich akzeptiere die Organisationsziele.
- 6) Ich könnte genauso gut bei einer anderen Organisation mit ähnlichen Aufgaben arbeiten. (*negativ gepolt*)

4.5 Operationalisierung der abhängigen Variable: Extra-Rollen-Verhalten

Das Extra-Rollen-Verhalten bzw. das freiwillige, zusätzliche Arbeitsengagement wurde über die Subskala ‚Eigeninitiative‘ (engl. civic virtue) des OCB-Fragebogens von Staufenbiel und Hartz (2000) operationalisiert. Die Subskala erfragt Verhaltensweisen, die schon Katz (1964) als wichtig für den Erfolg einer Organisation angesehen hat (s. Abschn. 3.3). Beantwortet werden die Fragen auf einer Likertskala von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 7 = *trifft voll und ganz zu*. Personen, die hohe Werte auf der Skala erzielen, zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich über die Organisation informiert halten, sich ständig weiterqualifizieren, freiwillig zusätzliche Aufgaben und Verpflichtungen übernehmen, konstruktive Verbesserungsvorschläge machen, ihre Überzeugungen auch dann äußern, wenn andere unterschiedlicher Meinung sind und sich aktiv um ein positives Image der Organisation nach außen bemühen.

Da die bisherige Validierung des OCB-Fragebogens an Personen aus dem erwerbswirtschaftlichen Bereich vorgenommen wurde, wurden die Items der Rohversion nochmals einer Faktorenanalyse an der ehrenamtlichen Stichprobe unterzogen. Es wurden 13 von insgesamt 15 Items der Rohversion des OCB-Fragebogens (vgl. Anhang 8.2.3, Tabelle 8, S. 102) in den Fragebogen der vorliegenden Studie aufgenommen. Ausgeschlossen wurden drei Items, deren Ladungen bei der Instrumententwicklung (Staufenbiel und Hartz, 2000) nicht eindeutig auf die Subskala ‚Eigeninitiative‘ luden.

Umformulierung. Da die Teilnehmer ihr Verhalten selbst einschätzen mussten, wurden die Items entsprechend umformuliert. Ebenso waren geringfügige Änderungen in den Formulierungen nötig, um die Begrifflichkeiten dem ehrenamtlichen Setting anzupassen. So wurde beispielsweise „Unternehmen“ durch „Organisation“ ersetzt und anstelle von „Abteilungen“ wurde von „Arbeitsgruppen“ gesprochen (s. Tabelle 2, S. 39).

Tabelle 2

Umformulierte Items und Ladungen der Skala ‚Eigeninitiative‘

Nr.	Item	Ladung
1	Ich beteilige mich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen in der Organisation.	.52
2	Ich informiere mich über neue Entwicklungen in der Organisation.	.64
3	Ich mache innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Arbeitsgruppe.	.80
4	Ich bilde mich laufend hospizbezogen fort, um meine Tätigkeit besser machen zu können.	.71
5	Ich ergreife die Initiative, um die Organisation vor möglichen Problemen zu bewahren.	.68
6	Ich vermeide es, zusätzliche Pflichten und Verantwortlichkeiten zu übernehmen. (-)	.49
7	Ich versäume es, mich über Ankündigungen und Mitteilungen der Organisation immer auf dem Laufenden zu halten. (-)	.62
8	Ich halte mein Wissen und meine Fähigkeiten immer auf dem neuesten Stand.	.63
9	Ich äußere meine Überzeugung offen, auch wenn andere unterschiedlicher Meinung sind.	.62
10	Ich engagiere mich für die Organisation, auch wenn andere mit Ablehnung darauf reagieren.	.79
11	Ich besuche tätigkeitsbezogene Sitzungen nur, wenn es meine Tätigkeit unbedingt erfordert. (-)	.82
12	Ich übernehme bereitwillig Funktionen, die dem Image der Organisation nutzen.	.52
13	Ich vertrete die Organisation positiv gegenüber Außenstehenden.	.56

Anmerkung: Die mit (-) gekennzeichneten Items sind negativ gepolt.

Gütekriterien. Eine Hauptkomponentenanalyse der 13 Items erbrachte eine eindimensionale Struktur und bestätigte somit die Ergebnisse von Staufenbiel und Hartz (2000). Daher wurden für die weitere Analyse nur die fünf Items verwendet, die auch in die Endform des OCB-Fragebogens eingingen. Die Skala setzt sich somit aus den ersten fünf, der in Tabelle 2 aufgeführten Items zusammen und weist eine sehr gute interne Konsistenz ($\alpha = .86$) auf.

4.6 Untersuchungsmaterial

Das Untersuchungsmaterial bestand aus einem für die Untersuchung zusammengestellten Fragebogen. Dieser wurde den Ehrenamtlichen mit einem Anschreiben zugeschickt. Beides wurde zuvor an einer Vorgruppe getestet. Inhalt des Anschreibens, Aufbau des Fragebogens und die Instruktionen werden im Folgenden beschrieben.

4.6.1 Anschreiben

Das Anschreiben (s. Anhang 8.1.1, S. 83) enthielt Angaben zu Ziel und Zweck der Untersuchung sowie zur durchführenden Institution. Die Ehrenamtlichen erhielten Informationen zum Datenschutz und wurden über die Freiwilligkeit der Teilnahme aufgeklärt. Darüber hinaus wurde ihnen versichert, die Ergebnisse der Studie später einsehen zu können. Die Teilnehmer wurden gebeten, den Fragebogen im beigelegten, frankierten Rückumschlag zurückzusenden oder im Hospiz abzugeben.

4.6.2 Fragebogen

Der Fragebogen (vgl. Anhang 8.1.2, S.85) informierte die Freiwilligen zunächst über die Thematik. Den Teilnehmern wurde eine anonyme Speicherung und Auswertung der Daten zugesichert und ihr Einverständnis dazu erhoben. Um eine Zuordnung der Teilnehmer für weitere Befragungen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Hospizes zu ermöglichen, wurden die Probanden gebeten, einen vierstelligen Code auszufüllen. Anschließend folgten Bearbeitungshinweise, wie u.a. die Bitte den Fragebogen zügig durchzuarbeiten, die Reihenfolge der Fragen einzuhalten und aufrichtig zu antworten. Am Ende der Instruktionen wurden Ansprechpartner für Rückfragen genannt.

Der erste Teil der Fragen bezog sich auf allgemeine und **soziodemographische Angaben**: Alter, Geschlecht, Familienstand, Religionszugehörigkeit, Kirchenbindung, Schulabschluss, Erwerbstätigkeit, Berufsgruppe, monatliches Nettoeinkommen, Haushaltsgröße, Anzahl der Kinder und Pflegebedürftigen im Haushalt sowie eine Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt.

Der zweite Teil des Fragebogens erstreckte sich auf das **ehrenamtliche Engagement** der Teilnehmer im Hospiz Konstanz e.V. Sie wurden um Angaben zur Dauer ihres Engagements im Hospizbereich allgemein, sowie im Hospiz Konstanz e.V. gebeten. Es wurde nach der durchschnittlichen Zeit pro Woche gefragt, die die Ehrenamtlichen für ihr Engagement im Hospiz aufbringen und danach, in welcher Gruppe (Sterbebegleitung, Trauergruppe, Initiativkreis, Vorbereitungsteam, Vorstand) sie hauptsächlich und ggf. zusätzlich aktiv sind. Eine offene Frage bezog sich auf die Gründe ihres Engagements im Hospiz.

Im Anschluss daran folgten die Fragen zu den **Motiven des Engagements** anhand der Skalen des FEE-K (s. Abschn. 4.4.1). Die Instruktionen wurden von Bierhoff und Schülken (2003) übernommen.

Der letzte Teil beinhaltete die Fragen zur **Arbeitszufriedenheit** (s. Abschn. 4.4.2), **Organisationsbindung** (s. Abschn. 4.4.3) und **Eigeninitiative** (s. Abschn. 4.5) der Ehrenamtlichen. Die Items der einzelnen Skalen wurden gemeinsam in randomisierter Reihenfolge dargeboten. Zum Abschluss wurden die Teilnehmer nochmals gebeten, den Bogen auf fehlende Antworten durchzusehen.

4.6.3 Soziale Erwünschtheit

Bierhoff et al. (1995) untersuchten das Ausmaß und den Einfluss sozial erwünschten Antwortverhaltens auf die Messung der Motive. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass der Zusammenhang als unbedeutend zu bewerten ist. Ähnliche Schlussfolgerungen treffen auch Allen und Rushton (1983) und Benson et al. (1980). Aufgrund dieser Ergebnisse wurde auf die Überprüfung sozial erwünschten Antwortverhaltens verzichtet.

4.6.4 Pretest

Bevor der Fragebogen in der oben beschriebenen Form an die Teilnehmer ausgegeben wurde, fand ein Pretest mit fünf ehemaligen Hospizhelfern statt. Diese Probanden erhielten Anschreiben und Fragebogen vorgelegt und wurden gebeten diese zu bearbeiten. Sie wurden angewiesen ihre Angaben so zu machen, als ob sie noch immer aktiv im Hospiz tätig wären. Im Anschluss an die Bearbeitung wurden sie zu Verständnis von Formulierungen, sowie Aufbau und Inhalt des Fragebogens befragt. Ergebnis des Vortest waren einige Änderungen in den Formulierungen, gestalterische Aspekte, die der Übersichtlichkeit dienten und eine Erweiterung der Antwortmöglichkeiten bei einer Frage zu den demographischen Angaben.

4.7 Datenauswertung

Der Großteil der Untersuchungsdaten wurde quantitativ ausgewertet. Eine Frage wurde qualitativ untersucht. Das Vorgehen im Einzelnen, die Aufbereitung der Daten, sowie die verwendeten Analyseverfahren werden im Folgenden beschrieben.

4.7.1 Datenaufbereitung

Die Antworten der Teilnehmer wurden, wie im Kodierplan (s. Anhang 8.1.3, S. 96) festgelegt, in eine Datenmatrix übernommen. Bei der Übertragung der Daten fielen folgende Aspekte bzgl. des **Antwortverhaltens** der Befragten auf.

Einige der Teilnehmer hatten sich nicht an die Aufforderung, den Fragebogen in der gegebenen Reihenfolge zu bearbeiten, gehalten oder hatten ihn vor dem Ausfüllen zumindest durchgelesen. Dies wurde dadurch offensichtlich, dass die Befragten auf die offene Frage „Warum engagieren Sie sich im Hospiz?“ mit einem Verweis auf Teil C reagierten und damit auf ihre Antworten im FEE-K verwiesen. Insgesamt beantworteten aber die meisten Teilnehmer alle Fragen. Eine bedeutende Verzerrung der Daten wird nicht angenommen.

Größere Verständnisschwierigkeiten lassen sich aufgrund der gegebenen Antworten nur für die Frage nach der Anzahl der Stunden, die die Ehrenamtlichen durchschnittlich für ihre Tätigkeit aufwenden, erschließen. Bei dieser Frage unterschieden

sich die Angaben einzelner Ehrenamtlicher aus denselben Arbeitsgruppen sehr stark. Daher liegt die Vermutung nahe, dass die Befragten unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe bzw. unterschiedliche Tätigkeiten in ihre Berechnungen miteinbezogen. Aufgrund der fraglichen Validität wurde dieses Item nicht in die Auswertung einbezogen.

Zur **Datenbereinigung** wurden zunächst Häufigkeitsauszählungen durchgeführt, um Mess- und Eingabefehler zu entdecken. Durch das Setzen von Filtern wurden die Daten zudem auf ihre Konsistenz hin überprüft und etwaige Fehler beseitigt.

4.7.2 Auswertung der qualitativen Daten

Die **offene Frage** „Warum engagieren Sie sich im Hospiz Konstanz e.V.“ diente der inhaltlichen Überprüfung des FEE-K. Damit sollte kontrolliert werden, ob der FEE-K alle im Hospizbereich relevanten Motive erfasst. Zur Auswertung dieser qualitativen Daten konnten 36 Fragebögen herangezogen werden. Acht Fragebögen wurden ausgeschlossen, da die Befragten entweder die Frage nicht beantwortet oder ausschließlich Gründe angegeben hatten, die keinen „funktionalen“ Aspekt aufwiesen. Damit ist gemeint, dass die angegebenen Motive ein Ziel bzw. einen Zweck erkennen lassen. Ausgeschlossen wurden demzufolge Gründe, die nur als Auslöser des Engagements zu bewerten sind (Beispiel: Ich engagiere mich im Hospiz, weil mein Mann gestorben ist).

Insgesamt wurden 69 Antworten ausgewertet, wobei jeder Befragte mehrere Motive angeben konnte. Bei elf der Befragten konnte ein Motiv gewertet werden, bei 13 Teilnehmern zwei Motive, bei zehn Personen drei und bei zwei Befragten konnten sogar vier Motive ausgewertet werden. Die Antworten wurden den sechs verschiedenen Motivkategorien des FEE-K zugeordnet, wobei die Antworten entweder den Items der jeweiligen Motivkategorie oder der inhaltlichen Motivbeschreibung laut FEE-K entsprechen mussten (z.B. „weil ich etwas für andere tun möchte“ wird dem Motiv „Soziale Verantwortung“ zugeordnet). Konnte eine Antwort keinem der sechs Motivkategorien zugeordnet werden, so wurde der Wortlaut erfasst. Diese zusätzlichen Nennungen wurden im Anschluss in Kategorien eingeteilt. Die Ergebnisse dieser Auswertung sind im Ergebnisteil (s. Abschn. 5.1.1) aufgeführt.

4.7.3 Auswertung der quantitativen Daten

Nach der Datenbereinigung wurde die **Dimensionalität und interne Konsistenz der Skalen** ‚Arbeitszufriedenheit‘ und ‚Eigeninitiative‘ überprüft. Hierzu wurden konfirmatorische Faktorenanalysen gerechnet. Die faktorielle Struktur wurde mit dem Scree-Test ermittelt, für die internen Konsistenzen wurden Cronbach`s Alphas berechnet. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen für die Skalen wurden bereits bei der Beschreibung der unabhängigen Variablen (s. Abschn. 4.4.2 und 4.5) aufgeführt.

Für den **Vergleich der Motivgruppen (Hypothese 1)** wurde eine multivariate Varianzanalyse mit Messwiederholungsdesign gerechnet, da ein multivariates Verfahren bei gleich großen Stichproben als relativ robust bei Verletzung der vorausgesetzten Varianz-Kovarianz-Homogenität ist (Bortz, 1999). Diese Voraussetzung war im vorliegenden Fall nicht gegeben, wie ein Sphärizitätstest (Mauchly`s $W = .23$, $p < .001$) zeigte. Nach Algina und Keselman (1997, zitiert nach Bortz, 1999) wird der Einsatz eines multivariaten anstelle eines univariaten Verfahrens dann empfohlen, wenn, wie im vorliegenden Fall, $n > 20$ und $\epsilon < 0.75$. Ebenso ist nach Bortz (1999) die Voraussetzung der multivariaten Normalverteilung dann vernachlässigbar, wenn der Stichprobenumfang im Verhältnis zu den Faktorstufen genügend groß ist ($n > 40$ bei $k < 10$).

Die Voraussetzungen (Normalverteilung und Varianzhomogenität) der anschließend gerechneten Paarvergleiche sind nach Bortz (1999) vernachlässigbar, wenn eine ausreichend große Stichprobe vorliegt ($N > 30$) bzw. die untersuchten Stichproben gleich groß sind, da heterogene Varianzen das Ergebnis dann nur unerheblich beeinflussen. Beide Bedingungen sind für die entsprechende Berechnung gegeben.

Bei den zur Überprüfung der **Zusammenhangshypothesen (Hypothesen 2, 3 und 4)** gerechneten Korrelationen handelt es sich um Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson. Die Angaben zur Signifikanz beziehen sich auf die allgemein üblichen Signifikanzniveaus: signifikant, wenn $p < .05$ und hochsignifikant, wenn $p < .01$.

Zur Überprüfung des **Einflusses der Prädiktorvariablen (Hypothese 5)** wurde eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt. Die im ersten Schritt aufgenommenen soziodemographischen bzw. hospizbezogenen Variablen wurden zunächst in einer eigenen schrittweisen Regressionsanalyse ermittelt, um die

relevanten Variablen zu identifizieren. Im zweiten Schritt wurden zwei Variablen in das Modell aufgenommen, die bereits in anderen Studien einen hohen prädiktiven Beitrag für die Erklärung der abhängigen Variable geleistet hatten. Im letzten Schritt wurden die sechs Motive hinzugefügt, wobei nur die Motive in das Modell aufgenommen wurden, die einen zusätzlichen Erklärungswert aufwiesen.

Die Voraussetzungen der Regressionsanalyse wurden ebenfalls überprüft. Mit dem Shapiro-Wilk-Test wurde die Normalverteilungsannahme der Residuen bestätigt (Shapiro-Wilk = .979, $p = .59$). Die Toleranzwerte der Variablen zur Überprüfung der Kollinearität liegen alle über .772 und lassen somit keine erhebliche Multikollinearität erkennen. Das Streudiagramm (geschätzte Werte/Residuen) zur visuellen Überprüfung möglicher Heteroskedastizität ist in Anhang 8.4, Abbildung 4, S. 106 einzusehen. Es ist nicht zu erkennen, dass die Streuung der Residuen in einer Reihe von Werten der prognostizierten abhängigen Variable nicht konstant ist, weshalb im vorliegenden Fall Homoskedastizität angenommen wird.

Zur Erklärung bestimmter Befunde wurden verschiedene Gruppen miteinander verglichen. Da Abweichungen der Residuen von der Normalverteilung und abhängige Fehlerkomponenten nicht ausgeschlossen werden konnten, wurden die Gruppenunterschiede nicht mit univariaten Varianzanalysen, sondern mit dem parameterfreien Kruskal-Wallis-Test überprüft.

5 Ergebnisse

Dieses Kapitel ist in vier Abschnitte gegliedert. Als erstes werden die Ergebnisse der Motivanalysen berichtet. Die Resultate der korrelativen Prüfung der Zusammenhangshypothesen befinden sich im zweiten Abschnitt. Der dritte Abschnitt enthält die Ergebnisse der Regressionsanalyse zur Bestimmung der Prädiktoren von Eigeninitiative und im letzten Abschnitt werden weitere explorative Analyseergebnisse vorgestellt.

5.1 Motive

Die Motive der Hospizhelfer sind Inhalt der folgenden beiden Abschnitte. Zum einen werden die qualitativen Ergebnisse zur Überprüfung des FEE-K vorgestellt, zum anderen werden die wichtigsten Motive der Ehrenamtlichen angeführt und die Hypothese überprüft, ob sie sich in ihrer Wichtigkeit unterscheiden.

5.1.1 Überprüfung der Motivkategorien

Da sich die Motive Freiwilliger, in Abhängigkeit von der Organisation, in der sie tätig sind, unterscheiden, interessierte zunächst, welche Motive die Ehrenamtlichen des Hospiz Konstanz e.V. für ihr Engagement anführen. Die Antworten der Hospizhelfer auf die offene Frage „Warum engagieren Sie sich im Hospiz?“ wurden je nach Übereinstimmung den Motivkategorien des FEE-K zugeordnet. Bei 43 von 69 Antworten war dies möglich. Die Häufigkeitsverteilung dieser Antworten ist in Abbildung 1, S.47 dargestellt. Das am häufigsten genannte Motiv ist das der ‚Sozialen Verantwortung‘. Am zweithäufigsten konnten die Antworten dem Motiv der ‚Politischen Verantwortung‘ zugeordnet werden, fast ebenso häufig dem ‚Sozialen Bindungs-Motiv‘, gefolgt vom Motiv ‚Selbsterfahrung‘. Mit jeweils nur einer Nennung sind das ‚Selbstwert/Anerkennungs-Motiv‘ und das ‚Karriere-Motiv‘ die am seltensten genannten Motive.

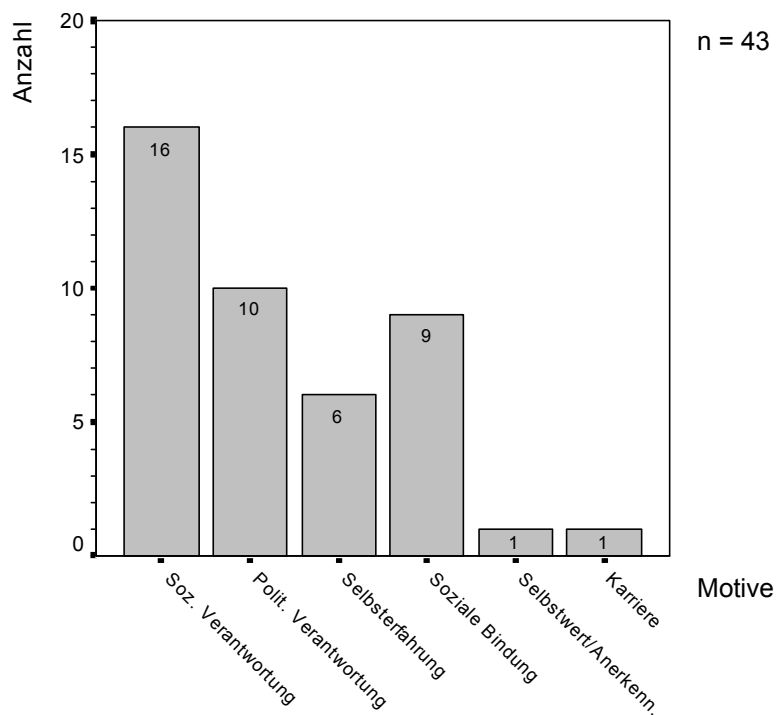


Abbildung 1. Häufigkeitsverteilung der auf die offene Frage genannten Motive, die den Motivkategorien des FEE-K zugeordnet werden konnten.

Darüber hinaus wurden 26 Antworten ausgewertet, die keiner der bestehenden Motivkategorien des FEE-K zugeordnet werden konnten. Ein Teil der Antworten konnte in drei neue Motivkategorien eingeteilt werden. Elf mal wurden Antworten gegeben, die unter „Etwas Sinnvolles tun“ zusammengefasst wurden. Acht Personen nannten das Bedürfnis „Sich mit dem Thema Sterben und Tod auseinandersetzen“. Eine dritte Gruppe, die drei Antworten umfasst, wurde mit „Eigene Erfahrungen weitergeben“ bezeichnet. Die vier übrigen Antworten konnten nicht kategorisiert werden. Eine ausführliche Diskussion dieser Ergebnisse folgt in Abschnitt 6.2, S.58.

5.1.2 Unterschiede in der Wichtigkeit der Motive (H1)

Zur Überprüfung der ersten Hypothese, in der postuliert wird, dass sich die Motive der Ehrenamtlichen einer bestimmten Organisation in ihrer Wichtigkeit unterscheiden, wurden zunächst die jeweiligen Items der einzelnen Motivskalen zusammengefasst und Indizes gebildet. Laut Hypothese sollten sich die Motive in ihrer mittleren Stärke voneinander unterscheiden. Wie die in Abbildung 2, S.48 darge

stellten arithmetischen Mittel der Motivskalen erkennen lassen, sind die Mittelwerte der einzelnen Motive voneinander verschieden.

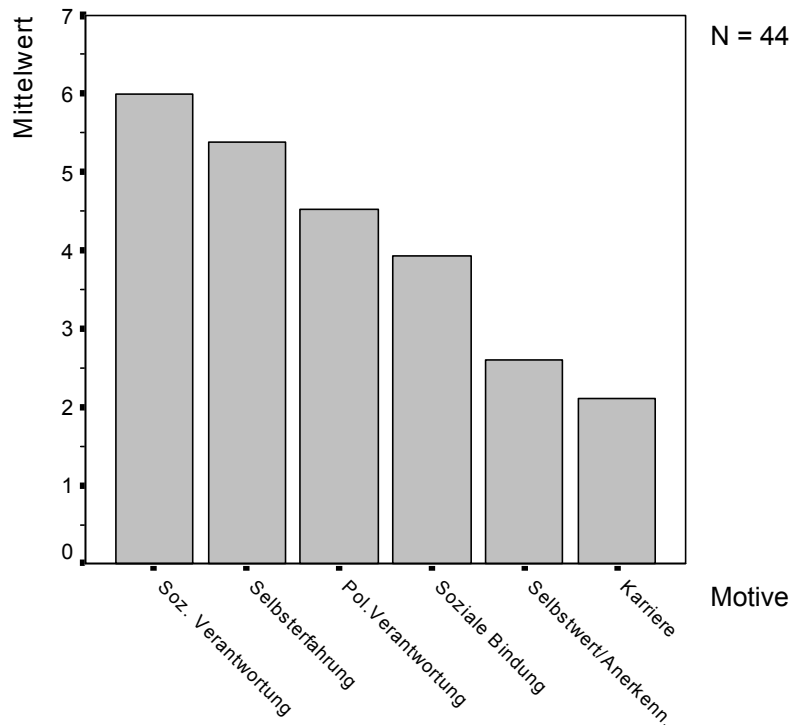


Abbildung 2. Mittlere Motivstärken der verschiedenen Motive

Die statistische Überprüfung der Hypothese mittels multivariater Varianzanalyse ergab ein Wilk's Lambda von .31 (*appr. F* (5, *N* = 44) = 17.6). Mit einer Vertrauenswahrscheinlichkeit von 99.9% ist das Ergebnis hochsignifikant. Damit bestätigt sich die Annahme, dass nicht alle Motive für die Ehrenamtlichen gleich wichtig sind.

Da mit dem bisherigen Verfahren noch nicht erkannt werden kann, welche und wie viele Motive sich signifikant voneinander unterscheiden, wurden zusätzlich Paarvergleiche gerechnet. Damit wurden alle signifikant unterschiedlichen Motivpaare ermittelt (vgl. Tabelle 3, S.49). Alle Motive weisen jeweils signifikante Unterschiede zu mindestens drei anderen Motiven auf. Die vier wichtigsten Motive sind jeweils von den beiden unwichtigsten hochsignifikant verschieden. Nur die Unterschiede zwischen ‚Sozialer Verantwortung‘ und ‚Selbsterfahrung‘, ‚Selbsterfahrung‘ und ‚Politischer Verantwortung‘ bzw. ‚Politischer Verantwortung‘ und ‚Sozialer Bindung‘ werden statistisch nicht signifikant. Die Hypothese, dass sich die Motive der Ehrenamtlichen in ihrer Wichtigkeit voneinander unterscheiden, wird somit bestätigt.

Tabelle 3

Paarweise Vergleiche der Motivstärken

Motiv (I)	Motive (J)	Mittlere Differenz (I-J)	SE
Soziale Verantwortung <i>M</i> = 5.99	Politische Verantwortung	1.47*	.43
	Soziale Bindung	2.06**	.34
	Selbsterfahrung	.60	.35
	Selbstwert/Anerkennung	3.39**	.40
	Karriere	3.88**	.43
Politische Verantwortung <i>M</i> = 4.52	Soziale Verantwortung	-1.47*	.43
	Soziale Bindung	.59	.40
	Selbsterfahrung	-.87	.45
	Selbstwert/Anerkennung	1.92**	.42
	Karriere	2.41**	.41
Soziale Bindung <i>M</i> = 3.93	Soziale Verantwortung	-2.06**	.34
	Politische Verantwortung	-.59	.40
	Selbsterfahrung	-1.46**	.30
	Selbstwert/Anerkennung	1.33**	.23
	Karriere	1.82**	.30
Selbsterfahrung <i>M</i> = 5.39	Soziale Verantwortung	-.60	.35
	Politische Verantwortung	.87	.45
	Soziale Bindung	1.46**	.30
	Selbstwert/Anerkennung	2.79**	.34
	Karriere	3.28**	.40
Selbstwert/Anerkennung <i>M</i> = 2.60	Soziale Verantwortung	-3.39**	.40
	Politische Verantwortung	-1.92**	.42
	Soziale Bindung	-1.33**	.23
	Selbsterfahrung	-2.79**	.34
	Karriere	.49	.19
Karriere <i>M</i> = 2.11	Soziale Verantwortung	-3.88**	.43
	Politische Verantwortung	-2.41**	.41
	Soziale Bindung	-1.82**	.30
	Selbsterfahrung	-3.28**	.40
	Selbstwert/Anerkennung	-.49	.19

Anmerkung: ** $p < .01$, * $p < .05$; Korrektur für multiple Vergleiche: Bonferroni

5.2 Zusammenhänge zwischen Extra-Rollen-Verhalten und Arbeitszufriedenheit, Commitment bzw. den Motiven (H2, H3, H4)

In den Hypothesen zwei, drei und vier wurden jeweils positive Zusammenhänge zwischen dem Extra-Rollen-Verhalten und Arbeitszufriedenheit, Commitment bzw. den einzelnen Motiven postuliert. Zur statistischen Überprüfung dieser Zusammenhänge wurden Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson gerechnet. Deskriptive Statistiken und Korrelationskoeffizienten sind in Tabelle 4, S. 51 einzusehen. Es ergeben sich sowohl zwischen Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative ($r = .47, p < .01$), als auch zwischen Organisationsbindung und Eigeninitiative ($r = .57, p < .01$) hochsignifikante mittlere Korrelationen. Die Hypothesen 2 und 3 können damit als bestätigt betrachtet werden. Arbeitszufriedenheit als auch organisationales Commitment weisen einen hochsignifikanten positiven Zusammenhang zu Eigeninitiative auf.

Einen mäßigen positiven Zusammenhang mit Eigeninitiative weisen die Motive ‚Politische Verantwortung‘ mit $r = .30$ und ‚Soziale Bindung‘ mit $r = .34$ auf. Beide Korrelationen sind mit einer Vertrauenswahrscheinlichkeit von 95% signifikant. Auch Hypothese 4 wurde somit bestätigt. Die Korrelationen zwischen den weiteren Motiven und Eigeninitiative fallen nur sehr gering aus bzw. gehen gegen Null.

Darüber hinaus wurde der lineare Zusammenhang zwischen Eigeninitiative und der mittleren Motivstärke aller Motive (MotiveGesamt) überprüft. Auch dieser Zusammenhang fällt positiv aus ($r = .31, p < .05$).

Tabelle 4

Deskriptive Statistik und Korrelationen (Pearson) für Eigeninitiative, Arbeitszufriedenheit, Organisationsbindung und Motive

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Eigeninitiative	4.73	1.15	1									
2. Arbeitszufriedenheit	5.75	.81	.470**	1								
3. Organisationsbindung	5.73	.76	.570**	.366**	1							
4. Soziale Bindung	3.93	1.62	.343*	.294*	.138	1						
5. Politische Verantwortung	4.52	2.27	.302*	-.010	.131	.112	1					
6. Soziale Verantwortung	5.99	1.75	.112	-.130	.033	.123	.031	1				
7. Selbsterfahrung	5.39	1.94	.096	.144	-.028	.384**	.001	.203	1			
8. Karriere	2.11	1.88	.063	.164	-.052	.360**	.171	-.226	.032	1		
9. Selbstwert/Anerkennung	2.60	1.83	.120	.152	-.059	.600**	.096	-.117	.269*	.779**	1	
10. MotiveGesamt	4.09	1.06	.309*	.172	.050	.726**	.473**	.279*	.547**	.621**	.756**	1

Anmerkung: **p < .01, *p < .05; (1-seitig), N = 44

5.3 Prädiktiver Wert der Motive für Extra-Rollen-Verhalten (H5)

Als nächstes interessierte die Frage, ob die Motive, zusätzlich zu den bekannten Prädiktoren Arbeitszufriedenheit und Commitment, einen prädiktiven Nutzen für die Vorhersage des Extra-Rollen-Verhaltens „Eigeninitiative“ haben. In Hypothese fünf wird dieser zusätzliche prädiktive Wert der Motive postuliert. Um die Hypothese zu überprüfen wurde eine hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt (s. Tabelle 6).

Tabelle 5

Hierarchische Regression zur Vorhersage von Eigeninitiative

Prädiktoren	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>R</i> ²	<i>korr. R</i> ²	ΔR ²
1. Schritt				.28	.25	
Enge Kirchenbindung	1.31	.53	.33*			
Vorbereitungsteam	1.32	.48	.37**			
2. Schritt				.50	.45	.22**
Enge Kirchenbindung	1.04	.48	.26*			
Vorbereitungsteam	.63	.44	.18			
Arbeitszufriedenheit	.26	.18	.18			
Organisationsbindung	.63	.19	.42**			
3. Schritt				.56	.51	.07*
Enge Kirchenbindung	1.06	.45	.27*			
Vorbereitungsteam	.66	.42	.19			
Arbeitszufriedenheit	.28	.17	.20			
Organisationsbindung	.57	.18	.37**			
Politische Verantwortung	.13	.05	.26*			

Anmerkung: ** $p < .01$, * $p < .05$

Im ersten Schritt wurden die zwei soziodemographischen bzw. hospizbezogenen Variablen ‚Enge Kirchenbindung‘ und ‚Vorbereitungsteam‘ in das Regressionsmodell aufgenommen. Sie allein erklären schon ein Viertel der Varianz. Im zweiten Schritt wurden die beiden bekannten Prädiktoren Arbeitszufriedenheit und Organisationsbindung hinzugefügt. Es wurde allerdings nur der Regressionskoeffizient von Organisationsbindung signifikant. Im dritten Schritt wurden die Motive analysiert und

die Variablen, die einen zusätzlichen Erklärungswert aufwiesen, in das Modell aufgenommen. Dies traf auf das Motiv „Politische Verantwortung“ zu. Dessen Beta-Koeffizient von .26 wird mit $p < .05$ signifikant. Das Motiv klärt zusätzlich knapp 7% der Varianz auf. Hypothese fünf kann somit als bestätigt betrachtet werden. Einzelne Motive haben einen zusätzlichen prädiktiven Wert für die Vorhersage von Eigeninitiative.

Der prädiktive Wert der mittleren Motivstärke über alle Motive (MotiveGesamt) wurde ebenfalls regressionsanalytisch untersucht. Die Variable wurde zusätzlich zu den sechs einzelnen Motiven im dritten Schritt in die Regressionsanalyse gegeben. Allerdings zeigte die Variable kein ausreichend großes Beta-Gewicht, um in das Modell aufgenommen zu werden.

Analysen zur Erklärung der gefundenen Ergebnisse. Um den unerwartet niedrigen Regressionskoeffizienten von Arbeitszufriedenheit zu erklären, wurden Partialkorrelationen zu Eigeninitiative unter Konstanthalten der anderen unabhängigen Variablen (Enge Kirchenbindung, Vorbereitungsteam, Organisationsbindung) gerechnet. Wird jeweils nur eine Variable konstant gehalten, so bleibt die Partialkorrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative signifikant. Durch das Konstanthalten von ‚Enger Kirchenbindung‘ und ‚Organisationsbindung‘ sinkt die Partialkorrelation allerdings auf .24 ab und wird mit $p = .07$ knapp nicht mehr signifikant.

Um herauszufinden, ob der gefundene Zusammenhang von „Vorbereitungsteam“ und Eigeninitiative auf Gruppenunterschiede in Organisationsbindung, Arbeitszufriedenheit oder „Politischer Verantwortung“ zurückzuführen ist, wurden die fünf Arbeitsgruppen mit einander verglichen (Kruskal-Wallis-Test). Die Gruppen unterscheiden sich weder im Ausmaß ihrer Organisationsbindung ($\chi^2(4, N = 44) = 8.50, p = .08$), noch in der Arbeitszufriedenheit ($\chi^2(4, N = 44) = 5.91, p = .21$) und auch nicht in ‚Politischer Verantwortung‘ ($\chi^2(4, N = 44) = .32, p = .99$). Andere Erklärungsansätze werden in Abschnitt 6.4.4 diskutiert.

5.4 Weiterführende Analysen

Neben der Überprüfung der Hypothesen wurden weitere Analysen gerechnet, die explorativen Charakter haben und sich auf die Motive der Ehrenamtlichen beziehen.

5.4.1 Anzahl wichtiger Motive

Der funktionale Ansatz geht davon aus, dass ein und dieselbe Person durch das Ausüben einer bestimmten Tätigkeit mehrere Funktionen erfüllen und damit mehrere Motive befriedigen kann. In einigen Studien wurde deshalb untersucht, wie viele Motive Ehrenamtliche als besonders wichtig erachten. Diese Frage interessierte auch in der vorliegenden Untersuchung.

Bei allen Teilnehmern, die angegeben hatten in nur einer Arbeitsgruppe aktiv zu sein, wurde die Anzahl der wichtigen Motive bestimmt. Teilnehmer, die in mehreren Arbeitsgruppen aktiv sind, konnten nicht berücksichtigt werden, da bei diesen nicht zugeordnet werden kann, wie viele Motive bei der einen Tätigkeit besonders wichtig sind und wie viele bei der anderen Tätigkeit. Als wichtig wurde ein Motiv für einen Teilnehmer dann gewertet, wenn der Wert im oberen Drittel der Verteilung der Funktion lag.

34 der Teilnehmer hatten angegeben nur in einer Arbeitsgruppe aktiv zu sein. Diese konnten in die Analyse einbezogen werden. In Abbildung 3, S. 55 ist abzulesen, dass die meisten Befragten mehrere Motive, teilweise sogar vier oder fünf als besonders wichtig einschätzten. Der Median liegt bei zwei wichtigen Motiven. 55% der Befragten bewerten mehr als ein Motiv als besonders wichtig. Die Annahme des funktionalen Ansatzes, dass durch eine Tätigkeit mehrere Motive befriedigt werden können und dass dies bei ein und derselben Person der Fall sein kann, wurde somit bestätigt.

Um zu untersuchen, ob ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der wichtigen Motive und dem Ausmaß der ‚Eigeninitiative‘ vorhanden ist, wurde eine Produkt-Moment-Korrelation berechnet. Das Ergebnis wurde jedoch nicht signifikant ($r = .25$, $p = .16$).

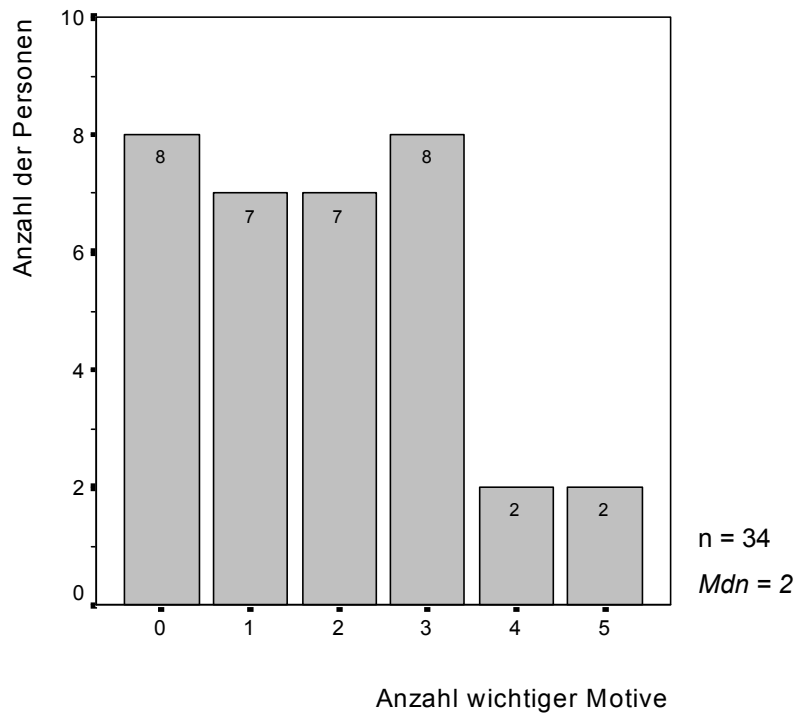


Abbildung 3. Häufigkeitsverteilung der Anzahl wichtiger Motive

5.4.2 Motivprofile

Zusätzlich zur Überprüfung der Hypothesen interessierte die Frage, ob es nicht Motivcluster oder –profile gibt, die bei Ehrenamtlichen eines spezifischen Tätigkeitsfeldes bzw. in einer Organisation gehäuft anzutreffen sind. Wie schon von anderen Forschern vermutet wurde (Snyder et al., 2001), könnten nicht nur einzelne Motive, sondern die Kombination besonders bedeutender und unbedeutender Motive – also ein bestimmtes Motivprofil – für eine bestimmte ehrenamtliche Tätigkeit typisch sein. Solche Motivprofile könnten dann u.U. ebenfalls Einfluss auf das zusätzliche Arbeitsengagement haben. Um dieser Frage nachzugehen wurde eine agglomerative Clusteranalyse mit Average-Linkage Verfahren durchgeführt. Es ergaben sich acht Cluster, die inhaltlich allerdings nicht eindeutig zu interpretieren waren. In der vorliegenden Stichprobe scheint es keine typischen Motivprofile zu geben.

6 Diskussion

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass die Motive Ehrenamtlicher bei Fragen und Überlegungen zu ihrem freiwilligen Engagement ein hilfreicher Aspekt sind. In diesem Kapitel wird zunächst die untersuchte Stichprobe mit den Ergebnissen des Freiwilligensurveys verglichen (s. Abschn. 6.1). Dann folgt eine kritische Betrachtung der verwendeten Instrumente (s. Abschn. 6.2). In dem daran anschließenden Abschnitt werden die Ergebnisse zur Wichtigkeit und Vielfalt der Motive erörtert. Die Diskussion der gefundenen Zusammenhänge mit und Prädiktoren von ‚Eigeninitiative‘ ist Thema des vierten Abschnitts. Nach der Diskussion der Ergebnisse werden verschiedene Einschränkungen der Untersuchung angesprochen (s. Abschn. 6.5). Abschließend wird ein Ausblick auf zukünftige Forschung (s. Abschn. 6.6) und Folgen für die Praxis gegeben (s. Abschn. 6.7).

6.1 Stichprobe

Im Freiwilligensurvey von 1999 (Picot, 2000) zeigte sich, dass Personen, die vielseitig und vielfältig im Leben gefordert sind, erwerbstätig sind, Familie haben und im Wohnumfeld gut integriert sind, sich stärker freiwillig engagieren. Bessere bildungsmäßige, berufliche und finanzielle Voraussetzungen und eine starke soziale Integration ermöglichen es anscheinend, sich ehrenamtlich zu betätigen.

Dies bestätigt sich auch bei den Freiwilligen des Hospiz Konstanz e.V.. Dort haben fast die Hälfte aller Ehrenamtlichen (47.7%) einen höheren Bildungsabschluss (Fachhochschulreife oder höher). Zudem sind mit 56.8% über die Hälfte der Ehrenamtlichen erwerbstätig, 43.1% in Rente und nur 4.5% arbeitslos. Laut Freiwilligensurvey (Picot, 2000) sind die meisten Freiwilligen erwerbstätig, Arbeitslose hingegen sehr viel weniger engagiert. Ebenso kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Ehrenamtlichen finanziell abgesichert ist. 54.5% verfügen über ein Haushaltseinkommen von mehr als 2.500 Euro netto im Monat, bei einer durchschnittlichen Haushaltsgröße von 1,9 Personen. Ebenso ist die Mehrheit sozial gut eingebunden. Die meisten Hospizhelfer (72.7%) leben in einem Mehrpersonenhaushalt, 61.4% sind verheiratet oder in einer festen Partnerschaft. Die sozialen Bedingungen der Konstanzer Hospizhelfer passen insgesamt sehr gut zu dem Bild,

dass auch der Freiwilligensurvey von den freiwillig Engagierten in Deutschland zeichnet.

Auch der hohe Anteil der weiblichen Hospizhelfer (86.4%) verwundert nicht. Laut Freiwilligensurvey (Picot, 2000) dominieren Frauen im sozialen und Gesundheitsbereich, dem sie auch die Hospizarbeit zuordnen.

Relativ hoch erscheint auf den ersten Blick das Durchschnittsalter von 54.7 Jahren. Jedoch fällt auch dies nicht aus dem Rahmen, da laut Freiwilligensurvey die 40- bis 60-jährigen am engagiertesten sind. In diese Altersgruppe fallen 70.6% der Ehrenamtlichen im Hospiz Konstanz e.V.. Ein Viertel der Ehrenamtlichen fallen in die Altersgruppe der über 60-jährigen. Damit ist diese Altersgruppe im Hospiz Konstanz e.V. sehr viel stärker vertreten als die unter 40-jährigen, deren Anteil nur 4.6% beträgt. Vor dem Hintergrund der Aufgaben und der Thematik des Hospizes verwundert diese Altersverteilung aber nicht. Die meisten Menschen engagieren sich in Bereichen, die sie auch persönlich interessieren. Es ist anzunehmen, dass das Thema Sterben und Tod mit zunehmendem Alter stärker ins Interesse der Menschen rückt, z.B. durch den Verlust von Freunden und Angehörigen.

Die etwa gleich hohen Anteile Ehrenamtlicher mit katholischer (40.9%) und evangelischer Konfession (36.4%) erstaunt vor dem Hintergrund des katholisch dominierten Baden-Württembergs. Allerdings scheint die Kirche an sich keine allzu große Bedeutung zu haben, da 70.5% der Ehrenamtlichen angeben keine oder nur eine lockere Bindung zur Kirche zu haben. Auch dies deckt sich mit Ergebnissen des Freiwilligensurveys, in dem herausgefunden wurde, dass die Mehrzahl der Engagierten keine oder nur eine geringe Kirchenbindung aufweist (von Rosenblatt, 2000). Im Hinblick auf die Tätigkeit der Hospizhelfer, würde man vielleicht dennoch eine stärkere Kirchenbindung erwarten. Dass dies nicht so ist, lässt sich zum Teil durch die Führung und Leitung des Hospizes Konstanz e.V. erklären, die explizit keine religiösen oder kirchlichen Anschauungen und Einstellungen vertritt.

Verschiedentlich (z.B. Braun & Klages, 2000; Händel-Burckhardt, 2000; Keupp, 2001) wird festgestellt, dass sich das freiwillige Engagement zunehmend auf kürzere Projekte und einzelne Initiativen bezieht, das langjährige Engagement in einer Organisation hingegen immer seltener wird. Die Ehrenamtlichen des Hospiz Konstanz e.V. engagieren sich allerdings schon seit durchschnittlich 4.6 Jahren in dem Verein, der erst seit 10 Jahren besteht. Für die ehrenamtliche Hospizarbeit ist

ein längeres Engagement auch unabdingbar. Allein der Vorbereitungskurs dauert über sechs Monate und bis die Ehrenamtlichen zum ersten Mal richtig aktiv werden, vergeht oftmals ein Jahr. Ehrenamtliche über einen längeren Zeitraum zu halten, ist deshalb eine wichtige Aufgabe der Organisationen.

Eine entscheidende Rolle spielt hierfür die Vereinbarkeit des Ehrenamts mit Beruf und Familie. Im Freiwilligensurvey wurde ermittelt, dass der häufigste genannte Grund für das Beenden einer ehrenamtlichen Tätigkeit der zu große zeitliche Aufwand war. Der zeitliche Aufwand der Hospizhelfer, insbesondere der Ehrenamtlichen in der Sterbebegleitung ist zeitweise sehr hoch, was eine gute Vereinbarkeit der verschiedenen Verpflichtungen voraussetzt. Im Hospiz Konstanz e.V. gelingt es immerhin 61.4% der Engagierten ziemlich oder sehr gut Beruf, Familie und Ehrenamt miteinander zu vereinbaren. Es ist anzunehmen, dass sie andernfalls auch nicht mehr aktiv wären.

6.2 Instrumente

Die leicht umformulierte Skala aus dem JDS zur Messung der **Arbeitszufriedenheit** erwies sich als intern konsistent. Ebenso die setting-angepasste Skala ‚**Eigeninitiative**‘ des OCB-Fragebogens (Staufenbiel & Hartz, 2000), die zur Operationalisierung des ERV herangezogen wurde. Unter den auf das Ehrenamt bezogenen Variablen konnte die Frage nach der Dauer des Engagements nicht ausgewertet werden, da anzweifelbar ist, ob alle Teilnehmer die Frage mit dem gleichen Maßstab bzw. Bezug beantworteten. Hierzu sollte in Zukunft differenzierter gefragt werden.

Die Überprüfung des **FEE-K** (Bierhoff & Schülken, 2003) im Hinblick auf die Relevanz der damit erfassten Motive zeigte, dass von den genannten Motiven der Ehrenamtlichen die meisten durch das Instrument erfasst werden. Zusätzlich zu den sechs bestehenden Motivkategorien des FEE-K ergaben sich aus den Nennungen der Befragten die drei Motivkategorien „Sich mit dem Thema Sterben und Tod auseinandersetzen“, „Etwas Sinnvolles tun“ und „Eigene Erfahrungen weitergeben“.

Es scheint plausibel, die unter der Kategorie „**Sich mit dem Thema Sterben und Tod auseinandersetzen**“ subsummierten Antworten dem Motiv ‚Selbsterfahrung‘ des FEE-K zuzuordnen, da eine Auseinandersetzung mit der Thematik immer die

eigene Person einschließt und man automatisch eigene Erfahrungen macht und sich selbst besser kennen lernt.

Der Bezug der Kategorie „**Etwas Sinnvolles tun**“ zu den erfassten Motiven des FEE-K ist hingegen nicht eindeutig. „Sinnvolles“ können Handlungen sein, die bestimmten Werten folgen und die sich dann u.U. den Motiven ‚Soziale-, bzw. ‚Politische Verantwortung‘ zuordnen ließen. Man kann aber auch etwas „Sinnvolles tun“, um Anerkennung von anderen zu erfahren und sein Selbstwertgefühl zu stärken, wodurch die ‚Selbstwert-Funktion‘ erfüllt würde. Auf der anderen Seite kann das Ehrenamt auch „sinnvoll“ sein, da es einem ermöglicht, berufliche Interessen herauszufinden, womit es dem Motiv ‚Karriere‘ des FEE-K zuzuordnen wäre. Durch die vorliegende Befragung ist der Bezug der Antworten nicht erschließbar. Weitere Studien sind nötig, um herauszufinden, was die Ehrenamtlichen mit „sinnvoll“ meinen.

Einige Antworten beinhalten den Wunsch „**Eigene Erfahrungen weiterzugeben**“. Das ist an sich auch ein prosoziales Verhalten, durch das andere Leute unterstützt werden. Allerdings hat es eine andere Qualität als das Motiv ‚Soziale Verantwortung‘, das sich insbesondere auf den humanitären Hilfeaspekt stützt. Die Antworten der Teilnehmer hingegen lassen eher das Bedürfnis andere anzuleiten, in ihrer Entwicklung zu unterstützen oder zu lehren erkennen. Inwieweit es sich dabei um ein inhaltlich neues Motiv handelt, ist durch die vorliegenden Ergebnisse nicht eindeutig zu sagen.

Rechnet man die Anzahl der Antworten der Kategorie „Sich mit dem Thema Sterben und Tod auseinandersetzen“ dem Motiv ‚Selbsterfahrung‘ des FEE-K zu, so stimmen die Reihenfolge der Motive, geordnet nach der Anzahl der Nennungen bzw. der Wichtigkeit, überein (vgl. Abbildung 1, S.47 und Abbildung 2, S.48). ‚Soziale Verantwortung‘ ist das wichtigste bzw. am häufigsten genannte Motiv, gefolgt von ‚Selbsterfahrung‘, ‚Politischer Verantwortung‘, ‚Sozialer Bindung‘, ‚Selbstwert/Anerkennung‘ und ‚Karriere‘. Der FEE-K ist demnach geeignet, die Motive Ehrenamtlicher eines Hospizes zu erfassen, allerdings sollten weiteren Studien klären, ob eine Erweiterung des Instruments um die oben genannten Motivkategorien nötig ist.

6.3 Wichtigkeit der Motive

In den folgenden Abschnitten werden Ergebnisse der Untersuchung diskutiert, die sich auf die Wichtigkeit der einzelnen Motive für das ehrenamtliche Engagement beziehen. Zum einen wird die Bedeutung der einzelnen Motive erörtert, zum anderen werden die Ergebnisse der Motivprofilanalyse besprochen.

6.3.1 Unterschiede in den Motivstärken

Der funktionale Ansatz geht davon aus, dass für den einzelnen Ehrenamtlichen nicht alle Motive gleich wichtig sind. Darüber hinaus zeigten Studien (z.B. Bierhoff et al., 1995), dass sich die Organisationen und Vereine bzgl. der Motive ihrer Ehrenamtlichen unterscheiden. Auch im Hospiz Konstanz e.V. zeichnet sich eine Rangfolge der wichtigsten Motive ab. Den Ehrenamtlichen des Hospizes ist das Motiv der ‚Sozialen Verantwortung‘ im Durchschnitt am wichtigsten, gefolgt vom Bedürfnis nach ‚Selbsterfahrung‘ und ‚Politischer Verantwortung‘. Etwas weniger Bedeutung hat die ‚Soziale Bindung‘ für die Ehrenamtlichen. Am wenigsten bedeutsam werden die Motive ‚Selbstwert/Anerkennung‘ und ‚Karriere‘ gesehen. Die Unterschiede in der Wichtigkeit sind statistisch belegt, wobei sich alle vier erstgenannten und damit wichtigsten Motive von den zwei letztgenannten und damit unwichtigsten hochsignifikant unterscheiden. Auch die vier wichtigeren Motive unterscheiden sich, mit Ausnahme der Unterschiede zwischen ‚Sozialer Verantwortung‘ und ‚Selbsterfahrung‘, ‚Selbsterfahrung‘ und ‚Politischer Verantwortung‘ bzw. ‚Politischer Verantwortung‘ und ‚Sozialer Bindung‘, die statistisch nicht signifikant werden.

Die beiden altruistischen **Motive ‚Soziale Verantwortung‘ und ‚Politische Verantwortung‘** gehören somit zu den wichtigsten Funktionen des ehrenamtlichen Engagements der Hospizhelfer. Dieses Ergebnis passt zu dem bestehenden Bild über die Motive Ehrenamtlicher im sozialen Bereich. Auch in früheren Studien (Bierhoff, Burkhardt & Wörsdörfer, 1995; Bronner, 2000; Clary et al. 1998; Küpper & Bierhoff, 1999; Omoto & Snyder, 1995) finden altruistische Motive, die humanitäre Werte ausdrücken und den Aspekt der Verantwortung beinhalten, unter Ehrenamtlichen, die sich im sozialen Bereich engagieren, die höchsten Zustimmungen.

Hingegen findet das **Motiv ‚Selbsterfahrung‘** nicht immer so hohe Zustimmung wie in der vorliegenden Stichprobe, in der dieses Motiv das zweitwichtigste ist. Bedenkt man wie viele Ehrenamtliche als Beweggrund ihres Engagements angegeben

haben, sich mit dem Thema Sterben und Tod auseinandersetzen zu wollen, so lässt sich die auffallende Wichtigkeit des Motivs ‚Selbsterfahrung‘ in dieser Stichprobe u.U. erklären. An der Auseinandersetzung mit dieser Thematik und der damit verbundenen Selbsterfahrung kommt kein Hospizhelfer vorbei. Ist ein Ehrenamtlicher daran nicht interessiert, so wird er sein Engagement vermutlich bald wieder beenden, sollten seine anders ausgerichteten Bedürfnisse nicht ebenfalls befriedigt werden. Da die Stichprobe aus Ehrenamtlichen besteht, die schon seit längerer Zeit aktiv sind, ist die starke Ausprägung dieses Motivs plausibel. Ob dies allerdings auch schon zu Beginn des freiwilligen Engagements so ist, lässt sich durch die vorliegende Studie nicht beantworten.

Die relativ geringe Bedeutung des **Motivs ‚Selbstwert/Anerkennung‘** ($M = 2.6$, bei einer Likertskala von 1-9) hingegen erscheint fragwürdig. Studien mit dem VFI, der die Funktion ‚Selbsterhöhung‘ erfasst, zeigen erheblich höhere Werte und dies bei einer geringeren Skalierung (Likertskala von 1-7). Okun et al. (1998) beispielsweise berichten bei Freiwilligen im Gesundheitsbereich von Mittelwerten über 4.5, ebenso Clary et al. (1998). Die geringe Bedeutung dieses Motivs in der vorliegenden Studie könnte natürlich eine Besonderheit der Stichprobe sein, wobei es durchaus Parallelen zu den Stichproben der Vergleichsstudien gibt. Eine andere Ursache könnten die Itemformulierungen der Skala ‚Selbstwert/Anerkennung‘ sein. Diese erscheinen sehr abstrakt und können dadurch sehr unterschiedlich interpretiert werden (Beispielitems sind: „Bedürfnis nach Stärkung des Selbstwertgefühls“ oder „Bedürfnis, bedeutsam zu sein“). So hat z.B. der Begriff „Selbstwertgefühl“ nicht für alle die gleiche Bedeutung und wie man es stärken kann, ist vielleicht auch nicht jedem sofort klar. Im Vergleich zu diesen Formulierungen enthält das englischsprachige Instrument (VFI) auch anschauliche Itemformulierungen wie z.B. „Volunteering makes me feel needed“ oder „Volunteering makes me feel better about myself“ (Clary et al., 1998). Diese Formulierungen erfordern einen geringeren Transfer auf das jeweilige Engagement und dadurch vielleicht auch eine höhere Zustimmungsbereitschaft. Ob die geringe Bedeutung des Motivs ‚Selbstwert/Anerkennung‘ in der vorliegenden Studie durch die Formulierung oder durch die Stichprobe bedingt ist, lässt sich nicht eindeutig entscheiden.

Alles in allem betrachtet stehen auch im Hospizbereich die humanitären Aspekte des ehrenamtlichen Engagements im Vordergrund. Es fühlen sich aber nicht nur Menschen angesprochen, die anderen helfen wollen, sondern insbesondere auch

Leute, denen daran gelegen ist, gesellschaftliche und politische Veränderungen zu bewirken. Beide Aspekte sollte das Hospize bei der Suche nach neuen Freiwilligen und dem Anwerben von Interessierten herausstellen.

Ein weiteres wichtiges Bedürfnis der Ehrenamtlichen gilt der „Selbsterfahrung“, dem Dazulernen und der Möglichkeit sich selbst besser kennen zu lernen und ebenfalls nicht außer Acht zu lassen ist das Bedürfnis nach sozialer Einbindung. Für die Praxis bedeutet dies eine gute, intensive Betreuung und Begleitung der Ehrenamtlichen zu ermöglichen. Beispielhaft zu nennen sind Supervisionsangebote, Fallbesprechungen oder Gesprächskreise, aber auch gemeinschaftliche Aktivitäten und Teamarbeit können Wege sein, um die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen zu begegnen und sie dadurch länger an die Organisation zu binden.

6.3.2 Multiple Motive und Motivprofile

Snyder et al. (2001) berichten, dass bei ca. zwei Drittel aller Teilnehmer verschiedener Studien und somit verschiedene Stichproben **mindestens zwei wichtige Motive** durch die ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt werden. Auch 55% der Ehrenamtlichen des Hospizes in Konstanz bewerten zwei oder mehr Motive als besonders wichtig. Das wirft die Frage auf, ob sich Ehrenamtliche mit multiplen Motiven von denjenigen unterscheiden, bei welchen durch die Tätigkeit nur ein oder kein wichtiges Motiv erfüllt wird. Die Überprüfung der Vermutung, dass es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Motive und dem Ausmaß an ‚Eigeninitiative‘ geben könnte, wurde allerdings nicht bestätigt.

Ebenso wenig konnten Hinweise für die Vermutung gefunden werden, dass es bestimmte Kombinationen von wichtigen bzw. unwichtigen Motiven, also **Motivprofilen** oder Motivmustern, gibt, die bestimmte Gruppen von Ehrenamtlichen kennzeichnen. Eine Clusteranalyse brachte keine inhaltlich interpretierbaren Ergebnisse.

Dennoch sollten die Aspekte der multiplen Motive bzw. der Motivprofile auch weiterhin untersucht werden, da sich die vorliegenden Ergebnisse nur auf den Zusammenhang zu ‚Eigeninitiative‘ beziehen. Es ist durchaus möglich, dass es Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen mit multiplen und einzelnen Motiven bzw. zwischen bestimmten Motivprofilen gibt, die den gesamten Verlauf des ehrenamtlichen Engagements, vom Beginn über die Ausübung, Fortführung bis zur

Beendigung des Engagements beeinflussen. Für funktionale Theorien und das Volunteer Process Modell wären diese interessante Impulse.

6.4 Zusammenhänge mit und Vorhersage von Eigeninitiative

Im Folgenden werden die Ergebnisse der überprüften Zusammenhänge zwischen Eigeninitiative und den Motiven, Arbeitszufriedenheit, Organisationsbindung bzw. weiteren Drittvariablen diskutiert. Auf die Ergebnisse der Regressionsanalyse wird ebenfalls in den jeweiligen Abschnitten eingegangen.

6.4.1 Motive und Eigeninitiative

Die zentrale Fragestellung der Studie ist der postulierte positive Zusammenhang zwischen den Motiven und dem zusätzlichen freiwilligen Engagement der Ehrenamtlichen. Es zeigte sich, dass zwei der sechs untersuchten Motive eine positive und signifikante Korrelation zu Eigeninitiative aufweisen. Die Motive ‚Soziale Bindung‘ und ‚Politische Verantwortung‘ korrelierten mit .34 bzw. .30 mit der Kriteriumsvariablen und liegen damit im erwarteten Bereich.

Im Vergleich mit anderen Studien ist das Ausmaß des Zusammenhangs als sehr gut zu bewerten. Omoto und Snyder (1995) berichten in ihrer Studie von hochsignifikanten Korrelationskoeffizienten in Höhe von .26 zwischen einzelnen Motiven und der Dauer des Engagements. Bei Zusammenhängen zwischen den Motiven und zusätzlichen ehrenamtlichen Aktivitäten berichten sie eine signifikante Korrelation zwischen dem ‚Werte-Motiv‘ und der Bereitschaft zusätzliche Aufgaben und Pflichten zu übernehmen in Höhe von .34. Auch Penner und Finkelstein (1998) finden zwischen dem ‚Werte-Motiv‘ und der Dauer des Engagements eine positive hochsignifikante Korrelation von .23. Einen Zusammenhang zwischen den Motiven und der Anwesenheitshäufigkeit bei Meetings bzw. dem Wunsch noch mehr Aufgaben zu übernehmen finden sie nicht.

Vor diesem Hintergrund ist der gefundene Zusammenhang zwischen den Motiven und Eigeninitiative durchaus beachtlich. Weist er doch darauf hin, dass nicht nur die Quantität der ehrenamtlichen Arbeit (Dauer, Anwesenheit bei Meetings, Bereitschaft mehr Aufgaben zu übernehmen), sondern auch die Initiative sich für die Organisation einzusetzen mit einzelnen Motiven zusammenhängt.

Warum korrelieren nun gerade die Motive ‚Soziale Bindung‘ und ‚Politische Verantwortung‘ mit ‚Eigeninitiative‘? Dieser Zusammenhang lässt sich für Freiwillige, die politisch motiviert sind und beabsichtigen durch ihr Engagement eine gesellschaftliche Veränderung herbeizuführen, plausibel erklären.

Politische Verantwortung & Eigeninitiative. Ehrenamtliche im Hospiz Konstanz e.V., denen das Motiv ‚Politische Verantwortung‘ wichtig ist, wollen höchstwahrscheinlich eine gesellschaftliche Veränderung in Bezug auf die Tabuthemen Sterben und Tod erreichen bzw. die Bevölkerung für die Anliegen Sterbender interessieren und den Einsatz palliativer Medizin für ein schmerzfreies und würdevolles Sterben erhöhen. Diesen Zielen hat sich das Hospiz verschrieben. Durch ihren Einsatz in dieser Organisation und durch ihre Eigeninitiative erfüllt das Engagement der politisch motivierten Freiwilligen diese für sie so wichtige Funktion.

Soziale Bindung und Eigeninitiative. Die Erklärung des Zusammenhangs zwischen dem Motiv ‚Soziale Bindung‘ und ‚Eigeninitiative‘ ist auf den ersten Blick nicht so leicht. Freiwilligen mit diesem Motiv ist das Eingebundensein in eine nette Gemeinschaft wichtig und sie haben den Wunsch in ihrem Ehrenamt Menschen zu finden, mit denen sie sich durch die gemeinsame Tätigkeit verbunden fühlen können. Wie steht dies mit einem hohen Maß an Eigeninitiative in Verbindung? Inhaltlich bedeutet ‚Eigeninitiative‘ die Teilhabe am öffentlichen Leben der Organisation und wird über Items erfasst, die sich zum einen auf das Vertreten der Organisation nach außen hin bezieht, zum andern aber auch auf den Einsatz in der Organisation, wie z.B. sich über die Organisation informiert zu halten, freiwillig zusätzliche Aufgaben zu übernehmen und sich aktiv in die Organisation einzubringen. Letzterer Aspekt und das damit verbundene Verhalten findet im Hospiz Konstanz e.V. sicherlich oftmals in Zusammenarbeit oder Gemeinschaft mit anderen Ehrenamtlichen statt. Sei es auf Gruppensitzungen, in denen man diskutiert und Vorschläge macht, Kritik anbringt und sich über Neuigkeiten und Entwicklungen austauscht, sei es beim Erledigen zusätzlicher Aufgaben, wie dem Ausschütten von Getränken auf einer Veranstaltung. Dadurch, dass Verhaltensweisen, die durch Eigeninitiative erfasst werden, mit gemeinschaftlichem Zusammensein einhergehen, lässt sich der positive Zusammenhang zwischen dem ‚Sozialen-Bindungs-Motiv‘ und Eigeninitiative u.U. erklären.

Ein anderer Ansatzpunkt wäre das Bedürfnis der Ehrenamtlichen mit anderen Menschen zusammen zu sein, die sich ebenfalls für die Hospizarbeit und die damit

verbundenen Themen interessieren. Dieses Bedürfnis kann ein Freiwilliger wohl am besten befriedigen, wenn er auch Eigeninitiative zeigt, da er dadurch noch mehr mit weiteren Engagierten zusammenkommt und sich austauschen kann. Dennoch bleibt weiterhin offen, ob es sich hier um einen organisationsspezifischen Zusammenhang handelt, oder ob der Effekt auch in anderen Stichproben zu finden ist.

Interessanterweise wird in der durchgeführten Regressionsanalyse nur das Motiv ‚Politische Verantwortung‘ nicht aber das ‚Soziale-Bindungs-Motiv‘ in das Regressionsmodell aufgenommen. ‚Politische Verantwortung‘ erklärt zusätzlich zu den vorher in das Modell aufgenommenen Variablen 7% der Varianz. Dies bestätigt nochmals den Zusammenhang zwischen diesem Motiv und ‚Eigeninitiative‘. Ebenfalls eine Bekräftigung ist das Ergebnis, dass die mittlere Motivstärke aller Motive keinen zusätzlichen Erklärungswert für ‚Eigeninitiative‘ liefert bzw. hinter dem spezifischen Motiv ‚Politische Verantwortung‘ zurückbleibt. Dies spricht für den funktionalen Ansatz, der die Übereinstimmung zwischen Motiv und Nutzen betont. Wäre dies nicht der Fall sollten vielseitig motivierte Ehrenamtliche auch mehr Engagement zeigen, was aber nicht der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich Ehrenamtliche im Hospiz, die politisch motiviert sind, mit großer Wahrscheinlichkeit auch für die Belange der Organisation engagieren.

6.4.2 Organisationsbindung und Eigeninitiative

‚Organisationsbindung‘ als Maß für das organisationale Commitment weist mit $.57$ ($p < .01$) den höchsten Zusammenhang zu ‚Eigeninitiative‘ auf. Organ und Ryan (1995) berichten von Korrelationskoeffizienten zwischen $.18$ und $.24$. Staufenbiel und Hartz (2000) erhalten in ihrer Studie einen signifikanten Zusammenhang von $.60$ im Selbsteinschätzungsverfahren und $.53$ im Fremdeinschätzungsverfahren. Der in der vorliegenden Studie gefundene Zusammenhang bewegt sich also auf gleicher Höhe wie der gefundene Zusammenhang von Staufenbiel und Hartz. Je stärker demnach die Bindung an die Organisation ist, desto mehr Engagement zeigen die Ehrenamtlichen auch für die Belange derselben.

In der Regressionsanalyse erweist sich Organisationsbindung mit einem hochsignifikanten Betakoeffizienten von $.37$ als bester Prädiktor. Die hohe Bedeutung des

organisationalen Commitments für den freiwilligen Einsatz für die Belange der Organisation wurde hiermit bestätigt.

Für die Organisationen bedeutet dies, wenn sie das Engagement der ehrenamtlichen Mitarbeiter erhöhen wollen, vor allem daran zu arbeiten, dass sich die Freiwilligen mit der Organisation identifizieren können.

6.4.3 Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative

Ein hohes Maß an Eigeninitiative steht ebenfalls mit hoher allgemeiner Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang ($r = .47, p < .01$). Arbeitszufriedenheit gilt als einer der besten Prädiktoren von OCB. Organ und Ryan (1995) berichten von Korrelationskoeffizienten für eindimensionale Messungen von OCB um .23. Der Zusammenhang zwischen Subskalen von OCB und Arbeitszufriedenheit fällt mit .16 etwas geringer aus, wobei Organ und Ryan (1995) nur fünf Studien in ihrer Metaanalyse aufgenommen haben, die OCB mehrdimensional anhand mehrerer Subskalen erfassen. Staufenbiel und Hartz (2000) hingegen erhalten in ihrer Studie mit Angestellten eines mittelständischen Krankentransportunternehmens signifikante Korrelationskoeffizienten zwischen Eigeninitiative und Arbeitszufriedenheit von .62 im Selbsteinschätzungsverfahren und von .54 im Fremdeinschätzungsverfahren. Verglichen mit diesem Ergebnis fällt die Höhe der Korrelation in der vorliegenden Studie von .47 nicht mehr so ungewöhnlich auf.

Der im Vergleich zur Metaanalyse deutlich höhere Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative in der vorliegenden Studie mag teilweise auf die Art der Datenerhebung, nämlich durch ein Selbstbeurteilungsverfahren, zurückzuführen sein. Organ und Ryan (1995) fanden heraus, dass der Zusammenhang der beiden Variablen Arbeitszufriedenheit und OCB durch die Art des Verfahrens moderiert wird. Studien, in denen die Daten im Selbsteinschätzungsverfahren erhoben wurden, wiesen signifikant höhere Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit und OCB auf, als Studien, die ein Fremdeinschätzungsverfahren verwendeten.

In der durchgeführten Regressionsanalyse wurde Arbeitszufriedenheit allerdings als Prädiktor nicht in das Modell zur Vorhersage von Eigeninitiative aufgenommen. Dies ist aber nicht darauf zurückzuführen, dass, wie man vermuten könnte, Organisationsbindung und Arbeitszufriedenheit etwas zu ähnliches erfassen. Die Korrelation zwischen beiden Variablen beträgt .37. Erst unter zusätzlichem Konstanthalten einer

weiteren Prädiktorvariablen (‚Enge Kirchenbindung‘) wird die Partialkorrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Eigeninitiative nicht mehr signifikant ($p = .07$).

Wie die Korrelation zwischen den beiden Variablen belegt, ist Arbeitszufriedenheit an sich ein guter Prädiktor für Eigeninitiative. In Kombination mit weiteren Prädiktoren, hat Arbeitszufriedenheit in der vorliegenden Studie allerdings keinen zusätzlichen Erklärungswert. In zukünftigen Studien sollten die kausalen Zusammenhänge zwischen den Prädiktorvariablen genauer untersucht werden. Durch die vorliegende korrelative Studie lässt sich nur sagen, dass Organisationsbindung der bessere Prädiktor ist, der anscheinend einen spezifischeren Anteil an Eigeninitiative aufzuklären vermag als allgemeine Arbeitszufriedenheit.

6.4.4 Drittvariablen und Eigeninitiative

Bei der Überprüfung des prädiktiven Nutzens der Drittvariablen, wurde für die Variablen Alter, Geschlecht, Familienstand, Bildungsniveau, Erwerbstätigkeit und Dauer des Engagements keine signifikanten Effekte gefunden. Es zeigte sich aber, dass sowohl die Arbeitsgruppe ‚**Vorbereitungsteam**‘ als auch ‚**Enge Kirchenbindung**‘ einen prädiktiven Wert für die Vorhersage von Eigeninitiative haben.

Im endgültigen Modell (3. Schritt) der Regressionsanalyse wird das Betagewicht von ‚Vorbereitungsteam‘ zwar nicht mehr signifikant, ‚**Enge Kirchenbindung**‘ jedoch weist mit .27 nach ‚Organisationsbindung‘ mit .37 den zweithöchsten signifikanten Betakoeffizienten auf. Anscheinend wirkt sich eine enge Bindung zur Kirche positiv auf das Engagement für die Organisation aus. Maennig und Schulz (1997) berichten ebenfalls von einer hohen Prognosekraft enger und mittlerer Kirchenbindung für das Ausmaß des Engagements der Freiwilligen. Auch im Freiwilligensurvey (1999) wurde ein klarer positiver Zusammenhang zwischen hohem Engagement und Kirchenbindung gefunden (von Rosenblatt, 2000).

Über die **Ursachen des Zusammenhangs** lässt sich bisher allerdings nur mutmaßen. Bierhoff und Schülken (2001) vermuten, dass Religiosität mit einer stärkeren Befolgung von sozialen Normen verbunden ist, vor allem auch mit der Befolgung der Norm der sozialen Verantwortung. Dies widerspricht allerdings dem Befund, dass es in erster Linie ‚Politische Verantwortung‘ ist, die Eigeninitiative erklärt und nicht das Motiv der ‚Sozialen Verantwortung‘. Küpper und Bierhoff (1999) erklären einen substantiellen Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit von Religion und

Hilfsbereitschaft mit der Botschaft der Nächstenliebe, die in den christlichen Religionen enthalten ist. Aber auch dieser Erklärungsansatz hilft im vorliegenden Fall nicht weiter, da es sich nicht um „Hilfsbereitschaft“, also prosozialem Verhalten bezogen auf andere Menschen handelt, sondern um Eigeninitiative, also Verhaltensweisen, die sich explizit auf die Organisation beziehen.

Eine andere Erklärungsmöglichkeit ist die Vorerfahrung. Ehrenamtliches Engagement war und ist gerade im sozialen Bereich oftmals von den Kirchen ausgegangen. Das Eingebundensein in eine Kirchengemeinde führte bei vielen unter Umständen dazu, dass sie sich erstmals ehrenamtlich engagierten. Vielleicht haben die Freiwilligen mit enger Kirchenbindung eine langjährige und intensive Erfahrung mit ehrenamtlichem Engagement in der Kirche. In den Kirchengemeinden müssen die Ehrenamtlichen selbst aktiv werden, wenn sie etwas bewegen wollen. Vielleicht lernten diese Freiwilligen dadurch, dass ein Ehrenamt auch viel Einsatz und Initiative bedeutet. Dadurch kann sich ein anderes Rollenverständnis entwickeln und indem sie versuchen dieser Rolle gerecht zu werden, zeigen sie bestimmte Verhaltensweisen stärker. Studien mit größeren und repräsentativen Stichproben sollten die Zusammenhänge zwischen der ehrenamtlicher Vorerfahrung, Kirchenbindung, Religiosität und Rollenverständnis aufklären, da an dieser Stelle nur Vermutungen ausgesprochen werden können.

Die Variable **Zugehörigkeit zur Arbeitsgruppe ‚Vorbereitungsteam‘** hat nur im Vergleich mit den anderen Drittvariablen einen prädiktiven Wert für Eigeninitiative. Im endgültigen Regressionsmodell ist die Variable irrelevant. Dass sie überhaupt Prognosekraft hat, lässt sich nicht auf Gruppenunterschiede in Arbeitszufriedenheit, Organisationsbindung, ‚Politischer Verantwortung‘ oder ‚Enger Kirchenbindung‘ zurückführen. Hingegen kann vermutet werden, dass sich die Mitarbeiter im Vorbereitungsteam sehr intensiv mit den Belangen des Hospizes auseinandersetzen. Verhaltensweisen im Sinne von Eigeninitiative werden durch ihre Tätigkeit wahrscheinlich eher gefordert bzw. die Freiwilligen zählen diese zu ihrer Rolle. Die Breite der Aufgabendefinition bzw. das Rollenverständnis der Ehrenamtlichen wäre ebenfalls ein interessanter Ansatzpunkt für neue Studien zu Eigeninitiative.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein hohes Engagement für die Belange des Hospizes mit einer engen Bindung an die Organisation einhergeht und dass eine hohe Kirchenbindung und der Wunsch, gesellschaftliche Veränderungen

herbeizuführen, Faktoren sind, die für dieses Engagement ebenfalls bedeutsam sind.

6.5 Einschränkungen

Mangelnde instrumentelle Reliabilität. Die abstrakte Formulierung einiger Items des FEE-K kann zu ungenauer oder fehlerhafter Messung der Motive führen. Dies ist vor allem bei der Skala ‚Selbstwert/Anerkennung‘ der Fall. Bei den Items dieser Skala müssen sich die Befragten durch das direkte Abfragen der Beweggründe (Bsp. „Wunsch nach Selbstverwirklichung“) ihrer Motive bewusst sein. Dies ist selbst bei Hospizhelfern, die sich im Vorbereitungskurs intensiv mit ihren Motiven und Beweggründen beschäftigt haben, unwahrscheinlich. Sind sich die Befragten ihrer Motive nicht in diesem Maße bewusst, so müssen sie eine Transferleistung erbringen, bevor sie eine Bewertung des Items vornehmen können. Das Item „Bedürfnis bedeutsam zu sein“ erfordert z.B. die Überlegungen: Was heißt „bedeutsam sein“ für mich? Wann fühle ich mich in meiner ehrenamtlichen Tätigkeit bedeutsam?, bevor die eigentliche Bewertung, wie wichtig dies für das ehrenamtliche Engagement ist, vorgenommen werden kann.

Bei den meisten Motiven stellt dies insofern keine große Einschränkung dar, als die Items anschaulich formuliert sind und sich leicht zum Kontext in Bezug setzen lassen (z.B. „Wunsch nach einer netten Gemeinschaft“). Demnach ist nicht die gesamte Messung der Motive in Frage zu stellen. Die Reliabilität der Skala ‚Selbstwert/Anerkennung‘ ist jedoch fraglich. Da anzunehmen ist, dass sich nicht alle Teilnehmer so intensiv wie oben beschrieben mit den Items und ihrer Bedeutung auseinandergesetzt haben, wird vermutet, dass die Wichtigkeit dieses Motivs in der Stichprobe unterschätzt wurde. Aussagen darüber sind folglich nur unter Vorbehalt zu machen. Entscheidende Auswirkungen auf die Bedeutung der anderen Motive und Reliabilitäten der zugehörigen Skalen sind aber nicht anzunehmen. Für nachfolgende Untersuchungen empfiehlt es sich, diese Skala nochmals zu überprüfen und gegebenenfalls andere Itemformulierungen zu generieren.

Soziale Erwünschtheit. Als weitere Einschränkung kann vorgebracht werden, dass bedingt durch die Art der Befragung die Ergebnisse durch Tendenzen sozial erwünschten Antwortverhaltens verzerrt werden. Zwar lässt sich dieser Kritikpunkt in

der vorliegenden Studie nicht abschließend widerlegen, aufgrund früherer Studien (Bierhoff et al., 1995, Allen & Rushton, 1983) kann aber davon ausgegangen werden, dass der Einfluss sozialer Erwünschtheit auf die Motivskalen relativ gering ist.

Bei der Verhaltensmessung (Eigeninitiative) kann ein solcher Effekt hingegen aufgrund der Selbsteinschätzung nicht ausgeschlossen werden. Sollte eine solche Verzerrung vorliegen, so ist es wahrscheinlich, dass die Befragten ihren Einsatz für die Organisation, also ihre Eigeninitiative überschätzt haben. Wenn dem so ist, so führt diese Verzerrung zu einer Erhöhung des systematischen Fehlers in der Messung der abhängigen Variable und letztendlich nur dazu, dass die Höhe der gefundenen Zusammenhänge geringer ausfällt. Für die vorliegende Studie muss eine mögliche Verzerrung der Werte hingenommen werden. Eine zusätzliche Fremdbeurteilung, durch die man den Einfluss der Befragungsart hätte erfassen können, war im Rahmen der Studie nicht möglich. Eine solche ist aber für endgültige Aussagen erforderlich und sollte in zukünftigen Studien aufgenommen werden.

Repräsentativität der Stichprobe. Die Untersuchung wurde in Form einer Feldstudie durchgeführt, weswegen die Stichprobe nicht repräsentativ für die gesamte Bevölkerung sein kann. Allerdings haben Vergleiche mit anderen Stichproben und der repräsentativen Befragung des Freiwilligensurveys gezeigt, dass sich die untersuchte Stichprobe in den soziodemographischen Daten nicht maßgeblich von anderen Ehrenamtlichen im sozialen Bereich unterscheidet.

Generalisierungen auf andere Bereiche sind dennoch nicht ohne weiteres möglich, da nur Ehrenamtliche in einem Hospiz untersucht wurden. Es ist davon auszugehen, dass es organisationsspezifische Einflüsse gibt, die bedingt durch die Art der Untersuchung nicht kontrolliert werden konnten. Weitere Studien mit anderen Stichproben und in anderen Untersuchungsfeldern sind nötig, die die hier gefundenen Ergebnisse bestätigen, um eindeutige und allgemeingültige Aussagen über die Rolle der Motive für das Engagement und den Einsatz der Ehrenamtlichen für die Organisation zu machen.

Restriction of Range. Einige Skalen weisen eine geringe Variationsbreite („range“) und Varianz auf. Deshalb ist es möglich, dass manche Zusammenhänge in der vorliegenden Studie nicht signifikant werden bzw. gefundene Zusammenhänge unterschätzt werden. Gleichzeitig stärkt dies aber auch die gefundenen

Zusammenhänge. Die geringe Variationsbreite lässt sich teilweise durch Selbstselektion der Ehrenamtlichen erklären. In der Fallstudie wurden nur Freiwillige untersucht, die sich schon seit längerer Zeit im Hospiz engagieren und die sich deshalb in einigen erhobenen Variablen sehr ähneln.

6.6 Ausblick auf zukünftige Fragestellungen und Forschung

Extra-Rollen-Verhalten. Die vorliegende Studie hat das im erwerbswirtschaftlichen Bereich entwickelte Konstrukt des Extra-Rollen-Verhaltens erfolgreich auf den bedarfswirtschaftlichen Bereich der NPO angewandt. Dabei wurden die Brauchbarkeit bisher gefundener Prädiktoren (Commitment und Arbeitszufriedenheit) von OCB bestätigt, wobei sich Organisationsbindung als der bessere Prädiktor herausstellte. Darüber hinaus wurde der prädiktive Nutzen der Motive Ehrenamtlicher aufgezeigt.

In zukünftigen Studien sollten die kausalen Zusammenhänge und eventuellen Mediator- oder Moderatoreinflüsse der Prädiktorvariablen genauer untersucht werden. Auch die Erforschung dispositionaler Einflussfaktoren und früherer Erfahrungen im ehrenamtlichen Bereich erscheint sinnvoll, um unerwartete Zusammenhänge, wie die gefundenen Korrelation zwischen ‚Enger Kirchenbindung‘ und Eigeninitiative, erklären zu können.

Eine wichtige aber noch offene Frage ist die nach der Rolle situationaler Faktoren wie Führung, Gruppenklima oder Zusammenarbeit. Insbesondere im Hinblick auf die Annahme des funktionalen Ansatzes, dass die Übereinstimmung zwischen den Motiven des Individuums und den situationalen Bedingungen, die es ermöglichen diesen Bedürfnissen zu entsprechen, zur Ausprägung eines Verhaltens führt.

Volunteer Process Model. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen die Annahmen der funktionalen Theorie und des darauf aufbauenden Volunteer Process Modell. Durch die Übertragung der Annahmen des Modells auf ein bislang noch nicht untersuchtes Verhalten, das zusätzliche freiwillige Engagement Ehrenamtlicher für die Belange der Organisation (Extra-Rollen-Verhalten), wird der Nutzen dieses Ansatzes weiter gestärkt. Nicht nur die Dauer des Engagements oder die Zufriedenheit der Ehrenamtlichen mit ihrer Tätigkeit lassen sich demnach durch das

Wissen ihrer Motive vorhersagen, sondern auch bei der Höhe ihres organisationalen Engagements spielen die Motive eine Rolle.

Längsschnittstudien, die die anfänglichen Motive Ehrenamtlicher erfassen, die Veränderung derselben im Laufe des Engagements aufzeigen und gleichzeitig Engagement, Extra-Rollen-Verhalten, Arbeitszufriedenheit, Commitment und auch situationale Faktoren erfassen, würden Aussagen über kausale Zusammenhänge und Interaktionen ermöglichen. Dies brächte Aufschluss darüber, ob die Bedeutung der Motive bzw. anfängliche Motivprofile während des freiwilligen Engagements gleich bleiben oder andere Faktoren, wie z.B. die Ausbildung einer Rollenidentität einen stärkeren Einfluss auf die Aktivität und den Einsatz der Ehrenamtlichen haben.

Für die praktische Durchführung von Studien erscheint eine Überprüfung des FEE-K u.a. durch einen Vergleich mit dem englischsprachigen Instrument (VFI) sinnvoll. Dadurch könnte geklärt werden, ob manche Formulierungen des FEE-K aus Reliabilitäts- und Validitätsaspekten verbessert werden können. Auch über eine Erweiterung der Motivkategorien sollte nachgedacht werden, welche hierfür sinnvoll sind, müsste anhand Studien in verschiedenen Tätigkeitsfeldern entschieden werden.

6.7 Folgen für die Praxis

Die Studie brachte das Ergebnis, dass die Motive ehrenamtlichen Engagements zur Vorhersage des **Einsatzes der Freiwilligen für die Belange der Organisation** beitragen. Die Ehrenamtlichen in der untersuchten Stichprobe setzen sich für ihre Organisation nicht nur ein, weil sie sich mit dieser identifizieren, sondern auch, weil sie dadurch gesellschaftliche Veränderungen erreichen wollen und damit ein wichtiges Bedürfnis befriedigen.

Das Wissen über die wichtigsten Motive der Ehrenamtlichen sollten sich die Organisationen zu Nutzen machen, nicht nur um zufriedenerer Mitarbeiter zu bekommen und diese länger zu halten, sondern auch um den Einsatz der Freiwilligen für die Organisation zu nutzen. In der untersuchten Organisation würde dies bedeuten, verstärkt die Ziele und die dahinter stehenden Werte und Überzeugungen des Hospizvereins zu kommunizieren. Um das Engagement der ehrenamtlichen

Mitarbeiter zu erhöhen, erscheint es mit dem derzeitigen Erkenntnisstand am erfolgversprechendsten an der organisationalen Identifikation und Bindung der Ehrenamtlichen zu arbeiten. Dies kann über die Vermittlung der schon angesprochenen Werte und Ziele versucht werden, aber auch über die persönliche Eingebundenheit und die gemeinsamen Aktivitäten mit anderen Ehrenamtlichen.

Die Studie ergab zudem, dass im Hospizbereich der humanitäre Aspekt als Beweggrund für ehrenamtliches Engagement im Vordergrund steht. Ebenfalls ist den Ehrenamtlichen die Möglichkeit sich selbst besser kennen zu lernen und neue Erfahrungen zu machen ein wichtiges Bedürfnis. Neben den Zielen der Organisation sollte das Hospiz auch diese beiden Aspekte bei der **Suche nach neuen Freiwilligen und dem Anwerben von Interessierten herausstellen.**

Sollten zukünftige Studien die Befunde der vorliegenden Untersuchung bestätigen und die Zusammenhänge der verschiedenen situationalen und persönlichen Einflussfaktoren auf das Extra-Rollen-Verhalten weiter aufklären, können Organisationen durch das Wissen um die spezifischen Motive ihrer Ehrenamtlichen in Zukunft nicht nur für das Anwerben und die Auswahl der Freiwilligen profitieren, sondern auch Maßnahmen ableiten um den Einsatz der Freiwilligen für die Organisation zu erhöhen. Stellenmatching, das schon oben angesprochene Verstärken der organisationalen Bindung oder, insofern sich Einflüsse durch Führung oder Arbeitsaufgaben feststellen lassen, auch die gezielte Veränderung dieser Aspekte, sind denkbar Ansatzpunkte. Eine Analyse der bedeutendsten Motive der ehrenamtlichen Mitarbeiter kann Nonprofit-Organisationen, insbesondere auf dem Wege der Professionalisierung der Bereiche Mitarbeiterführung und- entwicklung wichtige Erkenntnisse liefern.

7 Literaturverzeichnis

- Algina, J. & Keselman, H. J. (1997). Detecting repeated measures effects with univariate and multivariate statistics. *Psychological Methods*, 2, 208-218.
- Allen, N. & Rushton, J. P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Journal of Voluntary Action Research*, 12, 36-49.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Becker, T. E. & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-190.
- Beher, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (1998). *Das Ehrenamt in empirischen Studien – ein sekundäranalytischer Vergleich*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bd. 163). Stuttgart: Kohlhammer.
- Beher, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts – Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Weinheim: Juventa.
- Benson, P. L. (1980). Intrapersonal correlates of nonspontaneous helping behavior. *Journal of Social Psychology*, 110, 87-95.
- Biedermann, C. (2002). Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. Eine Handlungsanleitung. In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit* (S. 79-87). Weinheim: Juventa.
- Bierhoff, H. W. (2002). Wie entsteht soziales Engagement und wie wird es aufrechterhalten? In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit*. (S. 21-30). Weinheim: Juventa.
- Bierhoff, H. W., Burkart, T. & Wörsdörfer, C. (1995). Einstellungen und Motive ehrenamtlicher Helfer. *Gruppendynamik*, 26, 373-386.

- Bierhoff, H. W., & Schülken, T. (2001). Ehrenamtliches Engagement. In H. W. Bierhoff & D. Fechtenhauer (Hrsg.), *Solidarität: Konflikt, Umwelt und Dritte Welt* (S. 183-204). Opladen: Leske & Budrich.
- Bierhoff, H. W., & Schülken, T. (2003). Fragebogen der Ehrenamtlichen Einstellungsstruktur – Kurzform (FEE-K). Unveröffentlichtes Manuskript, Ruhr-Universität Bochum.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Braun, J. & Klages, H. (2000). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 2 Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Frauen und Jugend* (Bd. 194.2). Stuttgart: Kohlhammer.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Bronner, U. (2000). Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer. *Zeitschrift für Politische Psychology*, 8, 505-521.
- Callero, P. L., Howard, J. A. & Piliavin, J. A. (1987). Helping behavior as a role behavior: Disclosing social structure and history on the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 50, 247-256.
- Carlson, M., Charlin, V. & Miller, N. (1988). Positive mood and helping behavior: A test of six hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 211-229.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. Clark (Ed.), *Prosocial Behavior. Review of Personality and Social Psychology* (Vol.12, pp. 119-148). Newbury Park, CA: Sage.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.

- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. & Haugen, J. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149.
- Clary, E. G., Snyder, M. & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.
- Cnaan, R. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.
- Courtney, R. (2002). *Strategic Management for Voluntary Nonprofit Organizations*. London: Routledge.
- Farh, J.-L., Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16, 705-721.
- Frisch, M. B. & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: Red cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.
- Gaskin, K., Smith, J. D. & Paulwitz, I. (1996). *Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern*. Freiburg: Lambertus.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- George, J. M. & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Händel-Burckhardt, M. (2000). Zur Integration ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen in Organisationen. *Organisationsberatung - Supervision - Clinical Management*, 4, 333-350.

- Harrison, D. A. (1995). Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter. *Journal of Applied Psychology, 80*, 371-385.
- Hertel, G., Bretz, E. & Moser, K. (2000). Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffsklärung und Forschungsstand. *Gruppendynamik und Organisationsberatung, 31*, 121-140.
- Independent Sector. (1994). Giving and volunteering in the United States: Findings from a national survey. 1994. Washington, DC: Author.
- Karambayya, R. (1990). Contextual predictors of organizational citizenship behavior. In L. R. Jauch & J. L. Wall (Eds.), *Academy of Management: Best paper proceedings* (pp. 221-225). Ada, OH: Academy of Management.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly, 24*, 163-204.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science, 9*, 131-146.
- Kegel, T. (2002). Gute Organisation vorausgesetzt. Aufgaben für das Management von Volunteers. In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit* (S. 89-101). Weinheim: Juventa.
- Keupp, H. (2001). Bürgerschaftliches Engagement: Chance oder Bedrohung für eine gute professionelle Arbeit im psychosozialen Bereich? *Journal für Psychologie, 9*, 47-61.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W. & Bennett, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management, 23*, 775-793.
- Kil, M., Leffelsend, S. & Metz-Göckel, H. (2000). Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44*, 115-128.
- Knöbelspies, T. (2002). Handeln Ehrensache. Oder: „Stell Dir vor, es kommen Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten!“. In D. Rosenkranz &

- A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit* (S. 153-162). Weinheim: Juventa.
- Küpper, B. & Bierhoff, H. (1999). Liebe Deinen Nächsten, sei hilfreich.... *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20, 217-230.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57, 70-80.
- Maennig, W. & Schulz, H. (1997). Ehrenamtliche Mitarbeiter – Wer sind sie und wie kann man sie motivieren? *Personal*, 8, 416-421.
- McNeely, B. L. & Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46, 759-776.
- Moser, K., Hertel, G., Bretz, E., Hrdlicka, L. & Kraft, S. (1998). Validität einer deutschsprachigen Skala zum „Organizational Citizenship Behavior“. Unveröffentlichtes Manuskript. Universität Erlangen-Nürnberg.
- Motsch, P. (2002). Die Stadt und ihre engagierten Bürger. Kommunale Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit. In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der sozialen Arbeit* (S. 145-152). Weinheim: Juventa.
- Müller, G. F. & Bierhoff, H. W. (1994). Arbeitsengagement aus freien Stücken – psychologische Aspekte eines sensiblen Phänomens. *Zeitschrift für Personalforschung*, 8, 367-379.
- Moser, K. (1996). *Commitment in Organisationen*. Bern: Huber.
- Mowday, R. T., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

- Okun, M. A., Barr, A. & Herzog, A. R. (1998). Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging, 13*, 608-621.
- Omoto, A. L. & Snyder, M. (1990). Basic Research in Action: Volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin, 16*, 152-166.
- Omoto, A. L. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 671-686.
- Omoto, A. L., Snyder, M. & Berghuis, J. P. (1993). The psychology of volunteerism: A conceptual analysis and a program of action research. In J. B. Pryor & G. D. Reeder (Eds.), *The social psychology of HIV infection* (pp. 333-356). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- O'Reilly, C.A. III & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*, 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior. The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*, 157-164.
- Organ, D. W. & Paine, J. B. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.337-368). New York: Wiley.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*, 775-802.
- Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 525-537.

- Picot, S. (2000). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 3 Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Frauen und Jugend* (Bd. 194.3). Stuttgart: Kohlhammer.
- Piliavin, J. A. & Callero, P. (1991). *Giving blood: The development of an altruistic identity*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, 1-40.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Ridge, R. D. (1993). *A motivation-based approach for investigating planned helping behavior*. Unpublished doctoral dissertation. University of Minnesota, Minneapolis.
- Schwarz, P., Purtschert, R. & Giroud, C. (1999). *Das Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen* (3. Aufl.). Bern: Haupt.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 302 – 310.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a "functional" personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 251-264.
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. A. (2001). Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz. *Journal für Psychologie*, 9, 15-35.

- Snyder, M. & Omoto, A. L. (1992). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *Helping and being helped: Naturalistic Studies* (pp. 213-239). Newbury, CA: Sage.
- Staufenbiel, T. (2000). Antezedentien und Konsequenzen freiwilligen Arbeitsengagements. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 31, 169-183.
- Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Messinstruments. *Diagnostica*, 46, 73-83.
- Thompson, H. B. & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23, 583-601.
- Tietz, W. & Bierhoff, H. W. (1996). Motive ehrenamtlicher Helfer: Wie entsteht soziales Engagement und wie wird es aufrechterhalten? In H. Mandl (Hrsg.), *Bericht über den 40. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in München 1996* (S. 470-476). Göttingen: Hogrefe.
- Unger, L. S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12, 71-100.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. & McLean Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Van Til, J. (1988). *Mapping the third sector: Voluntarism in a changing social economy*. New York: Foundation Center.
- Van Yperen, N. W. , van den Berg, A. E. & Willering, M. C. (1999). Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 377-392.
- Von Rosenblatt, B. (2000). Freiwilliges Engagement in Deutschland: Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Band 1 Gesamtbericht. In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Schriftenreihe des Bun*

desministeriums für Familie, Frauen und Jugend (Band 194.1). Stuttgart: Kohlhammer.

Walz, S. M. & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. In J. B. Keys & I. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management best paper proceedings* (pp.307-311). Bricarcliff Manor, NY: Academy of Management.

Williams, L. J. (1988). *Affective and non-affective components of job satisfaction and organizational commitment as determinants of organizational citizenship and in-role behaviors*. Unpublished doctoral dissertation. Bloomington, Indiana University.

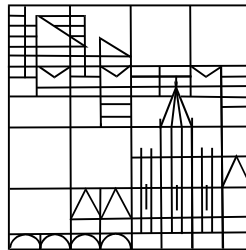
Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

Wilson, E. (2000). Volunteering. *Annual review of sociology*, 26, 215-240.

8 Anhang

8.1 Untersuchungsmaterial und Kodierschema

8.1.1 Anschreiben



Universität Konstanz

Fachbereich

Arbeits-, Betriebs-,

Organisationspsychologie

Dr. Martina Stangel-Meseke

D-78457 Konstanz, D42
Tel. +49 7531/88-3742/-2618

FAX +49 7531/88-3017

E-mail : Martina.Stangel-Meseke@uni-konstanz.de

Universität Konstanz, D 42, D-78457 Konstanz

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank, dass Sie sich an der Untersuchung zum Thema „Ehrenamtliches Engagement im Hospizbereich“ beteiligen.

Die Studie wird im Rahmen der Promotion „Evaluation des Hospiz Konstanz e.V.“ am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Konstanz durchgeführt. Ziel und Zweck des Forschungsprojekts ist es, die Übertragbarkeit des umgesetzten Hospiz-Modells auf andere Gemeinwesen hin zu überprüfen. In diesem Rahmen untersuchen wir auch das ehrenamtliche Engagement der Hospizmitarbeiter/innen. Durch Ihre Teilnahme an dieser Studie, tragen Sie dazu bei, neue Erkenntnisse über freiwilliges Engagement im sozialen Bereich zu sammeln und auch das Hospiz Konstanz e.V. weiter zu entwickeln. Falls Sie Interesse haben, können Sie die Ergebnisse der Studie nach Abschluß der Untersuchung im Hospiz Konstanz e.V. einsehen.

Datenschutz

Ihre Angaben werden anonym und edv-gestützt ausgewertet und nur im Rahmen des Forschungsprojekts verwendet. Bitte geben Sie deshalb auf dem Fragebogen niemals Ihren Namen an. Dadurch bleiben alle Unterlagen anonym und sind nicht missbräuchlich verwendbar. Darüber hinaus sollten Sie wissen, dass Daten aus dieser Untersuchung nur in zusammengefasster Form dargestellt werden, so dass Rückschlüsse auf einzelne Personen ausgeschlossen sind.

Freiwilligkeit der Teilnahme

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Sie können die Teilnahme jederzeit, auch ohne Angabe irgendwelcher Gründe, abbrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen. Sollten Sie Ihre Teilnahme nach Abgabe des Fragebogens zurückziehen wollen, wenden Sie sich bitte an uns. Wir werden Ihren Fragebogen dann vernichten und Ihre Angaben nicht in die Auswertung mit einbeziehen.

Ablauf

Sie finden den Fragebogen in einem frankierten Rückumschlag. Senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bitte möglichst bald an die angegebene Adresse zurück oder geben Sie ihn im Hospiz Konstanz e.V. ab.

Wenn Sie weitere Fragen zur Studie haben, wenden Sie sich bitte an:

Petra Hinderer

Fon: 07531- 691 38-0

Fax: 07531- 681 38-29

E-mail: Hinderer@hospiz-konstanz.de

Bärbel Türk

Schulthaißstr. 1d
78462 Konstanz
Fon: 07531-918633

E-mail: baerbel.tuerk@uni-konstanz.de

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichem Gruß,

8.1.2 Anhang A2: Fragebogen

Fragebogen zum ehrenamtlichen Engagement im Hospizbereich

Im Folgenden finden Sie Fragen zu Ihrem freiwilligen, ehrenamtlichen Engagement im Hospiz Konstanz e.V.. Es geht dabei um Ihre persönliche Einstellung und Ihre Erfahrungen mit Ihrer Tätigkeit und der Organisation.

Wir können Ihnen zusichern, dass die Auswertung des Fragebogens streng anonym erfolgt und somit keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Aus diesem Grund ist es auch nicht nötig, dass Sie Ihren Namen auf dem Fragebogen vermerken. Ihr Einverständnis zur Speicherung und Verarbeitung der Daten erklären Sie dadurch, dass Sie die Teilnahme an unserer Untersuchung fortsetzen und uns die von Ihnen ausgefüllten Unterlagen aushändigen. Falls Sie dies nicht möchten, nehmen Sie einfach nicht teil, Nachteile entstehen Ihnen dadurch nicht. Sollten Sie Ihre Teilnahme nach Abgabe des Fragebogens zurückziehen wollen, wenden Sie sich bitte an uns. Wir werden Ihren Fragebogen dann vernichten und Ihre Angaben löschen. Wenn Sie an dieser Befragung teilnehmen, stimmen Sie also der anonymen Speicherung und Verarbeitung Ihrer Daten zu. Wir garantieren, dass niemand außerhalb unserer Forschungsgruppe Einblick in Ihre Unterlagen oder Zugriff auf diese Daten erhält.

Im Rahmen des Forschungsprojekts würden wir uns freuen, wenn Sie bereit wären, noch an weiteren Befragungen teilzunehmen. Um dann die verschiedenen Fragebögen jeweils einer Person zuordnen zu können, bitten wir Sie jetzt nicht um Ihren Namen, sondern um einen anonymen Code. Diesen Code geben Sie bei einer weiteren Befragung erneut an.

Der Code setzt sich aus folgenden Angaben zusammen:

Die letzte Stelle Ihrer Hausnummer (Beispiel: „3“ für „13“)

Der Anfangsbuchstabe des Vornamens Ihrer Mutter (Beispiel: „E“ für „Eva“)

Die letzte Stelle Ihres Geburtsjahres (Beispiel: „6“ für 1956)

Der Anfangsbuchstabe Ihres Geburtsortes (Beispiel: „S“ für Singen)

—
—
—
—

Hinweise zur Bearbeitung des Fragebogens

- Nehmen Sie sich bitte **ausreichend Zeit** für die Bearbeitung des Fragebogens. Das Ausfüllen wird etwa 20 Minuten in Anspruch nehmen.
- Halten Sie sich bitte an die **vorgegebene Reihenfolge** der Fragen. Bearbeiten Sie die Fragen nacheinander und lesen Sie sich bitte alle Sätze durch.
- Es ist wichtig, dass Sie den Fragebogen **vollständig ausfüllen**. Lassen Sie deshalb bitte keine Frage aus.
- Bei einigen Fragen sind bereits Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Bei diesen Fragen kreuzen Sie bitte **immer nur eine Antwort** an, sofern es nicht anders angegeben ist. Sollte bei manchen Fragen nicht die genau passende Antwortmöglichkeit angegeben sein, entscheiden Sie sich bitte für die **Antwortmöglichkeit, die am ehesten zutrifft**.
- Bei offenen Fragen ohne Antwortmöglichkeiten, formulieren Sie bitte die Antwort selbst. Es genügt eine **stichwortartige Formulierung**.
- Bei vielen Fragen werden Sie gebeten eine **Einschätzung auf einer Skala** abzugeben. Die Skalen haben mehrere Stufen (z.B. **1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7**). Die erste und letzte Zahl stellen jeweils Extreme dar, die Zahlen dazwischen kennzeichnen Abstufungen zwischen diesen Extremen. Kreuzen Sie bitte immer die Zahl an, die Ihrer Einschätzung entspricht.
- Wir möchten Sie bitten, **aufrichtig zu antworten**. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, da jeder Mensch das Recht zu eigenen Anschauungen hat. Antworten Sie bitte so, wie es für Sie zutrifft.

Sollten Sie Fragen zur Bearbeitung haben, wenden Sie sich gerne an Frau Türk (07531-918 633) oder Frau Hinderer (07531-691 380).

A Zu Ihrer Person

Zunächst bitten wir Sie um einige allgemeine Angaben zu Ihrer Person.

A1 **Wie alt sind Sie?** _____ Jahre

A2 **Welches Geschlecht haben Sie?** weiblich männlich

A3 **Welchen Familienstand haben Sie derzeit?**

ledig	verheiratet/ in fester Partnerschaft	geschieden/ getrennt lebend	verwitwet
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A4 **Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?**

katholisch	evangelisch	anderer	keiner
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A5 **Wie stark ist Ihre Kirchenbindung?**

keine	locker	mittel	eng
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A6 **Welches ist Ihr höchster Schulabschluß?**

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> keinen Abschluß | <input type="radio"/> Fachabitur |
| <input type="radio"/> Volks-/Hauptschulabschluß | <input type="radio"/> Abitur |
| <input type="radio"/> Mittlere Reife | <input type="radio"/> anderer Abschluß und zwar |

A7 **Sind Sie zur Zeit erwerbstätig?**

- Vollzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr)
- Teilzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden)
- Stundenweise (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden)
- erwerbslos, da
 - arbeitslos
 - im Vorruhestand / in Rente
 - beurlaubt (z.B. Mutterschaftsurlaub)
 - Student/in

A8 Welcher Berufsgruppe gehören Sie derzeit an?

Erwerbslose geben bitte die Berufsgruppe an, der Sie als letztes angehörten.

- Angestellte/r
- Arbeiter/in
- Beamte/r, Richter/in, Berufssoldat/in
- Selbständige/r in Handel, Gewerbe, Industrie, Handwerk oder Dienstleistungen
- Selbständige/r in einem akademischen freien Beruf
- Hausfrau/mann
- Schüler/in, Auszubildende/r, Student/in

A9 Wenn Sie alle monatlichen Nettoeinkommen (Einkommen nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben) in Ihrem Haushalt zusammenrechnen, wie hoch ist dann der Betrag?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> unter 500 Euro | <input type="radio"/> 2.500 bis unter 3.000 Euro |
| <input type="radio"/> 500 bis unter 1.000 Euro | <input type="radio"/> 3.000 bis unter 3.500 Euro |
| <input type="radio"/> 1.000 bis unter 1.500 Euro | <input type="radio"/> 3.500 bis unter 4.000 Euro |
| <input type="radio"/> 1.500 bis unter 2.000 Euro | <input type="radio"/> 4.000 bis unter 5.000 Euro |
| <input type="radio"/> 2.000 bis unter 2.500 Euro | <input type="radio"/> 5.000 Euro und mehr |

A10 Wie viele Personen leben ständig in Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen? _____ Person/en**A11 Wie viele Kinder leben derzeit in ihrem Haushalt? _____ Kind/er****A12 Pflegen Sie derzeit zu Hause eine/n Angehörige/n? ja nein****A13 Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus Ihrem Beruf und Familie mit denen der ehrenamtlicher Tätigkeit vereinbaren?**

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sehr schlecht | Ziemlich schlecht | Teils/teils | Ziemlich gut | Sehr gut |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

B Zu Ihrem ehrenamtlichen Engagement im Hospiz Konstanz e.V.

B1 **Wie lange sind Sie schon im Hospiz Bereich allgemein tätig?**

seit ____ Jahren ____ Monaten

B2 **Wie lange sind Sie schon im Hospiz Konstanz e.V. aktiv tätig?**

seit ____ Jahren ____ Monaten

B3 **Wie viele Stunden wenden sie durchschnittlich für Ihre Tätigkeit im Hospiz auf?**

_____ Stunden / Woche

B4 **In welcher Arbeitsgruppe sind Sie derzeit aktiv tätig?**

Kreuzen Sie bitte nur eine Arbeitsgruppe unter „Hauptsächlich“ an.

Sollten Sie in mehreren Arbeitsgruppen aktiv sein, geben Sie bitte an, in welcher Gruppe sie hauptsächlich engagiert sind und in welcher sie es zusätzlich sind.

	Hauptsächlich	Zusätzlich
Sterbebegleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trauerbegleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiativkreis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorstand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorbereitungsteam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B5 **Warum engagieren Sie sich im Hospiz Konstanz e.V.?** *Stichpunkte genügen*

C Zu Ihren Beweggründen, sich im Hospiz Konstanz e.V. zu engagieren

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von möglichen Ursachen, die dazu führen können, dass man sich ehrenamtlich in einer Organisation engagiert. Dabei bedeutet:

1 = „die Ursache ist absolut unbedeutend“

9 = „die Ursache ist absolut bedeutend“

Die Zahlenwerte dazwischen stellen Abstufungen zwischen den Extremen dar, die entsprechend mehr oder weniger Bedeutung der Ursache zum Ausdruck bringen.

<i>Beispiel:</i>	Absolut unbedeutend	Absolut bedeutend
Wunsch nach einer netten Gemeinschaft	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	

Geben Sie bitte für jede der aufgeführten Ursachen an, wie bedeutend diese für Ihre derzeitige Entscheidung ist, sich speziell im Hospiz Konstanz e.V. zu engagieren.

Markieren Sie bitte die entsprechende Zahl.

	Absolut unbedeutend	Absolut bedeutend
c1 Möglichkeit, Erfahrungen aus erster Hand zu machen und dadurch zu lernen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
c2 Bedürfnis, gesundheitlich oder in anderer Weise in Not geratenen Menschen zu helfen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
c3 Interesse, einen Fuß in die Tür der Organisation zu bekommen, bei der ich später gerne arbeiten würde	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
c4 Verlangen, auf gesellschaftliche Mißstände aufmerksam zu machen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	

C Beweggründe für Ihr derzeitiges Engagement im Hospiz Konstanz

	Absolut unbedeutend	Absolut bedeutend
C5 Hoffnung auf neue Kontakte, die meinen Geschäften oder meiner Karriere förderlich sein könnten	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C6 Eigenes Erleben ähnlicher Umstände wie die Personen, die die Hilfe meiner Organisation in Anspruch nehmen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C7 Wunsch, Menschen zu finden, mit denen ich mich durch die gemeinsame Tätigkeit verbunden fühlen kann	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C8 Möglichkeit zu lernen, wie ich mit unterschiedlichen Menschen umzugehen habe	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C9 Wunsch nach einer netten Gemeinschaft	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C10 Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Mitgliedern meiner Familie	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C11 Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Freunden	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C12 Glaube, daß es wichtig ist, anderen zu helfen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C13 Bedürfnis nach Stärkung des Selbstwertgefühls	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C14 Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe jenseits meines Berufs	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C15 Wunsch nach Selbstverwirklichung	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	

C Beweggründe für Ihr derzeitiges Engagement im Hospiz Konstanz

	Absolut unbedeutend	Absolut bedeutend
C16 Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennenzulernen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C17 Bedürfnis, anderen zu helfen, da ich aus eigener Erfahrung weiß, wie schwerwiegend solche Probleme sein können	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C18 Bedürfnis, bedeutsam zu sein	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C19 Wunsch herauszufinden, ob ich für eine solche Tätigkeit geeignet bin, da ich später vielleicht hauptberuflich in diesem Bereich arbeiten möchte	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C20 Bedürfnis nach Geselligkeit	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C21 Hoffnung, politische Veränderungen herbeizuführen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C22 Lust auf eine Tätigkeit, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C23 Bedürfnis, gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C24 Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meiner Arbeit	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C25 Gefühl der Verpflichtung, Menschen, denen es schlechter geht als mir, helfen zu müssen	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	
C26 Eigene Inanspruchnahme einer solchen Organisation in der Vergangenheit	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9	

D Zu Ihrer Tätigkeit im Hospiz Konstanz e.V.

Innerhalb dieses Abschnittes finden Sie Aussagen zu Ihrer Tätigkeit und Ihrem freiwilligen Engagement in der Organisation, also dem Hospiz Konstanz e.V. Manche Aussagen sind sehr allgemein formuliert. Überlegen Sie bitte zunächst, was damit konkret innerhalb Ihrer Tätigkeit bzw. im Hospiz Konstanz e.V. gemeint sein kann.

Für Ihre Antwort haben Sie eine Skala von 1 bis 7 zur Verfügung. Dabei bedeutet:

1 = „die Aussage trifft überhaupt nicht zu“

7 = „die Aussage trifft voll und ganz zu“

Die Zahlenwerte dazwischen stellen Abstufungen zwischen den Extremen dar, die entsprechend mehr oder weniger das Zutreffen der Aussage zum Ausdruck bringen.

Bitte geben Sie für jede der nachfolgenden Aussagen an, wie sehr diese Aussage auf Sie als Ehrenamtliche/r im Hospiz in Konstanz zutrifft bzw. nicht zutrifft.

Markieren Sie bitte die entsprechende Zahl.

		Trifft überhaupt nicht zu							Trifft voll und ganz zu					
D1	Ich bin zufrieden mit meiner Tätigkeit.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D2	Ich vertrete die Organisation positiv gegenüber Außenstehenden.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D3	Ich bin froh über die Möglichkeiten zu selbständigem Denken und Handeln.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D4	Ich bin bereit, mich für diese Organisation anzustrengen.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D5	Ich halte mein Wissen und meine Fähigkeiten immer auf dem neuesten Stand.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D6	Das Wohl der Organisation ist mir wichtig.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7
D7	Ich akzeptiere die Organisationsziele.	1	-	2	-	3	-	4	-	5	-	6	-	7

D Zu Ihrer Tätigkeit im Hospiz Konstanz e.V.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll und ganz zu
D8 Ich besuche tätigkeitsbezogene Sitzungen nur, wenn es meine Tätigkeit unbedingt erfordert.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D9 Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Tätigkeit sehr zufrieden.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D10 Ich mache innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Arbeitsgruppe.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D11 Ich engagiere mich für die Organisation, auch wenn andere mit Ablehnung darauf reagieren.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D12 Ich informiere mich über neue Entwicklungen in der Organisation.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D13 Ich äußere meine Überzeugung offen, auch wenn andere unterschiedlicher Meinung sind.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D14 Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D15 Ich beteilige mich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen in der Organisation.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D16 Ich denke häufig darüber nach, meine Tätigkeit an den Nagel zu hängen.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D17 Ich könnte mich genauso gut bei einer anderen Organisation mit ähnlichen Aufgaben engagieren.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	

D Zu Ihrer Tätigkeit im Hospiz Konstanz e.V.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft voll und ganz zu
D18 Ich versäume es, mich über Ankündigungen und Mitteilungen der Organisation immer auf dem Laufenden zu halten.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D19 Ich bin froh, daß ich mich bei dieser Organisation engagiere.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D20 Ich erzähle anderen gerne, daß ich in dieser Organisation tätig bin.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D21 Ich übernehme bereitwillig Funktionen, die dem Image der Organisation nutzen.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D22 Ich vermeide es, zusätzliche Pflichten und Verantwortlichkeiten zu übernehmen.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D23 Ich bin im allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D24 Ich ergreife die Initiative, um die Organisation vor möglichen Problemen zu bewahren.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D25 Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir meine Tätigkeit bietet.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	
D26 Ich bilde mich laufend hospizbezogen fort, um meine Tätigkeit besser machen zu können.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7	

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt. Bitte prüfen Sie noch einmal, ob Sie alle Fragen beantwortet haben.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

8.1.3 Kodierplan

Der Kodierplan gibt die Kodierung der Antworten der Befragten an. Die Buchstaben kennzeichnen Fragen des jeweiligen Teils des Fragebogens. Missings wurden nicht kodiert.

A ANGABEN ZUR PERSON

A1 Alter angegebener Wert

A2 Geschlecht 1 = weiblich
 0 = männlich

A3 Familienstand
1 = ledig
2 = verheiratet/in fester Partnerschaft
3 = geschieden/getrennt lebend
4 = verwitwet

A4 Religionsgemeinschaft
1 = Katholisch
2 = evangelisch
3 = anderer
4 = keiner

A5 Kirchenbindung
1 = keine
2 = locker
3 = mittel
4 = eng

A6a Höchster Schulabschluß
1 = keinen Abschluß
2 = Volks-/Hauptschulabschluß
3 = Mittlere Reife
4 = Fachabitur
5 = Abitur

A6b Anderer Abschluß Name des Abschlusses

A7a Erwerbstätigkeit
1 = Vollzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr)
2 = Teilzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 –35 Stunden)
3 = Stundenweise (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden)
4 = Nicht erwerbstätig (Arbeitslose, Vorruhestand, Rentner, Studenten)

A7b Erwebslosigkeit, Grund

- 1 = arbeitslos
- 2 = Rentner
- 3 = beurlaubt
- 4 = Student/in

A8 Berufsgruppe

- 1 = Angestellte/r
- 2 = Arbeiter/in
- 3 = Beamte/r, Richter/in, Berufssoldat/in
- 4 = Selbständige/r in Handel, Gewerbe, Industrie, Handwerk, Dienstleistungen
- 5 = Selbständige/r in einem akademischen freien Beruf
- 6 = Hausfrau/mann
- 7 = Schüler/in, Auszubildende/r, Student/in

A9 Nettoeinkommen

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1 = unter 500 Euro | 6 = 2.500 – 3.000 Euro |
| 2 = 500 – 1.000 Euro | 7 = 3.000 – 3.500 Euro |
| 3 = 1.000 – 1.500 Euro | 8 = 3.500 – 4.000 Euro |
| 4 = 1.500 – 2.000 Euro | 9 = 4.000 – 5.000 Euro |
| 5 = 2.000 – 2.500 Euro | 10 = über 5.000 Euro |

A10 Personen im Haushalt angegebene Zahl

A11 Kinder im Haushalt angegebene Zahl

A12 Pflege eines Angehörigen 1 = ja
0 = nein

A13 Vereinbarkeit Beruf, Familie und Ehrenamt

- 1 = Sehr schlecht
- 2 = Ziemlich schlecht
- 3 = Teils/teils
- 4 = Ziemlich gut
- 5 = Sehr gut

B EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT**B1 Dauer im Hospiz Bereich allgemein**

Zahl der Monate (errechnet aus Jahr und Monatsangabe)

B2 Dauer im Hospiz Konstanz e.V.

Zahl der Monate (errechnet aus Jahr und Monatsangabe)

B3 Arbeitszeit / Woche

Angegebene Zahl

B4a Gruppenzugehörigkeit (hauptsächlich)

- 1 = Sterbebegleitung
- 2 = Trauerbegleitung
- 3 = Initiativkreis
- 4 = Vorstand
- 5 = Vorbereitungsteam

B4b Gruppenzugehörigkeit (zusätzlich)

- 1 = Sterbebegleitung
- 2 = Trauerbegleitung
- 3 = Initiativkreis
- 4 = Vorstand
- 5 = Vorbereitungsteam

B5a-c Beweggründe (offene Frage) Wortlaut**C BEWEGGRÜNDE**

C1-26 angekreuzter Wert auf der Likertskala (1 – 9)

D ZUR TÄTIGKEIT

D1-26 angekreuzter Wert auf der Likertskala (1 – 7)

8.2 Items und Skalen der unabhängigen Variablen

8.2.1 Tabelle 6

Skalenzugehörigkeit und Darbietungsreihenfolge der Items des FEE-K

Skala	Nr.	Item
Soziale Verantwortung	2	Bedürfnis, gesundheitlich oder in anderer Weise in Not geratenen Menschen zu helfen
	12	Glaube, dass es wichtig ist, anderen zu helfen
	25	Gefühl der Verpflichtung, Menschen, denen es schlechter geht als mir, helfen zu müssen
Selbsterfahrung	1	Möglichkeit, Erfahrungen aus erster Hand zu machen und dadurch zu lernen
	8	Möglichkeit zu lernen, wie ich mit unterschiedlichen Menschen umzugehen habe
	16	Möglichkeit, meine eigenen Stärken kennenzulernen
Selbstwert/ Anerkennung	13	Bedürfnis nach Stärkung des Selbstwertgefühls
	15	Wunsch nach Selbstverwirklichung
	18	Bedürfnis, bedeutsam zu sein
Karriere	3	Interesse, einen Fuß in die Tür der Organisation zu bekommen, bei der ich später gerne arbeiten würde
	5	Hoffnung auf neue Kontakte, die meinen Geschäften oder meiner Karriere förderlich sein könnten
	19	Wunsch herauszufinden, ob ich für eine solche Tätigkeit geeignet bin, da ich später vielleicht hauptberuflich in diesem Bereich arbeiten möchte
Soziale Bindung	7	Wunsch, Menschen zu finden, mit denen ich mich durch die gemeinsame Tätigkeit verbunden fühlen kann
	9	Wunsch nach einer netten Gemeinschaft
	20	Bedürfnis nach Geselligkeit

Fortsetzung von Tabelle 6

Skalenzugehörigkeit und Darbietungsreihenfolge der Items des FEE-K

Skala	Nr.	Item
Politische Verantwortung	4	Verlangen, auf gesellschaftliche Mißstände aufmerksam zu machen
	23	Bedürfnis, gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken
	21	Hoffnung, politische Veränderungen herbeizuführen
Berufsausgleich	14	Wunsch nach einer sinnvollen Aufgabe jenseits meines Berufs
	22	Lust auf eine Tätigkeit, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf
	24	Wunsch nach sinnvollem Ausgleich zu meiner Arbeit
Persönlicher Erfahrungsbereich	6	Eigenes Erleben ähnlicher Umstände wie die Personen, die die Hilfe meiner Organisation in Anspruch nehmen
	17	Bedürfnis, anderen zu helfen, da ich aus eigener Erfahrung weiß, wie schwerwiegend solche Probleme sein können
	26	Eigene Inanspruchnahme einer solchen Organisation in der Vergangenheit
Identifikation mit der Organisation	10	Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Mitgliedern meiner Familie
	11	Beeinflussung durch ehrenamtliche Tätigkeit von Freunden

8.2.2 Tabelle 7***Skalen, Mittelwerte und interne Konsistenzen des FEE-K der Validierungsstudie von Bierhoff und Schülken (2003)***

Skalen	Itemzahl	M	Alpha
Soziale Verantwortung	3	5.29	.73
Selbsterfahrung	3	5.64	.75
Selbstwert/Anerkennung	3	3.42	.76
Karriere	3	2.52	.76
Soziale Bindung	3	4.20	.81
Politische Verantwortung	3	5.29	.81
Berufsausgleich	3	4.35	.59
Persönlicher Erfahrungsbereich	3	3.55	.56
Identifikation mit der Organisation	2	1.93	.68

Anmerkung: N = 244-247

8.2.3 Tabelle 8***Original-Items und Ladungen der Skala ‚Eigeninitiative‘ des OCB-Fragebogens von Staufenbiel und Hartz (2000)***

Nr.	Item (Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin...)	Ladung
1	beteiligt sich regelmäßig und aktiv an Besprechungen und Versammlungen im Unternehmen	.64
2	informiert sich über neue Entwicklungen im Unternehmen	.71
3	macht innovative Vorschläge zur Verbesserung der Qualität in der Abteilung	.66
4	bildet sich laufend fort, um seine/ihre Arbeit besser machen zu können	.71
5	ergreift die Initiative, um das Unternehmen vor möglichen Problemen zu bewahren	.61
6	vermeidet es, zusätzliche Pflichten und Verantwortlichkeiten zu übernehmen (-)	.47
7	versäumt es, sich über Unternehmensankündigungen auf dem Laufenden zu halten (-)	.57
8	hält Wissen und Fertigkeiten immer auf dem neuesten Stand	.72
9	äußert seine/ihre Überzeugung offen, auch wenn andere unterschiedlicher Meinung sind	.67
10	zeigt sein/ihr Engagement für das Unternehmen auch wenn andere mit Ablehnung darauf reagieren	.51
11	besucht arbeitsbezogenen Sitzungen nur, wenn es seine/ihre Tätigkeit unbedingt erfordert (-)	.33
12	übernimmt bereitwillig Funktionen, die dem Image des Unternehmens nutzen	.44
13	vertritt das Unternehmen positiv gegenüber Außenstehenden	.29

Anmerkung: Die mit (-) gekennzeichneten Items sind negativ gepolt.

8.3 Merkmale der Stichprobe

8.3.1 Tabelle 9

Soziodemographische Merkmale

Merkmale	Kennwerte und Maße	
Alter	Jahre	
<i>M</i>	54.7	
<i>SD</i>	8.7	
<i>Range</i>	37 – 70	
Geschlecht	Häufigkeit	%
Weiblich	38	86.4
Männlich	6	13.6
Familienstand	Häufigkeit	%
Ledig	4	9.1
Verheiratet/in fester Partnerschaft	27	61.4
geschieden/getrennt lebend	6	13.6
Verwitwet	7	15.9
Höchster Schulabschluß	Häufigkeit	%
Volks-/Hauptschule	2	4.5
Mittlerer Reife	20	45.5
Fachabitur	4	9.1
Abitur	17	38.6
Erwerbstätigkeit	Häufigkeit	%
nicht erwerbstätig, davon sind ...	<u>19</u>	<u>43.2</u>
... arbeitslos	2	4.5
... in Rente	15	34.1
... beurlaubt	<u>2</u>	<u>4.5</u>
stundenweise erwerbstätig (< 15 St./Woche)	4	9.1
Teilzeit (15-34 St./Woche)	7	15.9
Vollzeit (>34 St./Woche)	14	31.8
Grund der Erwerbslosigkeit	Häufigkeit	%
Arbeitslosigkeit	2	10.5
Rente	15	78.9
Beurlaubt	2	10.5
Berufsgruppe	Häufigkeit	%
Angestellte/r	25	56.8
Beamter/in, Richter/in, Berufssoldat/in	4	9.1
Selbständig in Handel, Gewerbe, Industrie, etc.	3	6.8
Selbständiger in akademischen Beruf	4	9.1
Hausfrau	5	11.4

Fortsetzung von Tabelle 9

Soziodemographische Merkmale

Merkmale	Kennwerte und Maße	
Nettoeinkommen des Haushaltes (Euro)	Häufigkeit	%
500 bis < 1000	2	4.5
1000 bis < 1500	5	11.4
1500 bis < 2000	4	9.1
2000 bis < 2500	6	13.6
2500 bis < 3000	5	11.4
3000 bis < 3500	3	6.8
3500 bis < 4000	6	13.6
4000 bis < 5000	7	15.9
über 5000	3	6.8
Anzahl der Personen im Haushalt	Häufigkeit	%
1	12	27.3
2	25	56.8
3	5	11.4
4	2	4.5
Anzahl der Kinder im Haushalt	Häufigkeit	%
0	33	75.0
1	8	18.2
2	3	6.8
Konfession	Häufigkeit	%
Katholisch	18	40.9
Evangelisch	16	36.4
Andere Konfession	1	2.3
Keine	9	20.5
Stärke der Kirchenbindung	Häufigkeit	%
keine	12	27.3
Locker	19	43.2
mittel	9	20.5
eng	4	9.1

Anmerkung: N = 44

8.3.2 Tabelle 10

Hospizbezogene Merkmale

Merkmale	Kennwerte und Maße	
Dauer des Engagements im Hospiz Konstanz	Monate	Jahre
<i>M</i>	54.73	4.6
<i>SD</i>	38.83	3.2
<i>Range</i>	6-120	0.5 - 10
Arbeitsgruppen (organisatorisch)	Häufigkeit	%
Sterbebegleitung	22	50.0
Trauerbegleitung	5	11.4
Initiativkreis	5	11.4
Vorstand	7	15.9
Vorbereitungsteam	5	11.4
Doppelengagement in zwei Arbeitsgruppen	Häufigkeit	%
Ja	10	22.7
Nein	34	77.3
Vereinbarkeit von Beruf/Familie und Ehrenamt	Häufigkeit	%
ziemlich schlecht	3	6.8
teils/teils	14	31.8
ziemlich gut	19	43.2
sehr gut	8	18.2

Anmerkung: N=44

8.4 Überprüfung der Homoskedastizität

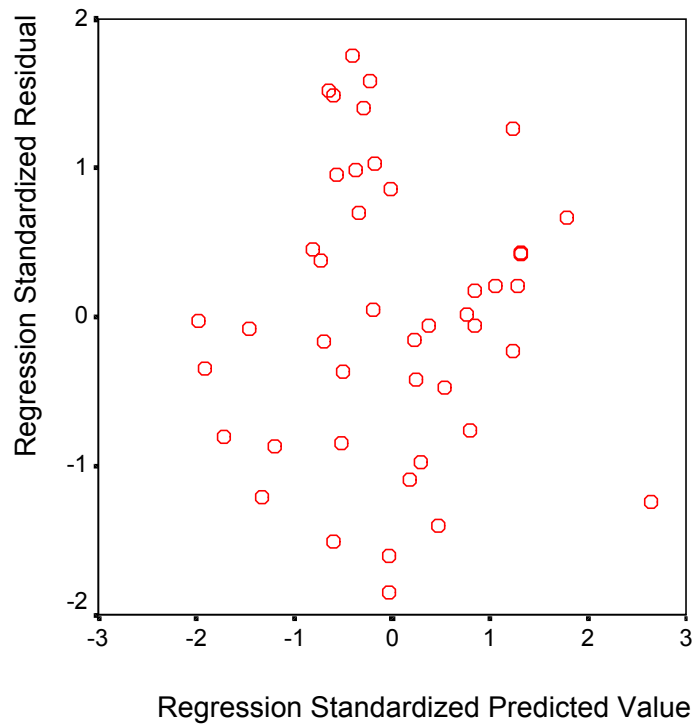


Abbildung 4. Residuen in Abhängigkeit der prognostizierten Werte von Eigeninitiative