

Diplomarbeit

Ehrenamtliches Engagement und seine bereichernde Wirkung auf das Berufsleben

vorgelegt von Sonja Riefer

Erstgutachterin Frau Prof. Dr. Sabine Sonnentag

Zweitgutachter Herr Prof. Dr. Peter Steck

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

Zur Vollendung dieser Diplomarbeit haben viele Personen beigetragen, bei denen ich mich an dieser Stelle bedanken möchte: Frau Prof. Dr. Sonntag, die sich als Betreuerin dieser Arbeit zur Verfügung gestellt hat; Herrn Prof. Dr. Steck, der die Aufgabe des Zweitgutachters übernommen hat, der Diplom-Psychologin Eva Mojza, die mir mit Rat und Tat zur Seite gestanden ist; viele Freunde, die mich durch diese Zeit begleitet haben und natürlich die Teilnehmer meiner Befragung, ohne deren Antworten diese Studie nicht möglich gewesen wäre.

Ihnen allen noch mal ein herzliches

Dankeschön!

Konstanz, Februar 2007

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Tabellenverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis.....	III
Zusammenfassung.....	IV
1. Einführung	1
1.1 Was ist ein Ehrenamt?	2
1.2 Forschungsstand zu ehrenamtlicher Arbeit.....	2
2. Theoretischer Hintergrund.....	4
2.1 Rollen.....	4
2.2 Bereicherung durch Ressourcen.....	5
2.3 Ressourcen des Ehrenamts.....	6
2.3.1 Perspektiven.....	8
2.3.2 Psychologische Ressourcen.....	13
2.4 Auswirkungen auf die Arbeitsleistung.....	16
2.4.1 Perspektiven und Leistung im Beruf.....	17
2.4.2 Psychologische Ressourcen und Leistung im Beruf.....	19
2.4.3 Das Gesamtmodell.....	21
2.5. Kontrollvariablen.....	22
3. Methode.....	22
3.1 Untersuchungsdesign.....	22
3.2 Stichprobe.....	23
3.3 Ablauf der Studie.....	24
3.4 Maße.....	24
3.4.1 Erfassung der Ressourcen.....	24
3.4.2 Erfassung der Arbeitsleistung.....	26
3.4.3 Erfassung der Verbundenheit zum Ehrenamt.....	26
3.4.4 Erfassung der Kontrollvariablen.....	27
3.5 Statistische Analysen.....	29
3.5.1 Statistische Aufbereitung der Daten.....	29
3.5.2 Multiple Regressionsanalyse.....	29

4. Ergebnisse.....	31
4.1 Verbundenheit als Prädiktor für Ressourcen.....	31
4.1.1 Regressionsmodell zum Testen der Hypothesen 1 bis 5.....	31
4.1.2 Regressionsmodell zum Testen des Moderators.....	31
4.1.3 Ergebnisse zu den Hypothesen 1 bis 5.....	32
4.2 Die Ressourcen als Prädiktoren für berufliche Leistung.....	38
4.2.1 Regressionsmodelle für Hypothese 6 bis 10.....	38
4.2.2 Ergebnisse zu den Hypothesen 6 bis 10.....	39
4.3 Weitere Analysen.....	41
5. Diskussion.....	45
5.1 Diskussion der Ergebnisse.....	46
5.1.1 Verbundenheit zum Ehrenamt als Prädiktor für Ressourcen.....	46
5.1.2 Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als Moderator.....	49
5.1.3 Ressourcen als Prädiktoren für berufliche Leistung.....	51
5.2 Stärken und Schwächen der Studie.....	55
5.3 Ausblick.....	57
5.3.1 Weiterführende Forschung.....	57
5.3.2 Praktische Anwendbarkeit.....	59
6. Literaturverzeichnis.....	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Vorhersage von Lernzielorientierung durch ehrenamtliche Verbundenheit	32
Tabelle 2	Vorhersage von Teamorientierung durch ehrenamtliche Verbundenheit	33
Tabelle 3	Vorhersage von ehrenamtspezifischer Selbstwirksamkeit durch ehrenamtliche Verbundenheit	36
Tabelle 4	Vorhersage von ehrenamtspezifischem Selbstwert durch ehrenamtliche Verbundenheit	37
Tabelle 5	Vorhersage von Belastbarkeit durch ehrenamtliche Verbundenheit	38
Tabelle 6	Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung durch Lernzielorientierung	39
Tabelle 7	Vorhersage von kontextueller Leistung durch Teamorientierung	39
Tabelle 8	Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung durch ehrenamtspezifischen Selbstwert	40
Tabelle 9	Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung durch ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit	40
Tabelle 10	Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung durch Belastbarkeit	41
Tabelle 11	Vorhersage von ehrenamtspezifischem Selbstwert durch ehrenamtliche Verbundenheit	42
Tabelle 12	Vorhersage von ehrenamtspezifischer Selbstwirksamkeit durch ehrenamtliche Verbundenheit	44
Tabelle 13	Vorhersage von genereller Selbstwirksamkeit durch ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Graphische Darstellung der Hypothesen als Gesamtmodell.	21
Abbildung 2: Interaktion zwischen Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und Verbundenheit zum Ehrenamt zur Vorhersage der Teamorientierung	35

Zusammenfassung

Diese Untersuchung beschäftigt sich mit den Auswirkungen einer ehrenamtlichen Tätigkeit auf den Beruf. Als Grundlage dazu dient ein Modell aus der Rollenforschung. Untersucht wurde, ob das Ehrenamt als Rolle eine bereichernde Wirkung auf den Beruf als Rolle hat. Es wird angenommen, dass der Transfer zwischen den beiden Rollen durch Ressourcen stattfindet, die im Ehrenamt erworben werden und positiv mit der beruflichen Leistung zusammenhängen. Als Ressourcen werden in dieser Studie Lernzielorientierung, Teamorientierung, ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit, ehrenamtspezifischer Selbstwert und Belastbarkeit angenommen. Die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt soll die Stärke dieser fünf Ressourcen vorhersagen. Die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit soll den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den Ressourcen moderieren. Die Ressourcen wiederum sollen positiv mit entweder der aufgabenbezogenen oder der kontextuellen Leistung im Beruf zusammenhängen. Stichprobe für diese Untersuchung waren 72 Personen, die sich in der Kinder- und Jugendarbeit ehrenamtlich engagierten und einer beruflichen Tätigkeit nachgingen. Die Personen wurden zu zwei Zeitpunkten im Abstand von vier Wochen über ihre ehrenamtliche und berufliche Tätigkeit befragt. Diese Studie konnte zeigen, dass zwei der Ressourcen, nämlich Teamorientierung und ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit, durch die Verbundenheit zum Ehrenamt vorhergesagt werden können. Zusammenhänge zwischen den postulierten Ressourcen und der aufgabenbezogenen oder kontextuellen Leistung im Beruf konnte nicht gezeigt werden. Der moderierende Effekt der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zeigte sich für den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der Ressource Teamorientierung. Damit liefert diese Studie erste Ergebnisse für das neue Feld der Ehrenamtsforschung und regt zu weiteren Studien an.

1. Einführung

Laut einer Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 1999 sind 34% aller Deutschen ehrenamtlich tätig. Viele von ihnen engagieren sich nicht nur in einem Amt, sondern gehen gleich zwei oder drei ehrenamtlichen Tätigkeiten nach (Rosenblatt, 1999). Bei so viel freiwillig verrichteter Arbeit stellt sich die Frage, ob dies Auswirkungen auf andere Lebensbereiche der engagierten Personen hat und warum es sich lohnen könnte, diese zu untersuchen.

Bisher gab es noch sehr wenig Forschung zu den Konsequenzen eines ehrenamtlichen Engagements. Es wurde untersucht, welche Auswirkungen eine solche Tätigkeit auf die Person hat, zum Beispiel ihre Gesundheit oder ihre Lebensqualität, aber der Einfluss auf andere Lebensbereiche wurde kaum betrachtet (Wilson, 2000).

Mit einer Tätigkeit hängen immer Zeit, körperlicher Einsatz und Aufbringen von Energie und Wissen zusammen. Auch eine ehrenamtliche Tätigkeit fordert dies von der Person. Diese Ressourcen könnten dann bei anderen Tätigkeiten, denen die Person nachgeht, fehlen, sodass es durchaus denkbar ist, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit auch Einfluss auf andere Lebensbereiche dieser Person hat.

Ein wichtiger Lebensbereich ist das Berufsleben einer Person. Im Beruf trifft die Person auf bestimmte Leistungsanforderungen hinsichtlich einer Aufgabe, die sie zu erfüllen hat. Zum Erbringen der Aufgaben - ehrenamtlich oder beruflich - benötigt die Person Qualifikationen und Ressourcen. Nun stellt sich die Frage, ob diese Ressourcen für die verschiedenen Aufgaben getrennt, geteilt oder summiert genutzt werden. Daher wird sich diese Arbeit damit befassen, ob es eine Verbindung zwischen Ehrenamt und Beruf gibt, und wie diese aussehen und sich auswirken könnte.

Abhängig davon welche Zusammenhänge zwischen einem Ehrenamt und dem Beruf bestehen, würden sich nicht nur Konsequenzen für das Ehrenamt ergeben, auch die Arbeitswelt wäre betroffen. Zum Beispiel könnte das Ehrenamt Erfahrungsmöglichkeiten bieten, die für die Qualifikation einer Person für bestimmte Arbeitsbereiche von Bedeutung sein könnten. Diese Qualifikation könnte relevant werden für verschiedenste Entscheidungen in der Organisation. So könnte zum Beispiel beim Vergleich zweier Bewerber auf eine Stelle das ehrenamtliche Engagement des einen berücksichtigt werden. Oder Personen mit bestimmten ehrenamtlichen Erfahrungen, zum Beispiel in Rettungsdiensten, könnten gezielt auf Stellen platziert werden, die ein hohes Maß an Sicherheitsdenken erfordern.

Positive Auswirkungen des Ehrenamts auf den Beruf, würden das freiwillige Engagement attraktiver machen und möglicherweise mehr Interesse der Bevölkerung an freiwilligen Tätigkeiten erzeugen. Dies wäre zum Beispiel für die vielen sozialen Einrichtungen wichtig, die aufgrund mangelnder finanzieller Möglichkeiten ihr Hilfsangebot reduzieren müssen. Sie könnten durch mehr ehrenamtliche Personen ihr Angebot ausweiten und mehr Hilfe leisten.

1.1 Was ist ein Ehrenamt?

Im Forschungsfeld über Freiwilligenarbeit gibt es eine Vielzahl verschiedener Definitionen, was eine ehrenamtliche Tätigkeit ist, und ab wann die Tätigkeit nicht mehr freiwillig oder ehrenamtlich ist (Wilson, 2000). Ist es nur ehrenamtlich, wenn eine Person keine Entschädigung für ihre Leistungen bekommt oder sind Tätigkeiten mit geringen Aufwandsentschädigungen auch noch ehrenamtlich? Muss eine ehrenamtliche Tätigkeit in einer Organisation stattfinden oder sind freiwillige Tätigkeiten ohne institutionelle Struktur auch ehrenamtlich? In dieser Diplomarbeit wird eine Definition verwendet, die dem Ehrenamt in Deutschland am ehesten entspricht. Küpper und Bierhoff (1999) definieren Freiwilligenarbeit als eine „freiwillige, nicht auf Entgelt ausgerichtete Tätigkeit im Rahmen von Institutionen und Vereinen“ (Küpper & Bierhoff, 1999, S.218).

1.2 Forschungsstand zu ehrenamtlicher Arbeit

Bisherige Untersuchungen beschäftigten sich vor allem mit Prädiktoren der ehrenamtlichen Tätigkeit. Es wurde untersucht, welche Personen sich freiwillig engagieren und unter welchen Bedingungen es zu freiwilligem Engagement kommt (Rosenblatt, 1999).

Zum Beispiel zeigen Personen mit großem Freundeskreis, hoher kirchlicher Bindung oder solche, die aus einem Haushalt mit vier oder mehr Personen stammen, mit hoher Wahrscheinlichkeit freiwilliges Engagement. Auch hängen das Bundesland und die Größe der Gemeinde mit der dort vorherrschenden Freiwilligenquote zusammen. So gibt es in Süddeutschland mehr Ehrenamtliche als im Norden, und in ländlichen Gegenden mehr Ehrenamtliche als in den Städten (Rosenblatt, 1999).

Aber auch Personenmerkmale wie Geschlecht, Alter und Familienstand gelten als Determinanten ehrenamtlicher Tätigkeit. Der idealtypische Freiwillige, der alle Personenmerkmale besitzt, die stark mit ehrenamtlichem Engagement zusammenhängen, wäre demnach eine verheiratete Frau mittleren Alters aus der Mittelschicht mit hoher Schulbildung und schulpflichtigen Kindern. Außerdem stehen Persönlichkeitsmerkmale wie emotionale

Stabilität, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit in positivem Zusammenhang mit ehrenamtlichen Tätigkeiten (Thoits & Hewitt, 2001).

Nicht nur Personenmerkmale hängen eng mit Ehrenamtlichkeit zusammen. Es gibt auch bestimmte Motivationen aus denen Personen sich ehrenamtlich engagieren. Zu den häufigsten Motiven, warum sich eine Person ehrenamtlich engagiert, zählen unter anderem einen Ausgleich zum Beruf zu schaffen, die Freizeit zu gestalten, soziale oder politische Verantwortung übernehmen zu wollen oder den persönlichen Erfahrungsbereich zu erweitern (Küpper & Bierhoff, 1999).

Einige neuere Studien untersuchten mögliche Konsequenzen, die sich aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit ergeben. Es wurde untersucht, welche Zusammenhänge zwischen ehrenamtlicher Arbeit und zum Beispiel Gesundheit oder Wohlbefinden bestehen. In Bezug auf die körperliche Gesundheit zeigen mehrere Studien, dass vor allem bei älteren Menschen, die ehrenamtlich engagiert sind, das Sterberisiko sinkt und die Funktionsfähigkeit sich verbessert (Wilson, 2000; Thoits & Hewitt, 2001). Was das psychische Wohlbefinden betrifft, findet man unter ehrenamtlich Tätigen eine höhere mentale Gesundheit. Studien belegen, dass freiwillig Engagierte eine höhere Lebenszufriedenheit, mehr Selbstvertrauen und weniger depressive Verstimmungen haben (Wilson, 2000; Thoits & Hewitt, 2001).

Ziel dieser Studie soll es sein, zu untersuchen, ob das Ehrenamt auch mit anderen Teilen des Lebens zusammenhängt, nämlich mit dem Berufsleben einer Person. Es wurde bisher noch nicht untersucht, ob und wenn ja in welcher Beziehungen eine ehrenamtliche Tätigkeit zu der beruflichen Tätigkeit einer Person steht. Lediglich eine Studie von Ruderman (2002) gibt Hinweise darauf, dass es einen Zusammenhang geben könnte. In dieser Studie zeigte sich, dass persönliche Erfahrungen in Bereichen außerhalb des Berufs Ressourcen für berufsbezogene Anforderungen bereitstellen. Weibliche Führungskräfte mit Rollen außerhalb der Arbeitswelt, zum Beispiel in der Familie oder der Gemeinde, zeigten unter anderem bessere Führungsfähigkeiten als Frauen ohne solche zusätzlichen Rollen (Ruderman, 2002).

Diese Diplomarbeit wird sich mit der Frage beschäftigen, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit Ressourcen generieren kann, und ob solche Ressourcen, wie zum Beispiel der Selbstwert einer Person oder ihre Belastbarkeit mit der beruflichen Leistung einer Person zusammen hängen können.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Rollen

In dieser Diplomarbeit wird die Beziehung zwischen zwei Rollen untersucht. Ursprünglich stammt der Begriff der Rolle aus der Entwicklungspsychologie und wird beschrieben als Set von Werten, Motiven und Verhaltensweisen, das einer bestimmten Gruppe von Personen zugeordnet wird (Shaffer, 2002).

Die erste Rolle, die ein Mensch in seinem Leben einnimmt, ist seine Geschlechterrolle, also die Werte, Motive und Verhaltensweisen, die seinem Geschlecht zugeordnet werden. Im Laufe des Lebens folgen viele verschiedene Gruppen - von der Familie über Schulklassen bis zur Berufsgruppe - zu denen die Person gehört. Dementsprechend entwickelt sie auch viele verschiedene Rollen (Shaffer, 2002).

In den letzten 25 Jahren wurde untersucht, wie die Beziehung zwischen zwei Rollen aussehen könnte. Dabei wurde in erster Linie die Beziehung zwischen Arbeits- und Familienrolle erforscht (Zedeck & Mosier, 1990). Es wurden unterschiedlichste Theorien aufgestellt, wie das Verhältnis zwischen diesen beiden Rollen aussehen könnte. Einen guten Überblick darüber geben Zedeck und Mosier (1990), die mehrere theoretische Modelle über das Verhältnis zwischen Arbeit und Familie in einem Artikel gegenübergestellt haben. Sie beschreiben fünf verschiedene Modelle, die die Beziehung der Rollen Beruf und Familie sehr unterschiedlich betrachten.

Im Modell „Segmentation“ ist das Verhältnis zwischen zwei Rollen neutral. Hier werden die Rollen völlig getrennt und ohne Verbindung gesehen. Hingegen wird im Modell „Konflikt“ das Verhältnis zwischen zwei Rollen als negativ beschrieben. In diesem Modell wird angenommen, dass sich beide Rollen gegenseitig beeinträchtigen und im Konflikt zueinander stehen (Barnett, 1998), sodass eine Person mit zwei oder mehr Rollen nur in einer von ihnen erfolgreich sein kann, was Misserfolg in allen anderen Rollen bedeutet. Im Gegensatz dazu stehen Theorien, die die Beziehung zwischen den Rollen positiv sehen. Zum Beispiel das Modell „Ausgleich“ beschreibt wie Misserfolge in einer Rolle durch Erfolge in einer anderen kompensiert werden können. Ähnlich ist das Modell „Instrumentalität“. Dieses Modell besagt, dass eine Rolle die andere unterstützen kann, indem sie Dinge liefert, die für die andere Rolle benötigt werden. Einen weniger materiellen Austausch zwischen den Rollen beschreibt das Modell „Spill over“. Hier wird vor allem von affektiven Komponenten wie Stimmung gesprochen, die von der einen Rolle in die andere hinüber getragen werden (Zedeck & Mosier, 1990).

Eine der aktuellsten Theorien ist die Theorie der Bereicherung von Greenhaus und Powell (2006). Sie besagt, dass eine Rolle zur Bereicherung der anderen Rolle beitragen kann (Greenhaus & Powell, 2006). Diese Theorie wird im nachfolgenden Abschnitt beschrieben.

2.2 Bereicherung durch Ressourcen

Eine theoretische Annahme im Bereich der multiplen Rollen ist, dass sich Rollen nicht gegenseitig einschränken, sondern ergänzen und sogar verstärken können (Rudermann, 2002). Wie eine solche Verstärkung zwischen zwei Rollen ablaufen könnte, beschreiben Greenhaus und Powell (2006) in ihrem Modell der „Arbeit-Familien-Bereicherung“. Die Grundidee des Modells ist, dass eine Rolle bestimmte Ressourcen generiert, die auf verschiedenen Wegen auf andere Rollen übertragen werden können, sodass sie positiv auf die Leistung in der anderen Rolle wirken.

Unter Ressourcen verstehen Greenhaus und Powell (2006) ein Potential, das bei Bedarf eingesetzt werden kann, um ein Problem zu lösen oder mit einer herausfordernden Situation umgehen zu können. Damit meinen die Autoren zum Beispiel eine bestimmte Fertigkeit oder beispielsweise die kognitiven Fähigkeiten einer Person (Greenhaus & Powell, 2006).

In ihrem Modell beschreiben Greenhaus und Powell (2006) mehrere Wege, wie eine Rolle zu verbesserter Leistung in einer anderen Rolle beitragen kann. Einer dieser so genannten „Wege“ zeigt, wie eine Rolle auf direkte Weise auf die Leistung in einer zweiten Rolle wirken kann. Dieser so genannte instrumentelle Weg stellt eine direkte Verbindung von den Ressourcen der einen Rolle zur anderen Rolle dar. In dieser ersten Rolle generiert die Person Ressourcen, die sie dann auch in der zweiten Rolle nutzen kann, und so ihre Leistungen dort verbessern kann. Das bedeutet, dass der Ressourcenpool, der durch eine Rolle entstanden ist, nicht ausschließlich für diese Rolle genutzt werden kann, sondern dass eine Person auf diesen Pool auch in einer anderen Rolle auf direktem Wege zugreifen kann, und so ihre Leistung in dieser Rolle gesteigert wird (Greenhaus & Powell, 2006).

Im Falle der „Arbeit-Familien-Bereicherung“ würde das heißen, dass eine Frau, die in der Rolle der Mutter die Ressource „Planung und Organisation“ aufgebaut hat, diese Ressource auch auf ihre Rolle der Arbeitnehmerin übertragen und sie dort zur Steigerung ihrer Leistung nutzen kann. „Planung und Organisation“ wäre nur eine Ressource im Sinne von Greenhaus und Powell (2006). Die Autoren fassen alle potentiellen Ressourcen in den fünf Kategorien Fähigkeiten und Perspektiven, psychologische und physiologische Ressourcen, soziales Kapital, Flexibilität und materielle Ressourcen zusammen. Unter die Kategorie

„Fertigkeiten und Perspektiven“ fallen sowohl kognitive und motorische Fähigkeiten, also das Wissen und die Bewegungsabläufe einer Person, aber auch ihre sozialen Fertigkeiten und die Problemlösestrategien. Unter diese Ressource fällt auch die Fertigkeit, Situationen aus anderen Blickwinkeln betrachten zu können, was Greenhaus und Powell (2006) als Perspektiven bezeichnen. Als psychologische Ressourcen nach Greenhaus und Powell (2006) gelten zum Beispiel Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit und Optimismus. Als physiologische Ressource verstehen Greenhaus und Powell (2006) vor allem die körperliche Gesundheit und physische Fähigkeiten wie Muskelkraft. Eine weitere Ressource ist soziales Kapital. Darunter verstehen Greenhaus und Powell (2006) die Informationen, die man von anderen erhält und gewinnbringend einsetzen kann. Mit Flexibilität meinen Greenhaus und Powell (2006) das Ausmaß, mit dem eine Person selbst entscheiden kann, wann und wo sie welche Rolle ausübt. Als letzte Ressourcengruppe nennen Greenhaus und Powell (2006) die materiellen Dinge, wie Geld oder Geschenke, die eine Rolle mit sich bringt. Darunter fällt sowohl das Gehalt für die Ausübung eines Berufs, aber auch die Bilder, die Kinder für ihre Mutter malen.

Greenhaus und Powell (2006) entwickelten das Modell, um Zusammenhänge zwischen den Bereichen Arbeit und Familie zu erklären, und beziehen sich dabei auf die Rolle einer Person in der Familie und ihrer Rolle am Arbeitsplatz. In dieser Diplomarbeit wird das Modell von Greenhaus und Powell (2006) aufgegriffen, vor allem ihre Idee des instrumentellen Weges. Diese grundlegende Idee, dass Ressourcen einer Rolle direkt auf die Leistung in einer anderen Rolle wirken können, wird hier übertragen auf die beiden Rollen Ehrenamt und Beruf. Analog zum Modell von Greenhaus und Powell (2006) wird angenommen, dass auch das Ehrenamt als Rolle Ressourcen generieren kann, die dann auf andere Rollen wirken können. Als zweite Rolle soll hier die berufliche Rolle einer Person betrachtet werden. Es wird angenommen, dass die Ressourcen des Ehrenamts Effekte auf den Beruf haben. Folgt man dem Modell von Greenhaus und Powell (2006) erzeugen diese Effekte hohe Leistung in der zweiten Rolle. Demnach sähe der Transfer zwischen den Rollen Ehrenamt und Beruf so aus, dass eine Person durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit Ressourcen generiert, die dann zur Leistungssteigerung in ihrem Beruf führen.

2.3 Ressourcen des Ehrenamts

In ihrem Modell sprechen Greenhaus und Powell (2006) davon, dass in einer Rolle Ressourcen generiert werden. Nun stellt sich die Frage, ob auch im Ehrenamt Ressourcen generiert werden können. Einen Hinweis darauf liefert eine Befragung von Schwab und Nickolai

(2004), in der sie zwanzig Jugendleiter zu ihren Erfahrungen in der ehrenamtlichen Tätigkeit interviewten. Diese Jugendleiter berichteten von verschiedenen Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit entwickelt hatten. Darunter die Kompetenzen Teamfähigkeit und Selbstbewusstsein, die Hobfoll (2002) als soziale und psychologische Ressourcen nennt. Demnach könnten im Ehrenamt Ressourcen erzeugt werden. Diese Aussagen geben Anlass das theoretische Modell von Greenhaus und Powell (2006) als Grundlage für die Beziehung zwischen dem Ehrenamt und dem Beruf einer Person zu nehmen und dieses Modell empirisch zu testen.

Ein Ehrenamt zu haben reicht allein nicht aus, um Ressourcen zu entwickeln. In der vorliegenden Studie wird angenommen, dass der ausschlaggebende Aspekt die Verbundenheit der Person zu ihrem Ehrenamt ist. Das Konzept der Verbundenheit bezeichnet in dieser Untersuchung die Beziehung zwischen einem Individuum und ihrem Ehrenamt. Meyer und Allan (1997) unterscheiden drei verschiedene Arten von Verbundenheit. Zum einen gibt es die emotionale Verbundenheit, die auf positiven Gefühlen basiert. Als zweiten Aspekt gibt es die normative Verbundenheit. Hier sind die gesellschaftlichen Normen und Regeln Grund für die Verbundenheit. Als dritte Art der Verbundenheit beschreiben Meyer und Allan (1997) eine Beziehung, die nur auf Grund der möglichen negativen Konsequenzen einer Trennung besteht. In dieser Untersuchung wird nur der emotionale Aspekt der Verbundenheit betrachtet, also wie stark die positiven Gefühle einer Person gegenüber ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sind.

Wichtig für das Generieren von Ressourcen ist demnach, dass sich die Person gerne mit der Tätigkeit beschäftigt. Etwas, was man schnell, nebenbei oder gezwungenermaßen tut, wird eine Person nicht so stark beeinflussen können, wie etwas was, sie gerne macht, worauf sie sich einlässt. Ist eine Person ihrem Ehrenamt emotional stark verbunden, so wird sie diese Tätigkeit bewusst ausüben, sich aktiver beteiligen und sich stärker damit auseinandersetzen. Damit kann alles, was mit der Tätigkeit einhergeht, auf die Person einwirken. Diese enge Verbundenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit bietet eine sehr gute Basis, um Ressourcen zu entwickeln. Somit sollten Personen, die sich dem Ehrenamt stark verbunden fühlen, stärkere Ressourcen entwickeln, als Personen, die eine schwächere Verbundenheit an ihr Ehrenamt haben. Die Verbundenheit gegenüber dem Ehrenamt soll also die Ausprägung der Ressourcen vorhersagen.

2.3.1 Perspektiven

Wie schon erwähnt stellen Greenhaus und Powell (2006) in ihrem Modell mehrere Ressourcen vor, die durch eine Rolle entstehen können. Der Fokus dieser Diplomarbeit richtet sich im Besonderen auf die psychologischen Ressourcen und die Ressourcen „Perspektiven“. Von den fünf von Greenhaus und Powell (2006) beschriebenen Kategorien der Ressourcen wurden die beiden Kategorien „psychologische Ressourcen“ und „Perspektiven“ ausgewählt, da sie von allen Kategorien am wenigsten von der Art der ehrenamtlichen Tätigkeit abhängen. Zum Beispiel die Kategorie „Fertigkeiten“ wäre stark an die Aufgaben der ehrenamtlichen Tätigkeit gebunden, ebenso wie die Kategorie „materielle Ressourcen“. Je nachdem welche Aufgabe der einzelne Ehrenamtliche ausgeübt hätte, wären diese Ressourcen im Ehrenamt von Bedeutung gewesen oder nicht. Daher wurden mit „psychologische Ressourcen“ und „Perspektiven“ die Kategorien genommen, von denen angenommen wird, dass sie in jeder ehrenamtlichen Tätigkeit bedeutsam sind. Im Folgenden soll nun dargestellt werden, wie diese Ressourcen durch eine ehrenamtliche Tätigkeit entstehen können.

Die Ressourcen, die unter dem Begriff Perspektiven zusammengefasst werden, erläutern Greenhaus und Powell (2006) als Art und Weise, wie man Situationen wahrnimmt und wie man mit ihnen umgeht. Eine Rolle beeinflusst diesen Umgang mit Situationen. Der Beruf ist eine Rolle, die dies anschaulich darstellen kann. Aufgrund ihrer beruflichen Rolle entwickeln Personen eine bestimmte Perspektive, aus der sie Situationen betrachten. Sie achten auf andere Aspekte einer Situation, als Personen mit anderem Beruf und einer daraus resultierenden anderen Perspektive. Nimmt man einen Juristen als Beispiel, so entwickelt er durch seine Rolle als Anwalt eine bestimmte Betrachtungsweise von Situationen. Er wird Situationen wahrscheinlich in Form eines juristischen Falls sehen. Beim Kauf eines Blumenstraußes ist es sehr wahrscheinlich, dass er auf Aspekte wie vorschriftsmäßige Anzahl und Länge der Blumen oder ordnungsgemäßen Ablauf des Erwerbs achtet. Im Vergleich dazu wird ein Künstler aufgrund seiner Profession Situationen eher aus einer ästhetischen Perspektive betrachten. Er wird beim Kauf der Blumen mehr auf die farbliche Zusammenstellung und das Arrangement achten.

Personen, die ehrenamtlich tätig sind, werden auch Perspektiven entwickeln, das bedeutet sie werden Situationen anders betrachten als Personen, die nicht ehrenamtlich tätig sind. Eine dieser Perspektiven wird eine lernorientierte Betrachtung der Situationen sein. Der Begriff der Lernorientierung stammt aus der Theorie der Lernmotivation von Dweck (1986). Er unterscheidet Lernziele von Leistungszielen. Wenn sich Personen Leistungsziele setzen, wollen sie, dass ihre Leistung und ihre Fähigkeiten bewertet werden. Sie sind dann leistungs-

orientiert. Dagegen steht, wenn sich die Personen Lernziele setzen, der Erwerb von neuen Fähigkeiten im Vordergrund. Sie sind lernorientiert (Stiensmeier-Pelster, Balke & Schlangen, 1996).

Einen Hinweis darauf, dass Ehrenamtliche lernorientiert sind, liefern die Ergebnisse mehrerer Befragungen, die zeigen, dass Personen sich ehrenamtlich betätigen, um bestimmte Fähigkeiten zu trainieren oder sich anzueignen. So sehen in der Studie von Peterson (2004) Personen eine freiwillige Tätigkeit zum Beispiel als effektiven Weg, um arbeitsrelevante Fähigkeiten zu entwickeln oder zu verbessern.

In der Studie von Allison, Okun und Dutridge (2002) wird als dritt häufigstes Motiv der ehrenamtlichen Arbeit genannt, dass sich Personen weiterentwickeln wollen. Es ist also anzunehmen, dass eine ehrenamtliche Person besonders auf das Lernen achtet. Es geht demnach nicht darum, besonders schnell viel zu leisten, sondern darum, die Aufgabe zu erlernen und gut auszuführen. Das bedeutet, die ehrenamtliche Person achtet weniger darauf die beste Leistung zu erbringen und verfolgt mehr ihr Ziel, die Aufgabe richtig ausführen zu können. Damit richtet sie ihren Blick nicht bloß auf das Ergebnis ihrer Tätigkeit, sondern primär auf den Erwerb und das Training ihrer Fähigkeiten, sodass sie ihre Tätigkeit gut ausüben kann. Somit entwickeln sie in der Ressourcenkategorie „Perspektiven“ eine lernzielorientierte Perspektive auf Aufgaben. Deutlich wird dies beim Betrachten von ehrenamtlichen Musikern. Personen, die in einem Musikverein ein Instrument spielen, achten weniger darauf, dass sie am schnellsten oder lautesten spielen, sondern sie werden sich vor allem darum bemühen das Spielen des Instruments zu erlernen und zu trainieren. Sie betrachten die Situation aus einer lernzielorientierten Perspektive. Diese Ressource bezieht sich nicht nur auf das Ehrenamt, sondern auch auf Aufgaben außerhalb des Ehrenamts. Ebenso, wie sich die Musiker in der Situation im Musikverein auf das Erlernen des Instruments konzentrieren, werden sie sich auch in anderen Situationen auf das Erlernen der Aufgabe konzentrieren. Die lernzielorientierte Perspektive wird sich auf andere Situationen übertragen. Somit werden die ehrenamtlichen Personen generell lernzielorientiert.

Personen, die eine stärkere Verbundenheit zu ihrem Ehrenamt haben, werden sich intensiver mit ihrer Aufgabe auseinandersetzen und so eine stärkere Fokussierung haben, die Aufgabe zu erlernen, als Personen, die nur eine schwache Bindung an ihr Ehrenamt haben und die ihre Aufgabe nur halbherzig ausführen. Beim Beispiel der Musiker bleibend, würde das heißen, dass Musiker, denen ihr Verein viel bedeutet und die sich stark verbunden fühlen, werden sich stärker auf das Lernen ihres Instruments konzentrieren und so eine stärkere Lernzielorientierung entwickeln, als Musiker, denen der Verein weniger wichtig ist.

Eine entgegengesetzte Beziehung zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Lernzielorientierung scheint unwahrscheinlich. Eine Person, die sich Lernziele setzt, muss nicht gleich eine starke Verbundenheit zum ihrem Ehrenamt fühlen.

In ihrer Studie über den Nutzen freiwilliger Weiterbildungsprogramme in Unternehmen fand Peterson (2004) heraus, dass es einen Zusammenhang zwischen der Bindung zum Unternehmen und der freiwilligen Teilnahme an einem Lernprogramm gibt. In der Studie wurde der Zusammenhang verschiedener organisationaler Maße mit der freiwilligen Teilnahme an einem Lernprogramm untersucht. Unter Mitarbeitern eines Unternehmens, die freiwillig an einem solchen Programm teilgenommen hatten, war die Bindung zum Unternehmen höher, als bei Mitarbeitern eines Unternehmens, in dem es kein freiwilliges Programm gab. Das bedeutet, dass die Personen, die freiwillig etwas Lernen wollten, eine stärkere Bindung an das Unternehmen hatten, als Personen, die nicht freiwillig Lernen wollten. Zu beachten ist, dass es sich dabei lediglich um einen korrelativen Zusammenhang handelte. Die freiwillige Teilnahme an einem Lernprogramm könnte die Bindung an das Unternehmen stärken, ebenso gut wie die Bindung an das Unternehmen die freiwillige Teilnahme an einem Lernprogramm bedingen könnte. Dieses Ergebnis könnte ein Hinweis sein, dass in einer ehrenamtlichen Organisation die Verbundenheit zur dieser Organisation und die Lernzielorientierung der Ehrenamtlichen zusammenhängen.

Hypothese 1: Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt ist, desto stärker ist ihre Lernzielorientierung.

Natürlich spielt auch der Zeitfaktor eine wichtige Rolle. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto mehr Möglichkeiten hat sie, sich zu engagieren und dabei Ressourcen aufzubauen. Selbst eine Person, die sich ihrem Ehrenamt sehr stark verbunden fühlt, braucht eine gewisse Zeit, um die Ressourcen zu entwickeln. Und eine Person, die keine Bindung zu ihrem Ehrenamt hat, kann sehr lange das Ehrenamt innehaben, jedoch fehlt die Basis um Ressourcen zu entwickeln. Aus diesem Grund sollte die Dauer des ehrenamtlichen Engagements den Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamts und den Ressourcen moderieren. Das bedeutet, wenn zwei Personen eine gleich starke Bindung zu ihrem Ehrenamt haben, so wird die Person, die schon länger das Ehrenamt ausführt, mehr Ressourcen entwickeln, als die Person, die noch nicht so lange ehrenamtlich tätig ist.

Hypothese 1a: Die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit einer Person zum Ehrenamt und ihrer Lernzielorientierung. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der Lernzielorientierung.

Es wird angenommen, dass Ehrenamtliche noch eine zweite Perspektive entwickeln. Diese zweite Ressource wird eine teamorientierte Perspektive sein. Den Begriff der Teamorientierung definieren die Autoren Hossiep und Paschen (1998) als das Interesse und die Bereitschaft, die eigene Position zugunsten der des Teams zurückzustellen. Ein wichtiger Bestandteil des Konstrukts ist die Kooperationsbereitschaft einer Person und die Wahrnehmung des Teams als mehr als die Summe seiner Einzelteile. Dies bedeutet, dass eine Teamleistung besser sein kann als die Summe der Einzelleistungen (Hossiep & Paschen, 1998).

Einen Hinweis darauf, dass durch ehrenamtliche Tätigkeiten die Ressource Teamorientierung entsteht, liefert die Umfrage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche. Sie berichtet, dass über 90% der ehrenamtlichen Aktivitäten in Deutschland in Vereinen, Parteien oder sonstigen Institutionen statt findet (Rosenblatt, 1999). Somit findet ehrenamtliche Arbeit vor allem in Gemeinschaften statt. Die Organisation ehrenamtlicher Aufgaben in Gruppen verlangt von den Personen, miteinander zu arbeiten. Deshalb ist es wichtig für eine ehrenamtliche Person, nicht nur sich selbst zu sehen, sondern sich als Teil einer Gesamtheit wahrzunehmen. Diese Betrachtungsweise ermöglicht erst das Funktionieren der ehrenamtlichen Aktivitäten im Rahmen einer Institution. Durch diese auf das Team ausgerichtete Perspektive entwickelt die ehrenamtliche Person im Laufe ihrer Tätigkeit eine Teamorientierung.

Die Besonderheit an ehrenamtlichen Organisationen ist nun, dass sie nicht bestehen, um Gewinn zu machen, sondern um die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu sichern. So ist ein Sportverein dazu da, das Treiben von Sport zu ermöglichen und ein Jugendverband sichert das Stattfinden von Jugendarbeit. Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrer ehrenamtlichen Organisation ist, desto stärker wird sie sich für deren Erhalt einsetzen und desto wichtiger sollte Teamorientierung für sie sein, da eine gute Teamarbeit die Basis für eine funktionierende Organisation ist und somit auch das Weiterbestehen der Organisation sichert. Somit wird angenommen, dass eine Person, die sich ihrer ehrenamtlichen Organisation stark verbunden fühlt, mehr Teamorientierung entwickeln sollte, da sie in dieser Weise den Erhalt der Organisation unterstützt. Für eine Person, die sich der Organisation weniger

verbunden fühlt, ist auch die Teamarbeit weniger von Bedeutung, sodass sie auch weniger Teamorientierung entwickelt.

Dass ehrenamtliche Personen eine Teamorientierung während ihrer Tätigkeit entwickeln, zeigt eine Studie von Perry (2004) über den Einsatz von freiwilligen Helfern im Katastrophenschutz. Er befragte Berufspolizisten, Berufsfeuerwehrleute und freiwillige Helfer vor und nach einer Katastrophenschutzübung über das Maß, indem die jeweilige Gruppe als Team arbeiten könne. In der Befragung vor der Übung hatten die freiwilligen Helfer, im Vergleich mit den anderen Gruppen, die geringste Erwartung als Team arbeiten zu können. Nach der Übung allerdings hatte die Gruppe der freiwilligen Helfer die höchsten Erwartungen wieder als Team arbeiten zu können. Der Anstieg des Teambewusstseins der ehrenamtlichen Helfer war signifikant. Zudem hatten sie bei der Messung nach der Übung einen insgesamt höheren Wert, als die Gruppe der professionellen Helfer. Diese Ergebnisse könnten bedeuten, dass während einer ehrenamtlichen Tätigkeit die Teamorientierung stärker ansteigt, als bei einer professionellen Tätigkeit. Dies könnte darauf hinweisen, dass Ehrenamtliche dazu neigen Teamorientierung zu entwickeln. Somit könnte angenommen werden, dass Ehrenamtliche auch in anderen Bereichen während einer Tätigkeit Teamorientierung entwickeln.

Hypothese 2: Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt ist, desto stärker ist ihre Teamorientierung.

Eine Ressource benötigt Zeit, um sich entwickeln zu können, auch wenn die Verbundenheit zum Ehrenamt als Prädiktor für die Ausprägung der Ressource angenommen wird. Wie bei der Perspektive Lernorientierung hat auch die Dauer der Tätigkeit einen Effekt. Sie moderiert den Zusammenhang zwischen der Bindung an das Ehrenamt und der Teamorientierung.

Hypothese 2a: Die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit einer Person an das Ehrenamt und ihrer Teamorientierung. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der Teamorientierung.

2.3.2 Psychologische Ressourcen

Neben den Perspektiven als Ressourcen bietet das Ehrenamt die Möglichkeit, psychologische Ressourcen zu entwickeln. Darunter fallen die Selbstwirksamkeit und der Selbstwert einer Person und ihre Belastbarkeit. Diese drei Konstrukte werden zusammenfassend als psychologische Ressourcen bezeichnet (Greenhaus & Powell, 2006).

Greenhaus und Powell (2006) legen dar, dass Personen durch eine Rolle ihre Selbstwirksamkeit steigern können. Es wird angenommen, dass die Rolle Ehrenamt die Möglichkeit bietet, Selbstwirksamkeit zu entwickeln.

Unter Selbstwirksamkeit versteht man die Überzeugung einer Person, ein bestimmtes Verhalten zeigen zu können, um ein erwünschtes Ergebnis zu erreichen (Bandura, 1997). Selbstwirksamkeit ist laut Bandura (1997) kein sicheres Wissen und auch keine feste Fähigkeit, die eine Person hat, sondern ein Potential, das sich erst entwickeln muss (Bandura, 1997). Dieser Glaube an die eigenen Fähigkeiten variiert laut Bandura (1997) je nach Situation und Aufgabe. Wenn eine Person etwas in einer bestimmten Situation meistert, so heißt das nicht, dass sie überzeugt ist, dies immer zu meistern, sondern nur in ähnlichen Situationen. Personen entwickeln situationsspezifische Selbstwirksamkeiten. Das bedeutet, dass die ehrenamtliche Person eine Selbstwirksamkeit entwickelt, die sich auf Situationen in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bezieht.

Bandura (1997) nennt mehrere Wege, wie sich Selbstwirksamkeit aufbauen kann. Der einfachste ist, dass die Person Erfolg erlebt. Wenn sie eine Aufgabe meistert, so hat sie die Überzeugung diese Aufgabe auch in Zukunft zu meistern. Hat eine Person nicht die Möglichkeit, diese Erfahrung selbst zu machen, so ist ein zweiter Weg zum Aufbau von Selbstwirksamkeit, wenn sie sieht, dass einer anderen Person die Aufgabe gelingt. Besitzt diese andere Person ähnliche Kompetenzen wie die betrachtende Person, so entwickelt sich nur durch Beobachtung die Überzeugung, die Aufgabe selbst auch schaffen zu können. Ein dritter Weg ist der verbale Einfluss. Bekommt eine Person von ihren Mitmenschen gesagt, dass Sie Erfolg bei etwas haben wird, so reicht dies aus, um die Person von ihren Fähigkeiten zu überzeugen.

Diese drei Quellen der Selbstwirksamkeit können in einer ehrenamtlichen Tätigkeit geboten werden. Zum Beispiel hat eine Person in ihrem Ehrenamt vermehrt die Möglichkeit, Erfahrungen zu machen und Erfolge zu haben. Zudem sieht sie, wie andere Ehrenamtliche ihre Aufgaben meistern und kann auch so durch Beobachten Selbstwirksamkeit entwickeln. Außerdem kann die ehrenamtliche Person die verbale Überzeugung anderer Ehrenamtlicher nutzen, um Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Wichtig dabei ist die Bedeutung, die das Ehrenamt für die Person hat. Steht die Person in enger Beziehung zu ihrem Ehrenamt, so wird sie

sich öfter damit beschäftigen und so die Anzahl möglicher Erfolge erhöhen, die sie haben oder beobachten kann. Außerdem sind die Erfolge, die sie dort hat, von größerer Bedeutung, als Erfolge in Bereichen zu denen sich die Person wenig verbunden fühlt. Die Verbundenheit verstärkt die Bedeutung der Erfolge und somit deren Wirkung auf die Selbstwirksamkeit. Auch den Meinungen der anderen Ehrenamtlichen wird die Person viel Bedeutung zuordnen, wenn sie sich dem Ehrenamt stark verbunden fühlt.

Hypothese 3: Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt ist, desto höher ist ihre Selbstwirksamkeit bezogen auf das Ehrenamt.

Trotzdem braucht es Zeit um Erfolge zu sammeln und zu beobachten, oder von anderen überzeugt zu werden. Daher sollte auch hier die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit den Zusammenhang zwischen Bindung an das Ehrenamt und Selbstwirksamkeit moderieren.

Hypothese 3a: Die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit einer Person an das Ehrenamt und ihrer ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker ist der Zusammenhang der Verbundenheit zum Ehrenamt mit der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit.

Eine zweite psychologische Ressource ist der Selbstwert. Auch diese kann durch eine ehrenamtliche Tätigkeit erhöht werden. Der Selbstwert ist eine affektive Komponente des Selbst, die auf positiven und negativen Selbstevaluationen beruht (Brehm, Kassin & Fein, 2002). Bewertet sich eine Person gut, so ist auch ihr Selbstwert positiv. Fällt die Selbstevaluation jedoch schlecht aus, so hat dies auch einen negativen Einfluß auf den Selbstwert der Person, er sinkt. Der Selbstwert ist keine stabile Größe, sondern ein Zustand der sich aufgrund von Erfolgen, Niederlagen oder anderen Lebensereignissen ändert (Heatheron & Polivy, 1991). Durch positive Lebenserfahrungen kann die Person einen positiven Selbstwert entwickeln. Dieser Selbstwert kann sich auch nur auf spezifische Lebensbereiche beziehen. Auch die Erfahrungen im Ehrenamt können zum Selbstwert einer Person beitragen. Das Ehrenamt bietet der Person die Möglichkeit zusätzliche Erfahrungen zu machen und sich öfter zu bewerten. Aufgrund dieser Selbstevaluationen kann eine Person einen Selbstwert generieren. Da das Ehrenamt von der Person selbst gewählt wurde und so auch ihrer persönlichen Neigung und ihren Fähigkeiten entspricht, ist es wahrscheinlich, dass die Erlebnisse im Ehrenamt überwiegend positiv sind. Durch diese positiven Erlebnisse kann die Person positive

Selbstbewertungen erhalten und baut somit einen positiven Selbstwert auf. Da diese Erlebnisse in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit stattfinden, bezieht sich dieser Selbstwert vor allem auf ihre ehrenamtliche Tätigkeit.

Personen, die eine besonders starke Bindung an ihr Ehrenamt haben, beschäftigen sich auch öfter damit und haben so mehr Möglichkeiten Erfahrungen zu machen und sich zu bewerten (Ruderman, 2002). Ein Lebensbereich, dem eine Person besonders verbunden ist, trägt auch viel zu ihrem Selbstwert bei. Deshalb sollte die Bindung einer Person an ihr Ehrenamt auch ihren ehrenamtspezifischen Selbstwert vorhersagen können.

Hypothese 4: Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt ist, desto höher ist ihr positiver Selbstbewert bezogen auf das Ehrenamt.

Jedoch ist zu berücksichtigen, dass auch die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit einen Einfluss auf die Anzahl der Selbstevaluationen und somit auch auf den Selbstwert haben kann. Deshalb moderiert die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit den Zusammenhang zwischen der Bindung an das Ehrenamt und dem ehrenamtspezifischen Selbstwert.

Hypothese 4a: Die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit einer Person an das Ehrenamt und ihrem ehrenamtspezifischen Selbstwert. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker ist der Zusammenhang der Verbundenheit zum Ehrenamt mit dem ehrenamtspezifischen Selbstwert.

Zu bedenken ist allerdings, dass in einer Rolle nicht nur positive Erfahrungen gemacht werden. Natürlich gibt es in jeder Rolle auch negative Ereignisse. Doch auch sie können zur Entwicklung einer Ressource beitragen. Greenhaus und Powell (2006) nennen eine weitere psychologische Ressource: die persönliche Belastbarkeit. Damit beziehen sie sich auf das Ressourcenmodell von Kobasa (1979), das Belastbarkeit mit drei Komponenten beschreibt. Belastbarkeit heißt demnach zum Einen eine gewisse Kontrolle über den Wandel des Lebens zu haben, zweitens Stressoren als Herausforderung und nicht als Bedrohung zu sehen und drittens sich den Aufgaben des Lebens verbunden zu fühlen. Diese Komponenten tragen dazu bei, dass Personen effektiver mit Belastungen umgehen können (Kobasa, 1979).

Den Aspekt, dass Stressoren keine Bedrohung darstellen müssen, können Personen im Ehrenamt lernen. Auch hier entstehen Stressoren. Da die Tätigkeit von der Person aber freiwillig ausgeübt wird, hat sie die Möglichkeit bei zu starker Belastung, die Tätigkeit ohne

negative Konsequenzen zu beenden. Anders als bei einer beruflichen Tätigkeit, deren Beendigung negative Konsequenzen für die Person hätte, können Personen im Ehrenamt ausprobieren, wie sie am besten mit den Belastungen umgehen sollten. Sie können testen, wie weit sie den Stressoren gewachsen sind, und welches der beste Weg ist, mit ihnen fertig zu werden. Damit ist dem Stressor die bedrohliche Wirkung entzogen. Die ehrenamtlichen Personen können lernen, dass Stressoren nicht bedrohend sind, sondern eine Herausforderung darstellen, die lösbar ist. So entwickeln ehrenamtliche Personen eine stärkere Belastbarkeit.

Fühlen sich ehrenamtliche Personen ihrer Tätigkeit besonders verbunden, so werden sie intensiveren Kontakt mit der Tätigkeit haben und so auch öfter diesbezüglichen Stressoren ausgesetzt sein. Außerdem werden sie mehr wagen im Hinblick auf den Umgang mit Stressoren, da ihnen das Ehrenamt sehr am Herzen liegt und sie nicht so schnell aufgeben, wie Personen, die sich der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht so verbunden fühlen. Dadurch werden Personen mit starker Bindung an ihr Ehrenamt eine hohe Belastbarkeit entwickeln.

Hypothese 5: Je stärker die Verbundenheit einer Person zu ihrem Ehrenamt ist, desto größer ist ihre Belastbarkeit.

Der Zeitfaktor spielt bei der Entwicklung dieser Ressource eine wichtige Rolle. Auch wenn die Bindung zum Ehrenamt sehr stark ist, müssen sich erst einige belastende Erlebnisse ereignen, um der Person die Möglichkeit zu geben, mit diesen Stressoren umzugehen. Daher wird vermutet, dass die Dauer des Ehrenamts Moderator ist, in der Beziehung zwischen der Bindung an das Ehrenamt und der Belastbarkeit.

Hypothese 5a: Die Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit einer Person an das Ehrenamt und ihrer Belastbarkeit. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker ist der Zusammenhang der Verbundenheit zum Ehrenamt mit der Belastbarkeit.

2.4 Auswirkungen auf die Arbeitsleistung

Der zweite Schritt der vorliegenden Arbeit besteht darin, dass die fünf Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen können. Arbeitsleistung kann nach dem Ansatz von Motowidlo und Borman (1993) in die beiden Aspekte Aufgabenleistung und kontextuelle Leistung aufgeteilt werden. Aufgabenleistung beinhaltet alle aufgabenspezifischen

Leistungen. Sie bezieht sich auf die formalen Anforderungen einer Stelle, zum Beispiel die fachlichen Kompetenzen und das Wissen zur Bearbeitung der Aufgabe. Die kontextuelle Leistung dagegen beinhaltet alles, was die eigentliche Aufgabe umgibt. Kontextuelle Handlungen sind wichtig, weil sie den sozialen, psychologischen und organisationalen Kontext formen, der als Katalysator für aufgabenbezogene Handlungen und Prozesse dient (Borman & Motowidlo, 1997). Zu der kontextuellen Leistung gehört laut Borman und Motowidlo (1997) zum Beispiel, dass man seine Aufgabe nicht einfach nur erledigt, sondern dass man Enthusiasmus und Einsatz zeigt, um die Aufgabe auf jeden Fall erfolgreich abzuschließen. Auch Kollegen zu helfen oder freiwillig eine Aufgabe zu übernehmen gehört nach Borman und Motowidlo (1997) zum Konzept der kontextuellen Leistung.

Wie diese beiden Aspekte der Leistung nun mit den vorangegangenen, im Ehrenamt erzeugten, fünf Ressourcen zusammenhängen können, wird im folgenden Abschnitt erläutert. Dabei werden die Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der kontextuellen Leistung und aufgabenbezogenen Leistung getrennt betrachtet.

2.4.1 Perspektiven und Leistung im Beruf

Es wird angenommen, dass die beiden Perspektiven positiv mit der beruflichen Leistung zusammenhängen. Die erste Perspektive Lernzielorientierung soll positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung der Person zusammenhängen.

Personen, die eine zusätzliche Perspektive in ihren Beruf einbringen können, erweitern so den Blickwinkel auf ihre Arbeit. Dies lässt sie Aufgaben und Probleme auf eine andere Art und Weise betrachten. Ein anschauliches Beispiel ist die Architektin, die beim Entwurf einer großen Glasfassade nicht nur auf Statik und Konstruktion achtet, was ihre männlichen Kollegen ebenso täten, sondern aufgrund ihrer zusätzlichen Rolle als Hausfrau auch darauf achtet, dass die Glasfront gut zugänglich ist und geputzt werden kann.

Ehrenamtliche Personen, die als Perspektive durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine Lernzielorientierung entwickelt haben, werden auch in ihrem Beruf darum bemüht sein, nicht nur Leistung zu erbringen, sondern auch hier neue Fähigkeiten zu erlernen und bestehende Fähigkeiten zu trainieren. Dadurch werden sie ihre Arbeit besser ausüben und ihre Leistung steigern.

Nach dem theoretischen Modell von Greenhaus und Powell (2006) kann eine Person, die eine Rolle ausübt, auf Ressourcen direkt zugreifen, die in einer anderen Rolle generiert wurden. Eine Person kann also im Beruf auf Ressourcen zugreifen, die sie im Ehrenamt er-

worben hat. Ist diese Person nun in einer Situation, in der es wichtig ist, sich auf Lernziele zu konzentrieren, so kann sie sich ihrer Ressource Lernzielorientierung bedienen und so bessere Leistung zeigen. Nach VandeWalle (2001) führt eine Fokussierung auf Lernziele zu besserer Erfüllung der Aufgabe. In einer Studie zur Dauerhaftigkeit dieses Effekts konnten VandeWalle, Cron und Slocum (2001) sogar zeigen, dass sich eine Lernzielorientierung auch bei mehreren Aufgaben hintereinander positiv auf die Leistung auswirkt. Die Autoren untersuchten an Studenten einer Universität, wie sich die Zielorientierung der Studenten auf eine Prüfung über den Inhalt einer Vorlesung auswirkte. Zusätzlich untersuchten sie wie sich diese Zielorientierung auf eine zweite spätere Prüfung über denselben Inhalt auswirkte. Dabei konnten sie zeigen, dass sich Lernzielorientierung auch positiv auf die zweite Prüfung auswirkt (VandeWalle, Cron & Slocum, 2001). Das bedeutet, dass sich Lernzielorientierung nicht nur bei der Erfüllung einer einzigen Aufgabe positiv auswirkt, sondern auch bei der Erfüllung mehrerer zeitlich versetzter Aufgaben, was zu einer guten allgemeinen Leistung führt. Deshalb sollte Lernzielorientierung zu besserer aufgabenbezogener Leistung im Beruf führen.

Hypothese 6: Die im Ehrenamt erworbene Lernzielorientierung hängt positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung der Person im Beruf zusammen.

Die zweite Perspektive, die Personen im Ehrenamt entwickeln, ist eine Teamorientierung. Auch diese Ressource kann nach Greenhaus und Powell (2006) bei Bedarf in der beruflichen Rolle eingesetzt werden, um dort in besserer Leistung zu resultieren. Heutzutage werden Unternehmen immer dynamischer und verändern sich immer schneller. Baker, Day und Salas (2006) nennen in ihrer Studie Teamarbeit als essentielle Komponente um diesem Wandel gerecht zu werden. Durch Teamarbeit kann auch in sich verändernden Unternehmen gute Leistung erbracht werden, was die Zuverlässigkeit des Unternehmens stärkt (Baker, Day & Salas, 2006).

Eine hohe Ausprägung der Perspektive Teamorientierung zeichnet sich laut Hossiep und Paschen (1998) durch hohe Kooperationsbereitschaft aus. Die einzelnen Teammitglieder zeigen Respekt gegenüber dem Anderen. Die Entscheidungen des Teams werden aktiv unterstützt. Die Personen helfen sich gegenseitig und vertrauen auf ihre Stärke als Team (Hossiep & Paschen, 1998). Durch teamorientiertes Verhalten trägt die Person zu einem positiven sozialen Umfeld bei (Hossiep & Paschen, 1998). Dies sind Aspekte, die eine hohe kontextuelle Leistung ausmachen. Deshalb hängt die Perspektive Teamorientierung positiv mit der kontextuellen Leistung der Person zusammen.

Hypothese 7: Die im Ehrenamt erworbene Teamorientierung hängt positiv mit der kontextuellen Leistung der Person im Beruf zusammen.

2.4.2 Psychologische Ressourcen und Leistung im Beruf

Eine hohe Selbstwirksamkeit wirkt sich positiv auf die berufliche Leistung einer Person aus. Dies zeigten Jugde und Bono (2001) in ihrer Studie über den Zusammenhang von Selbstevaluationsmaßen und Leistung. Sie beschreiben generalisierte Selbstwirksamkeit als die Fähigkeit mit Problemen umzugehen, Leistung zu bringen und erfolgreich zu sein. Aber nicht nur diese generelle Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten verbessert die Leistung. Es gibt Wege, wie auch spezifische Selbstwirksamkeit mit der beruflichen Leistung zusammen hängen könnte.

Greenhaus und Powell (2006) beschreiben in ihrem Modell einen Weg, wie durch einen positiven Affekt Ressourcen der einen Rolle auf die Leistung einer zweiten Rolle wirken können. Die ehrenamtbezogene Selbstwirksamkeit hat einen positiven Effekt auf die Stimmung der Person. Diese Stimmung erleichtert es der Person, sich voll und ganz auf ihre berufliche Rolle zu konzentrieren. Kognitive Prozesse werden erleichtert, aufgabenbezogenen und interpersonelle Aktivitäten werden verstärkt. Daraus resultiert eine bessere aufgabenbezogene Leistung im Beruf.

Hypothese 8: Die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit hängt positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung der Person im Beruf zusammen.

Dass der Selbstwert einer Person die Leistung im Beruf beeinflussen kann, zeigten Jugde und Bono (2001) in ihrer Studie über den Zusammenhang von Selbstevaluationsmaßen und Leistung. Dabei sprechen Sie jedoch über einen generellen Selbstwert. Wie ein spezifischer Selbstwert sich auf die berufliche Leistung auswirken kann, beschreibt Rudermann (2002). Bei einer Person, die mehrere Rollen innehat, kann sich laut Rudermann (2002) eine positive Selbstbewertung in einer Rolle auf die Leistung in einer zweiten Rolle auswirken. Wenn die Person in einer Rolle Erfolg hat und sich positiv bewerten kann, führt dies zu einem positiven Selbstwert und einem positiven Affekt. Dieser positive Affekt kann eine Motivation bei der Person auslösen, auch in anderen Rollen Erfolg erleben zu wollen, um dann auch in der anderen Rolle positive Bewertungen des Selbst machen zu können, die wiederum einen positiven Affekt zur Folge hätten. Diese Motivation Erfolg haben zu wollen erhöht das

Engagement einer Person in der zweiten Rolle und somit die Leistung in dieser Rolle (Ruderman, 2002).

Folgt man der Argumentation von Ruderman (2002) kann der positive ehrenamtspezifische Selbstwert eine Motivation auslösen, die die Person dazu anregt in ihrem Beruf mehr Anstrengung zu zeigen, um auch dort positive Erfahrungen machen zu können. Diese gesteigerte Anstrengung sollte zu besserer aufgabenbezogener Leistung im Beruf führen.

Auch Greenhaus und Powell (2006) beschreiben in ihrem Modell einen ähnlichen Effekt. Sie sagen, dass ein positiver Selbstwert in einer Rolle zu einem positiven Affekt führt. Diese Stimmung erleichtert es der Person, sich voll auf ihre andere Rolle zu konzentrieren. Kognitive Prozesse werden erleichtert, aufgabenbezogene und interpersonelle Aktivitäten werden verstärkt. Daraus resultiert eine bessere Leistung in der zweiten Rolle. Somit führt der positive ehrenamtspezifische Selbstwert zu einem positiven affektiven Zustand. Dieser Zustand soll die Arbeit im Beruf erleichtern und zu einer besseren aufgabenbezogenen Leistung führen.

Hypothese 9: Der ehrenamtspezifische Selbstwert hängt positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung der Person im Beruf zusammen.

Eine weitere Ressource, die Personen in ihrem Ehrenamt entwickeln und im Beruf einsetzen können ist die Belastbarkeit. Auch sie kann in beruflichen Situationen genutzt werden, um die berufliche Leistung verbessern. Wie in Hypothese 5 angenommen, hat die Person in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit gelernt, dass bestimmte Ereignisse keine Bedrohung darstellen, sondern als Herausforderung gesehen werden können. Tritt nun im Beruf ein Ereignis ein, das andere Personen als belastend oder bedrohend sehen würden, so kann die ehrenamtliche Person auf ihre Ressource zurückgreifen und darin eine Herausforderung sehen. Nach Kobasa (1979) hängt Belastbarkeit mit der Fähigkeit zusammen, effektiv mit Stressoren umgehen zu können (Kobasa, 1979). Personen die laut Hossiep und Paschen (1998) belastbar sind, lassen sich durch Stressoren nicht aus der Ruhe bringen. Folglich sollten sie sich von Stressoren am Arbeitsplatz in ihrer Arbeit nicht beeinträchtigen lassen. Aus diesem Grund wird angenommen, dass die Ressource Belastbarkeit mit der aufgabenbezogenen Leistung zusammenhängt.

Hypothese 10: Die im Ehrenamt erworbene Belastbarkeit hängt positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung der Person im Beruf zusammen.

2.4.3 Das Gesamtmodell

Die vorliegende Arbeit untersucht zwei große Teilbereiche. Zum Einen, wie die Verbundenheit zum Ehrenamt mit den fünf Ressourcen zusammenhängt, zum Anderen, wie diese Ressourcen wiederum mit der beruflichen Leistung zusammenhängen. Diese Annahmen sind formuliert in 15 Hypothesen. Wie die einzelnen Hypothesen nun zu einem Modell zusammengefasst werden können, ist in Abbildung 1 illustriert.

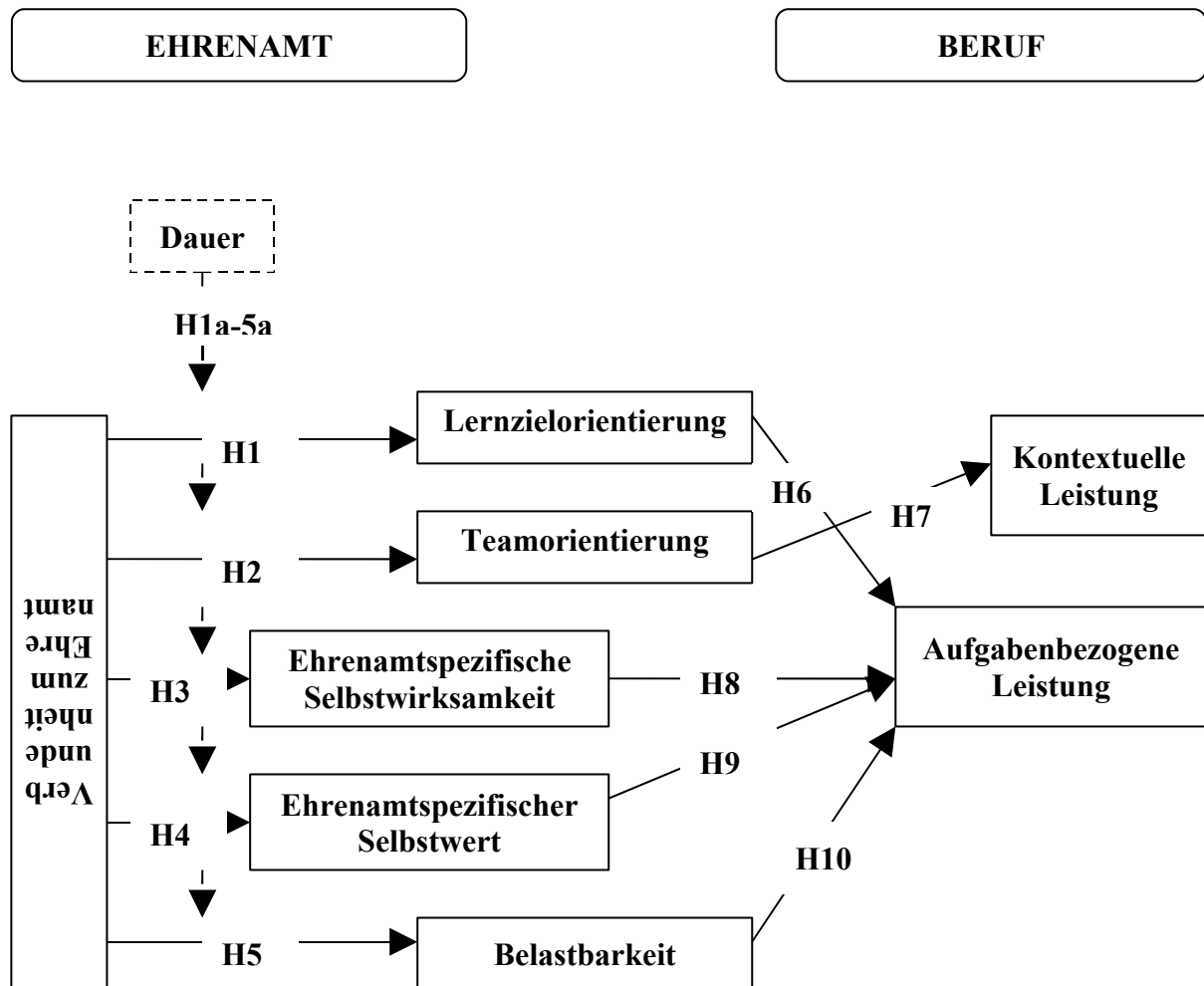


Abbildung 1: Graphische Darstellung der Hypothesen als Gesamtmodell.

2.5. Kontrollvariablen

Aufgabenbezogene Leistung und kontextuelle Leistung werden von sehr vielen verschiedenen anderen Faktoren beeinflusst. Diese werden als Kontrollvariablen in der Untersuchung berücksichtigt.

Von der aufgabenbezogenen Leistung ist bekannt, dass sie unter anderem durch den Selbstwert, die generelle Selbstwirksamkeit, die interne Kontrollüberzeugung und emotionale Stabilität der Person vorhergesagt werden kann (Judge & Bono, 2001). Da vor allem die Veränderung der Leistung innerhalb eines bestimmten Zeitraums interessiert, werden nur die veränderlichen Konstrukte Selbstwert und Selbstwirksamkeit in die Kontrolle mit einbezogen.

Die kontextuelle Leistung wird laut Podsakoff und Kollegen (2000) stark von der Arbeitszufriedenheit der Person beeinflusst. Daher wird auch dieses Konstrukt als Kontrollvariable in die Berechnungen integriert. Zudem beeinflusst das Führungsverhalten des Vorgesetzten die kontextuelle Leistung einer Person stark. Vor allem transformationale Führung ist ein guter Prädiktor für kontextuelle Leistung eines Mitarbeiters (Podsakoff et al., 2000). Deshalb wird auch für dieses Konstrukt kontrolliert.

Da Ressourcen, die im Ehrenamt erzeugt werden, ein noch ungenügend erforschter Bereich sind, sind noch keine validen Kontrollvariablen bekannt. Deshalb werden dafür nur demographische Daten genutzt.

3. Methode

3.1 Untersuchungsdesign

Bei dieser Untersuchung wurde als Untersuchungsdesign ein Längsschnitt gewählt. Die Teilnehmer sollten zu zwei Zeitpunkten jeweils einen Fragebogen ausfüllen. Der Abstand zwischen den zwei Zeitpunkten betrug vier Wochen.

Die Fragebögen waren internetbasiert und konnten von den Personen am PC ausgefüllt werden. So konnten deutschlandweit Personen teilnehmen. Die Bedienung des Fragebogens verlangte keine besonderen Vorkenntnisse. Die Daten wurden größtenteils als Selbsteinschätzung erhoben. Lediglich zur Messung der beruflichen Leistung wurden berufliche Kollegen der Personen befragt.

3.2 Stichprobe

Die Rekrutierung der Studienteilnehmer erfolgte über verschiedene Ansprechpartner. Dies waren leitende Mitglieder verschiedener Jugendorganisationen, darunter die „Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg“, der „Christliche Verein Junger Menschen“, die Kolping Jugend und die Jugendabteilung der „Deutschen Lebensrettungsgesellschaft“. Diese wurden telefonisch oder per E-Mail kontaktiert. Zudem wurden kirchliche und städtische Jugendreferenten telefonisch kontaktiert. Allen Ansprechpartnern wurde eine kurze Beschreibung der Studie gesendet. Diese ist in Anhang A abgebildet. Die Ansprechpartner gaben die Informationen über die Studie an Einzelpersonen weiter, auf die die Voraussetzungen für die Studienteilnahme zutrafen. Geographisch gesehen wurden Personen aus Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Hessen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen akquiriert. Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Diese auf einen ehrenamtlichen Tätigkeitsbereich begrenzte Stichprobe innerhalb des vielfältigen Angebots an ehrenamtlichen Tätigkeiten wurde gewählt, damit die ehrenamtlichen Tätigkeiten der einzelnen Personen in etwa vergleichbar waren. Damit konnte eine große Varianz an Aufgaben vermieden werden, sodass mögliche Effekte nicht auf verschiedenartige Aufgaben zurückzuführen sind, sondern eindeutiger interpretiert werden können.

Insgesamt 100 Personen sagten zu, an der Studie teilzunehmen. Alle Personen waren sowohl berufstätig als auch ehrenamtlich engagiert. Dieses Engagement fand vor allem in kirchlichem Rahmen statt (68%), zum Teil aber auch in Sport- (6%) und Musikvereinen (10%) sowie unabhängigen städtischen Jugendeinrichtungen (10%).

Von den 100 Personen, die zugesagt hatten, haben zum ersten Messzeitpunkt t1 94 Personen einen Fragebogen beantwortet, zum Zeitpunkt t2 haben noch 72 Personen an der Studie teilgenommen. Für 42 Teilnehmer gab es eine Fremdbewertung durch einen Kollegen zum Messzeitpunkt t1, zum zweiten Zeitpunkt waren es noch 29 Kollegenbewertungen.

Die Teilnehmer waren durchschnittlich 32,8 Jahre alt. Es nahmen insgesamt 55 Frauen und 39 Männer (zu t2 42 Frauen und 30 Männer) aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen teil. Es hatten 29 der Personen eine Führungsposition im Beruf. Im Mittel engagierten sich die Personen seit 132 Monaten ehrenamtlich und führten ihre Tätigkeit zwischen 1 Stunde und 35 Stunden in der Woche aus.

3.3 Ablauf der Studie

Nachdem die Teilnehmer sich bereit erklärt hatten, an der Studie teilzunehmen, wurde ihnen per E-Mail eine Instruktion und ein Link zugesandt, mit dem sie zu dem Internetfragebogen gelangten. Diese sind in Anhang B dargestellt. Alle Teilnehmer erhielten noch eine zweite E-Mail, die ein Anschreiben, eine Instruktion und einen Link für die beruflichen Kollegen enthielt. Diese ist in Anhang C zu sehen. Diese E-Mail leiteten die Teilnehmer selbstständig an ein bis drei berufliche Kollegen weiter, die sich bereit erklärt hatten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Sowohl die ehrenamtlichen Teilnehmer als auch deren Kollegen hatten eine Woche Zeit, den jeweiligen Fragebogen im Internet zu beantworten.

Nachdem ein Zeitraum von vier Wochen verstrichen war, erhielten die ehrenamtlichen Teilnehmer wieder eine E-Mail mit einer Instruktion und einem Link, welche in Anhang D aufgeführt ist. Auch die beruflichen Kollegen erhielten nochmals eine Instruktion und einen Link per E-Mail. Diese kann in Anhang E eingesehen werden. Nachdem auch der zweite Fragebogen ausgefüllt war, war die Teilnahme an der Studie für die Personen beendet. Der Fragebogen der ehrenamtlichen Teilnehmer ist in Anhang F dargestellt, der Fragebogen der beruflichen Kollegen kann in Anhang G eingesehen werden.

3.4 Maße

3.4.1 Erfassung der Ressourcen

Lernzielorientierung. Die Lernzielorientierung der Personen wurde mit dem ins Deutsche übersetzten Instrument zur Erfassung der Zielorientierung von VandeWalle (1997) gemessen. Von den insgesamt drei Unterskalen des Instruments wurden die 5 Items zur Erfassung von Lernzielorientierung verwendet. Lernzielorientierung wird definiert als Streben nach Entwicklung der eigenen Kompetenzen, durch Erlernen neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten und Meistern neuer Situationen. Ein Beispiel für ein Item ist „Ich suche mir gerne anspruchsvolle Arbeitsaufgaben aus, sodass ich viel lernen kann“. Die Items wurden mit einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu) gemessen. Die Reliabilität lag bei $\alpha = 0.85$ zu t1 und $\alpha = 0.90$ zu t2.

Teamorientierung. Zur Messung von „Teamorientierung“ wurde die entsprechende Skala aus dem deutschsprachigen Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung von Hossiep und Paschen (1998) verwendet. Unter Teamorientierung verstehen die Autoren das Interesse und die Bereitschaft die eigene Position zugunsten der Zusammenarbeit in einem Team zurückzunehmen. Die Skala besteht insgesamt aus 11 Items. Ein Bei-

spielitem ist „Wenn ich die Wahl habe, bearbeite ich Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen“. Alle Items wurden auf einer Skala von 0 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) abgefragt. Die Skala Teamorientierung wies eine Reliabilität, ermittelt durch Cronbachs Alpha, von $\alpha = 0.79$ zu t1 und $\alpha = 0.82$ zu t2 auf.

Spezifische Selbstwirksamkeit. Die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit wurde mit der Kurzform des deutschsprachigen Instruments zur Erfassung arbeitsbezogener Selbstwirksamkeit von Schyns und Collani (2002) verwendet. Die Kurzform enthält acht der 20 Originalitems, darunter das Item „Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde“. Mit spezifischer Selbstwirksamkeit ist die Überzeugung gemeint, ein verlangtes Verhalten erfolgreich zu zeigen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Die Items wurden auf die ehrenamtliche Arbeit angepasst. In diesem Falle wurde aus dem berufsbezogenen Item das ehrenamtbezogene Item „Wenn ich bei meiner ehrenamtlichen Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde“. Alle Items wurden mit einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 6 (stimmt völlig) abgefragt. Die Reliabilität dieses Instruments lag bei $\alpha = 0.92$ zu t1 und $\alpha = 0.94$ zu t2.

Spezifischer Selbstwert. Der spezifische Selbstwert wurde mit der Skala von Pritchard, Roth, Jones, Galgay und Watson (1988) gemessen. Als spezifischen Selbstwert sehen die Autoren eine subjektiv empfundene Wertigkeit der Person für die Arbeit an. Die arbeitsbezogenen Items, wie zum Beispiel „Ich bin wertvoll bei der Arbeit“ wurden zu ehrenamtsspezifischen Items umformuliert, sodass aus oben genanntem Item „Ich bin wertvoll bei der ehrenamtlichen Arbeit“ wurde. Die insgesamt 10 Items wurden auf einer Skala von 1 (stimme absolut nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) bewertet. Die Reliabilität betrug zu t1 $\alpha = 0.89$ und zu t2 $\alpha = 0.92$.

Belastbarkeit. Die Skala „Belastbarkeit“ ebenfalls aus dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep & Paschen, 1998) wurde hier verwendet. Als belastbar gelten laut Hossiep und Paschen (1998) Personen, die sich als robust und widerstandsfähig erleben, unabhängig von der körperlichen Fitness und so gut mit belastenden Situationen umgehen können. Insgesamt enthält die Skala 13 Items, darunter „Auch wenn ich sehr hart arbeiten muss, bleibe ich gelassen.“. Die Items wurden auf einer Skala von 0 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu), abgefragt. Die Reliabilität der Skala Belastbarkeit wurde, wie bei allen Skalen, mit Cronbachs Alpha ermittelt und lag zu t1 bei $\alpha = 0.81$ und zu t2 bei $\alpha = 0.84$.

3.4.2 Erfassung der Arbeitsleistung

Die Arbeitsleistung der Personen im Beruf wurde getrennt als aufgabenbezogene Leistung und kontextuelle Leistung gemessen. Sie wurde mit Hilfe einer Fremdbewertung durch einen bis drei berufliche Arbeitskollegen der ehrenamtlichen Teilnehmer ermittelt.

Aufgabenbezogene Leistung. Zur Erhebung der aufgabenbezogenen Leistung wurde die ins Deutsche übersetzte Version des Extended Delft Measurement Kit von Roe (1997) verwendet. Dieses Instrument enthält neun Items, mit denen gemessen werden kann, ob die berufliche Leistung einer Person auch den Anforderungen der Organisation entspricht. Eines dieser Items lautet „Im Vergleich zu den Standards erziele ich gewöhnlich gute Ergebnisse bei meiner Arbeit“. Alle Items wurden mit einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 5 (stimmt völlig) abgefragt. Die Reliabilität betrug $\alpha = 0.81$ zu t1 und $\alpha = 0.82$ zu t2.

Kontextuelle Leistung. Zur Erfassung der kontextuellen Leistung wurde das deutschsprachige Instrument zur Messung von Organizational Citizenship Behaviour (OCB) von Staufenbiel und Hartz (2000) verwendet. Sie beschreiben OCB als Verhaltensweisen, die über die offiziell geforderte Arbeitsleistung hinausgehen und deren Ausführung oder Unterlassung im Ermessen der Mitarbeiter liegt. Diese Skala besteht aus insgesamt 20 Items, die sich aus den vier Teilskalen Unkompliziertheit, Eigeninitiative, Hilfsbereitschaft und Gewissenhaftigkeit mit jeweils fünf Items zusammensetzt. Ein Item aus der Teilskala Unkompliziertheit war zum Beispiel „Der Mitarbeiter neigt dazu, aus einer Mücke einen Elefanten zu machen“(negativ), ein Item der Teilskala Eigeninitiative lautete „Der Mitarbeiter greift die Initiative, um das Unternehmen vor möglichen Problemen zu bewahren“, ein Item der Teilskala Hilfsbereitschaft war beispielsweise „Der Mitarbeiter hilft anderen, wenn diese mit der Arbeit überlastet sind“ und ein Item aus der Teilskala Gewissenhaftigkeit lautete „Der Mitarbeiter kommt immer pünktlich zur Arbeit“. Alle Items wurden auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu) bewertet. Da die vier Teilskalen signifikante Korrelationen untereinander aufwiesen ($.44 < r < .87$, $p < .01$), wurden die Berechnungen mit der Gesamtskala durchgeführt. Die Reliabilität der Gesamtskala betrug $\alpha = 0.87$ zu t1 und $\alpha = 0.88$ zu t2.

3.4.3 Erfassung der Verbundenheit zum Ehrenamt

Verbundenheit zum Ehrenamt. Um die Verbundenheit zum Ehrenamt adäquat zu operationalisieren wurde als Grundlage die deutsche Version des Organizational Commitment Question-

naires von Maier und Woschee (2002) genommen. Dieses Instrument misst die affektive Bindung an das Unternehmen in dem die befragte Person beschäftigt ist. Mit affektiver Bindung ist die Identifikation der Person mit den Werten und Zielen des Unternehmens gemeint, wie auch die Bereitschaft, sich dafür einzusetzen, und der geringe Wunsch das Unternehmen zu verlassen.

Diese Aspekte wurden nun durch Umformulierung der Items auf die Organisation übertragen, in der die befragten Personen ehrenamtlich tätig waren. In den Originalitems wird ein Bezug zu dem Unternehmen hergestellt, in dem die befragte Person tätig ist. Ein solches Item lautet zum Beispiel „Die Zukunft des Unternehmens liegt mir sehr am Herzen“. In den auf das Ehrenamt übertragenen Items wurde entsprechend ein Bezug zum Ehrenamt hergestellt. In der Instruktion wurde der Verein, der Verband oder die Institution in der das Ehrenamt stattfand als Organisation definiert. In den angepassten Items wurde dann „das Unternehmen“ durch „die Organisation“ ersetzt. Das bereits erwähnte Item lautete demnach „Die Zukunft der Organisation liegt mir sehr am Herzen“. Damit sollte die Verbundenheit erhoben werden, die die befragte Person gegenüber ihrem Ehrenamt verspürte. Von den insgesamt 15 Items konnten nur 14 entsprechend umformuliert werden. Für das Item „Ich habe oft Schwierigkeiten mit der Unternehmenspolitik in Bezug auf wichtige Arbeitnehmerfragen übereinzustimmen“ konnte kein analoger Bezug auf die ehrenamtliche Organisation gefunden werden. Die verbliebenen 14 Items wurden auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht zu) bis 5 (stimmt voll und ganz zu) bewertet. Die Reliabilität für diese Skala betrug $\alpha = 0.86$ zu t1 und zu t2.

3.4.4 Erfassung der Kontrollvariablen

Genereller Selbstwert. Zum Messen des generellen Selbstwerts der Personen wurde die deutsche Übersetzung des Instruments von Heatherton und Polivy (1991) verwendet. Diese Skala besteht aus den drei Subskalen von denen nur die Leistungs- und die Sozialskala benutzt wurden. Zusammen enthalten die Skalen 14 Items. Ein Beispielitem wäre „Ich bin überzeugt von meinen Fähigkeiten.“ Alle Items werden auf einer Skala von 1 (stimme absolut nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) eingeschätzt. Um den generellen Charakter der Items zu bewahren wurde das Item „Ich glaube, dass meine beruflichen Fähigkeiten schlechter sind, als die von anderen.“ in der Weise verändert, dass sich die Fähigkeiten nicht mehr ausschließlich auf den Beruf beziehen. Das angepasste Item lautete „Ich glaube, dass meine Fähigkeiten

schlechter sind, als die von anderen.“ Die Reliabilität der Skala lag bei $\alpha = 0.87$ zu t1 und $\alpha = 0.88$ zu t2.

Generelle Selbstwirksamkeit. Die generelle Selbstwirksamkeit wurde mit dem Instrument von Jerusalem und Schwarzer (1999) gemessen. Es enthält 10 Items über die generelle Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten und dem Glauben, alle Situationen meistern zu können. Ein Beispielitem wäre „Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden“. Alle Items wurden auf einer Skala von 1 (stimmt nicht) bis 4 (stimmt genau) bewertet. Die Reliabilität maß $\alpha = 0.85$ zu t1 und $\alpha = 0.90$ zu t2.

Arbeitszufriedenheit. Zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurde das Instrument von Baillod und Semmer (1994) verwendet. Unter Arbeitszufriedenheit verstehen sie einen positiven emotionalen Zustand bezogen auf die Arbeit einer Person. Diese Skala besteht aus den beiden Teilskalen resignierte Arbeitszufriedenheit und aktive Arbeitszufriedenheit. Die insgesamt sieben Items dieses Instruments wurden auf einer Skala von 1 (praktisch nie) bis 7 (praktisch immer) hinsichtlich der Frage „So denke ich...“ bewertet. Als Beispielitem für die Teilskala resignierte Arbeitszufriedenheit kann das Item „Als Arbeitnehmer kann man wirklich nicht viel erwarten“ genannt werden. Ein Item der Teilskala aktive Arbeitszufriedenheit wäre „Hoffentlich bleibt meine Arbeitssituation immer so gut wie jetzt“. Die Reliabilität dieser Skala betrug $\alpha = 0.80$ zu t1 und $\alpha = 0.81$ zu t2.

Transformationales Führungsverhalten. Das transformationale Führungsverhalten des Vorgesetzten wurde mit der überarbeiteten deutschen Version des Multifactor Leadership Questionnaire von Felfe und Goihl (2002) gemessen. Ein Vorgesetzter, der sich transformational verhält, versteht es seine Mitarbeiter durch Geben von Visionen, individueller Betreuung, Inspiration und intellektueller Stimulation zu herausragenden Leistungen zu führen. Diese Teilskala besteht aus 20 Items und wird auf einer Skala von 1 (nie) bis 5 (regelmäßig/fast immer) bewertet. Ein Item ist beispielsweise „Mein Vorgesetzter macht mich stolz darauf, mit ihm zu tun zu haben“. Die Reliabilität dieser Skala betrug $\alpha = 0.97$ zu t1 und ebenfalls $\alpha = 0.97$ zu t2.

3.5 Statistische Analysen

3.5.1 Statistische Aufbereitung der Daten

Alle Analysen wurden mit dem Programm SPSS 14.0 gerechnet. Es gab 72 Personen, für die Messungen zu beiden Messzeitpunkten vorlagen und einander zugeordnet werden konnten. Für 22 Teilnehmer gab es keine Messungen zu Zeitpunkt t2, sodass sie nicht in den Analysen berücksichtigt werden konnten. Diese Gruppe unterschieden sich nicht von den übrigen Teilnehmern. In die Berechnungen zu den Hypothesen 1 bis 5 gingen dementsprechend 72 Datensätze ein. Von den 42 beruflichen Kollegen, die eine Fremdbewertung durchführten, gaben 13 keine Bewertung zum Messzeitpunkt t2 ab. Demnach lagen für 29 Teilnehmer Fremdbewertungen der beruflichen Leistung vor, die beide Messzeitpunkte umfassten und den bewerteten Personen zugeordnet werden konnten. Zur Überprüfung der Hypothesen 6 bis 10 konnten deshalb 29 Datensätze verwendet werden.

In einer ersten Analyse wurden die Daten zur weiteren Berechnung aufbereitet. Nachdem alle negativ gepolten Items rekodiert worden sind, konnten die internen Konsistenzen der einzelnen Skalen berechnet werden. Danach wurde für jede Skala folgende deskriptiven Kennwerte berechnet: das arithmetische Mittel, die Standardabweichung, Maximum- und Minimumwert. Im nächsten Schritt wurden die Mittelwerte aller Skalen z-transformiert. Einen ersten Überblick über die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Konstrukten ergab die Interkorrelation aller Skalen. Die Ergebnisse der Korrelationen sind in der Tabelle in Anhang H dargestellt.

3.5.2 Multiple Regressionsanalyse

Die in den Hypothesen angenommenen Zusammenhänge wurden mittels multipler Regressionsanalyse berechnet. Dieses Verfahren verlangt von den Daten vier Voraussetzungen: z-Transformation, Intervallskalierung der Daten, multivariate Normalverteilung und Homoskedastizität (Bortz, 2005). Dass die Daten in der statistischen Vorbereitung z-transformiert wurden, wurde bereits erwähnt.

Die Intervallskalierung der Daten ist fast ausschließlich durch die stetig steigenden Antwortskalen der einzelnen Items gewährleistet. Ausnahmen bilden hier einige demographische Daten, wobei Alter, Berufserfahrung oder Dauer des Ehrenamts durch die Erfassung

in Jahren oder Monaten auf einem metrischen und somit absolutskalierten System beruhen. Das Geschlecht und mehrere Auswahlfragen haben jedoch nur Nominalskalenniveau. Diese Variablen gehen in die Regressionsanalyse als kontrastkodierte Indikatorvariablen ein. Diese Codierung erlaubt es, dass sämtliche Informationen der Variable in die Regression mit eingehen, ohne die Voraussetzung der Intervallskalierung zu verletzen (Bortz, 2005).

Zur Überprüfung der Voraussetzung der multivariaten Normalverteilung existiert derzeit kein ausgereifter Test (Bortz, 2005). Als Behelfslösung wird eine optische Überprüfung der Normalverteilung der Residuen empfohlen. Als Residuum bezeichnet man den Wert, der die Abweichung eines empirischen Wertes vom vorhergesagten Wert kennzeichnet. Sind die im Residualplot dargestellten Werte im mittleren X-Bereich verteilt, so weist dies auf einen normalverteilten Prädiktor hin (Bortz, 2005).

Die Voraussetzung der Homoskedastizität kann ebenfalls durch die graphische Darstellung der Residuen überprüft werden. Hinter dem Begriff verbirgt sich die Homogenität der Restvarianzen, die sich aus den Residuen ergibt. Gibt es zwischen den Residuen also keinen systematischen Zusammenhang, ist auch diese Voraussetzung gewährleistet (Bortz, 2005). Dazu reicht eine optische Überprüfung des Residualplots aus.

Alle vier Voraussetzungen zur Durchführung einer multiplen Regressionsanalyse waren für den Datensatz dieser Studie erfüllt. Die Intervallskalierung wurde durch Auswahl der Maße sichergestellt, die z-Transformation wurde in der statistischen Vorbereitung durchgeführt und die Normalverteilung und Homoskedastizität wurden optisch durch Sichtung der Residualplots überprüft.

Selbst wenn die Voraussetzungen für eine Regressionsanalyse nicht vollständig gegeben wären, so würde dies einer Analyse der Daten nicht im Wege stehen, da laut Bortz geringfügige Verletzungen der Voraussetzungen zu tolerierbaren Verzerrungen in der inferenzstatistischen Absicherung der Regressionsgleichung führen (Bortz, 2005).

4. Ergebnisse

4.1 Verbundenheit als Prädiktor für Ressourcen

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, zu zeigen, dass in einer ehrenamtlichen Tätigkeit Ressourcen erworben werden können. Als Prädiktor wurde die Verbundenheit zum Ehrenamt angenommen. Die Hypothesen 1 bis 5 postulieren einen Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt einer Person und fünf verschiedenen Ressourcen.

4.1.1 Regressionsmodell zum Testen der Hypothesen 1 bis 5

Um nun die in den Hypothesen 1 bis 5 postulierten Zusammenhänge zu testen, wurden mehrere Regressionsanalysen durchgeführt. Bei einer Regression wird versucht durch mehrere Prädiktorvariablen eine Kriteriumsvariable vorherzusagen zu können.

Zuerst wurden die Zusammenhänge der Verbundenheit zum Ehrenamt mit den Ressourcen getestet. Der Ablauf war für jede Analyse gleich. Die unabhängigen, konstant zu haltenden Variablen waren das Alter und der Ausbildungsgrad der Person von „kein Abschluss“ bis „Diplom oder ähnliches“. Diese Daten gingen im ersten Schritt in die Analyse ein. Die zweite unabhängige Variable war der Wert der jeweiligen Ressource aus Messzeitpunkt t1. Diese Daten bildeten den zweiten Schritt der Regressionsgleichung. Prädiktor war die Stärke der Verbundenheit, die im dritten Schritt in die Analyse einging. Abhängige Variable und damit das Kriterium, das es vorherzusagen galt, war die jeweilige Ressource zum Messzeitpunkt t2. An der Vorhersage der Lernzielorientierung durch die Verbundenheit zum Ehrenamt beispielhaft dargestellt wäre die Messung der Lernzielorientierung zu t2 die abhängige Variable. Das Alter und der Ausbildungsgrad zu t1 sind im ersten Schritt in die Analyse eingegangen. Im zweiten Schritt folgte die Messung der Lernzielorientierung zu t1 als Kontrollvariable. Im letzten Schritt ging dann die Messung der Verbundenheit zu t1 als Prädiktor in die Analyse ein.

4.1.2 Regressionsmodell zum Testen des Moderators

Der Moderatoreffekt der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit wurde ebenfalls mittels einer Regressionsanalyse getestet. Dazu wurde in die Regressionsgleichungen zur Überprüfung der Hypothesen 1 bis 5 nach der Eingabe der ehrenamtlichen Verbundenheit als Prädiktor noch zusätzlich die Dauer des Ehrenamts im vierten Schritt und die Interaktion von Dauer und Verbundenheit - in Form des Produkts beider Variablen - zum Ehrenamt im fünften Schritt in die Gleichung eingegeben.

4.1.3 Ergebnisse zu den Hypothesen 1 bis 5

In Hypothese 1 wird angenommen, je stärker die Bindung einer Person an ihr Ehrenamt ist, desto stärker ist ihre Lernzielorientierung. In Tabelle 1 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse mit Lernzielorientierung zu t2 als abhängige Variable zu sehen. Das Modell in Schritt 1, das die demographischen Kontrollvariablen beinhaltet, wurde nicht signifikant. Das zweite Modell allerdings wurde signifikant ($R^2 = .394$, $F = 13.64$, $p < .001$) und unterschied sich signifikant von Modell 1 ($\Delta R^2 = .389$, $F = 40.43$, $p < .001$). Die dort eingegebene Kontrollvariable Lernzielorientierung zu t1 kann die Messung zu t2 signifikant vorhersagen ($\beta = .637$, $T = 6.36$, $p < .001$). Die nachfolgenden Modelle, die den Prädiktor Verbundenheit zum Ehrenamt enthalten (Schritt 3), die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit (Schritt 4) und die Interaktion zwischen Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und ehrenamtlicher Verbundenheit (Schritt 5), zeigten keine signifikanten Ergebnisse. Damit unterstützen die Daten die Annahmen aus den Hypothesen 1 und 1a nicht.

Tabelle 1

Regressionsanalyse für die Vorhersage von Lernzielorientierung zu t2

Variable	R^2	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.005	0.15	.005	0.15		
Alter t1					-.019	-0.15
Ausbildung t1					.070	0.54
Schritt 2	.394	13.64***	.389	40.43***		
Lernzielorientierung t1					.637***	6.36
Schritt 3	.396	10.16	.002	0.24		
Verbundenheit t1					.488	0.49
Schritt 4	.399	8.09	.003	0.27		
Dauer t1					.055	0.52
Schritt 5	.399	6.63	.000	0.02		
Verbundenheit t1 x Dauer t1					.014	0.13

Notiz: *** $p < .001$.

Hypothese 2 besagt, dass die Stärke der Bindung an das Ehrenamt die Teamorientierung einer Person vorhersagen kann. In Tabelle 2 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage von Teamorientierung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. Das Modell, das die demographischen Kontrollvariablen beinhaltet wurde nicht signifikant. Das zweite Modell und die darin enthaltene zusätzliche Kontrollvariable Teamorientierung zu t1 wurde signifikant ($R^2 = .365$, $F = 12.10$; $p < .001$) und konnte signifikant zusätzliche Informationen liefern ($\Delta R^2 = .342$, $F = 33.92$, $p < .001$). Die Teamorientierung zu t1 konnte die Messung zu t2 signifikant vorhersagen ($\beta = .593$, $T = 5.82$, $p < .001$). Modell 3 und die damit einhergehende Änderung wurden ebenfalls signifikant ($R^2 = .448$, $F = 12.56$, $p < .001$) ($\Delta R^2 = .083$, $F = 9.29$, $p < .01$). Die Verbundenheit zum Ehrenamt hängt somit signifikant mit der Teamorientierung zu t2 zusammen ($\beta = .319$, $T = 3.05$, $p < .01$). In den nachfolgenden Schritten der Analyse wurde getestet, ob die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit Moderator des zuvor getesteten Zusammenhanges ist. Das vierte Modell wurde signifikant ($R^2 = .448$, $F = 9.89$, $p < .001$), ebenso wie das Modell 5 ($R^2 = .483$, $F = 9.33$, $p < .001$). Die darin enthaltenen zusätzlichen Informationen wurden ebenfalls signifikant ($\Delta R^2 = .035$, $F = 4.07$, $p < .05$). Die Interaktion zwischen ehrenamtlicher Verbundenheit zu t1 und Dauer des Ehrenamts zu t1 klärt einen signifikanten Anteil der Varianz der Teamorientierung auf ($\beta = -.209$, $T = -2.02$, $p < .05$). Die Daten sprechen für die Annahmen aus Hypothese 2. Um sagen zu können ob Hypothese 2a unterstützt wurde, wird die Interaktion nachfolgend genauer betrachtet.

Tabelle 2

Regressionsanalyse für die Vorhersage von Teamorientierung t2

Variable	R ²	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.023	0.75	.023	0.75		
Alter t1					.103	0.81
Ausbildung t1					.089	0.70
Schritt 2	.365	12.10***	.342	33.92***		
Teamorientierung t1					.593***	5.82
Schritt 3	.448	12.56**	.083	9.29**		
Verbundenheit t1					.319**	3.05
Schritt 4	.448	9.89***	.000	0.00		
Dauer t1					.000	0.00
Schritt 5	.483	9.33***	.035*	4.07		
Verbundenheit t1 x Dauer t1					-.209*	-2.02

Notiz. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$.

Um die Interaktion zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit auf die Teamorientierung graphisch darstellen zu können, wurden, nach einer Methode aus Cohen, Cohen, West & Aiken (2003) die mathematischen Gleichungen für zwei Regressionsgeraden aufgestellt. Eine Gerade repräsentiert die Gruppe von Personen mit langer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit, die zweite Gerade repräsentiert die Gruppe der Personen mit kurzer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Regressionsgleichungen hatten die Form:

$$Y = \beta_{\text{Dauer}} \times \text{Dauer} + \beta_{\text{Dauer} \times \text{Verbundenheit}} \times \text{Dauer} \times \text{Verbundenheit} + \beta_{\text{Verbundenheit}} \times \text{Verbundenheit} + \text{Konstante}$$

Die erste Regressionsgerade stellt den Zusammenhang zwischen ehrenamtlicher Verbundenheit und langer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit dar. Für die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit wurde der Mittelwert plus eine Standardabweichung eingesetzt, wobei der Mittelwert zentriert und damit 0 war und die Standardabweichung 0.155 betrug. Für die Verbundenheit als X-Achsen Ausprägung wurden die Zahlen 1 bis 5 entsprechend der Skalierung der Items eingesetzt. Somit ergaben sich 5 Y-Werte, die die Regressionsgerade darstellen.

Die zweite Gerade stellt den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und kurzer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit dar. Für die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit wurde hierbei der Mittelwert minus eine Standardabweichung eingesetzt, wobei der Mittelwert zentriert und damit 0 war. Die Standardabweichung betrug 0.155. Für die Verbundenheit als X-Achsen Ausprägung wurden wieder die Zahlen 1 bis 5 entsprechend der Skalierung der Items eingesetzt. Somit ergaben sich 5 Y-Werte, die die Regressionsgerade darstellen.

Die graphische Darstellung des Interaktionseffekts zwischen der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und der Verbundenheit zum Ehrenamt auf die Teamorientierung ist in Abbildung 2 illustriert. Zu sehen ist, dass der Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung positiv ist. Die Stärke der Beziehung - in der Abbildung repräsentiert durch die Steigung der Geraden - hängt jedoch mit der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zusammen. Für Personen mit kurzer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit ist der Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung stärker als für Personen mit langer Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit. Demnach kann die, in Hypothese 2a postulierte verstärkende Wirkung der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht gezeigt werden.

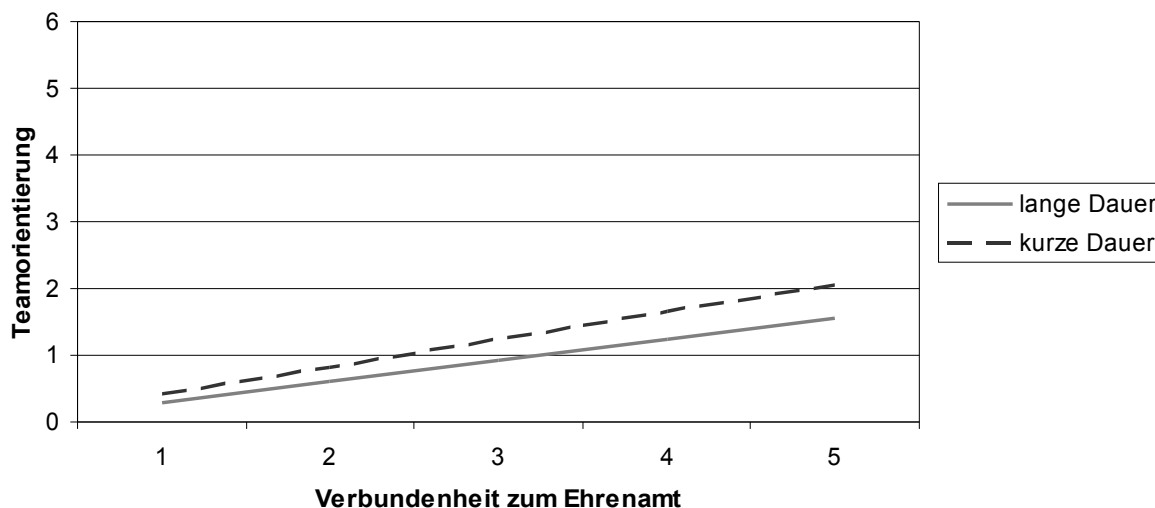


Abbildung 2: Interaktion zwischen Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und Verbundenheit zum Ehrenamt zur Vorhersage der Teamorientierung

In Hypothese 3 wird angenommen, dass es einen positiven Zusammenhang von Verbundenheit zum Ehrenamt und der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit einer Person gibt. In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit zu Messzeitpunkt 2 und die Analyse der Interaktion von Dauer der ehrenamtliche Tätigkeit und Verbundenheit zum Ehrenamt zu sehen. Das Modell zu Schritt 1 wurde nicht signifikant. Die demographischen Kontrollvariablen zeigten keinen signifikanten Zusammenhang mit der ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit zu t2. Modell 2 allerdings wird signifikant ($R^2 = .726$, $F = 53.79$, $p < .001$) und unterscheidet sich signifikant von Modell 1 ($\Delta R^2 = .715$; $F = 159.00$, $p < .001$). Die Messung der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit zu t1 kann die Messung der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit zu t2 signifikant vorhersagen ($\beta = .865$, $T = 12.61$, $p < .001$). Auch das dritte Modell war signifikant ($R^2 = .747$, $F = 44.22$; $p < .001$). Die darin enthaltene Verbundenheit zum Ehrenamt zeigte einen signifikanten Effekt auf die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit zu t2 ($\beta = .169$, $T = 2.23$, $p < .05$), zusätzlich zu den vorangegangenen Modellen ($\Delta R^2 = .021$, $F = 5.00$, $p < .05$). In den nachfolgenden Schritten der Analyse wurde überprüft, ob die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit den zuvor getesteten Zusammenhang moderiert. Modell 4 wurde signifikant ($R^2 = .749$, $F = 35.20$, $p < .001$) ebenso wie Modell 5 ($R^2 = .749$, $F = 28.85$, $p < .001$). Es konnten allerdings keine signifikanten Änderungen in den Modellen gezeigt werden. Somit sprechen die Daten nicht für Hypothese 3 und Hypothese 3a.

Tabelle 3
Regressionsanalyse für die Vorhersage von ehrenamtspezifischer Selbstwirksamkeit T2

Variable	R ²	F	Δ R ²	F	β	T
Schritt 1	.011	0.33	.011	0.33		
Alter t1					-.057	-0.44
Ausbildung t1					-.076	-0.59
Schritt 2	.726	53.79***	.715	159.00***		
Spezifische Selbstwirksamkeit t1					.865***	12.61
Schritt 3	.747	44.22***	.021	5.00*		
Verbundenheit t1					.169*	2.23
Schritt 4	.749	35.20***	.002	0.53		
Dauer t1					.051	0.73
Schritt 5	.749		.000	0.02		
Verbundenheit t1 x Dauer t1		28.85***			.011	0.15

Notiz. *** $p < .001$; * $p < .05$.

Hypothese 4 postuliert, dass mit steigender Verbundenheit zum Ehrenamt auch der ehrenamtspezifische Selbstwert einer Person steigt. In Tabelle 4 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage des ehrenamtspezifischen Selbstwerts zu Messzeitpunkt t2 zu sehen. Im ersten Schritt wurde das Modell nicht signifikant. Von den demographischen Kontrollvariablen zeigte keine ein signifikantes Ergebnis. Modell 2 hingegen wurde signifikant ($R^2 = .677$, $F = 42.55$; $p < .001$) und verbesserte signifikant die Vorhersage des ehrenamtspezifischen Selbstwerts ($\Delta R^2 = .590$, $F = 111.29$, $p < .001$). Der ehrenamtspezifische Selbstwert zu t1 konnte die Messung zu t2 signifikant vorhersagen ($\beta = .802$, $T = 10.55$, $p < .001$). Die nachfolgenden Modelle wurden ebenfalls signifikant. Modell 3 mit $R^2 = .680$ ($F = 31.79$, $p < .001$), Modell 4 mit $R^2 = .681$ ($F = 25.14$, $p < .001$) und Modell 5 mit $R^2 = .682$ ($F = 20.71$, $p < .001$). Die Verbundenheit zum Ehrenamt zeigte keine signifikanten Ergebnisse. Auch die anschließende Moderatoranalyse lieferte keine signifikanten Ergebnisse. Dementsprechend unterstützen die Daten die Annahmen aus den Hypothesen 4 und 4a nicht.

Tabelle 4

Regressionsanalyse für die Vorhersage von ehrenamtsspezifischem Selbstwert zu t2

Variable	R ²	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.087	2.95	.087	2.95		
Alter t1					-.222	-1.90
Ausbildung t1					-.155	-1.25
Schritt 2	.677	42.55***	.590	111.29***		
Spezifischer Selbstwert t1					.802***	10.55
Schritt 3	.680	31.79***	.003	0.52		
Verbundenheit t1					.062	0.72
Schritt 4	.681	25.14***	.001	0.22		
Dauer t1					.039	0.47
Schritt 5	.682	20.71***	.001	0.22		
Verbundenheit t1x Dauer t1					.038	0.46

Notiz. *** $p < .001$.

Hypothese 5 besagt, dass die Belastbarkeit einer Person größer wird, je stärker ihre Verbundenheit zum Ehrenamt ist. In Tabelle 5 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der Belastbarkeit zu Messzeitpunkt t2 zu sehen. Das im ersten Schritt getestete Modell wurde nicht signifikant. Die demographischen Kontrollvariablen zeigten in Schritt 1 keinen signifikanten Effekt auf die Belastbarkeit zu t2. Erst das zweite Modell wurde signifikant ($R^2 = .389$, $F = 13.39$; $p < .001$) und unterschied sich signifikant zu Modell 1 ($\Delta R^2 = .376$, $F = 38.79$, $p < .001$). Die Belastbarkeit zu t1 konnte die Messung zu t2 signifikant vorhersagen ($\beta = .614$, $T = 6.32$, $p < .001$). Alle nachfolgenden Modelle wurden signifikant. Modell 3 mit $R^2 = .401$ ($F = 10.38$, $p < .001$) enthielt zusätzlich die Verbundenheit zum Ehrenamt als Einflussvariable, konnte aber keine signifikanten Ergebnisse zeigen. Modell 4 wurde mit $R^2 = .404$ ($F = 8.28$, $p < .001$) signifikant und Modell 5 mit $R^2 = .407$ ($F = 6.89$, $p < .001$). In den Schritten 3 bis 5 der Analyse wurde getestet, ob die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit den zuvor getesteten Zusammenhang moderiert. Die Ergebnisse waren nicht signifikant. Somit konnten die Daten die Hypothesen 5 und 5a nicht stützen.

Tabelle 5

Regressionsanalyse für die Vorhersage von Belastbarkeit t2

Variable	R ²	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.013	0.43	.013	0.43		
Alter t1					.021	0.16
Ausbildung t1					.109	0.85
Schritt 2	.389	13.39***	.376	38.79***		
Belastbarkeit t1					.614***	6.23
Schritt 3	.401	10.38***	.012	1.22		
Verbundenheit t1					.120	1.11
Schritt 4	.404	8.28***	.003	0.32		
Dauer t1					.059	0.56
Schritt 5	.407	6.89***	.004	0.36		
Verbundenheit t1 x Dauer t1					.064	0.60

Notiz. ***p < .001.

4.2 Die Ressourcen als Prädiktoren für berufliche Leistung

Der zweite Hypothesenblock beinhaltet die Annahme, dass die erworbenen Ressourcen mit der Leistung im Beruf zusammenhängen. In den Hypothesen 6 bis 10 wird angenommen, dass die Ressourcen, die im Ehrenamt erzeugt wurden, mit Aspekten der beruflichen Leistung zusammenhängen.

4.2.1 Regressionsmodelle für Hypothese 6 bis 10

Die Regressionsanalysen zur Überprüfung der Zusammenhänge der Ressourcen mit der beruflichen Leistung der Person laut Hypothesen 6 bis 10 wurden wie folgt durchgeführt. Aufgrund der sehr kleinen Stichprobengröße wurde auf den strengen Test mit der Messung der beruflichen Leistung zu t1 als Kontrollvariable verzichtet. Auch auf die Antezedenten wurde verzichtet. Somit gingen drei Kontrollvariablen in die Analyse ein. Im ersten Schritt gingen die Berufserfahrung und die Führungsposition als unabhängige Variablen in die Analyse ein. Im zweiten Schritt folgte bereits die jeweilige Ressource als Prädiktor. An Hypothese 6 beispielhaft dargestellt wäre die aufgabenbezogene Leistung zu t2 die abhängige Variable. Als demographische Kontrollvariablen gingen im ersten Schritt die Berufserfahrung und Führungsposition der Person zu t1 in die Berechnungen ein. In Schritt 2 würde die Messung der Lernzielorientierung zu t1 als Prädiktor folgen.

4.2.2 Ergebnisse zu den Hypothesen 6 bis 10

Hypothese 6 postuliert einen positiven Zusammenhang zwischen der Ressource Lernzielorientierung und der aufgabenbezogenen Leistung im Beruf. In Tabelle 6 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der aufgabenbezogenen Leistung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. Da weder Modell 1 signifikant wurde ($R^2 = .014$, $F = 0.19$, $p < 1$), noch Modell 2 ($R^2 = .040$, $F = 0.35$, $p < 1$), zeigten sich keine unterstützenden Ergebnisse. Die Daten sprechen also nicht für Hypothese 6.

Tabelle 6

Regressionsanalyse für die Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung t2

Variable	R ²	F	ΔR ²	F	β	T
Schritt 1	.014	0.19	.014	0.19		
Berufserfahrung t1					-.041	-0.17
Führungsposition t1					.138	0.58
Schritt 2	.040	0.35	.026	0.67		
Lernzielorientierung t1					.161	0.82

Notiz. * $p < .05$.

In Hypothese 7 wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Ressource Teamorientierung und der kontextuellen Leistung im Beruf angenommen. In Tabelle 7 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der kontextuellen Leistung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. Da Modell 1 nicht signifikant wurde ($R^2 = .00$, $F = 0.00$, $p < 1$), ebenso wie Modell 2 ($R^2 = .019$, $F = 0.16$, $p < 1$), sprechen die Ergebnisse nicht für die Annahmen aus Hypothese 7.

Tabelle 7

Regressionsanalyse für die Vorhersage von kontextueller Leistung zu t2

Variable	R ²	F	Δ R ²	F	β	T
Schritt 1	.000	0.00	.000	0.01		
Berufserfahrung t1					-.003	-0.01
Führungsposition t1					-.012	-0.05
Schritt 2	.019	0.16	.019	0.49		
Teamorientierung t1					.140	0.70

Notiz.* $p < .05$.

Hypothese 8 postuliert einen positiven Zusammenhang zwischen der Ressource ehrenamtspezifischer Selbstwert und der aufgabenbezogenen Leistung im Beruf. In Tabelle 8 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der aufgabenbezogenen

Leistung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. Diese Analyse zeigte keine signifikanten Ergebnisse. Da beide Modelle nicht signifikant wurden mit ($R^2 = .014$, $F = 0.19$, $p < 1$) für Modell 1 und ($R^2 = .019$, $F = 0.16$, $p < 1$) für Modell 2, ergaben sich keine stützenden Ergebnisse.

Tabelle 8

Regressionsanalyse für die Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung zu t1

Variable	R ²	F	ΔR ²	F	β	T
Schritt 1	.014	0.19	.014	0.19		
Berufserfahrung t1					-.041	-0.17
Führungsposition t1					.138	0.58
Schritt 2	.019	0.16	.005	0.12		
Spezifischer Selbstwert t1					-.069	-0.35

Notiz. * $p < .05$.

In Hypothese 9 wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Ressource ehrenamt-spezifische Selbstwirksamkeit und der aufgabenbezogenen Leistung im Beruf angenommen. In Tabelle 9 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der aufgabenbezogenen Leistung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. In dieser Regressionsanalyse ergaben sich keine signifikanten Ergebnisse. Mit ($R^2 = .014$, $F = 0.19$, $p < 1$) für Modell 1 und ($R^2 = .014$, $F = 0.12$, $p < 1$) für Modell 2 wurden beide Modelle nicht signifikant. Daher sprechen die Ergebnisse nicht für die Annahmen aus Hypothese 9.

Tabelle 9

Regressionsanalyse für die Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung t2

Variable	R ²	F	ΔR ²	F	β	T
Schritt 1	.014	0.19	.014	0.19		
Berufserfahrung t1					-.041	-0.17
Führungsposition t1					.138	0.58
Schritt 2	.014	0.12	.000	0.00		
Spezifische Selbstwirksamkeit t1					-.003	-0.02

Notiz. * $p < .05$.

In Hypothese 10 wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Ressource Belastbarkeit und der aufgabenbezogenen Leistung im Beruf postuliert. In Tabelle 10 sind die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zur Vorhersage der aufgabenbezogenen Leistung zu Messzeitpunkt 2 zu sehen. Da Modell 1 nicht signifikant wurde

($R^2 = .014$, $F = 0.19$, $p < 1$) und Modell 2 auch nicht ($R^2 = .017$, $F = 0.15$, $p < 1$), zeigten sich keine Ergebnisse, die die Annahmen aus Hypothese 10 untermauern konnten.

Tabelle 10

Regressionsanalyse für die Vorhersage von aufgabenbezogene Leistung zu t2

Variable	R^2	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.014	0.19	.014	0.19		
Berufserfahrung t1					-.041	-0.17
Führungsposition t1					.138	0.58
Schritt 2	.017	0.15	.003	0.08		
Belastbarkeit t1					.058	0.28

Notiz. * $p < .05$.

4.3 Weitere Analysen

In den oben dargestellten Analysen konnte der in Hypothese 2 angenommene Zusammenhang zwischen ehrenamtlicher Verbundenheit und Teamorientierung gezeigt werden. Die Verbundenheit zum Ehrenamt kann also wie vermutet die Teamorientierung einer Person vorhersagen. Zudem zeigte sich die in Hypothese 2a angenommene Interaktion zwischen der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und der ehrenamtlichen Verbundenheit auf die Teamorientierung. In der Beziehung zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der Teamorientierung hat die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit also einen moderierenden Effekt, wenn auch nicht der Art wie in Hypothese 2a angenommen. Auch die Annahme aus Hypothese 3 konnte gezeigt werden. Die Verbundenheit zum Ehrenamt einer Person ist Prädiktor für ihre ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit. Für die übrigen Hypothesen konnte keine empirische Bestätigung gefunden werden. Dies könnte mehrere Ursachen haben.

Zum Beispiel könnten für die Stichprobengröße von 72 Teilnehmern zu viele Variablen in die Berechnungen einbezogen worden sein. Dadurch wären eventuell vorhandene Effekte zu schwach, um signifikant zu werden. Um die Stichprobengröße als Ursache auszuschließen, wurden die Analysen zu Hypothese 1 bis 5 nochmals mit weniger Kontrollvariablen gerechnet. Dabei wurde auf die Messung der jeweiligen Ressource zu t1 als Kontrollvariable verzichtet. Die Analysen zur Vorhersage von Belastbarkeit und Lernzielorientierung wurden auch mit diesen Berechnungen nicht signifikant. Die entsprechenden tabellarischen Darstellungen der hierarchischen Regressionen sind in Anhang I aufgeführt. Aber für den ehrenamtspezifischen Selbstwert zeigte sich ein signifikantes Ergebnis. Der in Hypothese 4

postulierte positive Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und dem ehrenamtspezifischen Selbstwert konnte gezeigt werden. In Tabelle 11 ist das Ergebnis der hierarchischen Regressionsanalyse zu sehen.

Das erste Modell wurde nicht signifikant. Erst das zweite Modell wurde signifikant ($R^2 = .178$, $F = 4.41$; $p < .01$) und verbesserte signifikant die Vorhersage des ehrenamtspezifischen Selbstwerts zu t2 ($\Delta R^2 = .091$; $F = 6.97$, $p < .001$). Der in diesem Modell enthaltene Prädiktor Verbundenheit zeigte einen signifikanten Effekt auf den ehrenamtspezifischen Selbstwert zu t2 ($\beta = .336$; $T = 2.61$, $p < .01$). Auch das nachfolgende dritte Modell wurde signifikant ($R^2 = .246$, $F = 4.90$; $p < .05$) und konnte sich um einen signifikanten Teil verbessern ($\Delta R^2 = .068$; $F = 5.44$, $p < .05$). Die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit war somit signifikanter Prädiktor des ehrenamtspezifischen Selbstwerts ($\beta = .277$, $T = 2.33$, $p < .05$). Das nachfolgende vierte Modell wurde ebenfalls signifikant mit $R^2 = .270$ ($F = 3.55$, $p < .01$), zeigte jedoch keine signifikante Veränderung zu Modell 3.

In dieser Analyse zeigte sich, dass die Verbundenheit zum Ehrenamt ein signifikanter Prädiktor für den ehrenamtspezifischen Selbstwert ist, mit der Einschränkung, dass die Berechnungen weniger streng durchgeführt wurden und auf die Messung des ehrenamtspezifischen Selbstwerts zu t1 als Kontrolle verzichtet wurde. Außerdem zeigte sich, dass die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zusätzlich zur Verbundenheit noch Varianz des ehrenamtspezifischen Selbstwerts erklären kann. Eine moderierende Wirkung der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zeigte sich allerdings nicht.

Tabelle 11

Regressionsanalyse für die Vorhersage von ehrenamtspezifischem Selbstwert t2

Variable	R^2	F	ΔR^2	F	β	T
Schritt 1	.087	2.95	.087	2.95		
Alter t1					-.222	-1.80
Ausbildung t1					-.155	-1.25
Schritt 2	.178	4.41**	.091	6.79**		
Verbundenheit t1					.336**	2.61
Schritt 3	.246	4.90**	.068	5.44*		
Dauer t1					.277*	2.33
Schritt 4	.270	4.38**	.024	1.94		
Verbundenheit t1 x Dauer t1					-.165	-1.39

Notiz. ** $p < .01$; * $p < .05$.

Die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als Moderator konnte lediglich für den Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung gezeigt werden. In der Beziehungen zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den restlichen Ressour-

cen scheint die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit kein Moderator zu sein. Ein Grund für diese Ergebnisse könnte sein, dass der Test der Moderatorhypothesen erst im letzten Schritt in die Analysen einging. Dadurch müsste die Interaktion der Verbundenheit zum Ehrenamt mit der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit eine signifikant bessere Vorhersage der jeweiligen Ressource machen können als alle bisher einbezogenen Variablen. Auch hier könnte die geringe Stichprobengröße Grund dafür sein, dass die eventuell vorhandenen Effekte im letzten Schritt der Analyse nicht signifikant werden. Daher wurde die Moderatoranalyse separat durchgeführt. Für die Ressource Teamorientierung wurde die Berechnung nicht durchgeführt, da sich hierfür schon eine signifikante Interaktion der Verbundenheit zum Ehrenamt mit der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit gezeigt hat. Ebenso wurde die Berechnung für den ehrenamtspezifischen Selbstwert nicht durchgeführt, da sich hier die Verbundenheit zum Ehrenamt und die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit schon als signifikante Prädiktoren gezeigt haben, auch wenn die Interaktion nicht signifikant wurde. Abhängige Variablen waren also die Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit. In die Berechnungen ging im ersten Schritt die Verbundenheit zum Ehrenamt ein. Danach wurde im zweiten Schritt die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit in die Analyse eingegeben. Im dritten Schritt folgte die Interaktion aus Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und Verbundenheit zum Ehrenamt in Form des Produkts der beiden Maße. Die Darstellungen der Regressionsanalysen zur Vorhersage der Lernzielorientierung und Belastbarkeit sind in Anhang J zu sehen.

In diesen Analysen zeigte sich für keine der Ressourcen ein Moderatoreffekt, jedoch konnte die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit bei der ehrenamtspezifischen Selbstwirksamkeit zusätzlich zur ehrenamtlichen Verbundenheit Varianz der Ressource zu t2 erklären. Das Modell wurde signifikant ($R^2 = .095$, $F = 7.28$; $p < .01$) und verbesserte sich statistisch bedeutsam ($\Delta R^2 = .095$, $F = 7.28$, $p < .01$). In Tabelle 12 ist zu sehen, dass die ehrenamtliche Verbundenheit einen signifikanten Effekt auf den ehrenamtspezifischen Selbstwert zu t2 hat ($\beta = .309$; $T = 2.70$, $p < .001$). Das zweite Modell mit der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als zusätzlichem Prädiktor wurde ebenfalls signifikant ($R^2 = .134$, $F = 5.29$; $p < .01$) und unterschied sich signifikant von den vorhergegangenen Modellen ($\Delta R^2 = .039$, $F = 3.08$, $p < .05$). Die darin enthaltene Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zeigte einen signifikanten Effekt auf den ehrenamtspezifischen Selbstwert ($\beta = .198$; $T = 1.76$, $p < .05$). Das Modell mit der Interaktion der beiden Prädiktoren wurde ebenfalls signifikant mit $F = 3.89$ ($R^2 = .148$, $p < .05$). Somit zeigte die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zwar keinen moderierenden Effekt auf den Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und ehrenamt-

spezifischer Selbstwirksamkeit, kann aber als Prädiktor zusätzliche Varianz der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit erklären.

Tabelle 12

Regressionsanalyse für die Vorhersage von ehrenamtsspezifischer Selbstwirksamkeit zu t2

Variable	R ²	F	ΔR ²	F	β	T
Schritt 1	.095	7.28**	.095	7.28**		
Verbundenheit t1					.309**	2.70
Schritt 2	.134	5.29**	.039	3.08*		
Dauer t1					.198*	1.76
Schritt 3	.148	3.89*	.014	1.09		
Verbundenheit t1 x Dauer t1					-.119	1.60

Notiz. * $p < .05$, ** $p < .01$

Für die Hypothesen 6 bis 10 konnte keine empirische Bestätigung gefunden werden, obwohl die Messungen der aufgabenbezogenen oder kontextuellen Leistung zu t1 als Kontrollvariable nicht mit in die Berechnungen einbezogen wurden. Damit wäre die geringe Stichprobengröße in den Analysen berücksichtigt worden.

Eine Ursache für die nicht signifikanten Ergebnisse der Vorhersage von aufgabenbezogener Leistung durch den ehrenamtsspezifischen Selbstwert und die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit könnte sein, dass ein der Schritt von diesen ehrenamtsspezifischen Ressourcen auf die beruflichen Leistung zu groß ist. Dieser Zusammenhang schließt mögliche kleinere Zwischenschritte mit ein, wie zum Beispiel die Wirkung der ehrenamtsspezifischen Ressourcen auf die allgemeinen Prädiktoren aufgabenbezogener Leistung. Daher wurde mittels Regressionsanalysen überprüft, ob ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit und ehrenamtsspezifischer Selbstwert mit der generellen Selbstwert oder die generelle Selbstwirksamkeit als Prädiktoren der aufgabenbezogenen Leistung zusammenhängen. Dabei zeigte sich, dass der ehrenamtsspezifische Selbstwert kein signifikanter Prädiktor für generelle Selbstwirksamkeit zu t2 oder generellen Selbstwert zu t2 ist. Auch die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit zeigte keinen signifikanten Zusammenhang mit dem generellen Selbstwert zu t2. Die entsprechenden Regressionstabellen sind in Anhang K dargestellt. Allerdings zeigte sich, dass die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit signifikante mit der generelle Selbstwirksamkeit zusammenhängt ($\beta = .478$; $T = 4.59$, $p < .001$). Die Ergebnisse der Regression sind in Tabelle 13 dargestellt. Das Modell wurde signifikant mit $R^2 = .229$ ($F = 21.06$, $p < .001$) und unterschied sich signifikant ($\Delta R^2 = .229$; $F = 21.06$, $p < .001$) von 0. Dieses Ergebnis bedeutet, dass durch

die ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit einer Person, deren generelle Selbstwirksamkeit vorhergesagt werden kann.

Tabelle 13

Regressionsanalyse für die Vorhersage von genereller Selbstwirksamkeit t2

Variable	R ²	F	ΔR ²	F	β	T
Schritt 1	.229	21.06***	.229	21.06***		
Spezifische Selbstwirksamkeit t1					.478***	4.59

Notiz. ***p < .001.

5. Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde der Zusammenhang zwischen einer ehrenamtlichen Tätigkeit und einer beruflichen Tätigkeit untersucht. Grundlage für die Untersuchung war das Modell von Greenhaus und Powell (2006), das darstellt wie zwei Rollen sich gegenseitig bereichern können. Dies geschieht unter anderem durch Ressourcen, die in einer Rolle aufgebaut und in der anderen zur Verbesserung der Leistung genutzt werden können.

Dieses Prinzip wurde übertragen auf die Rollen Ehrenamt und Beruf. Es wurden fünf verschiedene Ressourcen postuliert, die im Ehrenamt erzeugt werden und dann auch im Beruf genutzt werden können, um dort zu einer besseren Leistung zu führen. Als Prädiktor wurde die Verbundenheit angenommen. Sie sollte die Stärke der entstandenen Ressourcen vorhersagen können. Die Verbundenheit zum Ehrenamt sollte positive mit den Ressourcen Teamorientierung, Lernzielorientierung und Belastbarkeit zusammenhängen, sowie mit den Ressourcen ehrenamtspezifischer Selbstwert und ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit. Es wurde zusätzlich angenommen, dass dieser Zusammenhang durch die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert wird. Je länger die ehrenamtliche Tätigkeit besteht, desto stärker sollte der Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den Ressourcen sein.

Die fünf Ressourcen sollten im weiteren Verlauf positiv mit der beruflichen Leistung zusammenhängen. Dabei wurde unterschieden zwischen kontextueller Leistung und aufgabenbezogener Leistung. Die Ressource Teamorientierung sollte auf die kontextuelle Leistung wirken. Die vier Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit, ehrenamtspezifischer Selbstwert und Belastbarkeit sollten auf die aufgabenbezogene Leistung

wirken. Es wurde also ein positiver Zusammenhang zwischen der Ressource Teamorientierung und der kontextuellen Leistung im Beruf angenommen, sowie jeweils ein positiver Zusammenhang zwischen Lernzielorientierung, ehrenamtsspezifischer Selbstwirksamkeit, ehrenamtsspezifischem Selbstwert, Belastbarkeit und aufgabenbezogener Leistung im Beruf.

Insgesamt zeigten sich zwischen der Verbundenheit und den Ressourcen mehrere signifikante Ergebnisse. Der postulierte lineare Zusammenhang von Verbundenheit und Teamorientierung konnte gezeigt werden. Je stärker die Verbundenheit zum Ehrenamt ist, desto stärker ist auch die Teamorientierung. Auch die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als Moderator des Zusammenhangs zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung konnte gezeigt werden, allerdings entgegen der angenommenen Richtung. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto schwächer wird die Beziehung zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung, anstatt stärker, wie es in der Hypothese angenommen wurde. Auch der angenommene positive Zusammenhang zwischen Verbundenheit und ehrenamtsspezifischer Selbstwirksamkeit konnte gezeigt werden. Je stärker die Verbundenheit zum Ehrenamt ist, desto stärker ist auch die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit. Die Daten unterstützen die postulierten Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der aufgabenbezogenen Leistung nicht. Die Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit, ehrenamtsspezifischer Selbstwert und Belastbarkeit hängen nicht positiv mit der aufgabenbezogenen Leistung im Beruf zusammen. Ebenso konnte der angenommenen Zusammenhang zwischen der Ressource Teamorientierung und der kontextuellen Leistung im Beruf nicht gezeigt werden. Auch diese Ressource hängt nicht positiv mit der kontextuellen Leistung im Beruf zusammen.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

5.1.1 Verbundenheit zum Ehrenamt als Prädiktor für Ressourcen

In diesem Abschnitt soll diskutiert werden, wie die Beziehungen zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den einzelnen Ressourcen aussehen können. Zuerst werden die Ressourcen Teamorientierung und ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit genauer betrachtet, da sich empirisch gezeigt hat, dass die Verbundenheit zum Ehrenamt diese beiden Ressourcen vorhersagen kann. Danach werden mögliche Ursachen diskutiert, warum die Verbundenheit zum Ehrenamt die Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtsspezifischer Selbstwert und Belast-

barkeit nicht wie angenommen vorhersagen konnte. Abschließend folgen einige Anmerkungen, warum die Verbundenheit unabhängig von den einzelnen Ressourcen in dieser Studie keine Zusammenhänge zeigte.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Teamorientierung einer Person durch ihre Verbundenheit zum Ehrenamt vorhergesagt wird. Je stärker sich eine Person ihrem Ehrenamt verbunden fühlt, desto höher ist ihre Teamorientierung vier Wochen später. Dies könnte daher kommen, dass mit der Verbundenheit zum Ehrenamt auch die Verbundenheit zu dem Team, in dem das Ehrenamt stattfindet, steigt. Und je stärker die Verbundenheit mit dem Team ist, desto mehr wird die Person auf ihre ehrenamtlichen Kollegen achten und sich teamorientierter verhalten.

Die Verbundenheit zum Ehrenamt hängt auch positiv mit der ehrenamtspezifischen Selbstwirksamkeit zusammen. Personen, die sich ihrem Ehrenamt stark verbunden fühlen, haben für diese Tätigkeit eine höhere Selbstwirksamkeit als Ehrenamtliche, die sich ihrem Ehrenamt weniger verbunden fühlen. Man kann also sagen, dass Personen, denen ihr Ehrenamt wichtig ist, sich in diesem Bereich mehr zutrauen. Sie vertrauen ihren Fähigkeiten im Ehrenamt und glauben an den Erfolg ihres Engagements. Allerdings sollte ausgeschlossen werden, dass Personen mit hoher Verbundenheit zum Ehrenamt generell eine hohe Selbstwirksamkeit empfinden und diese die ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit bedingt. Dies kann in dieser Studie durch die korrelativen Zusammenhänge der beiden Maße überprüft werden. Die Messungen der genereller Selbstwirksamkeit und der ehrenamtlichen Verbundenheit korrelierten nicht signifikant.

Mit den Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtspezifischer Selbstwert und Belastbarkeit scheint die Verbundenheit zum Ehrenamt nicht im Zusammenhang zu stehen. Dies könnte vor allem an der Wesensart der Ressourcen liegen. Damit ist gemeint, wie sich die Ressource im Kontext verhält und wie sie mit anderen Aspekten zusammenhängt. Zum Beispiel ist Lernzielorientierung eine Ressource die nicht nur von der Motivation etwas lernen zu wollen abhängt, sondern auch von der Aufgabe, die es zu erledigen gilt. Um sich ein Lernziel setzen zu können, muss auch die Möglichkeit zum Lernen gegeben sein. Wenn nun die Personen in ihrem Ehrenamt Aufgaben haben, bei denen es nichts Neues zu lernen gibt, können sich die Personen auch keine Lernziele setzen und damit keine Lernzielorientierung entwickeln. Die Aufgaben, denen die Teilnehmer dieser Studie im Ehrenamt nachgehen, sind im Anhang aufgeführt. Meistgenannte Aufgabe war die Betreuung, Beaufsichtigung oder Animation von Kindern. Inwieweit diese Aufgaben für die Studienteilnehmer neu waren, ist allerdings nicht bekannt.

Dass die Verbundenheit zum Ehrenamt mit dem ehrenamtsspezifischen Selbstwert nicht zusammenhängt, könnte daran liegen, dass der Selbstwert ein Zustand ist, der sich aufgrund von Erfolgen, Niederlagen oder anderen Lebensereignissen ändert (Heatherston & Polivy, 1991). Somit sollte ein Prädiktor für den Selbstwert mit solchen Ereignissen verknüpft sein. Die Verbundenheit zum Ehrenamt ist insofern damit verknüpft, dass Personen, die sich dem Ehrenamt verbunden fühlen, intensiver daran teilnehmen und so mehr oder bedeutsamere Erfolge, Niederlagen oder andere selbstwertbildende Erfahrungen machen, als Personen, die sich dem Ehrenamt nicht verbunden fühlen. Jedoch treten solche Ereignisse im Ehrenamt unabhängig davon auf, wie verbunden sich man dem Ehrenamt fühlt. Eine Person kann sich ihrem Ehrenamt noch so verbunden fühlen, solange sie keinen Erfolg erlebt, wird die Verbundenheit zum Ehrenamt nicht mit dem ehrenamtsspezifischen Selbstwert zusammenhängen. Somit sollte in zukünftigen Studien die Anzahl von Erfolgen oder Misserfolgen im Ehrenamt als Moderator für den Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und ehrenamtsspezifischem Selbstwert berücksichtigt werden.

Dass die Verbundenheit nicht mit der Ressource Belastbarkeit zusammenhängt, könnte daran liegen, dass Belastbarkeit eine Eigenschaft ist, die nur in belastenden Situationen zum Tragen kommt. Vielleicht ist das Ehrenamt als Freizeitaktivität nicht die geeignete Rolle um sich diese Ressource anzueignen. Zum Großteil könnte dies aber auch von der ehrenamtlichen Tätigkeit an sich abhängen. So haben die Teilnehmer dieser Studie sich ausschließlich mit Kindern beschäftigt, was eventuell als weniger belastend wahrgenommen wird als andere ehrenamtliche Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Arbeit mit Behinderten.

Nun gibt es auch andere potentielle Gründe, warum die Verbundenheit zum Ehrenamt keine Zusammenhänge zeigt, die auf alle Ressourcen zutreffend sind. Beispielsweise könnte das Zeitintervall von vier Wochen zu kurz gewesen sein, um Ressourcen aufbauen zu können.

Des Weiteren könnten die Ressourcen bereits so stark ausgeprägt sein, dass eine weitere Steigerung nicht mehr möglich, beziehungsweise nicht messbar ist. Diese Vermutung wird durch die Mittelwerte einiger Ressourcen unterstützt. Zum Beispiel der ehrenamtsspezifische Selbstwert weist einen Mittelwert von 4,3 auf, bei einer Antwortskala von 1 bis 5. Die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit weist einen Mittelwert von 4,8 auf, bei einer Antwortskala von 1 bis 6. Die Mittelwerte der restlichen Ressourcen liegen im mittleren Bereich der Antwortskalen. Eine Erklärung für die schwache Zunahme der Ressourcen könnte ein exponentielles Wachstum der Ressourcen sein. Dies würde bedeuten, dass ab einer gewissen Stärke die Ressourcen immer weniger Zuwachs in der Ausprägung aufweisen. Vor allem die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und dem ehren-

amtspezifischem Selbstwert bestärken diese Annahme. Wie in den weiteren Analysen gezeigt werden konnte, wirkt sich die Verbundenheit zum Ehrenamt erst auf den ehrenamtspezifischen Selbstwert aus, wenn die Messung des ehrenamtspezifischen Selbstwerts zu t1 als Kontrollvariable nicht mehr in die Berechnungen einbezogen wird. Somit wird der Zusammenhang der Verbundenheit zum Ehrenamt mit dem ehrenamtspezifischen Selbstwert zu einem vier Wochen späteren Zeitpunkt betrachtet, ohne den schon bestehenden ehrenamtspezifischen Selbstwert zu berücksichtigen. Dass sich die Verbundenheit auf den ehrenamtspezifischen Selbstwert auswirkt ohne den schon bestehenden ehrenamtspezifischen Selbstwert zu berücksichtigen, aber die Beziehung nicht besteht, wenn der schon bestehende ehrenamtspezifische Selbstwert mit in die Berechnungen einbezogen wird, ist ein Hinweis darauf, dass sich der ehrenamtspezifische Selbstwert nur wenig verändert und bei strenger Überprüfung der Hypothese kein signifikantes Ergebnis gefunden werden kann.

In diesen Interpretationen ist allerdings zu berücksichtigen, dass zumindest die nicht ehrenamtspezifischen Ressourcen - Lernzielorientierung, Teamorientierung und Belastbarkeit - nicht ausschließlich aus der ehrenamtlichen Tätigkeit heraus entstehen können. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich die Personen auch in anderen Lebensbereichen eine Lernziel- oder Teamorientierung aneignen, oder durch Ereignisse außerhalb des Ehrenamts belastbarer werden. Lediglich für die ehrenamtbezogenen Ressourcen spezifischer Selbstwert und spezifische Selbstwirksamkeit kann man eindeutig sagen, dass sie ausschließlich auf die ehrenamtliche Tätigkeit zurückzuführen sind, da diese Ressourcen durch ehrenamtbezogene Fragen erhoben wurden. Trotzdem konnte gezeigt werden, dass die Ressource Teamorientierung signifikant in linearer Beziehung zur Verbundenheit zum Ehrenamt steht. Also sollte zumindest ein gewisser Anteil der Teamorientierung im Ehrenamt erzeugt werden. Wichtig ist dies bei den nachfolgenden Interpretationen über die Vorhersagekraft der Ressourcen auf die berufliche Leistung.

5.1.2 Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als Moderator

Für die Beziehung zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den fünf Ressourcen wurde angenommen, dass sie von der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit moderiert wird. Je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto stärker sollte der Zusammenhang zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und der jeweiligen Ressource sein. Nachfolgend wird beschrieben, wie die gezeigte Moderation des Zusammenhangs von Verbundenheit zum

Ehrenamt mit der Teamorientierung durch die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit aussieht und was eine solche Moderation bedeuten könnte.

Dass die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit eine moderierende Wirkung besitzt, zeigte sich bei der Ressource Teamorientierung. Es konnte gezeigt werden, dass die Interaktion zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit mehr Varianz der Teamorientierung erklären kann als beide Konstrukte einzeln. Dies konnte bei den anderen Ressourcen nicht gezeigt werden. Auffällig ist, dass die Interaktion der beiden Variablen eine negative Ausprägung besitzt. Das bedeutet, je länger eine Person ehrenamtlich tätig ist, desto schwächer wird der Zusammenhang zwischen ihrer Verbundenheit zum Ehrenamt und ihrer Teamorientierung. Somit würde die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit die Entwicklung der Ressource Teamorientierung nicht wie angenommen unterstützen, sondern sie behindern. Eine mögliche Interpretation wäre, dass bei Personen, die erst kurz ehrenamtlich tätig sind, die Verbundenheit zum Ehrenamt stärker mit der Teamorientierung zusammenhängt, weil die Personen noch enthusiastisch sind und sich mehr um das Ehrenamt und die darin tätigen Personen bemühen. Während Personen, die schon länger ehrenamtlich tätig sind, sich dem Ehrenamt noch verbunden fühlen, jedoch keine besondere Anstrengung mehr zeigen, da die ehrenamtliche Tätigkeit zur Routine geworden ist und die ehrenamtlichen Kollegen eventuell schon zum festen Freundeskreis gehören. Gegenüber Personen zu denen ein freundschaftliches Verhältnis besteht, kann man sich anders verhalten als gegenüber Teammitgliedern. Aus diesem Grund brauchen Personen, die schon lange ehrenamtlich tätig sind, keine Teamorientierung mehr, da sich möglicherweise das Team zu einer Clique entwickelt hat.

Weitere interessante Ergebnisse liefern die Analysen, in denen der Moderatoreffekt separat berechnet wurde. Hier konnte gezeigt werden, dass bei den ehrenamtspezifischen Ressourcen Selbstwert und Selbstwirksamkeit die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit noch zusätzlich zur Verbundenheit zum Ehrenamt Varianz der Ressourcen erklären kann, die Interaktion jedoch nicht. Dies bedeutet, dass die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit zusätzlich zur Verbundenheit zum Ehrenamt noch Varianz der ehrenamtspezifischen Ressourcen erklären kann, jedoch die Interaktion der beiden Prädiktoren kann keine zusätzliche Aufklärung liefern. Somit kann kein moderierender Zusammenhang gezeigt werden. Die Ergebnisse können so interpretiert werden, dass die Dauer ein zusätzlicher Prädiktor für diese beiden Ressourcen ist, unabhängig von der Verbundenheit zum Ehrenamt. Um die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit als Moderator wirklich ausschließen zu können, sind allerdings weitergehende Untersuchungen nötig.

5.1.3 Ressourcen als Prädiktoren für berufliche Leistung

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Beziehung der Ressourcen zur aufgabenbezogenen und kontextuellen Leistung im Beruf. Für die Ressource Teamorientierung wurde ein Zusammenhang mit der kontextuellen Leistung angenommen. Für die Ressourcen Lernzielorientierung, ehrenamtspezifischer Selbstwert, ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit wurde ein Zusammenhang mit der aufgabenbezogenen Leistung angenommen. Die Analysen zu den Effekten der Ressourcen auf die beiden Aspekte der beruflichen Leistung zeigten keinen der postulierten Zusammenhänge. Im nachfolgenden Abschnitt werden mögliche Ursachen für diese Ergebnisse diskutiert. Dabei werden zuerst drei Ursachen genannt, die auf jeden der fünf postulierten Zusammenhänge zutreffen. Anschließend wird jeder Zusammenhang einzeln betrachtet, angefangen mit der Beziehung zwischen Teamorientierung und kontextueller Leistung, gefolgt von den Zusammenhängen der vier übrigen Ressourcen mit der aufgabenbezogenen Leistung.

Bevor die Ursachen diskutiert werden, soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Trennung zwischen kontextueller und aufgabenbezogener Leistung in dieser Untersuchung theoretisch angenommen, aber faktoranalytisch nicht überprüft wurde. Auf Grund der geringen Stichprobengröße war eine solche Analyse nicht möglich. Die hoch signifikante Korrelation von $.65$ ($p < .001$) der beiden Variablen zeigt jedoch, dass die beiden Aspekte der beruflichen Leistung in dieser Untersuchung stark zusammenhängen.

Die erste mögliche Ursache für das Fehlen signifikanter Ergebnisse könnte in der geringen Größe der Stichprobe liegen, die mit 29 Fällen keine adäquaten Analysen zuließ. In die Analysen konnten lediglich zwei Kontrollvariablen und ein Prädiktor aufgenommen werden, um der Stichprobe gerecht zu werden. Nach der Methode zur Berechnung der optimalen Stichprobe laut Bortz (2005) wären 33 Datensätze nötig, um mit den durchgeführten Analysen einen starken Effekt nach Cohen (1988) zeigen zu können.

Des Weiteren konnte die Kontrolle für Antezedenten der beruflichen Leistung und für die berufliche Leistung zu Messzeitpunkt t_1 nicht durchgeführt werden, sodass eventuelle Ergebnisse nicht eindeutig interpretiert hätten werden können. Selbst wenn eine der Ressourcen als Prädiktor für berufliche Leistung signifikant geworden wäre, so hätte man nicht ausschließen können, dass diese Ressource tatsächlich in direktem Zusammenhang mit der entsprechenden beruflichen Leistung steht. Die Ressource könnte stark mit einem Antezedenten der beruflichen Leistung zusammenhängen, sodass das Ergebnis auf diesen Zusammenhang zurückzuführen wäre und nicht alleinig auf die Ressource. Wenn zum Beispiel ein signifi-

kanter Zusammenhang zwischen Teamorientierung und kontextueller Leistung bestanden hätte, so hätte diese Beziehung nicht eindeutig der Teamorientierung der Person zugeschrieben werden können, da diese zum Beispiel mit einer hohen Arbeitszufriedenheit zusammenhängen könnte und diese die Beziehung zur kontextuellen Leistung bildet und nicht die Teamorientierung.

Ein zweiter Grund für die Ergebnisse könnte sein, dass die berufliche Leistung von so vielen Faktoren beeinflusst wird, dass die Einflüsse der Ressourcen zu gering sind, um statistisch belegt werden zu können. Judge und Bono (2001) nennen in ihrer Metaanalyse schon vier Selbstevaluationsmaße, die aufgabenbezogene Leistung vorhersagen können. Zu diesen kommen noch weitere Maße wie die kognitiven und physischen Fähigkeiten einer Person, ihr aufgabenbezogenes Wissen und verschiedene Persönlichkeitseigenschaften, die ebenfalls Prädiktoren der aufgabenbezogenen Leistung sind (Borman, Hanson & Hedge, 1997). Auch die kontextuelle Leistung wird von vielen Faktoren beeinflusst. In einer Metaanalyse fanden Podsakoff und Kollegen (2000) über 40 signifikante Prädiktoren für kontextuelle Leistung im Beruf. Darunter mehrere Personen- und Aufgabencharakteristiken, verschiedene Aspekte des Unternehmens und Merkmale des Führungsverhaltens. Angesichts dieser Mannigfaltigkeit an bereits empirisch gezeigten Prädiktoren wird deutlich, wie schwer es sein muss, die Zusammenhänge der fünf Ressourcen mit der aufgabenbezogenen oder kontextuellen Leistung empirisch zu belegen.

Eine dritte Erklärung, warum sich keine signifikanten Ergebnisse bei der Analyse der Hypothesen 6 bis 10 zeigten, wäre die Entstehung der Ressourcen. Man darf nicht automatisch davon ausgehen, dass der im Ehrenamt erzeugte Anteil der Ressource alleinig den Effekt auf die berufliche Leistung erzeugt. Da es sich bei Teamorientierung, Lernzielorientierung und Belastbarkeit um eher allgemeine Ressourcen handelt – im Gegensatz zu den ehrenamt-spezifischen Ressourcen Selbstwert und Selbstwirksamkeit – besteht die Möglichkeit, dass auch andere Lebensbereiche zu dieser Ressource beitragen und der Effekt auf die berufliche Leistung nicht eindeutig zuordenbar ist.

Nach diesen allgemeinen Argumenten werden nun die einzelnen Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und dem jeweiligen Aspekt der beruflichen Leistung betrachtet. Die erste Ressource, deren Beziehung zur kontextuellen Leistung nicht gezeigt werden konnte, ist die Teamorientierung. Hossiep und Paschen (1998) sagen, dass Teamorientierung ein Prädiktor für gute berufliche Leistung ist, da sie Teil der sozialen Kompetenzen einer Person ist. Demnach müsste sie den kontextuellen Aspekt der Leistung im Beruf vorhersagen. Jedoch scheinen sie unter beruflicher Leistung nicht die alltägliche Leistung im Beruf zu meinen,

sondern eher den generellen Erfolg im Beruf. Dies wird deutlich, wenn man sich die Maße zur Bestimmung der Kriteriumsvalidität von Hossiep und Paschens Instrument betrachtet. Sie nehmen unter anderem die hierarchische Position oder das berufliche Entgelt als Kriterium (Sarges & Wottawa, 2004). Dies sind jedoch Ergebnisse, die sich erst nach längerer Zeit einstellen. So könnte eine möglich Ursache der nicht unterstützten Hypothese sein, dass Teamorientierung kein Prädiktor für kurzfristige berufliche Leistung ist, wie sie in dieser Arbeit erhoben wurde, sondern eher Vorhersagen über den längerfristigen Erfolg treffen kann.

Daneben gibt es viele weitere Aspekte in Bezug auf Teams, die mit der kontextuellen Leistung zusammenhängen könnten. Zum Beispiel könnte der entscheidende Faktor nicht die Teamorientierung, sondern die Kommunikation im Team sein, die einen erheblichen Einfluss auf die kontextuelle Leistung hat. Viele Modelle, die sich mit Kommunikation in Teams und deren Leistung beschäftigen, bestätigen das. Zum Beispiel die Untersuchung von Tschan (2002), die zeigen konnte, dass nur eine bestimmte Form von Kommunikation in Teams zu besserer Leistung führte.

Eine weitere Ursache für dieses Ergebnis könnte sein, dass einige der Teilnehmer nicht im Team arbeiten. Zwar sind die Berufe der Teilnehmer bekannt, diese liefern jedoch keinen Hinweis auf die Art der beruflichen Aufgaben und das Arbeitsumfeld. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass die befragten Personen gar nicht in einem Team arbeiteten.

Der zweite Zusammenhang, der diskutiert werden soll, ist der zwischen der Lernzielorientierung und der aufgabenbezogenen Leistung. Die Ressource Lernzielorientierung kann laut VandeWalle (2001) zu besserer aufgabenbezogener Leistung führen. Auch die Studie von Winters und Latham (1996) zeigt, dass Lernziele zu besserer aufgabenbezogener Leistung führen können. Allerdings spezifizieren die Autoren zwischen den Aufgaben, die die Personen zu lösen haben. So konnten sie zeigen, dass bei komplexen Aufgaben Lernziele zu höherer Leistung führten als Leistungsziele, während bei einfachen Aufgaben Leistungsziele zu besserer Leistung führen (Winters & Latham, 1996). Darin könnte eine Ursache für die nicht signifikanten Ergebnisse der Lernzielorientierung als Prädiktor für aufgabenbezogene Leistung liegen. Die Teilnehmer der vorliegenden Studie waren alle in den unterschiedlichsten Berufen tätig. Allerdings ist über die einzelnen Aufgaben, die die Personen in ihrem Beruf zu erfüllen hatten, nichts bekannt. Deshalb kann nur spekuliert werden, dass die meisten wenig komplexe Aufgaben erfüllten, sodass Lernzielorientierung keinen Zusammenhang mit der aufgabenbezogenen Leistung zeigte.

Weitere Ressourcen, deren Zusammenhänge mit aufgabenbezogener Leistung nicht gezeigt werden konnten, sind die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit und der ehrenamt-

spezifische Selbstwert. Dass generelle Selbstwirksamkeit und genereller Selbstwert als Prädiktoren für aufgabenbezogene Leistung gelten, hat die Metaanalyse von Judge & Bono (2001) belegt. Aber dass der Selbstwert und die Selbstwirksamkeit, die sich auf einen bestimmten Aufgabenbereich wie das Ehrenamt beziehen, auch mit einem anderen Bereich wie dem Beruf zusammenhängen sollen, wurde bisher nicht untersucht. Diese Studie konnte diese Annahme nicht stützen. Trotzdem konnte in den weiterführenden Analysen gezeigt werden, dass die ehrenamtsspezifische Selbstwirksamkeit mit der generellen Selbstwirksamkeit zusammenhängt. Somit hängt die Ressource zwar nicht mit der beruflichen Leistung, aber mit deren Prädiktor zusammen. Es bleibt jedoch noch zu klären, ob es sich bei der ehrenamtsspezifischen Selbstwirksamkeit und der generellen Selbstwirksamkeit um zwei trennbare Konstrukte handelt. Für die Beziehung zwischen spezifischem und generellem Selbstwert konnten keine analogen Ergebnisse gezeigt werden.

Die letzte Ressource, die keinen Zusammenhang mit der aufgabenbezogenen Leistung aufweist, ist die Belastbarkeit. Dies könnte daran liegen, dass es eigentlich ein Prädiktor für den Erfolg im Beruf und nicht für die kurzfristige berufliche Leistung ist (Hossiep & Paschen, 1998). In dieser Studie wurde die Leistung der Personen in einem Zeitraum von vier Wochen gemessen. Diese muss nicht repräsentativ für die längerfristige Leistung der Person sein, beziehungsweise für den Erfolg im Beruf. Hossiep und Paschen messen den Erfolg im Beruf durch die Höhe des Entgelts oder der hierarchischen Position (Sarges & Wottawa, 2004). Dies sind Fixpunkte in der beruflichen Laufbahn einer Person. Davon zu unterscheiden ist die konstante Leistung, die die betreffende Person Tag für Tag erbringt. Es wäre möglich, dass Belastbarkeit ein Konstrukt ist, das eher eine längerfristige Prognose über den kumulierten beruflichen Erfolg geben kann, als dass es eine kurzfristige Vorhersage der momentanen beruflichen Leistung erbringt. Schließlich wäre die konstante berufliche Leistung nur in belastenden Situationen von der individuellen Belastbarkeit abhängig. Somit wäre Belastbarkeit nur bei chronisch belastender Arbeitsumgebung ein guter Prädiktor für die berufliche Leistung, aber nicht in Situationen, die für die betreffende Person nicht belastbar wäre.

5.2 Stärken und Schwächen der Studie

In diesem Abschnitt werden zum einen die Schwächen dieser Studie genannt, aber auch die Stärken der Studie sollen hervorgehoben werden. Als erster Punkt werden die Analysen, mit denen die Hypothesen getestet wurden, genauer diskutiert. In den durchgeführten Regres-

sionsanalysen wurden die jeweiligen abhängigen Variablen durch die Messung der gleichen Variable zu t1 kontrolliert. Dieses strenge Kriterium kann bei Variablen, die sich über den Zeitraum nicht wesentlich verändern, dazu führen, dass die Ergebnisse nicht signifikant werden. Dass die vorliegenden abhängigen Variablen recht stabil sind, kann in der Interkorrelationstabelle in Anhang H abgelesen werden. Alle Variablen zu t1 korrelieren hoch signifikant mit der Messung zu t2. Wie man aus den Regressionstabellen sehen kann, erklären die Messungen zu t1 schon sehr viel Varianz der entsprechenden abhängigen Variable, sodass es sehr schwer ist, im letzten Schritt noch zusätzliche Varianz durch einen Prädiktor aufklären zu können. Eine mögliche Erklärung ist die Zeitspanne zwischen den zwei Messzeitpunkten. Um Veränderungen in den Ressourcen erfassen zu können, muss die Person die Möglichkeit haben, diese aufzubauen. Der Zeitraum der vier Wochen muss noch zusätzlich eingegrenzt werden, da die Ressourcen von der ehrenamtlichen Tätigkeit abhängen sollen und diese nur wenige Stunden pro Woche stattfand. Des Weiteren sollte die Zusammenhänge der Ressourcen mit der beruflichen Leistung untersucht werden. Auch diese Messungen wiesen sich als sehr stabil auf. Daher ist anzunehmen, dass vier Wochen ein zu geringer Zeitraum ist, um Veränderungen in der beruflichen Leistung zu messen.

Eine weitere Schwäche betrifft das Design der Untersuchung. Die durchgeführte Untersuchung war in zwei Teile aufgegliedert. Der erste Teil untersuchte den Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und den fünf Ressourcen. Der zweite Teil untersuchte die Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der beruflichen Leistung. Um das Modell als Ganzes testen zu können, wäre eine ungeteilte Analyse der Daten nötig gewesen. Das Gesamtmodell hätte so ausgesehen, dass ein Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und der beruflichen Leistung bestanden hätte. Dieser wäre mediiert worden durch jeweils eine der fünf Ressourcen, sodass nur bei vorhandener Ressource ein Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ehrenamt und dem Beruf entstanden wäre. Eine solche Studie hätte als Längsschnitt mit drei Messzeitpunkten durchgeführt werden müssen. Die Verbundenheit zum Ehrenamt sollte zu t1 erhoben werden können, die Messung der Ressourcen könnte zu t2 erfolgen und die berufliche Leistung sollte zu t3 bewertet werden. Im Fall dieser fiktiven Studie hätte eine durch die Ressourcen mediierte Regression der Verbundenheit zum Ehrenamt auf die berufliche Leistung gerechnet werden müssen. Dies hätte für die Analyse eine Regressionsgleichung mit sehr vielen Variablen bedeutet. Aufgrund der erwarteten Stichprobengröße war dies allerdings nicht realisierbar, sodass im Vorfeld die Studie schon mit zwei Messzeitpunkten und als zweiteilige Regression geplant wurde.

Eine eindeutige Schwäche der Untersuchung stellt die Stichprobengröße der Kollegenbefragung dar. In die Berechnungen gingen lediglich 29 Datensätze ein. Berechnet man die optimale Stichprobengröße für eine Untersuchung nach Bortz (2005) so sollten bei Analysen mit drei eingehenden Variablen mindestens 74 Datensätze vorhanden sein, um einen mittleren Effekt nach Cohen (1998) zeigen zu können. Die Stichprobengröße der ehrenamtlichen Teilnehmer lag bei 72 Personen, was zwar eine kleine, jedoch ausreichende Stichprobengröße war, um einen mittleren bis starken Effekt nach Cohen (1988) zeigen zu können.

Unter den Schwächen der Studie ist auch die Messung zweier Ressourcen mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeit anzumerken. Die Ressourcen Teamorientierung und Belastbarkeit wurden mit Skalen aus diesem Persönlichkeitsinventar erhoben. Zu der Skala Teamorientierung bemerken die Autoren Hossiep und Paschen (1997), dass sie auch zur situationalen Messung des Konstrukts genutzt werden kann und nicht ausschließlich zur Erhebung einer Persönlichkeitseigenschaft entwickelt wurde (Hossiep & Paschen, 1997). Die Belastbarkeit ist jedoch als Persönlichkeitseigenschaft zu sehen. Zwar wurde die allgemeine Instruktion auf einen vierwöchigen Zeitraum spezifiziert. Trotzdem scheint diese Skala kein geeignetes Instrument zur Messung situationaler Belastbarkeit zu sein. Allerdings sind auch andere Instrumente zur Erhebung von Belastbarkeit nicht zur situationalen Messung konstruiert, sodass mit der Skala aus dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeit eines der best möglichen Instrumente genutzt wurde.

Die vorliegende Studie weist jedoch auch erwähnenswerte Stärken auf. Hierzu ist vor allem das Design als Längsschnittstudie hervorzuheben. Dadurch wurde nicht nur die Analyse von Veränderungen über die Zeit hinweg möglich. Die Messung zu zwei Zeitpunkten erlaubte des Weiteren eine strenge Überprüfung der Hypothesen durch hierarchische Regressionsanalysen. Dadurch steigt die Aussagekraft der Ergebnisse. Zwar kann man nicht von Kausalität sprechen, jedoch erlaubt die Kontrolle der Variablen zu Messzeitpunkt t1 eine zeitliche Interpretation, sodass bei den Ressourcen von einer Entwicklung gesprochen werden kann.

Auch die als Fremdeinschätzung durchgeführte Messung der beruflichen Leistung verbessert die Qualität der Ergebnisse. Eine Fremdeinschätzung verbessert das Gütekriterium der Validität, indem sie die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass tatsächlich die berufliche Leistung gemessen wurde. Dadurch, dass die Bewertung der Leistung nicht von der Person selbst vorgenommen wurde, sondern von einer – mehr oder weniger – unabhängigen zweiten Person, steigt die Validität der Messung.

Als inhaltliche Stärke ist vor allem die Neuartigkeit dieser Studie zu erwähnen. Die bisherige Forschung über ehrenamtliche Arbeit hat sich kaum mit Konsequenzen dieses En-

gagements beschäftigt. So kann diese Studie weitere Ergebnisse liefern, die diesen Bereich ergänzen. Doch besonders neu ist die Verknüpfung mit der beruflichen Arbeit. Ehrenamtliche und berufliche Arbeit in einer Studie zu verbinden, ist ein völlig neuer Weg, den die vorliegende Diplomarbeit geht.

Auch der Gedanke, ein Modell aus dem Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grundlage für die Beziehung anderer Rollen zu nehmen, ist als Stärke dieser Studie zu erwähnen. Dies könnte ein Ansatz sein, die Modelle, die sich mit den Rollen Beruf und Familie beschäftigen, allgemeiner zu sehen und auch für weitere Rollenforschung in anderen Bereichen zu nutzen.

5.3 Ausblick

5.3.1 Weiterführende Forschung

Die Ergebnisse dieser Studie geben Anlass dazu, die Zusammenhänge einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Beruf genauer zu untersuchen. Zwar sind die Ergebnisse dieser Studie nicht sehr aussagekräftig, jedoch liefern sie erste empirische Zusammenhänge, die nun in weiterführenden Studien genauer betrachtet werden sollten.

In der vorliegenden Studie wurden fünf Ressourcen untersucht – Lernzielorientierung, Teamorientierung, ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit, ehrenamtspezifischer Selbstwert und Belastbarkeit. Es konnte gezeigt werden, dass Teamorientierung und ehrenamtspezifische Selbstwirksamkeit von der Verbundenheit zum Ehrenamt abhängen. Nachfolgenden Studien ist es nun überlassen, nach weiteren möglichen Ressourcen zu suchen. Zu überlegen wäre, ob spezifischere Ressourcen bezogen auf die Stichprobe oder die ehrenamtlichen Aufgaben sinnvoller wären. Zum Beispiel hätten sich die Ressourcen bei der Stichprobe aus der Kinder- und Jugendarbeit auf die Tätigkeit der Kinderbetreuung beziehen können, sodass mögliche Ressourcen Empathie, Durchsetzungsvermögen oder Kreativität gewesen wären. Bei einer Stichprobe von ehrenamtlichen Rettungshelfern hingegen könnten Belastbarkeit oder Spontanität bessere Ressourcen sein.

Es zeigte sich, dass Teamorientierung durch die Verbundenheit zum Ehrenamt vorhergesagt werden kann. Weiterführende Studien könnten sich nun damit beschäftigen, ob weitere Aspekte des Ehrenamts für die Entwicklung von Ressourcen wichtig sind. Zum Beispiel könnte man überlegen, ob sich nur emotionale Aspekte - wie die Verbundenheit zum Ehren-

amt - als Prädiktoren eignen oder ob andere Aspekte, wie zum Beispiel der strukturelle Aufbau der ehrenamtlichen Organisation oder der Handlungsspielraum bei der ehrenamtlichen Tätigkeit auch Prädiktoren für Ressourcen sein können.

Genauere Betrachtung bedarf auch die Beziehung zwischen der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und der Verbundenheit zum Ehrenamt. Zwar konnte eine moderierende Wirkung der Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit gezeigt werden, jedoch lassen diese Ergebnisse Raum für viele Spekulationen. Gezeigt wurde, dass die Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit negativer Moderator des Zusammenhangs zwischen Verbundenheit zum Ehrenamt und Teamorientierung ist. Ob bei Personen, die immer länger ehrenamtlich tätig sind, die Verbundenheit sinkt, sich ändert oder einfach keine Zusammenhang mehr mit Teamorientierung besteht, müsste in detaillierteren Studien zu diesem Thema untersucht werden.

Des Weiteren gilt es, die Beziehung zwischen Ehrenamt und Beruf genauer zu betrachten. Eine Beziehung zwischen den Ressourcen und der beruflichen Leistung konnte diese Studie nicht unterstützen. Die hierarchischen Regressionsanalysen ergaben keine signifikanten Ergebnisse und auch die Korrelationen der Messungen wurden nicht signifikant. Ob dies nur an der geringen Stichprobengröße lag, oder auch mit einer größeren Stichprobe kein signifikanter Zusammenhang bestehen würde, können künftige Studien klären. Weiterreichende Studien könnten sich zusätzlich damit beschäftigen, wie die Beziehung zwischen den ehrenamtbezogenen Ressourcen und der beruflichen Leistung aussehen könnte. So konnte diese Studie im Ansatz zeigen, dass es einen tendenziellen Zusammenhang zwischen ehrenamtsspezifischer Selbstwirksamkeit und genereller Selbstwirksamkeit als Prädiktor für aufgabenbezogene Leistung im Beruf gibt.

Nicht nur die Leistung im Beruf ist ein interessanter Forschungsbereich. Vielleicht hängen Ressourcen des Ehrenamts auch mit anderen Aspekten des Berufslebens zusammen. Da Teamorientierung eine Ressource ist, die in signifikanten Zusammenhang mit dem Ehrenamt steht, wäre eine interessante Möglichkeit sich die Kommunikation im Beruf zu betrachten. Vielleicht wirkt sich die Teamorientierung weniger auf die Leistung, als auf die Kommunikation mit Kollegen aus. Entsprechend könnte die Ressource Belastbarkeit nicht mit der Leistung im Beruf, sondern dem Wohlbefinden bei der Arbeit zusammenhängen.

5.3.2 Praktische Anwendbarkeit

Diese Studie ist eine der wenigen, die sich mit anderen Konsequenzen des Ehrenamts als Wohlbefinden oder Gesundheit beschäftigt und eine der ersten, die sich mit der Beziehung zwischen einem Ehrenamt und dem Beruf beschäftigt. Daher sollten die empirischen Ergeb-

nisse erst von weiteren Studien gestützt werden, bevor sie Anwendung in der Praxis finden. Trotzdem werden in diesem Abschnitt einige Ideen formuliert, wie diese Anwendungen aussehen könnten.

So kann zum Beispiel die Verbundenheit zum Ehrenamt die Teamorientierung einer Person vorhersagen. Somit könnte in Berufen, die eine hohe Teamorientierung verlangen, das Ehrenamt beziehungsweise die Einstellung der Person gegenüber ihrem Ehrenamt als Entscheidungskriterium für die Eignung einer Person genutzt werden. Anhand des Kriteriums der Ehrenamtlichkeit könnten Personen als geeignet für eine Position mit Teamorientierung beurteilt werden.

Auch für Ehrenamtliche könnte diese Studie praktische Anregungen liefern. So zeigt sich, dass die Verbundenheit zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit wichtig für das Entwickeln von Ressourcen ist. Demnach würde eine ehrenamtliche Tätigkeit positive Konsequenzen in Form von Ressourcen für eine Person haben, wenn sie sich ihrem Ehrenamt verbunden fühlt. Personen, die sich entscheiden, sich ehrenamtlich zu engagieren, könnten diese Ergebnisse als Entscheidungsgrundlage nutzen, welches Ehrenamt sie zukünftig ausüben möchten.

Am Ende festzuhalten ist auf jeden Fall, dass diese Studie nicht nur Anregungen für weiterführende Forschung liefert, sondern auch erste Ergebnisse aufweisen kann, die weitere Erkenntnisse über das Ehrenamt und seine Konsequenzen liefern. Zwar ist noch vieles unerforscht, doch ein kleiner Beitrag zur Erschließung dieses großen Forschungsfelds wurde durch diese Diplomarbeit geleistet.

6. Literaturverzeichnis

- Allison, L. D., Okun, M. A. & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and likert rating scales. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 12, 243-255.
- Baillod, J. & Semmer, N. (1994). Fluktuation und Berufsverläufe bei Computerfachleuten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 152-168.
- Baker, D. P., Day, R., Salas, E. (2006). Teamwork as an essential component of high-reliability-organizations. *Health Service Research*, 41, 1576- 1598.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Borman, W.C., Hanson, M.A. & Hedge, J.W. (1997). Personnel selection. *Annual Review Psychology*, 48, 299-33.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: *Personnel Selection in Organizations*. Schmitt, N. & Borman, W. C. (Hrsg.). Jossey-Bass Publisher: San Francisco, S. 71-98.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10 , 99-109.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Brehm, S. S., Kassin, S. M. & Fein, S. (2002). *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah: Erlbaum.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, *41*, 1040–1048.
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and Personality. *Psychological Review*, *2*, 256-273.
- Felfe, J. & Goihl, K. (2002). Deutsche überarbeitete und ergänzte Version des „Multifactor Leadership Questionnaire“ (MLQ). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.). ZUMA Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. Version 5.00. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Greenhaus & Powell, (2006). When work and family are allies: A theory of work-family-enrichment. *Academy of Management Review*, *31*, 72-92.
- Harris, G.E. & Cameron, J.E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *3*, 159-169.
- Heatherton, T.F. & Polivy, J. (1991). *Development and validation of a scale for measuring state-self-esteem*. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 895-910.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaption. *Review of General Psychology*, *6*, 307-324.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998) Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Göttingen: Hogrefe.
- Judge, J. E. & Bono, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 80-92.

- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: an integrative/ aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of Applied Psychology, 74*, 657-690.
- Kobasa, S. C. (1979) Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*, 1-11.
- Küpper, B., & Bierhoff, H. (1999). Liebe Deinen Nächsten, sei hilfreich. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 20*, 217-230.
- Maier, G. W., & Woschée, R.M. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. Psychometrische Überprüfung einer deutschsprachigen Fassung des Organizational Commitment Questionnaire von Porter und Smith. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 46*, 126-136.
- Perry, R.W. (2004). Disaster exercise outcomes for professional emergency personnel and citizen volunteers. *Journal of Contingencies and Crisis Management, 2*, 64-75.
- Peterson, D. K. (2004) Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees' perceptions. *Personnel Review, 33*, 615-627.
- Podsakoff, P.M., McKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*, 513-563.
- Pritchard, R. D., Roth, P. L., Jones, S. D., Galgay, P. J., & Watson, M. D. (1988). Designing a goal-setting system to enhance performance: A practical guide. *Organizational Dynamics, 17*, 69-78.
- Roe, R.A., Ten Horn, L., Zinovieva, I. and Dienes, E. (1997), *Extended Delft Measurement Kit: Technical Guideline*, report on the European research program on work motivation and quality of work life.

- Rosenblatt, B. von (1999) Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Überblick über die Ergebnisse. Repräsentative Erhebung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. TNS Infratest Sozialforschung München.
- Ruderman, M.N., Ohlott, J.P., Panzer, & K., King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 362-386.
- Sarges, W. & Wottawa, H. (2004). *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren*. Lengerich: Pabst.
- Schwab, J. & Nickolai, W. (2004) Hier lern ich was – was hab ich hier gelernt? In: Akademie der Jugendarbeit in Baden-Württemberg e.V. (Hrsg.), *Jugendarbeit ist Bildung! Die Offensive Jugendbildung in Baden-Württemberg 2003-2004 Dokumentation: Ergebnisse, Aktivitäten, Arbeitshilfen* (S. 67-74). Stuttgart: UWS.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.) (1999). *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Schyns, B., Collani, G. von (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
- Shaffer, D. R. (1999). *Developmental psychology: childhood and adolescence*. Brooks/Cole: Pacific Grove.
- Staufenbiel, T., Hartz, C. (2000). Organizational citizenship behaviour: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica*, 46, 73-83.
- Stiensmeier-Plester, J., Balke, S. & Schlangen, B. (1996) Lern- versus Leistungszielorientierung als Bedingung des Lernfortschritts. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*. 28, 169-189.

- Thoits, P.A. & Hewitt, L.N. (2001). Volunteer-work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115-131.
- Tschan, F. (2002). Ideal cycle of communication (or cognitions) in triads, dyads, and individuals. *Small Group Research*, 33, 615-643.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Winters, D. & Latham, G. P. (1996). The Effect of learning versus outcome goals on a simple versus a complex task. *Group and Organization Management*, 2, 236-250.
- VandeWalle, D., Cron, W. L. & Slocum, J. W. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 4, 629 – 640.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 8, 995-1015.
- VandeWalle, D. (2001). Goal: Why wanting to look successful doesn't always lead to success. *Organizational Dynamics*, 30, 162-171.
- Zedeck, S. & Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 2, 240-251.