



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

PRÄDIKTOREN DER FREIWILLIGKEIT

Eine Studie im freiwilligen Feuerwehrwesen

Verfasserin

Jennifer Steger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Jänner 2012

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

Hiermit möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich beim Schreiben dieser Arbeit unterstützt haben. Sowie auch bei allen freiwilligen Feuerwehrmitgliedern, die sich die Zeit nahmen, meinen Fragebogen auszufüllen.

Besonderer Dank gilt Herrn Univ. Prof. Dr. Christian Korunka für die Betreuung meiner Arbeit und die konstruktiven Vorschläge, aber auch für den Freiraum, meine eigenen Ideen verwirklichen zu dürfen.

Herzlich bedanken möchte ich mich auch bei meinem Feuerwehrkameraden Christoph Sticker, der mich sowohl beim Schreiben dieser Arbeit, als auch bei der Datenerhebung unterstützt hat.

Ganz besonders möchte ich mich noch bei meiner Mutter, Ulrike Steger, bedanken. Sie hat mein Leben lang an mich geglaubt und mich mit Rat und Tat unterstützt und gefordert. Ihr habe ich es zu verdanken, dass ich diesen Weg eingeschlagen habe. Vielen Dank für Alles!

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	2
Abstract	5
1.0 Einleitung	7
2.0 Freiwilligkeit	8
2.1 Begriffsbestimmung	8
2.2 Theorien zur Freiwilligkeit	9
2.2.1 Stadien der Freiwilligkeit	9
2.2.2 Bereitschaft zu Helfen	11
2.2.3 Arbeitsanforderungen und -ressourcen.....	13
2.3 Freiwillige Feuerwehr	14
2.3.1 Struktur und Organisation	14
2.3.2 Aufgabenbereiche	15
2.3.3 Soziale Komponente „Feuerwehr“	17
2.3.4 Studien zum freiwilligen Feuerwehrwesen	18
3.0 Prädiktoren der Freiwilligkeit.....	21
3.1 Freiwilliges Engagement	21
3.2 Zufriedenheit.....	23
3.3 Soziale Unterstützung und soziale Netzwerke.....	24
3.4 Organisationsbindung	26
3.5 Beitrittsalter und Dauer der Mitgliedschaft	30
3.6 Motivation.....	32
4.0 Fragestellungen und Hypothesen.....	35
5.0 Methode	38
5.1 Instrument	38
5.2 Stichprobe	39
5.3 Untersuchungsverlauf	39
6.0 Ergebnisse	40
6.1 Demografische Daten.....	40
6.2 Freiwilliges Engagement	46
6.3 Zufriedenheit.....	54
6.4 Soziale Unterstützung und soziale Netzwerke.....	56
6.5 Organisationsbindung	59
6.6 Beitrittsalter und Dauer der Mitgliedschaft	60

6.7 Motivation.....	61
6.8 Hypothesenprüfung.....	67
6.9 Zusammenfassung der Ergebnisse	72
7.0 Diskussion.....	73
7.1 Literaturbezug.....	73
7.2 Kritik.....	75
7.3 Maßnahmenvorschläge	75
7.4 Ausblick auf zukünftige Fragestellungen	75
Literaturverzeichnis	77
Abbildungsverzeichnis	84
Tabellenverzeichnis	85
Anhang A – Fragebogen	86
Anhang B – Kodeplan	91
Anhang C – Lebenslauf.....	97

Abstract

Anlässlich des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit (2011) wird in dieser Arbeit auf die psychologischen Hintergründe eingegangen, die Menschen antreiben, einer freiwilligen Tätigkeit engagiert und gern nachzugehen. Es soll verdeutlicht werden, was freiwillige Mitglieder in der Organisation hält, sowie auch die Gründe für ihren Beitritt. Basierend auf ausgedehnten Literaturrecherchen wurden das Freiwillige Engagement, die Zufriedenheit, die Organisationsbindung, die soziale Unterstützung und die Dauer der Mitgliedschaft als Prädiktoren für Freiwilligkeit angenommen. Dazu wurden folgende Fragestellungen formuliert: Welche Prädiktoren wirken auf die Zufriedenheit und das freiwillige Engagement? Welche Zusammenhänge weisen die einzelnen Prädiktoren untereinander auf?

Die Hypothesen wurden in einem Arbeitsmodell veranschaulicht, indem die Prädiktoren, den Fragestellungen entsprechend, miteinander in Beziehung gesetzt wurden. Die empirische Überprüfung der Vorhersagen wurde anschließend mittels eines Fragebogens durchgeführt, welcher zusätzlich auch die sozialen Netzwerke von Feuerwehrmitgliedern sowie auch die Motivation einer solchen Organisation beizutreten und einer Freiwilligentätigkeit nachzugehen, erhob. Die Datensätze von 226 freiwilligen Feuerwehrmännern zwischen 15 und 65 Jahren konnten zur Hypothesenprüfung herangezogen werden. Die zentralen Aussagen dieser Arbeit sind, dass Personen, die sich sozial unterstützt und an die Organisation gebunden fühlen, zufriedener sind und demnach auch engagierter arbeiten. Bezüglich der sozialen Netzwerke gaben die Befragten an, ebenso viele enge Freundschaften in, als auch außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr zu haben. Außerdem ist ein Beitritt wahrscheinlicher, wenn auch Freunde und Familienmitglieder bei der Feuerwehr sind. Motiviert fühlen sich die Teilnehmer hauptsächlich dadurch, dass sie Menschen helfen bzw. Leben retten können, sowie durch die Gemeinschaft in der Feuerwehr. Zusammenfassend konnte gezeigt werden, dass besonders die Organisationsbindung der einzelnen Mitglieder und die Kameradschaft untereinander eine wichtige Rolle für das Bestehen des Freiwilligen Feuerwehrwesens spielt.

ANMERKUNG ZUR SCHREIBWEISE

Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde auf eine Schreibweise verzichtet, die gleichermaßen die weibliche sowie auch die männliche Form beinhaltet. Darüber hinaus gibt es in Österreich die Bezeichnung „Feuerwehrfrau“ nicht. Ich bitte die Leser dieser Arbeit dies nicht als Benachteiligung des weiblichen Geschlechts zu verstehen.

1.0 Einleitung

„Ehrenamtlich Engagierte übernehmen bewusst und freiwillig Aufgaben, für die sie höchstens eine geringe Aufwandsentschädigung erhalten. Sie setzen sich für das Wohlergehen anderer ein oder stellen ihre Zeit, Energie und Fähigkeiten in den Dienst einer „guten Sache“.“ (Moschner, 2002, S. 2)

Viele Organisationen können nicht ohne Freiwillige bestehen, wie beispielsweise der freiwillige Rettungsdienst oder das freiwillige Feuerwehrwesen. Tätigkeiten, welche wesentlich zum Funktionieren dieser Gesellschaft beitragen, werden von Personen in deren Freizeit ausgeführt. Die Freiwilligen müssen diese Tätigkeiten gemeinsam mit Beruf, Familie und Hobbies meistern und verzichten so auf einen Großteil ihrer Freizeit.

Das Thema „Freiwilligkeit“ ist schon länger Gegenstand umfangreicher Studien. Psychologisch interessant ist vor allem was Menschen dazu bewegt freiwillig tätig zu werden und zu bleiben. Einen kompletten Überblick zur Freiwilligkeit zu geben, ist im Rahmen einer Diplomarbeit zu umfangreich, deshalb werden in dieser Arbeit nur einige Theorien erwähnt, sowie auch nur einzelne Aspekte herausgearbeitet. Als Prädiktoren der Freiwilligkeit werden das Freiwillige Engagement, die Zufriedenheit, die Organisationsbindung, die soziale Unterstützung und die Dauer der Mitgliedschaft angenommen. Diese Größen werden jeweils durch die Literatur genauer definiert, mit dem Ziel sie schließlich in einem Modell miteinander in Beziehung zu setzen. Die sozialen Netzwerke der Freiwilligen, sowie auch deren Motivation werden ebenfalls behandelt.

Zweck dieser Arbeit ist es den komplexen Prozess, der Freiwillige in einer Organisation hält, zu verdeutlichen und darauf aufmerksam zu machen, dass es wichtiger ist bestehende Mitglieder zu behalten, anstatt Unsummen dafür auszugeben neue Mitglieder zu rekrutieren und auszubilden.

2.0 Freiwilligkeit

Nach Meier und Stutzer (2008) stellt Freiwilligenarbeit eine der wichtigsten prosozialen Aktivitäten dar. Basierend auf einer österreichweiten Haushaltsbefragung im Jahr 2000, die eine Zufallsstichprobe von ca. 2 000 Personen ergab, schlossen Badelt und Hollweger (2001), dass die Bereitschaft zur informellen, ehrenamtlichen Arbeit, also zum Helfen in privaten und sozialen Beziehungen, in den vergangenen 18 Jahren deutlich zurückgegangen war, die Bereitschaft zur Mitgliedschaft in einer freiwilligen Organisation, jedoch zugenommen hat.

2.1 Begriffsbestimmung

Etwas freiwillig zu tun, bedeutet, es „aus eigenem freiem Willen bzw. Antrieb“ und „ohne Aufforderung“ zu tun (Duden. Das Bedeutungswörterbuch, 2010, S.394) sowie auch „ohne Zwang“ (Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1999, S.1312). Also zum Einen besteht die Freiwilligkeit „aus eigener Entscheidung“, sowie auch „ohne äußere Einwirkung“ (Deutsches Wörterbuch, 2006, S.978).

Die Motivation zu helfen kann auf drei Mechanismen beruhen (Encyclopedia of psychology, 2000, S.326-327). Einerseits auf der, durch operante Konditionierung oder sozialen Lernens, „gelernte Hilfsbereitschaft“, andererseits auf dem Einfluss der Erregung, die hervorgerufen wird, wenn andere Personen leiden, beispielsweise die Empathie. Ein weiterer Mechanismus ist die soziale und persönliche Norm, die uns veranlasst zu Helfen.

Menchik und Weisbrod (1987, zitiert nach Meier und Stutzer, 2008) nennen zwei Gruppen von Gründen warum Personen freiwillig tätig werden: Zum Einen weil Anderen gern geholfen wird (intrinsische Motivation) und zum Anderen weil sich die Personen durch die freiwillige Tätigkeit eigene Vorteile erwarten (extrinsische Motivation). Intrinsisch motivieren kann das Belangen über den Nutzen für andere Personen, oder weil die Arbeit als Freiwilliger und das Helfen Spaß macht und Freude bereitet. Extrinsische Motivatoren wären beispielsweise sich bessere Berufsaussichten zu erwarten, oder um soziale Netzwerke zu erweitern und das eigene Ansehen zu erhöhen.

Wilson und Musick (1997) gehen in ihrer Theorie der Freiwilligenarbeit von Bedingungen und Faktoren aus, die es wahrscheinlich machen, eine freiwillige Tätigkeit auszuüben. Einerseits nehmen sie an, dass Freiwilligenarbeit eine produktive Tätigkeit ist und kollektive Handlungen erfordert, andererseits gehen sie von einer ethischen Verpflichtung zum Hilfe-Empfänger aus. Die Autoren meinen darüber hinaus, dass das „human capital“ (Bildung, Einkommen, Gesundheit) eine Person für die Freiwilligenarbeit qualifiziert und sie ferner auch für die Organisationen interessant macht. In ihrem Modell werden zwei Typen von Freiwilligentätigkeit unterschieden: Das formelle/offizielle, freiwillige tätig sein, meist in Organisationen, und das informelle/ familiäre Helfen in privaten sozialen Beziehungen. Die Ergebnisse zeigen, dass der sozioökonomische Status einen großen Effekt auf die formelle Freiwilligenarbeit hat, da Personen mit einem höheren sozioökonomischen Status über mehr Sozialkontakte verfügen.

Grundsätzlich bedeutet etwas freiwillig zu tun, es „aus eigener Entscheidung“ sowie auch „ohne äußere Einwirkung“ zu tun (Deutsches Wörterbuch, 2006, S.978).

Laut Wilson und Musick (1997) lassen sich freiwillige Tätigkeiten in formelles und informelles Helfen gliedern und Meier und Stutzer (2008) gehen davon aus, dass der Beitritt zur freiwilligen Organisation sowohl extrinsischen als auch intrinsischen Motiven zugrunde liegen kann. Die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr zählt hier eindeutig zum formellen Helfen, der Beitritt kann jedoch sowohl extrinsisch als auch intrinsisch motiviert sein.

2.2 Theorien zur Freiwilligkeit

Von den zahlreichen Theorien und Modellen zur Freiwilligkeit werden in Folge drei davon näher erörtert: das „volunteer process model“, die „self-determination theory“ und das „job demands resources model“.

2.2.1 Stadien der Freiwilligkeit

Omoto und Synder (1995) nehmen drei Stadien an, die Freiwillige durchleben: die Vorgeschichte, die Erfahrungen und die Konsequenzen.

Als Faktoren der Vorgeschichte nehmen sie folgende an:

- o *Persönlichkeitseigenschaften*, welche ein Hilfeverhalten wahrscheinlich machen
- o *Persönliche und soziale Bedürfnisse und Motivationen*, welche bedingen dass eine Person in der Freiwilligenarbeit aktiv wird
- o *Lebensumstände*, welche unterstützend darauf wirken freiwillig tätig zu werden

Zu den Erfahrungen als Freiwilliger Helfer gehört vor allem

- o die *Zufriedenheit* und
- o die *Eingliederung in die Organisation*.

Mit Konsequenzen der Freiwilligenarbeit ist

- o die *Dauer* gemeint, in der die Personen freiwillig tätig sind/waren,
- o aber auch *Einstellungen, Ängste, Wissen und das Verhalten*, welches sich aufgrund der Freiwilligentätigkeit eventuell ändert.

Omoto und Synder (1995) gehen von einem funktionellen Ansatz aus. Der Grundgedanke der hinter diesem Ansatz steckt ist der, dass verschiedene Menschen aus den unterschiedlichsten Gründen einer Tätigkeit nachgehen und so auch verschiedene Ziele verfolgen. Die Freiwilligentätigkeit kann also aufgrund unterschiedlicher Motivationen ausgeübt werden und verschiedenen psychologischen Funktionen dienen. Zur Einordnung der unterschiedlichen Motivationen fanden die Autoren fünf Dimensionen: Werte und Einstellungen, Wissensdrang, persönliche Entwicklung, soziale Anliegen, sich geschätzt zu fühlen. Für jede dieser Dimensionen wurden Items entwickelt und um zusätzlich auch noch die Ebene der Erfahrungen zu messen wurden Items verwendet, welche die Zufriedenheit mit der Freiwilligentätigkeit erhoben. Darüber hinaus wurde bei der Stichprobe, bestehend aus Freiwilligen einer AIDS-Hilfseinrichtung, die allgemeine Zufriedenheit erhoben, aber auch die Einbindung in die Organisation, die Anzahl der Freunde in der Organisation und die Akzeptanz der Werte, Ziele und Vorhaben der Organisation. Ergänzend wurde nach der Bereitschaft, neue Mitglieder zu werben und eine zusätzliche Funktion zu übernehmen, gefragt. Die Ebene der Konsequenzen bestand aus der Dauer der Arbeit. Diese wurde zum Teil aus eigenen Angaben der Freiwilligen, aber auch durch Aufzeichnungen der Organisationen erfasst. Daneben wurden auch das Empathie-Empfinden, die soziale Verantwortlichkeit und die Fürsorge-Bereitschaft mit Fragebögen erhoben.

Die Abbildung 1 zeigt das von den Autoren entwickelte Modell, das „volunteer process model“.

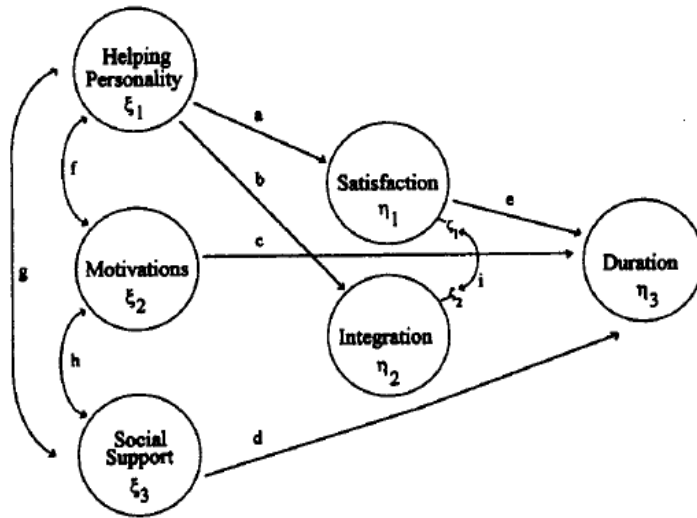


Abbildung 1: Modell der Stadien der Freiwilligkeit (Omoto & Synder, 1995, S. 679]

Das Modell zeigt, dass die Veranlagung zu helfen (*Helping Personality*) einen direkten positiven Einfluss auf die Zufriedenheit (*Satisfaction*) und die Bindung an die Organisation (*Integration*) hat. Zufriedenheit hat, im Gegensatz zur Organisationsbindung, einen Einfluss auf die Dauer der Ausübung (*Duration*). Die Motivation (*Motivations*) hingegen wirkt nicht auf die Zufriedenheit oder die Bindung an die Organisation, aber auf die Dauer. Soziale Unterstützung hat einen negativen Einfluss auf die Dauer, das bedeutet dass, je größer die soziale Unterstützung ist, desto kürzer bleiben die Freiwilligen aktiv.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass Freiwillige dann länger ihren Dienst ausüben, wenn sie sehr motiviert und zufrieden sind, aber relativ wenig soziale Unterstützung erfahren. Die Autoren erklären sich dies dadurch, dass jene Menschen, die nicht genügend soziale Unterstützung erleben, sich auch deshalb freiwillig engagieren um dort ihr Bedürfnis nach Anerkennung zu befriedigen (Omoto und Synder, 1995).

2.2.2 Bereitschaft zu Helfen

Deci und Ryan (2000) begründen die „**Self-determination theory**“, in der davon ausgegangen wird, dass die Bedürfnisse nach Autonomie, Zuständigkeit und Verbundenheit ausschlaggebend für die intrinsische Motivation sind.

Dies wiederum hat positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit und die mentale Gesundheit. Ferner sind Personen dann intrinsisch motiviert wenn sie freiwillig an interessanten, herausfordernden und neuartigen Tätigkeiten teilnehmen.

Weinstein und Ryan (2010) untersuchten sowohl unter natürlichen als auch unter experimentellen Bedingungen die Auswirkungen von einerseits autonomer und andererseits kontrollierter Hilfe auf das Wohlbefinden, die Vitalität und die Selbstachtung der Teilnehmer. Sie ließen in der ersten ihrer vier Studien 138 Studenten täglich Tagebuch führen und erhoben so den Effekt des prosozialen Verhalten auf das Wohlbefinden, die Vitalität und die Selbstachtung. Nach 14 Tagen zeigte sich, dass autonome, also freie und selbstständige Hilfe zum größten Wohlbefinden führte, am zweithöchsten war das Wohlbefinden bei jenen Studenten, die nicht halfen und an letzter Stelle kamen jene, die in kontrolliertes Helfen involviert waren. In der zweiten Studie nahmen 80 Studenten an einem Experiment teil, in dem der Effekt der Wahl bei Entscheidungen auf die autonome Motivation und das Wohlbefinden erhoben wurde. Hierbei wurden die Ergebnisse der ersten Studie wieder bestätigt, nämlich dass es dann zu höherem Wohlbefinden kommt, wenn man entweder die Wahl hat oder autonom hilft. Auch konnte gezeigt werden, dass dann auch die Bereitschaft zu helfen größer ist. In der dritten Studie wurden 124 Studenten in Zweier-Gruppen entweder aufgefordert sich bei der Erreichung eines Ziels zu helfen, oder eigene Ziele zu verfolgen. Wieder zeigte sich, dass autonome Helfer sowie auch die autonomen Hilfeempfänger größeres Wohlbefinden, größere Vitalität und mehr Selbstachtung empfanden, als Personen, die in kontrolliertes Helfen involviert waren oder nicht halfen. Die autonomen Helfer fühlten sich mit ihrem Gegenüber stärker verbunden. In der vierten Studie, bestehend aus 104 Teilnehmern, welche wieder den drei Bedingungen (autonome, kontrollierte und nicht Hilfe) zugeteilt wurden, zeigte sich, dass die autonomen Helfer größere Selbstachtung zeigten, aber gleiche Vitalität wie jene Personen, welche nicht halfen. Die autonomen Helfer waren auch hier eher bereit zu helfen.

Autonomie, Zuständigkeit und Verbundenheit wirken positiv auf die intrinsische Motivation. Entscheidet sich der Helfer also frei dafür zu helfen, so ist er nicht nur eher bereit zu Helfen und fühlt sich mit dem Hilfeempfänger stärker verbunden,

sondern empfindet auch größeres Wohlbefinden und Selbstachtung (Deci und Ryan, 2000; Weinstein und Ryan, 2010).

2.2.3 Arbeitsanforderungen und -ressourcen

Abbildung 2 zeigt, das „**Job demands resources model**“ (Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001, zitiert nach Bakker und Demerouti, 2006).

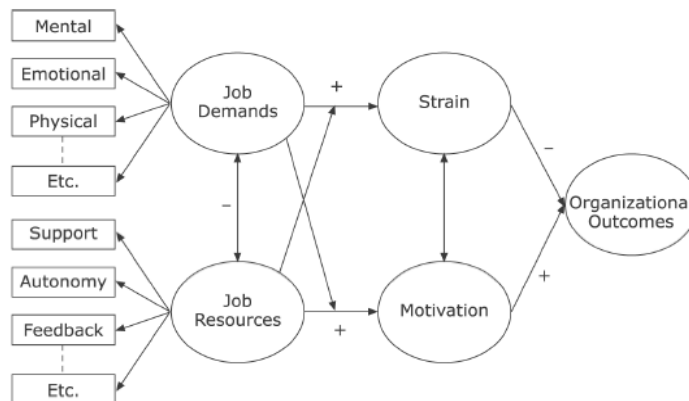


Abbildung 2: Modell der Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen (Bakker & Demerouti, 2006, S. 313)

Arbeitsplätze haben immer sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter. Diese Anforderungen und Ressourcen können physischer, psychischer, sozialer und organisatorischer Art sein und spielen eine wichtige Rolle für die erlebte Belastung und die Motivation. Erfährt der Arbeiter beispielsweise positive soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, wird er eher motiviert sein, seine Arbeit gut zu machen. Erfährt er jedoch negative soziale Kontakte, wird das sein Wohlbefinden und seinen Arbeitsoutput belasten. Wie Abbildung 3 zeigt, belasten die Anforderungen während die Ressourcen als Puffer wirken um sie abzufedern und zu motivieren.

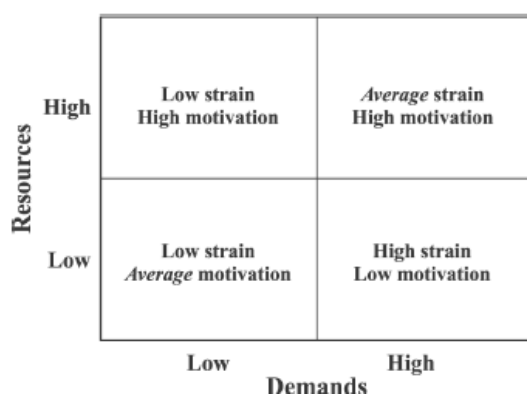


Abbildung 3: Interaktionseffekte auf Belastung und Motivation (Bakker & Demerouti, 2006, S. 320)

Anforderungen und Ressourcen wirken auf die Motivation und die erlebte Belastung. Geringe Arbeitsanforderungen haben geringe Belastung zur Folge. Hohe Motivation kann dann entstehen, wenn die Arbeitsressourcen hoch sind. Wenig motiviert sind Personen dann, wenn die Ressourcen gering und die Anforderungen hoch sind (Bakker et al., 2003; Demerouti et al., 2001, zitiert nach Bakker und Demerouti, 2006).

2.3 Freiwillige Feuerwehr

Es folgt ein kurzer Einblick in das freiwillige Feuerwehrwesen, um die, im Fragebogen erhobenen, Details nachvollziehen zu können und um zu verstehen wie viele Aufgaben die Freiwilligen bewerkstelligen müssen. Da die Stichprobe des empirischen Teils dieser Arbeit hauptsächlich aus niederösterreichischen Feuerwehrmitgliedern besteht, wurde darauf und allgemeiner auf das österreichische Feuerwehrwesen das Hauptaugenmerk gelegt.

2.3.1 Struktur und Organisation

In Österreich bestehen 4 614 Freiwillige Feuerwehrwehren mit insgesamt 340 566 Mitgliedern (Quelle: www.bundesfeuerwehrverband.at). Das bedeutet dass, wenn von 8 402 908 Österreichern ausgegangen wird, jeder 25te Österreicher Mitglied einer Feuerwehr ist (Quelle: www.statistik.at). Die Mitglieder der sechs österreichischen Berufsfeuerwehren machen dabei nur einen geringen Anteil aus und sind in Wien, Klagenfurt, Linz, Salzburg, Graz und Innsbruck zu finden. Daneben gibt es 326 Betriebsfeuerwehren (BTF). Diese kann seitens der Behörde vorgeschrieben werden. Eine Betriebsfeuerwehr kann von Mitarbeitern des jeweiligen Betriebes freiwillig oder von hauptberuflichen Mitgliedern erhalten werden, welche in Bereitschaft stehen. Diese Feuerwehren sind zum betriebseigenen Brandschutz aufgebaut, können aber je nach Größe und Lage auch in den örtlichen Alarmplänen der Freiwilligen Feuerwehren berücksichtigt werden.

Das freiwillige Feuerwehrwesen in Österreich ist Angelegenheit der einzelnen Bundesländer. Während in manchen Bundesländern die Feuerwehr ein Hilfsorgan der Gemeinde ist, ist sie in anderen Bundesländern als „Körperschaft öffentlichen Rechts“ anzusehen. Trotzdem ist jede Gemeinde nach dem Feuerpolizei- oder Feuerwehrgesetz verpflichtet, den örtlichen Brandschutz sicher zu stellen.

Das notwendige Budget wird zwischen dem Landesfeuerwehrverband, der Gemeinde, sowie der jeweiligen Feuerwehr aufgeteilt, welche selbst durch diverse Tätigkeiten, wie zum Beispiel durch Veranstaltungen, das Vermieten von Räumlichkeiten oder auch durch bezahlte Einsätze (Fahrzeugbergungen, Brandmeldealarme, Brandsicherheitswachen, ...) Geld einnehmen kann.

Mit 10 Jahren können Jugendliche in Niederösterreich der Feuerwehrjugend beitreten, in der sie in wöchentlichen Einheiten die Theorie hinter den Feuerwehreinsätzen lernen, sowie auch „gespielte“ Einsätze selbst meistern müssen. Die Feuerwehrjugend stellt in vielen Gemeinden einen der wenigen kostenlosen „Jugendvereine“ dar. Der Freiwilligen Feuerwehr geht es hierbei meist darum, neue Mitglieder zu werben und vor dem aktiven Dienst gut auszubilden. Mit dem 15. Lebensjahr können die Jugendlichen dann in den Aktivstand wechseln. Von da an ist es ihnen erlaubt bei Einsätzen auszurücken. Spätestens ab dem 65. Lebensjahr zählen die Feuerwehrmitglieder als Reservisten und nehmen somit nicht mehr aktiv am Feuerwehrgeschehen teil.

In Niederösterreich bestehen von allen österreichischen Bundesländern die meisten Freiwilligen Feuerwehren und somit auch die größte Mitgliederanzahl. Die 1 648 Freiwilligen Feuerwehreinheiten wickeln in diesem Bundesland jährlich circa 70 000 Einsätze ab (Freiwillige Feuerwehr Krems/ Donau, 2011, S. 17). Zusammen fassen sie 96 866 Feuerwehrleute, davon 4 938 weiblich und 91 928 männlich (Quelle: www.fdisk.at). Die erste Freiwillige Feuerwehr in Niederösterreich wurde in Krems im Jahr 1861 gegründet. Sie ist die Größte des Bundeslandes und zählt mit ca. 480 Mitgliedern (davon ~443 männliche und ~37 weibliche, sowie ~30 Mitgliedern der Feuerwehrjugend und ~85 Reservisten) zu den größten Feuerwehren der Republik Österreich. Im Jahr 2010 wurden dort insgesamt 873 Einsätze gemeistert, hiervon waren 290 Brand- und 583 technische Einsätze (Quelle: www.feuerwehr-krems.at).

2.3.2 Aufgabenbereiche

Die gesamte Führung und Organisation einer Freiwilligen Feuerwehr werden von freiwilligen Mitgliedern ausgeführt, welche sich damit auch immer große Verantwortung aufbürden.

Obwohl diese unbezahlten Tätigkeiten einem Nebenberuf gleichkommen, erhalten die Mitglieder als Gegenleistung für ihre Dienste lediglich einen höheren Dienstgrad.

In größeren Feuerwehren gibt es ein hauptamtliches Personal. Diese Feuerwehrmitglieder sind meist Magistrats- oder Gemeindebedienstete, welche der Dienststelle „Feuerwehr“ dienstzugeteilt sind. Außerdem werden in vielen Feuerwehren Zivildienstleistende eingesetzt, welche Hilfstätigkeiten verrichten. Neben der Hauptaufgabe des hauptamtlichen Personals, die Einsatzbereitschaft unter Tags zu stellen, verrichten diese hauptsächlich Wartungsarbeiten an den Fahrzeugen, Geräten und Räumlichkeiten.

Über das Einsatzleit- und Dispositionssystem, werden in Niederösterreich die Einsätze alarmiert und koordiniert. Der Feuerwehrnotruf „122“ wird in den meisten Bezirken an die jeweilige Bezirksalarmzentrale (BAZ) weitergeleitet, welche wiederum ein Organ der NÖ Landesregierung ist. Während in manchen Bezirksalarmzentralen rund um die Uhr hauptamtliches Personal (meist Gemeindebedienstete) die Notrufe entgegen nimmt, wird in anderen Bezirken die BAZ von freiwilligen Mitgliedern besetzt.

Die Uraufgabe der Feuerwehren, die Brandbekämpfung, rückt immer weiter in den Hintergrund. Einen Großteil der Einsätze nehmen heute die Technischen ein. Hierzu zählen vor allem Verkehrsunfälle, Tierrettungen, Lift- und Türöffnungen, aber auch Großschadensereignisse, wie Hochwasser oder Unwettereinsätze. Dies bedeutet aber auch, dass sich die Feuerwehrmitglieder ein großes Spektrum an Wissen aneignen müssen. Die Fahrzeugtechnologien werden moderner, unvorhersehbare und technische Großeinsätze treten ein. Um dies alles schulen zu können, steht den Feuerwehrleuten in jedem Bundesland eine Feuerweherschule zur Verfügung, Österreichs modernste ist am Standort Tulln in Niederösterreich verankert.

Die Einsatzstatistiken variieren stark zwischen Stadt- und Dorffeuernwehren. Beispielsweise gibt es in der FF St. Pölten - Stadt ungefähr 3 bis 5 Einsätze pro Tag und in den ländlicheren Gebieten oft gar keinen Einsatz innerhalb eines Jahr. Die meisten Feuerwehren werden mittels Sirene und/oder SMS und/oder Pager alarmiert. Im städtischen Bereich gibt es auf Grund der Häufigkeit kaum noch Sirenenalarmierungen, die Mitglieder dieser Feuerwehren werden dann ausschließlich über Pager und SMS-

Alarmierungen verständigt. Im ländlichen Bereich hingegen wird meist nur mittels Sirene alarmiert. Teilweise hängt dies jedoch auch von der Tageszeit, sowie von der Einsatzart ab. Des Weiteren hängt mit der Größe der Feuerwehr auch die Übungshäufigkeit zusammen. Während die Feuerwehren im ländlichen Bereich maximal einmal pro Monat eine Übung abhalten, üben die städtischen Feuerwehren bis zu dreimal in der Woche.

2.3.3 Soziale Komponente „Feuerwehr“

Feuerwehrleistungsbewerbe spielen vor allem in den ländlichen Gebieten eine große Rolle. Sie beginnen schon in der Feuerwehrjugend. Beim Feuerwehrleistungsbewerb wird ein Löschangriff simuliert, wobei auf Schnelligkeit und Genauigkeit Wert gelegt wird. Das Können wird dann an einem Wochenende bei einem Wettbewerb zur Schau gestellt. Dabei werden hauptsächlich die Kameradschaft und der Zusammenhalt in der Gruppe gefestigt. Feuerwehrjugendleistungsbewerbe umfassen das Gebiet eines Bundeslandes und haben eine durchschnittliche Mitgliederzahl von 4 700 Jugendlichen, an Feuerwehrleistungsbewerbe nehmen bis zu 15 000 aktive Mitglieder teil. Daneben gibt es auch noch Wasserdienstleistungsbewerbe, in denen die Zillenfahrer ihr Können unter Beweis stellen. Dadurch werden Abzeichen erworben, welche dann auf der Uniform getragen werden können.

Die Organisation dieser Bewerbe, also die Versorgung der Teilnehmer und das Bereitstellen von Zeltlagern, Wettkampfstrecken, und noch vieles mehr fallen ebenfalls in den Aufgabenbereich eines freiwilligen Feuerwehrmitglieds. Zusätzlich werden Feste und Veranstaltungen organisiert. Diese dienen oft zur Geldbeschaffung für die Verschönerung des Feuerwehrhauses oder für den Ankauf von Autos und Ausrüstung. So kann durch die Ausgestaltung eines Feuerwehrhauses mit diversen Freizeitaktivitäten der soziale Zusammenhalt, aber auch die Einsatzbereitschaft in den einzelnen Feuerwehren verbessert werden. Aufgrund der Freundschaften und der Vielzahl an Aktivitäten, sind die größeren Freiwilligen Feuerwehren meistens besetzt und offen, wodurch sie ein beliebter Treffpunkt für Kameraden sind.

2.3.4 Studien zum freiwilligen Feuerwehrwesen

Carpenter und Knowles Myers (2010) untersuchten Motivationen für freiwillige Tätigkeiten, sowie auch den Zusammenhang mit Altruismus, Image und die Rolle von Belohnungen. Sie zogen für ihre Studie eine Stichprobe aus freiwilligen Feuerwehrmännern und freiwillig tätigen, sowie bezahlten Gemeindebediensteten heran und prüften ihre Hypothesen anhand eines Fragebogens, einer experimentellen Studie und Aufzeichnungen der Freiwilligen Feuerwehren. Der Fragebogen erhob neben demografischen Daten auch Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion und die Vermeidung von Risiken. Die Aufzeichnungen der Freiwilligen Feuerwehren dienten dazu, um die im Fragebogen erhobene durchschnittlich aufgewendete Zeit für Einsätze und Übungen mit dem tatsächlichen Stand zu vergleichen.

In der experimentellen Studie wurde Altruismus erhoben, indem die Teilnehmer \$100 an karitative Organisationen ihrer Wahl verteilen durften. Den Probanden wurde mitgeteilt, dass nachdem alle Daten gesammelt wurden zufällig ausgewählte 10% ihrer Zuordnungen tatsächlich durchgeführt werden. Wenn also das Geld nicht an karitative Organisationen zugeordnet wurde, ergab sich ein möglicher Gewinn von \$10 für die Teilnehmer. Dieses Experiment zeigte, dass sowohl freiwillige Feuerwehrmänner, als auch freiwillige Gemeindebedienstete mehr spendeten als die bezahlten Gemeindebediensteten, und somit eher altruistisch handelten. Aufgrund dessen gehen die Autoren davon aus, dass Altruismus einer der Hauptmotivatoren ist, um einer Freiwilligen Feuerwehr beizutreten und an Übungen und Trainings teilzunehmen. Es konnte jedoch kein positiver Zusammenhang mit der Bereitschaft Einsätzen zu fahren, gefunden werden.

Um die Wichtigkeit des Images für die Probanden zu messen, fragten die Autoren danach, ob die Teilnehmer im Besitz einer Autoplakette sind, auf der ersichtlich wird, dass sie einen freiwilligen Dienst ausüben. Dies ist laut den Autoren in dem von ihnen untersuchten amerikanischen Bundesstaat, Vermont, sehr beliebt. Es wurde herausgefunden, dass die freiwilligen Feuerwehrmänner eher bereit waren, solche Autoplaketten zu kaufen als Gemeindebedienstete, woraus die Autoren schließen, dass freiwilligen Feuerwehrmännern ihr Image wichtiger ist.

Kleine Belohnungen an freiwillige Feuerwehrmitglieder zu bezahlen wirkt sich nach Carpenter und Knowles Myers, nur für einige Freiwillige positiv aus, nicht jedoch für diejenigen, die sich größere Sorgen um ihr Image machen.

Die Autoren fanden ferner heraus, dass viele Personen der freiwilligen Feuerwehr beitreten, um Freunde zu finden (Extraversion) oder aus beruflichen und religiösen Gründen, aber auch wenn Freunde und Familienmitglieder schon vor ihnen Mitglied waren und sie von diesen „eingeladen“ wurden. Diese Motivationen wirken sich jedoch nur auf die Entscheidung der Feuerwehr beizutreten aus, auf die aufgewendete Zeit dafür wirken diese Motivatoren eher negativ. Carpenter und Knowles Myers stellten ferner fest, dass freiwillige Feuerwehrmänner eher extrovertiert, risikofreudig und religiös sind.

2001 ging es Elshaug und Metzger in ihrer Studie darum, freiwillige und bezahlte Arbeitskräfte der gleichen Tätigkeitsbereiche bezüglich ihrer Persönlichkeitsmerkmale zu vergleichen und somit die für Freiwillige typischen Eigenschaften zu erörtern. Den australischen Versuchspersonen, bestehend aus entweder bezahltem Küchenpersonal, freiwilligen Mitarbeitern von „Meals on Wheels“ oder freiwilligen Feuerwehrmännern, wurde dazu ein Fragebogen, zur Erhebung der demografischen Daten, und ein Persönlichkeitstest vorgegeben. Besonders die Skalen „Extraversion“ und „Verträglichkeit“ korrelierten positiv mit dem Faktor Freiwilligkeit, wobei sich die beiden Freiwilligengruppen nur schwach voneinander unterschieden. Freiwillige erzielten höhere Werte in den Skalen Altruismus, Vertrauen und Aufgeschlossenheit (Verträglichkeit), sowie auch Herzlichkeit und positive Emotionen (Extraversion). Ferner wiesen die freiwilligen Feuerwehrmänner höhere Durchsetzungsstärke auf als die freiwilligen Mitarbeiter.

Lalic et al. (2007) testeten drei Gruppen kroatischer Feuerwehrmänner, zum Einen Fachkräfte der Stadt Rijeka, zum Anderen Fachkräfte eines Vorortes und als dritte Gruppe noch Freiwillige eines Vorortes. Es konnte gezeigt werden, dass die untersuchten Feuerwehrmänner weder durch Stress belastet, noch depressiv waren. Lediglich bei den professionellen Feuerwehrmännern der Stadt konnten vorübergehende Angstzustände nachgewiesen werden, jedoch nur in geringem Maße.

Angst als Persönlichkeitsmerkmal konnte bei allen drei Gruppen gefunden werden, diese unterschieden sich untereinander aber kaum. Darüber hinaus stellten die Autoren fest, dass die untersuchten Feuerwehrmänner problemorientiert waren, nur manchmal um Hilfe baten und nur selten ihre Gefühle äußerten. Außerdem reagierten sie manchmal mit Vermeidung um Stress zu bekämpfen. Bezüglich depressiver Verstimmungen zeigten die professionellen Feuerwehrmitglieder des Vorortes höhere Werte als die beiden anderen Gruppen, lagen damit aber noch immer unter dem Durchschnitt.

Zum Thema Umgang mit Stress fanden Cicognani, E. et al. (2009) heraus, dass weibliche Freiwillige mehr als ihre männlichen Kollegen auf Strategien wie Religion, Selbstkritik und die Inanspruchnahme von Unterstützung zurückgriffen. Freiwillige nahmen eher Unterstützung an als ihre bezahlten Kollegen.

Yarnal, Dowler und Hutchinson (2004) fanden heraus, dass sowohl bezahlte als auch freiwillig tätige Frauen, und auch bezahlte Helfer eher anfällig für Erschöpfung und vor allem Burnout waren. Dementsprechend benutzten sie auch eher vermeidende Strategien im Umgang mit Stress. Freiwillige dagegen schienen eine höhere Lebensqualität aufzuweisen und besser mit Stress umgehen zu können. Je länger ein Helfer seine Tätigkeit ausübte und je mehr Kenntnisse er gesammelt hatte, desto eher nutzte er aktive Strategien im Umgang mit Stress und wies eine größere Selbstwirksamkeitsüberzeugung auf.

Zusammenfassend kann also davon ausgegangen werden, dass Personen der Freiwilligen Feuerwehr beitreten, weil sie „eingeladen“ wurden oder aufgrund ihrer extrovertierten, aufgeschlossenen und altruistischen Persönlichkeit, sowie auch aus beruflichen oder religiösen Gründen (Carpenter und Knowles Myers, 2010; Elshaug und Metzer, 2001). Freiwillige Feuerwehrmitglieder sind risikofreudig und problemorientiert, und weisen hohe Durchsetzungsstärke und Vertrauen auf. Darüber hinaus fühlen sie weder durch Stress noch Depression belastet (Carpenter und Knowles Myers, 2010; Elshaug und Metzer, 2001; Lalic et al. 2007).

Freiwillige nehmen eher die Unterstützung von Mitmenschen an und haben durch ihren aktiven Umgang mit Stress eine höhere Lebensqualität. Langjährige Mitglieder weisen ferner auch eine größere Selbstwirksamkeitsüberzeugung auf (Cicognani et al., 2009; Yarnal, Dowler und Hutchinson, 2004).

3.0 Prädiktoren der Freiwilligkeit

Basierend auf den Modellen und Theorien zur Freiwilligkeit, sowie feuerwehrspezifischen Gegebenheiten, werden als Prädiktoren der Freiwilligkeit das freiwillige Engagement, die Zufriedenheit, die Organisationsbindung und die soziale Unterstützung angenommen und in Folge theoretisch beleuchtet.

3.1 Freiwilliges Engagement

„Das Engagement spiegelt persönliche Wertvorstellungen wider, die als zentral für die eigene Identität angesehen werden. Die Wahl des Tätigkeitsbereichs ist verknüpft mit individuellen Interessen, persönlichen Zielen und Lebensperspektiven.“ (Moschner, 2002, S. 4)

Nach Podsiadlowski und Spieß (2000) lässt sich das prosoziale Verhalten in Unternehmen mit folgenden Modellen vergleichen: dem freiwillige Arbeitsengagement von Müller und Bierhoff (1994), dem Extra-Rollen-Verhalten von Nerdinger (1998) und dem „Organizational Citizenship Behavior“ von Hertel, Bretz und Moser (2000).

Müller und Bierhoff (1994) gehen davon aus, dass freiwilliges Arbeitsengagement, also selbstinitiiertes Verhalten, das über die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten hinausgeht, nicht erzwungen werden kann, aber „einen hohen Wert für das effektive Funktionieren einer Organisation hat.“ (S.368)

Als Komponenten freiwilligen Arbeitsengagements gelten neben Hilfestellungen bei der Arbeit oder dem Unterbinden von schädigenden Ereignissen wie Diebstahl, Vandalismus, Unfälle o.ä. des weiteren auch selbstinitiierte Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsprozessen, die Weiterentwicklung tätigkeitsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten in eigener Regie und als positiver Imageträger für die Organisation in der Öffentlichkeit aufzutreten. (Müller und Bierhoff, 1994, S.369)

Desweiteren gehen die Autoren davon aus, dass das freiwillige Arbeitsengagement auf mehreren psychischen Grundfunktionen basiert, die sich darüber hinaus auch wechselseitig beeinflussen, wie die Wahrnehmung, intrinsische Motivation, affektive Erregung, Handlungskompetenzen sowie auch Werte, Überzeugungen und Einstellungen. Sie behaupten auch, dass sich Stimmungen auf das Arbeitsengagement und somit auch auf das Verhalten in der Organisation und die Gruppendynamik auswirken.

Nerdinger (2000) beschreibt das Extra-Rollenverhalten einerseits als „Verhalten mit positiven Auswirkungen auf die Organisation“ (Pro-Rollenverhalten) und andererseits als „Verhalten, das der Organisation schadet“ (Anti-Rollenverhalten). Somit unterscheidet sich dieses Modell vom freiwilligen Arbeitsengagement von Müller und Bierhoff (1994) und dem „Organizational Citizenship Behavior“ von Hertel, Bretz und Moser (2000), welche nur von den positiven Auswirkungen ausgehen. Nerdinger (2000) entwickelte einen Fragebogen, welcher sowohl das Pro-Rollenverhalten (Persönliche Initiative, Kollegialität) als auch das Anti-Rollenverhalten (sozial destruktives Verhalten, kontraproduktives Verhalten) erfasst. Dieser Fragebogen kann teilweise durch die Einschätzung von Vorgesetzte und/oder Kollegen erhoben werden und zum Anderen durch Selbsteinschätzung.

Bei Anwendung des Verfahrens konnte herausgefunden werden, dass Frauen höhere Werte in persönlicher Initiative und Kollegialität erreichen, als ihre männlichen Kollegen. Ferner zeigte sich bei kleineren Unternehmen (weniger als 50 Mitarbeiter) ein besseres Gruppenklima als in größeren Firmen. Darüber hinaus korreliert das Gruppenklima bei Personen, die sich hoch in Empathie einstufen positiv mit Pro-Rollenverhalten (persönliche Initiative) und negativ mit Anti-Rollenverhalten (sozial destruktives und kontraproduktives Verhalten). Sich in seine Kollegen einfühlen zu können spielt also eine wichtige Rolle für das Klima in einer Gruppe.

Das „Organizational Citizenship Behavior“ (OCB) „ist im Sinne von Verhalten gemeint, dass einerseits „freiwillig von den beteiligten Personen erbracht wird“ und andererseits „zum Erfolg einer Organisation oder Arbeitsgruppe beiträgt“

(Hertel, Bretz und Moser, 2000, S. 123). Diese Verhaltensweisen sind für eine Organisation von großer Wichtigkeit, deren Fehlen kann aber nicht bestraft werden.

Abgefragt wird das Verhalten im Unternehmen durch Items, welche zwei Dimensionen zugeordnet werden können: Hilfsbereitschaft und Gewissenhaftigkeit (Hertel, Bretz und Moser, 2000). Ursachen für das OCB könnten nach Hertel, Bretz und Moser (2000) die kognitiven und affektiven Aspekte von Arbeitszufriedenheit sein (Gerechtigkeit, persönliche Stimmung, Arbeitsklima), die Persönlichkeitsmerkmale (situative Einflüsse), der Führungsstil und die Eigenschaften der Arbeitsaufgabe (Arbeitsstruktur).

Unter freiwilligem Engagement wird in der vorliegenden Arbeit Verhalten verstanden, das eine Person über ihre freiwillige Tätigkeit hinaus zeigt. Also das selbstinitiierte Engagement in der freiwilligen Organisation, das über die üblichen Anforderungen hinaus geht und von großer Wichtigkeit für die Organisation ist. Darunter kann Kollegialität/ Hilfsbereitschaft, Initiative und Gewissenhaftigkeit verstanden werden (Hertel, Bretz und Moser, 2000; Nerdinger, 2000; Müller und Bierhoff, 1994). Aspekte der Arbeitszufriedenheit, bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, ein charismatischer Führungsstil und Eigenschaften der Arbeitsaufgabe können sich auf das freiwillige Engagement in Unternehmen auswirken (Hertel, Bretz und Moser, 2000). Darüber hinaus hat auch die individuelle Stimmungslage einen Einfluss auf das Arbeitsverhalten und die Gruppendynamik (Müller und Bierhoff, 1994).

Ein gutes Gruppenklima wird besonders in kleinen Unternehmen erreicht und dann, wenn die Mitarbeiter empathisch sind (Nerdinger, 2000).

Im freiwilligen Feuerwehrwesen ist jede Tätigkeit freiwillig, aber die Freiwilligen können sich in ihrem Engagement unterscheiden. Sichtbar wird dies, indem eine Person eine zusätzliche Funktion bzw. ein Aufgabengebiet übernimmt oder wenn eine Person durch engagiertes Verhalten verschiedenste Abzeichen und Dienstgrade erhält.

3.2 Zufriedenheit

Cicognani, E. et al. (2009) untersuchten die Lebensqualität von bezahlten und unbezahlten Mitgliedern der Feuerwehr, des Zivilschutzverbandes und der Rettung. Sie erhoben die Erschöpfung und Zufriedenheit bezüglich der prosozialen Tätigkeit.

Die Ergebnisse im Hinblick auf die Lebensqualität zeigten, dass weibliche Mitglieder eher Burnout anfällig waren, mehr Erschöpfung bezüglich ihrer mitfühlenden Aktivität und weniger Zufriedenheit als ihre männlichen Kollegen verspürten. Darüber hinaus entdeckten die Autoren, dass die Freiwilligen mehr Zufriedenheit, weniger Erschöpfung und Burnout zeigten, als ihre bezahlten Kollegen.

Meier und Stutzer (2008) fanden heraus, dass Personen, die in einer freiwilligen Organisation tätig sind, auch mehr Zufriedenheit in ihrem Leben empfinden, besonders jene Personen, die regelmäßig und häufig Freiwilligenarbeit leisten. Überdies sind intrinsisch motivierte Personen eher bereit einer freiwilligen Organisation beizutreten. Intrinsisch motiviert sind jene Personen, denen es wichtig ist zu Helfen oder denen die Arbeit als Freiwilliger Spaß macht. Personen die durch extrinsische Gründe veranlasst wurden freiwillig tätig zu werden, sich also Vorteile für sich selbst erwarten, empfinden weniger Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit.

Nach dem Modell von Kil, Leffelsend und Metz-Göckel (2000) wird die allgemeine Zufriedenheit beeinflusst durch die Aufgabengeschlossenheit, die Wichtigkeit der Aufgabe, die Rückmeldung durch die Arbeit und die wahrgenommene Autonomie (Siehe Abbildung 4 in Kapitel 3.4).

Zufriedener sind also jene Person, die die Tätigkeit freiwillig und häufig leisten und intrinsisch motiviert sind (Cicognani, E. et al., 2009; Meier und Stutzer, 2008). Darüber hinaus sollte die Tätigkeit in sich geschlossen und wichtig sein und es sollte Autonomie und Feedback gewährt werden (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000).

3.3 Soziale Unterstützung und soziale Netzwerke

Yarnal, Dowler und Hutchinson (2004) gehen davon aus, dass die Feuerwehr ihren männlichen Mitgliedern einen sozialen Zusammenhalt bietet und diese deshalb gern Zeit darin verbringen:

Volunteer firefighters create a private space within the firehouse that offers escape from the public demands of masculinity. It is within this space that they can receive and give comfort and experience bonding, friendship, and a deep

sense of belonging by embracing emotions normally off limits to men, including self-disclosure, familiarity, and affection.

(Yarnal, Dowler und Hutchinson, 2004, S.685)

Die Autoren führten halbstrukturierte Interviews mit freiwilligen Feuerwehrmännern von ländlicheren Gegenden durch (mit weniger als 100 Einsätzen pro Jahr) und auch von Vorstädten (mit mehr als 800 Einsätzen pro Jahr). In den Interviews wird davon berichtet, dass die Feuerwehrkameraden als „erweiterte Familie“ angesehen werden und, dass erfahrene Feuerwehrmitglieder oft ihre jüngeren Kameraden von Eindrücken bei schlimmen Einsätzen fernhalten um sie damit nicht zu belasten. Auch ist eine Form von Gruppenidentität festzustellen, da die Interviewten hauptsächlich „uns“ zur Beschreibung ihrer Lage verwendeten. Viele Mitglieder fühlen sich von der Gesellschaft „außerhalb der Feuerwehr“ missverstanden und ihre aufgewendete Zeit für Trainings und Einsätze nicht genügend gewürdigt. Bezüglich Selbstwirksamkeit und kollektiver Wirksamkeit zeigten Freiwillige höhere Ergebnisse als die Bezahlten. Der Gemeinschaftssinn ist bei bezahlten, weiblichen Helfern weniger ausgeprägt als bei bezahlten und freiwilligen Männer als auch bei freiwillig, tätigen Frauen. Freiwillige besitzen ferner einen größeren Gemeinschaftssinn als bezahlte Helfer. Die Autoren gehen davon aus, dass die Unterschiede von bezahlten und unbezahlten Feuerwehrmitgliedern darauf beruhen, dass die bezahlten, auch wenn sie die Tätigkeit nicht ausüben wollen, anwesend sein müssen. Ein Nichterscheinen wäre mit mehr Konsequenzen verbunden.

Regehr, Hill, Knott und Sault (2003) untersuchten neu rekrutierte und erfahrene Feuerwehrmänner zu zwei Zeitpunkten bezüglich der wahrgenommenen sozialen Unterstützung, Depressivität und des Einwirkens kritischer Ereignisse. Die Ergebnisse zeigten, dass erfahrene Feuerwehrmänner weniger soziale Unterstützung, besonders von Familienmitgliedern, wahrnahmen. Je weniger Unterstützung von Freunden und Familienmitgliedern erfahren wurde, desto depressiver waren die Personen.

Thompson und Bono (1993) behaupten, dass neben dem Streben nach Selbstverwirklichung einer der Hauptgründe als freiwilliger Feuerwehrmann tätig zu

sein der ist, um soziale Beziehungen aufzubauen. Durch die Tätigkeit kann der empfundenen Bedeutungslosigkeit und sozialen Isolierung entgegen gewirkt werden.

Bei freiwilligen Feuerwehrmitgliedern scheint die soziale Komponente einen wichtigen Stellenwert einzunehmen. Dies kann sogar so weit gehen, dass die Kameraden als „erweiterte Familie“ angesehen werden, wobei sich die Mitglieder von der Gesellschaft, Freunden und der Familie außerhalb der freiwillige Organisation missverstanden und zu wenig unterstützt fühlen (Yarnal, Dowler und Hutchinson, 2004; Regehr, Hill, Knott und Sault, 2003). Je erfahrener die Feuerwehrmänner sind, umso weniger soziale Unterstützung nehmen sie in ihrem Umfeld wahr, was zu depressiven Verstimmungen führen kann (Regehr, Hill, Knott und Sault, 2003). Gründe einer freiwilligen Feuerwehr beizutreten können das Streben nach Selbstverwirklichung und danach soziale Beziehungen aufzubauen sein (Thompson und Bono, 1993).

3.4 Organisationsbindung

Lee und Olshfski (2002) gehen davon aus, dass Personen sich an ihren Arbeitsplatz an drei verschiedene Dimensionen gebunden fühlen. Somit sind sie einerseits zufrieden an ihrem Arbeitsplatz und leisten andererseits gute Arbeit, ...

- a. wenn sie sich mit den Zielen und Aufgaben einer *Organisation* identifizieren können.
- b. wenn sie sich gut mit ihren *Arbeitskollegen* verstehen und ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen verrichten, um diese nicht zu enttäuschen.
- c. wenn sie sich an den *Vorgesetzten* gebunden fühlen und ihre Arbeit gut machen um ihn zufriedenzustellen.

An ihrer Studie nahmen 127 bezahlte und freiwillige New Yorker Feuerwehrmänner teil. Die Autoren meinen, dass sich dieser Vergleich besonders eignet, da Feuerwehrmänner, egal ob bezahlt oder unbezahlt, die selbe Arbeit verrichten, das gleiche Training durchlaufen und die gleichen körperlichen Anforderungen erfüllen müssen. Der einzige Unterschied besteht darin, dass die bezahlten Feuerwehrmänner diese Arbeit als Voll-Zeit Beschäftigung durchführen. Die Ergebnisse zeigten, dass sich Freiwillige vor allem an die Ziele und Aufgaben der Organisation, aber auch an die Kameraden mehr gebunden fühlen als die Bezahlten.

Die Bindung an den Vorgesetzten war bei beiden Gruppen vergleichbar. Ferner vertrauen Freiwillige mehr an organisatorische Gerechtigkeit als Motivator als es bezahlte Feuerwehrmänner tun.

Rhoades, Eisenberger und Armeli (2001) untersuchten in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen verschiedenen Variablen im Arbeitssetting:

- die wahrgenommene Unterstützung, die sie von der Organisation erfahren
- der emotionalen Bindung, die Arbeitnehmern an ihre Organisation haben
- Belohnungen der Organisation in Form von Anerkennung, Beförderung und Lohnerhöhung
- die wahrgenommene Fairness und die Beteiligung an Entscheidungen
- die wahrgenommene Unterstützung von der Führungsperson

Die Autoren fanden heraus, dass größere wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation zu höherer emotionaler Bindung daran führt. Auf die Unterstützung durch die Organisation wirken Belohnungen, die wahrgenommene Fairness und die Unterstützung durch die Führungsperson. Die emotionale Bindung hingegen verringert die Zeit, in der freiwillig für die Organisation gearbeitet wird.

Tidwell (2005) versuchte die Beziehung zwischen der Identifizierung mit der Organisation, die Bindung an die Organisation, die Zufriedenheit und das prosoziale Verhalten zu erklären und testete seine Hypothesen an einer Stichprobe von 435 Personen von vier unterschiedlichen Non-Profit Organisationen. Er fand heraus, dass sich die Identifizierung mit einer Organisation positiv auf die Bindung daran und die Zufriedenheit in der Organisation auswirkt (social identity theory).

Kil, Leffelsend und Metz-Göckel (2000) erweiterten die deutsche Version des Job Diagnostic Surveys um die Variablen „Zielklarheit“ und „Organisationsbindung“. Abbildung 4 zeigt das erweiterte Modell. Demnach wird „Organisationsbindung“ beeinflusst durch Zielklarheit, Rückmeldung durch Andere und Zusammenarbeit mit Anderen.

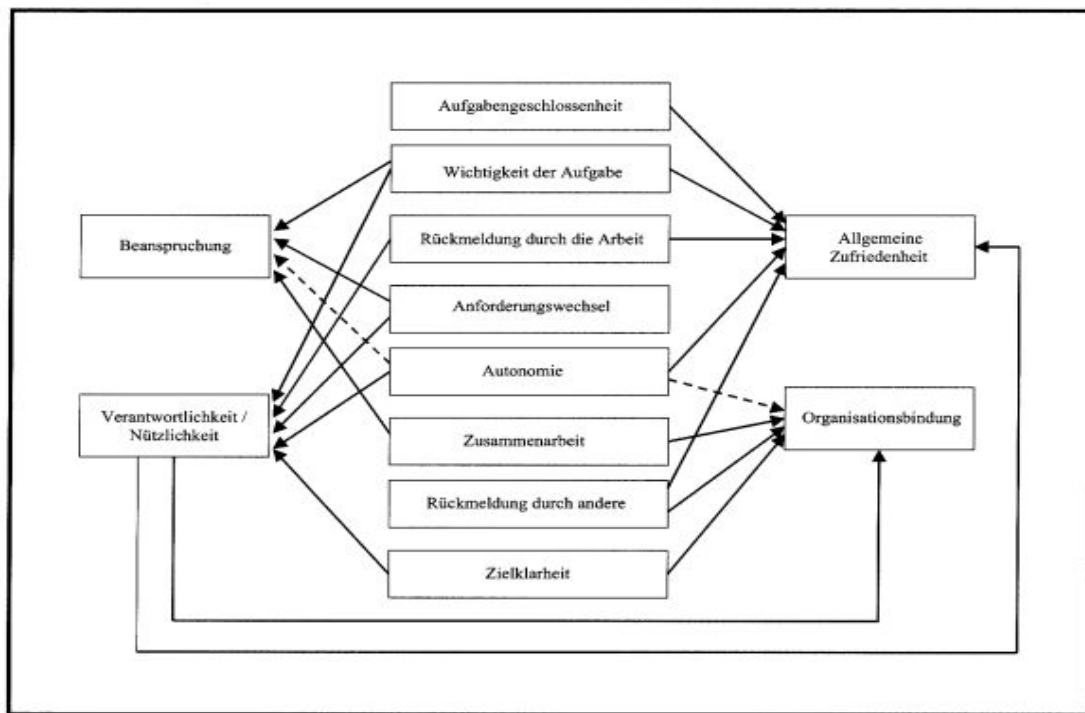


Abbildung 4: Pfad-Modell (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000, S. 125)

Liao-Troth (2005) stellte den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit von Freiwilligen mit dem „psychological contract“ dar. Dieses Konstrukt bezeichnet das Verhältnis zwischen einem Individuum und der Organisation in der diese Person tätig ist. Es wurde der in Kapitel 3.6 erwähnte VFI (Clary et al., 1998) zur Erhebung der Motive eingesetzt und weitere Fragen zum psychological contract, wobei diese in „relational“ und „transactional“ unterteilt wurden. Die Items zum „relational psychological contract“ handelten beispielsweise davon, ob die Person bereit wäre für die Organisation umzuziehen, während die „transactional psychological contract“ durch Items wie das Ausführen der freiwilligen Arbeit in professioneller Weise oder auch die Übereinstimmung mit den Normen und der Politik der Organisation gemessen wurde. In einer Studie mit 85 Führungskräften von Freiwilligen Feuerwehren konnte kein Zusammenhang zwischen den Motiven, die Freiwillige verfolgen und dem „psychological contract“ gefunden werden.

In einer weiteren Studie mit 105 Kolleg Studenten, die in freiwilligen Organisationen tätig waren, ermittelte Liao-Troth (2005) den Zusammenhang zwischen den Motiven, dem psychological contract und der Persönlichkeit.

Es konnte bewiesen werden, dass das „relational psychological contract“ mit den Persönlichkeitseigenschaften Verträglichkeit und emotionale Stabilität zusammenhängt. Ferner konnte auch eine Beziehung zwischen „transactional psychological contract“ mit dem Nutzen der freiwilligen Tätigkeit für die Karriere, Wissensdrang, sowie auch mit Gewissenhaftigkeit und emotionaler Stabilität gefunden werden.

Grube und Piliavin (2000) testeten Freiwillige der „American Cancer Society“ bezüglich ihrer Rollenidentität und gingen dabei zum Einen von der allgemeinen Rollenidentität aus, die auf Menschen zutrifft, die in mehreren Organisationen freiwillig tätig sind und zum Anderen von der spezielleren Rollenidentität, die bei jenen Menschen zum Tragen kommt, die sich einer bestimmten Organisation verbunden fühlen (social role theory). Die Autoren gehen davon aus, dass bei der zweiten Form auch Variablen der Organisation einen Einfluss haben.

Sie fanden heraus, dass die wahrgenommenen Erwartungen einen signifikanten Einfluss auf die allgemeine Rollenidentität hatten. Die allgemeine Rollenidentität hatte wiederum einen positiven Einfluss auf die Zeit, in der die Personen in anderen Organisationen tätig waren. Die Variablen der Organisation, also das Ansehen bzw. das Prestige der Organisation, die Wahrnehmung über den Nutzen des Helfens und jene Variable, in der davon ausgegangen wurde, dass der Verlust eines Freiwilligen den Verlust mehrere nach sich ziehen würde, hatten einen signifikanten Einfluss auf die spezielle Rollenidentität. War die Person mit ihren freiwilligen Kollegen befreundet, zeigte sich, dass sie der Freiwilligentätigkeit länger nachging. Die persönliche Wichtigkeit hatte auf beide Rollenidentitäten einen Einfluss. Wahrgenommener Druck machte es wahrscheinlicher, dass die Freiwilligen die Organisation verlassen. Darüber hinaus hatte die allgemeine Rollenidentität einen signifikanten Einfluss auf die spezifische. Je stärker sich die Personen aber mit der Organisation identifizierten, desto weniger Zeit opfert sie für andere freiwillige Organisationen. Ist eine Person also in mehreren Organisationen freiwillig tätig, fühlt sie sich auch eher einer oder mehreren Organisationen verbunden und verbringt mehr Zeit mit der freiwilligen Tätigkeit. Fühlt sich eine Person nur einer Organisation verbunden, verbringt sie in den anderen freiwilligen Organisationen weniger Zeit. Auf die Bindung an eine Organisation wirkten das Ansehen der Organisation und der wahrgenommene Nutzen.

Die Freiwilligen waren dann länger Mitglied, wenn sich unter den Kollegen Freundschaften entwickelten und weniger lang wenn Druck wahrgenommen wurde.

Freiwillige fühlen sich vor allem an die Ziele und Aufgaben der Organisation, aber auch an die Kameraden gebunden und vertrauen mehr auf die organisatorische Gerechtigkeit. Zielklarheit, Rückmeldung durch Andere und Zusammenarbeit mit Anderen, aber auch die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation wirken sich positiv auf die (emotionale) Organisationsbindung aus. Die emotionale Bindung an die Organisation hat jedoch negative Auswirkungen auf die aufgewendete Zeit dafür. (Lee und Olshfski, 2002; Rhoades, Eisenberger und Armeli, 2001; Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000). Das Ansehen der Organisation und der wahrgenommene Nutzen beeinflussen auf die Organisationsbindung ebenfalls (Grube und Piliavin, 2000). Darüber hinaus wirkt die Identifizierung mit der Organisation auf die Bindung und auch auf die Zufriedenheit (Tidwell, 2005).

3.5 Beitrittsalter und Dauer der Mitgliedschaft

Janoski, Musick und Wilson (1998) veranschaulichen in ihrem Modell, in Abbildung 5, warum Personen, die schon früh freiwillig tätig werden, auch später in freiwilligen Organisationen tätig sind.

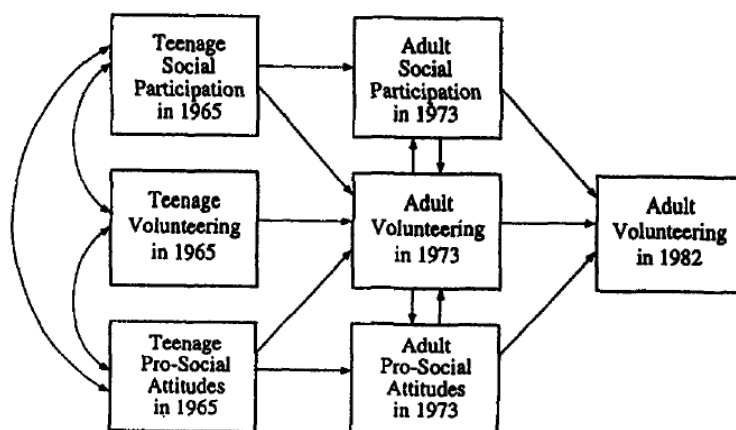


Abbildung 5: Prognose der Freiwilligkeit (Janoski, Musick & Wilson, 1998, S. 499)

Um prosoziale Einstellungen (*Pro-Social Attitudes*) zu erheben wurden Fragen gestellt, in wie weit man sich politisch engagiert und ob man denkt, dass eigene Handlungen etwas bewirken. Soziale Beteiligung (*Social Participation*) wurde erhoben durch die Mitgliedschaft in verschiedenen Vereinen und Hobbys.

So konnte herausgefunden werden, dass Personen, die schon früh freiwillig tätig werden, sich prosoziale Einstellungen aneignen und demnach auch später freiwillig tätig sind.

Elshaug und Metzer (2001) konnten feststellen, dass je länger ein Mensch in einer Freiwilligenorganisation beschäftigt ist, desto mehr Zeit investiert er in diese Organisation.

Mc Lennan und Birch (2005) beschäftigen sich in ihrem Artikel mit dem Thema, wie neue freiwillige Feuerwehrmitglieder gewonnen und bestehende Mitglieder behalten werden können. Die Autoren beziehen sich hauptsächlich auf das freiwillige Feuerwehrwesen in Australien, wobei sie davon ausgehen, dass das Problem des Rückgangs freiwilliger Feuerwehrmitglieder, auch für andere OECD Staaten besteht. Sie meinen, dass sich hauptsächlich ökonomische und demografische Veränderungen negativ auf das freiwillige Engagement auswirken. Zu ökonomischen Umstellungen gehört beispielsweise, dass nun im Gegensatz zu früher immer mehr Menschen einer Voll-Zeit Beschäftigung nachgehen. Gleichwohl haben auch demografische Bewegungen, wie geringe Geburtenzahlen und der Umzug von ländlichen in städtische Regionen, negative Auswirkungen darauf, wie viel Menschen sich um den freiwilligen Feuerwehrdienst bewerben und wie viele Mitglieder die Feuerwehr verlassen.

Die Autoren schlagen vor, die Art und Weise, wie neue Mitglieder rekrutiert werden und wie bestehende Mitglieder unterstützt werden, zu überdenken. Erneuerungen in diesem Bereich wären beispielsweise die Feuerwehren durch Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen attraktiver zu machen. Ferner sollten administrative Angelegenheiten von bezahlten Arbeitskräften erledigt werden um die freiwilligen Mitglieder dadurch nicht zusätzlich zu belasten. Die Autoren meinen auch, dass ethische und kulturelle Aktionen helfen könnten, neue Mitglieder zu rekrutieren. Außerdem würden Kurse bezüglich Management, Führung und Konfliktbewältigung einen Anreiz bieten. Mc Lennan und Birch (2005) meinen überdies für ländliche Feuerwehren, dass die Mitglieder finanzielle Anreize erhalten sollten und denken die Zusammenlegung von Rettungs- und Feuerwehrdienst an, um die vorhandenen Ressourcen effektiver nutzen zu können.

Eine weitere Maßnahme wäre es auch mit den Arbeitgebern der freiwilligen Mitglieder auszuhandeln, unter welchen Umständen sie Einsatzfahrten während der Arbeitszeit gestatten sollten.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass Personen, die schon in jungen Jahren einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen, sich dadurch prosoziale Einstellungen aneignen und demnach auch später freiwillig tätig werden (Janoski, Musick und Wilson, 1998). Darüber hinaus verbringen langjährige Mitglieder mehr Zeit in der Organisation (Elshaug und Metzger, 2001). Erneuerungen im freiwilligen Feuerwehrwesen könnten helfen Freiwillige länger zu behalten und neue Mitglieder zu gewinnen (Mc Lennan und Birch, 2005).

3.6 Motivation

„Da ehrenamtliches Engagement „multimotiviert“ ist, müssen Maßnahmen zu seiner Förderung diese Vielfalt im motivationalen Hintergrund beachten. Es ist ebenso wenig ausreichend, an moralische Verpflichtungen, Verantwortung und Nächstenliebe zu appellieren, wie allein auf „egoistische“ Bedürfnisse einzugehen.“ (Moschner, 2002, S. 9)

Das Job-Characteristics Modell von Hackman und Oldham (1976) postuliert, dass eine Person dann gute Arbeitsergebnisse liefert und darüber hinaus auch zufrieden und motiviert ist, wenn drei psychologische Zustände erfüllt sind: Die Arbeit muss als bedeutsam erlebt werden, die Person muss sich dafür verantwortlich fühlen und über die Effektivität der eigenen Arbeit Bescheid wissen. Die Arbeit wird als bedeutsam erlebt wenn ein ganzes Produkt oder erkennbares Stück davon hergestellt wird und das Leben oder die Tätigkeit anderer Personen in bedeutsamer Weise beeinflusst, sowie auch Handlungsspielraum zur individuellen Aufgabenerfüllung bietet und zu direkten und klaren Handlungsergebnissen führt. Autonomie, also Freiheiten und Selbstständigkeit im Rahmen der Arbeitstätigkeiten, wirkt auf die wahrgenommene Verantwortlichkeit für die Arbeitsergebnisse und Feedback sichert das Wissen über die Effektivität der eigenen Arbeit.

Synder, Clary und Stukas (2001) gehen in ihrer Studie von einem funktionalen Ansatz aus, das heißt von der Annahme, „daß die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit einen bestimmten psychologischen Zweck verfolgt. Der funktionale Ansatz berücksichtigt motivationale Prozesse als Grundlage für verschiedene psychologische Phänomene und betont, dass Einstellungen und Handlungen zweckorientiert und zielgerichtet sind.“ (2000/ 2001, S.15). So kann das gleiche Verhalten, wie beispielsweise ehrenamtliche Tätigkeit, auf unterschiedlichen Motivatoren basieren und unterschiedliche Funktionen/ psychologische Zwecke erfüllen.

Wilson und Musick (1999) behaupten, dass die Tätigkeit von Freiwilligen nicht nur auf die Hilfeempfänger einen wichtigen Effekt hat, sondern auch auf die Helfer selbst. Sie meinen, dass sich Freiwillige über ihre Freiwilligentätigkeit identifizieren und hauptsächlich intrinsisch motiviert sind.

Clary et al. (1998) beschrieben sechs Motivatoren, die für freiwilliges Engagement zuständig sind:

- o altruistische und humanitäre Werte
- o Wissensdrang
- o soziale Anliegen
- o Nutzen für die eigene Karriere
- o Schutz des Egos vor negativen Aspekten
- o Streben nach Wachstum und Entfaltung des Egos

Aus diesen Dimensionen wurde ein Fragebogen entwickelt, der VFI (Volunteer Functions Inventory).

Bierhoff et al. (2007) entwickelte den SEEH (Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer), in dem folgende Dimensionen erhoben werden:

- o Soziale Anpassungsfunktion
- o Wissensfunktion
- o Ich-Abwehr-Funktion
- o Soziale Bindung
- o Selbstwert/Anerkennung

- o Soziale Beeinflussung
- o Selbsterfahrung
- o Karriere
- o Berufsausgleich
- o Persönlicher Erlebnisbereich
- o Soziale Verantwortung
- o Politische Verantwortung

Der SEEH wurde in zahlreichen Studien angewandt, wo die Autoren unter anderem herausfanden, dass es vor allem für jüngere Freiwillige wichtiger ist durch die Freiwilligenarbeit einen Nutzen für ihre berufliche Karriere zu ziehen. Dies wurde auch von Liao-Troth (2005) bestätigt, zusätzlich fand dieser heraus, dass junge freiwillige Feuerwehrmänner auch durch ihren Wissensdrang motiviert sind.

Harrison (1995) befragte freiwillige Helfer einer Unterkunft für Obdachlose bezüglich ihrer Motivation. Er stellte fest, dass die untersuchten Teilnehmer weniger aus dem Grund freiwillig tätig wurden weil sie daraus Befriedigung und Zufriedenheit erfuhren, sondern aufgrund der Wahrnehmung sozialen Drucks und moralischer Verpflichtungen.

Penner und Finkelstein (1998) führten eine groß angelegte Umfrage mit Freiwilligen durch. Diese wurden per Mail kontaktiert und füllten zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten eine Fragebogenbatterie aus. Die Autoren wollten die strukturellen und dispositionellen Einflüsse auf die Bereitschaft freiwillig tätig zu sein herausfinden. Es zeigte sich, dass sich Frauen und Männer dahin gehend unterscheiden, warum sie sich freiwillig engagieren. Die Männer zeigten demnach höhere Werte in altruistischen Motiven. Außerdem konnte festgestellt werden dass, das Motiv „Einstellungen und Werte“ einen signifikanten Einfluss auf die weitere freiwillige Tätigkeit hatte.

Die Tätigkeit in freiwilligen Organisationen ist „multimotiviert“, kann also auf unterschiedlichen Motivatoren basieren und unterschiedliche Funktionen oder psychologische Zwecke erfüllen (Moschner, 2002; Synder, Clary und Stukas, 2001).

Um diese unterschiedlichen Motivationen zu erheben, wurden zahlreiche Fragebogenskalen entwickelt, wie der VFI von Clary et al. (1998) und der SEEH von Bierhoff et al. (2007). Motiviert sind Personen dann, wenn die Arbeit als bedeutsam erlebt und sie sich dafür verantwortlich fühlen, sowie auch über die Effektivität der eigenen Arbeit Bescheid wissen (Hackman und Oldham, 1976).

4.0 Fragestellungen und Hypothesen

In dieser Arbeit wurde besonders auf das freiwillige Engagement, die Zufriedenheit, die soziale Unterstützung, die Organisationsbindung und auf die Dauer als aktives, freiwilliges Mitglied eingegangen. Diese Größen wurden als Prädiktoren von Freiwilligkeit angenommen.

Folgende Fragestellungen wurden formuliert:

Fragestellung 1: Welche Prädiktoren wirken auf die Zufriedenheit und das freiwillige Engagement?

Fragestellung 2: Welche Zusammenhänge weisen die einzelnen Prädiktoren untereinander auf?

Anhand dieser beiden Fragestellungen und der Literatur ergab sich das Arbeitsmodell in Abbildung 6 mit den dahinterstehenden Hypothesen.

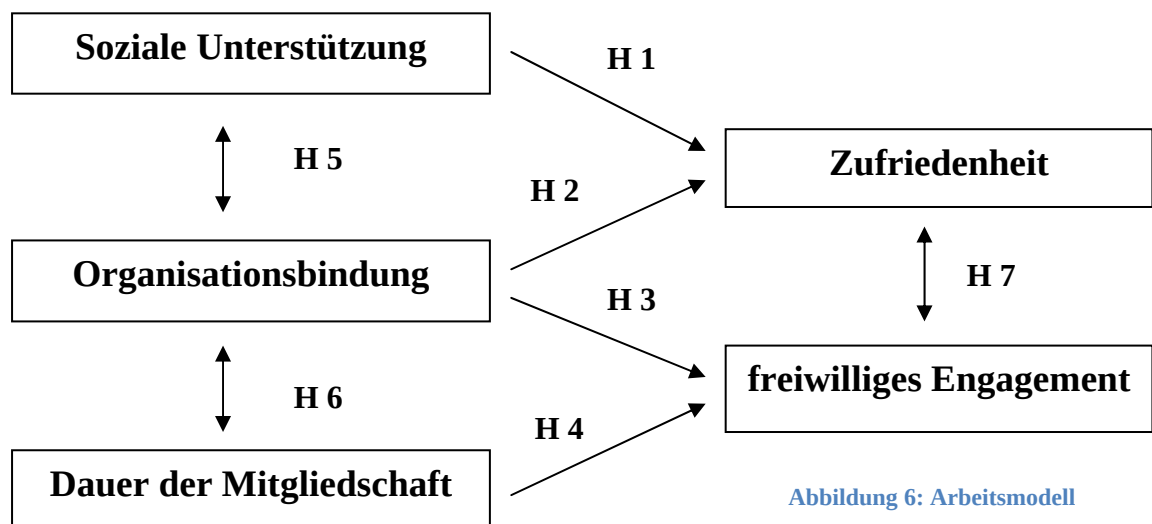


Abbildung 6: Arbeitsmodell

Hypothese 1: Je stärker sich Personen sozial unterstützt fühlen, desto zufriedener sind sie.

Yarnal, Dowler und Hutchinson (2004) nehmen an, dass die Feuerwehr ihren Mitgliedern einen sozialen Zusammenhalt bietet und die Mitglieder deshalb gern Zeit darin verbringen. Durch die Wahrnehmung dieser Gruppenidentität weisen die Freiwilligen hohe Werte bezüglich ihrer Selbstwirksamkeitsüberzeugung auf.

Regehr, Hill, Knott und Sault (2003) fanden heraus, dass wenn wenig Unterstützung von Freunden und Familienmitgliedern erfahren wird, die Personen depressiver sind.

Ausgehend von diesen beiden Annahmen wird in Hypothese 1 der Einfluss von sozialer Unterstützung auf die Zufriedenheit überprüft.

Hypothese 2: Je mehr sich Personen an die Organisation gebunden fühlen, desto zufriedener sind sie.

Lee und Olshfski (2002) behaupten, dass Personen sich an ihren Arbeitsplatz gebunden fühlen, wenn sie sich gut mit den Kollegen und Vorgesetzten verstehen oder aber wenn sie sich mit den Zielen und Aufgaben einer Organisation identifizieren können. Die „Bindung“ an Kollegen oder Vorgesetzte und die Identifizierung mit der Organisation führen dazu, dass die Arbeiter zufrieden an ihrem Arbeitsplatz sind.

Hypothese 2 geht also davon aus, dass sich die Bindung an die Organisation bzw. Freiwilligen Feuerwehr positiv auf die Zufriedenheit der Mitglieder auswirkt.

Hypothese 3: Die Organisationsbindung wirkt sich positiv auf das freiwillige Engagement aus.

Wie oben schon erwähnt nehmen Lee und Olshfski (2002) an, dass Personen sich an ihren Arbeitsplatz gebunden fühlen, wenn sie sich gut mit den Kollegen verstehen und diese nicht enttäuschen wollen, oder wenn sie sich an die Vorgesetzten gebunden fühlen und diese zufriedenstellen möchten oder aber wenn sie sich mit den Zielen und Aufgaben einer Organisation identifizieren können. Die „Bindung“ an Kollegen oder Vorgesetzte und die Identifizierung mit der Organisation führen dazu, daß die Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen gemacht wird.

In Hypothese 3 wird aufgrund dieser Annahmen davon ausgegangen, dass die Organisationsbindung einen positiven Einfluss auf das freiwillige Engagement hat.

Hypothese 4: Je länger eine Person in einer Organisation freiwillig tätig ist, desto größer ist ihr freiwilliges Engagement.

Elshaug und Metzger (2001) konnten feststellen, dass Menschen, die länger in einer Freiwilligenorganisation beschäftigt sind, mehr Stunden pro Woche in dieser Organisation verbringen.

Hypothese 4 geht also davon aus, dass die Dauer als aktives, freiwilliges Mitglied einen Einfluss auf das freiwillige Engagement ausübt, also unter anderem darauf wie viel Zeit für die Organisation aufgewendet wird.

Hypothese 5: Zwischen sozialer Unterstützung und Organisationsbindung besteht ein positiver Zusammenhang.

Rhoades, Eisenberger und Armeli (2001) fanden heraus, dass größere wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation zu höherer emotionaler Bindung daran führt.

Lee und Olshfski (2002) meinen, dass Personen sich an ihren Arbeitsplatz gebunden fühlen, wenn sie sich unter anderem gut mit den Kollegen und Vorgesetzten verstehen, und somit also gute soziale Unterstützung erfahren.

Darüber hinaus sprechen Yarnal, Dowler und Hutchinson (2004) in ihrem Artikel von einer Gruppenidentität, die freiwillige Feuerwehrmitglieder gewinnen.

Basierend auf der Literatur wird in Hypothese 5 davon ausgegangen, dass zwischen sozialer Unterstützung und Organisationsbindung ein Zusammenhang besteht.

Hypothese 6: Zwischen Organisationsbindung und Dauer der Mitgliedschaft besteht ein positiver Zusammenhang.

In der „Social role theory“ von Grube und Piliavin (2000) wird angenommen, dass Personen, welche sich mit einer Organisation verbunden fühlen oder sich mit dieser identifizieren können, dann auch mehr Zeit in der Organisation verbringen. Die Autoren fanden außerdem heraus, dass Freiwillige dann länger Mitglied waren, wenn sich innerhalb der Organisation Freundschaften entwickelten.

Wie oben schon erwähnt gehen Lee und Olshfski (2002) davon aus, dass Personen sich an ihren Arbeitsplatz gebunden fühlen wenn sie sich gut mit den Kollegen und Vorgesetzten verstehen, sich folglich Freundschaften entwickeln.

Die „Social role theory“ von Grube und Piliavin (2000) in Verbindung mit der Annahme von Lee und Olshfski (2002) sind die Grundlage für Hypothese 6, dass zwischen Organisationsbindung und Dauer der Mitgliedschaft ein positiver Zusammenhang besteht. Es wird also davon ausgegangen, dass jene Personen, die sich an die Freiwillige Feuerwehr gebunden fühlen, auch länger Mitglied bleiben, und umgekehrt.

Hypothese 7: Zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement besteht ein positiver Zusammenhang.

Meier und Stutzer (2008) fanden heraus, dass Personen, die in einer freiwilligen Organisation tätig sind, auch mehr Zufriedenheit in ihrem Leben verspüren. Dies trifft besonders auf jene Personen zu, die regelmäßig und häufig Freiwilligenarbeit leisten.

Hypothese 7 geht somit davon aus, dass zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement ein positiver Zusammenhang besteht. Zufrieden mit seiner Tätigkeit innerhalb einer Organisation zu sein und viel Zeit und Energie dafür aufzuwenden könnte sich wechselseitig beeinflussen.

5.0 Methode

5.1 Instrument

Es wurde ein Fragebogen entwickelt, bestehend aus insgesamt 37 Items, welcher neben den demografischen Daten (acht Fragen) die Prädiktoren aus dem Modell erhob.

In der Instruktion wurden die Teilnehmer kurz über die Arbeit informiert. Außerdem wurde versichert, dass die Daten anonym behandelt werden und somit bei der Auswertung keine Rückschlüsse auf die Person gezogen werden können.

Der erste Teil des Fragebogens bestand aus Fragen zur eigenen Person, sowie aus Fragen nach zusätzlichem freiwilligem Engagement in anderen Organisationen, dem Beitrittsalter und nach der Größe der Freiwilligen Feuerwehr, in der man Mitglied ist.

Zusätzlich wurde die Motivation für den Beitritt, sowie auch die Motivation, noch immer freiwillig tätig zu sein, qualitativ mit zwei offenen Fragen erhoben.

Im zweiten Teil des Fragebogens sollte durch eigens generierte Items das freiwillige Engagement und die sozialen Netzwerke, sowie auch die soziale Unterstützung erhoben werden:

Das freiwillige Engagement wurde durch insgesamt sechs Frage nach der Anwesenheit bei Einsätzen und Übungen, erhaltene Beförderungen und Auszeichnungen, die Beteiligung und Hilfe bei Veranstaltungen und die besuchten Kurse, sowie das dafür investierte Geld, erfasst.

Die sozialen Netzwerke und die soziale Unterstützung wurden durch neun eigens generierte Items in Anlehnung an Carpenter, J. und Knowles Myers, C. (2010) und Omoto und Synder (1995) ermittelt, wobei sich fünf Items auf die soziale Unterstützung und Anerkennung bezogen und vier auf die sozialen Netzwerke.

Im dritten Teil der Erhebung wurden die Skalen „Organisationsbindung“ und „Allgemeine Arbeitszufriedenheit“ der revidierten und erweiterten Fassung des „Job Diagnostic Survey“ (JDS) (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000) verwendet.

Der komplette Fragebogen findet sich als Screenshot in Anhang A.

5.2 Stichprobe

Die Stichprobe bestand aus aktiven freiwilligen Feuerwehrmitgliedern zwischen 15 und 65 (unter 15 Jahren gehören die Mitglieder der Feuerwehrjugend an; über 65 Jahre sind die Mitglieder im Reservistenstand und somit nicht mehr aktiv an Einsätzen und Ausbildungen beteiligt). Hauptsächlich finden sich in der Stichprobe niederösterreichische Feuerwehrmitglieder, aber auch einige aus anderen Bundesländern Österreichs. Die Repräsentativität der Stichprobe findet sich in Kapitel 6.1, wo die demografischen Daten der Stichprobe, einer definierten Gesamtpopulation gegenüber gestellt werden.

5.3 Untersuchungsverlauf

Erstellt wurde der Fragebogen im Programm „soscisurvey“ (<https://www.soscisurvey.de>). Als Pretest wurden vier freiwillige Feuerwehrmitglieder und eine Person außerhalb der FF gebeten, den Fragebogen auszufüllen und dabei „laut mitzudenken“, um so Kritik zu eventuell missverständlichen Items zu äußern.

Danach wurden noch kleinere Anpassungen vorgenommen um die Datenqualität zu erhöhen und die Abbruchquote zu verringern. Beim anschließenden zweiten Pretest mit zwei Teilnehmern kam es zu keinen Beanstandungen mehr.

Der Link zum fertigen Fragebogen (<https://www.soscisurvey.de/feuerwehr2011>) wurde zum Einen per Mail an Kommandanten und Feuerwehrmitglieder verschickt, mit der Bitte, diesen an aktive freiwillige Feuerwehrkameraden weiterzuleiten. Zum Anderen wurde der Link auf einer Internetplattform veröffentlicht, in der feuerwehrspezifisches Wissen und Informationen ausgetauscht werden (<http://www.wax.at/>).

Die Erhebung dauerte von 30.08.2011 bis 20.09.2011. In diesem Zeitraum beteiligten sich 326 Personen an der Umfrage. Die Rücklaufquote beträgt somit circa 5% [6021 registrierte Mitglieder in WAX – Stand: 11.11.2011].

Von den 326 Datensätzen mussten 99 ausgeschlossen werden, da sie nicht vollständig ausgefüllt wurden, sowie ein Teilnehmer, der über 65 Jahre alt war. Somit blieben 226 vollständig ausgefüllte Fragebögen zur Hypothesenprüfung übrig.

6.0 Ergebnisse

Die Daten wurden über das Programm „soscisurvey“ automatisch in ein SPSS File, der Version 11.5, eingegeben. Die Daten wurden quantitativ ausgewertet, zusätzlich wurden zwei Fragen zur Motivation qualitativ untersucht.

6.1 Demografische Daten

Das Alter wurde in folgende Kategorien unterteilt: „zwischen 10 und 14 Jahre“, „zwischen 15 und 24 Jahre“, „zwischen 25 und 34 Jahre“, „zwischen 35 und 44 Jahre“, „zwischen 45 und 54 Jahre“, „zwischen 55 und 65 Jahre“ und „über 65 Jahre“.

Abbildung 7 zeigt den Vergleich der Stichprobe mit der Gesamtpopulation aller aktiven niederösterreichischen Feuerwehrmitglieder. In der Stichprobe waren die meisten Teilnehmer, 85 Personen, zwischen 25 und 34 Jahre alt (38%). Am zweithäufigsten ist die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre vertreten mit 79 Personen (35%). 33 Personen gaben

an zwischen 35 und 44 Jahre alt zu sein (15%), 22 Personen waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 45 und 54 Jahre alt (10%) und sieben Teilnehmer zwischen 55 und 65 Jahre (3%).

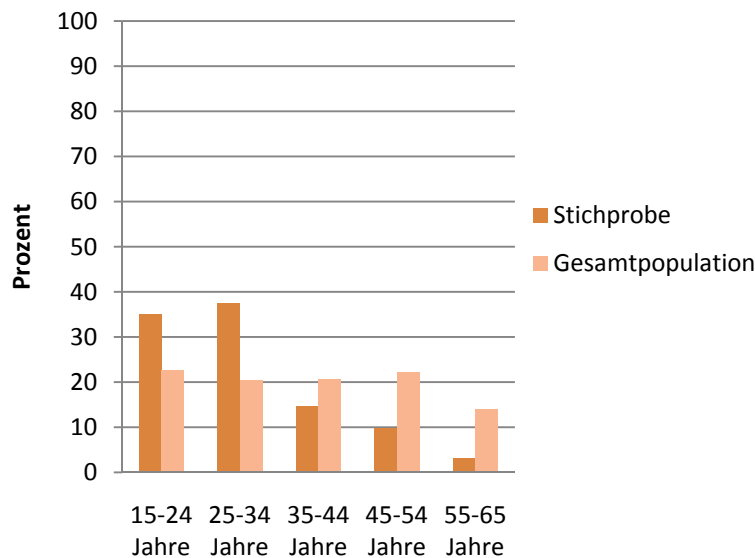


Abbildung 7: Vergleich der Altersverteilung (in Prozent)

Die Gesamtpopulation stellt alle niederösterreichischen Feuerwehrmitglieder dar und wurde der Datenbank „Feuerwehrdateninformationssystem und Katastrophenschutzmanagement“ entnommen (Quelle: www.fdisk.at). Der Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(4, 226) = 86.95, p=.00$) zeigt, dass die Stichprobe bezüglich der Altersverteilung nicht der Gesamtstichprobe entspricht. Dies wird auch anhand der Abbildung 7 deutlich sichtbar. Die 15 bis 34-jährigen sind in der Stichprobe überrepräsentiert, während die anderen Altersgruppen deutlich seltener vertreten sind.

Beim Familienstand wurde nur zwischen „ledig“ und „in fester Partnerschaft“ unterschieden. Wie in Abbildung 8 ersichtlich, gab eine knappe Mehrheit der Teilnehmer, 129 Personen, an, in fester Partnerschaft zu leben (57%), während 97 Personen ledig waren (43%).

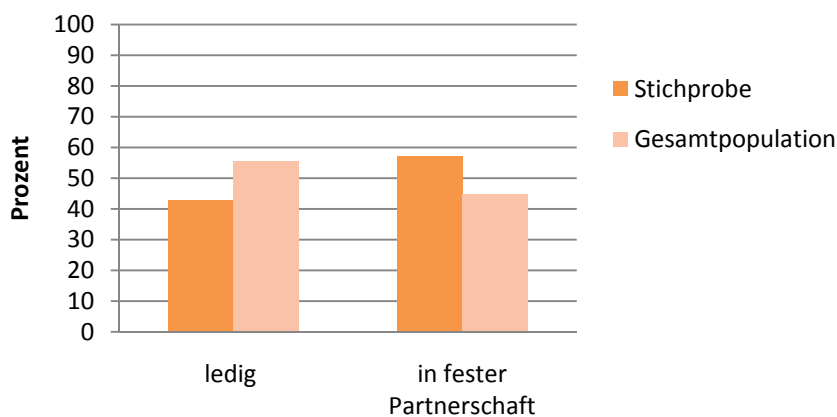


Abbildung 8: Vergleich der Verteilung des Familienstandes (in Prozent)

Auch hier besteht die Gesamtstichprobe aus allen niederösterreichischen Feuerwehrmitgliedern. Der Chi-Quadrat-Test ist signifikant ($\chi^2(1, 226) = 14.21, p=.00$), weshalb in Bezug auf den Familienstand nicht auf Repräsentativität der Stichprobe geschlossen werden kann. Das Diagramm in Abbildung 8 zeigt, dass in der Gesamtpopulation mehr Ledige zu finden sind, während die Verteilung in der Stichprobe umgekehrt ist.

Die Frage danach, ob eigene Kinder im selben Haushalt leben, war mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten. Im Gegensatz zu 56 Personen (25%) lebten bei 168 Personen eigene Kinder im selben Haushalt, dies macht 75% aus.

Bei der Frage nach dem höchsten Schulabschluss wurden folgende Kategorien vorgegeben: „Hauptschule“, „Lehre“, „Matura“, „College / Fachschule“ und „Studium“. Die Mehrheit der Befragten, 94 Personen, gab an, als höchsten Schulabschluss die Matura erreicht zu haben (42%). 82 Personen die Lehre (36%). 22 der Teilnehmer absolvierten ein College oder eine Fachhochschule (10%) und 17 der Teilnehmer studierten (8%). Lediglich 10 Personen gaben an, nur die Hauptschule abgeschlossen zu haben (4%) (Siehe Abbildung 9).

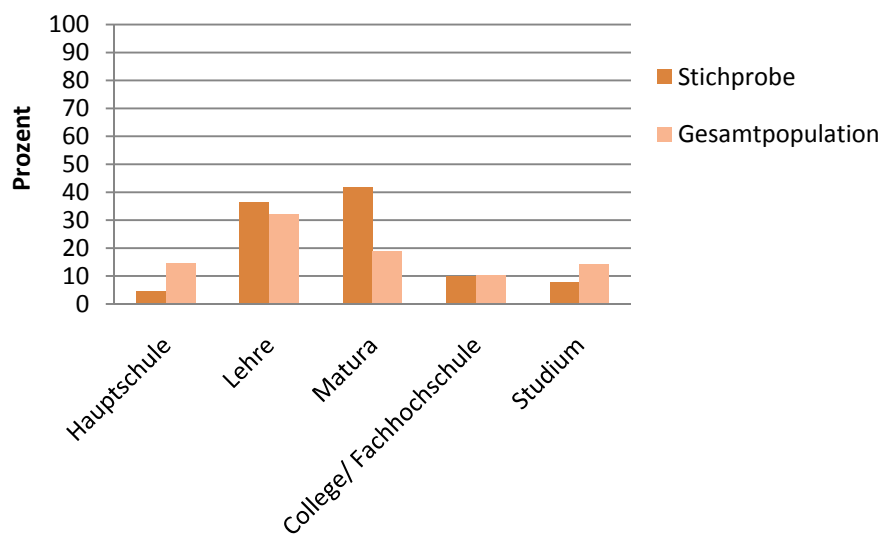


Abbildung 9: Vergleich der Verteilung der Ausbildung (in Prozent)

Die Statistik Austria führte 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz eine Befragung bezüglich der Freiwilligenarbeit in Österreich durch. Dies wird hier als Gesamtstichprobe angenommen. Die Werte für diese Frage liegen für alle Bereiche der Österreichischen Freiwilligenarbeit vor. Die Freiwillige Feuerwehr wurde hier dem Katastrophenhilfs- und Rettungsdienst zugeordnet. Beim Vergleich der Verteilungen mit dem Chi-Quadrat-Test ($\chi^2(4, 226) = 75.35, p=.00$) zeigt sich, dass die Stichprobe nicht der Gesamtstichprobe entspricht.

Gefragt wurde auch nach der Erwerbstätigkeit, hier wurde zwischen „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)“ und „erwerbslos“ unterschieden. Abbildung 10 zeigt, dass ein Großteil der Befragten, 188 Personen, einer Vollzeit-Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr nachgingen (83%). 21 Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbslos (9%), 12 Personen gingen einer Teilzeit-Beschäftigung zwischen 15 bis 34 Wochenstunden nach (5%) und fünf arbeiteten weniger als 15 Stunden pro Woche (2%).

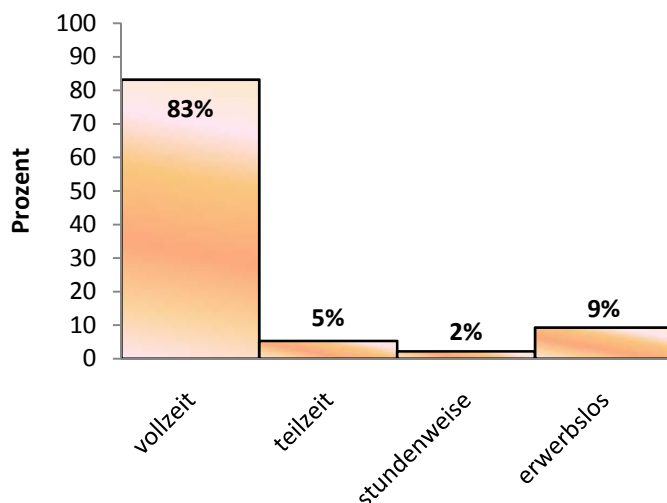


Abbildung 10: Verteilung der Erwerbstätigkeit (in Prozent)

Die Studie der Statistik Austria enthielt auch die Frage nach dem Lebensunterhalt, welche mit folgenden Kategorien zu beantworten war: „erwerbstätig“, „Pension“, „ausschließlich haushaltsführend“, „Schüler/Student“, „dauerhaft arbeitsunfähig“, „Präsenz-Zivildienst“, „Elternkarenz“ und „anderer Lebensunterhalt“. Es wurde festgestellt, dass 59% aller freiwillig Tätigen auch erwerbstätig waren. Da die Kategorien sich stark von den hier verwendeten unterscheiden wurde auf die Berechnung des χ^2 -Wertes verzichtet.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmer auch angeben, ob sie zusätzlich in einer anderen Organisation freiwillig tätig sind und wenn ja, bei welcher. Die Mehrheit der Teilnehmer, 144 Personen (64%), waren nur Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr. 80 Personen (36%) waren auch noch in einer anderen freiwilligen Organisation tätig (Siehe Abbildung 11). 7 der 80 Personen in mehr als einem freiwilligen Verein.

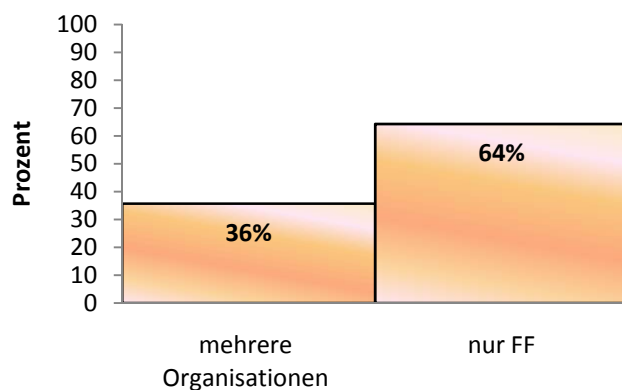


Abbildung 11: Verteilung des freiwilligen Engagements in anderen Organisationen (in Prozent)

In der oben angeführten Studie zur Freiwilligenarbeit in Österreich wurde festgestellt dass 94% der freiwillig Tätigen nur in einem Verein tätig sind. Der Chi-Quadrat-Test ist signifikant ($\chi^2 (1, 226) = 392.44, p=.00$) Somit kann zwar nicht von der Repräsentativität der Stichprobe ausgegangen werden, es zeichnet sich aber ein Trend in diese Richtung ab.

Die Befragten sollten angeben, in welcher freiwilligen Organisation sie noch zusätzlich tätig waren. Mit 36 Nennungen war das Rote Kreuze bzw. der Notarzt- und Rettungsdienst am stärksten vertreten. Der Arbeiter-Samariter-Bund-Österreichs war mit fünf Nennungen vertreten und der NÖ Zivilschutzverband mit zwei Nennungen. Zwei Personen gaben an, noch zusätzlich im Verein ready4fire tätig zu sein, einem Verein zur Förderung der Feuerwehrausbildung. Jeweils einmal genannt wurden die Wasserrettung, das Team Österreich von Ö3, die Berg- und Naturwacht und die Österr. Rettungshundebrigade.

Zusätzlich wurden noch folgende Vereine genannt, von denen zwar auf freiwilliges Engagement geschlossen werden kann, die aber nicht mit der freiwilligen Feuerwehr verglichen werden können: Sport- bzw. Freizeitverein (acht Nennungen), Musikverein/ -kapelle (vier Nennungen), politische Partei (drei Nennungen), Landjugend (zwei Nennungen), Pfadfinder, katholische Jungschar, Heimatverein, Dorferneuerungsverein.

Zwischen städtischer und ländlicher freiwilliger Feuerwehr wurde unterschieden, indem danach gefragt wurde, wie viele Mitglieder die eigene FF hat. Freiwillige Feuerwehren mit mehr als 100 Mitgliedern wurden der Kategorie städtische Feuerwehr zugeteilt. Mit 194 Mitgliedern einer ländlichen Feuerwehr (86%) stellt dies eindeutig die Mehrheit dar. Nur 32 Personen waren in einer freiwilligen Feuerwehr mit mehr als 100 Mitgliedern tätig (14%) (Siehe Abbildung 12).

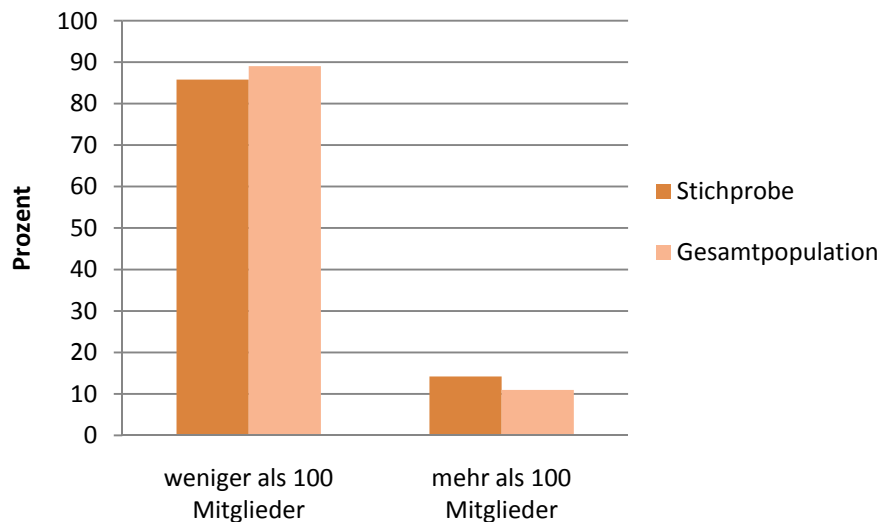


Abbildung 12: Vergleich der Größe der Freiwilligen Feuerwehr (in Prozent)

Hier wurde als Gesamtstichprobe wieder die Menge aller niederösterreichischen Feuerwehrmitglieder angenommen. Im Vergleich der Verteilung in der Stichprobe mit der in der Gesamtpopulation wurde ein Chi-Quadrat-Test berechnet ($\chi^2(1, 226) = 2.30$, $p = .13$). Die Stichprobe ist also repräsentativ hinsichtlich der Größe der Freiwilligen Feuerwehr, in der die Personen Mitglied sind. Dies wird auch durch das Diagramm in Abbildung 12 sichtbar.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Stichprobe in wichtigen Kennwerten, wie Alter, Familienstand und Ausbildung nicht der Gesamtstichprobe entspricht. Die daraus resultierenden Auswirkungen werden in Kapitel 7.2 diskutiert.

6.2 Freiwilliges Engagement

Wie in Kapitel 3.1 schon erwähnt wurde, ist das Engagement in einer freiwilligen Organisation als Verhalten zu verstehen, das über die üblichen Anforderungen hinaus geht und von großer Wichtigkeit für die Organisation ist.

Darunter kann **Kollegialität und Hilfsbereitschaft, Initiative und Gewissenhaftigkeit** verstanden werden (Hertel, Bretz und Moser, 2000; Nerdinger, 2000; Müller und Bierhoff, 1994).

In der vorliegenden Arbeit wurde die Skala „Freiwilliges Engagement“ durch sechs Items erhoben. Dabei wurde darauf Wert gelegt das gesamte Konstrukt des freiwilligen Engagements zu erfassen. Die Kollegialität und Hilfsbereitschaft wurde beispielsweise mit einer Frage nach der Hilfe bei Veranstaltungen und Festen erhoben. Fragen nach der aufgewendeten Zeit und erhaltenen Dienstgraden sollten die Gewissenhaftigkeit erfassen. Die Eigeninitiative zeigte sich in den Antworten auf die Fragen nach bestanden Ausbildungsprüfungen, absolvierten Kursen und der Investition von eigenem Geld in die Ausbildung.

Auf die einzelnen Items wird in Folge näher eingegangen:

Wie viele Stunden wenden Sie durchschnittlich für die Freiwillige Feuerwehr auf?	
für Übungen und Ausbildungen:	(Stunden/Monat)
für Einsätze:	(Stunden/ Monat)
für Sonstiges:	(Stunden/ Monat)

Freiwilliges Engagement in eine Organisation einzubringen zeigt sich besonders in der dafür aufgewendeten Zeit, dies spiegelt die Gewissenhaftigkeit wider mit der die Mitgliedschaft in einer freiwilligen Organisation ausgeübt wird. Um den Befragten die Schätzung zu erleichtern wurde jeweils nach der aufgewendeten Zeit für „Übungen und Ausbildungen“, „Einsätze“ und „Sonstiges“ gefragt.

Die Befragten investieren für Übungen und Ausbildungen zwischen 0 und 50 Stunden pro Monat, im Mittel 10,26 Stunden ($SD = 7.99$). Für Einsätze wurden zwischen 0 und 50 Stunden pro Monat genannt, durchschnittlich 7,53 Stunden ($SD = 8.28$).

Abbildung 13 zeigt, was unter „Sonstiges“ genannt wurde, wofür die Teilnehmer also zusätzlich zu Übungen und Einsätzen zwischen 0 und 200 Stunden einbringen, im Mittel 22,10 Stunden pro Monat ($SD = 26.22$). Mit großer Mehrheit wurden Verwaltungsaufgaben genannt, damit werden vor allem administrative Tätigkeiten, sowie auch Wartungen verstanden. Veranstaltungen und Feste zu organisieren nahm hingegen den kleinsten Bereich ein.

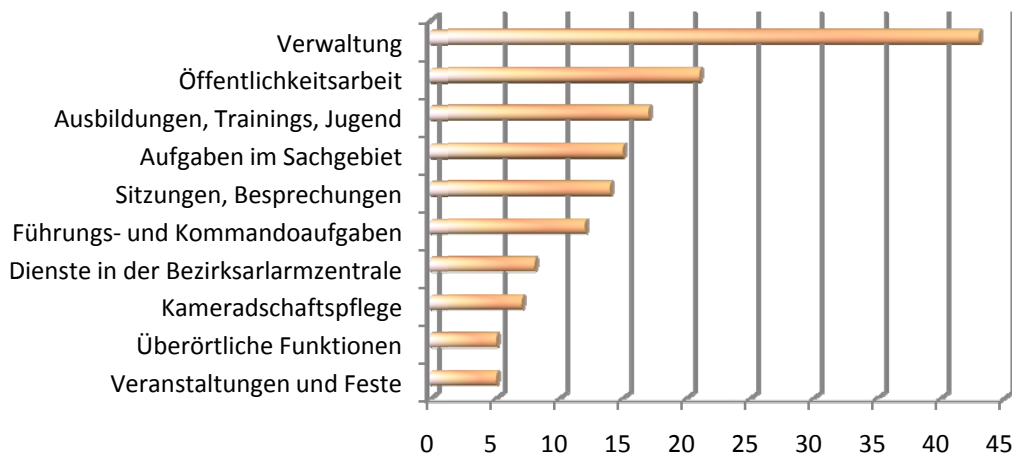


Abbildung 13: Verteilung der Nennungen unter "sonstige Tätigkeit"

Nennen Sie den höchsten Dienstgrad, den Sie bisher erhalten haben:

- ☐ Mannschaftsdienstgrad (PFM bis LM)
- ☐ Chargendienstgrad (LM bis HBM und VM bis HVM)
- ☐ Offiziersdienstgrad (BI bis BR und V bis VR)
- ☐ Höherer Offiziersdienstgrad (ab OBR)
- ☐ Sonderdienstgrad

Um einen höheren Dienstgrad zu erhalten muss ein Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr viel Zeit und Energie investieren, also Initiative und Gewissenhaftigkeit zeigen. Abbildung 14 zeigt die Verteilung der Dienstgrade in der Stichprobe.

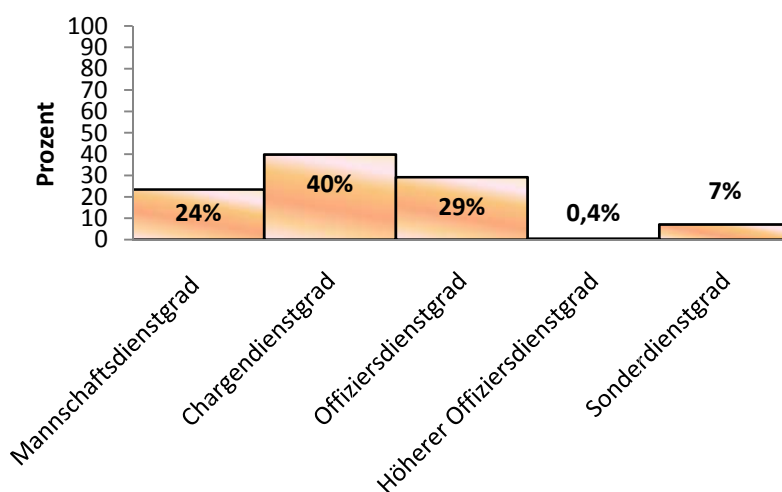


Abbildung 14: Verteilung der Dienstgrade (in Prozent)

Die meisten Teilnehmer, 90 Personen, verfügen über einen Chargendienstgrad (40%). Um diesen Dienstgrad zu erreichen müssen die Personen eine Führungsposition inne haben und sieben Module mit insgesamt circa 50 Stunden in der Feuerweherschule absolviert haben.

Den höherwertigen Offiziersdienstgrad haben 66 Personen (29%). Das bedeutet, dass diese Personen mindestens im Feuerwehrkommando einer Feuerwehr sind und zusätzlich zu den bereits absolvierten Kursen noch drei Kurse im Ausmaß von 35 Stunden absolvieren müssen.

53 Personen besitzen einen Mannschaftsdienstgrad (24%). Dies entspricht den Dienstgraden, für welche man keine Führungsausbildung benötigt und keine Funktion inne hat.

16 Personen haben einen Sonderdienstgrad (7%), dazu zählen Sachbearbeiter, welche für ein Fachgebiet im Feuerwehrwesen zuständig sind, aber auch Feuerwehrtechniker, Feuerwehrärzte oder Feuerwehrjuristen.

Nur eine Person besitzt einen höheren Offiziersdienstgrad (0,4%), zu welchem man für eine Funktion ab dem Bezirksfeuerwehrkommandanten befördert wird.

Bei Festen und Veranstaltungen Ihrer Freiwilligen Feuerwehr: Wie hoch ist Ihre Beteiligung bzw. Hilfe?
☐ Ich helfe in jeder freien Minute und/oder nehme mir Urlaub dafür
☐ Ich helfe oft mit
☐ Ich helfe ab und zu mit
☐ Ich helfe nicht

Als Mitglied einer Freiwilligen Feuerwehr spielt es, besonders im ländlichen Bereich, eine wichtige Rolle bei Festen und Veranstaltungen zu helfen. Kollegialität und Hilfsbereitschaft ist von großer Wichtigkeit für das Bestehen einer freiwilligen Organisation und spiegelt so das freiwillige Engagement wider.

Die große Mehrheit der Teilnehmer, 149 Personen, gaben an, bei Festen und Veranstaltungen ihrer Freiwilligen Feuerwehr in jeder freien Minute zu helfen und/ oder sich dafür sogar Urlaub zu nehmen (66%). 64 Personen helfen oft mit (28%). 12 Personen helfen ab und zu mit (5%) und nur eine Person hilft nie (0,4%) (Siehe Abbildung 15).

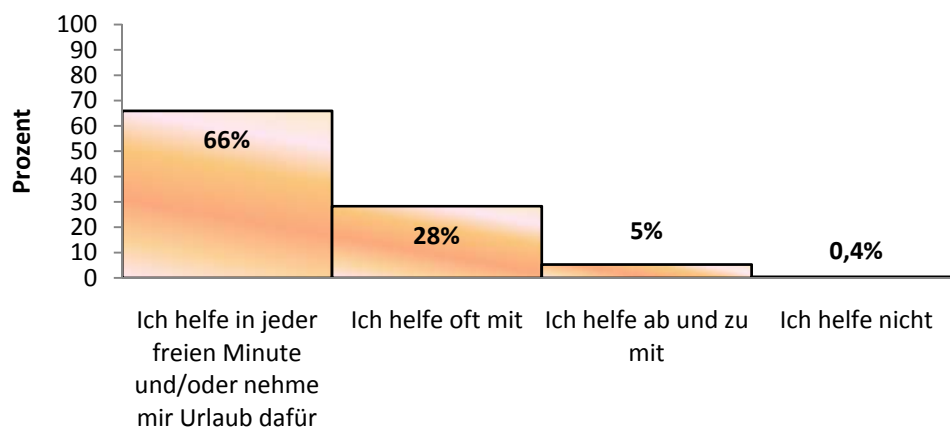


Abbildung 15: Verteilung der Beteiligung bei Festen (in Prozent)

Welche Bewerbe oder Ausbildungsprüfungen haben Sie bereits absolviert?

Mehrnennungen sind möglich

1. Feuerwehrleistungsabzeichen / Wasserdienstleistungsabzeichen Gold
2. Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Gold
3. Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Bronze oder Silber
4. Feuerwehrleistungsabzeichen/ Wasserdienstleistungsabzeichen Bronze oder Silber
5. Funkleistungsabzeichen
6. Keine

Diese Frage bezog sich auf Bewerbe und Ausbildungsprüfungen. Der Aufwand dafür variiert von einem Wochenende (Funkleistungsabzeichen) bis zu wöchentlichen Trainings und Theorieeinheiten in der Feuerweherschule über ein Jahr. Freiwilliges Engagement lässt sich hier durch die Initiative erkennen, die dafür nötig ist diesen Aufwand auf sich zu nehmen. Je nach eingesetztem Engagement sind die Bewerbe absteigend gereiht. Die Häufigkeiten finden sich in der folgenden Abbildung 16.

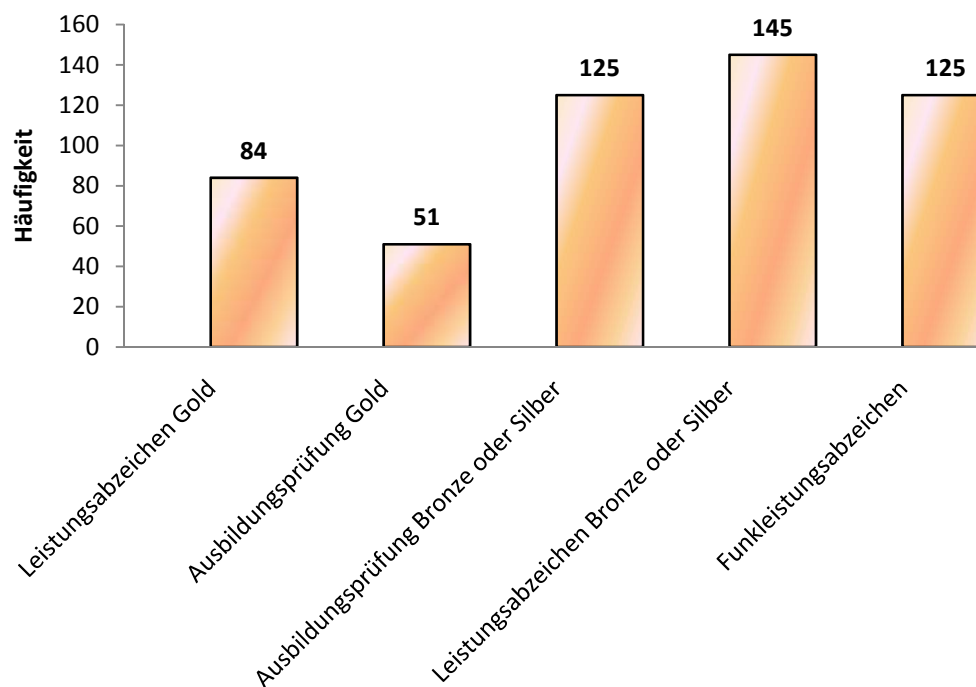


Abbildung 16: Häufigkeiten der Bewerbe und Ausbildungsprüfungen

Die Mehrheit der Befragten (145) gaben an das Leistungsabzeichen in Bronze oder Silber absolviert zu haben. Immerhin 84 Personen legten die höchste Ausbildungsprüfung, die ein freiwilliges Feuerwehrmitglied erreichen kann, ab, das Leistungsabzeichen in Gold.

Diese Frage läd auf einem anderen Faktor und wurde deshalb nicht in die Skala integriert.

Wie viele Kurse bzw. Module besuchen Sie durchschnittlich im Jahr?

- ☐ Keine
- ☐ 1 bis 3
- ☐ bis 6
- ☐ Mehr als 7

Ebenso wie in der vorherigen Frage lässt sich hier das freiwillige Engagement durch die Initiative erkennen, selbst etwas dafür zu tun ein besser ausgebildetes Feuerwehrmitglied zu werden.

Die meisten Antworten auf die Frage, wie viel Kurse und Module jährlich durchschnittlich besucht werden, kamen auf die Kategorie „1 bis 3“ (73%). 38 Personen absolvieren „4 bis 6“ Kurse und Module im Jahr (17%).

13 Personen besuchen keine Kurse (6%) und neun Personen mehr als sieben (4%) (Siehe Abbildung 17).

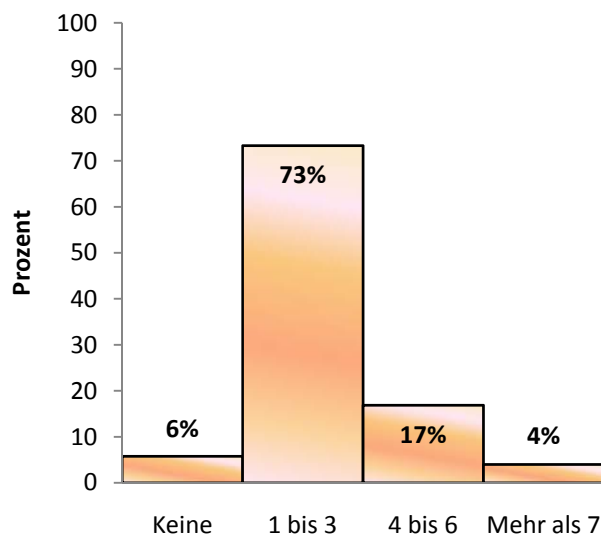


Abbildung 17: Verteilung der besuchten Kurse (in Prozent)

Wie auch die Frage nach den Bewerbungen und Ausbildungsprüfungen l d diese Frage auf einem anderen Faktor und wurde nicht in die Skala integriert. Es hat den Anschein als spiele hier das Interesse und der Wissensdrang eine wichtigere Rolle.

Investieren Sie eigenes Geld in Ihre Feuerwehrausbildung (Brandcontainer, Fortbildungen, etc.)?
☐ Ja, circa ...
☐ Nein

Eigenes Geld in seine Feuerwehrausbildung zu investieren ist ein Hinweis auf das freiwillige Engagement, da auch dies über die normalen Anforderungen eines Feuerwehrmitglieds hinausgeht.

145 Personen gaben an, kein eigenes Geld in ihre Feuerwehrausbildung zu investieren, das entspricht 65%, 79 Teilnehmer dagegen schon (35%). Dabei wurden Angaben zwischen 20  und 1000   pro Jahr gemacht, durchschnittlich investierten die Personen 198,15   in ihre Feuerwehrausbildung ($SD = 184.02$).

Die sechs Items wurden so transformiert, dass die Antworten auf einer vierstufigen Skala unterteilt wurden und höhere Werte einer höheren Ausprägung des freiwilligen Engagements entsprachen.

Anschließend wurde eine Faktorenanalyse (Maximum Likelihood Methode) berechnet. Da die Items auf zwei unterschiedlichen Faktoren luden, mussten zwei ausgeschlossen werden. Die Ladungen der verbleibenden Items sind in Tabelle 1 zu finden.

Tabelle 1: Items und Ladungen der Skala "Freiwilliges Engagement"

Item	Ladung
1) Wie viele Stunden wenden Sie durchschnittlich für die Freiwillige Feuerwehr auf?	0.56
2) Nennen Sie den höchsten Dienstgrad, den Sie bisher erhalten haben!	0.46
3) Bei Festen und Veranstaltungen Ihrer Freiwilligen Feuerwehr: Wie groß ist Ihre Beteiligung bzw. Hilfe?	0.57
4) Investieren Sie eigenes Geld in Ihre Feuerwehrausbildung?	0.43

Die Reliabilität/ interne Konsistenz von $\alpha = 0.52$ (Cronbach α) ist zwar nicht ausreichend, aber wenn man davon ausgeht, dass versucht wurde so viele Aspekte wie möglich des Konstruktes „freiwilliges Engagement“ zu erheben, ist dies auch nachvollziehbar. Die Skala kann demnach als formativer Index bezeichnet werden. Beobachtbare Indikatoren verursachen hier eine latente Variable unabhängig voneinander, es ist also irrelevant ob die einzelnen Indikatoren/ Items miteinander korrelieren, weshalb auch die Reliabilität keine Rolle spielt (Diamantopoulos und Winklhofer, 2001).

Obwohl eine Itemselektion bei einem formativen Index nicht nötig ist, wurde dies hier dennoch durchgeführt, da die als wichtig erachteten Indikatoren „Hilfsbereitschaft“, „Initiative“ und „Gewissenhaftigkeit“ auch durch die verbleibenden 4 Items ausreichend gemessen werden.

Die normalverteilte Skala findet sich in Abbildung 18. Der Mittelwert beträgt 2,44 und die Standardabweichung 0,64.

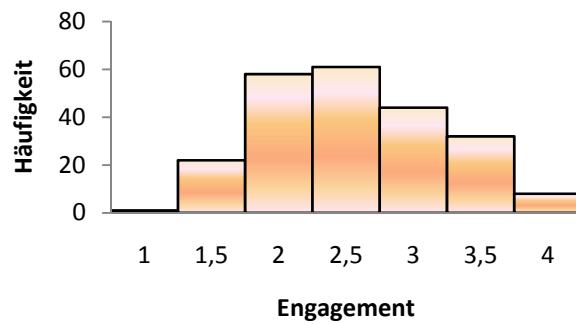


Abbildung 18: Skala "freiwilliges Engagement"

6.3 Zufriedenheit

Zur Erhebung der Zufriedenheit wurde die Skala „Allgemeine Arbeitszufriedenheit“ der revidierten und erweiterten Fassung des „Job Diagnostic Survey“ (JDS) (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000) verwendet. Die Skala enthält sieben Items, deren Zustimmungsggrad auf einer fünfstufigen Kunin-Skala anzugeben war. Item 6 war negativ gepolt und wurde umkodiert. Laut Kil, Leffelsend und Metz-Göckel (2000) weist die Skala eine Reliabilität von $\alpha = 0.80$ auf. An manchen Stellen wurde jedoch das Wort „Arbeit“ durch „Tätigkeit“ oder auch „Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr“ ersetzt, somit ergibt sich eine Reliabilität/ interne Konsistenz von $\alpha = 0.87$ (Cronbach α), infolgedessen konnten alle Items behalten werden. Außerdem wurde eine Faktorenanalyse (Maximum Likelihood Methode) berechnet. Der Screeplot wies keine Sprünge auf und da die Ladungen ausreichend groß waren, wurde kein Item ausgeschieden.

Tabelle 2 zeigt die ursprünglichen und die veränderten Items mit ihren jeweiligen Ladungen.

Tabelle 2: Ursprüngliche und veränderte Items und Ladungen der Skala "Zufriedenheit"

Ursprüngliche Items	Ladung	Veränderte Items	Ladung
Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.	0.74	1) Allgemein gesprochen bin ich mit meinem Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr sehr zufrieden.	0.86
Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit.	0.74	2) Ich bin zufrieden mit meinem Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr.	0.86
Ich bin im Allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit zufrieden.	0.73	3) Ich bin im Allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr zufrieden.	0.75
Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir meine Arbeit bietet.	0.72	4) Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir mein Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr bietet.	0.75
Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung.	0.64	5) Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. (unverändert)	0.79
Ich denke häufig darüber nach, meine Arbeit an den Nagel zu hängen. (-)	0.61	6) Ich denke häufig darüber nach meinen Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr an den Nagel zu hängen. (-)	-0.63
Ich bin froh über die Möglichkeit zu selbstständigem Denken und Handeln.	0.55	7) Ich bin froh über die Möglichkeit zu selbstständigem Denken und Handeln. (unverändert)	0.70

Anschließend wurden die Items zu einer Skala zusammengefasst und auf Normalverteilung geprüft (Siehe Abbildung 19). Der Mittelwert beträgt 4,22 und die Standardabweichung 0,74. Die Normalverteilung wird angenommen.

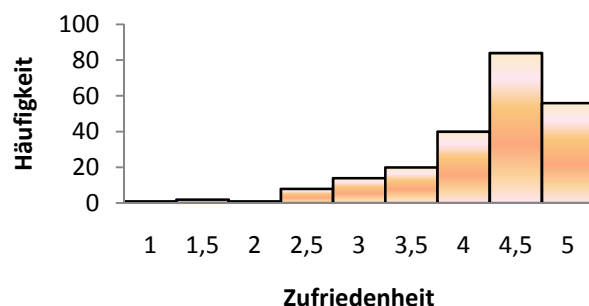


Abbildung 19: Skala "Zufriedenheit"

6.4 Soziale Unterstützung und soziale Netzwerke

Die sozialen Netzwerke und die soziale Unterstützung wurden durch neun eigens generierte Items in Anlehnung an Carpenter, J. und Knowles Myers, C. (2010) und Omoto und Synder (1995) ermittelt, wobei sich fünf Items auf die soziale Unterstützung und Anerkennung bezogen und vier auf die sozialen Netzwerke.

Skala „Soziale Unterstützung“:

Die „Soziale Unterstützung“ wurde durch fünf Items erhoben, die auf einer vierstufigen Skala erhoben wurden. Die Items wurden so umkodiert, dass hohe Werte einer hohen Ausprägung des Faktors entsprechen. Es wurde eine Faktorenanalyse (Maximum Likelihood Methode) berechnet. Der Screeplot wies keine Sprünge auf und da die Ladungen über 0.4 lagen, wurde kein Item ausgeschieden (Siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Items und Ladungen der Skala "soziale Unterstützung"

Item	Ladung
1) Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus Ihrem Beruf und Familie mit denen der Freiwilligen Feuerwehr vereinbaren? (-)	0.48
2) Werden Sie von Ihrer Partnerin/ Ihrem Partner unterstützt bei Ihrer Tätigkeit als freiwilliges Feuerwehrmitglied? (-)	0.62
3) Finden Sie, dass Sie von Familienmitgliedern, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwilliges Engagement zustehende Anerkennung erhalten? (-)	0.71
4) Finden Sie, dass Sie von Freunden, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwilliges Engagement zustehende Anerkennung erhalten? (-)	0.82
5) Würden Sie sagen, dass die Arbeit als freiwilliger Feuerwehrmann gesellschaftlich anerkannt ist? (-)	0.69

Frage 2 war in folgende Kategorien unterteilt: „Ja“, „Eher schon“, „Eher nicht“, „Nein“ und „Keine Partnerin/ Partner“. Falls die Teilnehmer die Antwortmöglichkeit „Keine Partnerin/ kein Partner“ ankreuzten, wurde dieses Items als nicht ausgefüllt gewertet.

Die Reliabilität/ interne Konsistenz von $\alpha = 0.70$ (Cronbach α), erwies sich als gerade noch zufriedenstellend.

Die Items wurden anschließend zu einer Skala zusammengefasst. Der Mittelwert der normalverteilten Skala beträgt 3,21 und die Standardabweichung 0,52. (Siehe Abbildung 20)

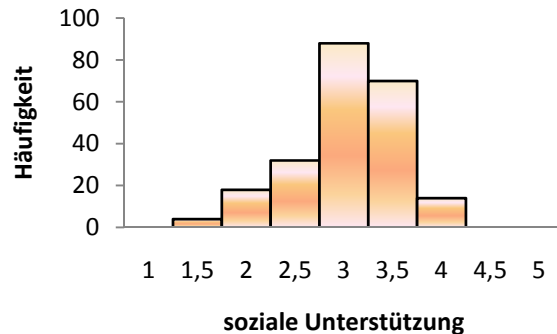


Abbildung 20: Skala "soziale Unterstützung"

Soziale Netzwerke:

Da in der Literatur neben der sozialen Unterstützung auch oft auf die sozialen Netzwerke eingegangen worden ist, wurden dazu vier Items erstellt.

Abbildung 21 zeigt wie die Freundschaften innerhalb und außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr beurteilt werden.

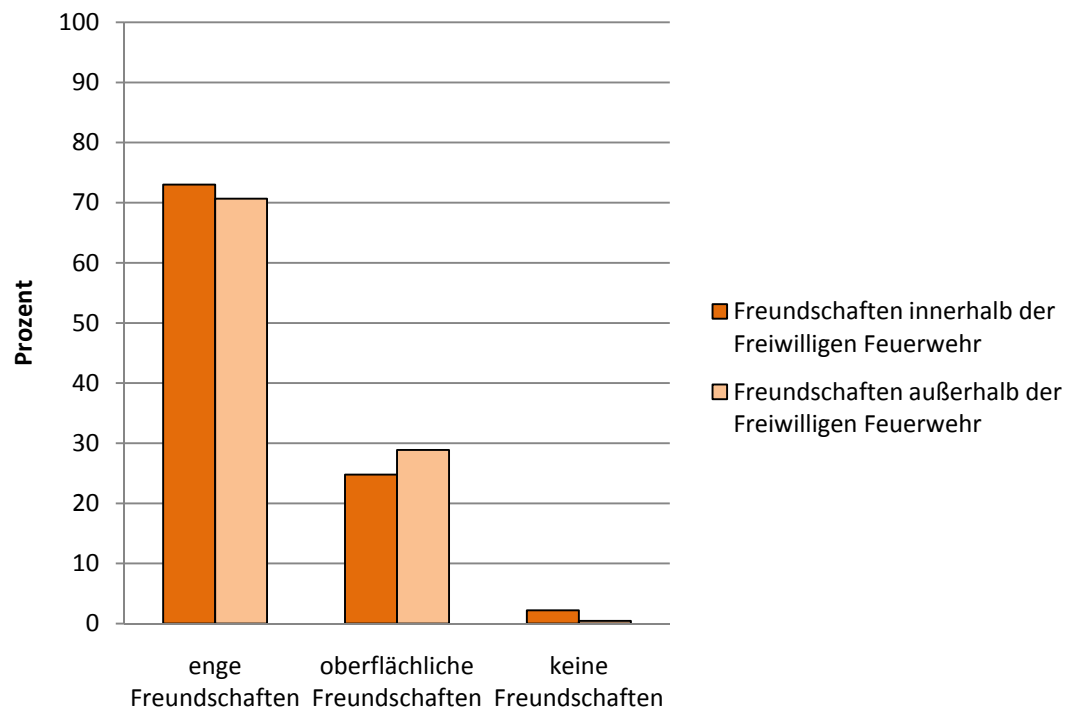


Abbildung 21: Vergleich der Verteilung der Freundschaften innerhalb und außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr (in Prozent)

Die Befragten gaben an, annähernd gleich viele Freunde innerhalb der Freiwilligen Feuerwehr sowie auch außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr zu haben. Die engen Freundschaften überwiegen in beiden Gruppen.

Zusätzlich wurde noch danach gefragt, ob Familienmitglieder oder der/die Partner/in ebenfalls Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr sind. Die Diagramme in Abbildung 22 und 23 veranschaulichen die Verteilungen.

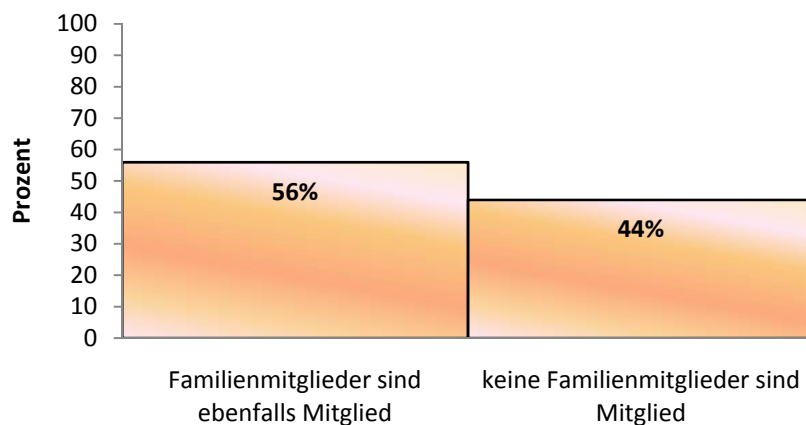


Abbildung 22: Verteilung der Mitgliedschaft von Familienmitgliedern (in Prozent)

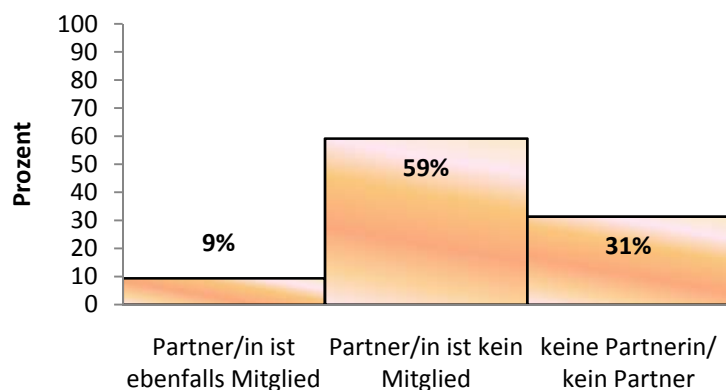


Abbildung 23: Verteilung der Mitgliedschaft von Partner/in (in Prozent)

Während eine Mehrheit von 56% Familienmitglieder hat, die ebenfalls in einer Freiwilligen Feuerwehr tätig sind, geben nur 9% der Teilnehmer an, dass auch der/die Partner/in Mitglied einer FF ist.

6.5 Organisationsbindung

Die Bindung an die „Freiwillige Feuerwehr“ wurde mit der Skala „Organisationsbindung“ der revidierten und erweiterten Fassung des „Job Diagnostic Survey“ (JDS) (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000) erhoben. Die Items sollten von 1(völlig unzutreffend) bis 5 (stimmt völlig) eingestuft werden. Item 5 war negativ gepolt und wurde umkodiert. Insgesamt wies die Skala ursprünglich eine Reliabilität von $\alpha = 0.74$ auf. Durch die Anpassung eines Items und des Weglassens eines anderen ergab sich die gleiche Reliabilität/ interne Konsistenz von $\alpha = 0.74$ (Cronbach α), daher wurden alle Items behalten. Zusätzlich wurde eine Faktorenanalyse (Maximum Likelihood Methode) berechnet. Item 5 („Ich könnte genauso gut bei anderen Organisationen mit ähnlichen Aufgaben arbeiten“) wies eine zu geringe Ladung auf und wurde somit ausgeschieden. Die einzelnen Items und ihre Ladungen sind in Tabelle 4 ersichtlich.

Tabelle 4: Ursprüngliche und veränderte Items und Ladungen der Skala "Organisationsbindung"

Ursprüngliche Items	Ladung	Veränderte Items	Ladung
Das Wohl der Organisation ist mir wichtig.	0.77	1) Das Wohl der Organisation ist mir wichtig. (unverändert)	0.91
Ich bin bereit, mich für diese Organisation anzustrengen.	0.74	2) Ich bin bereit, mich für diese Organisation anzustrengen. (unverändert)	0.92
Ich bin froh, dass ich bei dieser Organisation arbeite.	0.59	3) Ich bin froh, dass ich bei dieser Organisation freiwillig tätig bin.	0.92
Ich akzeptiere die Organisationsziele.	0.55	4) Ich akzeptiere die Organisationsziele. (unverändert)	0.84
Ich könnte genauso gut bei anderen Organisationen mit ähnlichen Aufgaben arbeiten. (-)	0.38	5) Ich könnte genauso gut bei anderen Organisationen mit ähnlichen Aufgaben arbeiten. (-) (unverändert) - ausgeschieden	-0.18

Anschließend wurden die Items zu einer Skala zusammengefasst. Der Mittelwert der Skala beträgt 4,26 bei einer Standardabweichung von 1,04. Die Normalverteilung wird ausgeschlossen. (Siehe Abbildung 24)

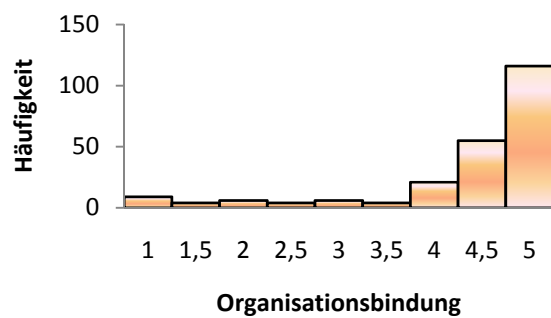


Abbildung 24: Skala "Organisationsbindung"

6.6 Beitrittsalter und Dauer der Mitgliedschaft

Die Teilnehmer der Befragung traten der Freiwilligen Feuerwehr im Alter von 10 bis 42 bei, durchschnittlich im Alter von 15 ($SD = 5.84$). Abbildung 25 zeigt, dass das Beitrittsalter annähernd normalverteilt ist.

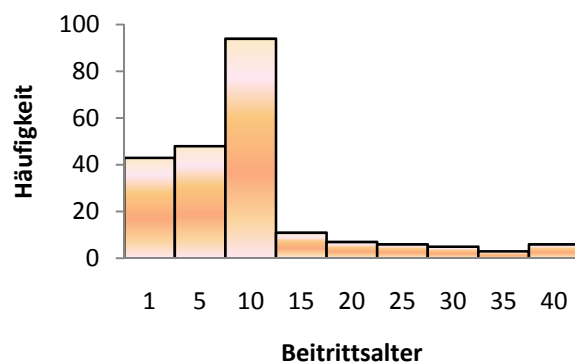


Abbildung 25: Skala "Beitrittsalter"

Die Dauer der freiwilligen Tätigkeit wurde aus dem Alter der Mitglieder und dem Beitrittsalter berechnet. Da das Alter kategorial erhoben wurde, konnte die tatsächliche Dauer nur geschätzt werden.

In dieser Stichprobe waren die Teilnehmer zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 1 und 45 Jahre lang Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, durchschnittlich seit 15 Jahre ($SD = 9.40$). Wie in Abbildung 26 ersichtlich, kann von einer annähernden Normalverteilung ausgegangen werden.

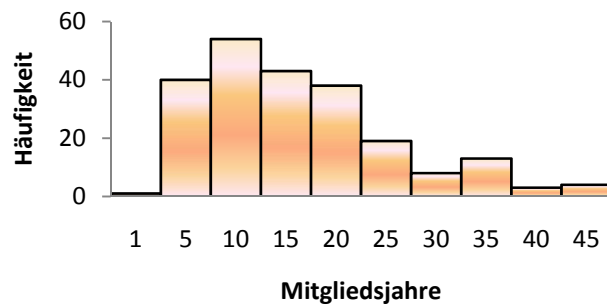


Abbildung 26: Skala "Dauer der Mitgliedschaft"

6.7 Motivation

Die Motivation für den Beitritt, sowie auch die Motivation noch immer freiwillig tätig zu sein, wurde qualitativ durch zwei offene Fragen erhoben.

Anschließend wurden die Nennungen den Motiven von Clary et al. (1998) und Meier und Stutzers (2008) Unterteilung nach intrinsischen und extrinsischen Motiven zugeordnet.

In den Tabellen 5 bis 10 finden sich die Nennungen, dabei bezieht sich die erste Spalte auf die Frage nach der Motivation für den Beitritt und die zweite Spalte auf die Motivation zum Zeitpunkt der Befragung. Die Nennungen auf die beiden Fragen wurden gegenübergestellt und der Häufigkeit nach geordnet. Zusätzlich wurden noch besonders treffende Beschreibungen als Zitate in die Tabellen eingefügt.

Die Motive „altruistische und humanitäre Werte“ und „Wissensdrang“ sind intrinsisch motiviert. Wie aus der Tabelle 5 ersichtlich, ähneln sich die Antworten auf die beiden Fragen sowohl in ihrer Häufigkeit als auch in ihrer Art. Somit kann davon ausgegangen werden, dass sich vom Beitritt bis zur aktuellen Mitgliedschaft wenig an der intrinsischen Motivation ändert. Unter den altruistischen und humanitären Motiven wurde hauptsächlich die Hilfsbereitschaft genannt, aber auch der Dienst an der Allgemeinheit und Altruismus. Im Motiv „Wissensdrang“ wurde vor allem das Interesse an der Tätigkeit an sich, sowie auch an der Technik genannt, dagegen ebenso Ausbildung, Taktik und die Motivation etwas Neues zu lernen.

Tabelle 5: Nennungen und Häufigkeit der Motive „altruistische/ humanitäre Werte“ und „Wissensdrang“

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
altruistische und humanitäre Werte			
„Da ich beim Hochwasser 2002 das viele Leid, der Bevölkerung sah, wollte ich unbedingt helfen!! Darum entschied ich mich erst mal die FF Jugend zu besuchen!“		„Durch immer neue Herausforderungen wird einem nicht langweilig und man kann täglich mit der Gewissheit schlafen gehen etwas "Gutes" getan zu haben.“	
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Hilfsbereitschaft/ Leben retten/		Hilfsbereitschaft/ Leben retten/	
Menschen (in Not) helfen können	85	Menschen (in Not) helfen können	83
Dienst an der Allgemeinheit /positiven	7	Dienst an der Allgemeinheit /positiven	3
Beitrag für die Gesellschaft zu leisten	3	Beitrag für die Gesellschaft zu leisten	2
Freude an sozialem Engagement	1		
Altruismus	1	Altruismus / Nächstenliebe	1
Wissensdrang			
„Durch Erlebnisse und Ausbildung sammelt man auch Erkenntnisse und Erfahrung fürs restliche Leben.“			
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Interesse	38	Interesse	22
technisches Interesse	33	technisches Interesse	14
Ausbildung	3	Fort- und Ausbildung	4
Taktik	2	Taktik	2
man lernt viel Neues	2	man lernt viel Neues	1

Das Motiv „Nutzen für die eigene Karriere“ ist in Tabelle 6 zu finden und gilt eindeutig als extrinsisch. Kein Teilnehmer gab an, aus Karrieregründen bei der Freiwilligen Feuerwehr zu sein.

Tabelle 6: Nennungen des Motives „Nutzen für die Karriere“

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
Nutzen für die eigene Karriere			
keine Nennungen		keine Nennungen	

Bis auf einige einzelne Nennungen gleichen sich auch im Motiv „soziale Anliegen“ die Kategorien mit den meisten Nennungen in den beiden Fragen (Siehe Tabelle 7). Die Ergebnisse von Carpenter und Knowles Myers (2010) konnten bestätigt werden, dass Menschen eher der Freiwilligen Feuerwehr beitreten wenn auch Freunde und Familienmitglieder bei der Feuerwehr sind.

Tabelle 7: Nennungen und Häufigkeiten des Motives „soziale Anliegen“

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
soziale Anliegen			
„Weil mir mein Vater die Möglichkeit jemanden helfen zu können, und das Gefühl der Zusammengehörigkeit in der Feuerwehr vorgelebt hat. Weil damals ein Großteil meines Freundeskreises der Feuerwehr beigetreten ist.“		„Weil die FF wie eine zweite Familie ist“ „Fast mein gesamter Freundeskreis findet sich in der FF.“ (mehrere Nennungen) „Mein Freundeskreis hat sich in Richtung FF verlagert, man ist einfach unter Leuten mit dem gewissen gleichen "Vogel".“	
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Kameradschaft und Gemeinschaft/		Kameradschaft und Gemeinschaft/	
Arbeiten im Team	69	Arbeiten im Team	78
(Jugend) Freunde	66	Freunde	32
Partner	1	Partner	2
Familienmitglieder ebenfalls Mitglied/			
Familientradition	44	Familie	3
soziale Integration in der Ortschaft	2	Integration im Ort und Kontakte	3
Anschluss/ Menschen kennen lernen	3	Freude am Arbeiten mit Menschen	1
Zusammenhalt	1	Interesse an der sozialen Komponente	1
Gruppendynamik	1	Loyalität	1

Tabelle 8 gibt die Nennungen zu den Motiven „Schutz des Egos vor negativen Aspekten“ und „Streben nach Wachstum und Entfaltung des Egos“ wider.

Dem Motiv „Schutz des Egos vor negativen Aspekten“ war nur das Gefühl der Verpflichtung zuzuordnen, welches in den Fragen zur Motivation beim Beitritt und der aktuellen Motivation gleich oft angegeben wurde.

Im Motiv „Streben nach Wachstum und Entfaltung des Egos“ wurde in beiden Fragen sehr unterschiedliche Antworten gegeben, aber vor allem die Feuerwehr als sinnvolle Freizeitbeschäftigung genannt. In der Motivation auch weiter als Mitglied tätig zu sein, spielt auch die Wissensweitergabe/Nachwuchsarbeit eine wichtige Rolle.

Tabelle 8: Nennungen und Häufigkeiten der Motive „Schutz des Egos“ und „Entfaltung des Egos“

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
Schutz des Egos vor negativen Aspekten			
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
fühle mich verpflichtet weil (z.B. kleiner Ort)	4	fühle mich verpflichtet (gegenüber Ort, Familie oder Kameraden)	4
Streben nach Wachstum und Entfaltung des Egos			
„Die Feuerwehr ist eine sinnvolle Tätigkeit, die mir die Gelegenheit gibt mit MEINEN Fähigkeiten, auf MEINE Weise anderen zu helfen.“			
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Sinnvolle Freizeitbeschäftigung/ Hobby/ erfüllende Aufgabe	21	Sinnvolle Freizeitbeschäftigung/ Hobby/ erfüllende Aufgabe	20
		Wissensweitergabe bzw. Nachwuchsarbeit	9
Selbstverwirklichung/ Herausforderung anspruchsvolle Arbeiten	2 1	Selbstverwirklichung/ Herausforderung	5
Abwechslung zum Job	1	Abwechslung zum Berufsleben/ Alltag	4
Wissen und Fähigkeiten einbringen	1	Wissen anwenden	1
		eigene Weiterentwicklung	1
Persönlichkeitsbildung	1	Charakterbildung	1
		Entwicklung der persönlichen Führungsqualität und Problemlösungskompetenz	1
		Möglichkeit eigene Ideen in der Feuerwehr zu verwirklichen	1
		Anerkennung gefunden	1
		Gefühl gebraucht zu werden	1
gesellschaftliches Ansehen	1	anderen Stellenwert in der Gesellschaft	2
Lebensretter, Vorbild sein	1	Vorbildfunktion	1

Verglichen wurden die beiden Bedingungen mit dem Chi-Quadrat-Test. Es konnten jedoch nur die Ergebnisse des Exakten Tests nach Fischer interpretiert werden, welcher mit $p = .00$ signifikant war. Die Verteilung der Motive beim Beitritt entspricht also nicht der heutigen Motivation. Abbildung 27 zeigt, wie oft die einzelnen Motive vertreten sind. Das Motiv „soziale Anliegen“ ist sowohl für die Motivation beim Beitritt, als auch für die heutige Motivation am stärksten vertreten. Am zweitstärksten ist „altruistische und humanitäre Werte“ vertreten. Während das Motiv „Wissensdrang“ für die Motivation beim Beitritt eine wichtigere Rolle spielt, ist „Streben nach Wachstum und Entfaltung des Egos“ wichtiger für die heutige Motivation. Das Motiv „Schutz des Egos vor negativen Aspekten“ und „Nutzen für die eigene Karriere“ sind in beiden Bedingungen gleich stark vertreten.

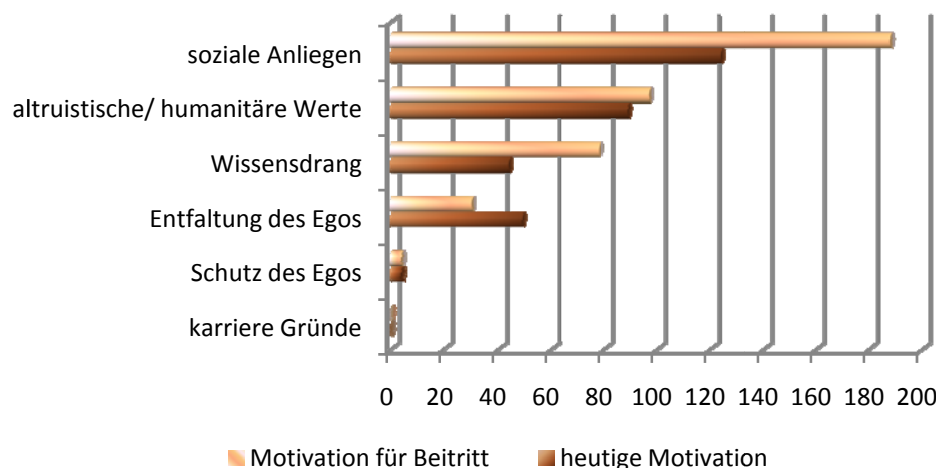


Abbildung 27: Vergleich der Häufigkeiten der Motive

Die beiden Motive „altruistischen/ humanitäre Werte“ und „Wissensdrang“ können den intrinsischen Motiven zugeordnet werden, „Karriere Gründe“ ist als einziges extrinsisch motiviert, hierzu gab es allerdings keine Nennungen. Die Motive „soziale Anliegen“, „Entfaltung des Egos“ und „Schutz des Egos“ können sowohl intrinsisch als auch extrinsisch motiviert sein. Bei genauerer Betrachtung der Nennungen zeigt sich, dass angehende freiwillige Feuerwehrmänner, sowie auch bestehende Mitglieder, hauptsächlich durch intrinsische Gründe motiviert sind. Somit konnten die Ergebnisse von Meier und Stutzer (2008) belegt werden, nämlich dass intrinsisch motivierte Personen eher bereit sind einer freiwilligen Organisation beizutreten. Zusätzlich genannte intrinsische Motive finden sich in Tabelle 9.

Tabelle 9: Nennungen und Häufigkeiten sonstiger intrinsischer Motive

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
intrinsische Motive			
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Spaß/ Freude an der Tätigkeit	12	Spaß/ Freude an der Tätigkeit	25
Kindheitstraum	8		
		FF ist mein Leben/ meine Berufung	10
Einsätze/Action/ Spannung/ Adrenalin	5	Einsätze/ Action/ Spannung/ Adrenalin	9
Immer vor Ort bzw. „dabei sein“ wollen	2	Immer vor Ort sein wollen	1
		der "Droge" Feuerwehr verfallen	1
		weil mir die Feuerwehr wichtig	1

Darüber hinaus wurden noch folgende Motive genannt (Siehe Tabelle 10):

Tabelle 10: Sonstige Nennungen und Häufigkeiten

Motivation für Beitritt		heutige Motivation	
sonstige Nennungen			
Nennung	Anzahl	Nennung	Anzahl
Anwerbung	9	Funktion (häufig Führungsaufgabe)	17
FF Jugend	4	Verantwortungsbewusstsein	6
Nähe zum FF Haus	2	Gewohnheit	4
Leistungsbewerbe/ Feuerwehrwettkampf		aus Überzeugung an dem Nutzen der FF	2
als Sport	2	Feuerwehrwettkampf	2
Elementarereignis	1	Versuch, die Feuerwehr in Richtung einer	
Zufall	1	moderne Dienstleistungseinrichtung zu	
um mich freiwillig zu betätigen	1	lenken	1
		damit die Feuerwehr weiter freiwillig	
		besteht	1
		weil der Nachwuchs fehlt	1

Die zusätzlich genannten Motive unterscheiden sich sehr zwischen den beiden Bedingungen. Während bei der Motivation zum Beitritt besonders die Anwerbung und die Mitgliedschaft in der Feuerwehrjugend eine Rolle spielen, ist es für die aktuelle Motivation wichtig die eigene Funktion weiterhin auszuüben, sowie das Verantwortungsbewusstsein und die Gewohnheit.

Das Balkendiagramm in Abbildung 28 zeigt die häufigsten Nennungen der beiden Bedingungen.

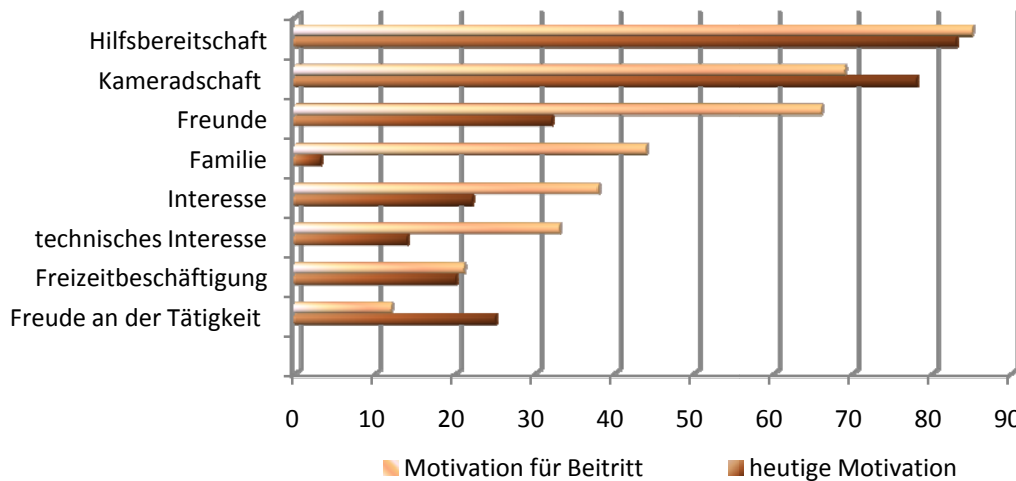


Abbildung 28: Vergleich der Verteilung der häufigsten Nennungen

Mit den meisten Nennungen zeigt sich in beiden Bedingungen das Motiv „Hilfsbereitschaft“ bzw. Menschen helfen zu können und Leben zu retten. Gleich an zweiter Stelle kommen die Kameradschaft und die Gemeinschaft. An dritter Stelle der Motivation beim Beitritt sowie auch der heutigen Motivation, steht die Freundschaft. Die Familie spielt beim Beitritt eine wesentlich wichtigere Rolle, dagegen ist die Freude an der Tätigkeit ein wichtiger Faktor für die heutige Motivation. Die Mitgliedschaft in der Freiwilligen Feuerwehr als sinnvolle Freizeitbeschäftigung, wird in beiden Bedingungen annähernd gleich eingestuft. Interesse und die Faszination für Technik, spielen ebenfalls in beiden Gruppen eine sehr wichtige Rolle.

6.8 Hypothesenprüfung

In dieser Arbeit wurde ein Signifikanzniveau von 5% angenommen.

Hypothese 1: Je stärker sich Personen sozial unterstützt fühlen, desto zufriedener sind sie.

Die Normalverteilung ist sowohl bei der Skala „soziale Unterstützung“, als auch bei der Skala „Zufriedenheit“ gegeben.

Der Levene-Test ($F(226) = 17.36, p = .00$) lässt darauf schließen, dass die Varianzen nicht homogen sind. Da aber die Stichprobe mehr als 200 Personen beinhaltet, wurde dennoch ein t-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Überprüft wurde der Einfluß der unabhängigen Variable „soziale Unterstützung“ auf die abhängige Variable „Zufriedenheit“. Tabelle 11 zeigt Lage- und Streuungsmaß der Skala „Zufriedenheit“ bei Personen mit niedriger und mit hoher wahrgenommener sozialer Unterstützung.

Tabelle 11: Lage- und Streuungsmaß der Skala "Zufriedenheit" bei Personen mit niedriger und mit hoher wahrgenommener sozialer Unterstützung

	Skala Zufriedenheit	
	MW	SD
Niedrige wahrgenommene soziale Unterstützung (N = 117)	3.94	0.80
Hohe wahrgenommene soziale Unterstützung (N = 109)	4.52	0.54

Das Ergebnis des t-Tests ($T(226) = -6.47, p = .00$) zeigt, dass sich die soziale Unterstützung auf die Zufriedenheit auswirkt, weshalb Hypothese 1 bestätigt wird. Die Mittelwerte in Tabelle 11 weisen ebenfalls deutlich daraufhin, dass Personen, welche sich stärker sozial unterstützt fühlen, zufriedener sind.

Hypothese 2: Je mehr sich Personen an die Organisation gebunden fühlen, desto zufriedener sind sie.

Anhand des Balkendiagramms in Kapiteln 6.5 wird davon ausgegangen, dass die unabhängige Variable „Organisationsbindung“ nicht normalverteilt ist. Aufgrund der Ergebnisse des Levene-Tests ($F(225) = 57.34, p = .00$) kann davon ausgegangen werden, dass die Varianzen nicht homogen sind. Die Größe der Stichprobe entkräftet allerdings beide Voraussetzungen, weswegen trotzdem ein t-Test berechnet wurde. Lage- und Streuungsmaß der Skala „Zufriedenheit“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung sind in Tabelle 12 zu finden.

Tabelle 12: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Zufriedenheit“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung

	Skala Zufriedenheit	
	MW	SD
Niedrige Organisationsbindung (N = 77)	3.78	0.93
Hohe Organisationsbindung (N = 148)	4.46	0.47

Der t-Test weist ein signifikantes Ergebnis auf ($T(225) = 6.04, p = .00$), was Hypothese 2 bestätigt. Auch die Mittelwerte in Tabelle 12 zeigen, dass größere Organisationsbindung mit höherer Zufriedenheit einhergeht.

Hypothese 3: Die Organisationsbindung wirkt sich positiv auf das freiwillige Engagement aus.

Zur Überprüfung der Hypothese wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Als abhängige Variable wurde das „freiwillige Engagement“ angenommen, die unabhängige Variable „Organisationsbindung“ wurde anhand des Mittelwertes dichotomisiert.

Der Levene-Test ist signifikant ($F(225) = 5.98, p = .02$), weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die Varianzen nicht homogen sind. Aufgrund der Stichprobengröße wird darauf und auf die fehlende Normalverteilung der Skala „Organisationsbindung“ aber keine Rücksicht genommen. Tabelle 13 gibt Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung an.

Tabelle 13: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung

	Skala Engagement	
	MW	SD
Niedrige Organisationsbindung (N = 77)	2.35	0.71
Hohe Organisationsbindung (N = 148)	2.49	0.60

Das Ergebnis des t-Tests ($T(225) = -1.48, p = .12$), zeigt dass die Organisationsbindung keinen Einfluss auf das Engagement hat. Hypothese 3 wird verworfen.

Hypothese 4: Je länger eine Person in einer Organisation freiwillig tätig ist, desto größer ist ihr freiwilliges Engagement.

Sowohl die Skala „Dauer der Mitgliedschaft“, als auch die Skala „Engagement“ ist normalverteilt. Der Levene-Test ($F(226) = 1.91, p = .17$) lässt auf Homogenität der Varianzen schließen. Daher wurde der Einfluss der unabhängigen Variable „soziale Unterstützung“ auf die abhängige Variable „Zufriedenheit“ dennoch mit Hilfe eines t-Tests für unabhängige Stichproben überprüft. Als abhängige Variable wurde das „freiwillige Engagement“ angenommen, die unabhängige Variable „Dauer der Mitgliedschaft“ wurde anhand des Mittelwertes dichotomisiert. Tabelle 14 zeigt Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen, die kürzer als 15 und Jenen die 15 Jahre oder länger Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr sind.

Tabelle 14: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen, die kürzer als 15 und Jenen die 15 Jahre oder länger Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr sind

	Skala Engagement	
	MW	SD
Kürzer als 15 Jahre Mitglied (N = 134)	2.38	0.66
15 Jahre oder länger Mitglied (N = 89)	2.52	0.61

Der t-Test weist ein nicht signifikantes Ergebnis auf ($T(223) = -1.56, p = .12$), weshalb Hypothese 4 verworfen werden muss.

Hypothese 5: Zwischen sozialer Unterstützung und Organisationsbindung

Die Skala „Organisationsbindung“ ist nicht normalverteilt, dennoch wurde, aufgrund der Stichprobengröße, eine Pearson Produkt-Moment-Korrelation verwendet um den Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Organisationsbindung zu

berechnet. Dabei ergab sich ein nicht signifikanter Korrelationskoeffizient ($r = .12$). Es besteht demnach kein Zusammenhang. Hypothese 5 konnte nicht bestätigt werden.

Hypothese 6: Zwischen Organisationsbindung und Dauer der Mitgliedschaft besteht ein positiver Zusammenhang.

Der Zusammenhang zwischen Organisationsbindung und Dauer der Mitgliedschaft wurde ebenfalls mit einer Pearson Produkt-Moment-Korrelation berechnet. Der nicht signifikanter Korrelationskoeffizienten ($r = .04$), lässt darauf schließen, dass die Zufriedenheit und das freiwillige Engagement keinen Zusammenhang aufweisen, weshalb Hypothese 6 verworfen wurde.

Hypothese 7: Zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement besteht ein positiver Zusammenhang.

Sowohl die Skala „Zufriedenheit“ als auch die Skala „freiwilliges Engagement“ sind normalverteilt, weshalb eine Pearson Produkt-Moment-Korrelation berechnet wurde. Der Korrelationskoeffizienten ($r = .32$) war signifikant. Die Zufriedenheit und das freiwillige Engagement weisen also einen geringen positiven Zusammenhang auf, was auch in Abbildung 29 ersichtlich wird. Hypothese 7 konnte bestätigt werden.

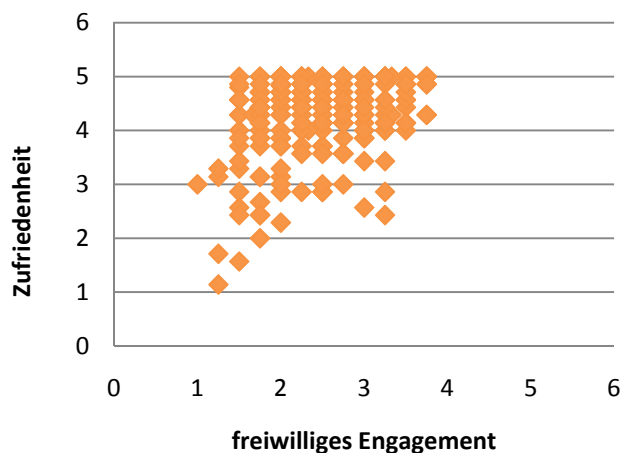


Abbildung 29: Streudiagramm für den Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement

6.9 Zusammenfassung der Ergebnisse

Folgende Hypothesen konnten bestätigt werden:

Hypothese 1: Je stärker sich Personen sozial unterstützt fühlen, desto zufriedener sind sie.

Hypothese 2: Je mehr sich Personen an die Organisation gebunden fühlen, desto zufriedener sind sie.

Hypothese 7: Zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement besteht ein positiver Zusammenhang.

Bezüglich der Fragestellungen können nun folgende Aussagen gemacht werden:

Fragestellung 1: Welche Prädiktoren wirken auf die Zufriedenheit und das freiwillige Engagement?

Auf die Zufriedenheit mit der freiwilligen Tätigkeit wirkt sich sowohl die soziale Unterstützung, als auch die Organisationsbindung aus. Personen, die sich sozial unterstützt und an die Organisation gebunden fühlen, sind demnach zufriedener.

Fragestellung 2: Welche Zusammenhänge weisen die einzelnen Prädiktoren untereinander auf?

Zufriedenheit und freiwilliges Engagement weisen einen positiven Zusammenhang auf. Zufriedene Personen sind also auch engagiert und umgekehrt.

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie kann das Arbeitsmodell aus Kapitel 4.0 folgendermaßen abgewandelt werden:

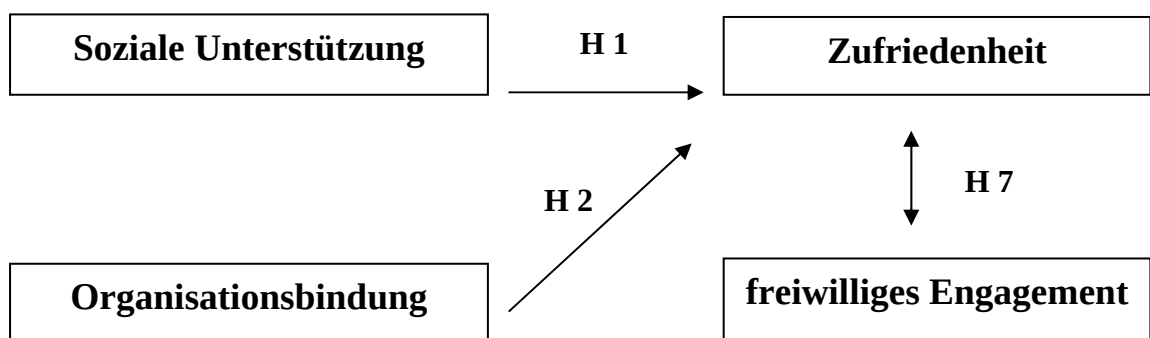


Abbildung 30: verbessertes Arbeitsmodell

Zusammenfassend kann also davon ausgegangen werden, dass Personen, die sich sozial unterstützt und an die Organisation gebunden fühlen, zufriedener sind und demnach auch engagierter arbeiten.

Bezüglich der sozialen Netzwerke gaben die Befragten an, ebenso viele enge sowie auch oberflächliche Freundschaften in als auch außerhalb der freiwilligen Feuerwehr zu haben. Außerdem waren bei der Mehrheit Familienmitglieder ebenfalls in einer Freiwilligen Feuerwehr tätig, der/die Partner/in war aber nur bei wenigen Mitgliedern einer FF.

Was die Motivation betrifft zeigte sich, dass die sozialen Anliegen und die altruistischen/ humanitären Werte überwiegen und somit angehende freiwillige Feuerwehrmänner sowie auch bestehende Mitglieder hauptsächlich aus intrinsischen Gründen motiviert sind.

Die meisten Nennungen kamen auf die Hilfsbereitschaft, also Menschen helfen zu können und Leben zu retten. Häufig wurden aber auch die Kameradschaft und Gemeinschaft, sowie auch Freunde und Familie genannt.

7.0 Diskussion

Im folgenden Kapitel wird eine Verknüpfung von theoretischem und empirischem Teil dieser Arbeit hergestellt und Kritik, sowie Maßnahmenvorschläge und zukünftige Fragestellungen diskutiert.

7.1 Literaturbezug

Freiwilligkeit besteht dann, wenn etwas „aus eigener Entscheidung“ sowie auch „ohne äußere Einwirkung“ getan wird (Deutsches Wörterbuch, 2006, S.978). Daran anknüpfend wurden Theorien zur Freiwilligkeit beschrieben, um den komplexen Prozess zu verdeutlichen, der Menschen dazu antreibt freiwillig tätig zu werden und der Arbeit als Freiwilliger motiviert und gern nachzugehen.

In dieser Arbeit wurde das Thema Freiwilligkeit, besonders unter dem Aspekt des freiwilligen Feuerwehrwesens erläutert. Es wurde verdeutlicht wie viele Aufgaben den Mitgliedern in diesem Bereich zu teil werden und, dass die Mitgliedschaft in einer Freiwilligen Feuerwehr für viele Menschen weit mehr ist, als nur ein Hobby. Freiwillige Feuerwehrmitglieder müssen die gleichen Aufgaben erfüllen wie auch hauptberuflich

angestellte Feuerwehrmitglieder. Sie müssen die Organisation am Laufen halten, Führungskräfte stellen, Budgetplanungen durchführen, Ausbildungen und Trainings veranlassen, und vieles mehr. Darüber hinaus erfordern Einsätze nachts, an Feiertagen oder auch Einsätze mit hohen Risiken große Motivation.

Auch auf die soziale Komponente innerhalb der Organisation wurde eingegangen und anschließend wurden verschiedenste Studienergebnisse zum freiwilligen Feuerwehrwesen vorgestellt.

Darauf basierend wurden das Freiwillige Engagement, die Zufriedenheit, die Organisationsbindung, die soziale Unterstützung und die Dauer der Mitgliedschaft als Prädiktoren für Freiwilligkeit angenommen und theoretisch beleuchtet.

In Anlehnung an die Literatur wurde ein Modell entwickelt und ein Fragebogen zusammengestellt, der einerseits demographische Daten und andererseits die Prädiktoren erhob. Zusätzlich wurden zwei offene Fragen vorgegeben bezüglich der Motivation einer freiwilligen Organisation beizutreten und als Mitglied tätig zu sein.

Es konnte bestätigt werden, dass sich die Organisationsbindung auf die Zufriedenheit auswirkt (Hypothese 2), womit die Ergebnisse von Lee und Olshfski (2002) unterstützt werden. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Personen, welche sich stärker sozial unterstützt fühlen auch zufriedener sind (Hypothese 1). Dies deckt sich ebenfalls mit Ergebnissen früherer Untersuchungen (Yarnal, Dowler und Hutchinson, 2004; Regehr, Hill, Knott und Sault, 2003). Dass zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement ein Zusammenhang besteht (Hypothese 7), wurde von Meier und Stutzer (2008) schon herausgefunden. Sie behaupten, dass Personen, die in einer freiwilligen Organisation tätig sind, zufriedener sind je regelmäßiger und häufiger sie Freiwilligenarbeit leisten.

Bezüglich der sozialen Unterstützung und Netzwerke konnten die Ergebnisse von Carpenter und Knowles Myers (2010) bestätigt werden, dass Menschen eher der Freiwilligen Feuerwehr beitreten wenn auch Freunde und Familienmitglieder bei der Feuerwehr sind. Dies wurde auch in den Antworten zu den beiden Fragen zur Motivation deutlich. Die Nennungen waren weitestgehend mit der Literatur konform.

Es wurden unzählige Motivationen genannt, aber fast alle konnten, den von Clary et al. (1998) gefundenen Motiven, zugeordnet werden

7.2 Kritik

Möglicherweise sind die Prädiktoren „freiwilliges Engagement“ und „soziale Unterstützung“ durch die eigenen Formulierungen ungenau oder fehlerhaft gemessen worden.

Außerdem war die Reliabilität der Skala „freiwilliges Engagement“ nicht ausreichend. Für nachfolgende Untersuchungen empfiehlt es sich, diese Skala nochmals zu überprüfen und die Items eventuell ein wenig abzuändern.

Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer trotz der anonymen Online-Befragung zum Teil sozial erwünschtes Antwortverhalten zeigten. Dies offenbart sich besonders in den beiden offen zu beantworteten Fragen zur Motivation, wo sehr oft das Motiv „Menschen helfen zu wollen“ genannt wurde.

Die Stichprobe entsprach in wichtigen Kennwerten nicht den verwendeten Gesamtstichproben. Dies könnte die Ergebnisse verzerrt haben.

7.3 Maßnahmenvorschläge

Es konnte gezeigt werden, dass der Prädiktor Organisationsbindung eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit und das Engagement spielt. Somit sollten Maßnahmen ergriffen werden, die die Personen stärker an die Organisation binden.

Bei den Fragen bezüglich der Motivation stellte sich heraus, dass die Kameradschaft in der Feuerwehr sehr wichtig für die Befragten ist, dies könnte beispielsweise durch gemeinsame Ausflüge verbessert werden. Als Beitrittsgrund wurde häufig die Familie und Freunde genannt. Zur Anwerbung neuer Mitglieder könnten also Tage der offenen Tür veranstaltet werden, wo die Feuerwehrtätigkeit Familienmitgliedern und Bekannten vorgestellt werden kann.

7.4 Ausblick auf zukünftige Fragestellungen

Für zukünftige Studien wäre es interessant das Thema „freiwilliges Engagement“ näher zu beleuchten und standardisierte Fragebögen zu entwickeln.

Es könnte hinterfragt werden aus welchen Größen sich das freiwillige Engagement zusammensetzt und was es zur Folge hat.

Auch zur Erhebung der sozialen Unterstützung und der sozialen Netzwerke fehlt es noch an Fragebögen. Nachzuweisen welche Auswirkungen die Unterstützung und Bestätigung durch das soziale Umfeld hat, wäre nicht nur im Ausbildungs- und Arbeitssetting, sondern auch im Freizeitbereich sinnvoll.

Da es nur wenig Studien zum freiwilligen Feuerwehrwesen im deutschsprachigen Raum gibt, wäre es hier nötig mehr Forschung zu betreiben und genauer zu analysieren was die Mitglieder in der Organisation hält und was sie dazu veranlasst die Mitgliedschaft zu beenden. Besonders an der Organisationsbindung kann angesetzt werden um über engagierte und zufriedene Mitglieder zu verfügen.

Literaturverzeichnis

- Badelt, Ch. & Hollerweger, E. (2001). *Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich* (Working Paper No. 6). Wien: WU Vienna University of Economics and Business, Institut für Sozialpolitik.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bierhoff, H. W., Müller, G. F. & Küpper, B. (2000). Prosoziales Arbeitsverhalten: Entwicklung und Überprüfung eines Messinstruments zur Erfassung des freiwilligen Arbeitsengagements. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 31 (2), 141-153.
- Bierhoff, H. W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (1), 12-27.
- Carpenter, J. & Knowles Myers, C. (2010). Why Volunteer? Evidence on the Role of Altruism, Image, and Incentives. *Journal of Public Economics*, 94, 911-920.
- Cicognani, E., Pietrantonio, L., Palestini, L. & Prati, G. (2009). Emergency Workers' Quality of Life: The Protective Role of Sense of Community, Efficacy Beliefs and Coping Strategies. *SOCIAL INDICATORS RESEARCH*, 94 (3), 449-463.

- 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 (6), 1516-1530.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Diamantopoulos, A. & Winklhofer, H. M. (2001). Index construction with formative indicators: An alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 38 (2), 269-277.
- Elshaug, C. & Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *The Journal of Social Psychology*, 141 (6), 752-763.
- Freiwillige Feuerwehr Krems/ Donau. (2011). *Freiwillig für Krems* (1. Auflage). Krems: Druckhaus Schiner.
- Grube, J. A. & Piliavin, J. A. (2000). Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (9), 1108-1119.

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279.
- Harrison, D. A. (1995). Volunteer Motivation and Attendance Decisions: Competitive Theory. *Journal of Applied Psychology*, 80 (3), 371-385.
- Hertel, G., Bretz, E. & Moser, K. (2000). Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffserklärung und Forschungsstand. *Gruppendynamik*, 31 (2), 121-140.
- Janoski, T. (1998). Being Volunteered? The Impact of Social Participation and Pro-Social Attitudes on Volunteering. *Sociological Forum*, 13 (3), 495-519.
- 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 (3), 115-128.
- Lalic, H., Bukmir, L. & Ferhatovic, M. (2007). Stress Consequences in Firefighters. *Collegium antropologicum*, 31 (2), 451–455.
- Lee, S.-H. & Olshfski, D. (2002). An examination of variations in the nature of employee commitment: The case of paid and volunteer firefighters. *International Review of Public Administration*, 7 (1), 29-38.

- Liao-Troth, M. A. (2005). Are They Here for the Long Haul? The Effects of Functional Motives and Personality Factors on the Psychological Contracts of Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34 (4), 510-530.
- McLennan, J. & Birch, A. (2005). A potential crisis in wildfire emergency response capability? Australia's volunteer firefighters. *Environmental Hazards*, 6, 101-107.
- Meier, S. & Stutzer, A. (2008). Is Volunteering Rewarding in Itself? *Economica*, 75, 39-59.
- Moschner, B. (2002). *Altruismus und Egoismus Was motiviert zum Ehrenamt?* (Diskussionspapier 20). Bielefeld: Universität Bielefeld, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.
- Müller, G. F. & Bierhoff, H. W. (1994). Arbeitsengagement aus freien Stücken – psychologische Aspekte eines sensiblen Phänomens. *Zeitschrift für Personalforschung*, 8, 367-379.
- Nerdinger, F. W. (2000). Extra-Rollenverhalten. *Gruppendynamik*, 31 (2), 155-167.
- Omoto, A. M. & Synder, M. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.

- Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (2), 525-537.
- Podsiadlowski, A. & Spieß, E. (2000). Teamarbeit und freiwilliges Arbeitsengagement. *Gruppendynamik*, 31 (2), 197-212.
- Regehr, C., Hillm, J., Knott, T. & Sault, B. (2003). Social support, self-efficacy and trauma in new recruits and experienced firefighters. *Stress and Health*, 19, 189-193.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. A. (2001). Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz (C. Venske Übers.). *Journal für Psychologie*, 9, 15-35. (Original erschienen 2000: Why we evaluate: Functions of attitudes)
- Thompson, A. M. & Bono, B. A. (1993). Work without Wages: The Motivation for Volunteer Firefighters. *The American Journal of Economics and Sociology*, 52 (3), 323-343.
- Tidwell, M. V. (2005). A Sozial Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organisations. *Nonprofit Management & Leadership*, 15 (4), 449-467.

Weinstein, N. & Ryan, R. M. (2010). When Helping Helps: Autonomous Motivation for Prosocial Behavior and Its Influence on Well-Being for the Helper and Recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98 (2), 222–244.

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694-713.

Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 141-168.

Yarnal, C. M., Dowler, L. & Hutchinson, S. (2004). Don't let the bastards see you sweat: masculinity, public and private space, and the volunteer firehouse. *Environment and planning A*, 36 (4), 685 -699.

Beiträge aus enzyklopädischen Werken:

Dudenredaktion. (2010). Freiwillig. In *Duden. Das Bedeutungswörterbuch – 4., neu bearbeitete und erweiterte Auflage* (Band 10, S. 1312). Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag.

Grimm, J. & Grimm, W. (2006). Freiwillig. In *Deutsches Wörterbuch - Neubearbeitung* (Band 9, S. 978). Stuttgart: S. Hirzel Verlag.

Kazdin, A. E. (Hrsg.). (2000). Prosocial Behavior. In *Encyclopedia of psychology* (Vol. 6, S. 326-328). Oxford: university press.

Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion. (1999). Freiwillig. In *Duden. Das große Wörterbuch der deutschen Sprache in zehn Bänden – 3., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage* (Band 3, Einl – Geld, S. 394). Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich: Dudenverlag.

Internetquellen:

Bundesfeuerwehrverband. Letzter Zugriff am 21.01.2012, von www.bundesfeuerwehrverband.at

Feuerwehrdateninformationssystem und Katastrophenschutzmanagement. Letzter Zugriff am 16.01.2012, von www.fdisk.at

Freiwillige Feuerwehr Krems. Letzter Zugriff am 23.08.2011, von www.feuerwehr-krems.at

Statistik Austria. Letzter Zugriff am 17.01.2012, von www.statistik.at

Statistik Austria im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz. (2008). *Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich*. Letzter Zugriff am 17.01.2012, von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Modell der Stadien der Freiwilligkeit (Omoto & Synder, 1995, S. 679] .	11
Abbildung 2: Modell der Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen (Bakker & Demerouti, 2006, S. 313).....	13
Abbildung 3: Interaktionseffekte auf Belastung und Motivation (Bakker & Demerouti, 2006, S. 320).....	13
Abbildung 4: Pfad-Modell (Kil, Leffelsend und Metz-Göckel, 2000, S. 125).....	28
Abbildung 5: Prognose der Freiwilligkeit (Janoski, Musick & Wilson, 1998, S. 499) ..	30
Abbildung 6: Arbeitsmodell.....	35
Abbildung 7: Vergleich der Altersverteilung (in Prozent)	41
Abbildung 8: Vergleich der Verteilung des Familienstandes (in Prozent)	42
Abbildung 9: Vergleich der Verteilung der Ausbildung (in Prozent).....	43
Abbildung 10: Verteilung der Erwerbstätigkeit (in Prozent).....	44
Abbildung 11: Verteilung des freiwilligen Engagements in anderen Organisationen (in Prozent)	45
Abbildung 12: Vergleich der Größe der Freiwilligen Feuerwehr (in Prozent)	46
Abbildung 13: Verteilung der Nennungen unter "sonstige Tätigkeit".....	48
Abbildung 14: Verteilung der Dienstgrade (in Prozent).....	48
Abbildung 15: Verteilung der Beteiligung bei Festen (in Prozent).....	50
Abbildung 16: Häufigkeiten der Bewerbe und Ausbildungsprüfungen	51
Abbildung 17: Verteilung der besuchten Kurse (in Prozent)	52
Abbildung 18: Skala "freiwilliges Engagement"	54
Abbildung 19: Skala "Zufriedenheit"	55
Abbildung 20: Skala "soziale Unterstützung"	57
Abbildung 21: Vergleich der Verteilung der Freundschaften innerhalb und außerhalb der Freiwilligen Feuerwehr (in Prozent)	57
Abbildung 22: Verteilung der Mitgliedschaft von Familienmitglieder (in Prozent).....	58
Abbildung 23: Verteilung der Mitgliedschaft von Partner/in (in Prozent)	58
Abbildung 24: Skala "Organisationsbindung"	60
Abbildung 25: Skala "Beitrittsalter"	60
Abbildung 26: Skala "Dauer der Mitgliedschaft"	61
Abbildung 27: Vergleich der Häufigkeiten der Motive	65
Abbildung 28: Vergleich der Verteilung der häufigsten Nennungen	67
Abbildung 29: Streudiagramm für den Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und freiwilligem Engagement.....	71
Abbildung 30: verbessertes Arbeitsmodell	72

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Items und Ladungen der Skala "Freiwilliges Engagement"</i>	<i>53</i>
<i>Tabelle 2: Ursprüngliche und veränderte Items und Ladungen der Skala "Zufriedenheit"</i>	<i>55</i>
<i>Tabelle 3: Items und Ladungen der Skala "soziale Unterstützung"</i>	<i>56</i>
<i>Tabelle 4: Ursprüngliche und veränderte Items und Ladungen der Skala "Organisationsbindung"</i>	<i>59</i>
<i>Tabelle 5: Nennungen und Häufigkeit der Motive „altruistische/ humanitäre Werte“ und „Wissensdrang“</i>	<i>62</i>
<i>Tabelle 6: Nennungen des Motives „Nutzen für die Karriere“</i>	<i>62</i>
<i>Tabelle 7: Nennungen und Häufigkeiten des Motives „soziale Anliegen“</i>	<i>63</i>
<i>Tabelle 8: Nennungen und Häufigkeiten der Motive „Schutz des Egos“ und „Entfaltung des Egos“</i>	<i>64</i>
<i>Tabelle 9: Nennungen und Häufigkeiten sonstiger intrinsischer Motive</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 10: Sonstige Nennungen und Häufigkeiten</i>	<i>66</i>
<i>Tabelle 11: Lage- und Streuungsmaß der Skala "Zufriedenheit" bei Personen mit niedriger und mit hoher wahrgenommener sozialer Unterstützung</i>	<i>68</i>
<i>Tabelle 12: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Zufriedenheit“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung</i>	<i>69</i>
<i>Tabelle 13: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen mit niedriger und mit hoher Organisationsbindung</i>	<i>69</i>
<i>Tabelle 14: Lage- und Streuungsmaß der Skala „Engagement“ bei Personen, die kürzer als 15 und Jenen die 15 Jahre oder länger Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr sind</i>	<i>70</i>

Anhang A – Fragebogen



0% ausgefüllt

Herzlich Willkommen zur Umfrage zum Thema „EINFLÜSSE VON ZUFRIEDENHEIT UND ENGAGEMENT IM FREIWILLIGEN FEUERWEHRWESEN“

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, meine Diplomarbeit im Bereich Wirtschaftspsychologie an der Universität Wien zu unterstützen.

Die Beantwortung des Fragebogens wird ca. 10 Minuten dauern.

Ihre Daten werden völlig anonym ausgewertet, somit sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich.

Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit und füllen Sie den Fragebogen vollständig und korrekt aus.

Sollten Sie Fragen haben, können Sie sich jederzeit bei mir unter der E-Mail-Adresse JenniferSteger@gmx.at oder telefonisch unter der Nummer 0664/ 9368640 melden.

Freiwillige
Feuerwehr



3% ausgefüllt

Freiwillige
Feuerwehr

Zunächst bitte ich Sie um einige allgemeine Angaben zu Ihrer Person:

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien



7% ausgefüllt

1. Wie alt sind Sie? [5001]

- ☐ zwischen 10 und 14 Jahre
- ☐ zwischen 15 und 24 Jahre
- ☐ zwischen 25 und 34 Jahre
- ☐ zwischen 35 und 44 Jahre
- ☐ zwischen 45 und 54 Jahre
- ☐ zwischen 55 und 65 Jahre
- ☐ über 65 Jahre

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien



10% ausgefüllt

2. Welchen Familienstand haben Sie derzeit? [5002]

- ☐ ledig
- ☐ in fester Partnerschaft

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

3. Haben Sie eigene Kinder im selben Haushalt? (SD03)

- ☐ Ja
☐ Nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

5. Sind Sie derzeit erwerbstätig? (SD05)

- ☐ 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

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

7. Wie viele Mitglieder hat die freiwillige Feuerwehr, in der Sie derzeit tätig sind bzw. auf welche Sie sich in diesem Fragebogen beziehen? (SD07)

- ☐ weniger als 100 Mitglieder
☐ mehr als 100 Mitglieder

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

8. Mit welchem Alter sind Sie der freiwilligen Feuerwehr beigetreten? (MC02)

 Jahre

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

4. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss? (SD04)

- ☐ Hauptschule
☐ Lehre
☐ Matura
☐ College/ Fachhochschule
☐ Studium

Weiter

6. Sind Sie, außer in der freiwilligen Feuerwehr, auch in einer anderen Organisation freiwillig tätig? (SD06)

- ☐ Ja, bei
☐ Nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

Freiwillige Feuerwehr

Nun bitte ich Sie um einige Angaben zu Ihrer Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr.

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

9. Bitte teilen Sie mir stichwortartig mit, warum Sie der freiwilligen Feuerwehr beigetreten sind. (MC03)

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

10. Wie viele Stunden wenden Sie durchschnittlich für die freiwillige Feuerwehr auf? (ME:05)

für Übungen und
Ausbildungen: Stunden pro Monat

für Einsätze: Stunden pro Monat

für Sonstiges (bitte unten
nennen): Stunden pro Monat

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

11. Nennen Sie den höchsten Dienstgrad, den Sie bisher erhalten haben: (ME:06)

- ☐ Mannschaftsdienstgrad (PFM bis LM)
☐ Chargendienstgrad (LM bis HBM und VM bis HVM)
☐ Offiziersdienstgrad (BI bis BR und V bis VR)
☐ Höherer Offiziersdienstgrad (ab OBR)
☐ Sonderdienstgrad

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

12. Welche Bewerbe oder Ausbildungsprüfungen haben Sie bereits absolviert? Mehrnennungen sind möglich (ME:09)

- ☐ Feuerwehrleistungsabzeichen / Wasserdienstleistungsabzeichen Gold
☐ Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Gold
☐ Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Bronze oder Silber
☐ Feuerwehrleistungsabzeichen / Wasserdienstleistungsabzeichen Bronze oder Silber
☐ Funkeleistungsabzeichen
☐ Keine

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

13. Bei Festen und Veranstaltungen Ihrer freiwilligen Feuerwehr: Wie hoch ist Ihre Beteiligung bzw. Hilfe? (ME:17)

- ☐ Ich helfe in jeder freien Minute und/oder nehme mir Urlaub dafür
☐ Ich helfe oft mit
☐ Ich helfe ab und zu mit
☐ Ich helfe nicht

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

14. Wie viele Kurse bzw. Module besuchen Sie durchschnittlich im Jahr? (ME:09)

- ☐ Keine
☐ 1 bis 3
☐ 4 bis 6
☐ Mehr als 7

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

15. Investieren Sie eigenes Geld in Ihre Feuerwehrausbildung (Brandcontainer, Fortbildungen, etc.)? (ME:11)

- ☐ Ja, circa Euro pro Jahr
☐ Nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

16. Bitte teilen Sie mir stichwortartig mit, warum Sie heute noch in der freiwilligen Feuerwehr tätig sind. (ME:14)

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

17. Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus Ihrem Beruf und Familie mit denen der freiwilligen Feuerwehr vereinbaren? (ME:13)

- ☐ sehr gut ☐ gut ☐ schlecht ☐ sehr schlecht

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

18. Werden Sie von Ihrer Partnerin/ Ihrem Partner unterstützt bei Ihrer Tätigkeit als freiwilliges Feuerwehrmitglied? (MC 14)

☐ ja ☐ eher schon ☐ eher nicht ☐ nein ☐ keine Partnerin/ kein Partner

19. Ist Ihre Partnerin/ Ihr Partner ebenfalls als freiwilliges Feuerwehrmitglied tätig? (MC 17)

☐ ja ☐ nein ☐ keine Partnerin/ kein Partner

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

21. Finden Sie, dass Sie von Freunden, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwilliges Engagement zustehende Anerkennung erhalten? (MC 16)

☐ ja ☐ eher schon ☐ eher nicht ☐ nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

23. Wie würden Sie Ihre derzeitigen Freundschaften mit Personen, die keine Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr sind, beurteilen? (MC 19)

☐ enge Freundschaften ☐ oberflächliche Freundschaften ☐ keine Freundschaften

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

25. Würden Sie sagen, dass die Arbeit als freiwilliger Feuerwehrmann gesellschaftlich anerkannt ist? (MC 21)

☐ ja ☐ eher schon ☐ eher nicht ☐ nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

20. Sind Familienmitglieder ebenfalls als freiwilliges Feuerwehrmitglied tätig? (MC 15)

☐ ja ☐ nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

22. Finden Sie, dass Sie von Familienmitgliedern, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwilliges Engagement zustehende Anerkennung erhalten? (MC 18)

☐ ja ☐ eher schon ☐ eher nicht ☐ nein

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

24. Wie würden Sie Ihre derzeitigen Freundschaften innerhalb der freiwilligen Feuerwehr beurteilen? (MC 20)

☐ enge Freundschaften ☐ oberflächliche Freundschaften ☐ keine Freundschaften

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

**Freiwillige
Feuerwehr**

Zuletzt bitte ich Sie noch bei den folgenden Aussagen den Grad Ihrer Zustimmung anzugeben:

Weiter

[Jennifer Steger](#), Wien

26. Allgemein gesprochen bin ich mit meinem Dienst in der freiwilligen Feuerwehr sehr zufrieden. [Z001]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

27. Ich bin zufrieden mit meinem Dienst in der freiwilligen Feuerwehr. [Z002]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

28. Ich bin im Allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit in der freiwilligen Feuerwehr zufrieden. [Z003]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

29. Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir mein Dienst in der freiwilligen Feuerwehr bietet. [Z004]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

30. Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. [Z005]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

31. Ich denke häufig darüber nach meinen Dienst in der freiwilligen Feuerwehr an den Nagel zu hängen. [Z006]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

32. Ich bin froh über die Möglichkeiten zu selbstständigem Denken und Handeln. [Z007]

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Weiter

Jennifer Steger, Wien

33. Bitte geben Sie bei folgenden Angaben den Grad Ihrer Zustimmung an. (Mit Organisation ist die freiwillige Feuerwehr gemeint in der Sie tätig sind.) [Z008]

	völlig unzutreffend	stimmt völlig
Das Wohl der Organisation ist mir wichtig.	☐	☐
Ich bin bereit mich für diese Organisation anzustrengen.	☐	☐
Ich bin froh, daß ich bei dieser Organisation freiwillig tätig bin.	☐	☐
Ich akzeptiere die Organisationsziele.	☐	☐
Ich könnte genauso gut bei anderen Organisationen mit ähnlichen Aufgaben tätig sein.	☐	☐

Weiter

Jennifer Steger, Wien

Danke für Ihre Teilnahme!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Fenster schließen

Jennifer Steger, Wien

Anhang B – Kodeplan

Variablen-Übersicht

Fragebogen-Interne Daten

Im Datensatz finden Sie neben Ihren Fragen folgende zusätzliche Variablen, sofern Sie die entsprechende Option beim Herunterladen des Datensatzes nicht deaktivieren.

CASE Fortlaufende Nummer der Versuchsperson

REF Referenz, falls solch eine im Link zum Fragebogen übergeben wurde

LASTPAGE Nummer der Seite im Fragebogens, die zuletzt bearbeitet und abgeschickt wurde

QUESTNNR Kennung des Fragebogens, der bearbeitet wurde

MODE Information, ob der Fragebogen im Pretest oder durch einen Projektmitarbeiter gestartet wurde

STARTED Zeitpunkt, zu dem der Teilnehmer den Fragebogen aufgerufen hat

FINISHED Information, ob der Fragebogen bis zur letzten Seite ausgefüllt wurde

TIME_001... Zeit, die ein Teilnehmer auf einer Fragebogen-Seite verbracht hat

Bitte beachten Sie, dass Sie die Fragebogen-internen Variablen nicht mit der Funktion `value()` auslesen können. Für Interview-Nummer und Referenz stehen aber die PHP-Funktionen `caseNumber()` und `reference()` zur Verfügung.

Details über die zusätzlichen Variablen stehen in der Anleitung: [Zusätzliche Spalten in der Datenausgabe](#)

Rubrik SD: Soziodemografie

[SD01] Auswahl

Alter

"Wie alt sind Sie?"

SD01 Alter

- 1 = zwischen 10 und 14 Jahre
- 2 = zwischen 15 und 24 Jahre
- 3 = zwischen 25 und 34 Jahre
- 4 = zwischen 35 und 44 Jahre
- 5 = zwischen 45 und 54 Jahre
- 6 = zwischen 55 und 65 Jahre
- 7 = über 65 Jahre
- 9 = nicht beantwortet

[SD02] Auswahl

Familienstand

"Welchen Familienstand haben Sie derzeit?"

SD02 Familienstand

- 1 = ledig
- 2 = in fester Partnerschaft
- 9 = nicht beantwortet

[SD03] Auswahl

Kinder

"Haben Sie eigene Kinder im selben Haushalt?"

SD03 Kinder

- 1 = Ja
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

[SD04] Auswahl

Ausbildung

"Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?"

SD04 Ausbildung

- 1 = Hauptschule
- 2 = Lehre
- 3 = Matura
- 4 = College/ Fachhochschule
- 5 = Studium
- 9 = nicht beantwortet

[SD05] Auswahl

Erwerbstätigkeit

"Sind Sie derzeit erwerbstätig?"

SD05 Erwerbstätigkeit

- 1 = Vollzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden oder mehr)
- 2 = Teilzeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden)
- 3 = Stundenweise (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden)
- 4 = erwerbslos
- 9 = nicht beantwortet

[SD06] Auswahl

andere freiwillige Organisation

"Sind Sie, außer in der freiwilligen Feuerwehr, auch in einer anderen Organisation freiwillig tätig?"

SD06 andere freiwillige Organisation

- 1 = Ja, bei
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

SD06_01 andere freiwillige Organisation/Ja, bei

Texteingabe

Rubrik ME: Motivation, Engagement, Soziales, Dauer

[ME01] Auswahl

welche FF

"Wie viele Mitglieder hat die freiwillige Feuerwehr, in der Sie derzeit tätig sind bzw. auf welche Sie sich i..."

ME01 welche FF

- 1 = weniger als 100 Mitglieder
- 2 = mehr als 100 Mitglieder
- 9 = nicht beantwortet

[ME02] Offene Texteingabe

Beitrittsalter

"Mit welchem Alter sind Sie der freiwilligen Feuerwehr beigetreten?"

ME02_01 ... Jahre

Texteingabe

[ME03] Offene Texteingabe

Motivation1

"Bitte teilen Sie mir stichwortartig mit, warum Sie der freiwilligen Feuerwehr beigetreten sind."

ME03_01 Motivation1 1

Texteingabe

[ME04] Offene Texteingabe

Motivation2

"Bitte teilen Sie mir stichwortartig mit, warum Sie heute noch in der freiwilligen Feuerwehr tätig sind."

ME04_01 Motivation2 1

Texteingabe

[ME05] Offene Texteingabe

Engagement1

"Wie viele Stunden wenden Sie durchschnittlich für die freiwillige Feuerwehr auf?"

ME05_01 für Übungen und Ausbildungen ... Stunden pro Monat

ME05_02 für Einsätze ... Stunden pro Monat

ME05_03 für Sonstiges (bitte unten nennen) ... Stunden pro Monat

ME05_04 Engagement1 4

Texteingabe

[ME06] Auswahl

Engagement2

"Nennen Sie den höchsten Dienstgrad, den Sie bisher erhalten haben:"

ME06 Engagement2

- 1 = Mannschaftsdienstgrad (PFM bis LM)
- 2 = Chargendienstgrad (LM bis HBM und VM bis HVM)
- 3 = Offiziersdienstgrad (BI bis BR und V bis VR)
- 4 = Höherer Offiziersdienstgrad (ab OBR)
- 5 = Sonderdienstgrad
- 9 = nicht beantwortet

[ME07] Auswahl

Engagement4

"Bei Festen und Veranstaltungen Ihrer freiwilligen Feuerwehr: Wie hoch ist Ihre Beteiligung bzw. Hilfe?"

ME07 Engagement4

- 1 = Ich helfe in jeder freien Minute und/oder nehme mir Urlaub dafür
- 2 = Ich helfe oft mit
- 3 = Ich helfe ab und zu mit
- 4 = Ich helfe nicht
- 9 = nicht beantwortet

[ME08] Mehrfachauswahl

Engagement3

"Welche Bewerbe oder Ausbildungsprüfungen haben Sie bereits absolviert? Mehrnennungen sind möglich"

ME08_01 Engagement3/Feuerwehrleistungsabzeichen / Wasserdienstleistungsabzeichen Gold

ME08_02 Engagement3/Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Gold

ME08_03 Engagement3/Ausbildungsprüfung Löscheinsatz / technischer Einsatz Bronze oder Silber

ME08_04 Engagement3/Feuerwehrleistungsabzeichen/ Wasserdienstleistungsabzeichen Bronze oder Silber

ME08_05 Engagement3/Funkleistungsabzeichen

ME08_06 Engagement3/Keine

- 1 = nicht gewählt
- 2 = ausgewählt

[ME09] Auswahl

Engagement5

"Wie viele Kurse bzw. Module besuchen Sie durchschnittlich im Jahr?"

ME09 Engagement5

- 1 = Keine
- 2 = 1 bis 3
- 3 = 4 bis 6
- 4 = Mehr als 7
- 9 = nicht beantwortet

[ME11] Auswahl

Engagement6

"Investieren Sie eigenes Geld in Ihre Feuerwehrausbildung (Brandcontainer, Fortbildungen, etc.)?"

ME11 Engagement6

- 1 = Ja, circa
- 2 = Nein
- 9 = nicht beantwortet

ME11_01 Engagement6/Ja, circa

Texteingabe

[ME13] Horizontale Auswahl

Unterstützung und Anerkennung1

"Wie gut lassen sich die zeitlichen Anforderungen aus Ihrem Beruf und Familie mit denen der freiwilligen Feue..."

ME13 Unterstützung und Anerkennung1

- 1 = sehr gut
- 2 = gut
- 3 = schlecht
- 4 = sehr schlecht
- 9 = nicht beantwortet

[ME14] Horizontale Auswahl

Unterstützung und Anerkennung2

"Werden Sie von Ihrer Partnerin/ Ihrem Partner unterstützt bei Ihrer Tätigkeit als freiwilliges Feuerwehrmitg..."

ME14 Unterstützung und Anerkennung2

- 1 = ja
- 2 = eher schon
- 3 = eher nicht
- 4 = nein
- 5 = keine Partnerin/ kein Partner
- 9 = nicht beantwortet

[ME15] Horizontale Auswahl

Unterstützung und Anerkennung4

"Finden Sie, dass Sie von Familienmitgliedern, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwillige..."

ME15 Unterstützung und Anerkennung4

- 1 = ja
- 2 = eher schon
- 3 = eher nicht
- 4 = nein
- 9 = nicht beantwortet

[ME16] Horizontale Auswahl

Unterstützung und Anerkennung3

"Finden Sie, dass Sie von Freunden, die nicht bei der FF tätig sind, die Ihnen für Ihr freiwilliges Engagemen..."

ME16 Unterstützung und Anerkennung3

- 1 = ja
- 2 = eher schon
- 3 = eher nicht
- 4 = nein
- 9 = nicht beantwortet

[ME17] Horizontale Auswahl

Netzwerke3

"Ist Ihre Partnerin/ Ihr Partner ebenfalls als freiwilliges Feuerwehrmitglied tätig?"

ME17 Netzwerke3

- 1 = ja
- 4 = nein
- 5 = keine Partnerin/ kein Partner
- 9 = nicht beantwortet

[ME21] Horizontale Auswahl

Unterstützung und Anerkennung5

"Würden Sie sagen, dass die Arbeit als freiwilliger Feuerwehrmann gesellschaftlich anerkannt ist?"

ME21 Unterstützung und Anerkennung5

- 1 = ja
- 2 = eher schon
- 3 = eher nicht
- 4 = nein
- 9 = nicht beantwortet

[ME18] Horizontale Auswahl

Netzwerke4

"Sind Familienmitglieder ebenfalls als freiwilliges Feuerwehrmitglied tätig?"

ME18 Netzwerke4

- 1 = ja
- 4 = nein
- 9 = nicht beantwortet

[ME19] Horizontale Auswahl

Netzwerke1

"Wie würden Sie Ihre derzeitigen Freundschaften mit Personen, die keine Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr..."

ME19 Netzwerke1

- 1 = enge Freundschaften
- 4 = oberflächliche Freundschaften
- 5 = keine Freundschaften
- 9 = nicht beantwortet

[ME20] Horizontale Auswahl

Netzwerke2

"Wie würden Sie Ihre derzeitigen Freundschaften innerhalb der freiwilligen Feuerwehr beurteilen?"

ME20 Netzwerke2

- 1 = enge Freundschaften
- 4 = oberflächliche Freundschaften
- 5 = keine Freundschaften
- 9 = nicht beantwortet

Rubrik ZO: Zufriedenheit, Organisationsbindung

[ZO01] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit1

"Allgemein gesprochen bin ich mit meinem Dienst in der freiwilligen Feuerwehr sehr zufrieden."

ZO01 Zufriedenheit1

- 1 = 
- 2 = 
- 3 = 
- 4 = 
- 5 = 
- 9 = nicht beantwortet

[ZO02] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit2

"Ich bin zufrieden mit meinem Dienst in der freiwilligen Feuerwehr."

ZO02 Zufriedenheit2

- 1 = 
- 2 = 
- 3 = 
- 4 = 
- 5 = 
- 9 = nicht beantwortet

[ZO03] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit3

"Ich bin im Allgemeinen mit der Art meiner Tätigkeit in der freiwilligen Feuerwehr zufrieden."

ZO03 Zufriedenheit3

- 1 = 
- 2 = 
- 3 = 
- 4 = 
- 5 = 
- 9 = nicht beantwortet

[ZO04] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit4

"Ich bin froh über die persönlichen Herausforderungen, die mir mein Dienst in der freiwilligen Feuerwehr bietet."

ZO04 Zufriedenheit4

- 1 = 
- 2 = 
- 3 = 
- 4 = 
- 5 = 
- 9 = nicht beantwortet

[ZO05] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit5

"Ich bin zufrieden mit den Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung."

ZO05 Zufriedenheit5

- 1 =
- 2 =
- 3 =
- 4 =
- 5 =
- 9 = nicht beantwortet

[ZO06] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit6

"Ich denke häufig darüber nach meinen Dienst in der freiwilligen Feuerwehr an den Nagel zu hängen."

ZO06 Zufriedenheit6

- 1 =
- 2 =
- 3 =
- 4 =
- 5 =
- 9 = nicht beantwortet

[ZO07] Horizontale Auswahl

Zufriedenheit7

"Ich bin froh über die Möglichkeiten zu selbstständigem Denken und Handeln."

ZO07 Zufriedenheit7

- 1 =
- 2 =
- 3 =
- 4 =
- 5 =
- 9 = nicht beantwortet

[ZO08] Skala (Zwischenwerte beschriftet)

Organisationsbindung

"Bitte geben Sie bei folgenden Angaben den Grad Ihrer Zustimmung an. (Mit Organisation ist die freiwillige...)"

ZO08_01 Das Wohl der Organisation ist mir wichtig.

ZO08_02 Ich bin bereit mich für diese Organisation anzustrengen.

ZO08_03 Ich bin froh, daß ich bei dieser Organisation freiwillig tätig bin.

ZO08_04 Ich akzeptiere die Organisationsziele.

ZO08_05 Ich könnte genauso gut bei anderen Organisationen mit ähnlichen Aufgaben tätig sein.

- 1 = völlig unzutreffend
- 5 = stimmt völlig
- 9 = nicht beantwortet

Lebenslauf

Persönliches Jennifer Steger
geboren am 5. August 1988 in St. Pölten
Austraße 8/18, 3500 Krems

Kontakt 0664/9368640
JenniferSteger@gmx.at

Staatsbürgerschaft Österreich

Schulbildung

1994 bis 1998: Volksschule Pädak in Krems
1998 bis 2006: AHS Rechte Kramszeile in Krems
seit 2006: Studium der Psychologie an der Universität Wien

Berufserfahrung und Praktika

02/2004: Praktikum im heilpädagogischen, integrativem Kindergarten
10/2004: Praktikum bei den Niederösterreichischen Nachrichten Krems
01/2005 – 06/2006: Tätigkeit als Kunstvermittlerin im Karikaturmuseum
seit 09/2006: Aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Krems
05/2007: Standhilfe für die Firma Mewa bei Kongress für
Krankenhausmanagement in der Donauuniversität in Krems
06/2007: Standhilfe für die Firma Mewa bei Kongress für Gesundheits-
und Krankenpflege im Casino Baden
09/2007: Feriapraktikum bei der Firma TPA in Langenlois
seit 03/2008: Lernbegleiterin des Hilfswerkes
Nachhilfelehrerin im LernQuadrat Krems
Jugendführerin in der Freiwilligen Feuerwehr Krems
(bis Jänner 2010)
03/2009-09/2009: Praktikum an der Donau Universität Krems im Department für
Psychosoziale Medizin und Psychotherapie

seit 10/2009: Springerin in Kindergärten und Horten für das Schulamt Krems
12/2009 – 02/2010: Besuchsdienst bei Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Caritas Wohnheim

Seminare und Weiterbildungen

01/2008: „Seminar für JugendhelferInnen“ im Hilfswerk Krems
05/2008: „Lerneinheiten gestalten, Lernproblemen begegnen“ im Hilfswerk Krems
09/2008: 5-tägige Ausbildung zum Feuerwehrjugendführer an der NÖ Landesfeuerwehrschule in Tulln und im Haus der Feuerwehrjugend in Rabenstein
„Umgang mit jungen Menschen“, „Suchtprävention“, „Gruppen- und Koordinationsspiele“, „Gesetzliche Grundlagen für die Arbeit mit jungen Menschen“
02/2010: Seminar-Workshop „Konzentration und Motivation“ im Lernquadrat Krems
12/2011: „Lerntechnik“ – Seminar im Lernquadrat Krems

Projektarbeiten

03/ 2003: Mitarbeit am Projekt „Start Clim“ im Bereich der Umweltfolgen des Hochwassers 2002
05/ 2006: Inhaltliche Gestaltung und Konzeptvorbereitung eines Events des Karikaturmuseums Krems im Bereich politische Bildung
11/2006: Ausarbeitung eines Inputs am Jugendkongress im Parlament in Wien

Besondere Kenntnisse

Sprachen: Deutsch – Muttersprache
Englisch – fließend in Wort und Schrift
Latein
EDV: sehr gute Anwenderkenntnisse (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, SPSS, Internet)
Führerschein: Klasse B