



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Commitment und Motivationsfaktoren von freiwilligen
Mitarbeiter/innen beim Österreichischen Roten Kreuz

Verfasserin

Marion Guger

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im März 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich bei der Erarbeitung dieser Diplomarbeit unterstützt haben. Einige davon möchte ich explizit benennen.

Mein herzlicher Dank gilt Herrn Univ. Prof. Dr. Christian Korunka für die Betreuung meiner Arbeit und die konstruktive Unterstützung bei etwaigen Problemen, Herrn Mag. Gerry Foitik für die Unterstützung seitens des Österreichischen Roten Kreuzes bei der Durchführung der Befragung und Herrn Gerald Czech für die Hilfestellung bei computertechnischen Problemen bezüglich der Erstellung und Auswertung des Fragebogens.

Besonders möchte ich mich bei meiner Familie, insbesondere bei meinen Eltern, Angela und Johann Guger bedanken, die mir einerseits das Studium ermöglicht haben und andererseits stets helfend zur Seite standen. Ihr moralischer Beistand war für mich eine große Stütze und half mir durch das gesamte Studium hindurch. Vielen Dank für alles!

INHALTSVERZEICHNIS

Danksagung	Seite 2
Abstract	Seite 5
1 Einleitung	Seite 6
2 Nonprofit Organisationen (NPO)	Seite 7
2.1 Begriffsbestimmung von Nonprofit Organisationen	Seite 7
2.1.1 Charakteristika von Nonprofit Organisationen	Seite 8
2.1.2 Mitglieder der NPO	Seite 9
2.1.3 Unterschiede zwischen NPO und Profitorganisationen	Seite 10
2.2.4 Nonprofit Organisationen und Freiwilligenarbeit	Seite 11
2.2 Das Österreichische Rote Kreuz	Seite 13
2.2.1 Begriffsbestimmung des Roten Kreuzes	Seite 13
2.2.2 Geschichte und Grundsätze des Roten Kreuzes	Seite 14
2.2.3 Struktur und Organisation des Roten Kreuzes	Seite 16
2.2.4 Aufgabenbereiche und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit	Seite 18
3 Freiwilligkeit	Seite 22
3.1 Motive für die Freiwilligenarbeit	Seite 23
3.1.1 Altruistische Motive	Seite 25
3.1.2 Egoistische Motive	Seite 26
3.1.3 Soziale Motive	Seite 28
3.2 Andere Einflussfaktoren für Freiwilligkeit	Seite 29
3.2.1 Einfluss des Alters	Seite 30
3.2.2 Einfluss des Geschlechts	Seite 31
3.2.3 Einfluss der Religion	Seite 32
3.2.4 Einfluss der Dauer	Seite 34
3.2.5 Einfluss der Bildung	Seite 34
3.3.6 Einfluss der Wohnumgebung (Stadt/Land)	Seite 35
4 Commitment	Seite 36
4.1. Kognitive Bindung	Seite 38
4.2 Emotionale Bindung/Zufriedenheit	Seite 39
5 Fragestellung und Hypothesen	Seite 40
6 Durchführung der Befragung	Seite 46
7 Erhebungsinstrument	Seite 47
7.1 Demographische Daten	Seite 48
7.2 Motive zur freiwilligen Tätigkeit	Seite 49
7.3 Kognitive und emotionale Bindung	Seite 49

7.4	Explorative Erhebung	Seite 50
8	Ergebnisdarstellung	Seite 52
8.1	Deskriptive Daten	Seite 52
8.2	Skalenüberprüfung mittels Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse	Seite 56
8.3	Hypothesenprüfung	Seite 61
8.3.1	Tätigkeitsdauer und Motivationsstruktur	Seite 62
8.3.2	Religiosität und Motivationsstruktur	Seite 64
8.3.3	Geschlecht und Motivationsstruktur	Seite 65
8.3.4	Alter und Motivationsstruktur	Seite 68
8.3.5	Bindung und Motivationsstruktur	Seite 69
8.3.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	Seite 72
8.4	Explorative Erhebung	Seite 74
9	Beantwortung der Fragestellung	Seite 81
10	Diskussion, Kritikpunkte und Maßnahmen	Seite 83
Anhang A -	Literaturverzeichnis	
Anhang B -	Fragebogen	
Anhang C -	Normalverteilungsüberprüfung	
Anhang D –	Fußnoten	
	Tabellen	
	Titel der Abbildungen	

Abstract

Unsere Gesellschaft könnte laut Martin (1997) ohne Menschen, die freiwillige und unbezahlte Tätigkeiten ausführen, nicht existieren. Diese Studie beschäftigt sich daher mit den Fragestellungen „Welche Motivationsfaktoren sind für freiwillige Tätigkeit verantwortlich?“ und „Gibt es auch bei freiwilligen Mitarbeiter/innen eine Bindung an das Unternehmen?“. Diese Fragen wurden mittels eines Onlinefragebogens, der anhand der Literatur von Bierhoff, Schülken und Hoff (2007), Tidwell (2005) und in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Roten Kreuz, entwickelt wurde, überprüft. 454 freiwillige Mitarbeiter/innen des ÖRK, die im Durchschnitt 4.5 Jahre in dieser Institution ehrenamtlich tätig sind, nahmen an der Umfrage teil. Die zentralen Aussagen dieser Studie weisen darauf hin, dass die drei Motivationsarten (altruistische, egoistische und soziale Motivation) bei der Freiwilligkeit von gleich großer Bedeutung sind und dass auch freiwillige Mitarbeiter/innen eine kognitive und emotionale Bindung an das Unternehmen aufbauen können.

1 Einleitung

Ehrenamtliche Helfer/innen sind freiwillige, unbezahlte und bewusst engagierte Menschen, die sich für das Wohlergehen anderer Menschen einsetzen und ihre Zeit, Fähigkeiten und Energie in den Dienst einer „guten Sache“ stellen (Moschner, 2002).

Unsere Gesellschaft könnte laut Martin (1997) ohne Menschen, die freiwillige und unbezahlte Tätigkeiten ausführen, nicht existieren. Nichts würde funktionieren und alles würde zusammenbrechen, wenn diese wichtige Arbeit auch nur einen einzigen Tag nicht existieren könnte. Freiwilligkeitsarbeit ist unentbehrlich und in der heutigen Zeit von immer größer werdender Bedeutung.

„Die Bereitschaft zur Mitarbeit bei den etablierten Großträgern ist rückläufig, neue Formen der Ehrenamtlichkeit gewinnen an Bedeutung“ (Beher, Liebig & Rauschenbach, 1998; Brandenburg, 1995; Wessels, 1994, zitiert nach Moschner, 2002, S.2). Dieser Satz trifft auch für das Österreichische Rote Kreuz zu. Denn obwohl laut Moschner (2002) die Zahl der freiwilligen Engagierten seit 1985 kontinuierlich wächst, ist dies meist nur auf sporadisch engagierte Personen zurückzuführen.

Die Literatur hat zurzeit einen Mangel an Modellen, die erklären können, warum Menschen Freiwilligkeitsarbeit erbringen (Penner & Finkelstein, 1998, zitiert nach Boezemann & Ellemers, 2008, S.170). Außerdem gibt es sehr wenige Informationen, wie Organisationen die ehrenamtliche Tätigkeit fördern können. Die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen von freiwilligen Helfer/innen ist bei Nonprofit Organisationen besonders schwierig (Alatrasta & Arrowsmith, 2004).

Diese Arbeit soll helfen, die Motive, die beitragen, dass Menschen sich ehrenamtlich engagieren und welche Faktoren von Bedeutung sind, damit die freiwilligen Helfer/innen länger in einer Organisation, in diesem speziellen Fall beim Österreichischen Roten Kreuz bleiben, zu klären.

2 Nonprofit Organisationen (NPO)

Das Wort Nonprofit Organisationen sagt bereits aus, dass diese Organisationen nicht auf Gewinn ausgerichtet sind. Sie dienen dem Zweck spezifische Bedürfnisse bestimmter Personengruppen zu befriedigen. NPOs sind zielgerichtete¹, produktive² und soziale³ Systeme. Eine Non Profit Organisation benötigt eine Führung, sowie ein Management, welches Ziele formuliert, Pläne erarbeitet, Entscheidungen fällt, Arbeitskräfte beschafft, einsetzt und motiviert und das Ergebnis kontrolliert (Schwarz, 1986).

In mancher Hinsicht ist der NPO-Sektor ein idealer Prüfstand für Verwaltungsmethoden des hohen Engagements der ehrenamtlichen Helfer/innen bezüglich des starken Gefühls der altruistischen Berufung, die potenzielle Gegenseitigkeit und teilnehmende Verwaltungsstile unterstützen kann. Die Verwaltungsstrukturen in NPOs neigen dazu, mehr informell zu sein und die Führung ist demokratischer als in Unternehmen, die auf Profit gerichtet sind (Markham et al, 2001; zitiert nach Alatrasta et al., 2004, S.536).

2.1 Begriffsbestimmung von Nonprofit Organisationen

Organisationen, die organisatorisch unabhängig vom Staat, nicht gewinnorientiert und formal strukturiert sind, keine Zwangsverbände darstellen, eine eigenständige Verwaltung haben und zumeist durch freiwillige Spenden, welche sowohl Zeit- als auch finanzielle Spenden inkludieren, werden dem Nonprofit Sektor zugezählt (Mroß, 2005).

Nonprofit Organisationen können vor allem durch die freiwillige Mitarbeit und durch finanzielle Unterstützung von Menschen existieren. In den Vereinigten Staaten entspricht der Arbeitsaufwand der gemeinnützigen Freiwilligen der Tätigkeit von neun Millionen Vollzeitangestellten und entspricht \$ 225 Milliarden, d.h. ohne die Hilfe von freiwilligen Mitarbeiter/innen könnten Nonprofit Organisationen nicht bestehen bleiben (Tidwell, 2005).

„Die Bedeutung von Nonprofit Organisationen wird bis heute häufig unterschätzt, obwohl sie eine tragende Säule der modernen Zivilgesellschaft darstellen. [...] Darunter fallen die Sozialen Dienste im Gesundheitsbereich, die Bereiche Kultur, Erholung und Sport und der Umweltschutz. Schätzungen für das Jahr 1995 besagen, dass freiwillige Arbeit im dritten Sektor⁴ ein Volumen von einer Millionen Vollarbeitsplätzen umfasst⁵

(Kreuzer, 2004). Man geht davon aus, dass dieser Betrag, der durch Nonprofit-Organisationen getragen wird, im Dienste des Gemeinwesens weiter zunimmt“ (Bierhoff, Schülken & Hoof, 2007, S.12).

2.1.1 Charakteristika von Nonprofit Organisationen

Nonprofit Organisationen können laut Schwarz (1986) in zweierlei Hinsicht charakterisiert werden. Erstens durch die Aufzählung der Vielfalt der unterschiedlichen NPO und zweitens durch das Benennen der „Rollen“, die in NPOs erfüllt werden können bzw. müssen (s. Abschnitt 2.1.2). NPOs können sowohl staatlich als auch privat sein.

Zu den staatlichen Nonprofit Organisationen gehören gemeinwirtschaftliche NPOs, deren Tätigkeit es ist, festgelegte öffentliche Aufgaben demokratisch zu erfüllen und eine konkrete Leistung für die Bürger zu erbringen. Dazu zählen öffentliche Verwaltung und öffentliche Betriebe, wie zum Beispiel Verkehr, Energie, Spital, Heim, Schule, Universität, etc.

Private Nonprofit Organisationen werden in wirtschaftliche, soziokulturelle, politische und karitative NPOs unterteilt.

Die wirtschaftlichen NPOs fördern und vertreten die wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder. Wirtschaftsband, Arbeitnehmerorganisationen, Berufsverband, Konsumentenorganisationen und Genossenschaften zählen zu den wirtschaftlichen NPOs.

Die soziokulturellen NPOs erfüllen kulturelle, gesellschaftliche Bedürfnisse und Interessen der Mitglieder im Rahmen gemeinsamer Aktivitäten. Sportvereine, Freizeitvereine, Kirche, Sekten, Privatklubs, etc. zählen zu den soziokulturellen NPOs.

Die politischen NPOs haben die Aufgabe, gemeinsam politische (ideelle) Interessen und Wertvorstellungen zu bearbeiten und durchzusetzen. Zu dieser speziellen Form der NPOs zählen politische Parteien, sowie Natur-, Heimat-, Umweltschutzorganisationen, organisierte Bürgerinitiativen und politisch orientierte Vereine.

Die karitativen NPOs erbringen Unterstützungsleistungen an bedürftige Bevölkerungskreise. Dazu gehören Hilfsorganisationen für Behinderte, Süchtige, Betagte, Arme, Benachteiligte, Entwicklungshilfsorganisationen, Selbsthilfegruppen mit sozialen Zwecken und das Rote Kreuz (Schwarz, 1986).

Zielsetzung, Zielpriorität, Finanzierung und Freiwilligkeit sind die konstitutiven Merkmale von Nonprofit Organisationen. Zielsetzung und –prioritäten bedeuten, dass bei

NPOs die eigentlich entscheidende Zielgröße nicht der Gewinn ist. Dabei wird zwischen Sachzielen und Formalzielen unterschieden. Die Sachziele beziehen sich auf die Art, den Zeitpunkt, die Menge der angebotenen Produkte und Dienstleistungen, und Formalziele beziehen sich auf die Erzielung eines bestimmten Überschusses, der nicht ausgeschüttet bzw. verteilt werden darf. Die Finanzierung wird mittels Spenden, Mitgliedsbeiträgen, Sponsorenmitteln, öffentliche Zuwendungen und Zuschüsse erwirtschaftet (Mroß, 2005).

2.1.2 Mitglieder der NPO

In Abbildung 1 wird die Rollenverflechtung der Mitglieder mit einer NPO aufgezeigt. Diese Abbildung zeigt, welche „Rollen“ in einer NPO erfüllt werden können oder müssen.

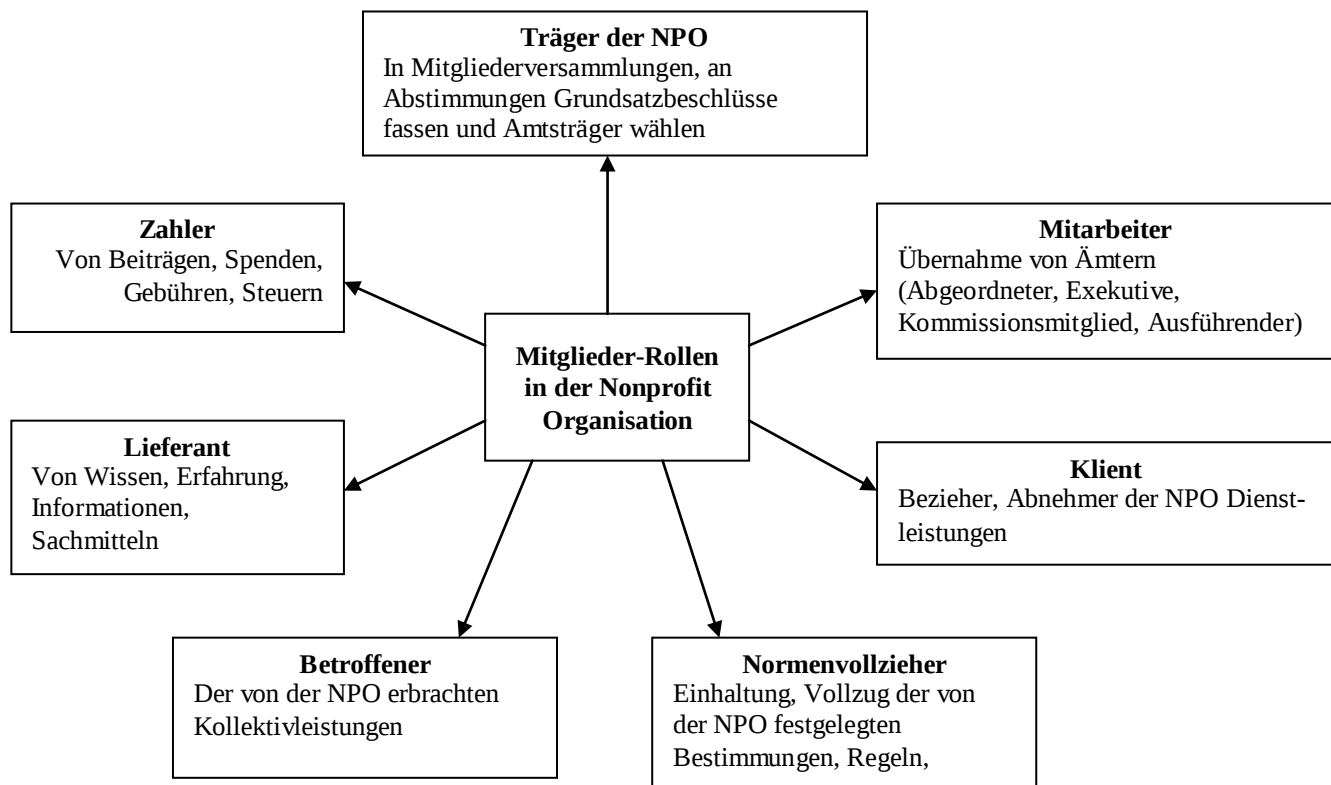


Abbildung 1: Vielfältige Rollenverflechtung des Mitgliedes mit seiner NPO (Schwarz, 1986, S.8)

Die Mitglieder einer NPO sind durch die demokratische Struktur, das sogenannte Milizsystem, und das Prinzip der Identität zwischen Trägern und Nutznießern gekennzeichnet.

Die demokratische Struktur beinhaltet die Mitglied-Demokratie, deren Grundauffassung es ist, dass die Mitglieder die Träger der Organisation sind und das oberste Macht- und Entscheidungszentrum bilden. Es wird auch zwischen indirekte⁶ und direkte⁷ Demokratie bei der demokratischen Struktur unterschieden. Dies hängt einerseits von der Mitgliederanzahl und andererseits von der Ausdehnung des Rekrutierungsgebietes der Mitglieder ab. Sowohl bei direkter als auch bei indirekter Demokratie können die Mitglieder für die laufenden Geschäfte einige wenige Vertreter wählen. Diese Vertreter, die dann Vorstände, Abgeordnete oder Regierungen mit bestimmten Kompetenzen sind, bilden einen Teil des Milizsystems der NPO. Zu dem Milizsystem gehören alle Mitglieder, die in der NPO mitwirken und für die Erfüllung des NPO-Zwecks mitverantwortlich sind. Ehrenamtliche Mitglieder einer NPO, die eine ausführende Aufgabe oder eine Leistungs- und Entscheidungsfunktion innehaben, werden Milizer oder Milizionäre genannt.

Das Prinzip der Identität zwischen Trägern und Nutznießern bedeutet, dass Mitglieder auch gleichzeitig den Nutzen der NPO-Leistung in Anspruch nehmen können (Schwarz, 1986).

2.1.3 Unterschiede zwischen Nonprofit- und Profitorganisationen

Wie schon in Punkt 2 angesprochen, ist der Hauptunterschied zwischen Nonprofit- und Profitorganisationen, dass NPOs nicht auf Gewinn gerichtet sind. Schwarz (1986) hat die wesentlichsten Unterschiede kurz und schematisch dargestellt. Diese Darstellung ist in Tabelle 1 abgebildet.

Tabelle 1: Unterschiede in wichtigen Strukturmerkmalen von Unternehmung und NPO

Quelle: nach Schwarz, 1986 S. 17

Strukturmerkmale	Ausprägungen bei Profit Organisationen	Ausprägungen bei Nonprofit Organisationen
1. Hauptzweck	Als Erwerbswirtschaft anstreben eines Ertrages auf investiertem Kapital, also Gewinn und Rentabilität (Formalziel – Dominanz)	Erbringen spezifischer Leistungen (Sachziel – Dominanz) für die Mitglieder, NPO als Gruppen-Bedarfswirtschaft oder Kollektivwirtschaft bezeichnet
2. Bedarfsdeckung, Kunden	Deckt den Fremdbedarf von Nachfragern auf Märkten	Deckt Eigenbedarf der Mitglieder. Man spricht vom Identitätsprinzip (Mitglieder = Kunden) oder von kollektiver Eigenbedarfsdeckung Fortsetzung folgt

3. Steuerung der Organisationsentscheide	Orientiert sich am Markt, am Kunden- und Konkurrenzverhalten	Mitglieder bestimmen demokratisch (direkt) über die Leistungen oder erzwingen durch indirektes Verhalten (Wahl von Organen, Bereitstellung von Finanzmitteln, Eintritt/Austritt, Apathie) mitgliedergerechte Entscheide der Leitungsorgane; Marktsteuerung ist teils nicht existent, teils sekundär
4. Produzierte Güter	Nur private, marktfähige Individualgüter, die ausschließlich vom einzelnen Käufer genutzt werden können	Sehr viele Kollektivgüter, die einer ganzen Gruppe (z.B. allen Personen einer Berufsgruppe) zugute kommen, auch jenen, die nichts dafür bezahlen (Problem der Trittbrettfahrer = nichtzahlende Nutznießer); private Güter nur im Rahmen der Dienstleistungsfunktion
5. Finanzmittel	Kapitaleinlagen und direkte individuelle Leistungsentgelte (Preise) aus Güterverkauf	Mitgliederbeiträge, Steuern als Pauschalentgelte (für die Kollektivgüterproduktion); Preise und Gebühren (=intern subventionierte Entgelte) bei Dienstleistungsverkauf
6. Faktor Arbeit	Vorwiegend hauptamtlich angestellte Mitarbeiter/innen	In wesentlichem Masse ehrenamtliche Partizipation der Mitglieder in Leitungsorganen, Ausschüssen und Mitglieder-Basisgruppen (Interessensgruppen, Parteien, Landes-/Bezirksgruppen, Sektionen)
7. Erfolgskontrolle (Effizienz)	Primär über marktbestimmte Größen (Gewinn, Umsatz, Marktanteil), welche die Gesamteffizienz messen	Kein Indikator für die Gesamteffizienz; schwierige Zieloperationalisierung und Nutzenmessung (kaum quantifizierbar) bei Einzelaktionen

2.1.4 Nonprofit Organisationen und Freiwilligenarbeit

Jede NPO ist auf das Engagement von freiwilligen Helfer/innen angewiesen und kann ohne deren Hilfe nicht bestehen. Freiwilligkeitsarbeit in Nonprofit Organisationen haben zahlreiche Aspekte, wie es in Abbildung 2 dargestellt ist.

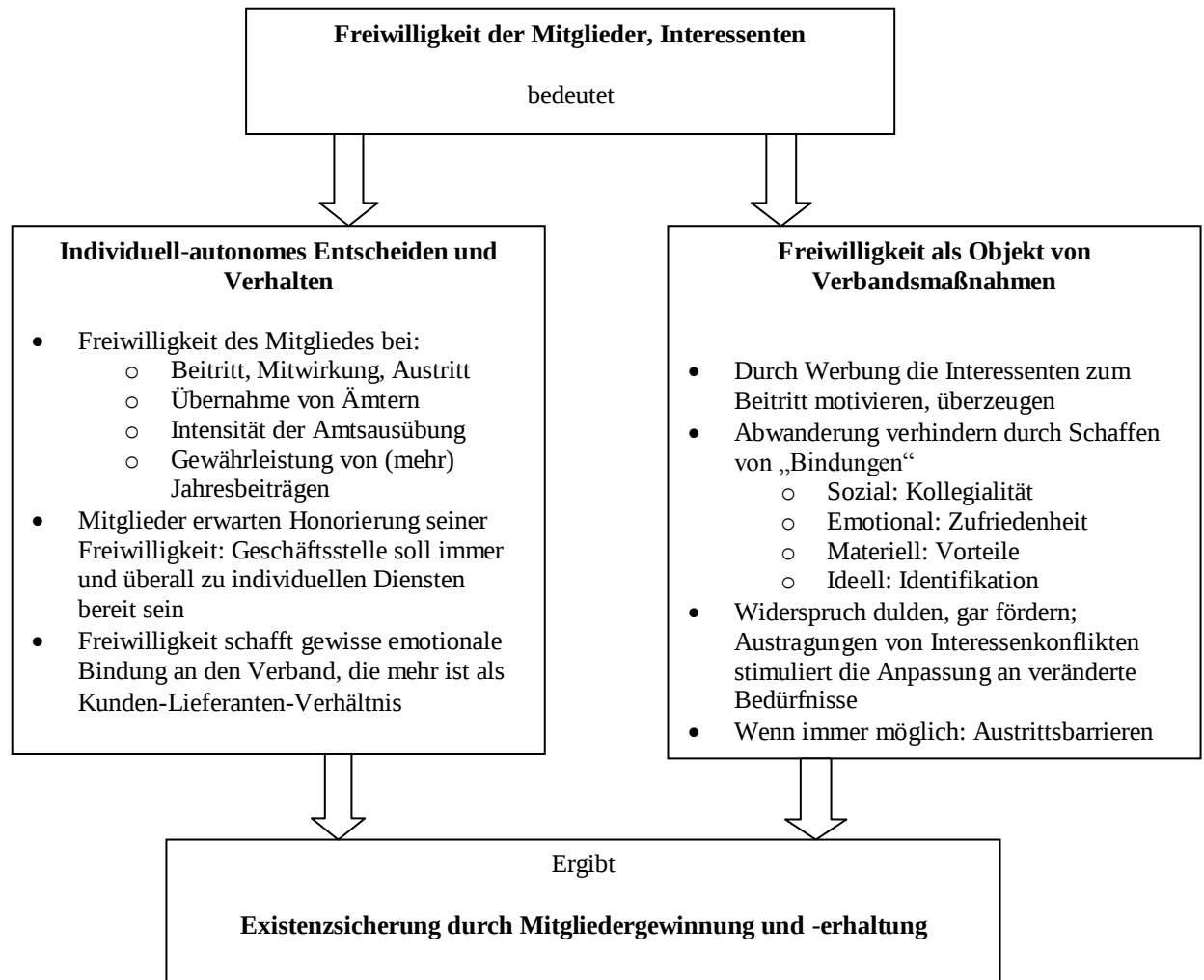


Abbildung 2: Freiwilligkeit als Problem nach Schwarz (1986, S.42)

„Das souverän-autonome Mitglied entscheidet darüber, ob und inwieweit es beim Verband⁸ mitmachen oder aber von dieser Organisation, ihren Ämtern und Leistungen „abwandern“ will“ (Schwarz, 1986, S.41). Der Druck der Mitgliedsverluste der NPOs ist sehr groß. Deshalb müssen genügend Anreize geschaffen werden, um die Freiwilligkeit zu aktivieren und die Mitglieder an das Unternehmen zu binden. Menschen arbeiten freiwillig, wenn hinter diesem Handeln bestimmte Motive, Werthaltungen und Antriebe stecken. Neben diesen inneren Antrieben gibt es auch noch die äußeren Motive, wie zum Beispiel von der Situation und der Umwelt ausgestrahlte Anstöße. Das heißt „jede private NPO muss etwas anbieten können, das Interessenten und Mitgliedern als Befriedigung ihrer konkreten Bedürfnisse empfinden und das sie zum Mitmachen im Verband motiviert“ (Schwarz, 1986, S.41). Zum Beispiel können dieses Etwas deklarierte Ziele und Bestrebungen, Macht, Lernchancen, Prestige, ökonomische Vorteile, usw. sein. Das

Instrument zur Mitgliedergewinnung und die Erhaltung dieser sind Appelle, wie zum Beispiel Kollegialität, Altruismus, Identifikation. Die Appelle an den sozialen, guten Menschen, der sich freiwillig engagiert, wirken sehr gut bei Geldspender der NPO, jedoch nur bedingt bei aktiven Mitgliedern. Deshalb möchte jede NPO attraktiv sein. Denn es werden nicht nur passive Spendenmitglieder benötigt, sondern auch aktive Mitglieder, die motiviert werden müssen, an Versammlungen teilzunehmen, Ämter zu übernehmen, Dienstleistungen auszuführen und Verbandsbeschlüsse einzuhalten (Schwarz, 1986).

Viele Autoren schreiben, dass NPO Jobs unsicher sind, es kaum Karrieremöglichkeit gibt und wenn es eine Bezahlung gibt, die sehr gering ist (Passey et al., 2000, zitiert nach Alatrasta et al., 2004, S.537).

2.2 Das Österreichische Rote Kreuz

Es wird laut Pearce (1993:18, zitiert nach Janoski & Wilson, 1995, S.274) zwischen freiwilligen Vereinigungen und freiwilligen Organisationen unterschieden. Freiwillige Vereinigungen sind Gruppen von Leuten, die ein gemeinsames Interesse teilen und gemeinsame Ziele verfolgen, d.h. Mitglieder dieser Vereinigung sind sowohl „Eigentümer“ als auch „Verbraucher“ der erzielten Produktion dieses Vereins, wie zum Beispiel Sportmannschaften. Freiwillige Organisationen helfen „Nichtmitgliedern“, wie zum Beispiel das Rote Kreuz.

2.2.1 Begriffsbestimmung des Roten Kreuzes

Das Rote Kreuz ist ein „internationales Hilfswerk auf der Grundlage nationaler Gesellschaften zur Schaffung von Sicherheitszonen, zur Milderung der Leiden des Krieges, zur Hilfe bei Austausch von Gefangenen, Auskunftserteilung über Kriegsgefangenenlager, zur Hilfe in Katastrophenfällen und vieles mehr“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1973, S. 156).

Heute wird das Österreichische Rote Kreuz (ÖRK) einerseits von der Republik Österreich und andererseits vom Internationalen Komitee vom Roten Kreuz als eine national anerkannte Rotkreuzgesellschaft in Österreich definiert. Das ÖRK ist eine Nonprofit Organisation, und es handelt sich um eine private, demokratisch aufgebaute Organisation

zur uneigennützigen Nächstenhilfe, die in Österreich in Landesverbände, Bezirks- und Ortsstellen aufgegliedert ist.⁹

2.2.2 Geschichte und Grundsätze des Roten Kreuzes

Die Geschichte des Roten Kreuzes begann 1859 als der Schweizer Geschäftsmann Henry Dunant nach Solferino reiste. Das unmittelbar erlebte entsetzliche Elend auf dem Schlachtfeld von Solferino veranlasste den Genfer Geschäftsmann mit provisorischen Mitteln eine Hilfsorganisation vor Ort zu gründen, um den Verletzten Hilfe zu leisten. Wieder in der Heimat rief Dunant zur Gründung einer internationalen Rettungsorganisation auf, die allen Betroffenen, Freund und Feind, Siegern und Besiegten, zugutekommen sollte. Dunant bekam von vier Genfern – Gustave Moynier (Bankier), Guillaume-Henri Dofour (General), Louis Appia (Arzt), Theodore Maunoir (Arzt) - Unterstützung, die sich ihm und seiner Idee anschlossen und schließlich das „Internationale Komitee der Hilfsgesellschaften für Verwundetenpflege“ gründeten – das heute unter dem Namen „Internationales Komitee vom Roten Kreuz“ bekannt ist. 1864 wurde das Genfer Abkommen zum Schutz der Verwundeten im Felde von zwölf Staaten unterzeichnet, welches festlegte, dass Ambulanzen, Lazarette und Sanitätspersonal des Roten Kreuzes als geschützt, neutral anerkannt und geachtet werden und Hilfe leisten ohne Unterscheidung der Partei und Nationalität der Verwundeten.¹⁰

1866 trat Österreich den Genfer Konventionen bei und schloss sich diesem Abkommen an, welches 1906 revidiert und weiterentwickelt wurde. 1929 wurde das dritte Genfer Abkommen zum Schutz der Kriegsgefangenen aktualisiert und 1949 nochmals erneuert. Die wesentlichste Grundaussage des Abkommens ist, dass Menschen, die nicht oder nicht mehr an Kampfhandlungen teilnehmen können, sollen oder müssen, d.h. Verletzte, Verwundete, Zivilisten, sowohl menschlich zu behandeln als auch zu schützen sind.¹¹

Ein rotes Kreuz auf weißem Grund wird als Schutz- und Kennzeichen verwendet. Der rote Halbmond wurde 1876 als zusätzliches Zeichen in den islamischen Ländern eingeführt. 1880 wurde die österreichische Gesellschaft vom Rothen Kreuze (heute: Österreichisches Rotes Kreuz) gegründet. 2005 feierte das Österreichische Rote Kreuz sein 125-jähriges Bestehen.¹⁰

1965 wurden die sieben Rotkreuz Grundsätze bei der 20. Internationalen Rotkreuz Konferenz in Wien verkündet. Die sieben Grundsätze sind: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität.¹²

Unter *Menschlichkeit* ist zu verstehen, dass sowohl international als auch national menschliches Leid zu lindern versucht wird¹³, nicht nur das Leben und die Gesundheit der Menschen zu schützen, sondern auch Würde bzw. Achtung zu verschaffen.

Zur Menschlichkeit zählen auch die Freundschaft, Zusammenarbeit, gegenseitiges Verständnis und der dauerhafte Frieden unter allen Völkern zu forcieren.¹⁴ Im täglichen Leben wird von Mitarbeiter/innen des Roten Kreuzes versucht so zu handeln, dass die Würde des Menschen nicht verletzt wird und der Mensch selbst im Mittelpunkt der Arbeit steht. Beispiele dafür sind, Betreuung von Flüchtlingen, Versorgung alter Menschen und vieles mehr.¹⁵

Unparteilichkeit verlangt, dass nicht nach Nationalität, Religion, sozialer Stellung, Rasse oder politischer Zugehörigkeit unterschieden wird.¹⁶ Mitarbeiter/innen des Roten Kreuzes geben den dringendsten Fällen den Vorrang, helfen allen Menschen und diskriminieren niemanden. Im täglichen Leben schaut dies so aus, dass immer demjenigen zuerst geholfen wird, der die Hilfe am nötigsten braucht, selbst dann, wenn eine andere beteiligte Person ein guter Freund ist, d.h. das Maß der Not entscheidet, wem zuerst geholfen wird.¹⁵

Die *Neutralität* fordert, dass das Rote Kreuz keiner Partei angehört, sich bei Streitigkeiten und Auseinandersetzungen bezüglich Politik, Rasse, Religion oder Ideologie heraushält und das Vertrauen aller Beteiligten behütet.¹⁷ Im täglichen Leben ist dies teilweise schwierig umzusetzen, wie das Beispiel bei den Diskussionen zum neuen Asylgesetz in Österreich zeigte. Hier hielt sich das Rote Kreuz im Vorfeld bei parteipolitischen Diskussionen heraus und erst nach Vorliegen eines Konzepts wurde im Hinblick auf Problembereiche für die Bedürftigen objektive Stellung bezogen.¹⁵

Der Grundsatz *Unabhängigkeit* bedeutet, dass die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ihre Eigenständigkeit und Unabhängigkeit bewahrt, auch wenn sie Unterstützung bei ihren humanitären Tätigkeiten seitens nationaler Gesellschaften und Behörden bekommt.¹⁸ Die finanzielle Unabhängigkeit des Roten Kreuzes ist ebenfalls eine Voraussetzung.

Die Dienste des Roten Kreuzes werden im Sinne der Menschenliebe eingesetzt und nicht, um Profite zu erzielen. Dennoch ist die Gratwanderung zwischen Humanität und

Wirtschaftlichkeit nicht zu unterschätzen und das Rote Kreuz muss die Balance halten, um seine Dienste weiter anbieten zu können.¹⁵

Der fünfte Grundsatz ist die *Freiwilligkeit*. Diese besagt, dass bei der Rotenkreuz- und Rothalbmondbewegung freiwillige und altruistische Hilfe ohne Streben nach Gewinn repräsentiert wird. Das Rote Kreuz leistet einen essentiellen Beitrag für die Gesellschaft, wie zum Beispiel die Individuelle Spontanhilfe.¹⁹ In Notsituationen reagiert das Rote Kreuz, auch wenn die betroffene Person die Hilfe finanziell nicht entgelten kann.¹⁵

Unter dem Grundsatz *Einheit* ist zu verstehen, dass es in jedem Land nur eine einzige nationale Rotkreuz- oder Rothalbmondgesellschaft geben kann und diese für alle offen stehen und im gesamten Land angeboten werden muss.²⁰ Jede Dienststelle hat im Land ein bestimmtes Gebiet, für das sie zuständig ist und die Kommunikation zwischen den einzelnen Dienststellen ist sehr wichtig. Da Einheit auch bedeutet, dass die Rot Kreuz-Stelle für alle Menschen offen ist, darf niemand, der freiwillig Mitglied werden möchte, willkürlich abgelehnt werden, außer die Person kann sich nicht mit den Grundsätzen des Roten Kreuz identifizieren oder bringt die körperlichen Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit nicht mit.¹⁵

Der siebente Grundsatz des Roten Kreuzes oder der Rothalbmondbewegung, die *Universalität* bedeutet, dass alle nationalen Gesellschaften die gleichen Pflichten und Rechte haben.²¹ Im täglichen Leben bedeutet dies, dass alle Nationen geachtet und respektiert werden, aber in Zeiten der Not die Grenzen nicht beachtet werden.¹⁵

2.2.3 Struktur und Organisation des Roten Kreuzes

Das Österreichische Rote Kreuz gehört zu der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Circa 5600 Menschen arbeiten hauptberuflich und circa 48000 engagieren sich als freiwillige Mitarbeiter/innen für das Österreichische Rote Kreuz.²²

1880 wurde die nationale Gesellschaft des Österreichischen Roten Kreuzes gegründet und folgende Tätigkeitsbereiche festgelegt, in denen sowohl freiwillige als auch hauptberufliche Mitarbeiter/innen arbeiten können. Dazu zählen Rettungs- und Krankentransportdienst, Suchdienst, Aus- und Fortbildung, Katastrophenhilfe und Entwicklungszusammenarbeit, Blutspendedienst, Gesundheit- und Soziale Dienste, die an mehr als 1000 verschiedenen Standorten in Österreich verteilt stationiert sind. Da der Aufbau des Roten Kreuzes so gehalten wurde, dass es sich dabei um einen föderalistischen

Aufbau und eine praxisorientierte Organisationsform mit Aufgaben- und Kompetenzteilungen handelt, wird eine optimale Erfüllung der Rotkreuzaufgaben ermöglicht.²³



Abbildung 3: Organigramm des Österreichischen Roten Kreuzes (Aktualisierung 2003)

Wie in Abbildung 3²⁴ zu sehen ist, besteht das Österreichische Rote Kreuz aus einem Präsidenten, dem Generalsekretariat, neun Landesverbänden, 142 Bezirksstellen und 956 Ortsstellen. Zum Roten Kreuz gehört auch das Jugendrotkreuz, welches aus der Bundesleitung, dem Generalsekretariat und der Bundesreferenten, aus neun Landesleitungen und Landesreferenten, 128 Bezirksleitern und 6200 Schulreferenten und ÖJRK-Schulsprecher besteht.

Herr Fredy Mayer ist seit 1999 der Präsident des Österreichischen Roten Kreuzes. Dem geschäftsführenden Gremium des Österreichischen Roten Kreuzes gehören noch die vier Vizepräsidenten, Dr. Lindi Kálnoky, Dr. Walter Rothensteiner, Dr. Gustav Teicht und KR Arthur Thöni an, neun Präsidenten der Landesverbände und drei weitere Mitglieder an, die bei der Präsidentenkonferenz²⁵ ein Mitbestimmungsrecht haben.²⁶ Der Präsident wird für eine Dauer von fünf Jahren von der Hauptversammlung gewählt. Bei der Hauptversammlung müssen mindestens fünf Landesverbände vertreten sein, die mindestens über die Hälfte der Mitgliederstimmen verfügen.²⁷

Das Generalsekretariat hat seinen Hauptsitz in Wien und koordiniert in Katastrophenfällen die Hilfemaßnahmen, die das Gebiet des Landesverbandes überschreiten oder außerhalb des Bundeslandes auftreten.²⁸

In Tabelle 2²⁹ ist eine Kurzzusammenfassung der jeweiligen Landesverbände, mit ihren Präsidenten und Bezirks- und Ortsstellen zu sehen. Die Anzahl der Bezirks- und Ortsstellen sind aus dem Jahre 2008.

Tabelle 2 – Diagramm der Landesverbände des Österreichischen Roten Kreuzes – Stand 2008

Landesverband	Präsident	Bezirksstelle	Orts- und Dienststelle
Österreich gesamt	Fredy Mayer	141	704
Burgenland	Mag. Bruno Wögerer	7	253
Niederösterreich	Willibald Sauer	55	79
Wien	KR Dr. Karl Skyba	5	0
Steiermark	Univ. Prof. DDr. Gerald Schöpfer	19	84
Kärnten	Dr. Peter Ambrozzy	8	85
Salzburg	RA Dr. Karl Margreiter	8	21
Oberösterreich	Leo Pallwein-Prettner	19	130
Tirol	Dr. Reinhard Neumayr	11	41
Vorarlberg	Dipl. Vw. Siegfried Gasser	9	11

Wie in den Tabellen (Abbildung 3 und Tabelle 2) zu sehen ist, wurde in diesem Zeitraum (2003 – 2008) eine Bezirksstelle und 252 Dienst- und Ortsstellen geschlossen.

2.2.4 Aufgabenbereiche und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit

Am 6. Dezember 1994 wurde das Leitbild des Roten Kreuzes in der 147. Sitzung des Arbeitsausschusses des Österreichischen Roten Kreuzes beschlossen.³⁰

Die Aufgaben des Roten Kreuzes umfassen, die in Punkt 2.2.3 aufgelisteten Tätigkeitsbereiche und zusätzlich die Bereiche Humanitäres Völkerrecht und das Genfer Abkommen.²²

Der Bereich Rettungs- und Krankentransport beinhaltet den „Rettungsdienst“, den „Krankentransport“ und „Sicherheitsmaßnahmen bei Veranstaltungen“. Der Rettungs- und Krankentransport wird in Österreich flächendeckend angeboten.³¹

Je nach Notfall gibt es verschiedene Einsatzmittel. Für Krankentransporte wird der Krankentransportwagen verwendet, der kranke Menschen von zu Hause ins Spital oder zu einem Facharzt und wieder nach Hause fährt. Für Rettungseinsätze wird der Rettungstransportwagen verwendet, der zu medizinischen Notfällen aller Art entsendet wird. Der Notarztwagen wird bei lebensbedrohenden Erkrankungen, Verkehrsunfällen, Vergiftungen und lebensgefährlichen Verletzungen benutzt. Das speziell adaptierte

Notarzteininsatzfahrzeug wird von einem Notarzt zum Einsatzort begleitet. Auch der Notarztthubschrauber gehört zu den Einsatzmitteln. Dieser wird dann benützt, wenn das Eintreffen des nächstgelegenen Notarztwagens zu lange dauern würde.³²

Bei Großveranstaltungen ist das Rote Kreuz für die notwendige medizinische und sanitätstechnische Versorgung zuständig.³³ Der Bereich Rettungs- und Krankentransport ist der größte Bereich, in dem Freiwillige arbeiten können. Von allen freiwilligen Helfern beim Roten Kreuz sind mehr als die Hälfte in diesem Bereich tätig.³⁴

Der Tätigkeitsbereich Gesundheit und Sozialer Dienst unterteilt sich in „Mobile Pflege und Betreuung“, „Besuchsdienst und Nachbarschaftshilfe“, „Betreut24“, „Essenzustellung“, „Rufhilfe“, „Hospizteams“, „Pflegebehelfe-Verleih“ und „Schulung für pflegende Angehörige“.³⁵

Der Teilbereich Mobile Pflege und Betreuung bietet an, dass qualifiziertes Pflegepersonal zu den bedürftigen Menschen nach Hause kommt und dort fachgerecht betreut.³⁶ Der Besuchsdienst und die Nachbarschaftshilfe unterstützen und entlasten allein lebende Personen und pflegende Angehörige. Der Nachbarschaftsdienst wird von freiwilligen Helfern/innen ausgeführt, die unmittelbar in der Nachbarschaft wohnen.³⁷

Betreut24 bietet rund um die Uhr seine Dienste an³⁸ und zwar für: hauswirtschaftliche Tätigkeiten, sowie alltägliche Besorgungen und Tätigkeiten, Führung eines Haushaltsbuches, Begleitung bei Arzt- und Behördenwegen, pflegerische Versorgung und last but not least leisten Helfer bei Bedarf auch Gesellschaft.³⁹

Die Essenzustellung sorgt dafür, dass das Essen frei Haus und á la Carte von Rotes Kreuz Mitarbeiter/innen zugestellt wird.⁴⁰

Die Rufhilfe, ein kleiner Apparat, der am Handgelenk getragen und mittels eines Knopfes aktiviert werden kann, alarmiert die Notrufzentrale und so kann rasch Hilfe geleistet werden.⁴¹

Das Hospizteam ist in die Bereiche Lebensbegleitung, Sterbehilfe und Trauerbegleitung unterteilt.⁴² Der Pflegebehelf-Verleih bietet eine unbürokratische, bedarfsorientierte und rasche Vermittlung von diversen Pflegebehelfen für die Unterstützung von Patienten und pflegenden Angehörigen.⁴³ Für pflegende Angehörige wird eine spezielle Schulung und Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Menschen angeboten.⁴⁴

Freiwillige Helfer/innen leisten in den Bereichen Besuchsdienst, Nachbarschaftshilfe, Essenzustellung, Behindertenbetreuung und Beschäftigungshilfe großartiges.³⁶

Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist der Blutspendedienst. Blutspendeaktionen werden im ganzen Land angeboten und jede/r kann, wenn er die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllt, Blut spenden.⁴⁵

Der Bereich Katastrophenhilfe und Entwicklungshilfe wird in die Bereiche Nationale und Internationale Hilfe unterteilt.⁴⁶ Der Teilbereich Nationale Katastrophenhilfe hilft, Menschen bei Großunfällen, Katastrophen und Lawinenunglück.⁴⁷ Die internationale Hilfe hilft bei Katastrophen, die das jeweilige nationale Rote Kreuz oder den Roten Halbmond überfordern.⁴⁸ Freiwillige Helfer/innen können im Ausland als Projektmanager/in, Wassersiedlungsbauingenieure/in, in der Administration, als Finanz- und Gesundheitsexperte/in als Delegierte/r, Logistiker/in und Bauingenieur/in arbeiten.⁴⁹ National können freiwillige Helfer im Katastrophendienst im Team Österreich tätig sein. Das Team Österreich ist eine Organisation des Roten Kreuzes in Kooperation mit Ö3, in dem jede/r, der volljährig ist, helfen kann und Einsatzprofis Arbeit abnimmt und unterstützt.⁵⁰

Der Suchdienst unterstützt Menschen bei der Suche nach vermissten Personen, die durch Krieg, Migration oder Katastrophen als vermisst gelten und voneinander getrennt wurden.⁵¹

Zum Bereich Aus-, Fort- und Weiterbildung gehört das Angebot verschiedener Kurse, zum Beispiel Erste-Hilfe-Kurse, Kurse fürs Pflegen daheim, spezielle Kurse für pflegende Angehörige, Kurse damit Menschen geistig und körperlich fit bleiben, Babyfit-Babysitter-Kurs, usw.⁵²

Das Humanitäre Völkerrecht und das Genfer Rotkreuz-Abkommen regeln die Vorgangsweise, die im Krieg beachtet werden muss, damit trotz all dem Leid ein Mindestmaß an Menschlichkeit bewahrt wird.⁵³

Das Genfer Abkommen wird in vier Abkommen untergliedert, die die Menschen schützen sollen. Die vier Abkommen sind

„I. Abkommen zur Verbesserung des Loses der Verwundeten und Kranken der Streitkräfte im Felde,

II. Abkommen zur Verbesserung des Loses der Verwundeten, Kranken und Schiffbrüchigen der Streitkräfte zur See,

III. Abkommen über die Behandlung der Kriegsgefangenen und

IV. Abkommen zum Schutze der Zivilpersonen in Kriegszeiten“.⁵⁴

Ein wichtiger Tätigkeitsbereich des Roten Kreuzes ist das Jugendrotkreuz. Dieses engagiert sich für die Hilfe von Kindern und Jugendlichen in Notsituationen und bringt

auch Zeitschriften für Kinder bzw. Jugendliche heraus, wie zum Beispiel Spatzenpost, Kleines Volk, Topic usw.⁵⁵ Damit soll Kindern und Jugendlichen aktueller Lesestoff geboten werden sowie das Interesse am ÖJRK und seinen Aufgaben geweckt werden.

Freiwillige Helfer/innen, die beim Jugendrotkreuz arbeiten möchten, können sowohl im In- als auch im Ausland arbeiten, sowohl bei nationalen als auch bei internationalen Projekten arbeiten. Welche dies sind, hängt von der jeweiligen Situation und den laufenden Projekten ab.⁵⁷

3 Freiwilligkeit

Definition von Freiwilligkeit

„Freiwillige, bei den Römern die als >voluntarii< bezeichneten Veteranen, die sich nach Ableistung ihrer Dienstzeit erneut zum Wehrdienst verpflichteten.“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1968, S. 579).

Die Freiwilligenarbeit ist eine wichtige Form der Arbeit, da diese in öffentlichen Bereichen stattfindet, aber unbezahlt ist (Taylor, 2004). Freiwilligkeit hat sich von „alt“, „klassisch“ oder „traditionell“ in „neu“ und „modern“ verändert (Jakob, 1993; Brandenburg, 1995; Boessenecker, 1999; Heinze & Olk, 1999; zitiert nach Rehberg, 2005, S. 109). Der Unterschied besteht in der Dauer und Art der Tätigkeit. „Alte – klassische – traditionelle Freiwilligkeit“ meint, dass Menschen in bestimmten sozialen Milieus, wie z.B. religiösen oder politischen Gemeinschaften, ihre Hilfe längerfristig freiwillig anbieten, während bei „neue – moderner Freiwilligkeit“ mehr Projektorientierung und spezifische Erwartung bezüglich Zeit und Art der Tätigkeit als freiwillige/r Helfer/innen von Interesse ist. Ein weiteres Kennzeichen von „traditioneller“ Freiwilligkeit ist auch die fix organisierte Form von Arbeitsteilung und Kooperation. Die „neue“ Freiwilligkeit ist hingegen durch ein höheres Maß an Flexibilität, Selbstorganisation, Interesse an der Bewältigung eigener Problemsituationen und durch politischen Veränderungswillen gekennzeichnet (Moschner, 2002).

Bierhoff et al. (2007, S.13) definiert freiwillige Arbeit folgendermaßen „Freiwillige Arbeit liefert in einem demokratisch verfassten Gemeinwesen den „Kitt“, der die auseinanderstrebenden Kräfte der Gesellschaft zusammenhält und die Identität von Bürgerinnen und Bürgern jenseits einer instrumentellen Gesellschaftsauffassung prägt“.

„Unter „freiwilligem Arbeitsengagement“ (Müller & Bierhoff, 1994) werden Aktivitäten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstanden, die deren von der Organisation zugewiesene Aufgabe und Rolle überschreiten. Dazu gehört beispielsweise spontane Hilfe, Weiterentwicklung von für die Tätigkeit relevanten Kompetenzen und Fertigkeiten, Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsprozessen oder das Aufbauen und die Pflege informeller Kontakte“ (Podsiadlowski & Spieß, 2000, S.198).

Freiwillige Arbeit dient nicht nur der Gemeinschaft sondern auch dem/der freiwilligen Mitarbeiter/in. Durch die ehrenamtliche Tätigkeit wird eine Verbesserung der physischen Gesundheit, Glück, Selbstachtung aufgezeigt und bringt mehr

Lebenszufriedenheit mit sich (Thoits und Hewitt, 2001; Wilson und Musick, 1999; zitiert nach Young & Passmore, 2007, S.68) .

Definition Ehrenamtliche Tätigkeit

„Ehrenamt, ein Staats-, Gemeinde- oder sonstiges öffentl. Amt, das nebenberuflich und ohne Entgelt (nur unter Ersatz der Auslagen und Aufwendungen) ausgeübt wird. Zu unterscheiden ist die *ehrenamtl. Tätigkeit* ohne Beamteneigenschaft (Abgeordnete, Gemeindevertreter, Geschworene u.a.) und die Tätigkeit als Ehrenbeamter, der in einem Beamtenverhältnis steht (z.B. Handelsrichter).“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1968, S. 262).

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind laut Roth und Simoneit (1993, zitiert nach Küpper und Bierhoff, 1999, S.218) geplantes Helfen, das als „freiwillige, nicht auf Entgelt ausgerichtete Tätigkeit im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen“ definiert wird. Die ehrenamtliche Tätigkeit weist folgende Charakteristika auf:

- 1) Bestreben, andere Menschen zu stärken und ihnen eine Wohltat zukommen lassen,
- 2) die freiwillige Entscheidung für diese Tätigkeit und für deren Erhaltung,
- 3) die Tätigkeit ist keine berufliche Verpflichtung und die Person bekommt kein Gehalt für diese Tätigkeit,
- 4) es handelt sich um eine längerfristige Perspektive, bei der die persönliche Verpflichtung über mehrere Monate oder Jahre dauert,
- 5) eine Bindung an ein Unternehmen entsteht, die sich mit sozialer und individueller Problemlösung beschäftigt.

Ehrenamtliche Tätigkeit wird von Petrzalka und Mannon (2006, S. 238) folgendermaßen definiert “any activity in which time is given freely to benefit another person, group, or organization”. In Anbetracht der Vielseitigkeit sind ehrenamtliche Tätigkeiten von Natur aus ein Phänomen, welches sowohl traditionelle, moderne, individualistische und gesellschaftliche Elemente gut vereinigt (Yeung, 2004).

3.1 Motive für Freiwilligkeitsarbeit

„Motiv [lat. >Bewegung<] *das*, Beweggrund, Antrieb. In der Psychologie heißt M. der einzelne Beweggrund in der Motivation einer Handlung. Das M. ist zu verstehen im Sinne einer das Verhalten auslösenden Zielvorstellung (→ Vorstellung), die bewusst oder

unbewusst wirken kann, oder eines Gefühlszustand (→ Affekt, → Antrieb, → Gefühl). Es kann daher in einem Sinnzusammenhang wie auch in einem Kausalzusammenhang stehen, da bestimmte M., bes. die elementaren Bedürfnisse, eng mit physiolog. Vorgängen verknüpft sind und deshalb durch Hirnreizung, Pharmaka oder Hormone ausgelöst werden können. In der Selbstbeobachtung werden die M. daher als Drang oder auch als Absicht erlebt. (→ Motivation) [...] u. sekundäre M. (Sozialkontakte, Leistung, Macht, Besitz) ...“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1971, S.6).

Viele Autoren, laut Moore, 1985 in Puffer und Meindl (1992) weisen auf die Komplexität hin, Freiwillige zu motivieren. Auch in ihren eigenen Studien wiesen sie auf die Schwierigkeit der komplizierten Wechselwirkungen, die Motive und Anreize auf die Einstellungen von Freiwilligen und deren Leistungen haben, hin.

„Although Clary *et al.* (1996, p. 488; also Smith, 1994) have referred to volunteer motivation research literature as relatively thin, previous empirical studies on volunteer motivation have shed light on a number of aspects, usually concentrating on a particular perspective or group—such as the motives of young volunteers (e.g., Avrahami and Dar, 1993; Hustinx, 2001; Lähteenmaa, 1996, 1997, 1998; Nylund, 2001; Schondel and Boehm, 2000; Serow, 1991) or of elderly volunteers (e.g., Chappel and Prince, 1997; Morrow-Howell and Mui, 1989; Okun *et al.*, 1998)“ (Yeung, 2004, S.22). Motive werden häufig als eine Mischung der Nächstenliebe und Egoismus (Clary *et al.*, 1996; Smith, 1996; Nylund, 2000 und Van Til, 1998; zitiert nach Yeung, 2004; S.23) beschrieben. Die menschliche Motivation ändert sich mit der Zeit.

Die innere Belohnung hat einen wesentlich höheren Stellenwert für freiwillige Helfer/innen als für Arbeiter/innen, die einen Lohn für die gleiche Arbeit bekommen (Mesch, Tschirhart, Perry & Lee, 1998). Die Bereitwilligkeit zur Freiwilligenarbeit kann laut Bierhoff *et al.* (2007) in altruistische und egoistische Motive unterteilt werden. In der Literatur haben die sozialen und egoistischen Motive unterschiedliche Bezeichnung. Es wurde in verschiedenen Studien gezeigt, dass freiwillige Arbeit sowohl den Geist als auch die Fitness positiv beeinflusst und intensiviert (Rotolo & Wilson, 2006).

Es gibt kaum Literatur zu dem Thema Freiwilligkeit, die sich nicht auf kurzfristige Hilfe konzentriert, sondern auf längerfristige Arbeit in einem sozialen Bereich. Freiwillige Tätigkeit ist ein sozial anerkanntes und gesellschaftlich erwünschtes Verhalten, das eine sehr zentrale Bedeutung und wichtige Rolle im Zusammenleben von Menschen hat. Es gibt verschiedene theoretische Ansätze, die dennoch bestimmte Motivarten wiederholen. In sehr vielen Untersuchungen, wie zum Beispiel Küpper und Bierhoff (1999); Bierhoff *et al.*

(2007); Bronner (2001); etc. werden der Altruismus, der Egoismus und die sozialen Motive als wichtige Motivator angesprochen (Bronner, 2001). In der Untersuchung von freiwilligen Helfer/innen im Ausland bei Kriseneinsätzen, erforschte Bronner, 2001, dass die Motive für ihre Hilfe auf Verantwortungsbewusstsein, Sinnerleben, kulturelle Lernerfahrung, Selbsterkenntnis, Alternative zur gewohnten Lebensführung und Anerkennung waren. Die Beschreibungen der einzelnen Motivationsfaktoren lassen sich in die drei großen Hauptmotive Altruismus, Egoismus und soziale Motive eingliedern.

3.1.1 Altruistische Motive

„Altruismus [von lat. Alter, >der andere>], die dem → Egoismus entgegengesetzte Einstellung, >für andere zu leben<. Das geforderte sittl. Verhalten wurde früher als Wohlwollen (lat. benevolentia) oder im Christentum als Nächstenliebe gefasst. Comte formulierte das Sittlichkeitsprinzip als >vivre pour autrui<. – In der Volkswirtschaftslehre erklärte dann die histor. und historisch-ethische Schule den A. als mitwirkendes Motiv des Wirtschaftens, im Gegensatz zur klass. Schule“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1966, S. 411). Nach Mesch, Tschirhart, Perry und Lee (1998) ist ein Kennzeichen der altruistischen Motive, anderen Menschen zu helfen und der Gemeinschaft zu dienen.

Viele Autoren sind der Meinung, dass es keinen „reinen“ Altruismus gibt und bezeichnen diese Charaktereigenschaft als „Norm der sozialen Verantwortung“. Damit ist die Übernahme der Verantwortung für Personen gemeint, die sich nicht selbst helfen können (Moschner, 2002). Ein wesentlicher Grund für das freiwillige Engagement ist der Wunsch Menschen zu helfen, Gutes zu tun, Not zu lindern (Maennig & Schulz, 1997; zitiert nach Moschner, 2002, S.5).

Altruistische Motivation kann auch „normatives Motiv“ genannt werden. Darunter verstehen die Autoren, das Gefühl der Nächstenliebe und den Wunsch anderen, ohne persönliche Vorteile zu haben, zu helfen (Puffer & Meindl, 1992). Freiwillige Helfer/innen werden durch das Gefühl gebraucht zu werden und anderen zu helfen, motiviert (Yeung, 2004).

In Bronner (2001) wird der Altruismus in den Motivationsfaktoren Verantwortungsbewusstsein und Sinnerleben beschrieben. Bronner (2001), beschreibt das ausgeprägte Verantwortungsbewusstsein so, dass es sich dabei um ein zentrales Motiv handelt, dass alle Helfer/innen miteinander verbinden würde. Drei Aspekte kommen dabei

zusammen. Erstens wurde gezeigt, dass das Elend, die Not den/die ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen emotional berührt und darauf empathisch reagieren. Zweitens zeigte die Untersuchung, dass die Helfer eine direkte Beziehung zu ihrem eigenen Leben und der Not vor Ort setzen und drittens wie auch Schwarzer (1986, zitiert nach Bronner, 2001, S.513) geschrieben hat, „müssen die Helfer über eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung verfügen, also überzeugt sein, Einfluss auf die Not nehmen und etwas ausrichten zu können“. Sinnerleben hängt eng mit dem Motivationsfaktor Verantwortungsbewusstsein zusammen und bedeutet, dass die freiwilligen Mitarbeiter/innen mit ihrer Hilfe einen „guten“ Zweck erfüllen und diese sinnvoll ist. Bei ehrenamtlicher Tätigkeit wird dieses Ziel ermöglicht, da Unterstützung und Hilfe in hohem Maße benötigt wird und mit relativ wenig Aufwand eine Verbesserung unmittelbar herbeigeführt werden kann (Bronner, 2001).

Bierhoff et al. (2007) berief sich in seiner Arbeit auf die Empathie-Altruismus Hypothese (Batson, 1991), die beinhaltet, dass es eine Zweiteilung der Einstellung bei Freiwilligkeitsarbeit gibt. Diese Zweiteilung ist in altruistische und selbstdienliche (egoistische) Einstellung unterteilt. Die Empathie-Altruismus-Hypothese besagt, dass die Hilfsbereitschaft durch die Aktivierung einer altruistischen Einstellung wahrscheinlicher gemacht wird, unabhängig davon, ob die Situation leicht verlassen werden kann oder nicht. Altruistische Hilfe zielt darauf ab, die Not, in der sich eine Person befindet und dessen Wohlbefinden, zu verbessern. Die altruistische Komponente wird bei Bierhoff et al. (2007) in soziale und politische Verantwortung unterteilt. Unter politischer Verantwortung ist zu verstehen, dass der/die freiwillige Helfer/in sich auf den Wunsch beziehen einerseits die Sensibilisierung für gesellschaftliche Missstände aufzuzeigen und andererseits diese Ungerechtigkeiten zu verändern bzw. zu verbessern. Die moralische Verpflichtung zur Unterstützung gegenüber bedürftigen Personen und die Verantwortungsübernahme, d.h. dass sich die freiwilligen Helfer/innen für diese Menschen einsetzen, sind die zwei zentralen Bedeutungen.

Altruistische Hilfe wird von der intrinsischen Motivation geleitet (Podsiadlowski & Spieß, 2000).

3.1.2 Egoistische Motive

„Egoismus [von lat. ego >ich<], Selbstsucht, die Gesamtheit der Antriebe und Strebungen, die von der eigenen Person ausgehen und diese in den Mittelpunkt stellen. Im übertragenen Sinne wird auch von *Gruppenegoismus* gesprochen. Gegensatz ist der → Altruismus. Der E. umschließt eine Vielzahl von Haltungen, die ethisch verschieden bewertet werden müssen: Die biologische Grundlage bilden die instinkt- und triebhaften Tendenzen der Lebens- und Selbsterhaltung. Schon aus bloßer Gedankenlosigkeit kann daraus ein Verhalten werden, das andere verletzt oder zurückstößt. Es kann egozentrisch oder ichbezogen werden, wenn alles Verhalten und Handeln auf die eigene Person gerichtet ist. Darüber hinaus können sich Formen des Geltungs- und Machtstrebens bis hin zur überwertigen Selbstsucht entwickeln, die über Recht und Wohl anderer rücksichtslos hinweggeht. Dazwischen gibt es einen bewusst begrenzten E., der nach dem Prinzip >leben und leben lassen< Selbstinteresse und Fremdinteresse zu vereinbaren sucht oder in >wohlverstandem< Eigeninteresse Rücksicht und Entgegenkommen“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1968, S.249).

Egoistische Motive dienen nach Mesch et al. (1998) dazu, den Eigennutz zu befriedigen. Laut Janoski et al. (1995) schließen sich Menschen freiwillig Organisationen an, um eine Reichhaltigkeit von persönlichen Zielen zu erreichen, die sie alleine nicht erreichen könnten. Als selbstbezogene Motive, wie zum Beispiel Suche nach Lösungen für ein Gefühl der inneren Leere, zur Abwehr von Ängsten, als eine Möglichkeit der Gefühls- und Beziehungslosigkeit der Industriewelt zu entkommen, werden die egoistischen Motive nach Schmidbauer (1983, zitiert nach Moschner, 2002, S. 5) bezeichnet. In Puffer et al. (1992) wird die egoistische Motivation „vernünftige Motive“ genannt. Damit meinen die Autoren, dass die Person auf ihren eigenen Vorteil aus ist und „Karrierepläne“ verfolgt. Die freiwillige Tätigkeit bietet Selbsterfüllung, Verwirklichung des Selbstausdrucks und persönlicher Interessen (Yeung, 2004).

Kulturelle Lernerfahrung und Selbsterfahrung sind die Motivationsfaktoren, die Bronner (2001) untersuchte und die sich in die Kategorie Egoismus eingliedern lassen. Kulturelle Lernerfahrung bedeutet, dass Erfahrungen gesammelt werden möchte und die freiwilligen Helfer/innen etwas lernen möchten. Dies betrifft vor allem das Erlernen der fremden Sprachen und deren Kultur. Zu dem Faktor Selbsterfahrung gehören vor allem die Grenzerfahrungen.⁵⁷ Weiters wird der Aspekt der Abenteuerlust in dieser Kategorie erwähnt. Das bedeutet, dass Menschen bewusst schwierige Situationen aufsuchen, diese

erleben wollen und wenn sie diese bestanden haben, das Gefühl bekommen, heldenhaft reagiert und gehandelt zu haben (Bronner, 2001).

Nach Bierhoff et al. (2007) wird das egoistische Motiv auch selbstdienliche Einstellung genannt. Sie ist das Gegenstück zu dem Altruismus und in der Empathie-Altruismus-Hypothese nach Batson (1991, zitiert in Bierhoff et al., 2007, S.14), bedeutet selbstdienliche Einstellung, dass der/die freiwillige Mitarbeiter/in die Möglichkeit, die Situation zu verlassen, nützt, wenn die Notlage der anderen Menschen für sie zu belastend wird. Die selbstdienliche Hilfe hat zum Ziel das eigene Wohlbefinden, also das Wohlbefinden des/der Helfers/in zu steigern. Weiters werden auch die Faktoren Selbstwert/Anerkennung, Selbsterfahrung, Berufsausgleich und persönlicher Erlebnisbereich diesem Motivationsfaktor zugeordnet. Der Wunsch nach Gewinnung des eigenen Selbstwertgefühls durch die Beistimmung der anderen Personen in seiner/ihrer Umgebung ist der Inhalt des Faktors Selbstwert/Anerkennung. Die Selbsterfahrung bezieht sich auf die Eventualität, persönliche Erfahrungen zu machen und sich selbst und damit seine Stärken und Schwächen kennen zu lernen. Unter dem Faktor Berufsausgleich versteht man eine sinnvolle Tätigkeit außerhalb des alltäglichen Berufes, den eine Person ausübt. Die persönliche Betroffenheit, durch ähnliche individuelle frühere Erlebnisse, die ähnlich denen sind, welche betroffene Personen, denen der/die freiwillige Helfer/in zur Seite stehen, erleben, gehört zu dem Faktor persönlicher Erlebnisbereich.

3.1.3 Soziale Motive

Soziale Motive sind z.B. soziale Netzwerke, die einerseits durch das freiwillige Engagement entstehen können und andererseits der Auslöser, dass die Person überhaupt als Freiwillige/r zu arbeiten beginnt (Rehberg, 2005). Soziale Motivation wird bei Puffer et al. (1992) „affiliative Motive“ genannt und darunter wird der Wunsch aufgezeigt, sich mit einer Gruppe zu identifizieren und eine emotionale Verpflichtung einzugehen. Ebenfalls gehören die formellen Zeremonien und gesellschaftliche Aktivitäten dazu. Das ehrenamtliche Engagement bietet den Helfer/innen die Möglichkeit andere Menschen zu treffen und kennenzulernen, Bindungen, Kontakte und Freundschaften herzustellen bzw. zu schließen und es wird auch die Möglichkeit geboten sich vor Einsamkeit zu schützen und regelmäßig soziale Kontakte zu pflegen (Moschner, 2002).

Die Motivationsfaktoren „Alternative zur gewohnten Lebensführung“ und „Anerkennung“ wie Bronner (2001) es bezeichnete, können in die Kategorie soziale Motive eingegliedert werden. Unter „Alternative zur gewohnten Lebensführung“ ist zu verstehen, dass die Menschen durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit neue Perspektiven bekommen und sie diese in ihr „altes“ Leben einfließen lassen können. Unter Anerkennung ist laut Bronner (2001) gemeint, dass die Helfer/innen aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit positive Reaktionen bekommen und dies für das gesellschaftliche Miteinander von Vorteil ist.

Bierhoff et al. (2007) bezeichnet die sozialen Motive als soziale Anpassungsfunktion, die die soziale Bindung beinhaltet. Der Wunsch nach Freunden, mit denen man gemeinsame Unternehmungen machen kann, steht im zentralen Mittelpunkt. Wie auch schon Rehberg (2005) beschrieben hat, geht es um soziale Netzwerke und um soziale Kontakte, die ihren Ursprung in gemeinsamen Interessen haben bzw. beruhen (Bierhoff et al, 2007).

Als Freiwilliger zu dienen, stellt eine Gemeinschaftsgefühlteilnahme zur Verfügung und führt häufig zu neuen sozialen Kontakten und Freundschaften (Davis, Leveille, Favaro & Logerfo, 1998; zitiert nach Li, Lin & Chen, 2007, S.274).

3.2 Andere Einflussfaktoren für Freiwilligkeit

Wie aus der verschiedensten Literatur zu lesen ist, sind nicht nur die Hauptmotive für die Freiwilligenarbeit von Bedeutung, sondern auch andere Einflussfaktoren, wie alt jemand ist, welches Geschlecht die Person hat, die Wohnumgebung, ob jemand in der Stadt wohnt oder am Land, welcher Religion die Person angehört und auch wie lange jemand schon freiwillig tätig ist.

Aber nicht nur die oben genannten Faktoren, die in den nächsten Punkten genauer erläutert werden, sind eine wichtige Einflussmöglichkeit für die Freiwilligkeit, sondern auch die schulische Ausbildung und die Anzahl der sozialen Netzwerke, über die eine Person verfügt. Je mehr soziale Netzwerke eine Person hat und je tiefer diese Person mit der Gesellschaft verwurzelt ist, umso höher ist ihr Engagement bezüglich Freiwilligenarbeit. Die Schulbildung spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle (Janoski et al., 1995). McPherson (1981:718; zitiert nach Janoski et al., 1995, S.273) fand heraus, dass Personen, die eine höhere Ausbildung absolvierten, öfters in freiwilligen Organisationen

tätig sind als Menschen, die eine weniger gute Ausbildung genossen haben. Rotolo und Wilson (2006) konnten in ihrer Studie auch nachweisen, dass der Einfluss der Eltern eine wesentliche Rolle spielt, ob das Kind im Jugend-/Erwachsenenalter eine freiwillige Tätigkeit ausübt. Die Nächstenliebe ist auch ein wichtiger Indikator für die freiwillige Arbeit (Allen & Rustho, 1983; Clary, 1986; Clary & Orenstein, 1991; zitiert nach Yeung, 2004, S.23).

3.2.1 Einfluss des Alters

„Alter *das*, die Zeit des Bestehens, ausgedrückt in Zeiteinheiten, z.B. das A. eines Menschen (Lebensdauer), der Erde, des Kosmos; auch die Altersstufe; endlich, bes. beim Menschen, der letzte Lebensabschnitt vor dem Greisenalter. ...) Altersstufe, ein bestimmter Abschnitt, z.B. die Reifezeit eines Organismus (→ Lebensalter). Die Altersstufen lassen sich aus dem Wachstumsstand eines Organismus erkennen, ferner an Veränderungen der Gewebe und Organe. Beim Menschen werden allgemein Säuglings-, Kleinkindes-, Kindes-, Jugend-, Reife-, Erwachsenen-, Greisenalter unterschieden, darüber hinaus weitere Stufen und Unterstufen (→ Säugling, → Kind, → Jugend usf.) In sozialer Hinsicht sind mit ihnen bestimmte Positionen, Rollen, Rechte und Pflichten verbunden (→ Altersstufen)“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1966, S.394).

Die aktive Lebenserwartung von Leuten nimmt stetig zu und ein beständig wachsender Anteil von Arbeitern verlässt den Arbeitsplatz frühzeitig (Kohli et al, 1991, Wise, 1997; zitiert nach Erlinghagen & Hank, 2005, S.2). Wenn ältere Personen sich entschließen als freiwillige/r Helfer/in zu arbeiten, ist dies auch für sie persönlich sehr nützlich, da es sich positiv auf die Lebenszufriedenheit und auch auf die Gesundheit auswirkt (Van Willigen, 2000; zitiert nach Erlinghagen et al., 2007, S.3).

Caldwell, Farmer und Fedor (2008) weisen darauf hin, dass laut Wall Street Journal (2006) in den Vereinigten Staaten ältere Personen häufiger freiwillig tätig sind als andere Gruppen und dadurch ein immer wichtigerer Teil für Nonprofit Organisationen werden. Ältere Personen neigen dazu mehr kontextuell motiviert zu werden, während jüngere Menschen mehr in Richtung „Zu-Stande-Bringen“ orientiert sind. Wenn es sich direkt um die Arbeit als Freiwillige/r handelt, streben ältere Personen das Zugehörigkeitsgefühl an, während jüngere Leute dazu neigen, wie schon oben erwähnt, die persönlichen Vorteile zu erhöhen. Eine Studie des Roten Kreuzes⁵⁸ zeigte, dass jüngere Freiwillige weniger dazu

tendieren nach altruistischen Motiven zu handeln als ältere Freiwillige. Auch Tschirhart (1998, zitiert nach Caldwell et al., 2008, S. 29) kam in seiner Studie zu dem Ergebnis, dass ältere freiwillige Helfer/innen mehr Wert auf das Helfen anderer Menschen legen als die jüngere Generation. Dem Leben älterer Personen wird durch die Freiwilligkeit ein neuer Sinn vermittelt und Struktur gegeben (Moschner, 2002). Das soziale Verantwortungsgefühl, also die altruistische Motivation, ist bei älteren Freiwilligen höher als bei den jüngeren, da sich diese weniger moralischen Standards verpflichtet fühlen (Bierhoff et al., 2007).

Auch in der Publikation von Rehberg (2005) spielt das Alter bei freiwilligen Helfern/innen eine wichtige Rolle. Junge Freiwillige sind gegenüber Organisationen nicht besonders loyal und neigen dazu nicht nur wählerisch zu sein, sondern sie wollen auch einen persönlichen Nutzen dabei für sich ziehen.

Ältere freiwillige Helfer/innen haben meist schon die Selbstfindung vollzogen und jüngere Helfer/innen sind häufig laut Bierhoff et al. (2007) noch in dieser und dies ist häufig ein Grund für die ehrenamtliche Tätigkeit. Die Mehrheit der Forschung auf diesem Gebiet zeigte eine positive Vereinigung zwischen Lebenszufriedenheit von pensionierten Menschen und freiwilliger Tätigkeit (Hoyt, Kaiser, Peters & Babchuck, 1980; Dorfman & Moffet, 1987; zitiert nach Aquino, Russell, Cutrona & Altmaier, 1996, S.480). Die Vereinigung zwischen freiwilliger Arbeit und Lebenszufriedenheit ist laut Aquino et al. (1996) indirekt durch die soziale Unterstützung gegeben.⁵⁹ Obwohl die Ergebnisse von Aquino et al. (1996) anzeigen, dass soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen freiwilliger Tätigkeit und Lebenszufriedenheit erhöht, sind diese aus nachfolgenden Gründen vorsichtig zu interpretieren. Zu den Gründen zählt einerseits die schwache Korrelation, die als Ergebnis herauskam und zweitens scheint die höhere Beteiligung an freiwilligen Tätigkeiten nicht zu einer höheren sozialen Unterstützung zu führen (Aquino et al., 1996).

3.2.2 Einfluss des Geschlechts

„Geschlecht, *das*, die beiden polaren Formen, in denen sich Menschen, Tiere und Pflanzen repräsentieren: Mann und Frau, Männchen und Weibchen, männliche und weibliche Blüten usf.; auch Geschlechterfolge, Sippe und im übertragenen Sinne. [...] Soziologie: Die Frau ist in den traditionellen Gesellschaften stärker auf Tätigkeiten in der Familie fixiert,

während dem Mann vorwiegend die Berufsausübung und damit die ökonom. Sicherung des Familienlebens zugewiesen ist. Diese aus traditionellen Gesellschaftsordnungen stammende Festlegung führt in leistungsorientierten Verhältnissen zunehmend zu Spannungen und Frustration, die mangels vorhandener Verhaltensmuster psychologisch nicht ausreichend aufgefangen werden können. Weder in der Gesetzgebung noch in der Rechtssprechung finden diese Zustände bislang eine angemessene Würdigung“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1969, S.198).

Taylor (2004) verwies in ihrer Arbeit, dass im Laufe der 1980er und 1990er Jahre die Freiwilligkeitsarbeit auf die Bezeichnung „Frauenarbeit“ reduziert wurde. In den letzten 20 Jahren stieg der Trend, dass auch Männer Freiwilligenarbeit verrichten und so wurde das Verhältnis Männer/Frauen ausgeglichen. Der Grund für die Freiwilligkeit der Frauen sei der, dass es ein Ausdruck ihrer mütterlichen Natur sei und eine Form des Sozialisierens (Blackstone, 2004; Daniels, 1985, Gerstel, 2000; zitiert nach Petzelka et al. 2006, S.239). Die Ergebnisse der Studie von Petzelka et al. (2006) ergaben, dass Frauen die Gemeinschaft bewahren möchten, ihre sozialen Netzwerke erweitern möchten, Geselligkeit suchen und sie stolz auf ihre Freiwilligkeit seien, während Männer eher die Selbstverwirklichung in der ehrenamtlichen Tätigkeit suchen.

Frauen üben ihre Ehrenamtlichkeit in den Bereichen Alten- und Familienhilfe, Behindertenbetreuung, Telefonseelsorge, freiwillige Arbeiten im Krankenhaus und auch im Bereich Ausländerarbeit, während Männer in den Gebieten Rettungs- und Sanitätsdienst und Straffälligen-, Nichtsesshaften- und Suchtkrankenhilfe dominieren. Frauen sind auch seltener in hierarchisch höheren Positionen anzutreffen als Männer (Moschner, 2002).

3.2.3 Einfluss der Religion

„Religion [lat. >Gottesfurcht<, >Glaubensaussage<; sprachl. Ableitung unsicher], das Ergriffensein durch und das Denken über das Heilige, das meist zu einem bestimmten → Bekenntnis führt. Die alten Ableitungen, von latein, relegere >gewissenhaft beobachten< (Cicero) und religari >(an Gott) gebunden sein < (Laktanz), sind also sachlich, wenn auch nicht philologisch begründet. Der Doppelsinn des Ausdrucks zeigt sich sprachlich darin, dass das Wort R. in der Bedeutung >Ergriffensein< nur in der Einzahl, als Summe von Glaubensaussagen dagegen in der Einzahl und in der Mehrzahl gebraucht werden kann; in

der Einzahl meint es dann eine einzelne R. unter vielen“ (Brockhaus Enzyklopädie 1972, Seite 636).

Nach Batson, Schoenrade und Ventis (1993, zitiert nach Küpper und Bierhoff, 1999, S.218) hängen Religiosität und Hilfsbereitschaft eng zusammen. Weniger religiöse Menschen zeigen niedrigere moralische Standards des Helfens auf als religiöse Personen (Batson, 1993, zitiert nach Küpper et al., 1999, S. 218). Laut Benson, Williams und Johnson (1987 zitiert nach Donahue & Benson, 1995; zitiert nach Küpper et al., 1999, S.219) gibt es einen signifikanten Zusammenhang von altruistischen Motiven und Religiosität. Dies wurde auch in der Studie von Francis & Pearson (1987, zitiert nach Küpper et al., 1999, S.219) bestätigt, die Jugendliche zu diesem Thema untersuchten und einen positiven Zusammenhang nachweisen konnten. Jedoch zeigte die Untersuchung von Küpper et al. (1999), dass Religiosität und egoistische Motive positiv miteinander im Zusammenhang stehen, während altruistische Motive und Religiosität einen negativen Zusammenhang aufweisen. Ebenfalls zeigte die Studie auf, dass Hilfe leisten mit der Religiosität sehr hoch miteinander korreliert. Die erklärte Varianz⁶⁰ beträgt 19% für die Wichtigkeit der Religion.

Grønbjerg, 2004, zeigte einen Zusammenhang zwischen freiwilliger Arbeit und religiöser Betätigung. Es wurde auch aufgezeigt, dass Personen, die zwei bis viermal im Monat in die Kirche gehen im Vergleich zu Personen, die nicht sooft einem Gottesdienst beiwohnen, häufiger als freiwillige/r Mitarbeiter/in arbeiten. Statistisch gesehen bedeutet dies, dass 11% der freiwilligen Mitarbeiter/innen regelmäßig in die Kirche bzw. Glaubensgemeinschaft gehen und nur 4% weniger als einmal im Monat bei einem Gottesdienst bzw. Glaubensgemeinschaftsdienst anwesend sind.

Kirchenmitglieder beteiligen sich an freiwilligen Organisationen im Allgemeinen mehr als Nichtmitglieder (Becker & Dhingra, 2001; Curtis, Baer & Graab, 2001; Hodgkinson, 2003; Lam, 2002; Wilson & Janoski, 1995; zitiert nach Ruiter & De Graaf, 2006, S.191). Obwohl Kirchenmitglieder häufiger als freiwillige Helfer/innen arbeiten als Nichtmitglieder, weist die Forschung darauf hin, dass dies einerseits durch die Mitgliedschaft gesteuert und andererseits nicht durch das Niveau der Kirchenkonzessionen gesteuert wird (De Hart, 1999; Hodgkinson, Weitzman & Kirsch, 1990; Watt, 1991; Wilson & Musick, 1997; zitiert nach Ruiter et al., 2006, S.191). Regelmäßige Kirchgänger werden innerhalb von religiösen Netzen besser integriert als Personen, die selten bzw. nie in die Kirche gehen. Bekkers (2003, zitiert nach Ruiter et al., 2006, S.191) gab an, dass

Personen, wenn sie sich in einem religiösen-sozialen Netzwerk befinden, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine ehrenamtliche Tätigkeit übernehmen.

3.2.4 Einfluss der Dauer

„Dauer, französ. Duree, ein Grundbegriff der Philosophie von → Bergson“ (Brockhaus Enzyklopädie 1968, S.339).

Freiwillige Mitarbeiter/innen bleiben laut Clary, Snyder und Kamm (1992, zitiert nach Mesch, Tschirhart, Perry & Lee, 1998, S.5) umso länger in einer Organisation, je häufiger die Erwartungen und Erfahrungen, die sie motivieren, erfüllt werden. Es gibt verschiedene Ausprägungen von altruistischen und egoistischen Motiven in Bezug auf die Dauer, die jemand als Freiwillige/r arbeitet. Bierhoff et al. (1999) überprüften die Hypothese, dass neue freiwillige Helfer/innen mehr altruistische Motivation aufweisen als freiwillige Mitarbeiter/innen, die schon länger diese Tätigkeit ausüben. Die Hypothese konnte nur bedingt bestätigt werden, da die Vergleichsgruppe in dieser Studie Hauptberufliche Mitarbeiter/innen gewesen sind und die Unterschiede hinsichtlich der altruistischen Erfahrung kaum voneinander unterscheidbar waren. Bierhoff et al. (1999) versuchten auch die Hypothese zu überprüfen, dass freiwillige Helfer/innen, welche länger tätig sind, dies aufgrund der sozialen Motive seien. Diese Hypothese konnte ebenfalls nur teilweise bestätigt werden. Es konnte zwar bewiesen werden, dass Langzeitfreiwillige einen höheren Wert in dieser Dimension aufzeigten, aber die Vergleichsgruppe waren wieder Hauptberufliche Mitarbeiter/innen. Es wurde keine passende Literatur gefunden, die als Vergleichsgruppe freiwillige Mitarbeiter/innen hatte.

3.2.5 Einfluss der Bildung

„Bildung, der Vorgang geistiger >Formung<, die >innere Gestalt<, zu der ein Mensch gelangt, wenn er seine >Kräfte< in Auseinandersetzung mit den Gehalten der Kultur entfaltet. Ursprünglich hieß B. formende Tätigkeit am Material oder schaffende Kraft der Natur und ihre Nachahmung durch die Künste; von den dt. Klassikern wurde der Begriff (formatio ingenii, cultura animi) pädagogisch thematisiert und von J.H. Pestalozzi und W.V.Humboldt in die pädagog. Fachsprache eingeführt. B. ist seither ein Grundbegriff der

dt. Pädagogik geworden. [...] Ausbildung bezeichnet das Einüben begrenzter Leistungsaufgaben, Halbbildung das Steckenbleiben in unverarbeitetem Wissen. [...] Doch ist echtes Bildungswissen von Gedächtniswissen (Gelehrsamkeit) eben darin unterschieden, dass es motivierend in die Lebensführung einzugehen vermag. – B. realisiert sich in vielen Abwandlungen“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1967, S.729).

Li, Lin und Chen (2007) zeigten in ihrer Untersuchung, dass sich das Bildungsniveau von Freiwilligen in dieser Studie von den Ergebnissen von Lin (1994; Soong, 2000; Yeh & Pfanne, 2001; Maaly, 2001; zitiert nach Lin et al., 2007, S.279) unterscheidet, da bei der aktuellsten Studie von Lin et al. (2007) die meisten freiwilligen Helfer/innen Absolventen von höheren Schulen waren und das Bildungsniveau eher hoch war.

3.3.6 Einfluss der Wohnumgebung (Stadt/Land)

„Land, geograph. Begriff von mehrfacher Bedeutung: als Bezeichnung des Festlandes; als politisch-geographischer Begriff (der Staat oder ein innerstaatl. Gebietsteil, → Gliedstaaten); als Bezeichnung für eine Landschaft (Bergisches Land, Land Hadeln, Ammerland u.a.). Gebräuchliche typologische Bezeichnungen sind Küstenland und Binnenland, Hochland und Tiefland, Flach-, Hügel- und Gebirgsland. L. wird auch häufig im Gegensatz zur Stadt verwendet (L. und Stadt); gebräuchlich ist außerdem L. als Bezeichnung für Ackerland“ (Brockhaus Enzyklopädie, 1970, S.69).

„Stadt [zu Statt und stehen], eine nach der Einwohnerzahl größere Siedlung mit geschlossener Bebauung, hoher Bebauungsdichte, Arbeitsteilung ihrer Einwohner, mit Anziehungskraft auf ihre Umgebung (Herrschaftssitz eines Gebietes, Handelsplatz, kultureller Mittelpunkt u.a.). S. bestehen seit Jahrtausenden. Die Anlage der S. der Vergangenheit wurde meist durch Gesichtspunkte der Verteidigung, der Wasser- und Verkehrslage bestimmt. [...] Im Unterschied zu früheren Zeitabschnitten sind die Funktionen (Wohnen, Arbeiten, materielle, kulturelle und gesundheitl. Versorgung) der größeren S. vielfältiger; ihre Zentralität (Inanspruchnahme aus der Umgebung für Güter und Dienste) ist umfassender (oft auf Kosten benachbarter kleinerer S.) und ihre Bebauungsdichte höher. Während sich die kleineren S. mit ihren meist niedrigeren Neubauten im Aufriss nur wenig veränderten, geben Hochhäuser (bes. Geschäftsunternehmen) vielen der größeren eine neue Silhouette. [...] In Europa und den

übrigen Erdteilen hat sich die Kernstadt noch nicht in diesem Ausmaß von Bewohnern entleert. Die Vorstädte sind häufig nur Schlafstädte. Anders verhält es sich mit den nach planmäßigen Gesichtspunkten angelegten → neue Städten, die zur Entlastung einer großen S. dienen. [...] Das fast weltweit verbreitete starke Wachstum der größeren S. stellt die Stadtplanung hinsichtlich der Verteilung der Arbeitsplätze, Verkehrsbewältigung, der Wasserbeschaffung, der Abwasserbeseitigung, der Müllabfuhr und des gesamten Umweltschutzes vor schwierige Aufgaben. Um diese besser lösen zu können, sind national unterschiedliche Maßnahmen ergriffen worden, z.B. die Schaffung des >Verbandes Großraum Hannover<, der Metropolitan Areas in den Verein (Brockhaus Enzyklopädie, 1973, S.824 – 826).

4 Commitment

Organisationen, die auf Freiwilligkeit bauen, haben Mängel an instrumentellen Mitteln (z.B. Löhne), um die Arbeiter/innen zu verpflichten und zu motivieren. Obwohl freiwillige Arbeit in der Gesellschaft von großer Bedeutung ist, ist es schwierig für Nonprofit Organisationen Menschen für die ehrenamtliche Arbeit zu begeistern, zu motivieren und zu behalten (Meijs, 1997; Pearce, 1993; zitiert nach Boezemann & Ellemers, 2008, S.159). Es ist nicht leicht freiwillige Helfer/innen in Unternehmen zu behalten (Li et al., 2007).

In Anbetracht dessen, dass der Hauptteil eines Lebens einer Person um die Arbeit und das Unternehmen, in dem die Person arbeitet, kreist, sind Untersuchungen zu diesem Thema von größter Relevanz (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005). Der Großteil der Literatur zu dem Thema Commitment bezieht sich jedoch auf Organisationen, die bezahlte Jobs anbieten.

Die Verbundenheit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, der Organisation im weitesten Sinne und dem Unternehmen, wird als organisatorische Commitment bezeichnet (Mistele & Kirpal, 2006). „Es stellt eine besondere Intensität der Beziehung zwischen Individuum und Arbeitgeber dar, welche die Bereitschaft impliziert, für die Organisation Leistung zu erbringen (Wilkens 2004:115): „... a person has a sense of commitment to the organization he/she works for. This may involve identification with, tendency to stay in, and willingness to exert efforts for the organization (Baruch, 1998:135)“ (Wilkens, 2004:115, zitiert nach Mistele et al., 2006, S.3).

Je nach Studie wird das Commitment entweder in kognitive und emotionale Bindung unterteilt oder in organisatorisches und berufliches Engagement. Studien, wie zum Beispiel von Randall und Cote (1991, zitiert nach Hackett, Lapierre & Hausdorf, 2001, S.393) und Meyer und Allen (1997, zitiert nach Hackett, Lapierre & Hausdorf, 2001, S.394) weisen darauf hin, dass Jobinvolvement⁶¹ als Vorläufer des organisatorischen und beruflichen Engagements⁶² zu betrachten ist. Das Modell, das sie entwickelten⁶³, sieht das Jobinvolvement als Vermittler in den Wechselbeziehungen zwischen mehreren Einstellungen. Die Beziehung zwischen Jobinvolvement und organisatorischem Engagement beruht auf der sozialen Austauschtheorie, die besagt, dass Leute dazu neigen, diejenigen zu befürworten, was für sie von Vorteil sind. Viele Untersuchungen zeigen,

dass es einen positiven Zusammenhang zwischen organisatorischem und beruflichem Engagement gibt.

4.1 Kognitive Bindung

Nach Tidwell (2005) ist die kognitive Bindung ein hoch individualisierter und einzigartiger Erfahrungsprozess, bei dem sich die Person mit dem Unternehmen identifiziert. Bei Mistelet al. (2006) wird die kognitive Bindung als das Verhältnis des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zum Arbeitgeber, die Übereinstimmung der eigenen und den Zielen des Unternehmens und die Identifizierung mit dem Unternehmen, beschrieben.

Die kognitive Bindung, von Morrow (1983, zitiert nach Carmeli, Elizur & Yaniv, 2007, S.639 als organisatorisches Engagement bezeichnet, kann über die Lebenszeit von Angestellten schwanken. „Continuance commitment is defined as “the extent to which employees feel committed to their organizations by virtue of the costs that they feel are associated with leaving” (Meyer and Allen, 1984, p. 375; zitiert nach Carmeli et al., 2007, S.639). Personen mit einem hohen continuance Commitment sind bestrebt, die Gefahr von persönlichen Verlusten zu minimieren und der Meinung, dass sie keine andere Wahl haben und deswegen in der Organisation bleiben (Luchak & Gellatly, 2007).

Das organisatorische Engagement ist laut Mowday et al. (1979, zitiert nach Hackett et al., 2001, S.394) die Kraft der Identifizierung mit dem Unternehmen und die Beteiligung an der Organisation. Der starke Glaube an die Absichten und Werte der Organisation, die Bereitschaft zur Anstrengung in dem Unternehmen und der Wunsch Mitglied bzw. Bestandteil der Organisation zu sein, sind die Charakteristiken laut Hackett et al. (2001). Die Untersuchung von Hackett et al. (2001) zeigte, dass das organisatorische Commitment eine indirekte Wirkung auf die Absicht die Organisation zu verlassen, aufwies. Eine Person, die eine hohe Ausprägung der kognitiven Bindung aufweist, charakterisiert damit, dass sie erstens länger in der Organisation bleiben möchte, zweitens die Arbeit für die Organisation nützlich erscheint, drittens die Werte der Organisation akzeptiert und respektiert (Mowday, Steers & Porter, 1979; Porter et al., 1974; zitiert nach Cooper-Hakim et al., 2005, S.243).

Tyler und Blader (2000,2001, 2002, 2003 und Tyler, 1999; zitiert nach Boezeman et al., 2008, S.160) publizierten, dass das Ausmaß, in dem die Leute Stolz auf ihre Organisation sind, Rücksicht innerhalb der Organisation nehmen und Mitglied in dieser

Organisation sein wollen, zu einer positiven Identifizierung mit dem Unternehmen führt. Die emotionale Bindung bezieht sich auf ein Verbundenheitsgefühl zur Organisation. Damit ist zum Beispiel gemeint, dass sich die Person in dem Unternehmen wie in einer Familie fühlt. In den Forschungen von Boezeman et al. (2008) wird behauptet, dass die kognitive Bindung ein Schlüsselfaktor für die Motivation von Freiwilligen ist und dass Stolz und Rücksichtnahme das Engagement zur freiwilligen Organisation fördert. Rücksicht bezieht sich auf den Wunsch, dass das Mitglied selbst geschätzt wird (Tyler & Blader, 2002; zitiert nach Boezemann et al., 2008, S.160), wie zum Beispiel, dass die Mitglieder gerecht behandelt werden. Weiters zählt dazu auch, dass die Mitglieder von der Organisation das Gefühl von Wohlbehagen und Anerkennung vermittelt bekommen. In der Forschung von Boezemann et al. (2008) wurde gezeigt, dass das Engagement von freiwilligen Helfer/innen besser gefördert werden sollte. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen darauf hin, dass die Mitglieder auf ihre Organisation Stolz sein möchten und dass sie die Erfolge auch gerne mit anderen Mitgliedern teilen.

4.2 Emotionale Bindung/ Zufriedenheit

Nach Mesch et al. (1998) wird die Zufriedenheit von freiwilligen Mitarbeiter/innen erhöht, wenn diese ihre Arbeit als bedeutungsvoll und effektiv empfinden. Verschiedenen Faktoren können zur Zufriedenheit laut Gidron (1983, zitiert nach Mesch et al., 1998, S.7) bei freiwilligen Helfer/innen beitragen, die eng mit den sozialen Motiven verbunden sind. Dazu zählen der Bezug zu den Kunden und Freundschaften zu anderen freiwilligen Mitarbeiter/innen.

Wenn sich freiwillige Helfer/innen mit der Organisation identifizieren, d.h. eine kognitive Bindung aufbauen, integrieren sie sich laut Ashforth und Mael (1989, zitiert nach Tidwell, 2005, S.451) in das Kollektiv zu integrieren und dadurch vergrößert sich das Vertrauen in die Organisation und zu den anderen Kollegen/innen.

Bindungen und Loyalitäten gegenüber den Kollegen/der Kolleginnen und Teammitgliedern tragen zur emotionalen Bindung laut Mistelet et al. (2006) bei und stehen in einer Wechselwirkung mit der Motivation und dem Engagement. Nach der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (1990, zitiert nach Mistelet et al., 2006, S.9) wonach sich der Schwierigkeitsgrad der Zielsetzung über die Zufriedenheit und individuelle Motivation auf die Leistung auswirkt, wird als Grundlage für die

Wechselwirkung von Arbeitsmotivation und – zufriedenheit und deren Arbeitsleistung angenommen.

Die emotionale Bindung wird von Meyer und Allen (1984, zitiert nach Carmeli et al., 2007, S.640) als affektives Engagement bezeichnet, das ein positives Gefühl der Identifizierung mit der Organisation, ein Zugehörigkeitsgefühl und die Beteiligung an der Arbeitsorganisation auslöst. Mitarbeiter/innen, die stark mit der Organisation verbunden sind, also eine hohe emotionale Bindung aufzeigen, haben den Wunsch, in ihrer Organisation zu bleiben (Luchak et al., 2007). Die emotionale Bindung bezieht sich auf eine Loyalität, die durch die moralische Verpflichtung zur Organisation gesteuert wird (Meyer & Allen, 1991; zitiert nach Vandenberghe, Bentein, Michon, Chebat, Tremblay & Fils, 2007, S.1179). Es zeigt ein emotionales Band zwischen dem/der Angestellten und der Organisation, die auf der Identifizierung mit den Werten und Absichten des Unternehmens beruht.

Die organisatorische Unterstützungstheorie von Eisenberger, Huntington, Hutchison und Sow (1986; Küste & Küste, 1995; zitiert nach Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001, S.825) versucht das emotionale Engagement von Mitarbeiter/innen zu ihrer Organisation zu klären. Dabei wird angenommen, dass die emotionale Bindung an das Unternehmen stärker wird, wenn die Organisation die Beiträge der freiwilligen Helfer/innen mehr schätzt, die Anstrengungen mehr entlohnt werden und Sorgen der Mitarbeiter/innen ernst genommen werden.

In Cooper-Hakim et al. (2005) wird die emotionale Bindung Professionalismus bezeichnet. Professionalismus ist das Ausmaß, in dem sich jemand mit seinem Beruf identifiziert und dessen Werte verinnerlicht (Morrow & Goetz, 1988; zitiert nach Cooper-Hakim et al., 2005, S.244). Hall (1968; zitiert nach Cooper et al., 2005, S.244) zeigte fünf Charakteristika des Professionalismus auf“(a) the use of the profession and of peers within the profession when making decisions, (b) the belief that the profession contributes meaningfully to the community, (c) faith that the profession should be controlled by people within the profession, (d) the belief that fellow members of the profession see the profession as their mission in life, and (e) an assumption that those within the profession are allowed to conduct various endeavors without needing others’ consent“.

Die emotionale Bindung hat eine positive Beziehung mit der Jobleistung demonstriert (Hackett et al., 1994; Meyer et al., 1993; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin & Jackson, 1989; zitiert nach Kondratuk, Hausdorf, Korabik & Rosin, 2004, S.334).

5 Fragestellung und Hypothesen

In dieser Arbeit sollen vor allem die Bindung an das Unternehmen sowie die Motivationsfaktoren für die Entscheidung beim Österreichischen Roten Kreuz ehrenamtlich tätig zu sein, untersucht werden. Daher wurden folgende Fragestellungen formuliert:

Fragestellung 1: Gibt es auch bei freiwilligen Mitarbeiter/innen eine Unternehmensbindung an die Organisation Österreichische Rotes Kreuz?

Fragestellung 2: Welche Motivationsfaktoren sind für die freiwillige Tätigkeit verantwortlich?

Anhand der Literatur und der beiden Fragestellungen wurde das Arbeitsmodell in Abbildung 4 entwickelt.

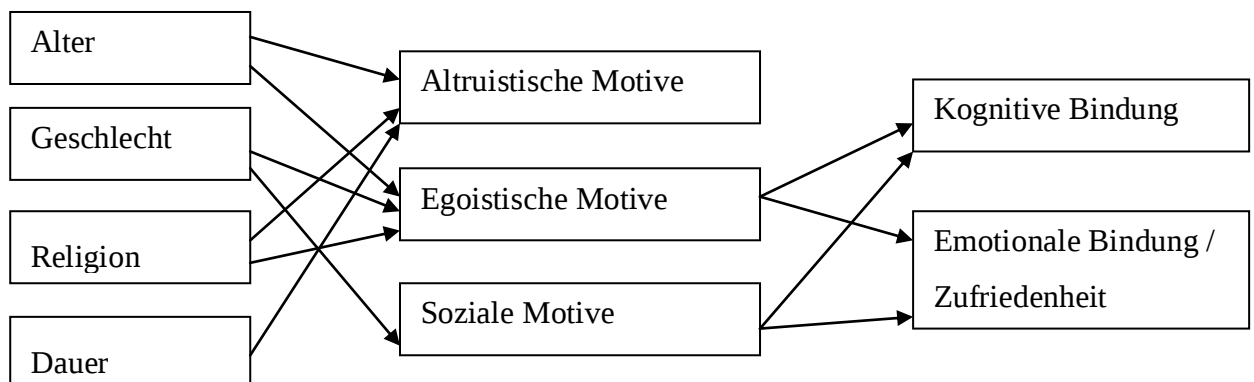


Abbildung 4: Arbeitsmodell

Aus diesem Arbeitsmodell ergeben sich die nachfolgenden Hypothesen, die anhand der Literatur abgeleitet wurden.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen haben bestimmten Motive um sich ehrenamtlich zu engagieren. Welche Motivationsfaktoren dies sind, kann verschieden sein und über die Zeit variieren.

Bierhoff et al. (1999) konnten in ihrer Studie nur bedingt belegen, dass freiwillige Mitarbeiter/innen, die neu in einer Organisation sind, eine höhere altruistische Motivation aufweisen als freiwillige Helfer/innen, die schon länger diese Tätigkeit ausüben. Daher soll

in dieser Untersuchung geklärt werden, ob kürzer tätige ehrenamtliche Mitarbeiter/innen eine höhere Ausprägung der Skala „Altruismus“ aufweisen als Langzeitfreiwillige.

Hypothese 1: Freiwillige Helfer, welche bereits längere Zeit ehrenamtlich tätig sind, weisen eine niedrigere Ausprägung der altruistischen Motive auf als kürzer Tätige.

In der Studie von Bierhoff et al. (1999) wurde die Hypothese, dass freiwillige Helfer/innen über einen längeren Zeitraum häufig aufgrund sozialer Motivation ehrenamtlich tätig sind, überprüft. Da diese Hypothese nicht nur in der Literatur bestätigt werden konnte, sondern auch viele Personen, diese Meinung vertreten, wurde sie in die Studie aufgenommen und überprüft.

Hypothese 2: Freiwillige Helfer, welche bereits längere Zeit ehrenamtlich tätig sind, weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motive auf als kürzer Tätige.

Laut Benson, Williams und Johnson (1987 zitiert nach Donahue & Benson, 1995; zitiert nach Küpper et al., 1999, S.219) gibt es einen signifikanten Zusammenhang von altruistischen Motiven und Religiosität. Dies wurde auch in der Studie von Francis & Pearson (1987, zitiert nach Küpper et al., 1999, S.219) bestätigt, die Jugendliche zu diesem Thema befragten und ebenfalls einen positiven Zusammenhang nachweisen konnten. In der Studie von Küpper et al. (1999) wurde jedoch ein positiver Zusammenhang mit dem Motivationsfaktor „Egoismus“ entdeckt, der in den anderen Literaturangaben immer negativ festgestellt wurde. Aus diesem theoretischen Hintergrund wurden Hypothese 3 und 4 formuliert.

Hypothese 3: Religiöses Erleben steht in einem positiven Zusammenhang mit altruistischen Motiven.

Hypothese 4: Religiöses Erleben steht in einem negativen Zusammenhang mit egoistischer Motivation.

Auch das Geschlecht spielt bei der Freiwilligkeit eine besondere Rolle. Petrzalka et al. (2006) publizierten in ihrer Arbeit, dass die Freiwilligkeitsarbeit eher von Frauen ausgeführt wird. Der Grund dafür ist, dass Frauen die Gesellschaft bewahren möchten, ihre sozialen Netzwerke erweitern möchten und die Geselligkeit suchen. In den letzten 20 Jahren hat sich laut Petrzalka et al. (2006) die Geschlechterverteilung ausgeglichen und Männer arbeiten vermehrt ehrenamtlich. Der Grund für die Ehrenamtlichkeit bei Männern

ist die Selbstverwirklichung, d.h. die egoistischen Motive sind bei Männern stärker ausgeprägt. Aus diesem theoretischen Hintergrund wurden Hypothese 5 und 6 für diese Untersuchung formuliert.

Hypothese 5: Frauen weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motivation auf als Männer.

Hypothese 6: Männer weisen eine höhere Ausprägung der egoistischen Motivation auf als Frauen.

Das Alter von freiwilligen Mitarbeiter/innen ist laut Literatur nicht außer Acht zu lassen. Tschirhart (1998, zitiert nach Caldwell et al., 2008, S.29) publizierte in seiner Studie das Ergebnis, dass ältere freiwillige Helfer/innen mehr altruistische Motivation bei ehrenamtlicher Tätigkeit aufweisen als jüngere Freiwillige. Das soziale Verantwortungsgefühl, das in Punkt 3.1.1 genauer beschrieben wurde, ist bei älteren Freiwilligen höher als bei den jüngeren, da sich diese weniger moralischen Standards verpflichtet fühlen (Bierhoff et al., 2007). Aus diesem theoretischen Hintergrund lässt sich Hypothese 7 für diese Untersuchung ableiten.

Hypothese 7: Ältere freiwillige Helfer haben eine höhere Ausprägung der altruistischen Motive als jüngere freiwillige Helfer.

Junge freiwillige Helfer/innen sind nach Rehberg (2005) gegenüber Organisationen nicht besonders loyal und möchten einen persönlichen Vorteil aus ihrer Ehrenamtlichkeit ziehen. Daher wurde Hypothese 8 für diese Studie formuliert.

Hypothese 8: Jüngere freiwillige Helfer/innen haben eine höhere Ausprägung der egoistischen Motivation als ältere Freiwillige.

Die Motivationsfaktoren spielen eine wichtige Rolle bei der Bindung an das Unternehmen, die in kognitive und emotionale Bindung unterteilt wird. In dem Artikel von Mesch et al. (1998) wird publiziert, dass die sozialen Motive, d.h. der Bezug zu den Kunden und die Freundschaft zu anderen freiwilligen Mitarbeiter/innen, ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit, also für die emotionale Bindung an das Unternehmen sind. Die Rücksichtnahme und der Stolz fördern die freiwillige Tätigkeit und die kognitive Bindung an das Unternehmen, was in der Studie von Boezeman et al (2008) veröffentlicht wurde.

Aus diesem theoretischen Kontext wurde Hypothese 9 für diese Untersuchung ausgearbeitet.

Hypothese 9: Freiwillige Helfer, die eine starke Ausprägung der sozialen Motivation aufweisen, haben einen positiven Zusammenhang mit der kognitiven und emotionalen Bindung.

Das organisatorische Engagement ist laut Mowday et al. (1979, zitiert nach Hackett et al., 2001, S.394) die Kraft der Identifizierung mit dem Unternehmen und die Beteiligung an der Organisation. Weiters zählt dazu auch, dass die Mitglieder von der Organisation das Gefühl von Wohlbehagen und Anerkennung vermittelt bekommen. Die Ergebnisse der Studie von Boezemann et al. (2008) weisen darauf hin, dass die Mitglieder stolz auf ihre Organisation sein möchten und dass sie die Erfolge auch gerne mit anderen Mitgliedern teilen. Aus diesem theoretischen Hintergrund wird die Hypothese 10 für diese Arbeit verfasst.

Hypothese 10: Freiwillige Helfer, welche eine stärkere Ausprägung der egoistischen Motivation aufweisen, haben eine höhere kognitive Bindung an das Unternehmen als Personen mit einer schwachen Ausprägung.

Wie in 4.3 beschrieben, wird in dem Artikel von Rhoades et al. (2001) angenommen, dass die emotionale Bindung an das Unternehmen umso stärker wird, je mehr die Organisation die Beiträge der freiwilligen Helfer/innen schätzt, die Anstrengungen entlohnt und die Sorgen der Mitarbeiter/innen ernst nimmt. Die emotionale Bindung bezieht sich auf Loyalität, die durch die moralische Verpflichtung zur Organisation gesteuert wird (Meyer & Allen, 1991, zitiert nach Vandenberghe et al., 2007, S.1179). Aus diesem theoretischen Hintergrund wurde Hypothese 11 für diese Studie formuliert.

Hypothese 11: Freiwillige Helfer, welche eine stärkere Ausprägung der egoistischen Motivation aufweisen, haben eine niedrigere emotionale Bindung an das Unternehmen als Personen mit einer schwachen Ausprägung.

Außerdem sollen folgende Hypothese explorativ untersucht werden:

Freiwillige Helfer, welche am Land arbeiten, weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motive auf als freiwillige Helfer in der Stadt.

Das kontinuierliche Arbeiten im selben Team erhöht die emotionale und kognitive Bindung an das Unternehmen.

Auszeichnungen beim Österreichischen Roten Kreuz stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Dauer der freiwilligen Tätigkeiten.

Wünsche, Beschwerden, Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Organisation Österreichisches Rote Kreuz.

Fakten bzw. Elemente, die die freiwilligen Helfer/innen vermissen würden, wenn sie sich das Österreichische Rote Kreuz verlassen würden bzw. müssten.

6 Durchführung der Befragung

Der Fragebogen wurden anhand der Literatur von Bierhoff et al (2007) und Tidwell (2005) erstellt. Ebenso konnte das Rote Kreuz seine Interessen bekannt geben, die in den Fragebogen inkludiert wurden. Bevor der Fragebogen mit dem Programm „Lime Survey“ online erstellt wurde, wurde er im Forschungsseminar besprochen, um die Verständlichkeit besser gewährleisten zu können.

Der Fragebogen wurde wie schon oben beschrieben mit dem Programm „Lime Survey“ erstellt, welches vom Österreichischen Roten Kreuz zur Verfügung gestellt wurde. Der Link wurde vom Generalsekretariat an die neun Landesverbände mit der Bitte, den Fragebogen an die Bezirksstellen und deren freiwilligen Mitarbeiter/innen weiterzuleiten, geschickt.

Die erste Erhebung dauerte vom 01.10.2009 bis 15.11.2009. Da sich aber bis zu diesem Zeitpunkt nur 118 Personen an der Umfrage beteiligten, wurde eine zweite Erhebung von 15.12.2009 - 30.12.2009 gestartet. Bei der zweiten Erhebung konnte die Teilnehmerzahl mehr als verdreifacht werden.

Die Rücklaufquote ist bei dieser Studie schwer zu eruieren, da die Verteilung über die Landesverbände lief. Von den ausgefüllten Fragebögen mussten 32 Stück aufgrund nicht vollständiger Beantwortung eliminiert werden.

7 Erhebungsinstrument

Wie bereits in Punkt 6 beschreiben, wurde der Fragebogen in Anlehnung an Bierhoff et al (2007) und Tidwell (2005) in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Roten Kreuz erstellt.

Der Fragebogen besteht aus insgesamt 57 Items. Anhand von 10 Items wurden die demographischen Daten erfragt.

Die Items für die Skalen „Altruismus“, „Egoismus“ und „Soziale Motivation“ stammen aus dem Fragebogen „Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Tätigkeit“ von Bierhoff et al (2007). Insgesamt handelt es sich um 22 Items, die diese Skalen abfragen. Die Skalen wurden anhand der Literatur schon bei der Erstellung des Fragebogens festgelegt.

Die Items für die Skalen „Kognitive Bindung“ und „Emotionale Bindung“ wurden anhand der Literatur von Tidwell (2005) entwickelt, diese Skalen mit insgesamt 14 Items erhoben. Fünf Items wurden zum Thema Religion gestellt. Diese wurden im Forschungsseminar gemeinsam in der Gruppe entwickelt.

Drei Items wurden für die Exploration auf Wunsch des ÖRK entwickelt. Welche diese sind, wird in Punkt 7.4 genau erläutert.

Das Antwortformat war 6-stufig mit den Antwortmöglichkeiten 1 = „stimmt überhaupt nicht“, 2 = „stimmt nicht“, 3 = „stimmt eher nicht“, 4 = „stimmt eher“, 5 = „stimmt“ und 6 = „stimmt völlig“.

Zum Schluss wurden zwei offene Fragen vorgegeben. Die erste offene Frage zielte darauf ab, was die Teilnehmer/innen vermissen würden, wenn sie das ÖRK verlassen würden und die zweite Frage gab den Teilnehmer/innen die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge, Wünsche und Beschwerden anzugeben.

Die Items wurden mittels eines Randomizerprogramms⁶⁴ berechnet und in dieser vorgegebenen Ordnung mit dem Programm „Lime Survey“. In der Instruktion wurden die Teilnehmer/innen darauf aufmerksam gemacht, dass es sich um eine anonyme Befragung handle und dass es keine richtigen oder falschen Antworten gäbe.

Der komplette Fragebogen im Wordformat befindet sich im Anhang B.

7.1 Demographische Daten

Der erste Teil des Fragebogens bestand aus Fragen zur Person und der freiwilligen Tätigkeit beim Österreichischen Roten Kreuz. Folgende Daten wurden dabei erhoben:

- *Geschlecht*
- *Alter*: Das Alter war in folgende Kategorien unterteilt: „jünger als 20 Jahren“, „20 bis 29 Jahre“, „30 bis 39 Jahre“, „40 bis 49 Jahre“, „50 bis 59 Jahre“, „60 bis 69 Jahre“ und „über 70 Jahre“. Diese Art der Erfragung des Alters wurde vom Österreichischen Roten Kreuz übernommen.
- *Höchste abgeschlossene Schulbildung*: Hier wurde zwischen „Hauptschule/Realschule“, „Lehre“, „Matura/Abitur“, „College/Fachhochschule“, „Studium“ und „Pflichtschule“ unterschieden.
- *Wohnort*: Hier konnten die freiwilligen Helfer/innen zwischen „Großstadt (Wien, Graz, Linz, Salzburg)“, „Landeshauptstadt (Klagenfurt, Eisenstadt, Bregenz, Innsbruck, St. Pölten)“, „Bezirkshauptstadt/Kleinstadt/Marktgemeinde“ und „Dorf“ auswählen.
- *Art der Tätigkeit*: Bei dieser Frage wurde zwischen „freiwillige/r Mitarbeiter/in“, „hauptberufliche/r Mitarbeiter/in“ und „Zivildienstleistender“ unterschieden. Dieses Item wurde vom ÖRK übernommen.
- *Art der Funktion beim Roten Kreuz*: Mit dieser Frage wurde der Dienstgrad der freiwilligen Helfer/innen mit folgender Unterscheidung „nein, ich bin kein Funktionär/in oder Führungskraft“, „ja, ich bin Gruppenkommandant/in⁶⁵“, „ja, ich bin Zugskommandant/in⁶⁶“, „ja, ich bin Mannschaftsoffizier/in⁶⁷“, „ja, ich bin (andere) Führungskraft“ erhoben. Diese Fragestellung wird vom Österreichischen Roten Kreuz bei Umfragen ebenfalls immer verwendet.
- *Organisationseinheit des Österreichischen Roten Kreuzes*: Hier wurden die Teilnehmer/innen gebeten anzugeben, in welchem Landesverband sie tätig sind. Es konnte zwischen „Landesverband Burgenland“, „Landesverband Kärnten“, „Landesverband Niederösterreich“, „Landesverband Oberösterreich“, „Landesverband Salzburg“, „Landesverband Steiermark“, „Landesverband Tirol“, „Landesverband Vorarlberg“, „Landesverband Wien“ und „Generalsekretariat“ ausgewählt werden.

- *Leistungsbereich, in dem die Freiwilligen tätig sind:* Diese Fragestellung wurde ebenfalls vom Österreichischen Roten Kreuz übernommen und die Teilnehmer/innen konnten zwischen den die Kategorien „Rettungsdienst und Krankentransport“, „Gesundheits- Soziale Dienste“, „Jugendarbeit/Jugendrotkreuz“, „Blutspendedienst“, „Katastrophenhilfe im In- und Ausland“, „Suchdienst“, „Aus- und Fortbildung“, „Migration“, „Verbreitung des humanitären Völkerrechts“, „Verwaltung“, „Entwicklungszusammenarbeit – Internationale Hilfe“ und „sonstiges“ auswählen.
- *Dauer:* Diese Frage wurde in Monate und Jahre unterteilt. Die Teilnehmer/innen konnten die Zahl in die vorgesehen Kästchen schreiben.
- *Durchschnittliche Zeitinvestition pro Monat:* Bei diesem Item wurde abgefragt, wie viele Stunden durchschnittlich pro Monat beim ÖRK gearbeitet wurden.

7.2 Motive zur freiwilligen Tätigkeit

Die Motive zur freiwilligen Tätigkeit wurden in ursprünglich 22 Items abgefragt.

Tabelle 3 zeigt die Itemanzahl, die Lage- und Streuungsmaße und das Cronbach Alpha vor der Faktorenanalyse (siehe 8.2).

Tabelle 3: Skalen, Itemanzahl, Lage- und Streuungsmaße, Innere Konsistenz⁶⁸ der Motivationsskalen und Einstellungsskala

Skalen	Itemanzahl	MW	SD	Cronbach α
Altruistische Motive (N = 454)	7	32,98	0.67	.81
Egoistische Motive (N = 454)	11	40.66	8.84	.81
Soziale Motive (N = 454)	4	18.21	3.13	.75
Religiosität (N = 338)	3	7.01	2.80	.17

7.3 Kognitive und Emotionale Bindung

In Tabelle 4 sind die Itemanzahl, die Lage- und Streuungsmaße und das Cronbach Alpha vor der Faktorenanalyse zu sehen. Die Faktorenanalyse erfolgt unter Punkt 8.2 in der Ergebnisdarstellung.

Tabelle 4: Itemanzahl, Mittelwert und Innere Konsistenz der Bindungsskalen

N = 454

Skalen	Itemanzahl	MW	SD	Cronbach α
Kognitive Bindung	8	31.01	5.13	.62
Emotionale Bindung	6	27.05	4.56	.79

7.4 Explorative Erhebung

Auf Wunsch des Österreichischen Roten Kreuzes wurden auch Fragen zu der Teamzusammensetzung, zur Bedeutung von Auszeichnungen und Informationsaustausch via Facebook eruiert.

In Tabelle 5 werden die Lage- und Streuungsmaße gezeigt.

Tabelle 5: Lage- und Streuungsmaße der Exploration

N=454

Item	M	SD
Ich bevorzuge dieselbe Teamzusammensetzung bei meinen Diensten	3.43.	1.41
Für mich sind Auszeichnungen (Urkunden, Abzeichen, Ehrungen,..) bei Dienstjubiläen wichtig.	2.84	1.48
Ich würde eine Gruppe auf Facebook den wöchentlichen/monatlichen Treffen in der Dienststelle bevorzugen.	1.87	1.28

Offene Fragestellungen

Am Ende des Fragebogens wurden noch zwei offene Fragen formuliert. Die erste Frage bezog sich auf die Einstellung, wenn das Österreichische Rote Kreuz verlassen werden müsste. Die Frage lautete „Wenn ich das ÖRK verlassen müsste bzw. würde, würde mir am meisten fehlen ...“. Die zweite Frage bezog sich auf allgemeine Verbesserungsvorschläge, Wünsche und Beschwerden. Die Frage war folgendermaßen

formuliert „Gibt es Ihrer Meinung nach Verbesserungsvorschläge, Wünsche, Beschwerden bezüglich des Österreichischen Roten Kreuzes? Wenn ja, welche?“.

8 Ergebnisdarstellung

Die Auswertung der Daten wurde mittels SPSS 17.0 durchgeführt. Die Dateneingabe erfolgte automatisch mit dem Programm „Lime Survey“. Die Dauer in Monaten und Jahren wurde nur in Jahre umgerechnet, da dies eine Erleichterung für die Auswertung war. Die Normalverteilungsprüfung wurde für alle Skalen durchgeführt. Sie befindet sich im Anhang C.

8.1 Deskriptive Daten

Die Stichprobe für diese Studie bestand ursprünglich aus 662 freiwilligen Mitarbeiter/innen des Österreichischen Roten Kreuzes. 32 Teilnehmer/innen mussten gleich von Beginn an ausgeschlossen werden, da sie den Fragebogen nicht ausgefüllt hatten.

Es blieben 167 weibliche und 463 männliche Teilnehmer/innen übrig. Das durchschnittliche Alter bei den Frauen liegt zwischen 20 und 29 Jahre ($MW = 2.56$, $SD = 1.05$) und bei den Männern zwischen 20 und 29 Jahre ($MW = 2.74$, $SD = 1.21$). In Abbildung 5 ist das Alter der Frauen und in Abbildung 6 das Alter der Männer graphisch dargestellt.

Abbildung 5: Alter der weiblichen freiwilligen Helferinnen in Prozenten

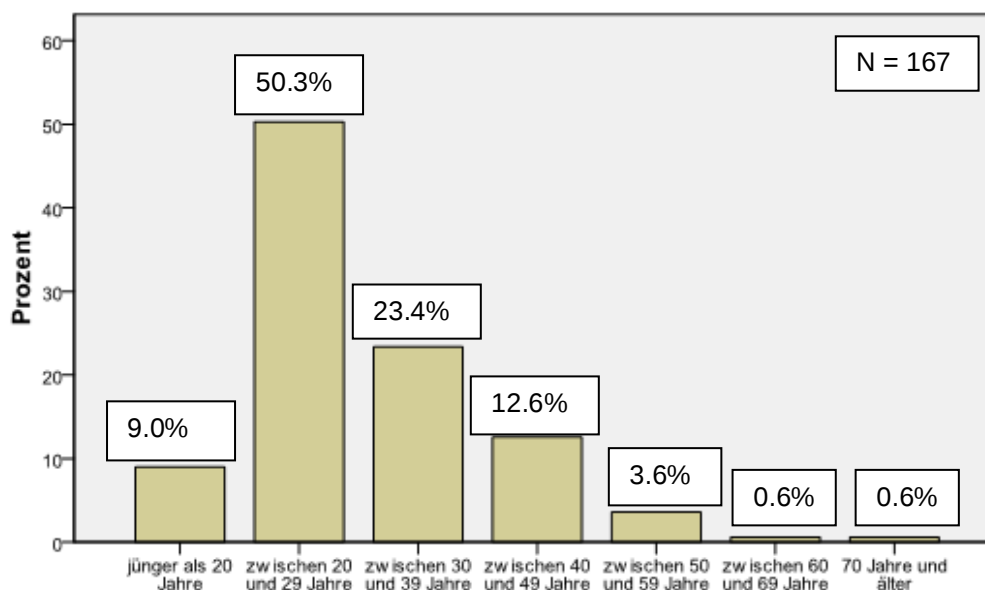
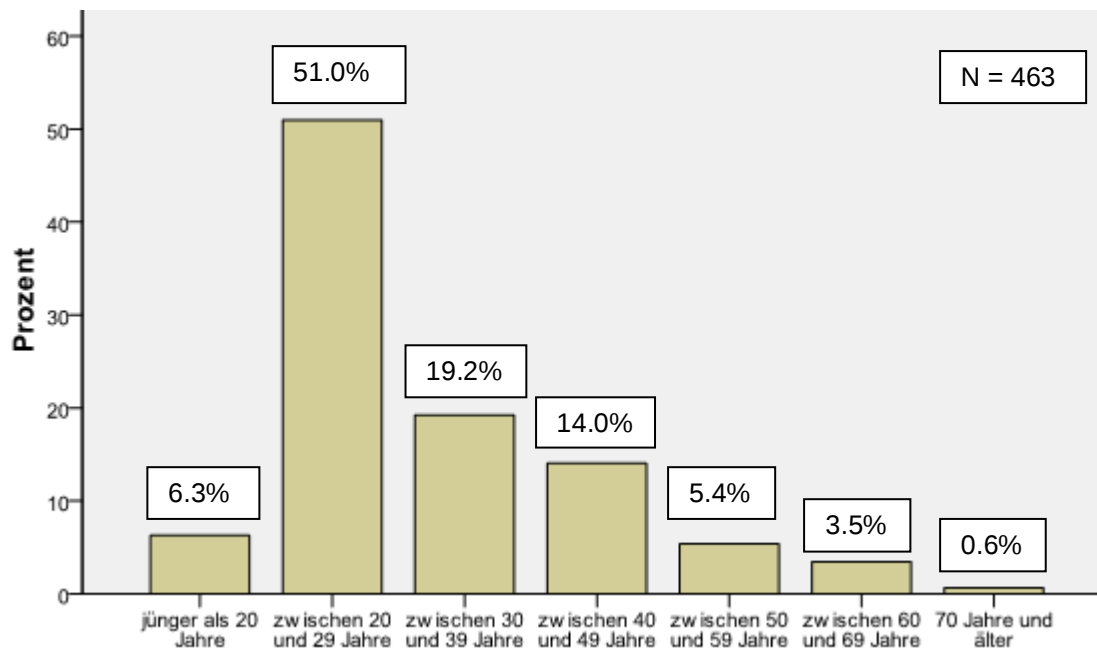
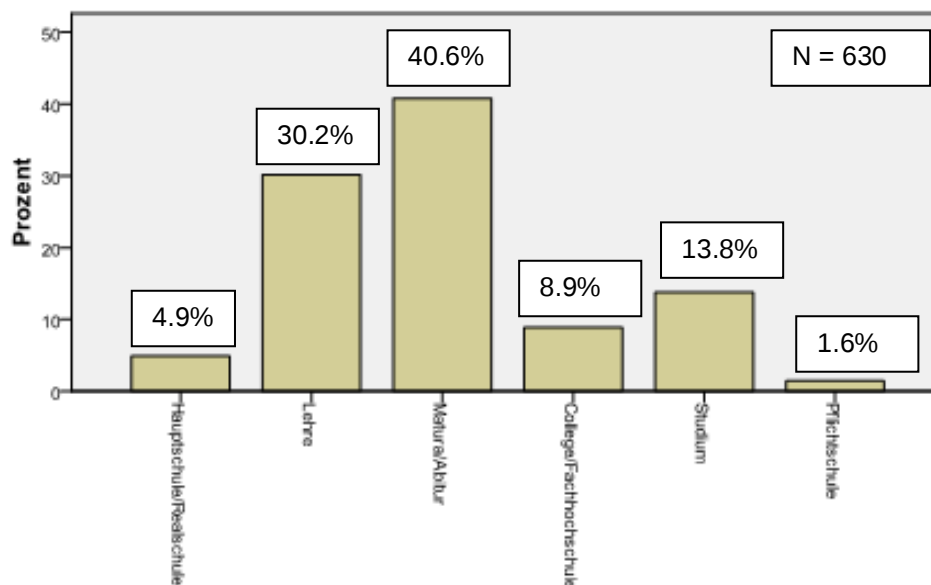


Abbildung 6: Alter der männlichen freiwilligen Helfer in Prozenten



Die höchste abgeschlossene Ausbildung ist in Abbildung 7 dargestellt. Wie dort zu sehen ist, haben 31 Teilnehmer/innen einen Hauptschule/Realschulabschluss, 190 Personen schlossen einen Lehrberuf ab, 256 Mitarbeiter/innen haben die Matura bzw. das Abitur, 56 Teilnehmer/innen verfügen über einen College- bzw. Fachhochschulabschluss, 87 Personen schlossen ein Studium ab und bei zehn Personen beendeten ihre Ausbildung mit dem Abschluss der Pflichtschule.

Abbildung 7: Höchste abgeschlossen Schulbildung in Prozenten



Die Wohnsituation ist in Abbildung 8 abgebildet. 145 Teilnehmer/innen wohnen in einer Großstadt, 64 Mitarbeiter/innen leben in einer Landeshauptstadt, 264 Teilnehmer/innen haben ihren Wohnsitz in einer Bezirkshauptstadt/Kleinstadt/Marktgemeinde und 157 freiwillige Helfer/innen sind in einem Dorf zu Hause.

Abbildung 8: Wohnorte der freiwilligen Helfer/innen in Prozenten

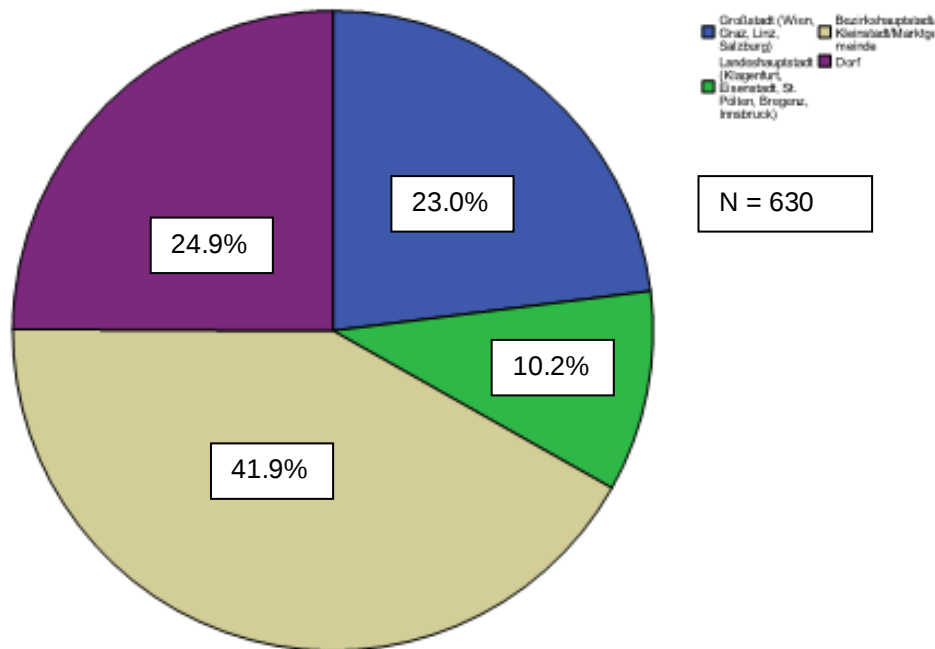
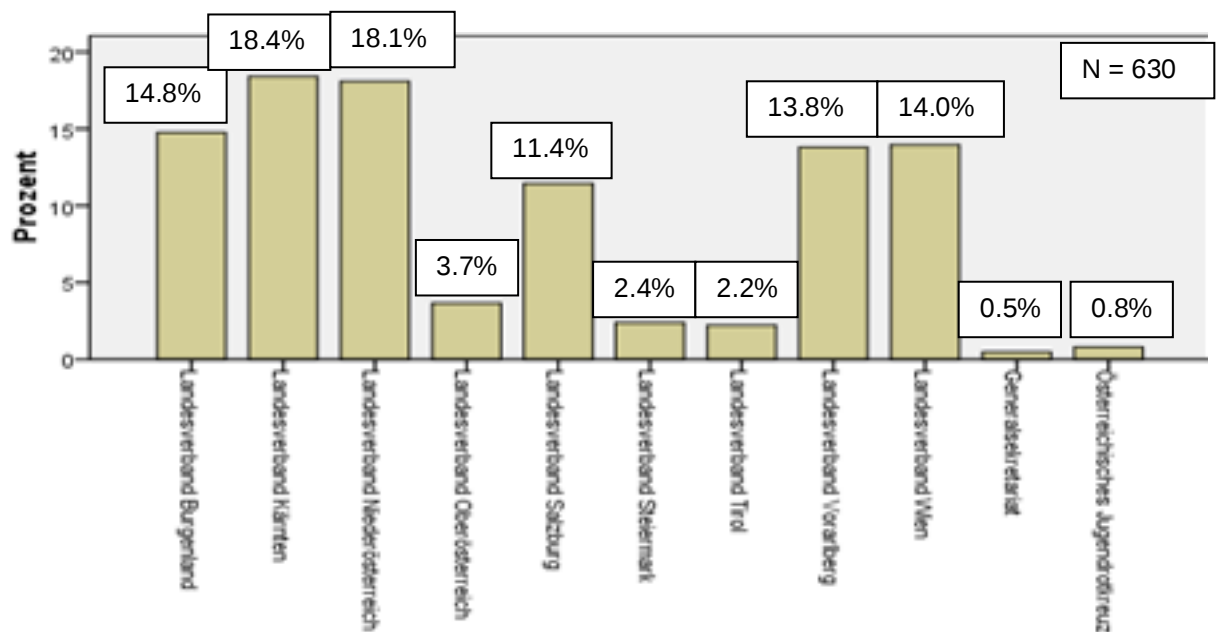


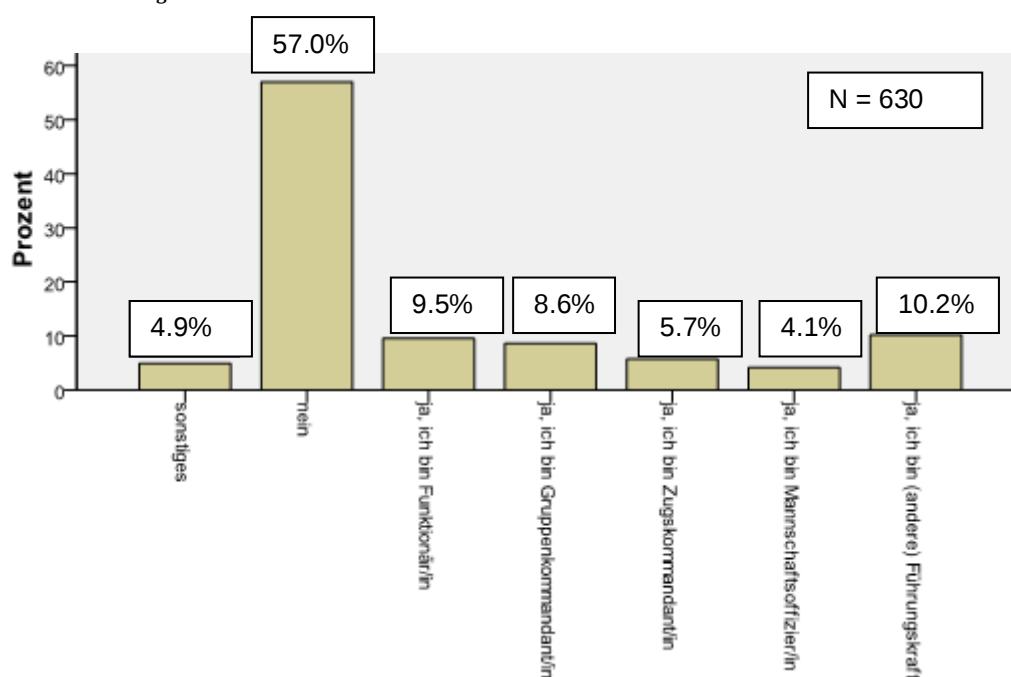
Abbildung 9 zeigt die Organisationseinheiten. 93 Personen gehören dem Landesverband Burgenland an, 116 Personen arbeiten beim Landesverband Kärnten, 114 Personen absolvieren ihren Dienst im Landesverband Niederösterreich, 23 Personen sind beim Landesverband Oberösterreich tätig, 72 Personen arbeiten im Landesverband Salzburg, 15 Personen engagieren sich im Landesverband Steiermark, 14 Personen arbeiten freiwillig beim Landesverband Tirol, 87 Personen gehören dem Landesverband Vorarlberg an, 88 Personen sind im Landesverband Wien tätig, drei Personen arbeiten im Generalsekretariat und fünf Personen gaben an, beim Jugendrotkreuz ehrenamtlich tätig zu sein.

Abbildung 9: Organisationseinheiten in Prozenten



In Abbildung 10 ist die Funktionärstätigkeit abgebildet. Von den 630 Personen, die an der Studie teilnahmen, gaben 359 Personen an, dass sie keine Funktionärstätigkeit ausüben, 31 Teilnehmer/innen kreuzten „Sonstiges“ an, 60 Personen gaben an Funktionäre zu sein, 54 Personen arbeiten als Gruppenkommandant/in, 36 Leute haben die Ausbildung zu Zugskommandanten/in abgeschlossen, 26 Mitarbeiter/innen sind bereits Mannschaftsoffizier/in und 64 Personen kreuzten (andere) Führungskräfte an.

Abbildung 10: Funktionäre beim ÖRK in Prozenten



527 Teilnehmer/innen engagieren sich im Rettungsdienst und Krankentransport, 15 Personen sind im Gesundheits- und Sozialen Dienst tätig, acht Mitarbeiter/innen arbeiten im Bereich Jugendarbeit/-rotkreuz, drei Personen leisten ihren Beitrag im Bereich Blutspenden, 28 Leute engagieren sich bei der Katastrophenhilfe im In- und Ausland, zwei Teilnehmer/innen im Suchdienst, sieben Personen arbeiten im Bereich Aus- und Fortbildung, eine Person ist in der Verbreitung des humanitären Völkerrechts aktiv, sechs Mitarbeiter/innen arbeiten in der Verwaltung und 33 Personen gaben mehrere Tätigkeitsbereiche an.

Von diesen Teilnehmer/innen mussten noch 61 Personen ausgeschlossen werden, da sie hauptberuflich beim Österreichischen Roten Kreuz arbeiten. 11 Personen absolvieren ihren Zivildienst beim ÖRK und wurden eliminiert. 103 Personen wurden aufgrund nicht vollständig ausgefüllter Fragebögen bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Eine Person musste noch zusätzlich ausgeschlossen werden, da sie alle Fragen mit 1, d.h. stimmt überhaupt nicht, beantwortet hat. Es blieben 454 Teilnehmer/innen übrig.

Diese 454 Personen sind im Durchschnitt seit 4 Jahren und 6 Monaten beim Österreichischen Roten Kreuz tätig. Die kürzeste Dauer von diesen Studienteilnehmer/innen beträgt ein Monat und die längste 46 Jahre und 8 Monate. Durchschnittlich arbeiten die freiwilligen Helfer/innen 40 Stunden im Monat.

8.2 Skalenüberprüfung mittels Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse

Um sicherzugehen, dass die Angemessenheit der Items in den Skalen gewährleistet ist, wurde für jede Skala in Anlehnung an Bortz & Döringer (2006) eine Faktorenanalyse berechnet. Es wurden die Skala „Altruismus“, „Egoismus“, „Soziale Motive“, „Kognitive Bindung“, „Emotionale Bindung“ und „Religiosität“ überprüft, welche in Tabelle 3 und Tabelle 4 unter Punkt 6.2 und 6.3 angegeben wurde. Die Rotation wurde nach dem Varimax-Verfahren durchgeführt. Der Screeplot hatte jeweils die Extraktion eines Faktors vorgeschlagen. Items, die eine kleinere Faktorladung als .60 aufwiesen, wurden eliminiert. Nach der Faktorenanalyse wurde die Reliabilitätsanalyse durchgeführt, um die Genauigkeit der Skalen zu ermitteln. Diese wird anhand des Cronbach Alphas berechnet, welches das Maß für die innere Konsistenz darstellt.

Skala Altruismus: Die Skala „Altruismus“ bestand ursprünglich aus sieben Items, mit denen die persönliche Einstellung der altruistischen Motive abgefragt werden sollten. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 6) konnten sechs Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .80 erreichten.

Tabelle 6: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Altruismus“

N = 454

Item	MW	SD	Faktor
Es bereitet mir Freude Gutes zu tun.	5.35	0.75	.71
Ich fühle mich solidarisch mit sozialen Schwächeren und Benachteiligten.*	4.40	1.11	.59
Ich habe den Wunsch Not zu lindern.	4.80	0.91	.75
Es ist ein Wunsch von mir Menschen zu helfen.	5.10	0.85	.78
Ich habe das Verlangen auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen.	4.20	1.16	.60
Die ehrenamtliche Tätigkeit erscheint mir als eine Möglichkeit, bei anderen Menschen mehr Verständnis für Betroffene zu wecken.	4.05	1.07	.65
Ich setze mich gerne für das Wohl der Menschen ein	5.07	0.75	.78
Skala Altruismus (7 Items)	4.76	0.65	

* Item musste ausgeschlossen werden

Skala Egoismus: Die Skala „Egoismus“ bestand ursprünglich aus elf Items, mit denen die persönliche Einstellung der egoistischen Motive abgefragt werden sollten. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 7) konnten fünf Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .77 erreichten.

Tabelle 7: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Egoismus“

N = 454

Item	MW	SD	Faktor
Ich hoffe mein Selbstwertgefühl durch die Tätigkeit zu stärken.*	3.20	1.39	.59
Ich suche einen Ausgleich zu meinem Beruf, indem ich nur wenig mit Menschen zu tun habe. *	2.65	1.63	.47
Ich möchte eine Tätigkeit ausüben, die eher meinen Interessen entspricht als meinem Beruf.	3.47	1.65	.65
Ich habe die Hoffnung mich eher beim ÖRK verwirklichen zu können als in meinem Beruf.	2.79	1.50	.70
Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit habe ich eine neue Perspektive gewonnen. *	4.79	1.14	.50
Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit gehe ich einer sinnvollen Tätigkeit nach. *	5.53	0.70	.41
Das Gefühl gebraucht zu werden, erscheint mir sehr reizvoll.*	4.37	1.12	.57
Ich habe das Bedürfnis nach einem sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit.	4.14	1.47	.66
Das Bedürfnis bedeutsam zu sein, ist ein Grund für meine ehrenamtliche Tätigkeit.	3.15	1.39	.68
Ich möchte besser von mir selbst denken.*	2.89	1.32	.56
Die Hoffnung, durch ehrenamtliche Tätigkeit selbstbewusster zu werden, motiviert mich.	3.69	1.39	.72
Skala Egoismus (5 Items)	3.44	1.07	

* Item musste ausgeschlossen werden

Skala soziale Motive: Die Skala „Soziale Motive“ bestand ursprünglich aus vier Items, mit denen die persönliche Einstellung der sozialen Motive abgefragt werden sollten. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 8) konnten alle vier Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .76 erreichten.

Tabelle 8: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Soziale Motive“

N = 454

Item	MW	SD	Faktor
Geselligkeit ist mir wichtig.	4.90	1.00	.65
Die Tätigkeit beim ÖRK hilft mir Menschen zu finden, mit denen ich mich verbunden fühle.	4.15	1.10	.76
Beim ÖRK glaube ich Geselligkeit zu finden.	4.18	1.15	.83
Die ehrenamtliche Tätigkeit beim ÖRK bietet die Gelegenheit neue Freundschaften zu knüpfen.	4.96	0.90	.78
Skala soziale Motive (4 Items)	4.54	0.78	

Skala Religiosität: Die Skala „Religiosität“ bestand ursprünglich aus drei Items, mit denen die persönliche religiöse Einstellung abgefragt werden sollten. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 9) konnten zwei Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .92 erzielten.

Tabelle 9: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Religiosität“

N = 338

Item	MW	SD	Faktor
Ich gehe regelmäßig (1mal pro Woche) in meine Glaubensgemeinschaft.	1.97	1.40	.93
Ich würde mich als aktive/r Gläubige/r bezeichnen (regelmäßiger Gang zur Glaubensgemeinschaft, regelmäßiges Beten,...)	2.32	1.50	.93
Ich bin nur noch in der Glaubensgemeinschaft, da ich dies traditionell vermittelt bekommen habe.* **	4.28	1.65	.52
Skala Religiosität (2 Items)	2.06	1.36	

* Item musste ausgeschlossen werden

** Item wurde umgepolt

Skala kognitive Bindung: Die Skala „Kognitive Bindung“ bestand ursprünglich aus acht Items, mit denen die persönliche, kognitive Einstellung zum Unternehmen abgefragt werden sollte. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 10) konnten sechs Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .78 erreichten.

Tabelle 10: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Kognitive Bindung“

N = 454

Item	M	SD	Faktor
Ich interessiere mich sehr dafür, was meine Freude/Bekannte über das ÖRK denken.	4.25	1.28	.61
Wenn jemand das ÖRK kritisiert, empfinde ich das als eine persönliche Beleidigung für mich.	3.29	1.41	.61
Ich bin stolz darauf, anderen Leuten zu erzählen, dass ich beim ÖRK als freiwillige/r Mitarbeiter arbeite.	4.70	1.15	.71
Es ist für mich ein echtes Vergnügen eine Funktion beim ÖRK zu haben.	4.32	1.22	.75
Mit gefällt die Routine, die ich in der freiwilligen Tätigkeit habe. *	3.98	1.21	.38
Ich spiele mit dem Gedanken das ÖRK zu verlassen. * **	5.20	1.17	.59
Ich bin stolz auf die Erfolge vom ÖRK.	4.72	1.01	.69
Wenn ich beim ÖRK bin, fühle ich mich wie zu Hause.	3.95	1.31	.70
Skala Kognitive Bindung (6 Items)	4.21	0.85	

* Item musste ausgeschlossen werden

** Item wurde umgepolt

Skala Emotionale Bindung: Die Skala „Emotionale Bindung“ bestand ursprünglich aus sechs Items, mit denen die persönliche, emotionale Einstellung abgefragt werden sollten. Nach der Faktorenanalyse (Tabelle 11) konnten alle sechs Items beibehalten werden, die ein Cronbach Alpha von .79 erreichten.

Tabelle 11: Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Emotionale Bindung“

N = 454

Item	M	SD	Faktor
Ich fühle mich dem ÖRK verbunden.	4.79	1.01	.75
Meine Freiwilligkeit beruht auf der Identifikation der Absichten und Werte des ÖRKs.	4.60	1.11	.60
Ich möchte noch lange beim ÖRK als freiwillige/r Mitarbeiter/in bleiben.	5.23	0.92	.74
Ich habe das Gefühl, dass mich das ÖRK in meiner Arbeit unterstützt.	3.94	1.15	.62
Ich bin mit dem ÖRK sehr zufrieden.	4.10	1.09	.75
In meinem Leben würde sehr viel fehlen, wenn ich mich entscheiden würde, das ÖRK zu verlassen.	4.38	1.23	.75
Skala Emotionale Bindung (6 Items)	4.50	0.76	

* Item musste ausgeschlossen werden

Mit Hilfe von Histogrammen wurde die Normalverteilung graphisch überprüft. Diese sind im Anhang C unter Abbildung 1 bis Abbildung 6 zu sehen. Alle Skalen bis auf die Skala Religiosität waren normalverteilt.

8.3 Hypothesenprüfung

In dieser Arbeit wird ein Signifikanzniveau von $\alpha = 5\%$ angenommen. Die Hypothesen werden in die Unterbereiche: Tätigkeitsdauer und Motivationsstruktur, Religion und Motivationsstruktur, Geschlecht und Motivationsstruktur, Alter und Motivationsstruktur und Bindungsformen und Motivationsstruktur unterteilt.

8.3.1 Tätigkeitsdauer und Motivationsstruktur

Dieser Unterpunkt bezieht sich auf die altruistischen und sozialen Motive in Bezug auf die Dauer, wie lange die freiwilligen Helfer/innen beim ÖRK bereits tätig sind. Die Skalen „Altruismus“ und „Soziale Motive“ wurden wie in Punkt 8.1 nach der Faktorenanalyse und Reliabilitätsanalyse verwendet.

Hypothese 1: Freiwillige Helfer, welche bereits längere Zeit ehrenamtlich tätig sind, weisen eine niedrigere Ausprägung der altruistischen Motive auf als kürzer Tätige.

Um einen Unterschied der altruistischen Motivation nach der Tätigkeitsdauer freiwilliger Helfer/innen beim Österreichischen Roten Kreuz, festzustellen, wurde der T-Test für unabhängige Stichproben berechnet.

Dazu wurden die in Tabelle 12 dargestellten Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße in Anlehnung an Jansen und Laatz (2007) berechnet, um die Richtigkeit des Verfahrens gewährleisten zu können. Die Dauer wurde in „kürzer als 2 Jahre“, „zwischen 2 und 10 Jahren“ und „länger als 10 Jahre“ unterteilt. Anhand der Schiefe wird die Normalverteilung überprüft.

Tabelle 12: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ bei kurz-, mittel- und langzeitigen Tätigen

N = 454	Skala Altruismus		
	M	SD	Schiefe
kürzer als 2 Jahren (N = 118)	4.80	0.73	-1.55
zwischen 2 und 10 Jahren (N = 226)	4.71	0.67	-0.22
länger als 10 Jahren (N = 110)	4.82	0.52	-0.44

Der Levene Test ($F(226) = 4.85$, $p = .03$) war signifikant, d.h. die Varianzen sind nicht homogen. Da die Homogenität der Varianzen nicht angenommen werden kann, wurde der U-Test nach Mann und Whitney zur Überprüfung der Hypothese 1 herangezogen. Der U-Test nach Mann und Whitney für die Gruppe „kürzer als 2 Jahre“ und „länger als 10 Jahre“ ($U = 6286$, $z = -0.41$, $p = .68$) kann interpretiert werden. Die altruistische Motivation ist auch bei freiwilligen Mitarbeiter/innen, die schon sehr lange (über 10 Jahre) beim Österreichischen Roten Kreuz arbeiten, nicht anders als bei Mitarbeiter/innen, die noch

nicht so lange einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Auch anhand der Mittelwerte ist zu sehen, dass es keinen Unterschied bei den beiden Gruppen gibt. Das bedeutet die Hypothese muss verworfen werden.

Hypothese 2: Freiwillige Helfer, welche bereits längere Zeit ehrenamtlich tätig sind, weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motive auf als kürzer Tätige.

Bei dieser Hypothese wurde die gleiche Vorgehensweise wie bei Hypothese herangezogen, nur dass anstelle der Skala „Altruismus“ die Skala „Soziale Motive“ genommen wurde. In Tabelle 13 sind die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße abgebildet.

Tabelle 13: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Soziale Motive“ bei kurz-, mittel- und langzeitigen Tägigen

N = 454	Skala		Soziale
	M	SD	Schiefe
Motivation			
kürzer als 2 Jahre (N = 118)	4.70	0.70	-1.15
zwischen 2 und 10 Jahren (N = 226)	4.55	0.80	-0.63
länger als 10 Jahre (N = 110)	4.39	0.77	-0.31

Der Levene Test ($F(226) = 0.85$, $p = .36$) war signifikant, d.h. die Homogenität der Varianzen konnte angenommen werden. Obwohl bei der Gruppe „kürzer als 2 Jahre“ die Normalverteilung nicht gegeben ist, wurde der T-Test für unabhängige Stichproben für die Hypothese 2 herangezogen. Der T-Test für unabhängige Stichproben für die Gruppen „kürzer als 2 Jahre“ und „länger als 10 Jahre“ $T(226) = 3.07$, $p \leq .01$ kann interpretiert werden. Das signifikante Ergebnis besagt, dass es einen Unterschied zwischen kürzer und länger tätigen freiwilligen Helfer/innen gibt. Das bedeutet theoretisch, dass die Hypothese bestätigt werden kann. Anhand der Mittelwerte wird aber gezeigt, dass die kürzer tätigen Freiwilligen einen höheren Wert der sozialen Motivation angegeben haben als die freiwilligen Helfer/innen, die schon länger als 10 Jahren beim ÖRK sind. Daraus lässt sich ablesen, dass die Hypothese nur bedingt bestätigt werden kann.

8.3.2 Religiosität und Motivationsstruktur

Dieser Unterpunkt bezieht sich auf die Einstellung zum Thema Religion und das religiöse Verhalten der Teilnehmer/innen und den Skalen „Altruismus“ und „Egoismus“. Diese Skalen wurden, wie in Punkt 8.1 berechnet wurde, verwendet.

Hypothese 3: Religiöses Erleben steht in einem positiven Zusammenhang mit altruistischen Motiven.

Um den Zusammenhang zwischen „Religiosität“ und „Altruismus“ zu überprüfen, wurde eine Korrelation nach Spearman berechnet, da die Normalverteilung nicht gegeben ist, wie in Tabelle 14 zu sehen ist. Da die Skala „Religiosität“ nur bei den „Gläubigen“ berechnet wurde, sind die Versuchspersonen auf 387 reduziert worden. Die anderen Teilnehmer/innen gaben an, dass sie Atheisten seien und wurden für diese Hypothesenüberprüfung ausgeschlossen.

Tabelle 14: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ und „Religiosität“

Altruismus (N = 454)			Religiosität (N = 387)		
M	SD	Schiefe	MW	SD	Schiefe
4.76	0.65	-0.82	2.07	1.36	1.35

Die Korrelation nach Spearman ist auf 0.05 Niveau signifikant mit dem Ergebnis ($r = .11$, $p = .02$). Das bedeutet, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen religiösem Erleben und Altruismus gibt, d.h. die Hypothese 3 kann bestätigt werden. Hiermit konnte die Hypothese nach Benson, Williams und Johnson (1987; zitiert nach Donahue & Benson, 1995, zitiert nach Küpper et al., 1999, S.319) ebenfalls bestätigt werden. Es wird gezeigt, dass religiöses Erleben mit dem Altruismus positiv zusammenhängt.

Hypothese 4: Religiöses Erleben steht in einem negativen Zusammenhang mit egoistischer Motivation.

Bei der Überprüfung dieser Hypothese wurde wie bei Hypothese 3 vorgegangen. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Egoismus“ und „Religiosität“ sind in Tabelle 15 dargestellt.

Tabelle 15: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Egoismus“ und „Religiosität“

Egoismus (N = 454)			Religiosität (N = 387)		
M	SD	Schiefe	MW	SD	Schiefe
3.45	1.07	-0.08	2.07	1.36	1.35

Da die Normalverteilung nicht gegeben war, wurde ebenfalls die Spearman Korrelation zur Überprüfung herangezogen. Die Korrelation nach Spearman & Rho ($r = .03$, $p = .31$) zeigte, dass es keinen Zusammenhang zwischen der egoistischen Motivation und der Religiosität gibt. Das heißt, die Hypothese wird verworfen.

8.3.3 Geschlecht und Motivationsstruktur

In der Literatur wurde gezeigt, dass es bei freiwilliger Tätigkeit Unterschiede bei der Motivation bei den Geschlechtern gibt.

Hypothese 5: Frauen weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motivation auf als Männer.

Hypothese 6: Männer weisen eine höhere Ausprägung der egoistischen Motivation auf als Frauen.

Die Abbildungen 11 – 14 zeigen sowohl die Skalen „Soziale Motive“ und „Egoismus“ von Männern und Frauen, die beim ÖRK freiwillige tätig sind. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skalen „Soziale Motive“ und „Egoismus“ bei Männern und Frauen sind in Tabelle 16 abgebildet.

Abbildung 11: Skala „Soziale Motive“ der weiblichen freiwilligen Helferinnen in Prozenten

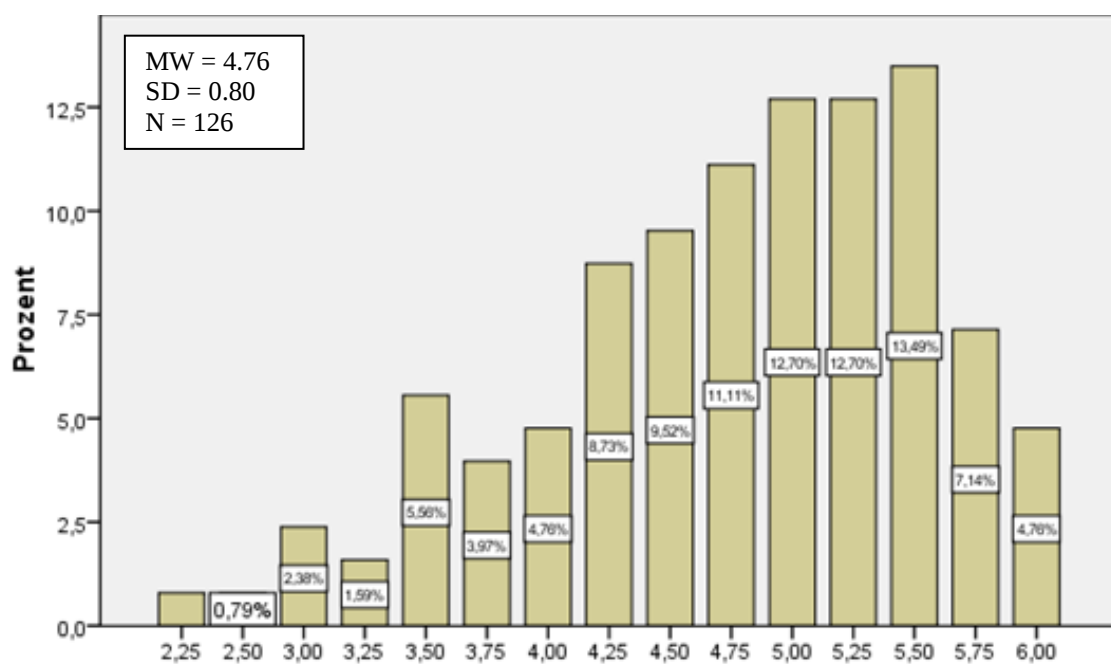


Abbildung 12: Skala „Soziale Motive“ der männlichen freiwilligen Helfer in Prozenten

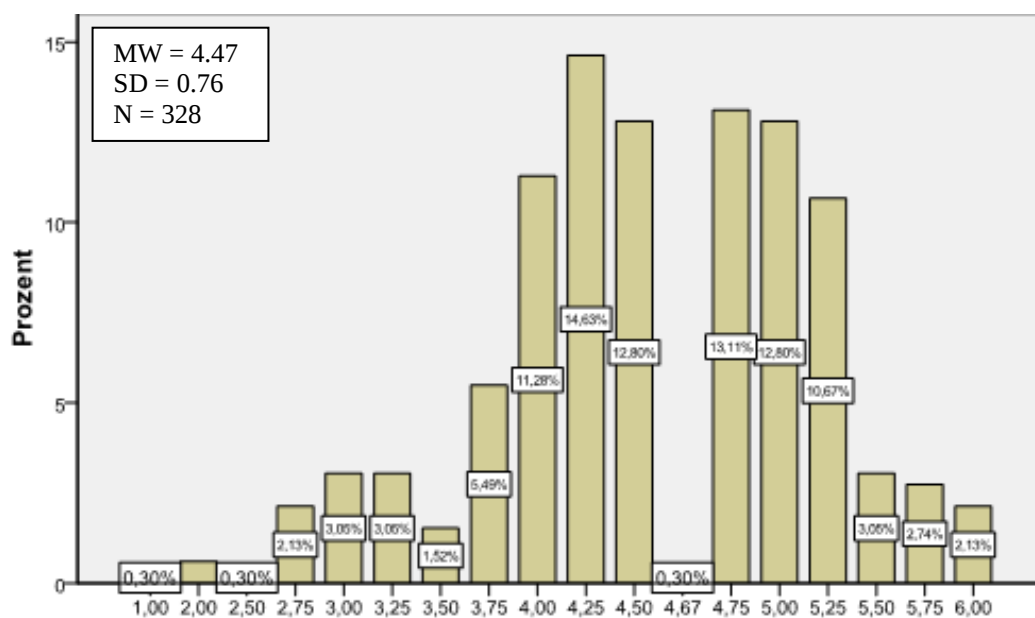


Abbildung 13: Skala „Egoismus“ der weiblichen freiwilligen Helferinnen in Prozenten

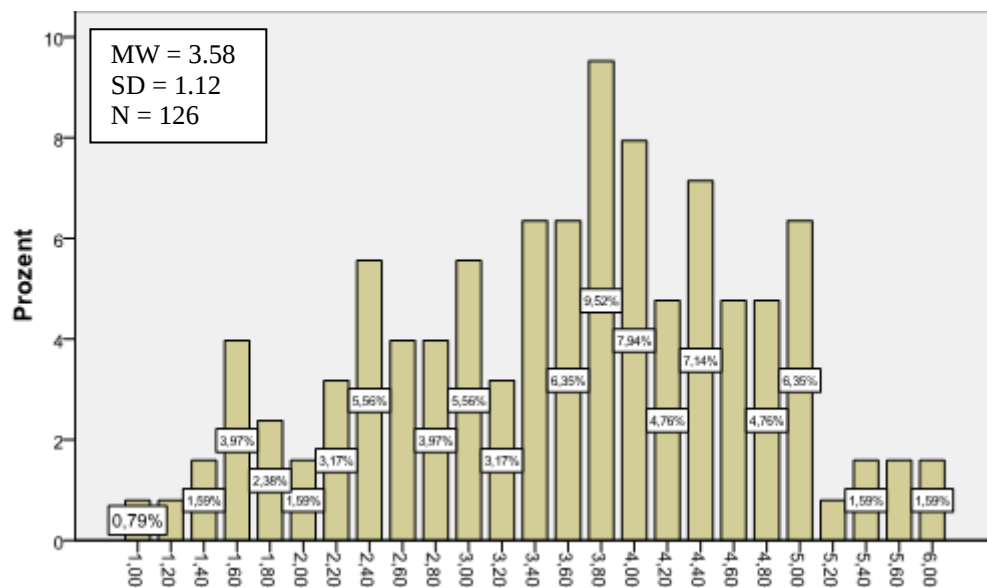


Abbildung 14: Skala „Egoismus“ der männlichen freiwilligen Helfer in Prozenten

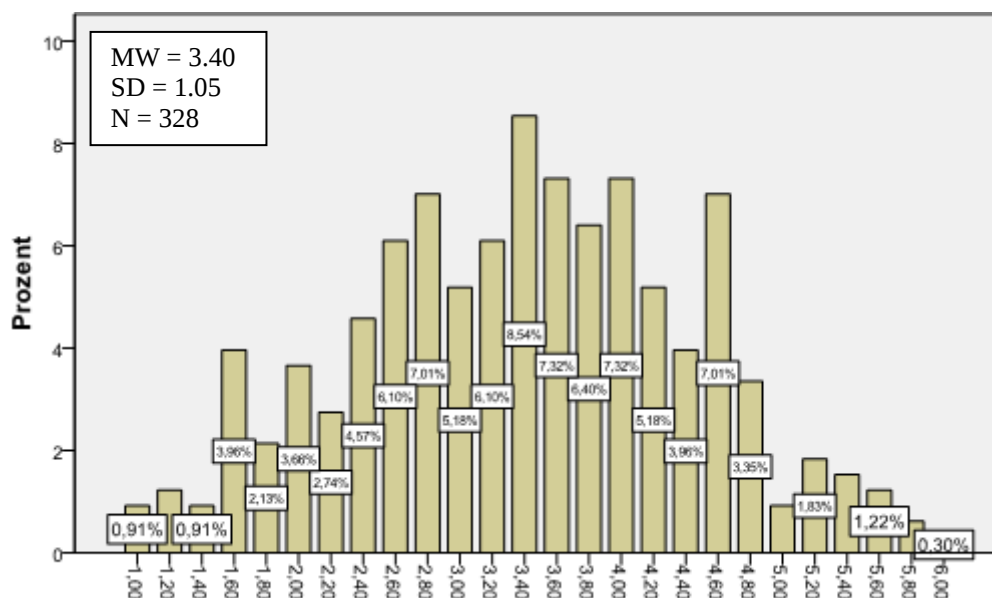


Tabelle 16: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Soziale Motive“ und „Egoismus“ bei Männern und Frauen

	Frauen (N = 126)			Männer (N = 328)		
	M	SD	Schiefe	MW	SD	Schiefe
Soziale Motive	4.76	0.80	-0.71	4.47	0.76	-0.73
Egoismus	3.58	1.12	-0.21	3.40	1.05	-0.04

Die Normalverteilung ist sowohl bei der Skala „Soziale Motive“ als auch bei der Skala „Egoismus“ gegeben. Die Homogenität der Varianzen bei der Skala „Soziale Motive“ ist ebenfalls gegeben. Der Levene-Test ($F(452) = 0.23$, $p = .23$) zeigt dies. Da alle Voraussetzungen erfüllt sind, konnte ein T-Test für unabhängige Stichproben berechnet

werden. Das Ergebnis $T(452) = 3.59, p \leq .01$. Das bedeutet, dass es bei Männern und Frauen einen Unterschied in Bezug auf die soziale Motivation gibt. Auch anhand der Mittelwerte ist zu sehen, dass es einen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt und die soziale Motivation bei Frauen stärker ausgeprägt sind. Die Hypothese 5 kann bestätigt werden.

Die Voraussetzungen für einen T-Test für unabhängige Stichproben sind auch bei Hypothese 6 gegeben. Der Levene Test ($F(452) = 0.78, p = .38$) zeigt, dass die Homogenität der Varianzen gegeben ist und das Ergebnis interpretiert werden kann. Das Ergebnis des T-Tests ($T(452) = 1.61, p = .11$) zeigt, dass die Hypothese nicht bestätigt werden konnte. Das bedeutet, es gibt bei den egoistischen Motiven keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

8.3.4 Alter und Motivationsstruktur

Diese Kategorie umfasst das Alter, welches in „jung“ (unter 30 Jahre) und „alt“ (über 40 Jahre) unterteilt wurde und den Motivationsfaktoren.

Hypothese 7: Ältere freiwillige Helfer/innen weisen eine höhere Ausprägung der altruistischen Motive auf als jüngere freiwillige Helfer/innen.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wird der T-Test für unabhängige Stichproben genommen. Bevor dieser berechnet werden kann, müssen die Voraussetzungen überprüft werden. In Tabelle 17 werden die Lage, Streuungs- und Verteilungsmaße der jungen und älteren freiwilligen Helfer/innen und der Skala „Altruismus“ dargestellt.

Tabelle 17: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ bei jungen und älteren freiwilligen Helfer/innen

	Skala Altruismus		
	MW	SD	Schiefe
Jünger als 30 Jahre (N = 273)	4.82	0.62	-0.55
Älter als 40 Jahre (N = 88)	4.63	0.79	-1.37

Die Normalverteilung ist bei der Gruppe „älter als 40 Jahre“ nicht gegeben. Die Homogenität der Varianzen wurde mittels Levene-Test überprüft. Der Levene-Test ($F(359) = 5.76, p = .02$) zeigt, dass diese nicht gegeben ist. Es wurde deshalb der U-Test nach

Mann und Whitney zur Überprüfung der Hypothese herangezogen. Das Ergebnis ($U = 10611.50$, $z = -1.65$, $p = .10$) kann interpretiert werden. Hypothese 7 kann nicht bestätigt und muss verworfen werden. Es gibt keinen Unterschied bei der altruistischen Motivation und dem Alter.

Hypothese 8: Jüngere freiwillige Helfer/innen haben eine höhere Ausprägung der egoistischen Motivation als ältere Freiwillige.

Bei dieser Hypothese wurde wie bei Hypothese 8 vorgegangen. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße sind in Tabelle 18 abgebildet.

Tabelle 18: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Egoismus“ bei jungen und älteren freiwilligen Helfer/innen

	Skala Egoismus		
	MW	SD	Schiefe
Jünger als 30 Jahre (N = 273)	3.50	1.05	-0.08
Älter als 40 Jahre (N = 88)	3.33	1.03	-0.37

Die Normalverteilung als Voraussetzung für den T-Test für unabhängige Stichproben ist gegeben, die Homogenität der Varianzen ebenfalls, wie der Levene-Test ($F(359) = 0.00$, $p = .97$) zeigt, wurde der T-Test für unabhängige Stichproben konnte durchgeführt werden und hatte als Ergebnis $T(359) = 1.37$, $p = .17$. Das bedeutet, es gibt keinen Unterschied zwischen jungen und älteren Teilnehmer/innen bezüglich der egoistischen Motivation. Die Hypothese kann nicht bestätigt werden.

8.3.5 Bindung und Motivationsstrukturen

In diesem Unterpunkt geht es um die emotionale und kognitive Bindung und welche Motivationsfaktoren dazu beitragen, dass freiwillige Helfer/innen länger in einem Unternehmen bleiben.

Hypothese 9: Freiwillige Helfer, welche eine starke Ausprägung der sozialen Motivation aufweisen, haben einen positiven Zusammenhang mit der kognitiven und emotionalen Bindung.

Um eine sinnvolle Trennung von starker und schwacher sozialer Motivation zu bekommen, wurde der Median als Trennwert herangezogen. Dieser beträgt 4.50. Für alle Personen, die einen kleineren Wert aufzeigten, wurde dies als schwache Ausprägung deklariert und alle Personen, die einen größeren Wert aufzeigten, wurden als starke Ausprägung angenommen.

In Tabelle 19 sind die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße für die starke und schwache Ausprägung der sozialen Motivation bei kognitiver und emotionaler Bindung dargestellt.

Tabelle 19: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen sozialen Motivation, der kognitiven und emotionalen Bindung

	Starke soziale Motive (N=226)			Schwache soziale Motive (N=228)		
	MW	SD	Schiefe	MW	SD	Schiefe
Kogn. Bindung	4.60	0.70	-0.51	3.81	0.80	-0.45
Emot. Bindung	4.82	0.63	-0.76	4.20	0.76	-0.76

Da die Normalverteilung sowohl bei der kognitiven als auch bei der emotionalen Bindung gegeben ist, konnte die Korrelation nach Pearson zur Überprüfung der Hypothese verwendet werden. Die Korrelation nach Pearson zeigt sowohl für die kognitive ($r = .47$) als auch für die emotionale Bindung ($r = .41$) ein signifikantes Ergebnis von $p \leq .01$ auf einem Niveau von 0.01 auf. Das bedeutet, dass die Hypothese bestätigt werden kann. Es besteht sowohl ein positiver Zusammenhang zwischen der starken Ausprägung der sozialen Motivation und der kognitiven Bindung als auch zwischen der starken Ausprägung der sozialen Motivation und der emotionalen Bindung. Auch anhand der Mittelwerte ist dies zu sehen.

Hypothese 10: Freiwillige Helfer, welche eine starke Ausprägung der egoistischen Motivation aufweisen, haben eine höhere kognitive Bindung an das Unternehmen als Personen mit einer schwachen Ausprägung.

Die Trennung zwischen starker und schwacher Ausprägung der egoistischen Motivation wurde anhand des Median ($Md = 3.40$) berechnet. Personen, die einen höheren Wert als 3.40 aufweisen, werden der Gruppe der starken Ausprägung zugeordnet und Personen, die einen kleineren Wert als 3.40 erreichten, bilden die Gruppe mit der schwachen Ausprägung.

Tabelle 20: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen egoistischen Motivation bei kognitiven Bindung

	Skala kognitive Bindung		
	MW	SD	Schiefe
starke egoistische Motivation (N =227)	4.51	0.85	-0.34
Schwache egoistische Motivation (N = 227)	3.90	0.85	-0.42

Die Normalverteilung ist gegeben, der Levene-Test $F(452) = 4.31$, $p = .04$ ist signifikant. Das bedeutet, dass die Homogenität der Varianzen nicht angenommen werden kann. Es wurde daher der U-Test nach Mann und Whitney zur Überprüfung der Hypothese herangezogen. Das Ergebnis ($U = 15095.50$, $z = -7.65$, $p \leq .01$) ist signifikant, das bedeutet dass es einen Unterschied bei Personen mit einer starken egoistischen Ausprägung und Personen mit einer schwachen egoistischen Ausprägung in Bezug auf die kognitive Bindung gibt. Diese Hypothese kann also bestätigt werden.

Hypothese 11: Freiwillige Helfer, welche eine starke Ausprägung der egoistischen Motivation aufweisen, haben eine niedrigere Bindung an das Unternehmen als Personen mit einer schwachen Ausprägung.

Die Unterteilung in starke und schwache Ausprägung wurde wie bei Hypothese 11 berechnet. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße sind in Tabelle 21 dargestellt.

Tabelle 21: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen egoistischen Motivation bei der emotionalen Bindung

	Skala emotionale Bindung		
	MW	SD	Schiefe
starke egoistische Motivation (N =227)	4.75	0.70	-0.66
Schwache egoistische Motivation (N = 227)	4.26	0.75	-0.62

Die Normalverteilung ist gegeben. Der Levene-Test ($F(452) = 1.98$, $p = .16$) ist nicht signifikant. Das bedeutet, dass die Homogenität der Varianzen angenommen werden kann. Deshalb wurde der T-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Die Ergebnisse des T-Test für unabhängige Stichproben ($T(452) = -7.24$, $p \leq .01$) ist signifikant, d.h. die Hypothese wird bestätigt. Es gibt einen Unterschied bei der emotionalen Bindung in Bezug auf die Ausprägung der egoistischen Motivation.

8.3.6. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Motivationsfaktoren, die laut der verschiedenen Literatur für die freiwillige Tätigkeit verantwortlich sind, wurden mittels verschiedener statistischer Verfahren überprüft. Die altruistische Motivation, welche bei Bierhoff et al. (1999) nur bedingt belegt werden konnte, konnte in dieser Studie beim ÖRK nicht belegt werden. Es gibt keinen Unterschied der altruistischen Motivation in Bezug auf die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit. Diese ist bei Personen, die kürzer als 2 Jahre beim ÖRK tätig sind und bei Personen, die länger als 10 Jahre beim ÖRK tätig sind, gleich. Das zeigten auch die Mittelwerte, die sich nicht nennenswert voneinander unterschieden.

Bierhoff et al. (1999) überprüften die Hypothese, dass länger tätige freiwillige Helfer/innen eine höhere Ausprägung der sozialen Motivation aufweisen als kürzer tätige. Diese Hypothese konnte bei Bierhoff et al. (1999) nur bedingt bestätigt werden. In dieser Studie beim ÖRK konnte diese Hypothese theoretisch bestätigt werden. Es wurde gezeigt, dass es einen Unterschied bei kürzer und länger tätigen freiwilligen Helfer/innen in Bezug auf die soziale Motivation gibt. Anhand der Mittelwerte ist jedoch zu sehen, dass jüngere freiwillige Helfer/innen einen höheren Wert erzielten als ältere freiwillige Helfer/innen. Aus diesem Grund kann die Hypothese 2 nur bedingt bestätigt werden, denn es gibt zwar einen Unterschied, aber in die falsche Richtung.

Die Religiosität ist, wie schon mehrmals beschrieben, für die freiwillige Tätigkeit von großer Bedeutung. Der positive Zusammenhang zwischen Religiosität und altruistischer Motivation wurde in Küpper et al. (1999) bestätigt. Auch in der Studie beim ÖRK konnte diese Hypothese bestätigt werden. Die Hypothese, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Religiosität und egoistischer Motivation gibt, konnte in der Studie des ÖRK nicht bestätigt werden und wurde daher verworfen.

Das Geschlecht spielt bei der Freiwilligkeit ebenfalls eine wesentliche Rolle. Die Hypothese, dass Frauen eine höhere Ausprägung der sozialen Motivation aufweisen, die anhand der Literatur von Petrzalka et al. (2006) entwickelt wurde, konnte in dieser Studie bestätigt werden. Die Hypothese, dass Männer eine höhere Ausprägung der egoistischen Motivation aufzeigen, konnte nicht bestätigt werden. Die egoistische Motivation ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen gleichermaßen ausgeprägt.

Das Alter wird in der Literatur in Zusammenhang mit der freiwilligen Tätigkeit gebracht. Die Hypothese, dass ältere freiwillige Helfer eine höhere Ausprägung der altruistischen Motivation haben als jüngere, konnte nicht bestätigt werden. Junge

freiwillige Helfer/innen haben eine höhere egoistische Motivation als ältere, dies wird in Rehberg (2005) behauptet. Diese Hypothese konnte in der Studie vom ÖRK nicht bestätigt werden. Das Alter zeigte bei altruistischer und egoistischer Motivation keinen Unterschied auf.

Freiwillige Helfer/innen längere Zeit für die ehrenamtliche Tätigkeit zu motivieren und an die Organisation zu binden, ist sehr schwierig. Boezeman et al. (2008) haben in ihren Untersuchungen gezeigt, dass die soziale Motivation in einem positiven Zusammenhang mit der kognitiven und emotionalen Bindung steht. Dies wird auch in der Studie des ÖRK bestätigt.

Die starke Ausprägung egoistischer Motivation hat laut Hackett et al. (2001) ebenfalls mit der kognitiven Bindung zu tun. Personen, die eine starke Ausprägung der egoistischen Motivation aufzeigen, haben eine höhere kognitive Bindung an das Unternehmen als Personen mit einer geringeren Ausprägung der egoistischen Motivation. Diese Hypothese konnte ebenfalls in der Studie des ÖRK bestätigt werden. Auch die Hypothese, dass Personen mit einer starken egoistischen Ausprägung eine niedrigere emotionale Bindung aufzeigen, konnte bestätigt werden.

8.4 Explorative Erhebung

Folgende Hypothesen werden explorativ untersucht, teilweise weil es in der Literatur dazu Andeutungen gab und andererseits, weil es im Interesse vom Roten Kreuz liegt.

Freiwillige Helfer/innen, welche am Land wohnen, weisen eine höhere Ausprägung der sozialen Motivation auf als freiwillige Helfer/innen in der Stadt.

In Tabelle 22 sind die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Sozialen Motive“ bei Stadt und Land dargestellt. Es wurden zwei Gruppen gebildet – eine „Stadtgruppe“ und eine „Landgruppe“. Als „Stadtgruppe“ wurden die Personen herangezogen, die im Fragebogen angegeben haben, dass sie in einer Großstadt oder in einer Landeshauptstadt wohnen. Die „Landgruppe“ bildeten die Teilnehmer/innen, die angaben, dass sie in einer Bezirks-/Kleinstadt/Marktgemeinde oder in einem Dorf leben.

Tabelle 22: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Sozialen Motive“ bei Stadt und Land

	Soziale Motivation		
	MW	SD	Schiefe
Stadt (N = 161)	0.40	0.49	0.40
Land (N = 293)	0.55	0.50	-0.20

Die Normalverteilung ist sowohl in der Stadt als auch am Land gegeben. Die Varianzen sind nicht homogen, wie der Levene-Test ($F(452) = 4.07$, $p = .04$) zeigt. Aus diesem Grund wurde der U-Test nach Mann und Whitney berechnet. Das Ergebnis ($U = 20148.50$, $z = -2.97$, $p \leq .01$) zeigt, dass es sich um ein signifikantes Ergebnis handelt. Das bedeutet, dass es einen Unterschied von freiwilligen Mitarbeiter/innen am Land und in der Stadt gibt.

Das kontinuierliche Arbeiten im selben Team erhöht die emotionale und kognitive Bindung an das Unternehmen.

Das kontinuierliche Arbeiten im selben Team wurde mit einem Item abgefragt. Anhand der Antwortmöglichkeiten wurden drei Gruppen gebildet. Die eine Gruppe, die auf das Item mit den Antwortmöglichkeiten „stimmt“ bzw. „stimmt völlig“ geantwortet haben, bildet

die Gruppe des „kontinuierlichen Arbeitens“. Die Teilnehmer/innen, die auf das Item mit den Antwortmöglichkeiten „stimmt eher“, „stimmt eher nicht“ geantwortet haben, bilden die Gruppe „teils/teils“ und die Teilnehmer/innen, die zur Antwort gaben „stimmt nicht“ oder „stimmt überhaupt nicht“, bilden die Gruppe „Wechselndes Arbeiten“. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße werden in Tabelle 23 dargestellt.

Tabelle 23: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße des kontinuierlichen Arbeitens bei kognitiver und emotionaler Bindung

	Kognitive Bindung			Emotionale Bindung		
	MW	SD	Schiefe	MW	SD	Schiefe
Kontinuierliches Arbeiten (N=108)	4.22	0.93	-0.63	4.45	0.84	-0.78
Teils/Teils (N=213)	4.24	0.78	-0.33	4.51	0.72	-0.44
Wechselndes Arbeiten (N=133)	4.13	0.88	-0.43	4.55	0.76	-0.66

Die Normalverteilung ist sowohl bei der kognitiven als auch bei der emotionalen Bindung gegeben. Die Varianzen der Gruppen „Kontinuierliches Arbeiten“ und „Wechselndes Arbeiten“ sind homogen, wie der Levene-Test ($F(239) = 0.24$, $p = .62$) ergab. Deshalb wurde der T-Test für unabhängige Stichproben angewendet. Das Ergebnis $T(239) = -0.76$, $p = .45$ zeigt, dass es sich um ein nicht signifikantes Ergebnis handelt. Das bedeutet, dass sich die Teamzusammensetzung nicht auf die kognitive Bindung auswirkt.

Der Levene-Test für die emotionale Bindung ergab das signifikante Ergebnis $F(239) = 0.24$, $p = .62$, bedeutet, dass die Varianzen homogen sind. Es wurde der T-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Das Ergebnis $T(239) = 1.00$, $p = .32$, bedeutet, dass auch die Teamzusammensetzung nichts mit der emotionalen Bindung zu tun hat. Die Hypothese muss verworfen werden.

Die Wichtigkeit von Auszeichnungen beim Österreichischen Roten Kreuz steht in einem positiven Zusammenhang mit der Dauer der freiwilligen Tätigkeit.

Die Wichtigkeit der Auszeichnungen wurde mit einem Item abgefragt. Anhand der Antwortmöglichkeiten wurden drei Gruppen gebildet. Die erste Gruppe, die auf das Item mit der Antwortmöglichkeit „stimmt“ bzw. „stimmt völlig“ geantwortet haben, wurde „Auszeichnungen wichtig“ genannt. Die zweite Gruppe, Auszeichnungen mittel, bildeten Teilnehmer/innen, die auf das Item die Antwortmöglichkeiten „stimmt eher“ oder „stimmt eher nicht“ geantwortet haben. Als dritte Gruppe „Auszeichnungen unwichtig“

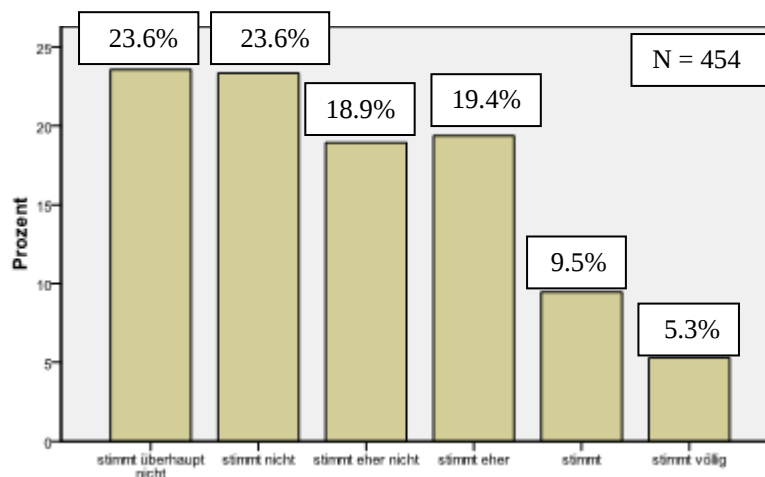
wurden die Teilnehmer/innen genommen, die als Antwort „stimmt nicht“ bzw. „stimmt überhaupt nicht“ gegeben haben. Die Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Wichtigkeit der Auszeichnungen in Bezug auf die Dauer werden in Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24: Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Wichtigkeit von Auszeichnungen in Bezug auf die Dauer

	Dauer		
	MW	SD	Schiefe
Auszeichnungen unwichtig (N = 214)	7.67	7.20	1.65
Auszeichnungen mittel (N = 173)	9.14	10.08	1.69
Auszeichnungen wichtig (N = 67)	6.65	7.56	2.20

Die Normalverteilung ist nicht gegeben, daher wurde die Korrelation nach Spearman und Rho zur Überprüfung herangezogen. Die Korrelation zeigt auf dem 0.05 Niveau ein signifikantes Ergebnis von $r = .10$ und $p = .03$. Das heißt, dass es einen Zusammenhang zwischen den Auszeichnungen und der Dauer gibt. Anhand der Graphik, die in Abbildung 15 zu sehen ist, wird ein Widerspruch aufgezeigt. Denn die meisten freiwilligen Tätigen gaben an, dass ihnen Auszeichnungen nicht wichtig seien.

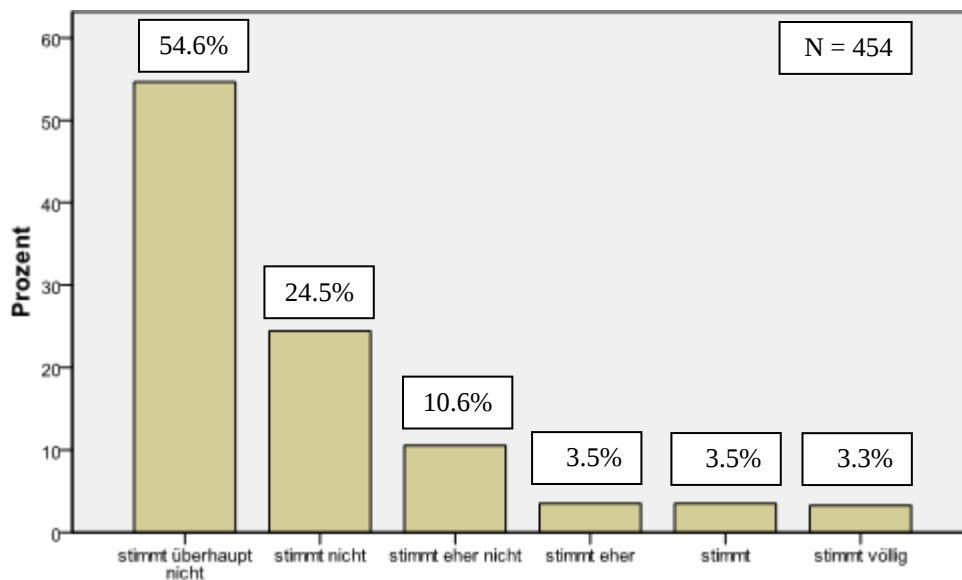
Abbildung 15: Bedeutung der Auszeichnungen beim ÖRK in Prozenten



Die Kommunikation auf Facebook wird den persönlichen Treffen vorgezogen.

Diese Aussage lässt sich anhand der Häufigkeiten überprüfen, die in Abbildung 16 dargestellt ist.

Abbildung 16: Facebook vs. persönliche Treffen in Prozenten



Diese Frage lässt sich leicht beantworten. Die persönlichen Treffen werden bevorzugt und von mehr als der Hälfte gewünscht.

Offene Fragestellung

Zum Schluss wurden zwei offene Fragestellungen im Fragebogen vorgegeben, die ausgefüllt werden konnten, aber nicht mussten.

Wenn ich das ÖRK verlassen müsste bzw. würde, würde mir am meisten fehlen ...

Diese Fragestellung hatte zum Ziel, Punkte zu finden, die die freiwilligen Helfer/innen am meisten vermissen würden. 13 Versuchspersonen füllten diese Frage nicht aus. Die anderen Teilnehmer/innen schrieben auch mehrere Punkte hin.

In Abbildung 17 sind die Häufigkeiten der Antworten in Antwortkategorien dargestellt.

Abbildung 17: Häufigkeiten der meistgenannten Punkte, die beim Verlassen des ÖRK fehlen würden



Gibt es Ihrer Meinung nach Verbesserungsvorschläge, Wünsche, Beschwerden bezüglich des ÖRK? Wenn ja, welche?

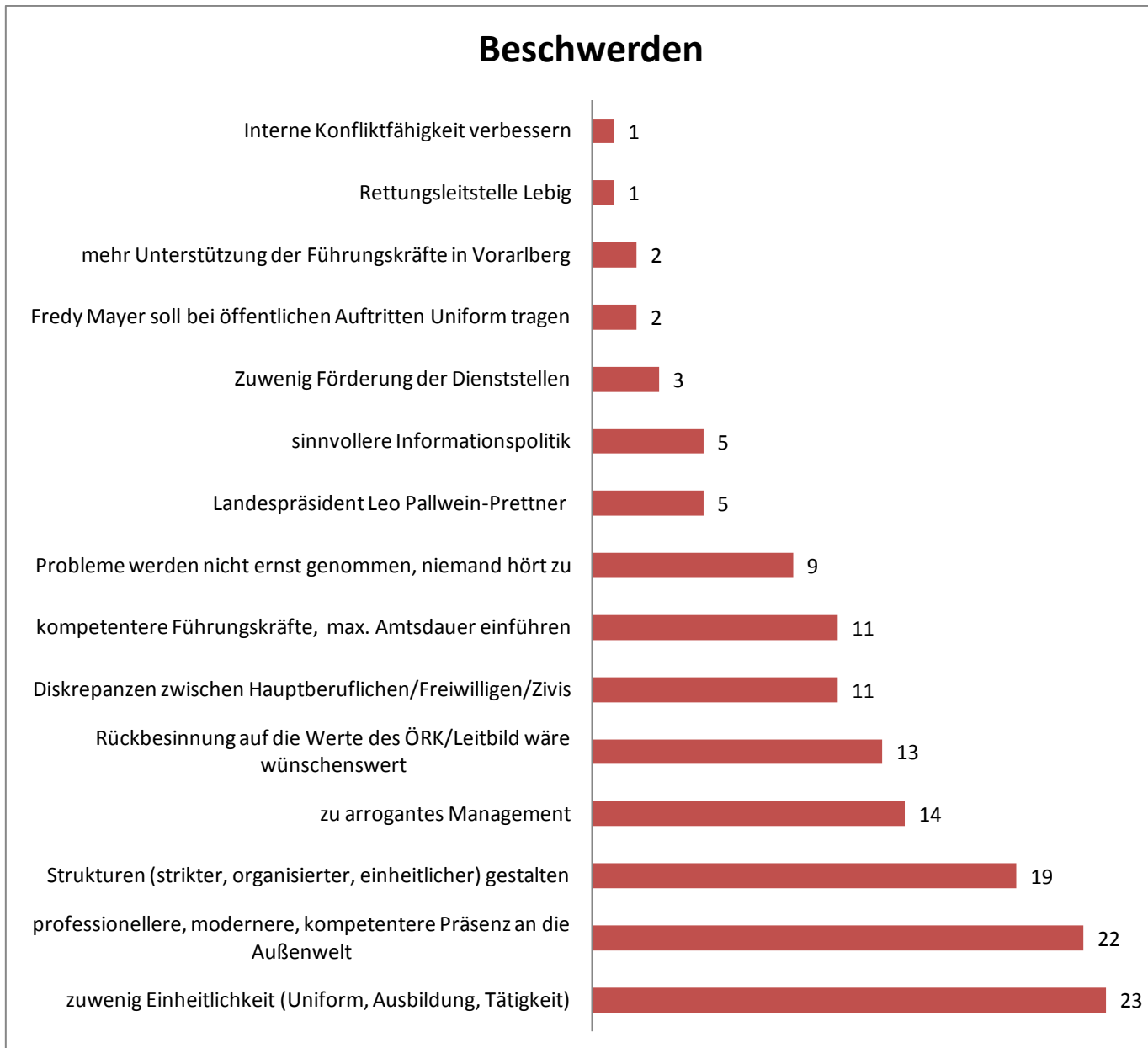
Diese Fragestellung wurde bei der Auswertung in „Verbesserungsvorschläge und Wünsche“ und „Beschwerden“ unterteilt. In Abbildung 18 sind die Verbesserungsvorschläge und Wünsche aufgelistet und in Abbildung 19 die Beschwerden. Diese Frage haben 218 Personen nicht beantwortet. 24 Personen gaben an, dass es sehr

viele Beschwerden, Verbesserungsvorschläge, Wünsche geben würde, 25 Personen gaben an, dass es nichts gäbe und fünf Personen gaben an, dass ihnen nichts dazu einfallen würde.

Abbildung 18: Wünsche und Verbesserungsvorschläge der freiwilligen Helfer/innen



Abbildung 19: Beschwerden der freiwilligen Helfer/innen



9 Beantwortung der Fragestellung

Die erste Fragestellung „Gibt es auch bei freiwilligen Mitarbeiter/innen eine Unternehmensbindung an die Organisation Österreichisches Rote Kreuz?“ kann durch diese Arbeit bestätigt werden. Diese Fragestellung wurde vor allem mit den Hypothesen 9, 10 und 11 überprüft. Hypothese 9 bestätigte den positiven Zusammenhang zwischen sozialen Motiven und der kognitiven und emotionalen Bindung. Freundschaften, die beim ÖRK geschlossen werden, sind mit ein Grund dafür, dass sich eine Person mit der Organisation identifiziert, sich wohl fühlt und in der Organisation bleiben möchte. Dies ist auch in der offenen Fragestellung deutlich zu sehen, bei der 134 Teilnehmer/innen angaben, dass sie die Kollegen, Freunde und das Team am meisten vermissen würden, wenn sie das ÖRK verlassen müssten. 135 Personen gaben auch an, dass sie die Gemeinschaft, die Geselligkeit, die Kameradschaft untereinander und das Zugehörigkeitsgefühl nicht mehr missen möchten, was ebenfalls für die Skala „Soziale Motive“ spricht.

Mit den Hypothesen 10 und 11 kann in dieser Studie bestätigt werden, dass freiwillige Helfer/innen, welche eine starke egoistische Motivation aufweisen, eine höhere kognitive Bindung und eine niedrigere emotionale Bindung aufweisen. Das bedeutet, dass Personen, die auf ihren eigenen Vorteil bedacht sind, sich selbst verwirklichen wollen und nach einer Lösung für das Gefühl der inneren Leere suchen, eine höhere kognitive Bindung an das Unternehmen haben und eine niedrigere emotionale Bindung. Die Personen identifizieren sich zwar mit den Werten und Prinzipien des ÖRK, aber sie sind dennoch nicht ganz zufrieden mit dieser Organisation und schaffen es nicht, sich emotional an sie zu binden. Dies wird auch durch die offenen Fragestellungen sehr deutlich. 23 Personen gaben an, dass sie durch die Arbeit beim ÖRK neue Perspektiven erhalten, sich selbst weiterentwickeln und praktische Erfahrungen sammeln können. 99 Teilnehmer/innen gaben an, dass die freiwillige Tätigkeit beim ÖRK ihnen ein gutes Gefühl vermittelt, sie das Gefühl haben etwas bewirken und Leben retten zu können. Diese Antworten zeigen, dass die freiwilligen Mitarbeiter/innen, bereits eine kognitive Bindung aufgebaut haben. Die emotionale Bindung ist jedoch gering, wie die Antworten der offenen Fragestellungen aufzeigen, denn 25 Personen wünschen sich viel mehr Mitarbeitermotivation, da diese nicht ausreichend angeboten bzw. ausgeübt wird und 30 Personen haben das Gefühl, dass ihre freiwillige Tätigkeit zu wenig geschätzt wird. 23 Teilnehmer/innen beanstanden die

mangelnde Einheitlichkeit in Kleidung, Ausbildung und Tätigkeitsbereich. 13 Personen fordern eine Rückbesinnung auf die Werte und Grundsätze des Roten Kreuzes. 14 Teilnehmer/innen sind der Meinung, dass das Management beim ÖRK zu arrogant auftritt und fünf haben auch ein Problem mit einem Landespräsidenten.

Die zweite Fragestellung „Welche Motivationsfaktoren sind für die freiwillige Tätigkeit verantwortlich?“ Diese Fragestellung ist schwierig zu beantworten. Hypothese 1 überprüfte die altruistischen Motive, die laut Bierhoff et al (1999) bei Langzeitfreiwilligen abnimmt. Dies konnte nicht bestätigt werden. Der Wunsch anderen zu helfen und das Gefühl gebraucht zu werden, wird über längere Zeit nicht weniger. Anhand der Mittelwerte ist zu sehen, dass der Altruismus über die Zeit sogar ein bisschen zunimmt. Das bedeutet, dass die altruistische Motivation für die freiwillige Tätigkeit sehr wichtig ist. Die Hypothese 2 überprüft die soziale Motivation. Diese konnte teilweise bestätigt werden. Die bisherige Literatur publizierte, dass „Langzeitfreiwillige“ vielfach aufgrund der sozialen Kontakte, die in der Organisation geschlossen wurden, bleiben. Diese Studie konnte dies so nicht belegen. Es wurde zwar ein Unterschied bei „Kurzzeitfreiwilligen“ und „Langzeitfreiwilligen“, statistisch gesehen, festgestellt, jedoch in die entgegengesetzte Richtung, wie die Mittelwerte zeigen. Das bedeutet, dass „Kurzzeitfreiwillige“ häufiger aufgrund der sozialen Motivation ehrenamtlich tätig sind. Hypothese 8 überprüft die egoistische Motivation bei jungen freiwilligen Helfer/innen, da die Literatur bisher publizierte, dass junge freiwillige Helfer/innen, besonders auf ihren persönlichen Vorteil bedacht, den Organisationen gegenüber nicht loyal sind und sich selbst verwirklichen möchten, was bei den älteren freiwilligen Helfer/innen nicht zutrifft. Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden, obwohl die Mittelwerte einen kleinen Unterschied aufzeigten.

Zusammengefasst kann die Fragestellung 2 folgendermaßen beantwortet werden. Weder die altruistische, egoistische oder soziale Motivation alleine sind für die Freiwilligkeit verantwortlich. Es ist wichtig, dass alle drei Motivationsarten zusammenspielen und gefördert werden.

10 Diskussion, Kritikpunkte und Maßnahmen

Zur Überprüfung der Fragestellung dieser Studie wurde ein Fragebogen zusammengestellt, der aus vier Teilen bestand:

- einem demographischen Teil,
- der in Anlehnung an die Literatur entwickelte Fragebogen zu den Motivationsskalen „Altruismus“, „Egoismus“, „Soziale Motive“ und zu den Bindungsskalen „Emotionale Bindung“ und „Kognitive Bindung“
- dem Teil, in dem die Einstellung zur Religion abgefragt wurde und
- als Abschluss zwei offene Fragen.

Die Untersuchung fand von Oktober bis Dezember 2009 statt und wurde online über die Landesverbände an die freiwilligen Mitarbeiter/innen des Österreichischen Roten Kreuzes weitergeleitet. Insgesamt wurde der Fragebogen 662 angeklickt, doch blieben nach den verschiedensten Ausschlusskriterien nur noch 454 verwertbare Fragebögen über. Die Hypothesen, die überprüft wurden, sind in Punkt 8.3.6 zusammengefasst. Die Fragestellungen wurden in Punkt 9 beantwortet.

Die Exploration wurde teilweise auf Wunsch des Roten Kreuzes durchgeführt. Besonders interessierte, ob Auszeichnungen für die Tätigkeitsdauer mitverantwortlich sind. Laut Überprüfung der Hypothese wurde diese Frage signifikant beantwortet. Das bedeutet, dass es einen Zusammenhang zwischen Auszeichnungen und der Tätigkeitsdauer gibt. In Anbetracht der Häufigkeit ist dies ein Widerspruch, da 214 Teilnehmer/innen angaben, dass für sie Auszeichnungen unwichtig wären und nur 67 Personen erklärten, dass ihnen diese Anerkennung etwas bedeutet. Dieses Ergebnis kann nun so interpretiert werden, dass die Urkunden und Auszeichnungen einerseits als unwichtig, andererseits trotzdem unbewusst als kleiner Motivationsschub für die längere Tätigkeit beim ÖRK angesehen werden. Sieben Teilnehmer/innen schlugen vor, dass bei Dienstjubiläen gemeinsame Aktivitäten bzw. Treffen durchgeführt werden und in diesem Rahmen die Verdienste von Mitarbeiter/innen gewürdigt werden.

Das Rote Kreuz interessierte sich auch dafür, ob freiwillige Mitarbeiter/innen persönliche Treffen oder die Kommunikation via Facebook bevorzugen. Es kann gesagt werden, dass die persönlichen Treffen weiterhin erwünscht werden. Nur 3.3%, d.h. 15 Teilnehmer/innen sind für die Erneuerung auf Facebook.

Ein weiteres Anliegen des Roten Kreuzes war es zu überprüfen, ob das kontinuierliche Arbeiten im selben Team die Bindung an das Unternehmen erhöht. Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Es macht keinen Unterschied, ob die Personen immer mit denselben Leuten Dienst haben oder nicht. Auch hier ist keine Priorität zu erkennen. 108 Personen gaben an, dass sie die gleiche Teamzusammensetzung bevorzugen, für die anderen Teilnehmer/innen der Studie war dies nicht von Bedeutung.

Interessant waren auch die offenen Fragestellungen. Bei der Frage, was die freiwilligen Helfer/innen am meisten vermissen würden, wenn sie das ÖRK verlassen würden bzw. müssten, antworteten 73 Teilnehmer/innen, dass ihnen die Tätigkeit, d.h. die Dienste und ihre Arbeit, aber auch das Unternehmen selbst, sehr fehlen würden. 52 Personen gaben an, dass sie eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung verlieren und 13 Teilnehmer/innen die Abwechslung zu ihrem Berufs- und Familienleben vermissen würden.

Wie schon in Punkt 9 erwähnt wurde, wird die Mitarbeitermotivation bemängelt. Hier muss etwas verbessert werden, da die ehrenamtliche Tätigkeit sehr wichtig ist. Diese Mitarbeitermotivation könnte zum Beispiel durch Gespräche erfolgen. Hierbei sollte den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit gegeben werden, über ihrer Wünsche, Verbesserungsvorschläge, Probleme, usw. zu sprechen und diese Anliegen sollten ernst genommen werden. Wichtig ist auch, dass den freiwilligen Helfer/innen das Gefühl vermittelt wird, dass sie für die gesamte Organisation ein bedeutungsvoller Bestandteil sind.

Von den freiwilligen Mitarbeiter/innen wurden auch eine sinnvollere Informationspolitik, sowie eine professionellere, modernere und kompetentere Präsenz an die Außenwelt gewünscht. So sollte von jeder Bezirksstelle ein/e Mitarbeiter/in ausgewählt werden, der/die einmal im Monat über einen besonderen Einsatz einen kurzen Bericht schreibt und an den Landesverband weiterleitet. Dort werden dann die Berichte aller Bezirksstellen in einem Magazin zusammengefasst und online an alle Mitarbeiter/innen geschickt. Weiters könnten diese Magazine dann in Apotheken oder Arztpraxen aufgelegt werden, wodurch einerseits mehr Menschen über die großartige Arbeit des Roten Kreuzes etwas erfahren und andererseits weitere Personen dazu motiviert werden, sich in dieser Organisation ehrenamtlich zu engagieren.

ANHANG A - Literaturverzeichnis

„Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit eingeholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.“

Alatrasta, J. & Arrowsmith, J. (2004). Managing employee commitment in the non-for-profit sector. *Personnel Review*, 33(5), 536-548.

Aquino, J.A., Russell, D.W., Cutrona, C.E. & Altmaier, E.M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 480-489.

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.

Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38, 159-172.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Springer Medizin Verlag Heidelberg.

Bronner, U. (2001). Die Motivation humanitärer Helferinnen und Helfer. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 9 (1), 505-521.

Caldwell, S.D., Farmer, S.M & Fedor, D.B. (2008). The influence of age on volunteer contributions in a nonprofit organization. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 311-333.

- Carmeli, A., Elizur, D. & Yaniv, E. (2007). The theory of work commitment: a facet analysis. *Personnel Review*, 36(4), 638-649.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259.
- Grønbjerg, K.A. (2004). The role of religious networks and other factors in types of volunteer work. *Nonprofit Management & Leadership*, 14(3), 263-289.
- Hackett, R.D., Lapierre, L.M & Hausdorf, P.A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Janseen, J. & Laatz, W. (2007). Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows (6. Aufl.).Springer Verlag Berlin Heidelberg.
- Janoski, T. & Wilson, J. (1995). Pathways to voluntarism: Family socialization and status transmission models. *Social Forces*, 74(1), 271-292.
- Küpper, B. & Bierhoff, H. (1999). Liebe deinen Nächsten, sei hilfreich ... Hilfeleistung ehrenamtlicher Helfer im Zusammenhang mit Motiven und Religiosität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20(3), 217-230.
- Kondratuk, T.B., Hausdorf, P.A., Korabik, K. & Rosin, H.M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: how does job change relate to organizational commitment?. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 332-349.
- Li, I.C., Lin, M.C & Chen, C.M. (2007). Relationship between personality traits, job satisfaction and job involvement among taiwanese community health volunteers. *Public Health Nursing*, 24(3), 274-282.
- Luchak, A.A. & Gellatly, I.R. (2007). A Comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.

- Mesch, D.J., Tschirhart, M., Perry, J.L. & Lee, G. (1998). Altruists or egoists? Retention in stipended service. *Nonprofit Management & Leadership*, 9(1), 3–21.
- Mroß, M.D. (2005). Verfügbarkeit und Wirksamkeit von Personalvermögen in Nonprofit-Organisationen. *Zeitgemäßes Personalmanagement, Erfolgreiche Bereitstellung und Nutzung von Personalvermögen*, 35-53.
- Petrzelka, P. & Mannon, S.E. (2006). Keepin` this little town going gender and volunteerism in rural america. *Gender & Society*, 20(2), 236-258.
- Podsiadlowski, A. & Spieß, E. (2000). Teamarbeit und Freiwilliges Engagement. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 31(2), 197-212.
- Puffer, S.M. & Meindl, J.R. (1992). The congruence of motives and incentives in a voluntary organization. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 425-434.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: motivation for international volunteering among young adults in Switzerland. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organization*, 16 (2), 109-122.
- 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.
- Rotolo, T. & Wilson, J. (2006). Substitute or complement? Spousal influence on volunteering. *Journal of Marriage and Family* 68, 305-319.
- Ruiter, S. & De Graaf, N.D. (2006). National context, religiosity and Volunteering: results from 53 countries. *American Sociological Review*, 71(4), 191-210.
- Schwarz, P. (1986). Management in Nonprofit-Organisationen. *Die Orientierung*, 88, 6-60.

Taylor, R.F. (2004). Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment. *Work Employment Society*, 18(1), 29-49.

Tidwell, M.V. (2005). A social identity model of prosocial behaviors within nonprofit organization. *Nonprofit management & Leadership*, 15(4), 449–467.

Yeung, A.B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomological analysis. *Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46.

Young, J. & Passmore, A. (2007). What is the occupational therapy role in enabling mental health consumer participation in volunteer work?. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, 66-69.

Vandenberghe, C., Bentein, K., Michon, R., Chebat, J.C., Tremblay, M. & Fils, J.F. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in employee-customer encounters. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1177-1187.

Brockhaus Enzyklopädie

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 1 Band, A – ATE; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1966 Seite 411.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 1 Band, A – ATE; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1966 Seite 394.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 2 Band, ATF – BLIS; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1967 Seite 729.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 4 Band, CHOD – DOL; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1968 Seite 339.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 5 Band, DOM – EZ; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1968 Seite 149.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 5 Band, DOM – EZ; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1968 Seite 262.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 6 Band, F – GEB; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1968 Seite 579.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 7 Band, GEC – GZ; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1969 Seite 198.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflagen des großen Brockhaus – 11 Band, L – MAH; F.A. Brockhaus Wiesbaden ,1970 Seite 69.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflagen des großen Brockhaus – 13 Band, MOT – OSS; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1971 Seite 6.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 15 Band, POR – RIS; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1972 Seite 636.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden - 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus - 16 Band, RIT – SCHO; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1973 Seite 156-157.

Brockhaus Enzyklopädie in 20 Bänden – 17 völlig neubearbeitete Auflage des großen Brockhaus – 17 Band, SCHR – STAL; F.A. Brockhaus Wiesbaden, 1973 Seite 824-826.

Internetangaben

Bierhoff, H.W. & Schülken, T. (1999). Motive ehrenamtlicher Helfer Vergleich von Ehrenamtlern, Sozialpädagogen, Zivildienstleistenden und beruflichen Helfern. Institutionsbericht. Retrieved May, 26, 2009 from <http://www.set-schuelken.de/PDF/Institutionsbericht97-1999.pdf/>

Entwicklungsdiagnostik Glossar. Interne Konsistenz. Retrieved October, 24, 2009 from <http://entwicklungsdiagnostik.de/glossar.html/>

Erlinghagen, M. & Hank, K. (2005). Participation of older europeans in volunteer work.
Retrieved May, 27, 2009 from <http://www.mea.unimannheim.de/>

Mistele, P. & Kirpal, S. (2006). Mitarbeiterengagement und Zielorientierung als Erfolgsfaktoren – Ergebnisse einer empirischen Studie in Hochleistungssystemen. Arbeitspapier. Retrieved May, 27, 2009 from http://archiv.tuchemnitz.de/pub/2006/0098/data/Fokus_01.pdf/

Moschner, B. (2002). Altruismus und Egoismus Was motiviert zum Ehrenamt?. Diskussionspapier 20. Retrieved August, 15, 2009 from <http://www.universitaetbielefeld.de/bi2000plus/dokumente/DP20-Moschner.pdf/>

ANHANG B

FRAGEBOGEN ZUM THEMA COMMITMENT VON FREIWILLIGEN MITARBEITER/INNEN BEIM ÖSTERREICHISCHEN ROTEN KREUZ

Im Rahmen meiner Diplomarbeit, meines Psychologiestudiums an der Universität Wien, führe ich eine Studie zur Unternehmensbindung von freiwilligen Mitarbeiter/innen beim Österreichischen Roten Kreuz (ÖRK) durch. Ich ersuche Sie um die Beantwortung dieses kurzen Fragebogens.

Bei der Beantwortung gibt es kein "richtig" oder "falsch", ich bin nur an Ihrer Meinung interessiert. Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus.

Ihre Daten werden völlig anonym ausgewertet. Dem ÖRK werden keine personenbezogenen Daten zurückgemeldet, sondern nur die Gesamtauswertungen.

Sollten Sie Fragen haben, können Sie sich jederzeit bei mir unter der E-Mailadresse a0200044@univie.unet.ac.at (Marion Guger) melden.

Persönliche Angaben:

Geschlecht	☐ Männlich ☐ Weiblich
Alter	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. ☐ jünger als 20 Jahre ☐ zwischen 20 und 29 Jahre ☐ zwischen 30 und 39 Jahre ☐ zwischen 40 und 49 Jahre ☐ zwischen 50 und 59 Jahre ☐ zwischen 60 und 69 Jahre ☐ über 70 Jahre
Höchste abgeschlossene Schulbildung	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. ☐ Hauptschule / Realschule ☐ Lehre ☐ Matura / Abitur ☐ College / Fachschule ☐ Studium ☐ keine Ausbildung
Wohnort	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. ☐ Großstadt (Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck) ☐ Landeshauptstadt (Klagenfurt, Eisenstadt, St. Pölten, Bregenz) ☐ Bezirkshauptstadt ☐ Dorf
Ich arbeite beim Roten Kreuz als ...	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. ☐ freiwillige/r Mitarbeiter/in ☐ hauptberufliche/r Mitarbeiter/in ☐ Zivildienstleistender
Sind Sie selbst Funktionär?	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. ☐ nein ☐ ja, ich bin Funktionär/in ☐ ja, ich bin Gruppenkommandant/in ☐ ja, ich bin Zugskommandant/in ☐ ja, ich bin Mannschaftsoffizier/in ☐ ja, ich bin (andere) Führungskraft ☐ Sonstiges: _____
In welcher Organisationseinheit sind Sie tätig?	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten aus. ☐ Landesverband Burgenland ☐ Landesverband Kärnten ☐ Landesverband Niederösterreich ☐ Landesverband Oberösterreich ☐ Landesverband Salzburg ☐ Landesverband Steiermark ☐ Landesverband Tirol ☐ Landesverband Vorarlberg ☐ Landesverband Wien ☐ Generalsekretariat ☐ Österreichisches Jugendrotkreuz
In welchem Leistungsbereich des Roten Kreuzes sind Sie tätig?	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten aus. ☐ Rettungsdienst und Krankentransport ☐ Gesundheits- und Soziale Dienste ☐ Jugendarbeit/Jugendrotkreuz ☐ Blutspendedienst ☐ Katastrophenhilfe im In- und Ausland ☐ Suchdienst ☐ Aus- und Fortbildung ☐ Migration ☐ Verbreitung des humanitären Völkerrechts ☐ Verwaltung ☐ Entwicklungszusammenarbeit – Internationale Hilfe ☐ Sonstiges: _____
Ich arbeite beim ÖRK seit ...	☐ seit ein paar Monate (____ Monate) ☐ seit ein paar Jahren (____ Jahre)
Ich arbeite ... Stunden pro Monat beim ÖRK.	☐ weniger als 10 Stunden (____ Stunden) ☐ mehr als 10 Stunden (____ Stunden)

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Einstellung zu unterschiedlichen Themen in Bezug zu Ihrer Tätigkeit. Bitte kreuzen Sie jeweils das Kästchen an, das am ehesten Ihrer Einstellung entspricht bzw. schreiben Sie in dem leeren Kästchen die entsprechende Antwort.
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Einstellungen und Motive in Bezug auf die freiwillige Tätigkeit beim ÖRK.		Stimmt überhaupt nicht	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt	Stimmt völlig
1.	Ich hoffe mein Selbstwertgefühl durch die Tätigkeit zu stärken.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
2.	Ich bevorzuge dieselbe Teamzusammensetzung bei meinen Diensten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
3.	Es bereitet mir Freude Gutes zu tun.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
4.	Ich suche einen Ausgleich zu meinem Beruf, indem ich nur wenig mit Menschen zu tun habe.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
5.	Ich fühle mich dem ÖRK verbunden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
6.	Ich fühle mich solidarisch mit sozialen Schwächeren und Benachteiligten.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
7.	Geselligkeit ist mir wichtig.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
8.	Ich interessiere mich sehr dafür, was meine Freunde/Bekannte über das ÖRK denken.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
9.	Ich möchte eine Tätigkeit ausüben, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
10.	Ich habe die Hoffnung, eher beim ÖRK verwirklichen zu können als in meinem Beruf.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
11.	Ich hab den Wunsch Not zu lindern.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
12.	Meine Freiwilligkeit beruht auf die Identifikation mit den Absichten und Werten des ÖRK.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
13.	Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit gehe ich einer sinnvollen Tätigkeit nach.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
14.	Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit habe ich eine neue Perspektive gewonnen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
15.	Ich möchte noch lange beim ÖRK als freiwillige/r Mitarbeiter/in bleiben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
16.	Wenn jemanden das ÖRK kritisiert, empfinde ich dies als eine persönliche Beleidigung für mich.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
17.	Ich habe das Gefühl, dass mich das ÖRK in meiner Arbeit unterstützt.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
18.	Das Gefühl gebraucht zu werden erscheint mir sehr reizvoll.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
19.	Ich habe das Bedürfnis nach einem sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
20.	Das Bedürfnis bedeutsam zu sein, ist ein Grund für meine ehrenamtliche Tätigkeit.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
21.	Ich möchte besser von mir selbstdenken.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
22.	Es ist ein Wunsch von mir Menschen zu helfen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
23.	Ich bin mit dem ÖRK sehr zufrieden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

24.	In meinem Leben würde sehr viel fehlen, wenn ich mich entscheiden würde, das ÖRK zu verlassen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
25.	Ich bin stolz darauf, anderen Leuten zu erzählen, dass ich beim ÖRK als Freiwillige/r arbeite.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
26.	Es ist für mich ein echtes Vergnügen, eine Funktion beim ÖRK zu haben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
27.	Ich habe das Verlangen auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam zu machen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
28.	Für mich sind Auszeichnungen (Urkunden, Abzeichen, Ehrungen) bei Dienstjubiläen wichtig.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
29.	Ich würde eine Gruppe auf Facebook den monatlichen/wöchentlichen Treffen in der Dienststelle bevorzugen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
30.	Mir gefällt die Routine, die ich in der freiwilligen Tätigkeit habe.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
31.	Die Tätigkeit beim ÖRK hilft mir Menschen zu finden, mit denen ich mich verbunden fühle.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
32.	Die ehrenamtliche Tätigkeit erscheint mir als eine Möglichkeit, bei anderen Menschen mehr Verständnis für Betroffene zu wecken.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
33.	Ich spiele mit dem Gedanken, das ÖRK zu verlassen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
34.	Ich möchte in einer Gruppe mitwirken, die regelmäßig zusammenkommt.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
35.	Ich bin stolz auf die Erfolge vom ÖRK.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
36.	Beim ÖRK glaube ich Geselligkeit zu finden.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
37.	Wenn ich beim ÖRK bin, fühle ich mich wie zu Hause.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
38.	Ich setze mich gerne für das Wohl der Menschen ein.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
39.	Die ehrenamtliche Tätigkeit beim ÖRK bietet die Gelegenheit neue Freundschaften zu knüpfen.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
40.	Die Hoffnung, durch ehrenamtliche Tätigkeit selbstbewusster zu werden, motiviert mich.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Einstellungen zum Thema Religion.		Atheist				Religiö s	Sehr religiös
41.	Ich würde mich als ... beschreiben.	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅	☐ ₆
42.	Ich bin Atheist.	☐ Ja					☐ Nein

		Stimmt überhau pt nicht	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt	Stimmt völlig
43.	Ich gehe regelmäßige (1mal pro Woche) in meine Glaubensgemeinschaft.	☐ _1	☐ _2	☐ _3	☐ _4	☐ _5	☐ _6
44.	Ich würde mich als aktive/r Gläubige/r bezeichnen (regelmäßiger Gang zur Glaubensgemeinschaft zur Glaubensgemeinschaft, regelmäßiges Beten,...).	☐ _1	☐ _2	☐ _3	☐ _4	☐ _5	☐ _6
45.	Ich bin nur noch in der Glaubensgemeinschaft, da ich dies traditionell vermittelt bekommen habe.	☐ _1	☐ _2	☐ _3	☐ _4	☐ _5	☐ _6

Abschlussfragen:

Wenn ich das ÖRK verlassen müsste bzw. würde, würde mir am meisten fehlen:

Gibt es Ihrer Meinung nach Verbesserungsvorschläge, Wünsche, Beschwerden bezüglich des Österreichischen Roten Kreuzes? Wenn ja, welche?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

ANHANG C

Normalverteilungsüberprüfung

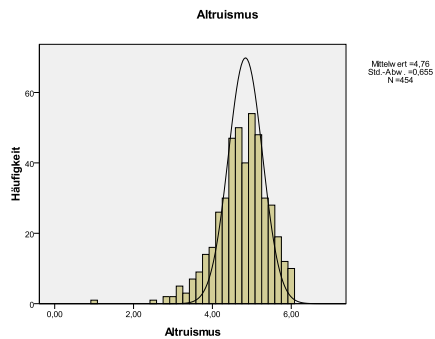


Abb. 1: Histogramm der Skala Altruismus

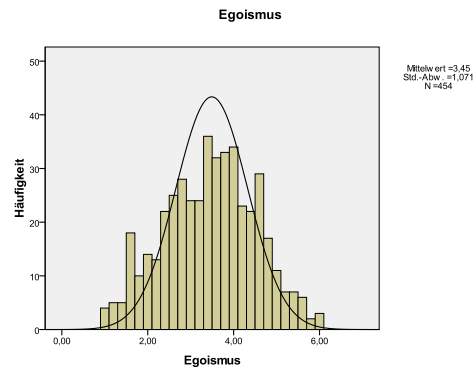


Abb. 2: Histogramm der Skala Egoismus

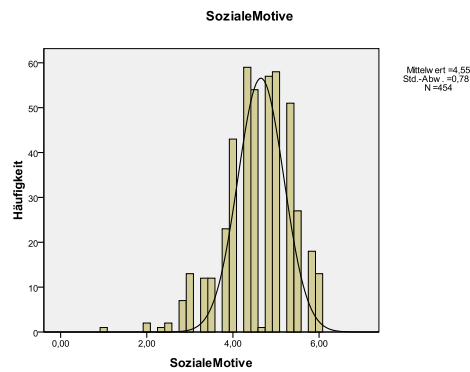


Abb. 3: Histogramm der Skala der sozialen Motive

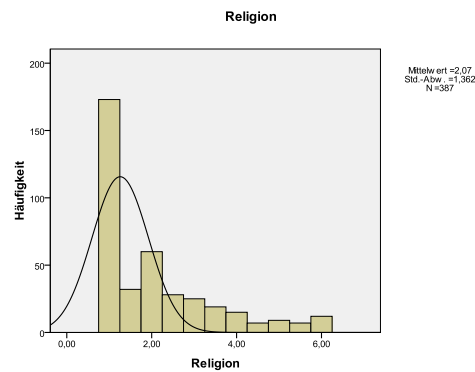


Abb. 4: Histogramm der Skala Religiosität

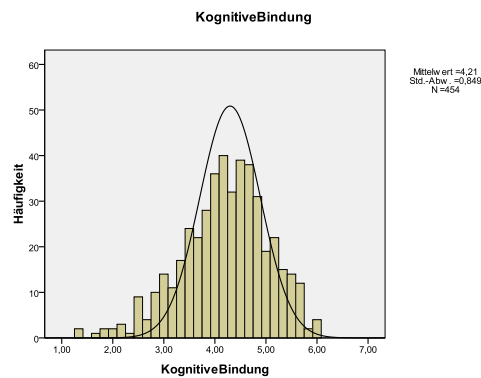


Abb. 5: Histogramm der Skala kognitive Bindung

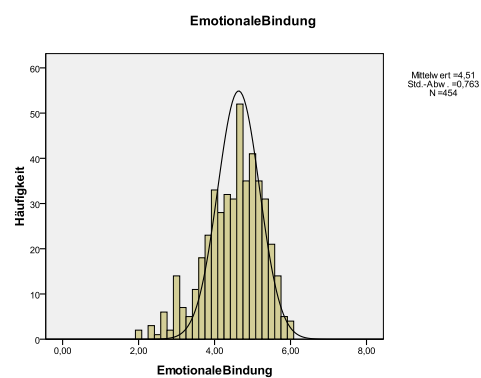


Abb. 6: Histogramm der Skala emotionale Bindung

Anhang D

Fußzahlen

¹ Bedeutet laut Schwarz (1986) sinnhaftes, zweckorientiertes Handeln; Ausrichtung der Organisation auf bestimmte Ziele und der Erfolg durch die Zielerreichung

² Beschaffung knapper Produktionsfaktoren (Finanzen/Arbeit), die Kombination (planmäßiger Einsatz) der Faktoren zu Leistungen und Abgabe der Leistungen an Mitglieder und Umwelt (Schwarz, 1986)

³ Menschliche Zusammenarbeit als Hauptfaktor, die Motivation zur Mitarbeit und Leistungserbringung, Entwicklung des Fähigkeitspotentials sowie Gruppendynamische und Führungsprozesse (Schwarz, 1986)

⁴ Nonprofit Organisationen sind dem sogenannten „dritten Sektor“ zugeordnet, der das Kriterium der Gemeinnützigkeit erfüllt und auf das Gemeinwohl abzielt (Priller & Zimmer, 2003; zitiert nach Bierhoff, Schülken & Hoof, 2007, S.12).

⁵ Die Zahl der entsprechenden Vollarbeitsplätze bezieht sich auf den deutschsprachigen Raum.

⁶ „Ist dann gefordert, wenn sich kleinere, lokal oder regional abgegrenzte Basis-NPO überregional zusammenschließen und eine NPO „höhere Ordnung“ (Schwarz, 1986, S. 9).

⁷ Wird auch „Volks-“Demokratie genannt (Schwarz, 1986)

⁸ Schwarz (1986) benützt den Begriff Verbände im soziologischen Sinne – damit wurden Vereine, Stiftungen, usw. in einem Wort zusammengefasst.

⁹ <http://www.rotekreuz.at/organisieren/wer-wir-sind/allgemeine-grundlagen/>

¹⁰ <http://www.rote-kreuz/organisatieren/organisation/wer-wir-sind/die-geschichte-des-roten-kreuzes>

¹¹ <http://old.rotekreuz.at/152.html>

¹² <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/wer-wir-sind/>

¹³ <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/wer-wir-sind/allgemeine-grundlagen/die-rotekreuz-grundsaeetze/die-7-grundsaeetze/>

¹⁴ <http://old.rotekreuz.at/1261.html>

15 http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Wer_wir_sind/Beispiel_fuer_Grundsaeetze.pdf

16 <http://old.rotekreuz.at/1262.html>

17 <http://old.rotekreuz.at/1265.html>

18 <http://old.rotekreuz.at/1266.html>

19 <http://old.rotekreuz.at/1267.html>

20 <http://old.rotekreuz.at/1268.html>

21 <http://old.rotekreuz.at/1269.html>

22 <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/struktur-organisationen>

23 <http://old.rotekreuz.at/36.html>

24 <http://old.rotekreuz.at/37.html>

25 „Die Präsidentenkonferenz ist jenes Organ des Österreichischen Roten Kreuzes, das für gesamtstrategische Überlegungen, Grundsätze und Richtlinien zuständig ist. Sie hat die Aufgabe, Richtlinien für die Erfüllung der im §3 Abs. 2 der Satzungen genannten Aufgaben des Österreichischen Roten Kreuzes, die Geschäftsordnung für die Geschäftsleitung, Grundsätze für die Organisation der Landesverbände (Rahmensatzung) und für das Prüfungswesen des Österreichischen Roten Kreuzes, sowie den Haushaltsplan zu beschließen, die Entscheidungen der Hauptversammlung vorzubereiten und die Tätigkeit der Geschäftsleitung zu überwachen“ (http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Wer_wir_sind/Satzungen_2009.pdf, S.15).

26 <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/das-oesterreichische-rote-kreuz/>

27 http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/PDF/Wer_wir_sind/Satzungen_2009.pdf

28 <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/generalsekretariat/>

29 http://www.wortbild.net/TB_Online/RKT.php

30 <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/wer-wir-sind/allgemeine-grundlagen/>

31 <http://www.rotekreuz.at/rettungs-krankentransport/>

32 <http://www.rotekreuz.at/rettungs-krankentransport/im-notfall/einsatzmittel/>

33 <http://www.rotekreuz.at/rettungs-krankentransport/sicherheit-bei-veranstaltungen/>

34 <http://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeit/rettungs-und-krankentransport/>

35 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/>

36 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause>

37 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/besuchs>
dienste-nachbarschaftshilfe

38 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/betreut24/>

39 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/betreut24/taetigkeiten/>

40 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/essenzustellung/>

41 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/rufhilfe/>

42 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/hospizteam/>

43 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/pflege-behelfe-verleih/>

44 <http://www.rotekreuz.at/pflege-betreuung/pflege-und-betreuung-zu-hause/schulungen-fuer-pflegende-angehoerige/>

45 <http://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeit/organisation-von-blutspendeaktionen/>

46 <http://www.rotekreuz.at/katastrophenhilfe/>

47 <http://www.rotekreuz.at/katastrophenhilfe/nationale-hilfe/>

48 <http://www.rotekreuz.at/katastrophenhilfe/internationale-hilfe/>

49 <http://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeit/auslandseinsatz/>

50 <http://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeiter/katastrophenhilfe/>

51 <http://www.rotekreuz.at/migration-suchdienst/>

- ⁵² <http://www.rotekreuz.at/kurse-aus-weiterbildung/>
- ⁵³ <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/humanitaeres-voelkerrecht/>
- ⁵⁴ <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/humanitaeres-voelkerrecht/genfer-abkommen/>
- ⁵⁵ http://www.jugendrotkreuz.at/index_html?sc=43
- ⁵⁶ <http://www.rotekreuz.at/mitmachen/mitarbeiter/jugendrotkreuz/>
- ⁵⁷ Helfer/in in Extremsituationen bekommen die Chance „etwas über ihr Können zu erfahren und Stärken und Schwächen austesten können (Bronner, 2001, S.515).
- ⁵⁸ Frisch und Gerrard, (1981, zitiert nach Caldwell et al., 2008, S.29).
- ⁵⁹ Die soziale Unterstützung kann auf zwei Arten betrachtet werden. Erstens als quantitativer Indiz, d.h. der Typus und die Häufigkeit der sozialen Kontakte und zweitens als qualitativer Indiz, d.h. der Grad, den eine Person wahrnimmt, dass bestimmte Typen der Unterstützung (z.B. emotionale, greifbare Hilfe, usw.) verfügbar sind (Aquino et al, 1996).
- ⁶⁰ „Die Varianz $V(Y^*)$ der Y-Werte auf der Regressionsgeraden heißt die durch das Modell 'erklärte' Varianz“. Je höher die erklärte Varianz ist, umso besser ist das Modell. (Streit, URL: http://ifgivor.uni-muenster.de/vorlesung/Geostatistik/kap/kap_07/k07_2.htm).
- ⁶¹ Job Involvement zeigt den kognitiven Status der psychologischen Identifizierung mit dem Job an (Kanungo, 1982; Lawler & Hall, 1970; Rabinovitz & Hall, 1977; zitiert nach Hackett et al., 2001, S.394).
- ⁶² Berufsengagement zeigt die Motivationskraft an, um in der gewünschten Karriererolle zu arbeiten (Hall, 1971; zitiert nach Hackett et al., 2001, S.393).
- ⁶³ Basierend auf Randall und Cote (1911; Abbildung 1; zitiert nach Hackett et al., 2001, S.393).
- ⁶⁴ www.randomizer.org
- ⁶⁵ „Der Gruppenkommandant spielt vor allem im Großunfall- und Katastrophenwesen eine wichtige Rolle und ist der erste Teil der Führungskräfteausbildung des Roten Kreuz“ (http://www.rotekreuz-landeck.at/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id

=171&Itemid=105), die Ausbildung zum Gruppenkommandanten ist der erste Teil der Führungskräfteausbildung (http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/LV/Ober-1oesterreich/Fotos_Aus_und_Weiterbildung/Bildungsprogramm%202010_neu.pdf/)

⁶⁶ Der zweite Teil der Führungskräfteausbildung ist gleichzusetzen mit der Zugskommandantenausbildung. „Inhaltlich richtet sich die Ausbildung somit nach den je relevanten Einsatzmöglichkeiten für Führungskräfte innerhalb unserer Organisationseinheiten und die sie zu ihrer wertvollen Arbeit fachlich befähigen“ (http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/LV/Oberoesterreich/Fotos/Kurse_Aus_und_Weiterbildung/Bildungsprogramm%202010_neu.pdf/)

⁶⁷ „Die Ausbildung bildet den zweiten Abschnitt des Teils 3 der Führungskräfteausbildung mit der Spezialisierung für Offiziere. Das Kernstück dieser Spezialisierung zielt auf die Aufgaben und Tätigkeiten von Offizieren ab“ (http://www.rotekreuz.at/fileadmin/user_upload/LV/Oberoesterreich/Fotos/Kurse_Aus_und_Weiterbildung/Bildungsprogramm%202010_neu.pdf/)

Tabellen

- Tabelle 1 *Unterschiede in wichtigen Strukturmerkmalen von Unternehmungen und Nonprofit Organisationen*
- Tabelle 2 *Diagramm der Landesverbände des Österreichischen Roten Kreuzes – Stand 2008*
- Tabelle 3 *Skalen, Itemanzahl, Lage- und Streuungsmaße, Innere Konsistenz der Motivationsskalen und Einstellungsskalen*
- Tabelle 4 *Itemanzahl, Mittelwert und Innere Konsistenz der Bindungsskalen*
- Tabelle 5 *Lage- und Streuungsmaße der Exploration*
- Tabelle 6 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorladungen der Skala „Altruismus“*
- Tabelle 7 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorenladung der Skala „Egoismus“*
- Tabelle 8 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorenladung der Skala „Soziale Motive“*
- Tabelle 9 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorenladung der Skala „Religiosität“*
- Tabelle 10 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorenladung der Skala „Kognitive Bindung“*
- Tabelle 11 *Lage-, Streuungsmaße und Faktorenladung der Skala „Emotionale Bindung“*
- Tabelle 12 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ bei kurz-, mittel- und langzeitigen Tätigkeit*
- Tabelle 13 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Soziale Motive“ bei kurz-, mittel- und langzeitigen Tätigkeit*
- Tabelle 14 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ und „Religiosität“*
- Tabelle 15 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Egoismus“ und „Religiosität“*
- Tabelle 16 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Soziale Motive“ und „Egoismus“ bei Männer und Frauen*

Tabelle 17 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Altruismus“ bei jüngeren und älteren freiwilligen Helfer/innen*

Tabelle 18 *Lage, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Egoismus“ bei jüngeren und älteren freiwilligen Helfer/innen*

Tabelle 19 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen sozialen Motivation der kognitiven und emotionalen Bindung*

Tabelle 20 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen egoistische Motivation der kognitiven Bindung*

Tabelle 21 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der starken und schwachen egoistischen Motivation der emotionalen Bindung*

Tabelle 22 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Skala „Soziale Motive“ bei Stadt/Land*

Tabelle 23 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße des „kontinuierlichen Arbeitens“ bei kognitiver und emotionaler Bindung*

Tabelle 24 *Lage-, Streuungs- und Verteilungsmaße der Wichtigkeit von Auszeichnungen in Bezug auf die Dauer*

Titel der Abbildungen

- Abbildung 1. Vielfältige Rollenverflechtung des Mitgliedes mit seiner NPO
- Abbildung 2. Freiwilligkeit als Problem
- Abbildung 3. Organigramm des Österreichischen Roten Kreuzes (Aktualisierung 2003)
- Abbildung 4. Arbeitsmodell
- Abbildung 5. Alter der weiblichen freiwilligen Helferinnen in Prozenten
- Abbildung 6. Alter der männlichen freiwilligen Helfer in Prozenten
- Abbildung 7. Höchste abgeschlossene Schulbildung in Prozenten
- Abbildung 8. Wohnort der freiwilligen Helfer/innen
- Abbildung 9. Organisationseinheiten in Prozenten
- Abbildung 10. Funktionäre beim ÖRK in Prozenten
- Abbildung 11. Skala „Soziale Motive“ der weiblichen Helferinnen in Prozenten
- Abbildung 12. Skala „Soziale Motive“ der männlichen Helfer in Prozenten
- Abbildung 13. Skala „Egoismus“ der weiblichen Helferinnen in Prozenten
- Abbildung 14. Skala „Egoismus“ der männlichen Helfer in Prozenten
- Abbildung 15. Bedeutung der Auszeichnungen in Prozenten
- Abbildung 16. Facebook vs. persönliche Treffen in Prozenten
- Abbildung 17. Häufigkeiten, der meistgenannten Punkte, die beim Verlassen des ÖRK fehlen würden
- Abbildung 18. Wünsche und Verbesserungsvorschläge der freiwilligen Helfer/innen
- Abbildung 19. Beschwerden der freiwilligen Helfer/innen

Lebenslauf

Name: Marion Guger
Geb. am 15.09.1982

Adresse: Marktgasse 4/2/1
1090 Wien
E-Mail: a0200044@unet.univie.ac.at
Staatsbürgerschaft: Österreich

Schulbildung:

Seit 2002: Universität Wien: Psychologie – Schwerpunkt
Wirtschaftspsychologie
Oktober 2005: Abschluss erster Studienabschluss
Juni 2009: Beginn der Diplomarbeit „Commitement und Motivationsfaktoren
von freiwilligen Mitarbeiter/innen beim Österreichischen Roten Kreuz“
Juni 2002: Reifeprüfung
2000 – 2002: Hortausbildung
1997 – 2002: Bundesbildungsanstalt für Kleinkindpädagogik
1993 – 1997: Bundesrealgymnasium Oberschützen
1989 – 1993: Volksschule Rotenturm

Berufserfahrung und Praktika:

03/2007 – 06/2007 Praktikum bei HILL International
Mitarbeit bei Berufsberatung und Karrierecoaching (Durchführung, Auswertung von Tests, Recherchen der passenden Berufsbilder und Ausbildungen, Lebensläufe überarbeiten, ...), generelles HR Consulting (Mitarbeit bei Projekte High Potential 2007), Forschungs- und Evaluationsprojekte (Mithilfe bei der Erstellung von Auswertungstexten und der Usabilityprüfung), organisatorische und administrative Tätigkeiten (Verfassen und Versand diverser Korrespondenzen)

08/2005 – 08/2009: Wiener Jugenderholung: Pädagogische Leitung
Genaueres Datum: 08/2005, 04/2006, 07/2006, 02/2007, 04/2007, 07/2007, 12/2007-01/2007, 02/2008, 03/2008, 07/2008, 02/2009, 07/2009-08/2009
Organisatorische und administrative Tätigkeiten (Erstellen eines Dienstplanes, Gruppeneinteilung, Beurteilungen und Berichte schreiben, Erzieherbesprechungen vorbereiten und halten, Ausflüge organisieren,...), Elterngespräche, Gespräche mit Jugendamt und Betreuer/innen führen, Mitarbeitermotivation, Teamführung, Koordination mit den Zweigstellen

08/2004 – 02/2006: Wiener Jugenderholung: Leiterstellvertretung
Genaueres Datum: 08/2004, 02/2005, 07/2005, 02/2006
Administrative und organisatorische Tätigkeiten (Ausflüge organisieren, Unterstützung der Betreuer/innen, Elterngespräche, Vermittlung zwischen pädagogischer Leitung und Betreuer/innen)

08/2003 – 07/2009: Wiener Jugenderholung: Betreuerin

Genaues Datum: 08/2003, 12/2003-01/2004, 04/2004, 12/2004-01/2005, 04/2005, 12/2005-01/2006, 07/2006-08/2006, 12/2006-01/2007, 07/2008-08/2008, 04/2009, 07/2009

Betreuung und Programmgestaltung für Kinder zwischen 5 und 12 Jahren, pflegerische Tätigkeiten, Teamarbeit, Kooperation mit der pädagogischen Leitung

08/2002 – 09/2002: Praktikum im Karl Schubert Haus

Betreuung und pflegerische Tätigkeiten mit geistig behinderten Erwachsenen zwischen 16 – 70 Jahren, Ausflüge organisieren, Teamarbeit

07/2000 – 07/2004: Jugendrotkreuz: Betreuerin in Horn

Betreuung und pflegerische Tätigkeiten mit körper- und mehrfachbehinderten Kindern zwischen 6 und 14 Jahren, Teamarbeit, Kooperation mit pädagogischer Leitung und Umwelt

Besondere Kenntnisse:

Fremdsprachen: Deutsch – Muttersprache
Englisch – fließend in Wort und Schrift

Software/EDV: sehr gute Anwenderkenntnisse (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, SPSS, Internet)

Führerschein: B

Interessen:

Lesen, Sport (Snowboarden, Schwimmen, Inlineskaten), Reisen, Kochen