

Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz

Snyder, Mark; Clary, E. Gil; Stukas, Arthur A.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Snyder, M., Clary, E. G., & Stukas, A. A. (2001). Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz. *Journal für Psychologie*, 9(3), 15-35. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-28290>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ehrenamtlichkeit: ein funktionaler Ansatz¹

Mark Snyder, E. Gil Clary und Arthur A. Stukas

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurden die motivationalen Grundlagen des planvollen, unterstützenden Hilfeverhaltens untersucht, welches charakteristisch für ehrenamtliche Tätigkeiten ist. Wir gehen dabei von einem funktionalen Ansatz aus, d.h. von der Annahme, daß die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit einen bestimmten psychologischen Zweck verfolgt. Der funktionale Ansatz berücksichtigt motivationale Prozesse als Grundlage für verschiedene psychologische Phänomene und betont, daß Einstellungen und Handlungen zweckorientiert und zielgerichtet sind. Des weiteren unterstreicht der funktionale Ansatz die Wichtigkeit einer Übereinstimmung zwischen individuellen Motivationen und Umweltbedingungen, die die Möglichkeiten bereitstellen, diesen Motivationen zu entsprechen.

Auf der Basis von theoretischen Überlegungen und faktorenanalytischen Untersuchungen werden sechs funktionale Motivationen hergeleitet: Werte, Verständnis, Karriere, Soziales, Schutz, Verbesserung.

In einem weiteren Schritt werden diese funktionalen Motivationen in ihrer Bedeutung für ehrenamtliche Tätigkeit untersucht. Es konnte gezeigt werden, daß funktionale Motivationen bedeutsam sind mit Blick auf die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit, hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeit sowie bezüglich der Fortführung der Tätigkeit. Faktoren, die in Abhängigkeit der funktionalen Motivation wirksam werden, sind zum einen die Art der Werbung für ein Ehrenamt (Aufnahme), zum zweiten die Arbeitszufriedenheit sowie die resultierende Leistung bzw. Arbeitsqualität (Ausübung) und letztlich die Absicht zur kurz- oder langfristigen Hilfe bzw. die tatsächliche Dauer der Tätigkeit (Fortführung).

Zum Abschluß werden die Handlungswirksamkeit von funktionalen Motivationen sowie

deren individuell zu spezifizierende Vielfalt diskutiert. Eine funktionale Perspektive ist für ein besseres Verständnis der Dynamik und der Prozesse einer ehrenamtlichen Tätigkeit indiziert. Gleichzeitig können diese Ergebnisse dazu dienen, funktionale Theorien weiterzuentwickeln.

Millionen von Menschen investieren Jahr für Jahr beträchtliche Zeit und Energie, um anderen zu helfen. Zu diesen engagierten und langfristigen Hilfeleistungen zählen die Beratung von Hilfesuchenden, der Unterricht für Analphabeten, Gesundheitsfürsorge für Kranken die Betreuung von Vereinsamten und vieles mehr. Die Unterstützungsangebote sind mannigfaltig und zeigen sich in den unterschiedlichsten Aktivitäten von der Teilnahme an wohltätigen sportlichen Wettbewerben über die Organisation von Nachbarschaftshilfen bis hin zu Wochenendeinsätzen in einer Suppenküche für Bedürftige.

Einer Schätzung zufolge betätigten sich 1993 in den Vereinigten Staaten 89,2 Millionen Erwachsene ehrenamtlich, davon allein 23,6 Millionen mit einem wöchentlichen Arbeitseinsatz von mindestens fünf Stunden über einen Zeitraum von mehreren Jahren (Independent Sector, 1994). Wohltätige oder ehrenamtliche Tätigkeit ist jedoch nicht auf die Vereinigten Staaten begrenzt, sondern stellt ein globales Phänomen dar (Curtis, Grabb & Baer, 1992).

Betrachtet man das Phänomen der Ehrenamtlichkeit näher, so stellt sich dem Betrachter eine Vielzahl an Fragen: Warum entscheiden sich Menschen für ehrenamtliche Hilfetätigkeiten? Wodurch ist ihre Entscheidung für das jeweilige Ehrenamt bestimmt? Von welchen Faktoren hängt es ab, ob die ehrenamtliche Tätigkeit für den Helfenden erfüllend und für andere hilfreich

ist? Und wovon ist es letztendlich abhängig, wie lange die ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird? In dem Bemühen, die Psychologie der Ehrenamtlichkeit zu verstehen, ist es sinnvoll, all diese Fragen als Variation desselben, übergreifenden Grundthemas zu betrachten: Welche persönlichen und sozialen Bedürfnisse und Ziele, Pläne und Motive werden im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit erfüllt, also innerhalb einer Tätigkeit, die sich durch planvolles, unterstützendes Hilfeverhalten auszeichnet?

Aus funktionaler Perspektive ergeben sich Antworten auf diese Fragen. Anhand von funktionalen Theorien lassen sich diejenigen psychologischen Funktionen identifizieren, die bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit wirksam werden und somit Erklärungsmöglichkeiten dafür liefern, warum ein Ehrenamt aufgenommen wird, unter welchen Bedingungen die Tätigkeit als zufriedenstellend empfunden wird und welche Faktoren wirksam werden müssen, um die Fortsetzung der Tätigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg zu gewährleisten.

Im folgenden diskutieren wir die konzeptuellen Grundlagen des funktionellen Ansatzes mit Blick auf ehrenamtliche Tätigkeiten und geben einen Überblick über die empirischen Untersuchungen zur Funktion solcher Tätigkeiten. Sodann zeigen wir die Zusammenhänge auf zwischen funktionalen Theorien bezogen auf ehrenamtliche Tätigkeit zum einen und innerhalb anderer Bereiche der Einstellungen und des Verhaltens zum anderen. Zwischen dem generellen funktionalen Ansatz und der hier vorgenommenen, spezifischen Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit aus funktionaler Perspektive besteht eine Wechselwirkung: Während der funktionale Ansatz zum Verständnis von ehrenamtlicher Tätigkeit beiträgt, kann die spezifische funktionale Betrachtung von Ehrenamtlichkeit als eine Form des prosozialen Verhaltens wichtige Erkenntnisse und theoretische Impulse für allgemeine funktionale Theorien liefern.

HINTERGRUND UND BEGRÜNDUNGSZUSAMMENHANG FÜR EINE FUNKTIONALE SICHT AUF EHRENTÄMLICHE TÄTIGKEIT

In jüngster Vergangenheit haben verschiedene Entwicklungen in den Vereinigten Staaten Anlaß für die Notwendigkeit ehrenamtlicher Tätigkeit zum einen und für deren Erforschung zum anderen gegeben.

Durch die fortschreitende Privatisierung innerhalb des Sozialsektors sind Versorgungslücken entstanden. Der Einsatz von ehrenamtlichen Helfern zum Ausgleich dieser Defizite ist somit nötig geworden und wurde von institutioneller Seite wiederholt propagiert. Seitens der Regierung wurde verstärkt auf die Notwendigkeit von ehrenamtlichem Einsatz hingewiesen, und Organisationen wie Americorps, VISTA oder der Friedenskorp erfuhren vermehrt Beachtung. Durch derartige Veränderungen fiel das Interesse auf diejenigen, die ehrenamtlich tätig sind, ebenso wie auf diejenigen, die es nicht sind. Denn selbst bei den Millionen von Ehrenamtlichen ist zu konzedieren, daß es viele Menschen gibt, die kein Ehrenamt innehaben. So zeigt eine Umfrage aus dem Jahr 1991, daß 49% der Befragten innerhalb der letzten 12 Monate nicht ehrenamtlich tätig gewesen waren und weitere 27% noch nie ehrenamtlich gearbeitet haben (Independent Sector, 1992).

Dennoch ergibt eine frühere Umfrage, derzufolge 55% der Befragten innerhalb der letzten 12 Monate kein Ehrenamt ausgeübt hatten, daß zwei Drittel aller Befragten der Ansicht seien, man sollte ein Ehrenamt ausüben, um die Welt nach eigenen Kräften zu verbessern (Independent Sector, 1988).

Dies wirft gesellschaftspolitisch die Frage auf, wie man diejenigen Personen mobilisieren kann, die sich zwar für eine ehrenamtliche Tätigkeit aussprechen, einer solchen jedoch nicht nachgehen. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive stellt sich ferner die Frage, warum einige Menschen

prosoziale Verhaltensweisen zeigen und andere nicht.

Innerhalb der Sozialwissenschaften stellt es seit langem ein Faszinosum dar, daß einige Menschen gewillt sind, Opfer für andere, speziell für Fremde, zu bringen (z.B. Batson, 1991; Eisenberg, 1986; Latané & Darley, 1970; Piliavin, Dovidio & Clark, 1981; Schroeder, Penner, Dovidio & Piliavin; 1995; Staub, 1987). Von vorrangigem Interesse ist hierbei ein spontanes Hilfeverhalten in Situationen, in denen sich unerwartet die Gelegenheit zum Helfen ergibt und somit eine sofortige Entscheidung darüber erfordert, ob eine zeitlich meist kurzfristige Hilfeleistung erbracht wird oder nicht (z.B. Bar-Tal, 1984; Benson et al., 1980, Piliavin & Charng, 1990).

Im Gegensatz hierzu stellen ehrenamtliche Tätigkeiten eine andere Form des Hilfeverhaltens dar, nämlich eine, die stärker dem Prototyp des geplanten Helfens entspricht. Diese Art des Hilfeverhaltens »erfordert ein weitaus höheres Maß an Planung, das Setzen von Prioritäten sowie die Abstimmung der persönlichen Fähigkeiten und Interessen mit der Art des erforderlichen Einsatzes« (Benson et al., 1980, S. 89). Entsprechend suchen Ehrenamtliche oft aktiv nach Möglichkeiten, anderen zu helfen, erwägen Art und Umfang ihres Einsatzes ggf. ausführlich und berücksichtigen, inwieweit die ehrenamtliche Tätigkeit mit ihren persönlichen Bedürfnissen kompatibel ist. Ebenso lassen sie sich im Gegensatz zu spontanem Hilfeverhalten auf eine Tätigkeit ein, die nicht nur kurzfristig ist, sondern beträchtliche Einschränkungen hinsichtlich der eigenen Zeit, Energie und der persönlichen Möglichkeiten beinhaltet.

Die Definitionsmerkmale des Ehrenamtes als freiwilliges, unterstützendes und andauerndes Hilfeverhalten deuten darauf hin, daß die Betrachtung dieses Phänomens aus einer motivationalen Perspektive lohnend ist. Zu betrachten ist hierbei die indivi-

duelle Motivation, nach Möglichkeiten für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu suchen, sich auf eine solche festzulegen und diese Tätigkeit über einen bestimmten Zeitraum hinweg aufrechtzuerhalten.

Aus motivationaler Perspektive sind insbesondere solche Aspekte von Interesse, die zu einem erweiterten Verständnis derjenigen Prozesse führen, die Menschen zu Handlungen bewegen, d.h. derjenigen Prozesse, die die Aufnahme, Ausrichtung und Aufrechterhaltung eines Verhaltens bestimmen (Snyder & Cantor, 1998). Um eben dieses Verständnis von Handlungsprozessen geht es bei der vorliegenden Betrachtung ehrenamtlicher Tätigkeit.

Nachgegangen werden kann diesen Fragen durch den Einsatz einer funktionalen Analyse. Diese stellt einen Ansatz dar, der sich mit den Ursachen und Zwecken sowie mit Plänen und Zielen beschäftigt, die psychologischen Phänomenen unterliegen und diese generieren - d. h., die persönlichen und gesellschaftlichen Funktionen, die durch die Gedanken, Gefühle und Handlungen eines Menschen erfüllt werden (Snyder, 1993).

Innerhalb der Psychologie finden sich funktionale Ansätze in einer Vielzahl unterschiedlicher Bereiche, die adaptives und zielorientiertes Streben hin zu einem persönlichen oder gesellschaftlichen Ziel betonen. Eine Grundannahme des funktionalen Ansatzes liegt darin, daß Menschen ein und dieselbe Handlung aufgrund unterschiedlicher psychologischer Funktionen ausführen können und dies auch tun. So z.B. betonen sowohl Smith, Bruner & White (1956) als auch Katz (1960) in ihren unterschiedlichen Abhandlungen der funktionalen Betrachtung von Einstellung und Überzeugungen, daß die gleiche Einstellung bei verschiedenen Menschen unterschiedliche Funktionen erfüllen kann. Eine Einstellung zu ändern, könne den Autoren zufolge nur

dann gelingen, wenn die Funktion, die die jeweilige Einstellung erfüllt, berücksichtigt wird.

Innerhalb der letzten Jahre ist der funktionale Ansatz von verschiedenen Seiten erweitert worden. Funktionen ergeben sich durch eine vergleichende Analyse verschiedener kognitiver, affektiver und behavioraler Prozesse, von denen angenommen wird, daß sie mit bestimmten Einstellungen einhergehen (z.B. Cantor, 1994; Snyder, 1992; Snyder & Cantor, 1998). In der Tradition dieser funktionalen Theorien kann davon ausgegangen werden, daß mittels einer funktionalen Analyse die motivationalen Grundlagen von ehrenamtlichem Hilfeverhalten erschlossen werden können (vgl. Clary & Snyder, 1991; Clary et al., in Druck; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 1992; Snyder, 1993).

Die Grundannahmen einer funktionalen Analyse der Ehrenamtlichkeit sind folgende: Zum einen kann ehrenamtliches Hilfeverhalten, das sich oberflächlich ähnelt, auf unterschiedliche Motivationen gründen. Zum anderen werden durch ehrenamtliche Tätigkeiten unterschiedliche Funktionen erfüllt, die sich innerhalb der Dynamik der Aufnahme und Aufrechterhaltung einer ehrenamtlichen Tätigkeit offenbaren.

Die bisherigen Forschungsergebnisse zu ehrenamtlicher Tätigkeit (obgleich diese nicht immer eine funktionale Perspektive einnehmen) unterstützen die Annahme, daß Menschen aus unterschiedlichen Gründen ehrenamtlich tätig werden. Bereits ein kurzer Literaturüberblick zeigt eine Vielzahl an möglichen Motiven auf. Zu diesen Motiven ist zu zählen, daß Menschen eine tiefe Anteilnahme gegenüber denjenigen empfinden, denen sie helfen (Allen & Rush-ton, 1983; Anderson & Moore, 1987; Clary & Miller, 1986; Clary & Orenstein, 1991), oder daß die Helfenden für sich Vorteile erwarteten wie »Selbstentwicklung, Lernen, Abwechslung« (Gidron, 1978). Jenner

(1982) berichtet, daß ehrenamtliche Helfer einer Junior-Liga Vorteile für die eigene Karriere erwarteten oder durch ihre Tätigkeit bereits bestehende karriererelevante Fertigkeiten aufrechtzuerhalten hofften. Frisch und Gerard (1981) konnten zeigen, daß ehrenamtliche Rot-Kreuz-Helfer mit ihrer Tätigkeit das Ziel verfolgten, negative Affekte zu bewältigen. Carlson, Charlin und Miller (1988) sowie Jenner (1982) weisen darauf, daß durch ehrenamtliches Helfen das Selbstwertgefühl und andere positive Gefühle stabilisiert werden.

Zur Systematisierung der bestehenden Literatur und um diese aus explizit funktionaler Perspektive zu betrachten, ist es heuristisch sinnvoll, die klassischen Theorien der Einstellungsforschung (Katz, 1960; Smith et al., 1956) als Ausgangspunkt zu wählen, um sodann die Funktionen, die durch ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt werden, zu betrachten (vgl. Clary & Snyder, 1991).

Obgleich sich die Begriffe unterscheiden, werden in den Klassifikationen von Katz (1960) und Smith et al. (1956) eine Reihe ähnlicher Funktionen aufgeführt. Bestimmte Einstellungen erfüllen nach Katz (1960) bzw. Smith et al. (1956) die Funktion der Wissenswertschätzung respektive der Objektwertschätzung, sie sind somit verständnisfördernd. Andere Einstellungen zeichnen sich dadurch aus, daß sie Werte ausdrücken, d.h. daß durch die jeweilige Einstellung Werte, Dispositionen oder Überzeugungen zum Ausdruck gebracht werden. Wieder andere Einstellungen dienen der Ich-Abwehr (Katz, 1960) bzw. der Externalisation (Smith et al., 1956) und schützen Menschen davor, mit unangenehmen Wahrheiten über sich selbst konfrontiert zu werden.

Neben diesen, beiden Klassifikationen gemeinsamen Funktionen geht Katz (1960) von einer utilitaristischen Funktion aus, die

die individuelle Erfahrung hinsichtlich Belohnung und Bestrafung zum Ausdruck bringt. Smith et al. (1956) hingegen propagieren zusätzlich eine soziale Anpassungsfunktion, d.h. die jeweilige Einstellung dient dazu, das Gruppenzugehörigkeitsgefühl zu stärken.

Der Vorteil dieser frühen funktionalen Theorien liegt in der Vielzahl unterschiedlicher Motive, die durch sie erfaßt werden können.

Es kann davon ausgegangen werden, daß ähnliche Funktionen hinsichtlich der Motivation für ehrenamtliche Tätigkeiten wirksam werden. Eine Spezifizierung der ich-bezogenen Funktion scheint jedoch geboten, zum einen in solche, die dazu dienen, ich-nahe negative Aspekte zu beseitigen, und zum anderen in solche, die mit einer positiven Selbstentwicklung in Zusammenhang stehen. Entsprechend ist von sechs verschiedenen motivationalen Funktionen auszugehen, die bei ehrenamtlichem Hilfeverhalten wirksam werden können (vgl. Clary et al., in Druck).

In Anlehnung an die von Katz (1960) bzw. Smith et al. (1956) propagierte »Wertefunktion« ist eine Funktion ehrenamtlicher Tätigkeit darin zu sehen, daß sie die Möglichkeit bietet, altruistischen oder humanistischen Motiven Ausdruck zu verleihen. Entsprechend der Grundannahme der Wertefunktion ist die ehrenamtliche Tätigkeit beeinflusst durch die individuellen Werte hinsichtlich des Wohlergehens anderer. Gleichzeitig ermöglicht eine ehrenamtliche Tätigkeit eine Stabilisierung des Selbstbildes dadurch, daß sie die Möglichkeit bietet, eigene Werte in aktives Handeln umzusetzen.

Eine weitere Funktion besteht darin, daß durch ehrenamtliche Tätigkeiten neue Lernerfahrungen ermöglicht werden. Zum einen können Erfahrungen über andere Menschen, Situationen und Fertigkeiten gesammelt werden, zum anderen erfährt sich der

Helfende durch diesen Wissenszuwachs selbst neu. Somit ist eine ehrenamtliche Tätigkeit als Möglichkeit zu verstehen, intellektuelle Neugierde über die Welt im allgemeinen, die soziale Welt im besonderen ebenso wie über das eigene Selbst zu befriedigen. Gleichzeitig erfährt der Helfende eine Erweiterung des eigenen Wissens sowie der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten; die Tätigkeit erfüllt somit eine »Verständnisfunktion«. Diese weist Parallelen auf zu der Katzschen (1960) »Wissenswertschätzungsfunktion« bzw. der »Objektwertschätzungsfunktion« von Smith et al. (1956), denen zufolge Einstellungen dazu dienen, das Verständnis über die Umwelt zu strukturieren. Mittels der »Verständnisfunktion« wird nicht nur das Bedürfnis der Helfenden nach neuen Informationen erfüllt. Ebenso erfüllt sie das Bedürfnis, das individuelle Verständnis zum Ausdruck zu bringen, indem die jeweiligen Fertigkeiten und Fähigkeiten aktiv eingesetzt werden, um Bedürftigen zu helfen. Somit kann eine ehrenamtliche Tätigkeit sowohl das eigene Verständnis erweitern als auch selbstbestätigend hinsichtlich des eigenen Welt- und Selbstverständnisses wirken.

Als dritte Funktion ist die Möglichkeit zu nennen, durch eine ehrenamtliche Tätigkeit solche Aktivitäten auszuüben, die von anderen geschätzt werden. Diese gilt insbesondere innerhalb von Gruppen, bei denen eine solche Tätigkeit normativ ist oder von denen ein starker Gruppendruck hinsichtlich prosozialer Aktivitäten ausgeht.

Diese »soziale Funktion« weist deutliche Ähnlichkeit zu der »sozialen Anpassungsfunktion« von Smith et al. (1956) auf, welche Einstellungen als konstituierendes Element für Gruppenzugehörigkeit betrachtet. Die vorliegende Konzeptualisierung der »sozialen Funktion« geht jedoch hierüber hinaus: Es ist davon auszugehen, daß Menschen nicht nur helfen, um sich an ihr jeweiliges soziales Umfeld anzupassen, sondern auch,

um ihren Gesellschaftskreis zu erweitern und um neue soziale Gruppen kennenzulernen.

Eine vierte Funktion besteht in der Aneignung von karrierebezogenen Fertigkeiten. Ehrenamtliche Tätigkeit wird oftmals als Möglichkeit betrachtet, neue Fertigkeiten zu erwerben, bestehende weiter zu entwickeln, Arbeitskontakte zu knüpfen, das eigene Profil zu verbessern und sich auf neue berufliche Herausforderungen vorzubereiten. Eine derartige »Karrierefunktion« beruht auf der utilitaristischen Funktion, die nach Katz (1960) darauf basiert, daß Menschen Belohnungen suchen und Bestrafungen meiden. Diese Annahme findet ihre Entsprechung und Weiterentwicklung in der »Karrierefunktion«, dergestalt, daß eine ehrenamtliche Tätigkeit dezidiert instrumentell angestrebt wird, um die eigenen Berufschancen zu verbessern.

Eine fünfte Funktion ist darin zu sehen, daß durch ehrenamtliche Tätigkeit Schuldgefühle hinsichtlich der Übervorteilung anderer vermieden werden und / oder eigene Probleme verarbeitet werden können. Möglich ist, daß Menschen durch die ehrenamtliche Tätigkeit dazu befähigt werden, besser mit inneren Konflikten, Ängsten und Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Wertigkeit oder Fähigkeit umzugehen.

Die Tätigkeit könnte ein Mittel darstellen, um selbstwertabträgliche Attributionen zu vermeiden. Diese ‚Schutzfunktion‘ weist Ähnlichkeit zu den »Ich-Abwehr« -(Katz, 1960) bzw. »Externalisations«- (Smith et al., 1956) Funktionen auf, welche Einstellungen als Schutz vor negativen Selbstzuschreibungen konzeptualisieren. Obgleich beide eher als unbewußte Motivationen zu betrachten sind, ist es dennoch möglich, daß Ehrenamtlichkeit bewusst und absichtlich aufgrund der ihr eigenen Schutzfunktion angestrebt wird (obgleich dieser Zweck für einige relativ implizit sein mag).

Eine sechste Funktion könnte letztendlich darin bestehen, daß die ehrenamtliche Tätigkeit für die Helfenden selbstwertdienlich ist. Hierzu ist neben einer Verbesserung des Selbstwertgefühls das persönliche Wachstum zu zählen. Jüngsten Theorien zufolge stellen positive und negative Affekte separate Dimensionen dar (z.B. Watson, Clark, McIntyre & Hamaker, 1992; Watson, Clark & Tellegen, 1988). Die »Verbesserungsfunktion« ist somit als distinkt sowie komplementär gegenüber der »Schutzfunktion« zu betrachten. Sie weist Ähnlichkeit mit dem Maslowschen (1954) »Selbstverwirklichungsbedürfnis« auf, welches das Streben nach Selbstaktualisierung als höchstes menschliches Bedürfnis betrachtet. Entsprechend ist zu schlußfolgern, daß ehrenamtliche Tätigkeit dem Ziel dient, sich selbst zu verbessern, sei es aufgrund der verrichteten Tätigkeit, sei es aufgrund der persönlichen Bereicherung durch die Tätigkeit.

BEWERTUNG DER FUNKTIONEN EHRENAMTLICHER TÄTIGKEIT

Eine funktionale Betrachtung der Ehrenamtlichkeit ist darin begründet, daß die Motivationen, die mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit einhergehen, identifiziert und gemessen werden können. In der Vergangenheit wurde die empirische Untersuchung der psychologischen Funktionen oftmals dadurch behindert, daß keine geeigneten Meßinstrumente zur Verfügung standen (Kiesler, Collins & Miller, 1967; Snyder & DeBono, 1987). Hinzu kommt, daß bei früheren Untersuchungen zur Motivation von ehrenamtlicher Tätigkeit Instrumente Verwendung fanden, die weder theoretisch fundiert waren noch hinreichende Validität oder Reliabilität besaßen (vgl. Clary & Snyder, 1991; Cnaan & Goldberg-Glen, 1991), obgleich derartige Instrumente für verschiedene Arten von ehrenamtlichen Tätigkeiten bereits vorhanden waren (z.B. Meßinstrument für die Motivation von ehrenamtlichen AIDS-Hilfen, Osmoto &

Snyder, 1995). Um dem hohen Bedarf an reliablen und validen Inventaren zur Messung von Ehrenamt-Motivation zu begegnen, wurde das Volunteer Function Inventory (VFI) entwickelt (Clary et al., in Druck).

Zur Entwicklung dieses Meßinstruments wurden zunächst Items für die sechs o.g. psychologischen und sozialen Funktionen generiert. Für jede Funktion wurde eine eigene Skala entwickelt: Werte (z.B. Ich kann etwas zu einer Sache beitragen, die mir wichtig ist), Verständnis (z.B. Durch das Ehrenamt lerne ich viel und kann praktische Erfahrung sammeln), Karriere (z.B. Das Ehrenamt ermöglicht es mir, verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder auszuprobieren), Soziales (z.B. Menschen die mir nahestehen, fordern mich zu ehrenamtlichem Helfen auf), Schutz (z.B. Das Ehrenamt bietet die Möglichkeit, meinen eigenen Problemen zu entkommen), Verbesserung (z.B. Durch das Ehrenamt fühle ich mich wertvoll). In verschiedenen früheren Untersuchungen mit ehrenamtlich Tätigen und nicht ehrenamtlich Tätigen konnten zuvor diejenigen Items identifiziert und ausgeschlossen werden, die sich als nicht reliabel und als wenig trennscharf erwiesen. Das so entstandene Meßinstrument enthält 30 Items, wobei jeweils 5 Items eine der 6 verschiedenen Funktionen repräsentieren (Clary et al., in Druck).

In Anlehnung an eine von Snyder und Ickes (1985) entwickelte Untersuchungsstrategie zur Persönlichkeit und zum Sozialverhalten wurde der VFI an einer Stichprobe von Helfern entwickelt, für die ehrenamtliche Tätigkeit praktisch möglich, erfüllend und bedeutsam ist. Entsprechend wurden Personen in die Stichprobe aufgenommen, die als Helfer in verschiedenen Ehrenämtern aktiv waren und bei denen somit davon ausgegangen werden konnte, daß sie über die entsprechenden Motivationen zur ehrenamtlichen Tätigkeit verfügten. Die Probanden gehörten als ehrenamtliche Helfer einer

von fünf verschiedenen Organisationen an, deren Tätigkeitsfelder verschiedene Hilfeleistungen bei folgenden Zielgruppen beinhaltete: Kinder, Familien von Krebspatienten, Fürsorgeempfänger, Klienten des öffentlichen Gesundheitswesens sowie Menschen mit körperlicher Behinderung. Weitere Tätigkeitsfelder stellten der Blutspendedienst sowie die Katastrophenhilfe dar. Die Leiter der ehrenamtlichen Abteilungen der jeweiligen Organisationen fungierten als VFI-Versuchsleiter für ihre jeweiligen ehrenamtlichen Helfer. Teilnehmer gaben auf einer 7 stufigen Skala an »wie wichtig ist mir bzw. wie zutreffend ist jede der 30 verschiedenen Gründe für ehrenamtliches Helfen bei meiner eigenen Tätigkeit (1= überhaupt nicht wichtig / zutreffend, 7 = sehr wichtig / zutreffend)«.

Zur Ermittlung der Motivationsstruktur von Ehrenamtlichen und zur Evaluation der psychometrischen Eigenschaften des VFI wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt (Clary et al., in Druck). Die Hauptkomponentenanalyse ergab 6 Komponenten mit einem Eigenwert größer als 1,0, somit kann davon ausgegangen werden, daß dem VFI 6 Faktoren zugrunde liegen. Eine oblique Rotation der Hauptachsen wurde an den sechs Faktoren durchgeführt. Die dadurch entstandenen Faktoren repräsentieren deutlich jede der sechs zuvor beschriebenen Funktionen. Fast ausnahmslos zeigten die den jeweiligen Dimensionen zugeordneten Items Ladungen auf den erwarteten Faktoren, nicht jedoch auf den anderen Dimensionen. Ferner erwiesen sich die Skalen als intern konsistent und zeitlich stabil sowie relativ frei von sozialen Erwünschtheitseffekten (Clary et al., in Druck). Neben der Erfassung von Ehrenamt-Motivation zeigen die Skalen eine hinreichende diskriminierende Validität gegenüber den motivationsorientierten Skalen der Personality Research Form (Jackson, 1974). Obgleich die Analyse auf eine 6 Faktorenlösung hindeutet, wurden zwei zusätzliche

Hauptkomponentenanalysen mit obliquen Rotation durchgeführt, um die Möglichkeit weiterer Faktorenlösungen mit einer zuvor festgelegten Anzahl von Faktoren zu überprüfen. Bei der durchgeführten 5-Faktorenlösung ergaben sich gleiche Ladungsmuster für die Werte-, Karriere-, Sozial- und Verständnisitems, während die Schutz- und Verbesserungsitems auf einem gemeinsamen Faktor luden. Bei der 7-Faktorenlösung hingegen ergaben sich identische Ladungen zu denen der 6-Faktorenlösung, da keine der Items auf Faktor 5 luden. Anhand konfirmatorischer faktorenanalytischer Techniken unter Verwendung von LISREL wurden die 5-, 6- und 7-Faktorenlösungen obliquen getestet, wobei die jeweiligen Items so festgelegt waren, daß sie nur auf den jeweiligen Faktoren der explorativen Analyse luden. Aus statistischer Perspektive ist die 6-Faktorenlösung den anderen beiden vorzuziehen (Clary et al., in Druck).

Diese Ergebnisse sprechen dafür, daß die Motivation für ehrenamtliche Tätigkeit aus funktionaler Perspektive zu untersuchen ist. Ferner zeigen die Ergebnisse, daß diese Motivationen anhand des VFI erfaßt werden können. Die VFI-Struktur konnte in verschiedenen Untersuchungen an verschiedenen Teilnehmergruppen repliziert und kreuzvalidiert werden, so bspw. an einer großen Stichprobe von Universitätsstudenten, von denen viele nicht ehrenamtlich tätig waren (Clary et al., in Druck), ebenso wie an einer Gruppe älterer Personen mit Ehrenamt (Okun, Barr & Herzog, in Druck). Auch hier zeigte sich die 6-Faktorenlösung mit den Dimensionen Werte-, Verständnis-, Karriere-, Sozial-, Verbesserungs- und Schutzfunktion als bevorzugte Lösung. 1992 wurden repräsentative Items der 6 VFI-Skalen in eine nationale Umfrage über ehrenamtliches Hilfeverhalten amerikanischer Erwachsener aufgenommen (Clary, Snyder & Stuka, 1996). Obgleich nicht alle Items des VFI in der nationalen Umfrage berücksichtigt werden konnten, konnte die

6faktorielle Struktur des VFI bei einem Stichprobenumfang von 2125 Personen repliziert werden.

HANDLUNGSRELEVANZ DER FUNKTIONEN

Die Nützlichkeit des VFI hat sich in einer Reihe von Untersuchungen gezeigt, die sich mit dem Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Tätigkeit und den ihr zugrundeliegenden Funktionen beschäftigen. Insbesondere konnte die Wichtigkeit aufgezeigt werden, ehrenamtliche Tätigkeiten aus funktionaler Perspektive zu betrachten, und zwar speziell hinsichtlich der Tätigkeitsaufnahme, des Tätigkeitsfeldes, der individuellen Zufriedenheit mit der Tätigkeit und der langfristigen Fortführung der Tätigkeit. Alle diese Untersuchungen zeigen auf, wie wichtig es ist, daß die individuelle Motivation ihre Entsprechung in der ehrenamtlichen Tätigkeit findet. Somit ist festzuhalten, daß es von außerordentlicher Wichtigkeit ist, die psychologischen Funktionen, die durch ein Ehrenamt erfüllt werden, näher zu betrachten und diese mit einem geeigneten Meßinstrument zu untersuchen. Auch empfiehlt es sich generell, eine funktionale Perspektive bei der Untersuchung motivationaler Prozesse zu wählen.

DIE AUFNAHME DER EHRENAMTLICHEN TÄTIGKEIT

Aus funktionaler Perspektive ergibt sich die Hypothese, daß Personen dann eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen, wenn diese die Befriedigung von bestimmten motivationalen Bedürfnissen erwarten läßt. Da die Aussicht auf Bedürfnisbefriedigung durch ehrenamtliche Tätigkeit nicht bei allen Personen in gleichem Maße ausgeprägt ist, ist es folgerichtig, daß überzeugend für Ehrenamtlichkeit geworben werden muß. Der funktionale Ansatz liefert hierbei eine interaktionistische Vorhersage: Überzeugendes Werben wird insoweit erfolgreich sein, als es die spezifischen Motivationen der Adressaten anspricht und erreicht. In einer Untersuchung von Clary, Snyder,

Ridge, Miene und Haugen (1994) wurden Personen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Bedürfnisse für ein Ehrenamt geworben. Überprüft wurde, ob diese eher dazu geneigt sind, eine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen, als solche, bei denen die Werbung nicht speziell auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtet war. Hierfür wurden eine Reihe von Werbenachrichten erstellt, die eine Frau zeigten, die während eines Bibliotheksbesuchs auf ein Poster stieß, daß für ehrenamtliche Tätigkeit warb. Nachdem der Werbetext von der Frau laut vorgelesen worden war, schilderte sie den Zuschauern ihre persönlichen Erfahrungen mit ehrenamtlicher Tätigkeit und erklärte, wie sie ihre persönlichen Ziele innerhalb des Ehrenamtes verwirklichen konnte. Dieser Erfahrungsbericht wurde in den verschiedenen Werbespots dahingehend variiert, daß jeweils unterschiedliche Funktionen angesprochen wurden. So sollte bspw. eine Nachricht die Wertefunktion aktivieren, indem die Sprecherin schilderte, daß ihr ihr Ehrenamt ermögliche, sich für Dinge einzusetzen, die ihr wichtig seien, einen wichtigen Teil ihrer selbst auszudrücken und für eine Sache zu arbeiten, die ihr am Herzen liege. Eine andere Nachricht hingegen war darauf ausgerichtet, die Karrierefunktion zu betonen. Entsprechend wurde mitgeteilt, daß ein Ehrenamt Möglichkeiten eröffne, verschiedene Tätigkeiten auszuprobieren, das individuelle Arbeitsprofil zu verbessern und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Untersuchungsteilnehmer wurden anhand ihrer vorherigen Einschätzungen hinsichtlich der Funktionen, die sie durch ein Ehrenamt erfüllt sehen, in zwei verschiedene Gruppen eingeteilt. In der Gruppe »funktionale Übereinstimmung« sahen Probanden den Werbespot, der auf die Funktion ausgerichtet war, die sie zuvor für sich selbst als sehr wichtig bewertet hatten. Die Gruppe »mangelnde funktionale Übereinstimmung« hingegen sah einen Werbe-

spot, der Funktionen betonte, die den eigenen am wenigsten entsprachen. Anschließend beurteilten die Probanden die Überzeugungskraft der jeweiligen Werbenachricht und machten eine Wahrscheinlichkeitsangabe darüber, ob sie künftig eine solche Tätigkeit aufnehmen würden.

In Übereinstimmung mit funktionalen Theorien konnte gezeigt werden, daß diejenigen Probanden, die eine Nachricht erhalten hatten, die mit ihren individuellen Motivationen übereinstimmte, den Werbespot ansprechender und überzeugender fanden und gleichzeitig eine höhere Bereitschaft für ehrenamtliche Tätigkeit angaben als Probanden, bei denen keine Übereinstimmung zwischen individueller Motivation und in der Nachricht betonter Funktion gegeben war. Ferner zeigte sich, daß die Beurteilungen eine affektive Komponente beinhalten: In der Gruppe mit funktionaler Übereinstimmung wurden mehr positive Gefühle angegeben als in der Gruppe mit der mangelnden funktionalen Übereinstimmung.

In einer ähnlichen Untersuchung wurden verschiedene Broschüren entworfen, die Studenten über eine universitäre Wohltätigkeitsveranstaltung informierten (Clary et al., in Druck). Jeweils eine der sechs Funktionen von ehrenamtlicher Tätigkeit wurde pro Broschüre besonders betont. Ziel dieser Untersuchung war es, jede der sechs Dimensionen des VFI einzeln zu evaluieren. Dies sollte zum einen zur Validierung des Meßinstruments beitragen und zum anderen zeigen, daß die Übereinstimmung zwischen Werbenachricht und Motivation bei jeder einzelnen Funktion wirksam wird.

Universitätsstudenten, deren Motivationen für ein Ehrenamt zuvor erfaßt worden waren, beurteilten jede der sechs Broschüren dahingehend, wie effektiv sie diese einschätzten, um sie selbst zu einem Ehrenamt zu motivieren. Clary et al. (in Druck) gingen davon aus, daß die Gesamtbewertung der

jeweiligen Broschüre am besten anhand der Werte zu den verschiedenen (übereinstimmenden) Motivationen des VFI vorausgesagt werden könne. Mit Ausnahme der »Karrierefunktions-« sowie der »Sozialfunktionsbroschüre« konnte diese Annahme bestätigt werden. Entsprechend ist zu schlußfolgern, daß der mit der Werbenachricht korrespondierende VFI-Skalen-Wert am besten geeignet ist, um die Beurteilung der jeweiligen Werbebotschaft vorherzusagen. Das heißt, daß Teilnehmer eine Werbebotschaft in Abhängigkeit ihrer eigenen individuellen Motivationen als effektiv und überzeugend beurteilen.

In einer weiteren Untersuchung konnte Ridge (in Druck) zeigen, daß Personen mit hohen oder niedrigen VFI-Werten für Karriere oder Verbesserungsfunktionen lediglich solches Werbematerial als effektiv und überzeugend einschätzten, das mit ihrer eigenen Motivation übereinstimmte. Ferner waren die Untersuchungsteilnehmer eher gewillt, die beworbene Wohltätigkeitsorganisation zu kontaktieren, wenn deren Werbung mit der persönlichen Motivation übereinstimmte. Auch Day, Omoto und Snyder (1998) konnten zeigen, daß eine Übereinstimmung zwischen eigener und der in der Werbung propagierten Motivation zu positiven Beurteilungen einer Broschüre führte, die für ehrenamtliche Tätigkeit mit HIV-erkrankten Menschen warb.

Diese Untersuchungen deuten darauf hin, daß Überzeugungsversuche dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn sie die spezifische Motivation anzusprechen vermögen, die dem individuellen Verhalten oder der individuellen Einstellung unterliegen. Diese Ergebnisse haben nicht nur in theoretischer Hinsicht Bedeutung für einen funktionalen Ansatz der wirksamen Überzeugung. Ebenso haben sie wichtige pragmatische Implikationen, insbesondere hinsichtlich des Werbens für künftige ehrenamtliche Helfer. Zu wissen, welches die wichtigste psycholo-

gische Funktion bei einer jeweiligen Person darstellt, ist offensichtlich eine sehr effektive Strategie, um diese Person anzuwerben. Gleichzeitig ist es naheliegend, daß auch ohne eine dezidierte Erhebung der individuellen Motivation eine relativ gute Einschätzung über potentielle Motive für bestimmte Personengruppen erfolgen kann. So ist bspw. anzunehmen, daß karrierebezogene Motivationen bei jüngeren Menschen leicht wirksam werden. Eine Werbekampagne, die diese Zielgruppe erfolgreich erreichen will, müßte entsprechend betonen, wie eine ehrenamtliche Tätigkeit karrierebezogene funktionale Bedürfnisse befriedigen kann. Für Personengruppen, die bereits beruflich etabliert sind, hätte die gleiche Werbekampagne hingegen wenig Anreiz, wohl aber möglicherweise eine solche, die neue Lernerfahrungen betont.

DIE AUSÜBUNG EHRENAMTLICHER TÄTIGKEIT

Aus funktionaler Perspektive ist davon auszugehen, daß Personen, deren motivationales Anliegen durch das Ehrenamt erfüllt wird, auch eine größere Zufriedenheit aus ihrer Tätigkeit ziehen. So würden sich bspw. Personen, die am stärksten durch die Verständnisfunktion motiviert sind, am ehesten mit einer Tätigkeit wohl fühlen, die Möglichkeiten bietet, etwas über andere Menschen zu lernen, nicht hingegen bei einer Tätigkeit, die ihnen keine neuen Erfahrungen bietet.

Clary et al. (in Druck) gingen innerhalb einer Felduntersuchung der Frage nach, ob Helfer, deren ehrenamtliche Tätigkeit mit ihrer Ursprungsmotivation übereinstimmte, mehr Erfüllung in ihrer Arbeit fanden als solche, bei denen keine Übereinstimmung gegeben war. Anhand des VFI wurden die wichtigsten Funktionen eines Ehrenamtes bei älteren ehrenamtlichen Krankenhaus Helfern erfaßt. Einige Monate später wurden die Teilnehmer befragt, inwieweit sie funktionsspezifischen Nutzen aus ihrer

Tätigkeit zogen und zu welchem Ausmaß sie ihre Tätigkeit persönlich als erfüllend und belohnend empfanden.

Im Sinne des funktionalen Ansatzes ist von der Hypothese auszugehen, daß eine Übereinstimmung zwischen bestehenden Motiven für eine Tätigkeit und subjektiv wahrgenommenen Nutzen aus dieser Tätigkeit besteht. Entsprechend dieser Annahme überprüften Clary et al. (in Druck), ob Ehrenamtliche, die gemessen an den jeweiligen VFI-Funktionen, funktional-relevanten Nutzen aus ihrer Arbeit zogen, gleichzeitig eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen würden als diejenigen Personen, die funktional-irrelevanten Nutzen aus ihrer Tätigkeit zogen.

Um den funktional-relevanten Nutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit zu erfassen, wurden für jede der sechs VFI-Funktionen spezielle Items erstellt. So beziehen sich bspw. folgende Items auf den verständnisfunktions-relevanten Nutzen: »Ich lerne, mit den unterschiedlichsten Menschen umzugehen«, »Ich habe die Möglichkeit, meine persönlichen Stärken zu entdecken«. Ferner gaben die Probanden Einschätzungen ihrer Zufriedenheit und ihrer persönlichen Erfüllung durch die Tätigkeit anhand von sechs Items ab (z.B. »Wie viel Freude macht Ihnen Ihre ehrenamtliche Tätigkeit?«). Die Vorhersagen ließen sich in Übereinstimmung mit dem funktionalen Ansatz bestätigen: Helfer, denen eine bestimmte Funktion wichtig war und die entsprechenden Nutzen hinsichtlich dieser Funktion wahrnahmen, waren gleichzeitig zufriedener mit ihrer Tätigkeit als diejenigen, die wenig funktionsrelevanten Nutzen aus ihrer Tätigkeit zogen.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung deuten darauf hin, daß funktional-relevanter Nutzen in direkter Beziehung zur individuell erlebten Qualität der ehrenamtlichen Tätigkeit steht. Dieser Zusammenhang gilt ins-

besondere für diejenigen Motivationen, die individuell als besonders wichtig bewertet wurden.

Innerhalb einer Langzeitstudie über ehrenamtliche Tätigkeit beschäftigten sich Crain, Omoto und Snyder (1998) damit, wie sich eine Übereinstimmung zwischen Motivationen, Erwartungen und Erfahrungen auf burnout bzw. auf die Arbeitszufriedenheit ehrenamtlicher Helfer auswirkt. Helfer eines AIDS-Wohltätigkeitsvereins beantworteten vier Fragebögen hinsichtlich der Wichtigkeit der sechs verschiedenen Motivationen für ehrenamtliche Tätigkeit (vor der Ausbildung), der erwarteten Bedürfnisbefriedigung (nach der Ausbildung), des Ausmaßes, in dem ihre Erwartungen erfüllt wurden (nach dreimonatiger Tätigkeit), sowie der Gefühle von Zufriedenheit und burnout (nach sechsmonatiger Tätigkeit). Insgesamt zeigte sich, daß eine Übereinstimmung zwischen Motivationen, Erwartungen und Erfahrungen einen Vorhersagewert für höhere Zufriedenheit und weniger burnout darstellen. Somit ist zu schlußfolgern, daß eine starke Übereinstimmung der drei genannten Faktoren mit positiven Konsequenzen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Zusammenhang steht.

Da diese positiven Konsequenzen (z.B. mehr Zufriedenheit, weniger burnout) durch funktionale Übereinstimmung gegeben sind, ist nicht auszuschließen, daß auch die Qualität der Tätigkeit ähnlichen Beeinflussungen unterliegt. Dies würde bedeuten, daß Helfende, denen ihre Tätigkeit keinen Nutzen entsprechend ihrer zugrundeliegenden Motivationen bringt (oder die einen solchen nicht erwarten), weniger in ihre Tätigkeit investieren und schlechtere Leistungen bringen als solche, die Nutzen aus ihrer Arbeit ziehen oder dies erwarten.

Ridge (1993) überprüfte diese Hypothese, indem er Studenten Briefe von einer Umweltgruppe in Umschläge packen ließ,

nachdem die von den Probanden ursprünglich avisierte Tätigkeit abgesagt worden war. Werte- und Karrierefunktionen wurden anhand des VFI erfaßt. In verschiedenen »übereinstimmenden« und »nicht übereinstimmenden« Experimentalgruppen hörten die Probanden, wie ein Helfer des Versuchsleiters von seinen bisherigen Erfahrungen (karriere- oder wertefunktionsbezogen) mit eben dieser Tätigkeit berichtete. Obgleich also alle Probanden dieselbe Tätigkeit ausführten, wurden in ihnen unterschiedliche Erwartungen darüber induziert, ob die Tätigkeit ihren Bedürfnissen entsprechen würde oder nicht. Infolge der induzierten Erwartung wurde von Probanden der »Karrierefunktion« häufiger der karrierebezogene Nutzen der Tätigkeit betont als von Teilnehmern der »Wertefunktionsgruppe«.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß allein die Erwartungen hinsichtlich eines bestimmten Nutzen bereits dazu führen kann, daß ein solcher auch tatsächlich wahrgenommen wird. Des weiteren konnte Ridge zeigen, daß Personen in den »Übereinstimmungsgruppen« tatsächlich bessere Arbeit leisteten (so waren die Briefe bspw. ordentlicher gefaltet) als Personen in der »Nichtübereinstimmungsgruppe«. Somit führt eine bestimmte, der Motivation entsprechende Aufgabe nicht nur zu einer höheren Zufriedenheit mit der Tätigkeit, sie führt zugleich auch zu besseren Leistungen.

Diese Ergebnisse sind von hoher theoretischer sowie praktischer Relevanz. Es ergeben sich deutliche Vorteile, wenn die Tätigkeit zu dem Tätigen paßt, da dies zu Arbeitszufriedenheit auf Seiten des Tätigen und ferner zu einer besseren Leistung führt. Somit ist zu empfehlen, daß einige Mühe seitens der beschäftigenden Organisationen darauf verwendet wird, ehrenamtlich Tätige dahingehend zu beraten, daß für sie Tätigkeitsfelder gefunden werden, die ihren Erwartungen und ihren Motivationen entsprechen.

DIE FORTFÜHRUNG EHRENAMTLICHER TÄTIGKEIT

Die Arbeitszufriedenheit des Ehrenamtes und dessen Effektivität stehen im Zusammenhang mit dem jeweiligen funktional-relevanten Nutzen, den ehrenamtliche Helfer aus ihrer Tätigkeit gewinnen. Dies wirft die Frage auf, ob auch die Bereitschaft, eine solche Tätigkeit über einen längeren Zeitraum hinweg aufrechtzuerhalten auf dem Hintergrund der Übereinstimmung zwischen Erfahrung und Motivation zu betrachten ist.

Ausgehend von dieser Annahme überprüften Clary et al. (in Druck) die Hypothese, daß Ehrenamtliche, die funktional-relevanten Nutzen aus ihrer Tätigkeit ziehen, sowohl kurz- als auch langfristig stärker motiviert sind, ihre Tätigkeit weiterzuführen. Der Zusammenhang wurde prospektiv an einer Stichprobe von Universitätsstudenten überprüft, die im Rahmen ihres Studiums eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen mußten. Probanden wurden direkt über ihre Absichten, die Tätigkeit kurz- oder langfristig aufrechtzuerhalten, befragt (z.B. »In einem Jahr werde ich dieses Ehrenamt immer noch ausführen«). Es konnte abermals gezeigt werden, daß diejenigen, die funktional-relevanten Nutzen aus ihrer Arbeit zogen, mit ihrer Tätigkeit eher zufrieden waren. Ferner zeigten sie die Absicht, ihre Arbeit sowohl kurz- als auch langfristig weiterzuführen.

Des weiteren konnten Clary und Miller (1986) zeigen, daß der funktionale Übereinstimmungseffekt sich nicht nur auf Absichten bezieht, sondern auch auf das tatsächliche Verhalten. An ihrer Untersuchung nahmen Ehrenamtliche einer Kriseninterventionseinrichtung teil, deren Arbeitsmotivation der Sozialfunktion entsprach. Ein Teil der Ehrenamtlichen hatte vor seinem Tätigkeitsbeginn an einem intensiven und kohäsiven Gruppen-Trainingsprogramm teilgenommen, von dem angenommen werden kann, daß es für die Teilnehmenden

von sozialem Nutzen war, d.h. daß eine Übereinstimmung zwischen Motivation und dem im Trainingsprogramm erfahrenen Nutzen besteht. Eine andere Gruppe nahm an einem weniger gruppenorientierten Trainingsprogramm teil. Letztere Gruppe zeigte geringere Tendenzen, ihr Ehrenamt für die vorgeschriebene Dauer von sechs Monaten auszuüben. Demgegenüber zeigten sich bei einer Kontrollgruppe, deren Motivation eher der Wertefunktion entsprach, keine Effekte auf die Dauer der Tätigkeit in Abhängigkeit der Gruppenzugehörigkeit.

Osmoto und Snyder überprüften den Übereinstimmungseffekt als Indikator für die Tätigkeitsdauer an einer Stichprobe von Ehrenamtlichen einer AIDS-Wohltätigkeitsorganisation. Ihre Langzeitstudie zeigte, daß Werte auf der Dimension der Verbesserungsfunktion (z.B. persönliche Entwicklung, Verbesserung des Selbstwertgefühls) einen kurz- sowie längerfristigen Vorhersagewert für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit darstellten (nach einem Jahr sowie nach zweieinhalb Jahren).

Eine funktionale Analyse von Ehrenamtlichkeit ist somit von Wichtigkeit sowohl hinsichtlich der Absicht als auch mit Blick auf die tatsächliche Tätigkeitsdauer. In theoretischer Hinsicht bestätigen diese Ergebnisse die Funktionalität und Zielgerichtetheit von Motivationen. In praktischer Hinsicht läßt sich ableiten, daß Organisationen die Absichten ihrer Ehrenamtlichen, sich weiterhin zu engagieren, sowie deren tatsächliches Engagement fördern können, indem sie innerhalb ihrer Organisation Anreize schaffen, die den jeweiligen funktionalen Motivationen ihrer Helfer entsprechen.

IMPLIKATIONEN EINER FUNKTIONALEN BETRACHTUNG VON EHRENAMTLICHKEIT

Aus den dargestellten Untersuchungen ergibt sich eine deutliche empirische Unterstützung für die Wichtigkeit einer funktiona-

len Herangehensweise, um psychologische Ziele, welche durch prosoziales Verhalten verfolgt werden, zu erfassen.

Funktionale Motivationen wurden hinsichtlich ihrer Bedeutung für ehrenamtliche Tätigkeit untersucht. Es konnte gezeigt werden, daß funktionale Motivationen bedeutsam sind mit Blick auf die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit, hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeit sowie bezüglich der Fortführung der Tätigkeit. Faktoren, die in Abhängigkeit der funktionalen Motivation wirksam werden, sind zum einen die Art der Werbung für ein Ehrenamt (Aufnahme), zum zweiten die Arbeitszufriedenheit sowie die resultierende Leistung bzw. Arbeitsqualität (Ausübung) und letztlich die Absicht zur kurz- oder langfristiger, Hilfe bzw. die tatsächliche Dauer der Tätigkeit (Fortführung).

Eine funktionale Perspektive ist somit für ein besseres Verständnis der Dynamik und der Prozesse einer ehrenamtlichen Tätigkeit deutlich indiziert. Gleichzeitig dienen diese Ergebnisse dazu, funktionale Theorien weiterzuentwickeln.

Im folgenden werden die Funktionen, die durch Verhalten und Einstellungen erfüllt werden, näher betrachtet.

Die Funktionen von Einstellungen und Verhalten

Die bedeutsamsten Beispiele für funktionale Ansätze stellen die klassischen funktionalen Theorien von Katz (1960) und von Smith et al. (1956) dar, sowie der »neo-funktionale« Ansatz von Hereck (1987). Diese theoretischen Ansätze gehen von der Frage aus, welche Funktionen Einstellungen erfüllen, d.h. wozu sie der jeweiligen Person dienen. Im Mittelpunkt des Interesses stehen somit die Einstellung sowie deren Funktion.

Mit Blick auf ehrenamtliche Tätigkeit als eine Form des langfristigen prosozialen Handelns steht jedoch der behaviorale

Aspekt im Vordergrund. Entsprechend sind unser vorrangiges Interesse das Verhalten und die Funktion des Verhaltens.

Bereits 1960 beschrieb Katz die Arbeit von Himmelstrand folgendermaßen: »Seine Arbeit befaßt sich mit verschiedenen Aspekten der Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten. Jedoch beschäftigt er sich mit der Handlungsstruktur der Einstellung selbst, indem er zwischen zweierlei Aspekten unterscheidet: Einstellungen, bei denen der Affekt zum einen an den Verbalausdruck und zum anderen an die Handlung gebunden ist und somit einen deutlicheren Hinweiswert für die Einstellung hat. Bei ersterem ergibt sich die Zufriedenheit einer Person daraus, daß sie über ein Problem spricht, bei letzterem daraus, daß sie handelt« (S. 169). Derartige Überlegungen deuten auf ein Kernproblem hin: Wann führen Einstellungen zu entsprechendem Verhalten, und wann tun sie dies nicht? Einstellungen werden nicht immer verhaltenswirksam (z.B. Eagly & Chaiken, 1993; Wicker, 1969). Diese Diskrepanz gibt Anlaß zu der Frage, welche Funktionen Einstellungen erfüllen und welche Funktionen Verhalten erfüllen. Gleichzeitig ist es erstrebenswert, diese Diskrepanz zu erhellen und ggf. zu vermindern. Bezogen auf ehrenamtliche Tätigkeit bedeutet dies, daß etwaige bedeutsame motivationale Unterschiede erklärt werden müssen, die dafür verantwortlich sind, daß einige Personen Wohltätigkeit als wichtig erachten und gemäß ihrer Einstellung handeln, andere Personen mit der gleichen Einstellung hingegen nicht helfend tätig werden.

Wie bereits ausgeführt, sind positive Einstellungen zur Wohltätigkeit weiter verbreitet als tatsächliches wohltätiges Handeln in Form eines Ehrenamtes (Independent Sector, 1988). Die Ergebnisse einer nationalen Umfrage zur Wohltätigkeit liefern einige Anhaltspunkte dafür, unter welchen Bedingungen positive Einstellungen zur Wohltä-

tigkeit auch zu einem entsprechenden Handeln führen (Clary et al., 1996). Die Umfrage ergab, daß ehrenamtlich Tätige die Funktionen, die durch ihr Ehrenamt erfüllt werden, als wichtiger bewerten als diejenigen, die kein Ehrenamt innehatten. Insbesondere betraf dies die Werte-, Verständnis-, Sozial- und die Verbesserungsfunktionen. Ebenso beurteilten erfahrene ehrenamtliche Helfer diese Funktionen als wichtiger denn weniger Erfahrene. Aktive Helfer maßen der Werte- und Sozialfunktion eine größere Wichtigkeit bei als ehemals Aktive, welche sie jedoch wiederum als wichtiger einschätzten als diejenigen, die noch nie ehrenamtlich tätig gewesen waren.

Überträgt man diese Ergebnisse auf die Frage danach, wann Einstellungen verhaltenswirksam werden, so ergibt sich folgende Vermutung: Je höher die Wichtigkeit, die einer psychologischen Funktion beigemessen wird, desto höher ist die Handlungswahrscheinlichkeit, um das mit der Funktion in Zusammenhang stehende Bedürfnis zu befriedigen.

Aus funktionaler Perspektive ergibt sich somit ein Verbindungsglied zwischen Einstellung und Verhalten: Ein Verhalten erfolgt dann, wenn eine Person das in Frage stehende Verhalten nicht nur als positiv bewertet, sondern wenn es auch gleichzeitig einer psychologischen oder gesellschaftlichen Funktion dient.

Die Vielzahl der Motivationen aus funktionaler Perspektive

Es ist eine der Grundannahmen des funktionalen Ansatzes, daß eine jeweilige Einstellung und ein jeweiliges Verhalten bei verschiedenen Personen verschiedene Funktionen erfüllen können, d.h. die Vielzahl der Motivationen, die Einstellungen und Verhalten zugrunde liegen, wird betont. Daraus folgt, daß das Wissen um die verschiedenen Motivationen wichtige Hinweise über Verhalten und Einstellungen liefert. Das

Bestreben, die Funktionen zu bestimmen, die durch Verhalten und Einstellungen erfüllt werden, führt unweigerlich zu der Frage nach einer »optimalen« Anzahl an Funktionen, von denen auszugehen ist und die relativ unabhängig voneinander sind. Soweit wurden im Kontext der ehrenamtlichen Tätigkeit sechs Funktionen identifiziert, die sich zum einen aus theoretischer Sicht ergaben und zum anderen anhand des VFI gemessen wurden (Clary et al., in Druck). Kann jedoch davon ausgegangen werden, daß diese Anzahl an Funktionen generell »optimal« ist?

Ausgehend von den Theorien von Katz (1960) und Smith (1956) muß betont werden, daß diese lediglich vier Funktionen identifizierten. Ebenso erfolgten die ersten funktionalen Analysen von Clary und Snyder (1991) auf der Grundlage von lediglich vier Funktionen. Ein Integrationsversuch der Funktionen, die in verschiedenen Theorien spezifiziert werden, sowie wichtige Unterscheidungen hinsichtlich der verschiedenen Ich-Funktionen deuten darauf hin, daß zumindest hinsichtlich ehrenamtlicher Tätigkeit sechs Funktionen wirksam werden. Diese konnten ferner sowohl in Feld- als auch in Laboruntersuchungen bestätigt und mittels des VFI operationalisiert werden.

Dennoch sei an dieser Stelle betont, daß es sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht unser Ziel war, Motivationen zu identifizieren, die eine übergreifende Relevanz für ehrenamtliche Tätigkeiten haben. Entsprechend sind die Items des VFI nicht auf eine bestimmte Form der ehrenamtlichen Tätigkeit begrenzt. Ferner berücksichtigt die VFI-Forschung ehrenamtlich Tätige sowie solche, die kein Ehrenamt haben, weist eine hohe demografische Vielfalt auf und bezieht sich auf die unterschiedlichsten ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder. Dennoch muß konstatiert werden, daß unter bestimmten Umständen weniger oder auch mehr als die von uns beschriebenen Funk-

tionen eine Rolle spielen werden. Dies ist insbesondere da zu erwarten, wo sich eine bestimmte Tätigkeit durch besondere Merkmale auszeichnet. So ließen sich bspw. in der Forschung zu AIDS-Wohltätigkeitsorganisationen fünf spezifische Motivationen identifizieren. Obgleich diese anhand von Items gemessen werden, die spezifisch für die Tätigkeit im AIDS-Bereich sind, weisen sie dennoch eine Ähnlichkeit mit den Motivationen auf, die anhand des VFI identifiziert wurden (Osimoto & Snyder, 1995).

Insgesamt ist festzuhalten, daß sich generell ein Kernsatz an Funktionen identifizieren läßt, welcher mit ehrenamtlicher Tätigkeit einhergeht. Dennoch kann es sinnvoll sein, diese Funktionen je nach Art der ehrenamtlichen Aktivitäten näher zu spezifizieren.

DIE VIELFALT VON MOTIVATIONEN

Aus funktionaler Perspektive stellt sich nicht nur die Frage danach, wie viele Motivationen in eine funktionale Analyse aufzunehmen sind, sondern auch danach, wie viele Funktionen durch Einstellungen und Verhalten erfüllt werden. Anzunehmen ist, daß einige Einstellungen und Verhaltensweisen »mehr als nur einen Zweck für das jeweilige Individuum erfüllen« (Katz, 1960, S. 170). In anderen Fällen hingegen mögen Einstellungen und Handlungen lediglich eine einzelne Funktion erfüllen.

Mit Hilfe des VFI ist es möglich zu untersuchen, ob Personen ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen, um eine einzige Funktion zu erfüllen, oder ob dadurch eine Vielzahl von Bedürfnissen befriedigt werden soll.

Ausgehend von Daten aus einer Untersuchung von Stukas, Snyder & Clary (1996) wurde überprüft, ob ehrenamtliche Helfer kein wichtiges Motiv, lediglich ein wichtiges Motiv oder mehr als zwei wichtige Motive für ihre Tätigkeit angaben. Die Stichprobe bestand aus Universitätsstudenten, die im

Zuge ihres Studiums für wohltätige Zwecke arbeiten mußten. Wichtigkeit wurde dann als gegeben angesehen, wenn der individuelle Wert im oberen Drittel der Verteilung der jeweiligen Funktion angesiedelt war. Insgesamt gaben 58% der Stichprobe zwei oder mehr wichtige Motive an, 20% ein einziges, und 22% der Untersuchungsteilnehmer bewerteten keine der sechs Funktionen als wichtig.

In zwei ähnlichen Untersuchungen mit 450 Erwachsenen (Clary et al., in Druck) bzw. mit Studenten (Clary et al., in Druck), die entweder aktiv, vormals aktiv oder noch nie aktiv ehrenamtlich arbeiteten bzw. gearbeitet hatten, ergaben sich ähnliche Trends: 66% bzw. 65% gaben zwei oder mehr wichtige Motive an, 18% bzw. 19% lediglich ein wichtiges Motiv, und jeweils 16% gaben kein wichtiges Motiv an. Somit besteht in den verschiedenen Stichproben und bei Menschen mit verschiedenen Erfahrungen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten insgesamt der Trend, daß bei ca. zwei Dritteln aller Teilnehmer mindestens zwei Motive durch eine ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt werden.

Folglich ist davon auszugehen, daß bei einer Mehrzahl von Personen multiple Motive durch die ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt werden. Hieraus leitet sich die Frage ab, ob diese Personen sich von denjenigen unterscheiden, bei denen durch die Tätigkeit lediglich ein wichtiges Motiv erfüllt wird. Verläuft der Prozeß von der Aufnahme über die Ausübung bis hin zu der zeitlich überdauernden Fortführung der Tätigkeit bei denjenigen mit multiplen Motiven anders als bei denjenigen mit nur einem Motiv? Sind Personen mit mehreren Motiven einfacher für wohltätige Zwecke zu gewinnen? Sind sie eher geneigt, spezifische Tätigkeiten auszuführen? Derartige Fragen könnten neue Impulse für funktionale Theorien liefern.

Neben der Frage nach der Anzahl verschiedener Motivationen stellt sich auch die Fra-

ge nach spezifischen Mustern der multiplen Motivationen. Sind Personen mit spezifischen Motivationsmustern besonders geeignet für spezifische Tätigkeiten?

In der Umfrage von Clary et al. (1996) gaben Probanden an, in welchen der vorgegebenen 15 verschiedenen Tätigkeitsfelder sie bislang ehrenamtlich gearbeitet hatten (z.B. Gesundheit, Bildung, Umwelt). Anhand einer logistischen Regression wurde erhoben, ob die sechs durch den VFI ermittelten Funktionen einen Vorhersagewert für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld liefern. Die Analyse ergab, daß verschiedene Motivationsmuster mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Zusammenhang stehen. Da es sich hierbei um eine explorative Analyse handelt, kann nicht mit abschließender Sicherheit angegeben werden, welche Funktionsmuster mit welchen spezifischen Tätigkeiten besonders kompatibel sind. Die Ergebnisse zeigen jedoch deutlich, daß spezifische Funktionskombinationen mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern in Zusammenhang stehen.

Aus funktionaler Perspektive ist davon auszugehen, daß bedeutsame Veränderungen Ausdruck von Einstellungen oder Verhalten darstellen, die durch die zugrundeliegenden Motivationen bedingt sind. Das Wissen um die jeweilige Motivation führt somit zu einem besseren Verständnis der Veränderung. Die oben genannten Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, daß nicht nur die Spezifizierung der zugrundeliegenden Motivation bedeutsam ist, sondern daß bestimmte Motivationsmuster zu berücksichtigen sind.

Dieser Ansatz könnte funktionale Theorien um eine bislang unerforschte Dimension erweitern. Ebenso haben diese Ergebnisse eine wichtige pragmatische Relevanz, die nicht auf den Bereich der Ehrenamtlichkeit beschränkt, sondern auch auf andere individuelle und soziale Funktionsbereiche anwendbar ist.

PSYCHOLOGISCHE FUNKTIONEN UND HANDLUNGSPROGRAMME

Folgt man dem funktionalen Ansatz, so lassen sich Motivationen als Strebungen konzeptualisieren, um einen bestimmten Zweck oder ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Verschiedenen Funktionen ist gemein, daß sie individuelle Handlungen leiten und somit eine »Handlungsagenda« konstituieren (z.B. Snyder & Cantor, 1998).

Nur bei wenigen anderen Aktivitäten erscheint der Mensch ähnlich aktiv, bedeutungsvoll und planend in seinem Handeln wie bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit, da diese per Definition planvoll und freiwillig ist. Somit ist es folgerichtig, diese Tätigkeit aus funktionaler Perspektive zu betrachten und von der Annahme auszugehen, daß Personen ehrenamtlich tätig werden, um damit bestimmte psychologische oder soziale Funktionen zu erfüllen. Ob Ehrenamtliche bewußt eine Tätigkeit auswählen, von der sie annehmen, daß sie ihre Bedürfnisse befriedigen kann, oder ob sie sich anwerben lassen: beides wird nur insoweit stattfinden, als daß die funktionalen Motivationen angesprochen werden. So können die psychologischen Funktionen einer Person als etwas betrachtet werden, das Handlungsprogramme aufstellt, die die Voraussetzungen dafür spezifizieren, unter welchen Bedingungen eine Handlung ausgeführt wird. Diese leitende Funktion der motivationalen Funktionen endet jedoch nicht dort, wo die Handlung anfängt. Sie wirken weiterhin leitend und determinieren, ob und inwieweit die ausgeführte Handlung als befriedigend erlebt wird. Es wurde bereits aufgezeigt, daß Personen dann mit ihrer Tätigkeit am zufriedensten sind, wenn sie ihnen funktional-relevanten Nutzen bringt. Somit muß »Nutzen« individuell betrachtet werden, denn »was das eine Ich wärmt, läßt das andere Ich frieren« (Allport, 1945, S. 127). Des weiteren sind Personen, bei denen der erfahrene Nutzen den individuellen Bedürfnissen entspricht, eher

geneigt, sich längerfristig auf eine Tätigkeit einzulassen, oder bekunden zumindest ihre Absicht, dies zu tun.

Laufende Längsschnittstudien beschäftigen sich mit der Frage, ob Motivationen einen Vorhersagewert für die späteren Erfahrungen mit der ehrenamtlichen Tätigkeit und für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit haben (Osmoto & Snyder, 1995). Anhand von Langzeitstudien kann ferner aufgezeigt werden, ob und wie sich die Funktionen, die durch Wohltätigkeitsdienste erfüllt werden, ändern. So könnten bspw. karrierebezogene Motivationen nachlassen, wenn diese Funktion mit beginnender Berufstätigkeit gleichzeitig durch die professionelle Tätigkeit erfüllt wird.

Da sich Motivationen im Laufe der Zeit verändern oder weiterentwickeln können, liegt die Annahme nahe, daß das Phänomen des burnouts auf veränderte Motivationen hindeuten könnte und der durch eine ehrenamtliche Tätigkeit vormals erhaltene funktions-relevante Nutzen für die veränderten Bedürfnisse nicht mehr relevant ist. Wenn so z.B. eine Person ursprünglich durch die Verständnisfunktion motiviert war, jedoch im Zuge einer längerfristigen Tätigkeit merkt, daß diese ihr keine neuen Erkenntnisse mehr bietet. Entsprechend ist davon auszugehen, daß das Zusammenspiel zwischen Motivationen von Ehrenamtlichen und dem aus dem Ehrenamt gewonnenen Nutzen nicht statisch zu betrachten ist, sondern einer Dynamik unterliegt. Sowohl die Bedürfnisse des Helfenden als auch die Möglichkeiten, die das Ehrenamt bieten, unterliegen dem Wandel.

Bei jedem Schritt, der innerhalb des Prozesses von der Aufnahme bis hin zur langfristigen Fortsetzung der ehrenamtlichen Tätigkeit durchlaufen wird, schreiben die psychologischen Funktionen Handlungsagenda vor: Sie beeinflussen, ob eine Person sich für ein Ehrenamt verpflichtet, ob

ihre Erfahrungen befriedigend und effektiv sind und ob der erfahrene Nutzen die Person dahingehend beeinflusst, sich langfristig für eine bestimmte Tätigkeit freiwillig einzusetzen.

In diesem Sinne besteht Übereinstimmung zwischen der Konzeptualisierung des Prozesses der ehrenamtlichen Tätigkeit als Handlungsagenda mit denjenigen Ansätzen, die die aktive Rolle des Menschen betonen, solche Agenda aufzustellen und zu verfolgen, die wichtige Anteile des Selbst und der Identität betreffen (z.B. Cantor, 1994; Snyder, 1993; Snyder & Cantor, 1998).

SCHLUSSFOLGERUNG

In der vorliegenden Arbeit wurden die motivationalen Grundlagen des planvollen, unterstützenden Hilfeverhaltens aufgezeigt, welches charakteristisch für ehrenamtliche Tätigkeiten ist. In unseren Betrachtungen sind wir hierbei von einem funktionalen Ansatz ausgegangen, d.h. von der Annahme, daß die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit einen bestimmten psychologischen Zweck verfolgt.

Der funktionale Ansatz berücksichtigt motivationale Prozesse als Grundlage für verschiedene psychologische Phänomene und betont, daß Einstellungen und Handlungen zweckorientiert und zielgerichtet sind. Des weiteren unterstreicht der funktionale Ansatz die Wichtigkeit einer Übereinstimmung zwischen individuellen Motivationen und Umweltbedingungen, die die Möglichkeiten bereitstellen, diesen Motivationen zu begegnen.

Es wurde herausgestellt, daß zwischen dem generellen funktionalen Ansatz als einer Perspektive zur Betrachtung von Einstellungen und Verhalten zum einen und dem spezifischen funktionalen Ansatz als eine Herangehensweise zur Analyse von ehrenamtlichem Hilfeverhalten zum ande-

ren eine wertvolle Wechselwirkung besteht.

Betrachtet man ehrenamtliche Tätigkeit aus funktionaler Perspektive, so wird der Einfluß personenbezogener Prozesse auf das Hilfeverhalten deutlich (z.B. die individuellen psychologischen Funktionen). Dieser Einfluß bleibt oft deutlich vernachlässigt in der traditionellen Forschung zum spontanen Hilfeverhalten, welche vorrangig die situationalen Einflüsse betont (z.B. Clary & Snyder, 1991). Bei geplantem Hilfeverhalten hingegen spielen innere Prozesse eine größere Rolle, da Personen sich an ihren jeweiligen inneren Motivationen orientieren, wenn sie erwägen zu helfen, sich für eine bestimmte Tätigkeit entscheiden und wenn sie diese langfristig aufrechterhalten.

Zugleich ist festzuhalten, daß jegliches Verhalten nicht lediglich durch Dispositionen oder durch situationale Faktoren beeinflusst, sondern interaktionistisch zu begreifen ist. Aus funktionaler Perspektive ist hinsichtlich der dispositionalen Faktoren zu berücksichtigen, daß Personen bestimmte individuelle Bedürfnisse und Motive besitzen. Zu den situationalen Faktoren ist zu zählen, daß Organisationen, in denen ehrenamtlich gearbeitet wird, die Möglichkeiten, diese Motive und Bedürfnisse zu befriedigen, entweder bieten oder nicht. Die Merkmale der Person und die der Situation werden gemeinsam in eine Agenda integriert, die Personen konstruieren und nach denen sie handeln, wenn sie ein Ehrenamt im Sinne einer Möglichkeit für unterstützendes Hilfeverhalten suchen, eine solche Tätigkeit aufnehmen und diese über einen längeren Zeitraum hinweg fortführen.

Anmerkungen

1 Erschienen in: G.R. Maio & J.M. Olsen (Eds) (2000): *Why we evaluate: Functions of attitudes*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Die Forschungsarbeit erhielt Förderungen von der Gannett Foundation und dem Aspen Insti-

tut«s Nonprofit Sector Research Fund (Clary und Snyder) sowie der National Foundation und dem National Institut of Mental Health (Snyder).

Literatur

- ALLEN, N. & RUSHTON, J. P. (1983): Personality characteristics of community mental health volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 12, 36-49
- ALLPORT, G. (1945): The psychology of participation. *Psychological Review*, 53 (3), 117-132
- ANDERSON, J. C. & MOORE, L. (1978): The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 51-60
- BAR-TAL, D. (1984): American study of helping behavior: What? Why? And Where? In: E. Staub, Bar-Tal, J. Karylowski & J. Reykowski (Eds.): *Development and maintenance of prosocial behavior: International perspectives on positive morality*. New York: Plenum
- BATSON, C. D. (1991): *The altruism question: Towards a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- BENSON, P., DOHORITY, J., GARMAN, L., HANSON, E., HOCHSCHWENDER, M., LEBOLD, C., ROHR, R. & SULLIVAN, J. (1980): Interpersonal correlates of nonspontaneous helping behavior. *Journal of Social Psychology*, 110, 87-95
- CANTOR, N. (1994): Life task problem solving: Situational affordances and personal needs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 235-243
- CARLSON, M., CHARLIN, V. & MILLER, N. (1988): Positive mood and helping behavior: A test of six hypothesis: *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 211-229
- CLARY, E. G. & MILLER, J. (1986): Socialization and situational influences on sustained altruism. *Child development*, 57, 1358-1369
- CLARY, E. G. & ORENSTEIN, L. (1991): The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 58-64
- CLARY, E. G. & SNYDER, M. (1991): A functional analysis of altruism and prosocial behavior. The case of volunteerism. In: M. Clark (Ed.): *Review of Personality and Social Psychology: Vol. 12*. Newbury Park, CA: Sage
- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R. D., COPELAND, J., STUKAS, A. A., HAUGEN, J. & MIENE, P. (In print): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*
- CLARY, E., SNYDER, M., RIDGE, R., HAUGEN, J. & MIENE, P. (1995): Responses to the VFI and PRF as predictors of evaluations of persuasive messages. Unpublished data
- CLARY, E. G., SNYDER, M., RIDGE, R. D., MIENE, P. & HAUGEN, J. (1994): Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149
- CLARY, E. G., SNYDER, M. & STUKA, A. A. (1996): Volunteers« motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505
- CNAAN, R. A. & GOLDBERG-GLEN, R. S. (1991): Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284
- CRAIN, A. L., OMOTO, A. M. & SNYDER, M. (1998): What if you can«t always get what you want? Testing a functional approach to volunteerism. Paper presented at the annual meetings of Midwestern Psychological Association, Chicago, IL
- CURTIS, J. E., GRABB, E. & BAER, D. (1992): Voluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 57, 139-152
- DAY, E. N. & SNYDER, M. (1998): Targeting motivations in the recruitment of volunteers. Paper presented at the annual meetings of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL
- EAGLY, A. H. & CHAIKEN, S. (1993): *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt, Brace and Janovich
- EISENBERG, N. (1986): *Altruistic emotion, cognition and behavior*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- FRISCH, M. B. & GERARD, M. (1981): Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579
- GIDRON, B. (1978): Volunteer work and its rewards. *Volunteer Administration*, 11, 18-32
- HEREK, G. M. (1987): Can the functions be measured? A new perspective on the functional approach to attitudes. *Social Psychology Quarterly*, 50, 285-303
- INDEPENDENT SECTOR (1988): *Giving and volunteerism*

- ring in the United States: Findings from a national survey, 1988, Washington, DC: Author
- INDEPENDENT SECTOR** (1992): Giving and volunteering in the United States: Findings from a national survey, 1992, Washington, DC: Author
- INDEPENDENT SECTOR** (1994): Giving and volunteering in the United States: Findings from a national survey, 1994, Washington, DC: Author
- JACKSON, D. N.** (1974): Personality Research Form (2nd ed.): Port Huron, MI: Research Psychological Press
- JENNER, J. R.** (1982): Participation, leadership and the role of volunteering among selected women volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, 27-38
- KATZ, D.** (1960): The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-201
- KIESLER, C. A., COLLINS, B. E. & MILLER, N.** (1969): Attitude change: A critical analysis of theoretical approaches. New York: John Wiley
- KIM, J. & MUELLER, C. W.** (1988): Factor Analysis: Statistical methods and practical issues. Beverly Hills CA: Sage
- LATANÉ, B. & DARLEY, J. M.** (1970): The unresponsive bystander: Why doesn't he help? New York: Appleton-Century-Crofts
- MASLOW, A. H.** (1945): Motivation and Personality. New York: Harper
- OKUN, M., BARR, A. & HERZOG, A. R.** (in print): Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*
- OMOTO, A. M. & SNYDER, M.** (1995): Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686
- PILIAVIN, J. A., DOVIDIO, J. F., GARDNER, S. L. & CLARK, R. D.** (1981): Emergency intervention. Orlando, FL: Academic Press
- RIDGE, R. D.** (1993): A motivation-based approach for investigating planned helping behavior. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis
- RIDGE, R. D.** (in print): Targeting egoistic motivations: A functional strategy for recruiting volunteers. *Contemporary Social Psychology*
- ROSENHAN, D. L.** (1970): The natural socialization of altruistic autonomy. In: J. Macauley & L. Berkowitz (Eds.): Altruism and helping behavior. S. 251-268
- SCHROEDER, D. A., PENNER, L. A. DOVIDIO, J. F. & PILIVIAN, J. A.** (1995): The psychology of helping and altruism: Problems and puzzles. New York: McGraw-Hill
- SMITH, M., BRUNER, J. & WHITE, R.** (1956): Opinions and personality. New York: Wiley
- SNYDER, M.** (1992): Motivational foundations of behavior confirmation. In: P. Zanna (Ed.): Advances in experimental social psychology (Vol. 25). San Diego CA: Academic Press
- SNYDER, M.** (1993): Basic research and practical problems: The promise of a »functional« personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 251-264
- SNYDER, M. & CANTOR, N.** (1998): Understanding personality and social behavior: A functionalist strategy. In: D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindzey (Eds.): The handbook of Social Psychology: Vol. 1 (4th ed.). Boston: McGraw-Hill. S. 635-679
- SNYDER, M. & DEBONO, K. G.** (1987): A functional approach to attitudes and persuasion. In: M. P. Zanna, J. M. Olsen & C. P. Herman (Eds.): Social influence: The Ontario symposium (Vol. 5). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- SNYDER, M. & ICKES, W.** (1985): Personality and Social Behavior. In: G. Lindzey & E. Aronson (Eds.): The Handbook of Social psychology, Vol. 2 (3rd ed.). New York: McGraw-Hill, S. 883-948
- SNYDER, M. & OMOTO, A. M.** (1992): Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In: S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.): Helping and being helped: Naturalistic studies. Newbury Park, CA: Sage. S. 213-239
- STAUB, E.** (1978): Positive social behavior and morality: Social and personal influences (Vol. 1). New York: Academic Press
- STUKAS, A. A., SNYDER, M. & CLARY, E. G.** (1996): The effects of »mandatory volunteerism« on motivation to volunteer: A field study. Presented at the annual meeting of the American Psychological Society, San Francisco, CA
- WATSON, D., CLARK, L. A., MCINTYRE, C. W. & HAMAKERS, S.** (1992): Affect, personality and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 1011-1025

WATSON, D., CLARK, L. A. & TELLEGEN, A. (1988):
Development and validation of brief measures of
positive and negative affect: The PANAS scales.
Journal of Personality and Social Psychology, 54,
1063-1070

relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. Journal of Social Issues, 41, 41-79

(Übersetzung aus dem Amerikanischen von
Claudia Venske)