Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

**Angewandte
Psychologie**

www.psychologie.zhaw.ch

Bachelorarbeit

Motive der Freiwilligenarbeit und deren Einfluss auf die Gesundheit

Freiwilligenarbeit als Psychosoziale Ressource

Emine Ilgaz

Vertiefungsrichtung Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie

Stephanie Manuela Heim Knecht

Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie

Referenten: Rebecca Brauchli, Dr. sc. ETH und Romualdo Ramos, Doktorand ETH

Rotkreuz und Zürich, Mai 2013

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

DANKSAGUNG

Wir möchten uns bei allen bedanken, die uns während der Erstellung dieser Arbeit unterstützt und motiviert haben.

Insbesondere gilt dies für unsere Referentin Dr. Rebecca Brauchli und unseren Referenten Romualdo Ramos. Beide haben uns neben ihren Fach- und Methodenkompetenzen auch ihre wertvolle Zeit zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns ganz herzlich für die Geduld und die Mühe.

Daneben bedanken wir uns bei unseren Familien und Freunden, die uns moralisch unterstützt und motiviert haben, als es nötig war und uns den nötigen Freiraum zugestanden haben. Für die Hilfe bei dem Korrekturlesen sind wir ebenfalls sehr dankbar.

ABSTRACT

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Schweizer Gesellschaft. Rund ein Drittel der Schweizer Bevölkerung ist bereit, sich unentgeltlich unter Einsatz ihrer Arbeitskraft und ihrer Zeit für die Gesellschaft und zum Gemeinwohl in irgendeiner Form einzusetzen. Dies findet in formeller Form für Organisationen oder Vereine statt oder informell in Form von Nachbarschaftshilfe oder Kinderbetreuung u.a.

Diese Bachelorarbeit untersucht und erläutert die Zusammenhänge individueller Motive, welche zur Beteiligung an formeller Freiwilligenarbeit führen, mit soziodemografischen Parametern wie Alter, Geschlecht, familiäre und berufliche Situation und deren Einfluss auf die Gesundheit. Zur Datenerhebung dient ein Onlinefragebogen, welcher die Motive auf Basis der VFI-Skala (*Volunteer Functions Inventory*) von Clary und Snyder (1998) und einer weiteren Unterteilung in extrinsisch und intrinsisch erfasst. Die Erfassung der Gesundheit geschieht auf Basis der Skala des *Mental Health Continuum* (Wohlbefinden) nach Keyes (2002), mittels allgemeinen Fragen nach dem *Stressniveau* (Stress), durch Fragen zur *psychischen und körperlichen Erschöpfung* (Burnout), sowie mit positiv formulierten Fragen zur *Erholungsfähigkeit* (Recovery).

Die Analyse der Datenerhebung zeigte, dass einige der soziodemografischen Parameter einen signifikanten Zusammenhang mit einzelnen Motiven aufweisen. Des Weiteren konnte aufgezeigt werden, dass die Art des Motivs einen Einfluss auf den subjektiv wahrgenommen Gesundheitszustand hat. So empfinden sich intrinsisch motivierte Personen eher subjektiv gesünder als extrinsisch motivierte Personen.

Rollenbilder, Fokus auf den Berufslebenszyklus, geringere Auswirkungen der Ausbildungsstufen auf die Lebensweise können als mögliche Interpretation der Ergebnisse der Motivuntersuchungen dienen. Wohingegen der Einfluss auf die Gesundheit eher auf den unterschiedlichen Fokus intrinsischer und extrinsischer Motive zurückzuführen ist.

Es zeigte sich allerdings, dass die gewählten Variablen nicht losgelöst voneinander zu betrachten sind, da es sich dabei um sich gegenseitig beeinflussende Aspekte handelt.

Zusammenfassend können die Aussagen dieser Studie Hilfsorganisationen oder Vereine in verschiedenen Belangen wie Rekrutierung und Betreuung der Mitarbeitenden bis hin zur Bewusstseinsstärkung für Gesundheitsaspekte, in Abhängigkeit mit individuellen Motiven, unterstützten.

INHALT

EINLEITUNG 9

Vorgehen und Zielsetzung 9
Aufbau der Arbeit 10
Ziel der Arbeit 10
Abgrenzung 10
Begriffsbestimmung 11
Freiwilligenarbeit 11
Motiv und Motivation 11
Gesundheit 13
Bisherige Forschung 15
Motive der Freiwilligenarbeit 15
Freiwilligenarbeit nach soziodemographischen Parametern 16
Geschlecht 17
Alter 17
Ausbildung, Berufliche Stellung und Einkommen 18
Familiäre Situation 19
Gesundheitsbereiche der Freiwilligenarbeit 20
Wohlbefinden 20
Stress 21
Burnout 22
Recovery 23
Freiwilligenarbeit und deren Einfluss auf die Gesundheit 23
Fazit und Forschungslücke 27
Fragestellung und Hypothese 28

METHODE 31

Methode der Datengewinnung 31
Design 32
Beschreibung der Stichprobe 33
Beschreibung der Messgrössen 34

ERGEBNISSE 36

Motive der Freiwilligenarbeit 36
Geschlecht 37
Alter 38
Ausbildung 40
Berufliche Situation 41
Familiäre Situation 43
Einfluss auf die Gesundheit 44
Freiwilligentätigkeit und Gesundheit 44
Motive und Gesundheit 45
Gesundheit und soziodemographische Parameter 48

DISKUSSION 49

Zusammenfassung 50
Beantwortung der Hypothesen und Interpretation der Ergebnisse 52
Motive der Freiwilligenarbeit 52
Geschlecht 53
Alter 55
Ausbildung, Funktion und Branche/Sektor 57
Familiäre Situation 60
Freiwilligenarbeit und Gesundheit 62
Gesundheit und soziodemographische Parameter
Methodenkritik 68
Ausblick 69
Implikationen 71

LITERATUR 73

ANHANG 82

EINLEITUNG

Freiwilligenarbeit ist seit langem ein wesentlicher Bestandteil der Schweizer Gesellschaft. Viele Menschen engagieren sich freiwillig und unbezahlt im formellen Bereich oder im informellen Bereich. So waren 2009 laut Stadelmann-Steffen, Traunmüller, Gundelach und Freitag (2010, S. 15-16) im formellen Bereich rund ein Viertel und im informellen Bereich sogar knapp 30 Prozent der Schweizerbevölkerung über 15 Jahre freiwillig tätig. Tätigkeiten, welche unter den Begriff der informellen Freiwilligentätigkeit fallen, sind tief verwurzelt in der Gesellschaft und ein wesentlicher Faktor des sozialen Zusammenlebens in fast allen Kulturen auf der Welt. Unabhängig davon, ob diese Kulturen als eher individualistisch oder kollektivistisch betrachtet werden, sind unterstützende Tätigkeiten wie beispielsweise in der Kindererziehung, der Pflege von Angehörigen oder Nachbarschaftshilfe wahrnehmbar. Der Begriff der formellen Tätigkeit umfasst freiwilliges Engagement in Vereinen und Organisationen oder politisches Engagement. Diese Art von freiwilliger Tätigkeit ist höher strukturiert und kann auch als formell organisiert bezeichnet werden. Ein wichtiger Unterschied besteht also auch in der höheren Wahrnehmung und besserer Erfassung formeller Tätigkeiten. Es kann also davon ausgegangen werden, dass neben den belastenden Bestandteilen wie Zeit, Aufwand und Energie, welche einen Beitrag im Bereich der Freiwilligenarbeit kosten, das Engagement der jeweiligen Person auch einen Nutzen bringt. Dieser Nutzen kann unter anderem eine Steigerung des Selbstwertgefühls, eine Steigerung des Wohlbefindens, eine Erweiterung des sozialen Umfelds oder eine Erhöhung des gesellschaftlichen Status umfassen oder einfach die Freude an der Tätigkeit selbst. Anders formuliert, jede Person, die freiwillig tätig ist, tut dies aus einem oder mehreren Motiven, um einen von ihr erwarteten Nutzen zu generieren. Diese Bachelorarbeit untersucht die Frage, ob sich dieser Nutzen auch in einem subjektiv wahrgenommenen besseren Gesundheitszustand äussert und ob die Motive für die Freiwilligenarbeit einen Unterschied machen hinsichtlich der Wahrnehmung des Gesundheitszustands.

Vorgehen und Zielsetzung

Die Erhebung der Resultate dieser Bachelorarbeit erfolgt mittels Literaturrecherche und einem quantitativen Fragebogen der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH). Die Arbeit beinhaltet den theoretischen Teil, welcher den aktuellen Forschungsstand be-

schreibt und Basis ist für die Datenerhebung, um die aufgrund der Forschungslücke erhobenen Fragestellungen und daraus resultierenden Hypothesen zu beantworten.

Aufbau der Arbeit. Diese Bachelorarbeit ist neben dem Literaturverzeichnis und dem Anhang in vier Hauptteile gegliedert. Die Einleitung gibt Aufschluss über das methodische Vorgehen und die Zielsetzung der Arbeit. Für das Leseverständnis wichtige Begriffe werden bestimmt. Mithilfe der Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes ergeben sich die Fragestellungen und die daraus resultierenden Forschungshypothesen. Im zweiten und dritten Kapitel werden die Methodik der Datenerhebung und die Ergebnisse beschrieben. Die Diskussion, als viertes Kapitel, umfasst die Beantwortung der Fragestellung und eine kritische Würdigung der Ergebnisse.

Ziel der Arbeit. Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist es den Zusammenhang von Motiven und Freiwilligenarbeit und dessen Einfluss auf die Gesundheit zu erfassen. Der Fokus liegt bei allfälligen Motivmustern in der Freiwilligenarbeit und darauf, ob diese von soziodemographischen Parametern abhängen. Beim Gesundheitsaspekt wird der Frage nachgegangen, ob Unterschiede zwischen freiwillig Tätigen und nicht freiwillig Tätigen bestehen und ob die Motivation zur Freiwilligenarbeit einen Unterschied in der Gesundheit ausmacht.

Abgrenzung. Die in dieser Arbeit untersuchten Motive sind abgestützt auf den Fragebogen „Arbeit, Privatleben und Gesundheit“ der Eidgenössischen Technischen Hochschule. Weitere Motive werden in Zusammenhang mit dieser Bachelorarbeit nicht untersucht. Diese Bachelorarbeit trifft keine Aussage über eine Kausalität zwischen Motiven und Freiwilligenarbeit, sowie zwischen Gesundheit und Freiwilligenarbeit. Die Abgrenzung des Themas Gesundheit ist auf biopsychosozialer Ebene. Im Detail liegt der Fokus auf folgenden Aspekten: Dem Stress und dem damit verbundenen somatischen Befinden, dem Burnout, der Möglichkeit der Abgrenzung und Entspannung, dem psychologischen, sozialen und emotionalen Wohlbefinden (2002, Mental Health Continuum, MHC) und dem allgemeinen, subjektiv bewerteten Gesundheitszustand. Wie aus den ausgewählten Gesundheitsbereichen ersichtlich, ist es wichtig, neben dem sogenannten Krankheitsmodell auch die Gesundheit an sich einzubeziehen. Mit der Annahme der World Health Organisation (WHO, 1984), dass Gesundheit nicht lediglich die Abwesenheit von Krankheit ist, liegt die Perspektive in dieser Arbeit ebenso beim salutogenetischen Denken.

Wird in dieser Arbeit von Freiwilligenarbeit oder Freiwilligentätigkeit gesprochen, ist die formelle Art der Freiwilligentätigkeit gemeint, ausser es ist ausdrücklich erwähnt, dass es sich um die informelle Art handelt.

Begriffsbestimmung

Zum besseren Verständnis der verwendeten Begrifflichkeiten, sind in den nachfolgenden Kapiteln die Relevantesten erläutert.

Freiwilligenarbeit. Gemäss der Statistik Austria (2010) ist die „Freiwilligenarbeit eine Leistung, die freiwillig und ohne Bezahlung für Personen ausserhalb des eigenen Haushaltes erbracht wird.“ Ulich und Wiese (2011, S. 162) erläutern den Begriff freiwillig damit, dass keine gesetzliche Verpflichtung vorliegt und freiwillige Tätigkeiten ohne Bezahlung, bedeutet ohne monetäre Gegenleistung, erfolgen. Als Alternative schlagen Mieg und Wehner (2002) den Begriff der frei-gemeinnützigen Arbeit vor und definieren ihn dahingehend, dass er organisierte, unbezahlte, soziale Arbeit umfasst, welche mit gemeinnützigem, persönlichem Engagement und Zeitaufwand einhergeht und im Prinzip von einer anderen Person gegen eine Bezahlung erledigt werden könnte. Von der Definition ausgeschlossen sind Hausarbeit und Fürsorge innerhalb der Familie, wobei unter Familie jene Personen zu verstehen sind, die im gleichen Haushalt leben. Die Kontaktpflege zum Freundeskreis gilt ebenso wenig als Freiwilligenarbeit. Spenden fallen ebenfalls nicht unter diese Definition, weil der Zeitaufwand zu gering ist. Nach Ulich und Wiese (2011, S. 162.) ist die Definition Freiwilligenarbeit zusätzlich unterteilt in formelle und informelle Freiwilligentätigkeit. Die formelle Freiwilligenarbeit, auch institutionalisierte Freiwilligenarbeit genannt, leistet jemand in Vereinen, Organisationen, Krankhäusern oder in Institutionen. Die informelle Freiwilligenarbeit ist meist mit der Nachbarschaftshilfe verbunden.

Motive und Motivation. Der Begriff der Motivation umschreibt laut Dorsch (Häcker & Stapf, 2009, S. 653) Vorgänge, welche als aktivierend und richtungsgebend bezeichnet werden können und bestimmend sind für die Wahl und Stärke von Verhaltenstendenzen. Wohingegen das Motiv, als Beschreibung eines Konstrukts, die individuelle Disposition oder Neigung in der Bewertung bestimmter Handlungsziele umfasst (Häcker & Stapf, 2009, S. 653). Nolting und Paulus (2009, S. 61) beschreiben den Begriff des Motivs als individuelle Ausprägung eines bestimmten „Strebens“, respektive als Ansprechbarkeit auf bestimmte Anreize. Das Zusammenwirken des individuellen Strebens und der situati-

ven Anreize ergeben den aktuellen Prozess der Motivation. Maslow (1954, S. 69-92) sieht hinter dem motivationalen Verhalten Bedürfnisse, welche der Mensch befriedigen will. Die Befriedigung der einzelnen Bedürfnisstufen folgt einer hierarchischen Ordnung. In erster Linie richtet der Mensch sein motivationales Verhalten nach der Befriedigung der physiologischen Bedürfnisse aus, wie Essen, Trinken und Schlafen. Sind diese gesichert, folgt die Befriedigung des Bedürfnisses nach Sicherheit und danach dasjenige nach Zugehörigkeit und Liebe. Als Viertes folgt das Bedürfnis nach Achtung und als letztes, wenn alle anderen Bedürfnisse befriedigt sind, folgt das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung. Alderfer (1972, S. 1-21), geprägt vom Humanistischen Weltbild Maslows, unterscheidet in seiner ERG Theory nur drei Primärbedürfnisse, nämlich Existenzbedürfnisse (Existence), Beziehungsbedürfnisse (Relatedness) und Wachstumsbedürfnisse (Growth) und geht von einer geringeren Hierarchisierung der Bedürfniskategorien aus. Bei der Equity Theory (Adams, 1965, S. 267-297) steht der Prozess des sozialen Austausches im Vordergrund. Dabei ist das Empfinden von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit von zentraler Bedeutung. Dabei steht einerseits das Prinzip der relativen Benachteiligung, also das subjektive Gefühl von Benachteiligung im Vergleich zu anderen Personen, abhängig von der Situation und dem Status, im Vordergrund. Andererseits spielt das Prinzip der Verteilungsgerechtigkeit, also das subjektive Empfinden über das faire Verhältnis zwischen Einsatz und Ertrag eine grosse Rolle. Diverse Studien (Adams 1963, Adams & Jacobsen, 1964, Adams & Rosenbaum, 1962, Thibaut, 1950) unterstützen die Hypothese, dass Ungleichheit ein Gefühl der Spannung entstehen lässt, welches die Person motiviert diese zu reduzieren oder zu eliminieren. Die VIE Theory (Vroom, 1964, S. 6-28) geht davon aus, dass eine Beziehung vorhanden ist zwischen dem zukünftigen Wert, welcher einem Ereignis beigemessen wird und der Eintrittswahrscheinlichkeit, unter der Bedingung der individuellen Instrumentalität des Handlungsergebnisses. Der Motivation, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten, liegt demzufolge eine Funktion oder ein Nutzen zugrunde.

Deci und Ryan (1985) unterschieden bei der Definition ihrer Selbstbestimmungstheorie verschiedene Arten von Motiven, abhängig von dem Grund, welcher hinter einem bestimmten Verhalten steht. Grundsätzlich kann Verhalten in zwei Motivationsgruppen zusammengefasst werde: Intrinsische Motivation, welche von einem inhärenten Interesse oder einer ersuchten Befriedigung aufgrund eines bestimmten Verhaltens ausgeht und extrinsische Motivation, welche impliziert, dass Verhalten aufgrund eines erwarteten Nutzen oder eines bestimmten Ergebnisses erfolgt. Deci und Ryan (2000) beschreiben intrinsi-

sche Motivation selbst als ein natürliches Element des menschlichen Wesens. Der Mensch ist von sich aus interessiert, lernend, neugierig, aktiv und der Welt zugewandt. Intrinsisch motiviertes Verhalten setzt eine Verknüpfung mit der Person selbst und der Aufgabe voraus. Dagegen definiert extrinsische Motivation Verhalten, welches primär aufgrund der erwarteten Konsequenzen getätigt wird. Die Person instrumentalisiert ihr Verhalten um ein bestimmtes Ziel oder eine bestimme Konsequenz zu erreichen. Extrinsische Motivation ist unabhängig von der Autonomität oder Entscheidungsfreiheit hinter einem bestimmten Verhalten.

Gesundheit. Die allgemeine WHO-Definition von Gesundheit lautet: „Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity“ (WHO, 1948). Darin ist die psychische Gesundheit bereits erfasst, jedoch gibt es eine nähere Definition für die psychische Gesundheit: „Mental health is defined as a state of well-being in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community“ (WHO, 2011). Wobei die erste Definition für viele Menschen schwierig zu erreichen ist, geht es bei der zweiten Definition um das Individuum, sein Wohlbefinden, seine Selbstwirksamkeit, seine Arbeitszufriedenheit, seine soziale Interaktion und wie es stressbelastete oder allgemeine Situationen im Leben bewältigt. Die Erfassung und Beleuchtung des Ausdruck mentale Gesundheit und ebenso das soziale und emotionale Wohlbefinden, erfolgen mit der Skala „Mental Health Continuum“ (MHC) nach Keyes (2002, 2007). Mit der MHC gelingt die Erfassung der positiven Gefühle und das positive Funktionieren im Leben. Dies ermöglicht eine differenziertere Betrachtung des subjektiven Wohlbefindens, die zur psychischen Gesundheit beiträgt. Die ausführlichere Betrachtung dieser Skala folgt später in der Arbeit.

Mithilfe der salutgenetischen Orientierung nach Antonovsky (1987) gelingt eine umfassendere Beschreibung des Begriffs Gesundheit. Antonovsky (1987, S. 12-14) fasst die salutogenetische Orientierung in sechs Aspekten zusammen. Als erstes erwähnt er, dass es uns von der dichotomen Klassifikation des „krank sein“ und „gesund sein“ wegführt und zur Lokalisierung von Gesundheit und Krankheit auf einem Multidimensionalen Kontinuum hinführt. Als zweites liegt der Fokus nicht alleine auf der Ätiologie der Krankheit, sondern beim ganzen Menschen. An dritter Stelle setzt er den Fokus auf Bewältigungsressourcen und damit auf die Stressoren. Viertens, sollte der Stressor nicht als ein problemati-

scher Faktor angesehen werden, den es zu reduzieren gilt, sondern als eine omnipräsente Grösse, der daher nicht ausschliesslich pathogenetischer Natur sein kann. Die Wichtigkeit liegt beim erfolgreichen Lösen der Verspannung. Als fünftes wird im Gegensatz zur Wundermittelsuche, die Suche nach allen Quellen der negativen Entropie vorangetrieben, welche die aktive Adaption eines Organismus' an die Umwelt erleichtert. Als letzten und sechsten Punkt erwähnt Antonovsky (1987, S. 13), dass die salutogenetische Orientierung uns zur pathogenetischen Ansicht bringt, indem die Fälle angeschaut werden, welche von der Norm abweichen. Die salutogenetische Perspektive führt uns zum Gedanken einer positiven Gesundheit, welches Seligman (2008) als einen Zustand, dass definierbar und messbar ist, sowie mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit, beschreibt. Die Überlegung der positiven Gesundheit, findet in dieser Arbeit Platz, in den Bereichen MHC und Erholungsfähigkeit. Der Gegengedanke dazu ist die Überlegung zur negativen Gesundheit, also alles was krank macht. Dieser Punkt zeichnet sich in den Bereichen Stress, Somatisches Befinden und Burnout ab. Faltermaier beschreibt in seinen zahlreichen Literaturrecherchen (2005; zit. nach Waller, 2006) und Untersuchungen (1994, 1998; zit. nach Waller 2006) unterschiedliche Dimensionen von subjektiver Gesundheit. Waller (2006, S. 15) zeigt die vier wichtigsten folgendermassen auf: (1) die Abwesenheit von Krankheit bestimmt die Gesundheit. In diesem Sinne, kann die Gesundheit nicht erlebt und daher nicht positiv bestimmt werden. Das Eintreten von Krankheit zerstört die Gesundheit und ist somit negativ behaftet. (2) Die Gesundheit dient als Ressource an Energie und als Kraft gegenüber Krankheiten und äusseren Einflüssen. Diese Ressource gibt Kraft, um Wichtiges im Leben durchzuführen. (3) Gesundheit bedeutete Wohlbefinden und zwar im körperlichen sowie psychischen Sinne. Hier zählt die Erfahrung des unmittelbaren Gleichgewichts von Körper und Seele, welches einen Idealzustand darstellt. (4) Funktionierende Leistungsfähigkeit als Gesundheit. Damit kann den Aufgaben, Arbeiten, Rollenverpflichtungen und Leistungen, welche man von sich selbst erwartet, nachgegangen werden. Summa summarum handelt es sich beim Begriff der Gesundheit um die Aspekte Krankheit, Gesundheit, Funktionsfähigkeit, Wohlergeben und diese im physischen wie auch im psychischen Bereich.

Bisherige Forschung

Der folgend beschriebene Forschungsstand, hinsichtlich der Motive und den soziodemografischen Parametern, sowie der Zusammenhang von Freiwilligentätigkeit und Gesundheit sind Basis für die Auswertung und Aussage der empirischen Studie dieser Arbeit.

Motive der Freiwilligenarbeit. Smith, Bruner und White sowie Katz (1956 und 1960; zit. nach Clary et al., 1998) stellen fest, dass die Funktion eines bestimmten Verhaltens von Einstellung und Haltung individuell definiert wird. Snyder (1993) definiert die Freiwilligenarbeit zuerst mal als Hilfsbereitschaft, welche ein stetiges Investieren von Energie und Ressourcen in eine andere Person bedeutet. Gleichzeitig ist es aber auch eine aktive Form des prosozialen Handelns. Es findet ebenso ein Eingehen einer Verpflichtung statt. Snyder (1993) fokussiert sich stark auf den funktionalen Ansatz, wie die Gründe, Absichten, Bedürfnisse, Ziele, Pläne und Motive, welche hinter einem psychologischen Phänomen wie der Freiwilligenarbeit stehen. Mit dem Gedanken als Basis, die komplexe Grundlage der Motivation hinter Freiwilligenarbeit zu strukturieren, haben Clary et al. (1998) sechs Motivkategorien (Volunteer Functions Inventory; VFI) erstellt, welche die Funktion, die eine Freiwilligentätigkeit einnehmen kann, beschreiben. Die einzelnen Motive konnten als zeitlich stabil beschrieben werden und korrelierten nur moderat mit den anderen Motiven.

Im Detail beschreiben Clary et al. (1998, S. 1517-1519) die sechs Motivkategorien folgendermassen: Eine Funktion der Freiwilligenarbeit kann das Ausdrücken und Vorführen der persönlichen Werteeinstellung (Values) hinsichtlich Altruismus und der Aufgabe, sich um andere zu kümmern, sein. Eine weitere Funktion der Tätigkeit im Freiwilligenbereich stellt die Möglichkeit, neue Lernerfahrungen zu machen, dar. Persönliche Fähigkeiten und Wissen können eingesetzt und erweitert werden, die ansonsten möglicherweise nicht genutzt werden können (Understanding). Die dritte Motivgruppe beschreibt die Funktion des sozialen Kontaktes und die Funktion der sozialen Anpassung. Freiwilligenarbeit ermöglicht es, sich mit Freunden zu treffen oder Zeit mit anderen wichtigen Personen zu verbringen. Neben der Möglichkeit des sozialen Kontaktes steht auch noch eine weitere Funktion hinter diesem Motiv. Personen wollen von ihrem sozialen Umfeld als wohlgesonnen wahrgenommen werden. Soziale Ausgrenzung soll nach Möglichkeit vermieden werden (Social). Eine vierte Funktion stellt die Möglichkeit dar, dass die Freiwilligentätigkeit einen Nutzen bei der persönlichen Karriere bringen könnte. Dieser Nutzen kann ge-

mäss Oostlander, Güntert, van Schie und Wehner (in press, S. 2) neben den neuen Kontakten und einer allfälligen Verbesserung des Lebenslaufs auch darin bestehen, die berufs- und karrierebezogenen Fertigkeiten zu vertiefen. (Career). Die fünfte Motivgruppe (Protective) bezieht sich generell auf Prozesse im Zusammenhang mit der Bestimmung des Selbst. Im Speziellen bezieht sie sich auf die Funktion des Selbstwertschutzes. Motive in dieser Gruppe dienen dem Schutz des Selbst vor negativen externen Einflüssen. Gleichzeitig ist es ein Vermeiden oder eine Flucht vor generellen negativen Gefühlen. Oostlander et al. (in press, S. 2) beschreibt zusätzlich noch den Lerneffekt durch soziales Engagement mit inneren Konflikten und Unsicherheiten bezüglich eigenen Fähigkeiten besser umgehen zu können. Personen, welche aus dieser Motivgruppe heraus freiwillig tätig sind, reduzieren Schuldgefühle, die daraus resultieren, dass es einem persönlich besser geht als anderen, obwohl man selbst nichts dafür getan hat. Als sechste Motivgruppe führen Clary et al. (1998) die Erhöhung des Selbstwertes an (Enhancement). Dabei geht es um die Beibehaltung und die Erhöhung von positiven Gefühlen, wohingegen es sich beim Selbstwertschutz hauptsächlich um die Vermeidung von negativen Aspekten dreht.

Eine ähnliche Unterteilung findet sich in der zugrundeliegenden Studie des Freiwilligenmonitors Schweiz (Stadelmann-Steffen et al., 2010, S. 87-97). Die genannten Motive finden eine Unterteilung in drei Dimensionen: Freude an der Tätigkeit, Möglichkeit sich weiter zu entwickeln und Lernerfahrungen zu sammeln, sowie positive Erfahrungen im sozialen Kontext zu sammeln werden in der Dimension Erlebnisorientierung zusammengefasst. Die zweite Dimension umfasst Aspekte der Verbesserung der beruflichen Stellung und Karrierechancen sowie generelle Verbesserung der eigenen beruflichen Stellung. Die dritte Dimension beinhaltet die eigenen Werte und Einstellung hinsichtlich des altruistischen Elements der Freiwilligentätigkeit. Die Resultate der Studie zeigen allerdings auf, dass es vor allem die Dimensionen Erlebnisorientierung und Verbesserung der beruflichen Stellung sind, welche auf einen Zusammenhang mit formeller Freiwilligentätigkeit rückschliessen lassen.

Freiwilligenarbeit nach soziodemografischen Parametern. Diverse Studien (Wilson, 2000) zeigen, dass neben den persönlichen Motiven soziodemografische Paramater wie Alter, Geschlecht, Bildung, berufliche Stellung sowie die familiäre Situation einen Einfluss auf die Einbindung in der Freiwilligenarbeit haben. Relevante Schlüsse für die Schweiz hinsichtlich soziodemografischer Daten lassen sich aus der Schweizerischen Ar-

beitskräfteerhebung 2000 (SAKE), Modul „Unbezahlte Arbeit“ ziehen, welche in verschiedenen Publikationen des Bundesamtes für Statistik zusammengefasst sind und einfliessen in den Freiwilligenmonitor der Schweiz 2007 und 2010.

Geschlecht. Laut Schmid (2001) engagieren sich Frauen und Männer in der Schweiz praktisch gleich häufig. Allerdings gibt es einen Unterschied zwischen informeller und formeller Freiwilligentätigkeit. So weisen Männer laut Nollert und Huser (2007, S. 34-35) mit 29,6 Prozent ein zu knapp einem Drittel höheres Engagement im Bereich der formellen Freiwilligentätigkeit auf, als Frauen mit 20.4 Prozent. Dieser Unterschied ist im Zusammenhang mit der Definition der Geschlechterrollen zu betrachten. Für Wilson (2012) zeigt sich, dass die Geschlechtssozialisation einen Einfluss auf die Art der Freiwilligentätigkeit hat. Er fasst zusammen, dass dieser Unterschied zum Teil aufgrund rollenspezifischer Einstellungen aus dem beruflichen Kontext, aus dem familiären Kontext oder aufgrund des generellen Rollenverständnisses entsteht. Eagly (2009) glaubt dass rollenspezifische Stereotypen einen Einfluss auf die Art der Freiwilligentätigkeit haben. So sind Frauen häufig in Bereichen, die in einem Zusammenhang mit Kindern stehen tätig oder im Bildungsbereich. Männer hingegen betätigen sich eher in einer Führungsrolle oder als Trainer einer Sportmannschaft. Des Weiteren scheinen Männer eher bereit zu sein, sich prosozial zu verhalten als Frauen, wenn die Initiative zu diesem Verhalten von Ihnen ausgeht, als wenn sie dazu angefragt, respektive verpflichtet werden. Messner & Bozada-Deas (2009) fanden heraus, dass die geschlechterspezifische Rollenverteilung aus dem familiären Kontext sich in der Art der Freiwilligentätigkeit wiederspiegelt. So war die Rolle einer „team-mom“, einer Person, welche sich um organisatorische Tätigkeiten wie Fahrdienst und Essensverpflegung kümmert und als Unterstützung des Trainers fungiert, wie der Name rückschliessen lässt, hauptsächlich durch Frauen besetzt.

Alter. Laut Schmid (2001) sind Personen im Alter von 40-54 Jahren am häufigsten formell freiwillig tätig. Wobei generell gesagt werden kann, dass Personen im Berufsalter hohe Werte im formellen Bereich aufweisen, welche zum Zeitpunkt der Pensionierung abnehmen. Laut Nollert und Huser (2007, S. 23, vgl. Wilson, 2000) liegt dies an einer Verminderung der sozialen Kontakte im beruflichen Kontext und somit auch an einer Reduktion an Möglichkeiten zu formeller Freiwilligenarbeit aufgefordert zu werden. Auch im informellen Bereich nimmt die Beteiligung im Alter gemäss Wilson und Musick (1997) ab. Sie definieren das Alter im informellen Bereich jedoch als einen indirekten Aspekt, ob je-

mand freiwillig tätig ist oder nicht. Da geringere soziale Kontakte im privaten Umfeld keinen Einfluss auf informelle Freiwilligentätigkeit zu haben scheinen, gehen sie eher davon aus, dass es sich um Kohorten oder Lebenszykluseffekte handelt. Warburton et al. (1998; zit. nach Nollert & Huser, 2007, S. 26) weisen in ihrer Studie allerdings auf die hohe Bedeutung von älteren Personen in Bezug auf informelle Freiwilligentätigkeit hin. Die Quote von den 15- bis 26-jährigen ist laut Schmid (2001) mit 33.3% wie diejenige der über 74-jährigen (23.1%) unterdurchschnittlich.

Ausbildung, Berufliche Stellung und Einkommen. Die Annahme einer positiven Korrelation zwischen dem Grad der Bildung und der Teilnahme an formeller Freiwilligentätigkeit ist laut Nollert und Huser (2007, S. 26) breit abgestützt und durch diverse Studien belegt (Wilson & Musick, 1997; Gaskin et al., 1996; Schmid, 2000). Wohingegen sich bei der informellen Freiwilligentätigkeit diese Korrelation nicht bestätigt. Wilson und Musick (1997) stellen fest, dass je formeller Freiwilligenarbeit ist, desto relevanter ist der Grad der Bildung. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass je informeller die Freiwilligentätigkeit ist, desto weniger spielt die Bildung eine Rolle, ob jemand freiwillig tätig ist oder nicht. Neben der Qualifikation, die eine hohe Ausbildung für eine Freiwilligentätigkeit mit sich bringt, verweisen Wilson und Musick (1997) darauf, dass Personen mit hohem Humankapital auch in einem breiteren Feld freiwillig tätig sind. Schmid (2001) belegt, dass diese Aussage für die Schweizer Bevölkerung ebenfalls gültig ist.

Bromet, Dew und Parkinson (1990; zit. nach Hill, Ferris & Märtinson, 2003) erwähnen die Spillover-Theorie nach Bronfenbrenner (1986), nach der die verschiedenen Systeme des Menschen miteinander verbunden sind und es einen Zusammenhang gibt zwischen den beiden Mikrosystemen des Arbeitsumfeldes und des familiären Umfelds. Nollert und Huser (2007, S. 28) verweisen dabei auf den generellen Zusammenhang zwischen der Art der beruflichen Tätigkeit und derjenigen der nicht-beruflichen Tätigkeit. Dagegen steht die Annahme von Staines (1980; zit. nach Nollert und Huser, 2007, S. 28), dass Freiwillige eher einen Ausgleich zu der beruflichen Tätigkeit suchen, um Anforderungen zu kompensieren. Wilson und Musick (1997; zit. nach Nollert und Huser, 2007, S. 28) fassen jedoch zusammen, dass die Spillover-Theorie eine grössere Resonanz findet. Personen mit Führungsverantwortung im beruflichen Umfeld suchen dementsprechend auch eher Tätigkeiten im freiwilligen Bereich mit Vorgesetztenfunktion.

Daneben spielt das Einkommen hauptsächlich bei der formellen Freiwilligenarbeit eine Rolle. Schmid (2001) zeigt auf, dass es eine positive Korrelation zwischen dem Anstieg des Einkommens und dem freiwillige Engagement in der Schweiz gibt. Wilson und Musick (1997) beschreiben einen geringen Effekt des sozioökonomischen Status bei der informellen Freiwilligenarbeit.

Familiäre Situation. Wilson (2000) beschreibt, dass verheiratete Personen eher freiwillig tätig sind als unverheiratete. Die Chance, dass sich der eine Ehepartner freiwillig betätigt steigt, wenn es der andere tut (Freeman, 1997 & Thompson, 1993; zit. nach Wilson, 2000, S. 225). Ist jedoch nur einer der Ehepartner freiwillig tätig, ist es mit grösserer Wahrscheinlichkeit die Ehefrau (Wuthnow, 1995; zit. nach Wilson 2000, S. 225). Allerdings hängt die Verbindung zwischen Zivilstand und Freiwilligenarbeit von diversen andern Faktoren ab, wie zum Beispiel der Art der Tätigkeit, dem Alter und dem Lebenszeitpunkt der Personen (Damico et al., 1998 & Schlozman et al., 1994; zit. nach Wilson, 2000, S. 225).

Gemäss Wilson (2000) kann einerseits ein positiver, anderseits ein negativer Zusammenhang zwischen Kindern und Freiwilligenarbeit vorliegen, abhängig von Anzahl und Alter der Kinder, sowie dem Alter der Eltern. Nach Janoski und Wilson (1995; zit. nach Wilson, 2000, S. 226) sowie Woodard (1987; zit. nach Wilson, 2000, S. 226) sind Kinder für informelle Freiwilligentätigkeit eher förderlich, wohingegen sie für formelle Freiwilligentätigkeit eher hinderlich sind. Gemäss Wilson und Musick (1997) haben die Anzahl der Kinder eine positive Korrelation mit formeller aber nicht informeller Freiwilligenarbeit.

Untersucht man den Einfluss der Eltern auf das Verhalten der Kinder, so beschreiben Nollert und Huser (2007, S. 15), dass das gemeinnützige Verhalten der Eltern bei der Entscheidung freiwillig tätig zu sein oftmals eine Vorbildfunktion einnimmt. Weng (2002; zit. nach Nollert und Huser, 2007, S. 15) ergänzt diese Liste bei deutschen, österreichischen und schweizerischen Hilfswerken mit dem Motiv der religiösen Überzeugung. Caputo (2009; zit. nach Wilson, 2012) beschreibt ebenfalls einen Zusammenhang zwischen religiösen Eltern und Freiwilligenarbeit sowie der Freiwilligentätigkeit der Eltern und derjenigen der jungen Erwachsenen. Kohn (1969; zit. nach Bronfenbrenner, 1986, S. 728) fand heraus, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen den Wertvorstellungen mit welchen Kinder aufwachsen und erzogen werden und der Tätigkeit, welcher der Vater nach-

geht. Ist der Vater in weniger hierarchischen Strukturen tätig, werden die Kinder eher zur Selbstständigkeit erzogen.

Gesundheitsbereiche der Freiwilligenarbeit. Um den Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und der Gesundheit zu erschliessen, benötigt es Eckdaten über den besprochenen Gesundheitsbereich. Der Fokus liegt hier beim subjektiven Wohlbefinden, beim Stress und dem daraus resultierenden somatischen Befinden, bei den Burnout Symptomen und der Fähigkeit sich zu entspannen und zu erholen. Bei den folgenden Beschreibungen der Gesundheitsbereiche handelt es sich um Übersichtsdarstellungen, um das Verständnis für die Skalen im Fragebogen und die Auswertungen zu optimieren. Aus diesem Grund wird auf ein detailliertes Eingehen auf die Theorien verzichtet.

Wohlbefinden. Die Skala des „Mental Health Continuum“ nach Keyes (2002) operationalisiert die psychische Gesundheit in ein Syndrom von Symptomen der positiven Gefühle und des positiven Funktionierens im Leben. Im Artikel von Keyes (2007) werden die Dimensionen vom subjektiven Wohlbefinden zusammengefasst, da diese die Symptome der geistigen Gesundheit darstellen. Das Vorhandensein mentaler Gesundheit, d.h. wenn die Individuen lustvolles Wohlbefinden und positives Funktionieren im Alltag erleben, wird als „flourishing“, die Abwesenheit von diesen Erlebnissen als „languishing“ und jene, die nicht zugeteilt sind als „moderate mental health“ bezeichnet. Wie Keyes (2007) weiter aufführt, kann die Definition mentaler Gesundheit, wie eine Störung, auf der Basis des Syndrom-Konzepts, durch die Erfassung von Symptomen geschehen. Die Symptome der geistigen Gesundheit finden ihre Darstellung in Teilen des subjektiven Wohlbefindens und dies wird mit diesen Worten definiert: „Subjective well-being is individuals’ perceptions and evaluations of their own lives in terms of their affective states and their psychological and social functioning“ (Keyes & Waterman, Forthcoming; zit. nach Keyes, 2007). Somit gewinnt die Einteilung der Messskala in emotionales Wohlbefinden, in psychologisches Wohlbefinden und in soziales Wohlbefinden an Verständnis. Laut Keyes (2007) ist emotionales Wohlbefinden ein Cluster der Symptome, welche die Präsenz oder Abwesenheit von positiven Gefühlen über das Leben reflektiert. Gemäss Keyes (2007) bedeutet mentale Gesundheit jedoch nicht lediglich die Präsenz oder Abwesenheit von emotionalem Befinden. Zusätzlich beinhaltet das subjektive Wohlbefinden ein Mass an positivem Funktionieren im Alltag. Dieses positive Funktionieren im Alltag besteht aus den sechs Dimensionen des psychologischen Wohlbefindens nach Ryff (1989; zit. nach Keyes, 2007):

Selbstakzeptanz, positive Beziehungen zu anderen, persönliche Entfaltung, Lebenssinn, Umweltkontrolle und Autonomie. Jedoch sieht Keyes (2007) das gute Funktionieren im Leben nicht nur im psychologischen Wohlbefinden. Keyes (1998; zit. nach Keyes, 2007) argumentiert, dass soziale Herausforderungen und Aufgaben ebenso zum positiven Funktionieren beitragen und schlägt fünf Dimensionen des sozialen Wohlbefindens vor. Sie bestehen aus sozialem Zusammenhalt, sozialer Verwirklichung, sozialer Integration, sozialer Akzeptanz und sozialer Mitwirkung. Die Skala des „Mental Health Continuum“ nach Keyes (2007) ist die richtige Wahl für die Erfassung des Wohlbefindens für freiwillig Tätige, da wie Piliavin und Siegl (2007) zusammentragen, die Aspekte von sozialer Integration, sozialen Rollenverständnis und emotionalem Wohlbefinden, wichtig für die Gesundheit sind.

Stress. Gemäss der Definition im „Encyclopedia of Stress“ (2007) beinhaltet Stress einen Stressfaktor, sogenannte Stressoren und eine Stressreaktion. Stressoren können körperliche Kränkungen, wie Traumen, Verletzungen oder körperliche Anstrengungen sein, v.a. wenn der Körper zu Leistungen, die über seiner Kapazität liegen, gezwungen wird. Andere physische Stressoren sind Lärm, Überbevölkerung und extreme Hitze sowie Kälte. Stressoren beinhalten jedoch hauptsächlich psychologische Erfahrungen, wie Aufgaben mit Zeitdruck, interpersonelle Konflikte, unerwartete Ereignisse, Frustration, Isolation und traumatische Erlebnisse. Alle diese Typen von Stressoren können Verhaltensreaktionen, also Stressreaktionen auslösen und physische Konsequenzen hervorrufen, wie z.B. Bluthochdruck, erhöhtes Herzklopfen, erhöhter Cortisolspiegel, verminderte kognitive Funktionen und veränderter Metabolismus. Somit fordern Stressoren laut Lovallo (1997) das Wohlbefinden heraus und zwar nicht aufgrund einer physischen Bedrohung, sondern, weil sie als solche wahrgenommen werden. Um mit dem Fragebogen den Stresspegel der Probanden zu messen, ermitteln die Fragen die Effekte von Stress. Folgend der Erläuterungen aus dem „Encyclopedia of Stress“ (2007) sind die Effekte von Stress in vier ausgeprägten Domänen manifest: in der Physiologie, im Verhalten, in subjektiven Ereignissen und in kognitiven Funktionen. Die verschiedenen Auswirkungen von Stress in den vier genannten Domänen sehen gemäss „Encyclopedia of Stress“ (2007) wie folgt aus: Die physischen Effekte von Stress sind Veränderungen im Neuroendokrinium, im vegetativen Nervensystem und bei Immunfunktionen. Die Verhaltensreaktion auf Stress zeigt sich in aggressiven Reaktionen und mit Erstarren. Subjektive Erfahrungen während Stresssituationen beinhalten Betrübnis, Unzufriedenheitsgefühle, Wut, Angst und depressive Reaktionen, welche zu

psychischen Erkrankungen beitragen können. Stress beeinflusst die kognitiven Funktionen in der Informationsverarbeitung, der Aufmerksamkeit und der Gedächtnisfunktionen, welche wiederum die Leistungsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit beeinflussen. Die Fragebogen-Items dieser Arbeit stützen sich nicht direkt auf die oben genannten Definitionen, jedoch erfassen sie ebenfalls stressrelevantes Befinden. Durch die zusätzliche Aufwendung von Energie und Ressourcen für die Freiwilligenarbeit, können zusätzliche Stressoren und daraus Stressreaktionen hervortreten. Andererseits besteht auch die Möglichkeit, dass neue Situationen einer Person verhelfen, bereits bestehende Stressoren zu bewältigen.

Burnout. Die Erforschung von Burnout ist wegen fehlender konkreter und überzeugender Definition erheblich erschwert (Maslach, 1982b; zit. nach Burisch, 2006). Laut Burisch (2006, S. 16) sind alle Versuche einer Definition bis heute entweder zu spezifisch oder zu umfassend. Die Forschungen zu Burnout beziehen sich vermutlich auf eine eigene Definition der Forscher aufgrund von Fallvignetten oder auf die Definitionsversuche der bekannten Autoren Herbert Freudenberger oder Christina Maslach (Burisch, 2006, S. 14). Freudenberger (1974; zit. nach Rook, 1998) beschrieb 'burn-out' gemäss dem Sinn des Verbes 'burn-out' aus dem Wörterbuch: 'versagen, abnutzen oder erschöpfen durch ausserordentliche Verausgabung an Energie, Kraft und Ressourcen'. Weiter führt Rook (1998) aus, dass obwohl Burnout sich in unterschiedlichen Symptomen zeige, ein generelles Symptombild bei allen Personen zu erkennen sei: „Als physiologische Anzeichen zeigen sich Erschöpfung und Ermüdung (begleitet von Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Magenbeschwerden, usw.), auf der Verhaltensebene ist vermehrt aufschiessender Ärger, Irritation und Frustration sichtbar“ (Rook, 1998, S. 19). Laut Rook (1998) entwickelten Christina Maslach und Susan Jackson den „Maslach Burnout Inventory (MBI) als Burnout-Messverfahren mit drei Dimensionen. Somit wird Burnout mithilfe des MBI als ein Syndrom mit drei Dimensionen gekennzeichnet. Die erste Dimension heisst emotionale Erschöpfung und bezieht sich auf die Gefühle der Überbeanspruchung und des Ausgelaugt-Seins einer Person. Die zweite Dimension ist die Depersonalisation und bezieht sich auf die abgestumpfte und gefühllose Reaktion eines Individuums gegenüber Menschen, welche Dienstleistungs- und Hilfeempfänger sind. Die letzte Dimension heisst reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit und entspricht der Abnahme des Gefühls der erfolgreichen Ausführung der Arbeit mit Menschen und der Kompetenz. In dieser Arbeit liegt der Fokus der Erfragung bei der körperlichen sowie emotionalen Erschöpfung und Ermüdung. Der Gedanke zur Verbindung mit Freiwilligenarbeit liegt beim Burnout ebenfalls bei der Möglich-

keit, dass zusätzlich aufgebrachte Energien und Ressourcen zu Erschöpfung führen können oder eben zur Förderung von Bewältigungsstrategien.

Recovery. Viele psychologische Untersuchungen zu Gesundheit und Wohlbefinden zeigen die negativen Einflüsse von Stressoren auf die Gesundheit. Der Prozess der Erholung und Entspannung ist jedoch ebenso wichtig für die Gesundheit und das Wohlbefinden (Kuiper, van der Beek & Meijman, 1998; Steptoe, Lundwall & Cropley, 2000; zit. nach Sonnentag & Zijlstra, 2006). Empirische Studien zeigen, dass das Bedürfnis nach Erholung (d.h. das Bedürfnis eines Individuums nach temporärer Entlastung von Stressoren, zum Auftanken seiner Ressourcen) ein starker Prädiktor für vermindertes Wohlbefinden ist (Sluiter et al. 1999; zit. nach Sonnentag & Zijlstra, 2006). Laut Sonnentag und Zijlstra (2006) bedeutet Belastung durch Anforderungen, dass Aktivität und Anstrengung nötig ist, um die Anforderung zu erfüllen. Die Aufwendung von Anstrengung zeichnet sich bei den Ressourcen eines Individuums ab und kann zum Verbrauch von Ressourcen führen (Hockey, 1996; Zijlstra, 1996; zit. nach Sonnentag & Zijlstra, 2006). Sonnentag und Zijlstra (2006) berichten, dass je höher die Anstrengung ist, desto mehr Ressourcen aufgewendet werden. Weiter schreiben sie, dass der andauernde Verbrauch von Ressourcen zu negativen Effekten führt, wie z.B. zur Ermüdung und schlussendlich, ohne Erholungsphasen, zu Erschöpfung, zu Verlust der Funktionen und zu physischen wie auch psychischen Beeinträchtigungen. Um die Ausschöpfung der Ressourcen zu verhindern, sollten Individuen ihre Anstrengungsaufwendungen regulieren. Ein wichtiger Aspekt dieser Regulierung, ist, dass Personen ihre Ressourcen auffüllen, indem sie z.B. Pausen einbauen oder sich temporär von den Anstrengungen erleichtern können (Meijman, 1991; Meijman & Mulder, 1998; zit. nach Sonnentag & Zijlstra, 2006). Unter normalen Umständen, kehrt das psychobiologische System, bei Abwesenheit von Stressoren, zurück zum Grundzustand. Typischerweise geschieht dieser Prozess an Abenden nach der Arbeit. Diese Prozesse nach der Arbeit werden im Fragebogen in positiven lösungsorientierten Fragestellungen erfasst. Die Frage lautet hier, ob freiwillig Tätige sich diesem Prozess nach der Arbeit widmen können oder ob ihre Zeit vom Freiwilligenengagement absorbiert wird oder ob sich diese Zeit bei der Freiwilligenarbeit positiv auf die Erholungsfähigkeit auswirkt.

Freiwilligenarbeit und deren Einfluss auf die Gesundheit. Wilson (2012) zeigt in seiner Abhandlung anhand von mehreren Studien, dass sich der Einfluss von Freiwilligentätigkeit positiv auf die Gesundheit und v.a. auf die psychische Gesundheit auswirkt. Im

Detail sagen manche Menschen, dass anderen zu helfen sich gut anfühlt (Wuthnow, 1991, S. 325). Freiwilligenarbeit ist oft mit Dankbarkeit, sozialer Anerkennung und Beifall belohnt. Musick und Wilson (2003, S. 259) führen den Drang nach dem kreieren einer besseren Welt auf. Laut Musick und Wilson (2003) lassen diesen Werten entsprechende Handlungen den Einzelnen sich gut fühlen. Weiter schreiben dieseleben Autoren, dass anderen zu geben und zu helfen, Absichten und denn Sinn für eine Mission liefern, was wiederum Lebenssinn und Strukturen bietet. Anderen helfen kann ebenso das Vertrauen, das Sicherheitsgefühl und die Akzeptanz zwischen den Menschen aufbauen. Oft können bei freiwilliger Tätigkeit die persönlichen Fertigkeiten und Stärken weiterentwickelt werden, womit die Erhöhung des Sinngehalts für sich selbst einhergeht. Ein wichtiger Faktor für das individuelle Wohlbefinden ist gemäss Lin, Ye und Ensel (1999) der soziale Mechanismus. Einen Aspekt dieses Mechanismus nennen Musick und Wilson (2003) die psychologische Ressource. Die Idee dahinter lautet, dass strukturelle Positionen, psychologische Ressourcen, wie Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit, bieten, die bei stressbelasteten Situationen zur Bewältigung beitragen. Gemäss Midlarsky (1991; zit. nach Musick & Wilson, 2003, S. 260) sollten theoretisch Personen durch die Freiwilligentätigkeit selbstsicherer werden, ihre Wahrnehmung über sich selbst und ihre Fähigkeiten sollte sich ändern und an Vertrauen gewinnen. Gemäss dieser theoretischen Annahme erzeugt die Freiwilligenarbeit eine positive Wahrnehmung sowie positive Affekte, welche negativen Gefühlen wie der Depression oder Ängstlichkeit entgegentreten. Hong und Morrow-Howel (2010) belegen ebenfalls, dass vorwiegend bei der psychischen Gesundheit die Arbeit als Freiwillige oder Freiwilliger einen positiven Einfluss hat. So zeigt sich eine Verringerung der Symptome bei Depressionen.

Laut Wilson und Musick (2000, S. 153) gibt es verschiedene Gründe, weshalb Freiwilligentätigkeit einen positiven Effekt auf die mentale Gesundheit hat. Als erstes führen die Autoren den Grund der sozialen Teilnahme auf. Gemäss Morrow-Howell et al. (1999; zit. nach Wilson & Musick, 2000, S. 153) ist erwiesen, dass die Häufigkeit von sozialer Beziehung, die eine Person hat, zu einem positiven Effekt, der mentalen Gesundheit, führt. „The sense of not having anyone who is someone to you and not being someone to anyone“ (Mirowsky & Ross, 1989; zit. nach Wilson & Musick, 2000, S. 153), ist deprimierend. Ein anderer Grund für den positiven Effekt ist das prosoziale Verhalten. Hilfe anzubieten, mit einer Freiwilligentätigkeit, ist eine Selbstbestätigungserfahrung. So fühlen sich freiwillig Tätige laut Cohen (2009; zit. nach Wilson, 2012) selbstwirksamer. Wilson und

Musick (2000, S. 154) zeigen, dass die persönliche Wirksamkeit bei der Freiwilligenarbeit, einen Faktor für den Anstieg des subjektiven Wohlbefindens darstellt. Andere Gründe für die bessere psychische Gesundheit sind u.a. die erweiterte psychische Ressource, anderen helfen steigert das Selbstwertgefühl, Freiwilligenarbeit stellt einen Puffer für Stress dar und fördert die Erfahrung etwas zu können bzw. etwas zu meistern. Weinstein und Ryan (2010) stellen jedoch fest, dass intrinsisch motivierte sich besser fühlen als extrinsisch motivierte freiwillig Tätige. Unterstützt wird diese Feststellung von der Self-Determination Theory (SDT; Deci & Ryan, 2000). Diese Theorie, in Deutsch Selbstbestimmungstheorie der Motivation genannt, bietet einen breiten Rahmen für die Untersuchung von menschlicher Motivation und der Persönlichkeit. Die SDT besagt, dass Umstände, welche die individuelle Erfahrung von Autonomie, von Kompetenz und von Verbundenheit unterstützen, den Willen, die hohe Qualität von Motivationsformen und die Verpflichtung in Aktivitäten, inklusive verbesserte Leistung, Fortdauer und Kreativität, fördern. Werden die drei psychologischen Bedürfnisse, Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit, in einem sozialen Kontext nicht unterstützt, sind schädliche Einflüsse auf das Wohlbefinden zu erwarten (Self-Determination Theory, 2013). Weinstein und Ryan (2010) führen in ihrer Studie im Detail die einzelnen psychologischen Bedürfnisse mit prosozialen Verhalten auf. Die Autoren stellen fest, dass Verpflichtungen in prosozialem Verhalten die Kompetenz fördert. Durch das Helfen gelingt freiwillig Tätigen eine positive Veränderung. Anderen zu helfen ist an sich bereits eine zwischenmenschliche Aktion, welche Nähe begünstigt und diese beeinflusst die Verbundenheit. Ausserdem ergibt sich dabei eine positive Rückbestätigung und eine Kohäsion oder Intimität. Frei ausgeübtes prosoziales Verhalten bietet Gelegenheit für die Autonomiebedürfnisbefriedigung und den positiven Zustand, der darauf folgt. Die Autonomiebedürfnisbefriedigung ist stark mit Wohlbefinden und Glücksgefühl in Zusammenhang gebracht (Deci & Ryan, 2000). Wobei die Autonomiebedürfnisbefriedigung nicht mit der Autonomie als Motivationsgrund zu verwechseln ist. Das erstere bezieht sich auf die Auffassung, dass ein Individuum sich über die Zeit generell frei und selbstkongruent empfindet. Die Autoren schlagen vor, dass die autonome Verpflichtung in prosozialem Verhalten alle drei psychologischen Bedürfnisse der SDT beeinflusst, und führen das klassische Beispiel, einer älteren Person über die Strasse zu helfen, auf. Als erstes wird der helfenden Person ihre Wirksamkeit und durch die physische Unterstützung, ihre Körperkraft bewusst. Mit diesem ersten Punkt ist das Kompetenzbedürfnis erfüllt. Durch das Armeverschränken kommen die helfende Person und die ältere Passantin oder Passant in Kontakt, womit sich eine positive Verbundenheit entfalten kann. Die Verpflichtung, welche

die helfende Person eingeht, kann als absolut eigeninitiiert empfunden sein, womit das Autonomiebedürfnis befriedigt wird. So haben vergangene SDT-Studien gezeigt, (Weinstein & Ryan, 2010, S. 224) dass diese drei Bedürfnisbefriedigungen stark miteinander korrelieren und falls sie nicht erfüllt werden, das Wohlbefinden und das Glücksgefühl darunter leiden.

Trotz der vielen positiven Einflüsse und Auswirkungen von Freiwilligenarbeit zeigen die Ergebnisse der Studie von Musick und Wilson (2003), dass nicht alle im selben Masse profitieren. Die Resultate dieser Studie zeigen im Detail, dass Personen, die älter als 65 Jahre und freiwillig tätig sind, weniger depressive Symptome aufweisen, als Personen unter 65 Jahren. Die Feststellung, dass das erhöhte Selbstwertgefühl durch die Freiwilligentätigkeit negativ mit der Depression korreliert, gilt für alle Altersgruppen. Insgesamt ist jedoch der Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und die negative Auswirkung auf die Depression, bei Personen älter als 65, stark. In derselben Studie resultiert der Zusammenhang zwischen zeitlich anhaltendender Freiwilligentätigkeit und dem negativen Effekt auf die Depression. Obwohl die Signifikanz niedrig ausfällt, gibt es bei Personen, die jünger als 65 sind, weniger depressive Symptome. Bei der Population über 65 Jahren, ist der Effekt viel stärker, je länger die anhaltende Freiwilligenarbeit geleistet ist. Ausserdem führt die nachhaltige Freiwilligenarbeit zum Wechsel von extrinsischer zu intrinsischer Motivation und das letztere ist fruchtbringender (Fischer & Schaffer, 1993; zit. nach Musick & Wilson, 2003). Im Gegensatz dazu zeigen die Resultate der Studie von Weinstein und Ryan (2010) mit Probanden im Alter zwischen 18-24, die Wichtigkeit der autonomen Auswahl der helfenden Tätigkeit, damit sie einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden hat. Zusammenfassend hat Van Willigen (2000, S. 314) in seiner Studie festgestellt, dass Freiwilligenarbeit einen positiven Effekt auf das physische sowie psychische Wohlergehen von älteren Erwachsenen hat. Je aktiver diese über 60-jährigen Personen sind, desto höher ist ihr Gewinn.

Laut Wilson (2012) ist der Einfluss der Freiwilligentätigkeit auf die physische Gesundheit weniger stark untersucht, doch gibt es zahlreiche Studienergebnisse (Wilson, 2012) mit der Verbindung von Freiwilligentätigkeit zu geringerer Krankheitsanfälligkeit und niedrigerer Sterblichkeit. Die Längsschnittstudie von Burr, Tavares und Mutschler (2011) berichtet, dass Personen, welche in einem moderaten Umfang, aber nicht mit einem zu hohem Zeitaufwand Freiwilligenarbeit leisten, weniger an Bluthochdruck leiden. Eine andere Längsschnittstudie mit drei Erhebungszeitpunkten (Tang, 2009) stellt fest, dass sich

die subjektiv beurteilte körperliche Gesundheit durch die Freiwilligenarbeit verbessert und die funktionale Abhängigkeit sich vermindert. Generell fallen Studienergebnisse zum Einfluss der Freiwilligentätigkeit auf die Langlebigkeit positiv aus. Die Motivationsgründe der freiwilligen Tätigkeit machen jedoch einen Unterschied (Wisconsin Longitudinal Study; zit. nach Wilson, 2012, S. 200). Personen, die aus Eigennutz handeln, haben dieselbe Höhe an Risiko zu Sterben wie nicht freiwillig Tätige. Personen, die jedoch nach anderen orientiert handeln, haben ein niedrigeres Risiko als nicht freiwillig Tätige (Konrath, Fuhrel-Forbis, Lou & Brown, 2011; zit. nach Wilson, 2012). Zu diesem Punkt erläutern Wilson und Musick (2000), dass viele Längsschnittstudien, die Sterblichkeit als Ausgangsvariable nehmen. Diese Herangehensweise ermöglicht die Folgerung, dass Freiwilligentätigkeit eine gute Gesundheit bewirkt; jedoch nicht, dass gesunde Menschen freiwillig tätig sind. Um diese Kausalität jedoch herauszufinden, benötigt es eine Längsschnittuntersuchung an vorzugsweise drei Erhebungszeiträumen (Musick & Wilson, 2003). Gemäss Wilson und Musick (2000, S. 151), kann Freiwilligentätigkeit zu besserer Gesundheit führen, aber den bereits schlechten Gesundheitszustand einer Person nicht verbessern.

Fazit und Forschungslücke

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Thema Freiwilligenarbeit in der Schweiz einen hohen Stellenwert hat. Generell kann unterschieden werden zwischen formeller und informeller Freiwilligentätigkeit. Wobei dieser Unterschied hauptsächlich durch den Grad der Organisation der Tätigkeit bestimmt ist. Ob eine Person freiwillig tätig ist oder wird, steht im Zusammenhang mit diversen sozidemografischen Parametern. Dabei werden freiwillig tätigen Personen gewisse intrinsische und extrinsische Motive unterstellt, welche beispielsweise in der VFI-Skala von Clary et al. (1998) in sechs Motivgruppen zusammengefasst wurden. Wobei die Separierung von extrinsisch und intrinsisch im Zusammenhang mit der Freude an der Tätigkeit selbst (intrinsisch) oder dem Nutzen, welcher aus einer Tätigkeit entsteht (extrinsisch) gesehen werden muss. Soziodemografische Parameter wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und familiäre Situation haben einen Einfluss auf die Art der Freiwilligentätigkeit.

Der bisherige Forschungstand weist einige Studien (Wilson, 2012) auf, in denen Freiwilligenarbeit einen positiven Einfluss vorwiegend auf die subjektiv wahrgenommene Gesundheit hat. Dieser positive Einfluss kommt unter anderem von der Erhöhung des Selbstwertgefühls, welches als psychische Ressource, respektive als Stresspuffer wahrge-

nommen wird und der Selbsterfahrung, etwas meistern zu können. Dabei spielen die Motive eine grosse Rolle. Die Tendenz der positiven Auswirkung intrinsisch motivierter wird in bisherigen Studien (Weinstein & Ryan, 2010) hervorgehoben. Die Motive können bei zeitlich nachhaltiger Freiwilligenarbeit überdies von extrinsischer zu intrinsischer Art wechseln. In den oben erwähnten Studien wurden Detailaspekte untersucht, wie die Motivationsformen der Freiwilligentätigkeit und dessen Einfluss auf das Wohlergehen, sowie Unterschiede von älteren freiwillig Tätigen und jüngeren freiwillig engagierten. Eine andere Lücke in den bisherigen Studien ist laut Musick und Wilson (2003, S. 259-260), die Aussagen von freiwillig Tätigen, die nicht per se verlässlich sind. Hier ist nicht die Aussage der freiwillig Tätigen anzuzweifeln, sondern die Möglichkeit zu bedenken, dass Personen, die aufgrund nicht erfolgreicher Freiwilligenarbeit, ihre Tätigkeit abbrechen, in den Umfragen nicht präsent sind. Daher schlagen sie vor, keine zweckmässige Stichprobe zu wählen, sondern eine repräsentative Untersuchung aufzustellen, um eine Generalisierung zu ermöglichen. Diesem Vorschlag folgend, besteht die Stichprobe in dieser Arbeit aus freiwillig Tätigen sowie nicht freiwillig Tätigen. Ausserdem liegt der Fokus in den bisherigen Studien zu Freiwilligenarbeit meist auf dem Zusammenhang von Alter und Gesundheit. Die Aspekte wie und ob Erwerbstätige Freiwilligenarbeit leisten, scheinen eine Lücke zu bilden. Mit diesen Überlegungen resultieren nachfolgende Fragestellungen und Hypothesen.

Fragestellung und Hypothese

Die in der Einleitung erörterte Ausgangslage und der momentane Forschungsstand sind Basis für die Fragestellung ob es einen signifikanten Zusammenhang zwischen Freiwilligenarbeit und dem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustandes gibt, in Abhängigkeit von den Motiven, welche der Freiwilligenarbeit zu Grunde liegen. Die forschungsleitenden Fragen lauten daher: Welche Motive führen zur formellen Freiwilligenarbeit? Existieren Muster? Gibt es einen Unterschied bei extrinsischen oder intrinsischen Motiven? Stehen die Motive in Zusammenhang mit soziodemografischen Parametern, wie Alter, Geschlecht und Ausbildung? Hängt der subjektiv wahrgenommene Gesundheitszustand von der Art der Motive ab? Gibt es daraus schliessend einen Zusammenhang zwischen den soziodemografischen Parametern und dem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand?

Wie in den vorangehenden Kapiteln erläutert, zeigt der aktuelle Forschungsstand unter anderem auf, dass die Art und das Ausmass der Freiwilligentätigkeit ebenso einen

Zusammenhang mit verschiedenen soziodemografischen Parametern wie Alter, Geschlecht, familiäre Situation, Ausbildung sowie mit den dahinterstehenden Motiven aufweist. Ausgehend davon kann folgende ungerichtete Hypothese gestellt werden:

1. Es gibt einen Unterschied zwischen einzelnen soziodemographischen Parametern und der Art des Motives (VFI-Skala, extrinsisch oder intrinsisch) für Freiwilligenarbeit.

Wie in den vorangehenden Kapiteln erläutert, scheint es einen Zusammenhang zwischen formeller Freiwilligentätigkeit und der beruflichen Tätigkeit zu geben. In der Annahme, dass es vor allem extrinsische Motive wie Erhöhung der Karrierechancen sind, welche hinter der formellen Freiwilligentätigkeit stehen, und mehr Männer als Frauen formell freiwillig tätig sind, ergibt sich folgende gerichtete Hypothese:

1.1 Männer sind extrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als Frauen. Frauen sind intrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als Männer.

Mit Bezug auf den erwähnten Zusammenhang zwischen beruflicher und formell freiwilliger Tätigkeit und der Annahme, Personen im Pensionsalter weniger fest mit ihrer beruflichen Tätigkeit verbunden sind, als Personen in jungen bis mittleren Jahren, ergibt sich folgende gerichtete Hypothese:

1.2 Personen in jungen bis mittleren Jahren sind extrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als ältere Menschen

Wie vorangehend dargestellt, besteht ein Zusammenhang mit der Höhe des Bildungsgrades respektive der Funktion und der Chance, dass eine Person formell freiwillig tätig ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein höherer Bildungsgrad auch zu einer höheren Funktion führt. Personen in höheren Funktionen messen zur Verbesserung ihrer Karrierechancen, ihrer Bildung und der Erweiterung des Netzwerks und dem Vergleich mit wichtigen Personen in ihrem Umfeld, eine hohe Bedeutung bei. Dies würde für eine positive Korrelation mit der Höhe der Funktion und der Höhe der Ausbildung und der Ausprägung extrinsischer Motive sprechen. Die zu den Paramatern Ausbildung und Funktion zu untersuchenden gerichteten Hypothesen lauteten wie folgt:

1.3 Je höher der Bildungsgrad einer Person desto eher ist die Person aus extrinsischen Motiven formell freiwillig tätig.

1.4 Je höher die Funktion einer Person, desto eher ist die Person aus extrinsischen Motiven formell freiwillig tätigt.

Hinter der nachfolgenden Hypothese steht die Annahme, dass Personen bereits in der Berufswahl und daraus schliessend auch in der Wahl der Branche in der sie tätig sind ähnliche Motive vorweisen. Es besteht die Möglichkeit, dass beispielsweise in der Finanz- und Versicherungsbranche, eher Karrieremotive relevant sind und in erzieherisch helfenden Berufen eher Altruismus, eigene Werte und Einstellungen im Vordergrund stehen. In Kombination mit der Annahme des bereits erwähnten Zusammenhangs der beruflichen und privaten Tätigkeit ergibt sich für den Parameter Branche/Sektor nachfolgende ungerichtete Hypothese:

1.5 Es gibt einen Unterschied zwischen der Zugehörigkeit der beruflichen Tätigkeit zu einer Branche/Sektor und der Art des Motives (VFI-Skala, extrinsisch oder intrinsisch) für Freiwilligenarbeit.

Wie bereits einleitend erläutert scheint es einen Zusammenhang mit der familiären Situation und der formellen Freiwilligentätigkeit zu geben. Aufgrund der eher stärkeren Bindung zwischen partnerschaftlich verbunden Personen, besteht die Annahme, dass sozialer Druck besonders hoch und wirksam ist und dass für Personen in einer Partnerschaft die Möglichkeit Zeit miteinander zu verbringen ein Motiv sein kann, formell Freiwillig tätig zu sein. Neben der Annahme, dass vorangehende Erläuterung für Personen mit Kindern ebenfalls zutrifft, ist Kinder erziehen oft mit Unsicherheiten, Ängsten und Sorgen verbunden. Freiwilligenarbeit könnte als mögliche Kompensation dieser negativen Gefühle dienen. Aus diesen Annahmen formuliert sich folgende zielgerichtete Hypothese:

1.6 Menschen in einer festen Partnerschaft und Menschen mit Kindern sind eher geneigt aus extrinsischen Gründen Freiwilligenarbeit zu leisten

Desweitern zeigt der aktuelle Forschungsstand, dass Freiwilligenarbeit generell einen Einfluss auf die subjektiv wahrgenommene Gesundheit einer Person hat. In Zusammenhang mit der Motivationstheorie, welche von einem höheren Wirkungsgrad bei beispielsweise intrinsischer Motivation ausgeht, kann folgende zweite ungerichtete Hypothese gestellt werden:

2. Es gibt einen Unterschied zwischen dem subjektiven wahrgenommenen Gesundheitszustand und der Art des Motives für Freiwilligenarbeit.

Anderen durch eine freiwillige Tätigkeit zu helfen und der Drang eine bessere Welt zu kreieren kann sinnstiftend wirken, was wiederum dem Individuum Lebenssinn und Struktur bietet. Ebenso kann Freiwilligenarbeit Vertrauen, Sicherheitsgefühl und Akzeptanz zwischen den Menschen aufbauen. Durch die Freiwilligentätigkeit und den Einsatz von persönlichen Fertigkeiten und Stärken, fühlt sich eine Person selbstwirksamer, selbstsicherer, was sich in Stresssituationen als Puffer herausstellt. Aus diesen Gründen ergibt sich folgende gerichtete Hypothese:

2.1 intrinsisch motivierte Menschen fühlen sich subjektiv gesünder als extrinsisch motivierte.

Durch die häufigen sozialen Kontakte bei der Freiwilligentätigkeit, die automatisch vor Isolation und Rückzug bewahren und zu einer warmen sowie auf Akzeptanz beruhenden Beziehung führen können, wird die allgemeine Zufriedenheit gesteigert. Ausserdem erfüllen sich bei einem prosozialen Verhalten die Bedürfnisse Autonomie, Verbundenheit und Kompetenz. Nach der Self-Determination Theory erhöht sich das Wohlbefinden, indem alle drei Bedürfnisse unterstützt werden. Daher resultiert folgende gerichtete Hypothese:

3. Menschen die Freiwilligenarbeit leisten, fühlen sich insgesamt gesünder als Menschen, die keine Freiwilligenarbeit leisten.

Nachfolgende Kapitel dienen der Präsentation der Ergebnisse, unter Erläuterung der Methodik sowie der Überprüfung der Ergebnisse und deren Diskussion.

METHODE

Die zur Beantwortung der Fragestellung notwendigen Daten wurden mithilfe eines web-basierten Fragebogens erhoben. Dieser wird mit Hilfe quantitativer Statistik ausgewertet.

Methode der Datengewinnung

Zur Erarbeitung der Daten, welche dieser Studie zu Grunde liegen, wurde der Panellistenanbieter Respondi.de verwendet. Dabei handelt es sich um einen Paneldatenanbieter aus Köln, welcher Panellisten aus ganz Europa führt. In der Schweiz beträgt die Anzahl Panellisten etwa 20'000. Für die Schweiz befinden sich 44.4% männliche Probanden und 55.6% weibliche Probanden im Sample-Pool. Es sind verschiedene Grössen von Haushal-

ten mit oder ohne Kinder dabei und sie sind aus allen Regionen der Schweiz vertreten. Ebenfalls unterteilt sind die Gruppen in Lohnklassen und Bildungsniveau sowie dem Pensum der Erwerbstätigkeit. Der Fragebogen der ETH wurde 2012 an insgesamt 4'500 erwerbstätigen Probanden per Email versandt. Mit 783 kompletten Antworten fällt die Rücklaufquote gut aus. Die Probanden werden jedoch mit einer Prämie belohnt, welche aber gering ist, wie z.B. Punkte sammeln, um später damit Produkte oder Dienstleistungen zu erwerben. Für die Fragestellung dieser Arbeit wurde entschieden, lediglich die Antworten der Probanden, welche den Fragebogen seriös ausgefüllt haben zu berücksichtigen und jene, die mindestens 50% erwerbstätig sind.

Design

Der Fragebogen ist unterteilt in mehrere Bereiche. Im ersten Bereich geht es um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben und um die Erhebung der Angaben ob jemand formell freiwillig tätig ist und auf welche Art. Dieser Teil beinhaltet Angaben ob, wie und wo jemand freiwillig tätig ist und erfragt die Motive. Der dritte Teil erfragt Informationen zur Vergleichbarkeit der berufsbezogenen und der freiwilligen Tätigkeit. Im vierten Teil werden Angaben zum Thema Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden erhoben. Abschliessend folgt die Erhebung von Daten hinsichtlich Arbeitsbedingungen und persönlichen Angaben. Für die Beantwortung der Fragestellung sind neben den persönlichen Angaben der Bereich der Motive und der Gesundheit relevant. Der Fragebogen wurde elektronisch zur Verfügung gestellt und die Probanden wurden auf die Bearbeitungszeit, die Anonymität ihrer Angaben, die Kontaktpersonen und auf den Grund der Datenerhebung hingewiesen. Ein Pre-Test wurde mittels elektronischen Versandes des Fragebogens an Bekannte durchgeführt. Die Definition des Skalenniveaus wurde möglichst hochangesetzt. Gemäss Leonhart (2004) können präzisere statistische Verfahren angewandt werden, je höherwertig die Skalenniveaus sind. Die soziodemografischen Variablen sind bis auf das Alter als Nominal zu klassifizieren, wohingegen die Motivvariablen und die Gesundheitsvariablen als Intervallskalen zu bezeichnen sind. Diese Definition lässt auch die Auswertung eines arithmetischen Mittels zu. Bei der Durchführung von Variablentransformationen ist zu beachten, dass ein höheres Skalenniveau nie erreicht werden kann (Leonhart, 2004).

Beschreibung der Stichprobe

Aufgrund der gewählten Einschränkungen, wie dem minimalen Arbeitspensum von 50% und dem Anspruch an ein seriöses Ausfüllen des Fragebogens, hat sich folgende Stichprobe ergeben: Von den 783 Personen, welche den Fragebogen beantwortet haben, sind insgesamt 295 (rund 37%) freiwillig tätig. Davon haben 29 Personen angekreuzt, dass sie den Fragebogen nur anschauen wollen und fünf Personen haben keine Angaben gemacht. Drei Personen haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht, vier Personen zu ihrer Ausbildung und eine Person zu ihrem Zivilstand getätigt. Daraus resultiert eine Stichprobengrösse in Höhe von $N = 253$, welche den Anforderungen an die Erstellung dieser Bachelorarbeit genügt. Alle Personen der Stichprobe arbeiten hauptberuflich mehr als 50%. Die Auswertungen der Häufigkeiten zeigen, dass rund 61% (156 Personen) Männer und knapp 39% (97 Personen) Frauen sind. Da in dem Fragebogen nur nach formeller Freiwilligentätigkeit gefragt wurde, wiederspiegelt dieses Resultat mit Verweis auf Nollert und Huser (2007, S. 34 - 35) die Erwartungen. Nicht Schweizer und/oder Doppelbürger betätigen sich mit knapp 9% massiv weniger formell freiwillig als Schweizer (rund 91%). Verheiratete Personen haben mit 44.3% den höchsten Anteil, wobei Personen mit Zivilstand ledig und nicht in einem Konkubinat lebend mit 31.2% nur knapp darunter liegen. Die Kategorien verheiratet und Konkubinat stellen jedoch zusammen über 50% der Stichprobe. Mit 37.9% stellt die Gruppe mit der Berufslehre als höchstem Bildungsabschluss die Mehrheit. Werden die höheren Abschlüsse wie Höhere Fach- und Berufsausbildung (20.9%), Höhere Fachschule (5.5%), Fachhochschule (7.1%) und Universität (15.4%) summiert (48.9%), relativiert sich das Bild. Da der grösste Anteil aus diesem Block jedoch von dem niedrigsten Abschluss (höhere Fach -und Berufsausbildung) stammt, konzentriert sich die Freiwilligentätigkeit um den mittleren Bildungsstand. Dies widerspricht der Tendenz, wonach der Anteil an formeller Freiwilligentätigkeit positiv mit der Höhe des Bildungsabschlusses korreliert. Während des Berufsalters zwischen 25 und 59 Jahren liegt der Anteil an Freiwilligentätigen zwischen knapp 10% und 14.6%. Zwischen 60 und 70 Jahren sind lediglich 5.6% der Personen formell freiwillig tätigt. Dies entspricht den Erwartungen, dass die Teilnahme an formeller Freiwilligentätigkeit an die Berufstätigkeit gebunden scheint. Ausserdem zeigen die Auswertungen der Häufigkeiten (Anhang 0), dass die grosse Mehrheit der Stichprobe ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut (52.6%) bis sehr gut (26.1%) beurteilt. Als sehr schlechten allgemeinen Gesundheitszustand beurteilen le-

diglich 0.4%, als schlecht ebenfalls Wenige mit 1.2% und als mittelmässig 19.8%. Generell zeigen die Daten aus der Stichrobe ein kohärentes Bild mit vorangegangenen Studien.

Beschreibung der Messgrössen

Um die in der Einleitung dargelegten Fragestellungen und Hypothesen mittels des Fragebogens zu beantworten, wurden für die Bereiche Motive und Gesundheit neue Variablen erstellt. Die für die Motive relevanten Items wurden analog der VFI-Skala von Clary et al. (1998) unterteilt und zusammengezogen in den Variablen Motiv_Enhancement (1), Motiv_Protective (2), Motiv_Understanding (3), Motiv_Values (4), Motiv_Career (5) und Motiv_Social (6). Dafür wurden die Mittelwerte der einzelnen Items berechnet und der jeweiligen neuen Variable zugeführt. Zusätzlich wurden die Mittelwerte dieser sechs Variablen in zwei weitere Variable (Motiv_intrinsisch (7) und Motiv_extrinsisch(8)) unterteilt. Basis für die Unterteilung ist die Definition von intrinsischer und extrinsischer Motivation nach Deci und Ryan (1985). Gemäss Oostlander et al. (in press, S. 6) steht bei dem Motiv Understanding, also bei dem Bedürfnis Lernerfahrungen zu machen, primär die inhärenten Eigenschaften einer Tätigkeit im Vordergrund, diese Motivgruppe hat demzufolge eher einen intrinsischen Hintergrund. Dasselbe gilt für die Motivgruppe Values, welche eher die individuelle Einstellung und Haltung zu bestimmten Tätigkeiten beschreiben, also ebenfalls von einem inhärenten Zusammenhang ausgehen. Wohingegen bei den Motivgruppen Protective, Enhancement, Career, und Social der Nutzen einer Tätigkeit eine zentrale Bedeutung einnimmt. Demzufolge sind diese vier Gruppen eher als extrinsisch einzuteilen. Die Einteilung der Motive in die beiden Faktoren intrinsisch und extrinsisch wurde mittels Faktorenanalyse überprüft und bestätigt. Die Reliabilitätsanalyse ergab ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .679$ und $\alpha = .713$. Die Trennschärfen können mit $r < .30$ als gut befunden werden. Die Mittelwerte der Items, welche den Gesundheitszustand erfassen, wurden ebenfalls in fünf Variablen unterteilt (AllgWohlbefinden (9), Stress (10), somatisches_Befinden (11), Burnout (12) und Recovery 13)). Die Variable Allgemeines Wohlbefinden wird durch die Skala „Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF)“ erfasst. Laut Keyes (2009) ist sie abgeleitet vom „Mental Health Continuum-Long Form (MHC-LF)“. Weiter erklärt Keyes (2009), dass die lange Version aus 40 Items besteht. Sie messen mit sieben Items das emotionale Wohlbefinden, mit 18 Items das psychologische Wohlbefinden und mit 15 Items das soziale Wohlbefinden. Im Fragebogen dieser Arbeit wurde die kurze Version mit insgesamt 14 Items benutzt, um die mentale Gesundheit der Probanden zu erfassen. In der

Kurzversion des Mental Health Continuum wurden die prototypischen Fragen herausgenommen und mit drei Items des emotionalen Wohlbefindens, sechs Items des psychologischen Wohlbefindens sowie fünf Items des sozialen Wohlbefindens zusammengestellt. Die Erfassung der Variablen Stress und Somatisches Befinden geschieht durch Fragen nach diversen Stresssymptomen, die Variable Burnout mit Fragen zu emotionalen und körperlichen Erschöpfungserscheinungen und schliesslich die Variable Recovery durch Fragen zur Entspannungs- und Erholungsfähigkeit. Die korrigierte Item-Skala-Korrelation war bei allen Skalen (1-13) $r > .30$. Die Reliabilitätsanalyse für alle Variablen 1-13 ergab ein Wert für Cronbachs Alpha zwischen $\alpha = .695$ und $\alpha = .908$. Field (2009, S. 675, S. 678) stuft eine Skalenkorrelation von $r > .30$ und ein Cronbachs Alpha von $\alpha > 0.7$ als gut ein. Die positive Formulierung der Items wurde bei der Skalenbildung berücksichtigt und bei den neuen Variablen überprüft. Eine Umpolung der Skalen ist nicht notwendig. Die Skalenwerte umfassen bei den Motivvariablen (1-8) zugrundeliegenden Items die Werte 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll zu). Die Items hinter den Gesundheitsvariablen umfassen die Werte 1 (niemals/nie/fast nie/trifft gar nicht zu) bis 5 respektive 6 (immer/jeden Tag/trifft völlig zu). Für die Bildung der Kontraste bei der Varianzanalyse wurden die Altersklassen in der Variable Altersstufen (14) mit den Kategorien „junge Erwachsene“ (<17-jährige bis 24-jährige), „erste Hälfte Berufsleben“ (25-jährige bis 44-jährige), „zweite Hälfte Berufsleben“ (45-jährige bis 59-jährige) und „letzte Berufsjahre bis und mit Pensionsalter“ (60-jährige bis <75-jährige) zusammengefasst. Die Variablen Stelletyp1 bis Stelletyp5 und Stelletyp7 wurden zusammengezogen in der Variable Funktion, welche die Kategorien „angestellt ohne [Führungsfunktion]“, „angestellt mit“, „selbstständig ohne“ und „ selbstständig mit“ beinhalten. Die Variable Stelletyp6 (teils selbstständig, teils angestellt) wurde aufgrund der mangelnden Zuweisungsmöglichkeit für die Auswertung weggelassen. Die Variablen bereichwt1 bis bereichwt18 wurden analog der drei Wirtschaftssektoren in der Variable „Sektor“ mit den Kategorien „Primärsektor“, „Sekundärsektor“ und „Tertiärsektor“ zusammengezogen. Die Werte der Variable „andere“ wurden aufgrund mangelnder Zuweisungsmöglichkeit nicht berücksichtigt. Die Werte der Angaben zu der Anzahl Kinder „keine Kinder“ (= 0) und „Kinder“ (> 0) wurden zusammengefasst in der Variable Kind (16). Die Variable „ wurde neu als Variable „Partnerschaft“ gebildet und aufgeteilt in zwei Kategorien, Ja und Nein.

Die Daten werden mittels der deskriptiven Statistik, des Mittelwerttests und der Regressionsanalyse ausgewertet. Für die Beantwortung der Fragestellung bezüglich der

Motivhypothesen wird die einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA), mehrfaktorielle Varianzanalyse und der t-Test für unabhängige Stichprobe, für die Beantwortung der Fragestellung bezüglich der Gesundheitshypothesen die Multiple Regressionsanalyse und für den Quervergleich der Chi-Quadrat Verteilungstest verwendet. Wobei die abhängigen Variablen bei den einzelnen Tests bei der Varianzanalyse jeweils aus den Motivvariablen und bei der multiplen Regressionsanalyse aus den Gesundheitsvariablen bestehen. Die unabhängigen Variablen bestehen aus den soziodemografischen Parametern bei der Varianzanalyse und aus den Motivvariablen und der Freiwilligentätigkeit bei der Regressionsanalyse. Bei sämtlichen Tests wird mit einem Signifikanzniveau von 5 Prozent getestet. Aufgrund der hohen Stichprobengrösse erfolgt die Testung der Normalverteilung mittels Sichtung der Q-Q Diagramme, der Überprüfung der Kurtosis und Schiefe der Verteilung (Field, 2009, S. 136 – 139).

ERGEBNISSE

Die nachfolgenden Ergebnisse des Fragebogens dienen der Beantwortung der Fragestellung und der Überprüfung der Hypothesen. Das Kapitel ist aufgeteilt in die Überprüfung der für die Beantwortung der Fragestellung notwendigen Items und die Darstellung der Ergebnisse hinsichtlich der Motive und deren Einfluss auf die Gesundheit.

Motive der Freiwilligenarbeit

Nachfolgende Ergebnisse für Motive der Freiwilligenarbeit und deren Einfluss auf die Gesundheit werden zuerst thematisch gesondert dargestellt und der Zusammenhang wird in der Diskussion betrachtet.

Bei dem ersten Teil der Hypothesenbildung handelt es sich um die Fragestellung, ob Muster hinsichtlich der Motive zur Freiwilligenarbeit bestehen. Diese Muster können sich hinsichtlich der Unterscheidung in intrinsischen und extrinsischen Motiven und einem Zusammenhang mit soziodemografischen Parametern äussern. Ohne Berücksichtigung soziodemografischer Parameter zeigen die Daten (n = 253), dass das Mittel der intrinsischen Motive höher ist als das Mittel der extrinsischen Motive. Dies erschliesst sich unter anderem daraus, dass das Motiv Understanding, mit M = 3.92 den höchsten Wert aufweist. Das Motiv Values liegt mit M = 3.91 nur leicht darunter. Für die Probanden scheint die Möglichkeit neue Erfahrungen zu machen und etwas zu lernen das stärkste Motiv zu sein, um sich formell freiwillig zu betätigen. Wohingegen die Motive Career und Protective mit

M = 2.86 respektive *M* = 2.54 am wenigsten relevant sind für die Probanden. Freiwilligenarbeit als Möglichkeit Andere zu treffen, soziale Kontakte zu erhöhen, sich als Teil der Gruppe zu integrieren und einen Verlust der Zugehörigkeit zu vermeiden, liegt mit *M* = 3.0 im unteren Mittefeld der Bewertungen.

Geschlecht. Von den 253 Probanden weisen die Frauen (*n* = 97) mit einem Mittelwert von *M* = 4.05 einen höheren Wert beim Mittel der intrinsischen Motive auf als die Männer (*n* = 156) mit *M* = 3.82 (vgl. Tabelle C1). Die Standardabweichung von *SD* = 0.55 respektive *SD* = 0.57 zeigt eine leicht tiefere Streuung als bei dem Mittel der extrinsischen Motive (*SD* = 0.62 und *SD* = 0.61). Im Mittel unterschieden sich die extrinsischen Motive mit *M* = 2.99 bei Frauen und *M* = 3.03 bei Männern nur minim. Dennoch zeigen die Daten, dass Männer eher extrinsisch motiviert und Frauen eher intrinsisch motiviert sind, formelle Freiwilligenarbeit zu leisten. Dies zeigt sich auch bei den einzelnen intrinsischen Variablen, wonach bei der Möglichkeit neue Lernerfahrungen zu machen (Understanding) wie auch bei der Möglichkeit eigene Werte und Haltungen auszudrücken oder nach diesen zu handeln (Values) die Frauen höhere Mittelwerte aufweisen. Interessant ist, dass das Motiv Social bei den Frauen (*M* = 2.85) einen eindeutig tieferen Mittelwert aufweist als bei den Männern (*M* = 3.09), wohingegen das Motiv Karriere mit *M* = 2.85 (Frauen) und *M* = 2.87 (Männer) bei beiden Geschlechtern in etwa gleich bewertet wird. Der Austausch und Kontakt mit anderen bei der Freiwilligenarbeit oder der soziale Druck zur Freiwilligenarbeit scheint für Männer demzufolge wichtiger zu sein als für Frauen. Die Standardabweichung bewegt sich zwischen *SD* = 0.55 und *SD* = 0.92 bei den einzelnen Motivgruppen. Alle Mittelwerte sind jedoch höher oder zumindest gleich einer neutralen Bewertung in der Skala. Es gibt kein Motiv welches im Mittel am Rande der Skala anzutreffen ist. Auch zeigen die Daten keine Tendenz zu einem bestimmten Motiv hin. Wobei das Motiv Protective mit einem Mittelwert von *M* = 2.5 respektive *M* = 2.6 am wenigsten relevant für die Probanden zu sein scheint.

Gemäss dem Levene-Test zur Überprüfung der Varianzhomogenität sind die Varianzen bei den Variablen Enhancement, Career und Understanding nicht homogen ($p \geq .50$). Die Ergebnisse des *t*-Tests für unabhängige Stichproben zeigen auf, dass die Mittelwerte bei dem intrinsischen Motiv signifikant unterschiedlich sind [$t(251) = -3.18$, $p = .002$, $d = -.41$]. Frauen sind demzufolge signifikant höher intrinsisch motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als Männer. Das Ergebnis zu den extrinsischen Motiven zeigt, dass es kei-

nen signifikanten Unterschied zwischen den Mittelwerten der Gruppe der Frauen und derjenigen der Männer gibt [$t(251) = 0.364$, $p = .716$]. Werden die einzelnen Motivgruppen untersucht, zeigt sich, dass die beiden eher intrinsischen Motive Values und Understanding mit $t(251) = -2.586$, $p = .010$, $d = -.33$ und $t(223) = -2.967$, $p = .003$, $d = -.38$ beide einen signifikanten Unterschied der Mittelwerte aufweisen. Bei den eher extrinsischen Motiven Enhancement, Career, Protective und Social ist lediglich die Mittelwertdifferenz bei dem Motiv Social [$t(251) = 2.178$, $p = .030$, $d = .28$] signifikant. Wobei bei diesem Motiv die Mittelwerte der Männer signifikant höher sind als diejenigen der Frauen. Die Möglichkeit neue Lernerfahrungen zu machen, persönliche Fähigkeiten zu entwickeln und einzusetzen sowie die eigenen Wertvorstellungen hinsichtlich Altruismus werden von Frauen eher als Motiv angegeben als von Männern. Umgekehrt ist es für Männer wichtiger, bei und mit formeller Freiwilligenarbeit mit Freunden oder anderen wichtigen Personen Kontakt zu halten und diesen zu gefallen, respektive sich mittels Freiwilligenarbeit als Teil der sozialen Gruppe zu fühlen. Wohingegen die Reduktion der eigenen Schuldgefühle oder das Vermeiden von negativen Gefühlen im Vergleich der beiden Geschlechter keinen signifikanten Unterschied aufweist. Generell haben beide Geschlechter tiefe Werte bei diesem Motiv, derweil diejenigen der Frauen etwas höher sind.

Alter. Die meisten Teilnehmer sind zwischen 35 und 59 Jahre alt. Die Anzahl liegt zwischen 4 und 37 Teilnehmer pro Altersklasse. Vergleicht man die Altersstruktur mit derjenigen der gesamten Erwerbsbevölkerung (vgl. Tabelle B1), erreicht man einen signifikanten Unterschied der Verteilung [$\chi 2(3) = 22.85$, $p = *.000$]. Die Verteilung in der Stichprobe entspricht somit nicht derjenigen der Gesamtbevölkerung.

Die Mittelwertvergleiche der Stichprobe zeigen, dass es keine eindeutige Korrelation zwischen den Motivausprägungen und dem Alter der Teilnehmer gibt. Als einzigen Effekt, welcher durchgehend bei allen Variablen ersichtlich ist, ist zu nennen, dass die Mittelwerte von den 25 bis 29-jährigen tiefer sind als diejenigen von der Kategorie 18 bis 24-jährigen und 30 bis 34-jährigen. Die 18 bis 24-jährigen weisen im Mittel sowohl bei den intrinsischen Motiven mit $M = 4.04$ wie auch bei den extrinsischen Motiven mit $M = 3.36$ die höchsten Werte der Altersklassen auf. Sie sind demzufolge eher intrinsisch motiviert. Dies wird hauptsächlich durch das Motiv Understanding unterstützt, bei welcher diese Altersklasse mit $M = 4.14$ den höchsten Wert aufweist. Personen von Anfang bis Mitte 30 ($M = 4.02$) und Personen Anfang bis Mitte 50 ($M = 4.04$) bewerten das Motiv Understanding

ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zu den restlichen Altersklassen (M = 3.92). Bei dem Motiv Values lässt sich eine Tendenz erkennen, dass bei Personen ab 55 die eigenen Wertvorstellungen und Haltungen eher einen Motivationsgrund darstellen, formell freiwillig tätig zu sein, als bei jüngeren Personen. Lernerfahrungen zu sammeln wird demnach zunehmend weniger wichtig als die eigenen Wertvorstellungen ausdrücken zu können. Auch bei den extrinsischen Motiven weisen die 18 bis 25-jährigen im Mittel den höchsten Wert aus. Personen zwischen 35 und 59 Jahren weisen in den jeweiligen Altersklassen ähnliche Werte zwischen M = 2.91 und M = 3.01 aus. Bei der Betrachtung der einzelnen Motive sind es vor allem die Motive Enhancement und Career welche die extrinsischen Motive im Mittel erhöhen. Interessanterweise weisen die Teilnehmer in der Altersklasse >65 einen höheren Wert beim Motiv Career aus als die Teilnehmer in der Klasse 60 bis 65, welche mit M = 1.98 einen sehr tiefen Wert aufweisen. Die Chance, die eigene Karriere zu verbessern, nimmt also als Motiv kurz vor dem Pensionsalter stark ab und steigt nach erreichen des Pensionsalters wieder an. Wohingegen das Motiv Social im Mittleren Berufsalter einen Knick zu erleiden scheint und gegen Ende der Berufstätigkeit und darüber hinaus zunehmend höher wird. Bei der Betrachtung der intrinsischen Motive Values und Understanding ist ab 50 Jahren eine gegenteilige Entwicklung zu sehen. Generell ist festzustellen, dass alle Motive in der letzten Altersklasse wichtiger bewertet wurden, als in der vorherigen Altersklasse, bis auf das bereits erwähnte Motiv Lernerfahrungen zu machen.

Wie der Levene-Test für Varianzhomogenität zeigt, sind die Varianzen nicht bei allen Motiven homogen ($p \leq .50$). Zur Überprüfung der Signifikanz wurde für das Motiv Enhancement, Social, Understanding und extrinsisch der Welch-Test verwendet. Tabelle C2 zeigt eine Übersicht über die Testung der Signifikanz aller Motive.

Die Mittelwerte der intrinsischen Motive unterscheiden sich nicht signifikant voneinander [$F(9,243) = 0.757$, $p = .656$]. Das Motiv Career [$F(9,243) = 2.865$, $p = .003$, $\eta^2 = .10$] und das Motiv Protective [$F(9,243) = 1.997$, $p = .040$ $\eta^2 = .07$] weisen ebenfalls Mittelwerte aus, die sich signifikant unterscheiden.

Die Zugehörigkeit zu der Altersgruppe erklärt demzufolge 10% des Motivs Career und 7% des Motivs Protective. Aufgrund des Zusammenhangs von formeller Freiwilligentätigkeit mit der beruflichen Tätigkeit wurden die einzelnen Klassen vorab in vier Kategorien des Berufslebens zusammengefasst. Kategorie eins sind junge Erwachsene, welche am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen, Kategorien zwei und drei sind die erste und zweite Hälfte des Berufslebens sowie Kategorie vier, die letzten Berufsjahre und das Pen-

sionsalter. Der Test auf Varianzhomogenität zeigt, dass bei den Motiven Enhancement, Career, Social und Understanding die Varianzen nicht homogen sind. Die Daten der Varianzanalyse und des Welch-Tests führen mit den neu ermittelten Werten im Mittel bei den extrinsischen Motiven [$F(3,249) = 3.553$, $p = .015$, $\eta^2 = .04$], bei dem Motiv Career [$F(3,249) = 5.011$, $p = .002$, $\eta^2 = .05$], und dem Motiv Protective [$F(3,249) = 4.536$, $p = .004$, $\eta^2 = .05$], zu einem signifikanten Unterschied der Mittelwerte.

Die Analyse der deskriptiven Statistik und die a priori vorhandenen Hypothesen führen zu den in Tabelle C3 ausgewiesenen Kontrasten zur Prüfung der signifikanten Variablen. Die Ergebnisse der Kontrast-Tests zeigen an, dass sich bei allen drei Variablen die Gruppenmittelwerte signifikant von den Gesamtmittelwerten unterscheiden.

Das Ergebnis der Varianzanalyse zeigt, dass das Alter einen Unterschied ausmacht hinsichtlich der Motive, die hinter der Freiwilligentätigkeit stehen. Allerdings nur, wenn es sich um extrinsische Motive handelt. Ob ein Teilnehmer intrinsisch motiviert ist, scheint weder im Gesamten noch in den einzelnen Motiven Values und Understanding signifikant vom Alter abzuhängen.

Die Analyse der Kontrast-Tests zeigt, dass sich unter anderem die Mittelwerte der jüngsten Teilnehmer und diejenige der Ältesten signifikant unterscheiden (Kontrast 3). Junge Menschen, welche am Anfang ihres Berufsleben stehen, sind demzufolge signifikant eher extrinsisch motiviert als Menschen am Ende ihres Berufslebens. Dass junge Menschen, im Vergleich zu Personen am Ende ihres Berufslebens, eher aus Karrieregründen freiwillig tätig sind, scheint schlüssig. Interessant ist, dass dies auch für das Motiv Protective gilt. Generell kann ausgesagt werden, dass die jüngsten Teilnehmer auch im Vergleich mit der nächsten älteren Altersgruppe signifikant eher extrinsisch motiviert sind (Kontrast 4). Ebenso ist ein signifikanter Unterschied zwischen der zweiten Hälfte des Berufslebens und den letzten Berufsjahren festzustellen (Kontrast 5). Die beiden Randgruppen halten nicht nur im Einzelvergleich stand, sondern weisen auch gegenüber den anderen Gruppen in der Summe einen signifikant höheren (18jährige bis 24-jährige), respektive tieferen (60jährige bis >75-jährige) Wert (Kontrast 6 und Kontrast 7) auf.

Ausbildung. Analysiert man den Zusammenhang zwischen dem Grad der Ausbildung einer Person und der subjektiven Einschätzung der Motivausprägung ergibt sich ein eher homogenes Bild. Allerdings weicht die Verteilung der Ausbildungen (vgl. Tabelle B2) signifikant von derjenigen der Gesamtbevölkerung ab [$\chi 2(3) = 27.33$, $p = *.000$].

Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss als höchsten Bildungsabschluss haben bei allen Motiven, ausser dem Motiv Social den höchsten Mittelwert, unabhängig ob extrinsisch oder intrinsisch. Bei dem Motive Protective liegen diese Personen mit ihrem Mittelwert weit über dem Durchschnitt (M = 3.95 vgl. M = 2.53). Es scheint, als ob der Schutz des Selbstwertes, die Reduktion von Schuldgefühlen und die allgemeine Verminderung von negativen Emotionen bei Personen mit diesem Bildungsabschluss besonders relevant ist. Die Spannbreite der Mittelwerte ist bei den intrinsischen Motiven geringer als bei den extrinsischen, ebenfalls mit Ausnahme von dem Motiv Social. Im Vergleich mit den anderen Ausbildungsklassen scheint die Möglichkeit neue Lernerfahrungen (Motiv Understanding) zu machen, für Personen mit universitärem Bildungsabschluss von geringer Bedeutung zu sein (M = 3.7744). Innerhalb dieser Ausbildungsklasse weist das Motiv Unterstanding neben dem Motiv Values (M = 3.8923) den höchsten Wert aus. Personen mit universitärem Abschluss scheinen demzufolge eher intrinsisch motiviert. Sie weisen aber in der Gesamtübersicht und im Vergleich zu den restlichen Klassen den zweittiefsten Wert im Mittel der intrinsischen Motive auf.

Vernachlässigte man die tiefste Bildungsstufe (n = 249), so ergäbe sich ein noch homogeneres Bild. Die Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Motive lägen nahe zusammen und liessen darauf schliessen, dass die Ausbildungen keinen Unterschied ausmachen bei der Frage, aus welchem Motiv jemand formell freiwillig tätig wäre.

Die Überprüfung der Varianzhomogenität hat ergeben, dass bis auf das Motiv Enhancement (p = .550), Values (p = .605), die intrinsischen Motive im Mittel (p = .514) und die extrinsischen Motive im Mittel (p = .922) die Varianzen der Motivvariablen nicht homogen sind. Die Signifikanztests der ANOVA und des Welch-Tests zeigen, dass lediglich beim Motiv Protective die Ausbildung einen signifikanten Unterschied ausmacht [F(6, 31.846) = 3.002, p = .019, η^2 = .07]. Der Signifikanztest der Datenreihe ohne die tiefste Bildungsstufe ergibt, dass bei keinem der Variablen ein signifikanter Zusammenhang festzustellen ist. Die Ausbildung macht demzufolge keinen signifikanten Unterschied dabei aus, ob jemand intrinsisch motiviert ist, ebenso wenig bei den restlichen, eher extrinsischen Motiven (vgl. Tabelle C5).

Berufliche Situation. Die berufliche Situation ist einerseits bedingt durch den Bereich, in dem eine Person tätig ist und andererseits durch den Erwerbsstatus, den eine Person hat. Bei der Analyse des Erwerbsstatus reduziert sich aufgrund der ausgeschlossenen

Kategorie „teils angestellt, teils selbstständig) die gültige Anzahl Datensätze in der Stichprobe auf n = 237. Davon sind der grösste Teil (n = 123) angestellt und ohne Führungsfunktion. Vergleicht man die Verteilung der Kategorien innerhalb der Stichproben mit der Verteilung der Schweizerbevölkerung, zeigt sich kein kohärentes Bild (vgl. Tabelle B3). Die Anteile der Selbstständigen sind im Vergleich zur errechneten Gesamtzahl in der Bevölkerung signifikant höher [$x^2(1) = 10.225$, $p = .001$]. In der Stichprobe zeigt sich, dass Personen, unabhängig ob sie angestellt sind oder selbstständig erwerbend, ohne Führungsfunktion (M = 3.96 und M = 4.15) bei den intrinsischen Motiven im Mittel einen höheren Wert aufweisen als Personen mit Führungsfunktion (M = 3.81 und M = 3.79). Bei den extrinsischen Motiven ist die Ausprägung umgekehrt. Personen ohne Führungsfunktion (M = 3. 07 und M = 2.82) weisen einen tieferen Mittelwert aus als Personen mit Führungsfunktion (M = 2.99 und M = 3.00), wobei dieser Vergleich davon abhängig ist, ob eine Person angestellt ist oder selbstständig erwerbend (vgl. Tabelle C6). Bei der Betrachtung der einzelnen Motive ist interessant, dass das Motiv Career für selbstständige Personen mit Führungsfunktion und angestellte Personen ohne Führungsfunktion am wichtigsten ist. Das Motiv Protective nimmt, je höher der Verantwortungsgrad der Funktion ist, ab. Das Motiv Values und das Motiv Understanding zeigen beide ein ähnliches Bild

Der Test der Homogenität der Varianzen zeigt, dass ausser bei den Motiven Career und Protective die Varianzen nicht homogen sind. Signifikant wird jedoch auch der Welch-Test nur bei dem Motiv Understanding [$F(3, 50.498) = 2.894$, $p = .044$, $\eta^2 = .11$]. Die aufgrund der deskriptiven Statistik und des Signifikanztests definierten Kontraste und deren Ergebnisse des Signifikanztests sind in Tabelle C7 ersichtlich.

Es zeigt sich demzufolge, dass sowohl bei Angestellten wie auch bei selbstständig erwerbenden Personen ohne Führungsaufgaben, die Möglichkeit etwas zu lernen und sein Wissen weiterzuentwickeln einen signifikant höheren Stellenwert hat als bei Personen mit Führungsfunktion. Dies gilt sowohl für den Einzelvergleich, wie auch für den Gruppenvergleich (Kontraste 1, 2 und 6). Einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Erwerbsformen ist weder im Einzelvergleich noch im Gruppenvergleich nachweisbar (Kontraste 3, 4 und 5).

Der Ausschluss der Variable „andere“ bei den Sektoren reduziert die Stichprobengrösse auf n = 222. Die Verteilung der Stichprobe weicht signifikant von der Verteilung der gesamten Erwerbsbevölkerung ab [$x^2(2) = 6.916$, $p = .033$]. Dies vor allem in den Sekundär- und Tertiärsektoren. Der Vergleich der Sektoren zeigt, dass sowohl die intrinsischen

Motive, wie auch die extrinsischen Motive im Mittel die höchsten Werte im Tertiärsektor haben. Personen, welche im Primärsektor tätig sind, weisen bei dem Motiv Values einen hohen Mittelwert aus. Der Test auf Varianzhomogenität zeigt, dass die Motive Enhancement, Understanding, intrinsisch und extrinsisch nicht homogen sind. Ein signifikanter Unterschied ist aber bei keinem der Motive ersichtlich.

Einzig bei der Gesamtbetrachtung aller Bereiche zeigt sich, dass die Variable Social signifikant [$F(16,236) = 1{,}781$, $p = .034$, $\eta^2 = .18$] wird. Allerdings lässt sich aufgrund der Anzahl Bereiche und der Verteilung der Ergebnisse nur schwer ein sinnvoller Kontrast bilden, um die signifikant werdenden Berufsbereiche zu ermitteln (vgl. Tabelle C8).

Gesamthaft betrachtet, hat die berufliche Situationen einen geringen bis keinen Zusammenhang mit dem Motiv der Freiwilligentätigkeit. Einzig, ob eine Person keine Führungsfunktion hat, scheint einen signifikanten Zusammenhang mit dem Motiv Understanding zu haben.

Familiäre Situation. Die familiäre Situation ergibt sich einerseits aus der Frage, ob jemand mit einem festen Partner zusammen ist und/oder lebt und ob eine Person Kinder hat. Der Vergleich der Anteile Personen mit ($n = 83$) und ohne Kind ($n = 170$) und der Anteile Personen in einer Partnerschaft (n = 136) und Personen ohne Partnerschaft ($n = 117$) weichen beide signifikant [$x^2(1) = 19.756$, $p = *.000$ und $x^2(1) = 3.911$, $p = .048$] vom Anteil der jeweiligen Gruppe in der Gesamtbevölkerung ab (vgl. Tabelle B5 und Tabelle B6). Sowohl bei den intrinsischen Motiven wie auch bei den extrinsischen Motiven sind die Mittelwerte der Personen ohne Kinder ($M = 3.92$ und $M = 3.03$) höher als der Personen mit Kindern ($M = 3.89$ und $M = 2.98$). Bei der Betrachtung der einzelnen Motive zeigt sich, dass dies nur auf die Motive Values und Social nicht zutrifft. Für Personen ohne Kinder scheint der Karriereaspekt der Freiwilligenarbeit eher im Vordergrund zu stehen als für Personen mit Kinder ($M = 2.92$ vgl. $M = 2.75$). Auf die Variablen, welche mit dem Selbstwert in Verbindung stehen (Enhancement und Protective), scheinen Kinder keinen Unterschied zu machen. Allerdings sind die Werte der Motive Values und Social bei Personen mit Kindern leicht höher. Ein signifikanter Unterschied lässt sich jedoch bei keinem der Motive feststellen (vgl. Tabelle C10).

Sowohl Personen in einer Partnerschaft wie auch alleinstehende Personen bewerten die intrinsischen Motive Values und Understanding höher als die extrinsischen Motive. Die Mittelwertdifferenz ist bei dem Motiv Protective mit 0.251 am höchsten und bei dem Mo-

tiv Values mit 0.0009 am geringsten. Die Differenz ist bei den intrinsischen Motiven im Mittel mit 0.0948 und bei dem extrinsischen Motive im Mittel mit 0.0969 etwa gleich gross. Der Levene-Test der Varianzhomogenität zeigt, dass die Varianzen bei den Motiven Career, Social, und intrinsisch nicht homogen sind. Der Test auf Signifikanz macht deutlich, dass die Mittelwerte der Personen mit Partnerschaft sich hinsichtlich der Motive Enhancement [$t(251) = -2.016$, $p = .045$, $d = -.251$], Protective [$t(251) = -2.284$, $p = .023$, $d = -.288$] und Understanding [$t(251) = -2.247$, $p = .026$, $d = -.283$] signifikant von den Mittelwerten der Personen ohne Partnerschaft unterscheiden (vgl. Tabelle C9). Die Erhöhung des Selbstwertes, die Reduktion der Schuldgefühle und die Vermeidung von negativen Emotionen bilden für Personen in einer Partnerschaft signifikant höhere Motive sich an formeller Freiwilligenarbeit zu beteiligen als bei Personen ohne Partnerschaft. Ausserdem ist die Möglichkeit der eigenen Weiterentwicklung und etwas zu lernen bei der Freiwilligentätigkeit bei Personen ohne Partnerschaft signifikant eher ein Motiv. Zusammengefasst weisen aber weder die extrinsischen noch die intrinsischen Motive einen signifikanten Unterschied auf. Die einzelnen Motive heben sich auf.

Einfluss auf die Gesundheit

Beim zweiten Teil der Hypothesenbildung lautet die Fragestellung, inwiefern die Freiwilligentätigkeit die allgemeine subjektive Gesundheit beeinflusst und ob es einen Zusammenhang mit den einzelnen Bereichen wie Wohlbefinden, Stress, Somatisches Befinden, Erschöpfung (als Variable Burnout definiert) und Erholung (als Variable Recovery definiert) gibt. Das somatische Befinden wurde künstlich, mit dem Kreieren einer neuen Variable, von der Skala Stress getrennt, um die Testung durchführen zu können. Aus der Motivhypothese entsteht der Gedanke, die Zusammenhänge mit den einzelnen Motiven zur Freiwilligenarbeit und dem Einfluss auf die oben genannten Gesundheitsbereiche zu testen.

Freiwilligentätigkeit und Gesundheit. Um den Zusammenhang der Freiwilligentätigkeit und dem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand zu ermitteln, ist die vorhandene Datei mit 253 Probanden um die nicht freiwillig Tätigen (+413; $n = 666$) erweitert worden. Mit dem t-Test für unabhängige Stichproben ist der Zusammenhang von der dichotomen Variable Freiwilligentätigkeit (ja oder nein Antwort) und den einzelnen Gesundheitsaspekten getestet worden. Laut Field (2009, S. 134) kann bei grossen Stichproben die Normalverteilung vorausgesetzt werden, daher ist der Verzicht auf eine Rang-

transformation gewährleistet. Die Mittelwerte der einzelnen Analysen weisen Unterschiede auf. Allgemein weist die Standardabweichung bei allen Analysen auf eine enge Streuung hin. Die Überprüfung der Varianzhomogenität durch den Levene-Test für alle Variablen zeigt die Homogenität ($p \geq .50$) bei den Gesundheitsbereichen Stress, Erschöpfungszustand und Erholungsfähigkeit. Bei den Aspekten subjektive Gesundheit, Somatisches Befinden, und Allgemeines Wohlbefinden sind die Varianzen nicht gleich. Daher werden beim Somatischen Befinden, bei der subjektiven Gesundheit und dem Allgemeinen Wohlbefinden, die Werte des modifizierten t-Test nach Welch abgelesen. Gemäss den Ergebnissen des t-Tests (vgl. Tabelle D1) unterscheidet sich der subjektive wahrgenommen Gesundheitszustand nicht signifikant bei Personen, die freiwillig tätig sind oder nicht freiwillig tätig sind. Obwohl nicht freiwillig Tätige einen höheren Mittelwert (M = 2.54) beim Stress aufweisen, ist der Unterschied nicht signifikant. Es besteht auch bei der Erholungsfähigkeit kein signifikanter Unterschied. Beim Allgemeinen Wohlbefinden ist jedoch ein signifikanter Unterschied vorhanden. Ebenso bestehen beim Somatischen Befinden und bei der Erschöpfung signifikante Unterschiede. Die Resultate des Signifikanztests zeigen folgende Details: subjektive Gesundheit ist nicht signifikant $t(664) = 1.912$, $p = .056$, das allgemeine Wohlbefinden ist signifikant $t(664) = 3.705$, $p = .000$, Stress ist nicht signifikant $t(664) = -0.105$, $p = .917$, Somatisches Befinden ist signifikant $t(664) = -2.061$, $p = .040$, Erschöpfung ist signifikant $t(664) = -2.052$, $p = .041$ und Erholungsfähigkeit ist nicht signifikant $t(664) = -1.615$, $p = .107$. Den Ergebnissen zufolge beurteilen freiwillig Tätige ihren subjektiven Gesundheitszustand nicht signifikant höher als nicht freiwillig Tätige. Jedoch beurteilen sie ihr allgemeines Wohlbefinden als besser. Beim Somatischen Befinden weisen nicht freiwillig Tätige bedeutend höhere Werte auf als freiwillig tätige. Der signifikante Unterschied beim Erschöpfungszustand weist ebenfalls darauf hin, dass nicht freiwillig tätige Personen von mehr Erschöpfungszuständen berichten. Stress beurteilen beide Gruppen als gleich hoch und bei der Erholungsfähigkeit zeigen ebenfalls beide Gruppen gleich hohe Werte auf. Um das Ausmass der Unterschiede herauszufinden ist die Effektstärke d für unabhängige Stichproben berechnet worden. So betragen die Werte bei den signifikanten Variablen allgemeines Wohlbefinden d =.30, beim somatischen Befinden d = -.16 und beim Erschöpfungszustand d = -.16. Somit ist das Ausmass der Mittelwertunterschiede nach der Empfehlung Cohens (1988; zit. nach Crameri, 2011) klein bis mittel stark.

Motive und Gesundheit. Es liegen Resultate von 253 Probanden vor. Somit ist die Voraussetzung der Stichprobengrösse für eine Regressionsanalyse gemäss der Empfehlung

von Tabachnick und Fidell (2001; zit. nach Crameri, 2011, S. 114), von $n \geq 50 + 8 \cdot q$ (q: Anzahl Prädiktoren) erfüllt. Bevor der Zusammenhang von intrinsischer und extrinsischer Motivation mit den Gesundheitsaspekten getestet wird, gilt es die Zusammenhänge der einzelnen Motive anzuschauen. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen für die einzelnen Bereiche der Gesundheit, welche die abhängigen Variablen darstellen und die Motive, welche die unabhängigen Variablen darstellen, weisen unterschiedliche Mittelwerte auf. Die Variablen des Allgemeinen Wohlbefindens (M = 4.3540) sowie der subjektiven Gesundheit (M = 4.03) zeigen Mittelwerte im oberen Bereich auf. Die Bereiche Stress (M = 2.5341), Somatisches Befinden (M = 2.1225) und Erschöpfung (M = 2.7589) zeigen dagegen eher Werte im mittleren Bereich auf. Aufgrund der moderaten Abweichungen der Mittelwerte und der grossen Stichprobenzahl ist ein Verzicht auf die Rangtransformation angebracht (Field, 2009, S. 134). Die Standardabweichungen zeigen eine enge Streuung auf, womit die Schätzung valider wird. Der Signifikanztest für die gesamten Modelle resultiert als signifikant, ausser beim Bereich der Erholungsfähigkeit (vgl. Tabelle D2). Das heisst, dass zwischen allen Motiven und den einzelnen Gesundheitsbereichen ein Zusammenhang besteht. Die Prüfgrössen betragen für die subjektive Gesundheit, $F(6, 246) = 2.679$, $p = .015$, für das Allgemeine Wohlbefinden, $F(6, 246) = 2.828$, $p = .011$, für Stress $F(6, 246) = 5.088$, $p = .001$, für Somatisches Befinden $F(6, 246) = 2.571$, $p = .020$, für Erschöpfung $F(6, 246) = 5.447$, $p = .001$ und für den nicht signifikante Bereich Erholungsfähigkeit $F(6, 246) = 1.698$, $p = .122$. Mit Ausnahme von der Fähigkeit zur Erholung, weisen diese Ergebnisse mit den Kombinationen der unabhängigen Variablen der Motive und der abhängigen Variablen der Gesundheit, auf einen signifikanten Zusammenhang hin. Zusammengefasst heisst das, dass die gewählten Prädiktoren signifikant zur Schätzung des Kriteriums beitragen. Als Beispiel kann das heissen, dass das Allgemeine Wohlbefinden einer Person einen bedeutenden Zusammenhang mit der Motivation, negative Gefühle durch Freiwilligenarbeit, zu vermeiden, hat. Vor dem Signifikanztest für die einzelnen Prädiktoren, resultiert die Multikollinearitätsüberprüfung negativ. Somit herrscht keine hohe Korrelation zwischen den Prädiktoren und eine instabile Aussage über den Regressionskoeffizienten kann umgangen werden. Die Berechnung des Koeffizienten als Signifikanztest für die einzelnen Prädiktoren zeigt, dass bei allen signifikanten Gesundheitsbereichen (subjektive Gesundheit, Somatisches Befinden, Allgemeines Wohlbefinden, Stress und Burnout) das Motiv des Selbstschutzes, einen Beitrag zur Schätzung leistet. Beim Bereich der Erschöpfung und der Subjektiven Gesundheit sind es zusätzlich die Motive Werteeinstellung gegenüber Altruismus bzw. in sozial erwünschten Bereichen aktiv zu sein, welche ebenfalls

einen Beitrag leisten. Die Berechnungen zeigen, dass beim Allgemeinen Wohlbefinden der Zusammenhang zum Motiv Selbstschutz negativ ist: b = -.178, t(246) = -2.642, p = .009, beim Stress ist er positiv: b = .226, t(246) = 3.713, p = .001, beim Somatischen Befinden ist er ebenfalls positiv: b = .174, t(246) = 2.751, p = .006. Wie bereits erwähnt, leisten bei der Analyse zur Erschöpfung die Motive Selbstschutz und Werteeinstellung gegenüber Altruismus ihren Beitrag zur Schätzung. Das Motiv Selbstschutz weist jedoch einen höheren standardisierten Beta-Koeffizienten auf und trägt dadurch den grösseren und ebenfalls positiven Beitrag zur Schätzung bei, als das Motiv Werteeinstellung gegenüber Altruismus b = .333, t(246) = 4.239, p = .001. Bei der subjektiven Gesundheitseinschätzung leistet das Motiv Selbstschutz im Vergleich zum Motiv in sozial erwünschten Bereichen aktiv zu sein, erneut den grösseren Beitrag zur Schätzung, diesmal jedoch negativ b = -.204, t(246) = -3.064, p = .002. Bei allen Analysen, wobei das Motiv Selbstschutz sich als signifikant erweist, resultiert die Überprüfung des Suppressionseffekts negativ. Um die Güte des linearen Modells zu kennzeichnen und die Effektstärke der geleisteten Beiträge herauszufinden, wird der Anteil erklärter Varianz R^2 berechnet. Gemäss der Modellzusammenfassung aus dem SPSS, ist der Anteil erklärter Varianz bei allen Analysen klein bis mittel stark. Folgend der von Cohen (1988; zit. nach Crameri, 2011) empfohlenen Interpretation von R^2, (korrigiertes R-Quadrat) als Mass der Effektstärke, sehen die Resultate für die Analysen mit den verschiedenen abhängigen Variablen im Detail folgendermassen aus: Allgemeines Wohlbefinden R^2 = 4.2%, Stress R^2 = 8.9%, Somatisches Befinden R^2 = 3.6%, Erschöpfung R^2 = 9.6% und subjektiv beurteilter Gesundheitszustand R^2 = 3.8%. Die Ergebnisse zeigen, dass das Motiv Selbstschutz einen kleinen bis mittel starken Beitrag zur Schätzung der Variablen subjektiv wahrgenommene Gesundheit, Allgemeines Wohlbefinden, Somatisches Befinden, Erschöpfung und Stress leistet. Umschrieben heisst das, dass das Motiv Selbstschutz eine bessere Beurteilung des allgemeinen Wohlbefindens und des subjektiven Gesundheitszustandes gewährleistet als der Zufall. Es besteht also ein Zusammenhang zwischen dem Motiv und den Gesundheitsbereichen. Durch den positiven Zusammenhang mit Stress, Somatischem Befinden und Erschöpfung, weisen die Ergebnisse auf höhere Stressbelastungen, schlechteres Somatisches Befinden und ein höheres Risiko, an Burnout zu leiden, auf. Die Analyse des Zusammenhangs von intrinsischer und extrinsischer Motivation mit den einzelnen Gesundheitsvariablen bringt ein ähnliches Bild zu Tage wie die vorhergehende Analyse. Vorwiegend die extrinsischen Motive beeinflussen die Gesundheit. Wie diese Ergebnisse zeigen, sind alle Modelle bis auf den Bereich subjektive Gesundheit signifikant: subjektive Gesundheit = F(2, 250) = 2.220, p = .111, allgemeines Wohlbefin-

den = $F(2, 250) = 3.669$, $p = .027$, Stress = $F(2, 250) = 11.971$, $p = .001$, Somatisches Befinden = $F(2, 250) = 4.382$, $p = .013$, Erschöpfung = $F(2, 250) = 9.449$, $p = .001$ und Erholungsfähigkeit = $F(2, 250) = 3.442$, $p = .034$. Die Ergebnisse des Signifikanztests für die einzelnen Prädiktoren intrinsische und extrinsische Motivation zeigen, dass mehrheitlich die extrinsische Motivation ihren Beitrag zur Schätzung der Gesundheit leistet. So ist der Zusammenhang zwischen intrinsischer Motivation und dem allgemeinen Wohlbefinden positiv signifikant: $b = .253$, $t(250) = 2.699$, $p = .007$, Stress steht ebenfalls im positiven Zusammenhang mit extrinsischer Motivation: $b = .382$, $t(250) = 4.849$, $p = .001$ und ein positiver Zusammenhang besteht ebenso beim Somatischen Befinden und der extrinsischen Motivation: $b = .242$, $t(250) = 2.958$, $p = .003$. Im Bereich der Erschöpfung ist der Zusammenhang beider Prädiktoren signifikant, jedoch leistet die extrinsische Motivation einen grösseren und positiven Beitrag zur Schätzung: $b = .443$, $t(250) = 4.313$, $p = .001$, wogegen die intrinsische Motivation einen kleineren und negativen Beitrag leistet: $b = -.291$, $t(250) = -2.638$, $p = .009$. Der Aspekt Erholungsfähigkeit steht ebenfalls mit beiden Prädiktoren im Zusammenhang. Hier leistet jedoch die intrinsische Motivation den grösseren und positiveren Beitrag zur Schätzung $b = .252$, $t(250) = 2.405$, $p = .017$ und die extrinsische Motivation zeigt einen kleineren sowie negativen Zusammenhang: $b = -.206$, $t(250) = -2.116$, $p = .035$. Ähnlich wie bei der vorangehenden Analyse ist ein kleiner bis mittlerer Effekt der Motive (UV) auf die Gesundheitsaspekte (AV) festzustellen. So erklärt die intrinsische Motivation 2.1% der Varianz des Allgemeinen Wohlergehens und 1.9% des Bereichs Erholungsfähigkeit. Die extrinsische Motivation erklärt 8% der Varianz beim Stress, 2.6% des Bereichs Somatisches Befinden und 6.3% des Kriteriums Erschöpfung. Anders ausgedrückt heisst das, dass die intrinsische Motivation das Allgemeine Wohlbefinden steigert sowie die Erholungsfähigkeit fördert. Die extrinsische Motivation steigert dagegen die Stressbelastungen, das Burnout-Risiko und die Leiden des Somatischen Befindens. Ein guter Vergleich ist ersichtlich bei den Bereichen Erschöpfung und Erholung. Hier ist die intrinsische sowie die extrinsische Motivation signifikant, jedoch in entgegengesetzten Richtungen, so fühlen sich extrinsisch Motivierte näher bei der Erschöpfung und haben Mühe sich zu erholen und die intrinsisch Motivierten haben eine geringeres Burnout-Risiko sowie erhöhte Werte in der Erholungsfähigkeit.

Gesundheit und soziodemografische Parameter. Der Quervergleich von subjektiver Gesundheit und soziodemografischen Parameter Geschlecht und Alter, geschieht durch das Heranziehen des Chi-Quadrat-Tests. Dafür liegen wiederum die Daten von 253

Probanden vor. Um den Vergleich durchzuführen, sind die Skalen der Gesundheitsbereiche jeweils in drei Kategorien unterteilt. Beim subjektiven Gesundheitszustand lauten die Kategorien schlecht, mittelmässig und gut. Beim Allgemeinen Wohlbefinden sind die Antwortmöglichkeiten in nie, neutral und immer zusammengezogen. Beim Stress, beim Somatischen Befinden und beim Erschöpfungszustand gibt es die Möglichkeiten nie bis selten, manchmal und oft bis immer. Schliesslich lauten die Kategorien bei Erholungsfähigkeit nicht zutreffend, neutral und zutreffend. Für die Validität des Chi-Quadrat-Tests gilt die Voraussetzung, dass höchstens 20% der Zellen in der Kreuztabelle eine erwartete Häufigkeit von kleiner als fünf aufweisen darf (Crameri, 2011). Diese Voraussetzung findet in den Ergebnissen keine Erfüllung, daher beruhen die Analysen der Auswertungen auf dem exakten Test nach Fisher. Die Resultate zum Vergleich von Geschlecht und den subjektiven Gesundheitszuständen weisen keinerlei Signifikanzen auf. Die Ergebnisse der Altersstufen und der Gesundheitsbereiche zeigen ebenfalls keine Signifikanzen auf. Daher entfallen die Berechnungen zu den Effektstärken, jedoch birgt eine individuelle Analyse in sich eine Wichtigkeit. So zeigt sich beispielsweise beim Stress, dass jüngere Menschen sich prozentual mehr Stress ausgesetzt fühlen als ältere Personen. Diese Resultate könnten in Zusammenhang mit den Ergebnissen aus der Motivanalyse, dass Jüngere eher extrinsisch motiviert Freiwilligenarbeit leisten, stehen. Ebenfalls beim Parameter Stress weisen Männer prozentual höhere Stressbelastungen aus als Frauen. Dies könnte in Zusammenhang mit der Gesundheitsanalyse stehen, wobei extrinsische Motive mit hohem Stress korrelieren und ebenso mit der Motivanalyse, wobei Männer eher mit dem Motiv in sozial erwünschten Bereichen aktiv zu sein, welches zu den extrinsischen Motiven zählt, freiwillig tätig sind.

Diskussion

Im nachfolgenden Kapitel werden die einzelnen Ergebnisse und die zugrundeliegende Theorie nochmals zusammengefasst und mit den Forschungshypothesen abgeglichen. Daraus erfolgen die Beantwortung der Fragestellung und die Interpretation der Ergebnisse. Als Teil des Fazits folgen eine Methodenkritik und ein Ausblick möglicher Forschungsansätze, sowie Implikationen inwiefern die Ergebnisse dieser Studie hilfreiche Ansätze in der Praxis sein können.

Zusammenfassung

Freiwilligenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Schweizer Gesellschaft. Was motiviert Menschen sich freiwillig zu betätigen und haben sie einen Nutzen davon? Geht es Ihnen gesundheitlich besser oder empfinden Sie, dass es so ist? Hängt dieses Empfinden von der Art des Motivs ab, das hinter der Freiwilligentätigkeit steckt? Gibt es je nach soziodemografischen Parametern einen Unterschied hinsichtlich der Motive? Diesen Fragen wird mittels eines quantitativen Fragebogens und unter Einbezug des aktuellen Forschungsstandes in dieser Bachelorarbeit nachgegangen. Dabei liegt der Fokus bewusst auf der formellen Freiwilligentätigkeit, wobei die Leistungen für einen Verein oder eine Organisation, ohne gesetzliche Verpflichtung und ohne Bezahlung, erbracht werden.

Die Frage der Motivation führt zunächst zu Maslows' Bedürfnispyramide, zu Alderfers ERG-Theorie und Adams' Equity Theorie. Um den funktionalen Ansatz der Motivation zu verstehen, eignen sich jedoch Vrooms VIE Theorie sowie Deci und Ryans Selbstbestimmungstheorie besser. Im letzteren sind die Motivationsgründe in intrinsische und extrinsische Bereiche unterteilt. Die Gesundheit versteht sich in dieser Arbeit nicht nur aus pathogenetischer Sicht, als Abwesenheit von Krankheit, sondern auch in salutogenetischer Orientierung, womit die Ressourcen für die Bewältigung von Krankheiten und Stresssituationen im Fokus stehen. Somit werden die Bereiche MHC und Erholungsfähigkeit der positiven Gesundheit zugeteilt und die Bereiche Stress, Erschöpfung und Somatisches Befinden der negativen Gesundheit.

Freiwilligenarbeit wird definiert als Hilfsbereitschaft, welche ein stetiges Investieren von Energie und Ressourcen in eine andere Person bedeutet. Im funktionalen Ansatz werden die Motive zur Freiwilligenarbeit in sechs Motivgruppen (Values, Understanding, Social, Protective, Enhancement und Career) und diese wiederum in zwei Bereichen (intrinsische und extrinsische Motivation) zusammengefasst. Eine ähnliche Unterteilung in der Studie des Freiwilligenmonitors Schweiz sieht drei Dimensionen (Erlebnisorientierung, Verbesserung der beruflichen Stellung und Karrierechancen sowie Werte und Einstellung) vor. Diverse Studien (Wilson, 2000) zeigen, dass soziodemographische Parameter wie Alter, Geschlecht, Bildung, berufliche Stellung, Einkommen und familiäre Situationen einen Einfluss zum Engagement in der Freiwilligentätigkeit haben. Der positive Einfluss von Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit, v.a. auf die psychische Gesundheit, ist in verschiedenen Studien (Wilson, 2012) belegt. Die Gründe dafür liegen bei der sozialen Teilnahme und dem prosozialen Verhalten. Laut Weinstein und Ryan (2010) fühlen sich intrinsisch

motivierte besser als extrinsische motivierte. Die Selbstbestimmungstheorie, welche besagt, dass das Wohlbefinden sich erhöht, wenn die psychologischen Bedürfnisse Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit erfüllt sind, (SDT, 2013) unterstützt diese Annahme. Von diesem Zusammenhang profitieren ältere Personen mehr als jüngere Menschen. Selbst die physische Gesundheit, wie Bluthochdruck und Langlebigkeit, beeinflusst die Freiwilligentätigkeit positiv.

Als Methode zur Datengewinnung diente ein Fragebogen, der an 4500 Personen verschickt wurde. Geantwortet haben 783. Für die Untersuchung dieser Arbeit kommt die Stichprobenzahl 253 zusammen, wobei alle mindestens 50% erwerbstätig sind und ausserdem freiwilligentätig. Für die Frage, ob freiwillig tätige sich gesünder als nicht freiwillig tätige fühlen, dient die Stichprobenzahl 666. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen signifikant höher intrinsisch motiviert sind Freiwilligenarbeit zu leisten als Männer. Frauen sind demnach freiwillig tätig, um Lernerfahrungen zu machen, ihr Wissen einzubringen und weil es ihren Wertvorstellungen entspricht. Wogegen Männer die Möglichkeit zu sozialen Kontakten aufführen. Beim soziodemographischen Parameter Alter erweisen sich die Motive, die Karriere zu fördern und negative Gefühle zu vermeiden als signifikant, womit der Zusammenhang von Alter und extrinsischer Motivation für Freiwilligenarbeit entsteht. Insgesamt zeigen die Resultate, dass junge Erwachsene im Vergleich zu Erwachsenen in der ersten Hälfte des Berufslebens und jenen in der letzten Hälfte aus Karrieregründen und Eigenwertschutz freiwillig tätig sind. Der Zusammenhang von Ausbildung und Motivation zur Freiwilligenarbeit zeigt sich lediglich beim Anreiz, negative Gefühle zu vermeiden. Die restlichen Beweggründe erweisen sich nicht als signifikant. Im Bereich der beruflichen Situation erweisen sich unterschiedliche Aspekte als signifikant. Personen in Führungsfunktionen leisten Freiwilligenarbeit, um neue Lernerfahrung zu machen und ihr Wissen einsetzen zu können. Bei Personen im primären Sektor sind ihre Einstellungen und Wertvorstellungen relevant für die Freiwilligenarbeit. Ein signifikanter Unterschied in sämtlichen beruflichen Bereichen zeigt sich in der Motivation, soziale Kontakte zu pflegen und sozial angepasst zu sein. Die familiäre Situation, also ob jemand in einer Partnerschaft lebt oder alleinstehend ist und ob jemand Kinder hat oder nicht scheint keinen signifikanten Unterschied in Bezug auf die Motive zu haben.

Bei der Frage ob freiwillig Tätige sich gesünder fühlen als nicht freiwillig Tätige, zeigen die Ergebnisse signifikante Unterschiede in den Bereichen Allgemeines Wohlbefinden, Somatisches Befinden und Burnout. In den Bereichen Stress, Recovery und subjektive

Gesundheit zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede. Der Zusammenhang von Motiven zur Freiwilligenarbeit und Gesundheit sind bis auf den Bereich Erholung signifikant vorhanden. Der grösste Zusammenhang ist aus den Bereichen subjektive Gesundheit, Allgemeines Wohlbefinden, Stress, Somatisches Befinden und Burnout mit der Motivation negative Gefühle zu vermeiden resultiert. Somit zeigen die extrinsischen Motive einen grösseren Zusammenhang mit den Gesundheitsbereichen als die intrinsischen. Die Ergebnisse des Quervergleichs von Gesundheit und soziodemographischen Parametern Alter und Geschlecht zeigen keine signifikanten Zusammenhänge auf.

Beantwortung der Hypothesen und Interpretation der Ergebnisse

Die in der Einleitung erarbeiteten Fragestellung und Hypothesen werden nachfolgend mit einer kurzen Begründung beantwortet und ausführlich interpretiert. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt unter Berücksichtigung der Ausgangslage und der erarbeiteten Theorie. Wie die Analyse der Ergebnisse und der Theorie zeigt, hängt das Teilnehmen an formeller Freiwilligentätigkeit unter anderem stark mit dem sozioökonomischen Status, dem Rollenverständnis und dem Berufslebenszyklus zusammen. Dieser Zusammenhang kann unter anderem als Erklärung für die tieferen Häufigkeiten bei den Frauen, den Nicht-Schweizern oder Doppelbürgern, der Verteilung der Altersstruktur und der Ausbildung dienen.

Motive der Freiwilligenarbeit. Die Auswertung der Studie hat gezeigt, dass es zu signifikanten Resultaten gekommen ist, die Motivhypothesen indes nicht a priori angenommen werden können. Dennoch können die Daten ausgelegt und interpretiert werden, damit sich ein schlüssiges Bild ergibt, welches für weitere Forschungsberichte dienen kann.

Die Motive Protective und Career sind in der Gesamtstichprobe am tiefsten. Dies kann einerseits daran liegen, dass die Idee des Corporate Volunteerings und dessen Einfluss auf die Freiwilligentätigkeit in der Schweiz verhältnismässig unbekannt und klein sind. Ausserdem liegt die Annahme nahe, dass gerade Corporate Volunteering vor allem in grösseren Konzernen effektvoll ist und die Schweiz relativ einen hohen Anteil an Klein- und Mittelständischen Unternehmen hat. Die tiefen Werte beim Motiv Protective lassen sich allenfalls auf die Verteilungsproblematik der Stichprobe zurückführen. So haben stark fachbezogene Ausbildungsstufen sehr tiefe Werte, weisen aber eine hohe Häufigkeit aus.

Nachfolgend werden die Hypothesen zum Zusammenhang zwischen den Motiven der Freiwilligenarbeit und soziodemografischen Parametern beantwortet:

1. Es gibt einen Unterschied zwischen einzelnen soziodemographischen Parametern und der Art des Motives (VFI-Skala, extrinsisch oder intrinsisch) für Freiwilligenarbeit.

Für die Untersuchung in dieser Arbeit liegt der Fokus beim Geschlecht, beim Alter, bei der Ausbildung wie auch bei der beruflichen Stellung sowie dem Einkommen und der familiären Situation. Die Ergebnisse zeigen, zunächst ohne die Berücksichtigung von soziodemographischen Parametern, dass das Motiv intrinsisch höhere Werte aufweist, als das Motiv extrinsisch. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls, dass ein Zusammenhang zwischen einzelnen soziodemographischen Parametern und der Art des Motives (VFI-Skala, extrinsisch oder intrinsisch) für Freiwilligenarbeit vorhanden ist. Allerdings ist dieser Zusammenhang nicht immer signifikant. Die zum Teil nicht repräsentative Stichprobe wird bei der Beantwortung der Fragestellungen mit berücksichtigt. Hypothese 1 wird somit angenommen.

Die hohen Werte der intrinsischen Motive wiederspiegeln die Annahme, dass der Mensch von sich aus interessiert ist, etwas zu lernen und sich aktiv verhaltend der Welt gegenübertritt.

Geschlecht. Als einen der soziodemografischen Parameter, welcher in dieser Arbeit als erklärende Variable untersucht wurde, führte die Annahme eines Geschlechtsunterschieds zu folgender Hypothese, welche nachfolgend beantwortet und interpretiert wird:

1.1 Männer sind extrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als Frauen. Frauen sind intrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als Männer.

Die Ergebnisse der Untersuchungen zur Hypothese 1.1 zeigen, dass Frauen signifikant eher intrinsisch motiviert sind als Männer. Bei den einzelnen intrinsischen Variablen Values und Understanding zeigt sich dieses Bild ebenso. Frauen weisen höhere Mittelwerte auf bei der Möglichkeit neue Lernerfahrungen zu machen und der Möglichkeit ihre Werte und Haltungen auszudrücken. Für Männer scheinen die sozialen Aspekte während und für die Freiwilligenarbeit wichtiger zu sein als für Frauen, wodurch sie höhere Mittelwerte beim Motiv Social aufweisen. Beim Motiv Career unterscheiden sich die Geschlechter kaum und das Motiv Protective scheint für Männer sowie Frauen am wenigsten relevant zu

sein. In Bezug auf das extrinsische Motiv zeigt die Untersuchung keinen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern. Lediglich die Werte des Motiv Social sind bei Männern signifikant höher. Dadurch ist der Umkehrschluss, dass Männer eher signifikant extrinsisch motiviert sind hier nicht zutreffend. Bei der Hypothese 1.1 wird nur der zweite Teil angenommen.

Die Studie hat wie auf erwähnt gezeigt, dass Frauen eher intrinsisch motiviert sind, Männer hauptsächlich aus Gründen des sozialen Kontakts freiwilligt tätig sind, und bei beiden Geschlechtern die Variablen Career, Enhancement , Protective in etwa gleich verteilt sind. Wobei bei dem Motiv Protective die Frauen einen etwas höheren Wert aufweisen als die Männer. Teilen wir die Motivkategorien der VFI Skala der Bedürfnispyramide von Maslow zu, so sind die intrinsischen Motive eher in der fünften Kategorie anzuordnen und Protective und Enhancement und Career in der Vierten, Social in der Dritten. Dies lässt annehmen, dass Frauen ihr Bedürfnis nach Beziehung und Achtung respektive Anerkennung von anderen bereits in anderen Lebensbereichen als befriedigt ansehen und demzufolge danach nicht in ihrer Freiwilligentätigkeit suchen. Wohingegen bei Männern allenfalls das Bedürfnis nach Beziehung oder auch der Ausdruck dieses Bedürfnisses in anderen Lebensbereichen nicht genügend befriedigt werden kann und dies mit Hilfe der Freiwilligenarbeit kompensiert werden kann. Die Angaben der Männer, sozialem Druck sich formell freiwillig zu betätigen eher nachzugeben, könnte auch ein Ausdruck eines höheren Identifikationsbedürfnisses mit ihrer beruflicher Stellung oder Position sein, unabhängig davon, ob diese Position in einer klassischen beruflichen Tätigkeit oder in einer formellen Freiwilligentätigkeit erreicht wurde.

Die leicht höheren Werte des Motivs Protective bei Frauen könnte mithilfe der Theorie von Adams interpretiert werden. Frauen reagieren allenfalls aufgrund der subjektiv empfunden Ungerechtigkeit, welche unter anderem zu Schuldgefühlen führen kann, stärker und versuchen, dieses Gefühl damit zu reduzieren, in dem sie sich sozial engagieren. Inwiefern dieser Zustand eine Interpretation ermöglicht, kann nicht abschliessend beurteilt werden. Frauen könnten ein stärkeres Empfinden von Ungerechtigkeit haben oder Männer könnten in anderer Form darauf reagieren. Studien zeigen, dass Frauen bei ihrer Freiwilligenarbeit oft mit Kindern und im Bildungsbereich tätig sind. So ist es möglich, dass die höheren Werte des Motivs Understanding auch in dem Zusammenhang stehen, in welchem Bereich Frauen freiwillig tätig sind, respektive zu welchem Bereich sie aufgrund ihrer gesellschaftlichen Rolle eher Zugang haben. Eine weitere Interpretation könne sein, dass

Frauen sich generell mehr Gedanken in Bezug auf ihre Sorgen und Ängste machen und diese bewusster wahrnehmen und daraus folgend Freiwilligenarbeit als Schutzmechanismus verwenden, Männer hingegen eher dazu tendieren, diese zu verdrängen.

Generell stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die Personen bei ihren Antworten von einem inhärenten Rollenbild geprägt sind, welches zu einer Tendenz ihrer Antworten geführt hat.

Alter. Neben dem Geschlecht wurde das Alter als weiterer soziodemografischer Parameter untersucht, um mögliche Unterschiede oder Zusammenhänge in Bezug auf die persönlichen Motive der formellen Freiwilligenarbeit zu erklären. Dieser Erklärungsversuch wurde in folgender Hypothese zusammengefasst, welche nachfolgend beantwortet und interpretiert wird:

1.2 Personen in jungen bis mittleren Jahren sind extrinsischer motiviert formelle Freiwilligenarbeit zu leisten als ältere Menschen.

Gemäss den Ergebnissen, scheint das Motiv Understanding für sehr junge Personen und Personen im zweiten Berufsalter wichtig zu sein. Lernerfahrungen und Wertvorstellungen im Zusammenhang mit Freiwilligenarbeit korrelieren negativ unter Berücksichtigung des Alters. So sind Personen ab 55 eher bereit aufgrund eigener Wertvorstellungen formell freiwillig tätig zu sein als aufgrund der Möglichkeit, Lernerfahrungen zu sammeln und Wissen einzubringen und zu erweitern. Für Personen kurz vor dem Pensionsalter sind die Möglichkeiten, die eigenen Karrierechancen zu erhöhen, nicht mehr ein zentrales Motiv für Freiwilligenarbeit. Dieses Motiv wird aber in der nächsten Altersklasse, ab 65 Jahren, wieder wichtiger. Das Alter hat allerdings nur bei den Motiven Career und Protective einen signifikanten Zusammenhang mit Freiwilligentätigkeit, was auch dazu führt, dass das Alter einen Zusammenhang damit hat, ob Personen signifikant extrinsischer motiviert sind. Allerdings sind die Effekte mit einer Varianzerklärung von 2%, 2% und 1% relativ gering. Bei der Betrachtung der Gruppierungen der Altersklassen zeigt sich, dass dieselben Variablen sich signifikant unterscheiden. Allerdings sind die Effektstärken mit 3%, 4% und 5% etwas höher. Im Detail bedeutet dies, dass junge Erwachsene sowohl im Vergleich zu Erwachsen in der ersten Hälfte des Berufslebens wie auch zu Erwachsenen im letzten Abschnitt ihres Berufslebens und später signifikant eher aus Karrieregründen und Eigenwertschutz sowie Reduktion von schlechten Gefühlen oder Sorgen freiwillig tätig sind. Insgesamt hat die Analyse der Daten ein differenzierteres Bild gegeben, als die Hypothese zu

umfassen vermag. So zeigen sich zwar bei den einzelnen Motivkategorien tatsächlich signifikante Unterschiede zwischen dem Alter, wonach sehr junge Personen signifikant eher extrinsisch motiviert sind. Allerdings ist diese Aussage für Personen mittleren Alters nicht mehr haltbar. Aus diesem Grund wir die Hypothese 1.2 ebenfalls abgelehnt.

Die Resultate zeigen, dass vor allem sehr junge Menschen sich signifikant aus extrinsischen Gründen freiwillig betätigen. Dabei haben die beiden Motive Protective und Career einen hohen Anteil. Dieser Unterschied hält sich einerseits im Vergleich mit der nächst höheren und der letzten Altersgruppe sowie auch im Gesamten. Dies macht insofern Sinn, als dass die eigene Karriere bei jungen Leuten im Fokus steht und sie sich diesbezüglich oft in einer Transitionsphase befinden, mit starkem Fokus auf ihre berufliche Zukunft. Des Weiteren hatten junge Menschen aufgrund ihres Alters noch gar keine Gelegenheit, einen umfassenderen Eindruck ihres eigenen Beitrags zur Gesellschaft zu gewinnen, da sie den grossen Teil ihres bisherigen Lebens mehrheitlich von der Gesellschaft in irgendeiner Form profitiert haben. Dieser Eindruck kann überhaupt erst mit dem Alter differenzierter werden. Des Weiteren ist es möglich, dass junge Erwachsene eher weniger von Sorgen und Ängsten hinsichtlich ihrer eigenen Fähigkeiten geplagt sind, da jüngere Menschen eher generell weniger Erfahrungen und Rückmeldung auf ihre Fähigkeiten und demzufolge auch tendenziell eher weniger negative Erfahrungen erlebt haben.

Personen ab 65 Jahren gaben dem Motiv Social im Vergleich sehr hohe Werte. Dies kann daran liegen, dass mit der Pensionierung und dem Ende des Berufslebens viele soziale Kontakte abbrechen und es zu einem Bedürfnis wird, diese wieder zu erhöhen. Soziale Anpassung könnte dabei als Instrument dienen, die Sozialkontakte wieder zu erhöhen. Gehen wir dabei von Maslows Hierarchiepyramide aus, gibt es während und nach dieser Transitionsphase aufgrund des Verlustes des sozialen Arbeitsumfeldes kein genügend grosses Angebot, um die Bedürfnisse nach Beziehung zu befriedigen. Für Personen in diesem Alter werden die Bedürfnisse nach Achtung und Selbstwerterhöhung in diesem Moment weniger wichtig. Des Weiteren lassen während und nach dieser Transitionsphase durch den Wegfall der Berufstätigkeit auch die Betätigungsmöglichkeiten nach, weswegen ein karrierebezogenes Motiv wieder an Bedeutung gewinnen kann.

Die intrinsischen Motive verlaufen alle parallel unabhängig von der Altersklasse. Erst bei Personen ab 55 Jahren lässt sich eine Tendenz erkennen, wonach die eigenen Wertvorstellungen und Haltungen ein wichtigeres Motiv sind als Lernerfahrungen zu machen und Wissen einzubringen. Am stärksten ist dieser Effekt ebenfalls bei den 65+ zu se-

hen. Dies kann ebenfalls daran liegen, dass die Veränderung vom Berufsleben in die Pension den Personen Anlass gibt ihre Einstellung und Haltungen generell zu hinterfragen und andere Aspekte an Bedeutung gewinnen.

Zusammenfassend lassen die Daten eher auf einen indirekten Zusammenhang zwischen Alter und Motiven schliessen. Die Einbindung in das Berufsleben und die Phase des Berufslebens in der eine Person steht, scheint einen Effekt auf die Motive zu haben. Es handelt sich demzufolge eher um einen Lebenszykluseffekt als um einen direkten Einfluss. Dieses Ergebnis ist ebenfalls schlüssig mit den bisherigen Untersuchungen, ob das Alter einen Unterschied ausmacht, ob jemand überhaupt formell freiwillig tätig ist oder nicht.

Ausbildung, Funktion und Branche/Sektor. Die Annahme, das sich die Ausbildung, die Funktion und oder die Branche/Sektor auf die Motive auswirkt, resultierte in folgenden Hypothesen, welche darauffolgend beantwortet und interpretiert werden:

1.3 Je höher der Bildungsgrad einer Person, desto eher ist die Person aus extrinsischen Motiven formell freiwillig tätig.

Der Zusammenhang vom Grad der Bildung und dem Engagement in formeller Freiwilligenarbeit sind laut Nollert und Huser (2007) breit abgestützt. Jedoch besteht keine solche Korrelation bei der informellen Freiwilligenarbeit. Wilson und Musick (1997) stellen fest, dass je mehr eine Freiwilligenarbeit als eher formell bezeichnet wird, desto relevanter ist der Grad der Bildung. Im Umkehrschluss heisst dies, dass je informeller die Freiwilligentätigkeit ist, desto weniger wichtig ist der Grad der Bildung. Die Untersuchung zwischen der Höhe der Ausbildung hat insgesamt bis auf das Motiv Protective zu keinem signifikanten Unterschied hinsichtlich der Motive für Freiwilligenarbeit geführt. Dieser Effekt ist auf den Stichprobenanteil mit der tiefsten Ausbildungsstufe zurückzuführen, welcher allerdings mit 1.6% einen sehr geringen Anteil an der Gesamtstichprobe aufweist und nicht mit dem Anteil in der Gesamtbevölkerung übereinstimmt. Die restlichen Ausbildungsstufen zeigen ein sehr homogenes Bild. Die Hypothese ist somit abzulehnen.

Einer der Gründe, warum es nur bei dem Motiv Protective zu einem signifikanten Unterschied bei der Bewertung der eigenen Motive und der Höhe der Ausbildung kam, kann das relativ hohe Niveau der tieferen Abschlüsse in der Schweiz sein. So ist auch, wenn rein formell ein Lehrabschluss tiefer gewertet wird als ein Universitätsabschluss, der eigentliche Niveauunterschied und die Folgen auf den sozialen Status und die individuelle Lebensplanung in Wirklichkeit geringer als angenommen werden kann. Zweifel oder Unsi-

cherheiten bezüglich den eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten müssen also nicht unbedingt in Zusammenhang mit dem Bildungsniveau stehen. Daraus schliessend ergibt sich auch kein Motiv, mittels Freiwilligenarbeit diese Zweifel und Unsicherheiten zu beseitigen oder zu lernen, besser damit umzugehen. So kann es sein, dass das Bildungsniveau aufgrund des sozialen Umfelds zwar einen Einfluss darauf hat, welcher Art Freiwilligentätigkeit, ob formell oder informell, eine Person nachgeht, dies jedoch nicht in zwingender Weise auf die individuellen Motive zutreffen muss. Demzufolge gilt die Annahme, dass Personen mit beispielswiese Lehrabschluss in der Schweizer Gesellschaftsstruktur und im hiesigen Wirtschaftsumfeld genügend ihre, vom Lebensstandard abhängigen Bedürfnisstufen, befriedigen können und somit auf die gleiche Hierarchiestufe in Maslows' Pyramide kommen, wie Personen mit Universitätsabschluss. Diese These würde auch die Tatsache belegen, dass es lediglich bei Personen mit dem niedrigsten Bildungsabschluss, der obligatorischen Schule, zu einem signifikanten Unterschied gekommen ist. Da dieser in der Schweiz tatsächlich zu einem massiv geringeren Lebensstandard führen kann, welcher die Existenzbedürfnisse nicht vollumfänglich decken mag. Die hohen Werte bei den intrinsischen Motiven schliessen diese Interpretation nicht aus, da nach Alderfer die einzelnen Bedürfniskategorien nicht befriedigt sein müssen, um sich höheren Bedürfnissen zu zuwenden.

1.4 Je höher die Funktion einer Person, desto eher ist die Person aus extrinsischen Motiven formell freiwillig tätig

Laut der Spillover-Theorie nach Bonfenbrenner (1986) sind die verschiedenen Systeme des Menschen miteinander verbunden und es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Arbeitsumfeld und dem familiären Umfeld, also der beruflichen und nicht-beruflichen Tätigkeit. Wilson und Musick (1997; zit. nach Nollert & Huser, 2007) fassen zusammen, dass die Spillover-Theorie eine grössere Resonanz findet. Demnach wählen Personen mit Führungsfunktion in der beruflichen Tätigkeit auch Vorgesetztenfunktionen in der Freiwilligenarbeit. Die berufliche Situation wird in dieser Studie mit dem Erwerbsstatus und dem Tätigkeitsbereich (Sektor) ausgedrückt. Personen mit den Angaben teils angestellt/teils selbständig wurden aus der Analyse ausgeschlossen, was zu einer Reduktion der Stichprobe auf n = 237 geführt hat. Hinsichtlich der Motive zur Freiwilligenarbeit führt jedoch nicht der Erwerbsstatus selbst, sondern das Innehaben einer der Führungsfunktionen zu einem Unterschied. Signifikant wird dieser Unterschied allerdings nur bei dem Motiv Understanding. Allerdings zeigt sich, dass je höher der Verantwortungsgrad einer Funktion ist,

desto tiefer wird das Motiv Protective bewertet. Personen mit Führungsfunktion geben tatsächlich signifikant eher extrinsische Motive an als Personen ohne Führungsfunktion. Die Hypothese kann angenommen werden.

In der Annahme, dass Funktionen mit Führung einen höheren Grad an Verantwortung in sich tragen und dasselbe für die Differenzierung zwischen angestellt und selbstständig erwerbend gilt, zeigen die Ergebnisse, dass je höher der Verantwortungsgrad ist, desto niedriger sind die Werte des Motivs Protective. Dies kann daran liegen, dass eine Person, welche subjektiv empfindet, dass sie viel Verantwortung in ihrem Beruf übernimmt, ihren Anteil am Beitrag zur Gesellschaft bereits leistet. Wenn eine Person demzufolge Freiwilligenarbeit übernimmt, tut sie das nicht um ihre Schuldgefühle zu reduzieren und etwas zur gerechteren Verteilung beizutragen. Das Motiv der Karriere hängt weder mit dem Erwerbsstatus noch mit der Führungsfunktion zusammen. So haben selbstständige Personen mit Führungsverantwortung und angestellte Personen ohne Führungsverantwortung hohe Werte in diesem Motiv. Warum dies so ist, lässt sich mit den erhobenen Informationen zu der Art und dem Tätigkeitfeld der selbstständig Erwerbenden nur schwer interpretieren. Personen mit Führungsfunktionen motivieren sich weniger durch die Möglichkeit etwas Neues zu lernen und Lernerfahrungen zu sammeln, als Personen ohne Führungsfunktionen. Dies trifft unabhängig davon, ob jemand angestellt oder selbstständig erwerbend ist zu. Da Führung unter anderem auch das Einbringen von eigenem Wissen mit sich bringt, scheint das Motiv Understanding bereits durch die berufliche Tätigkeit abgedeckt und eine Person sucht diese Erfahrung nicht mehr spezifisch in der Freiwilligentätigkeit.

1.5 Es gibt einen Unterschied zwischen der Zugehörigkeit der beruflichen Tätigkeit zu einer Branche/einem Sektor und der Art des Motivs (VFI-Skala, extrinsisch oder intrinsisch) für Freiwilligenarbeit

Für Personen im primären Sektor sind eigene Einstellungen und Wertvorstellungen eher relevant um freiwillig tätig zu sein. Gesamthaft betrachtet, geben Personen aus dem tertiären Sektor den Motiven jedoch höhere Gewichtung, unabhängig davon, ob extrinsisch oder intrinsisch. Obwohl ein signifikanter Unterschied bei der Betrachtung des Motivs Social und den sämtlichen restlichen Bereichen vorhanden war, wird die Hypothese aufgrund der fehlenden Unterschiede bei der Sektorenanalyse abgelehnt.

Die Untersuchung nach Berufsbereichen ergibt kein einheitliches Bild. Eine Berufsgruppe ist eher motiviert sich freiwillig zu betätigen, wenn sie dadurch Kontakt zu anderen haben kann. Die Unterteilung der Berufsgruppen in die Sektorenklassen ergibt bei diesem Motiv jedoch keinen signifikanten Unterschied mehr. Dort zeigt sich, dass Personen aus dem sekundären und dem tertiären Sektor die intrinsischen Motive insgesamt höher bewerten als Personen aus dem primären Sektor. Zwar sind die Werte und Einstellungen beim primären Sektor ebenfalls hoch, aber die Möglichkeit Lernerfahrungen zu machen, ist nur ein sehr tief bewertetes Motiv. Dies könnte daran liegen, dass Personen aus dem ersten Sektor, eher traditionell sowie stark verwurzelt in ihren Wertvorstellungen und Einstellungen sind und diese als zentral erachten in ihrem Verhalten. Wohingegen das Motiv neue Lernerfahrungen zu machen, nicht genügend relevant ist, um die eher geringe Freizeit von Personen im primären Sektor zu gestalten. Zusammengefasst könnten Personen in diesem Sektor freiwillig tätig sein, weil es sich so gehört, dass man der Gesellschaft etwas zurückgibt und etwas beiträgt. Karrieremöglichkeiten zu verbessern steht jedoch bei diesem Sektor nicht im Vordergrund, da Freiwilligenarbeit in diesem Sektor eher keine Möglichkeit bietet, überhaupt einen Einfluss auf die Karriere zu haben und demzufolge auch kein Motiv darstellt.

Familiäre Situation. Die Annahme, dass die familiäre Situation hinsichtlich der Motive für formelle Freiwilligenarbeit eine Bedeutung hat, führte zu folgender Hypothese, welche nachfolgend beantwortet und interpretiert wird:

1.6 Menschen in einer festen Partnerschaft und Menschen mit Kindern sind eher geneigt, aus extrinsischen Gründen Freiwilligenarbeit zu leisten

Die Betrachtung der Ergebnisse zeigt, dass Personen ohne Kinder ihre Motive generell höher bewerten als Personen mit Kindern. Das Karrieremotiv steht für Personen ohne Kinder eher im Vordergrund. Für die Variablen im Zusammenhang mit dem Selbstwert hat die Tatsache, ob man Kinder hat oder nicht, keinen Einfluss. Die Möglichkeit, sich mit anderen zu treffen und die eigenen Wertvorstellungen auszudrücken, ist für Personen mit Kindern jedoch leicht höher bewertet. Ein signifikanter Unterschied zeigt sich jedoch bei keinen der Variablen. Die Ehe oder Partnerschaft scheint nur einen sehr geringen Unterschied hinsichtlich den Werten und Einstellungen zu machen. Allerdings sind Personen in einer Partnerschaft signifikant eher aufgrund der Selbstwerterhöhung und des Selbstwertschutzes motiviert freiwillig tätig zu sein und Personen ohne Partnerschaft bewerten die

Möglichkeit zu lernen und sein Wissen einzubringen signifikant höher als Personen in einer Partnerschaft. Ob Personen Kinder haben oder nicht hat gemäss den Ergebnissen der Datenanalyse insgesamt keinen Einfluss auf Ihre Motive der Freiwilligentätigkeit. Allerdings sind die Werte der Variablen Values und Social bei Personen mit Kindern leicht höher als bei Personen ohne. Das intrinsische Motiv Understanding ist bei Personen ohne Partnerschaft signifikant höher als bei Personen mit. Des Weiteren zeigt sich, dass die beiden extrinsischen Motive Enhancement und Protective bei Personen in einer Partnerschaft signifikant höher sind als bei Personen ohne Partnerschaft. Der erste Teil der Hypothese ist demzufolge anzunehmen. Allerdings lässt sich mit den vorhandenen Daten der zweite Teil der Hypothese nicht belegen. Die Hypothese 1.4 gilt gesamthaft als abzulehnen.

Ob eine Person in einer Partnerschaft lebt hat den geringsten Einfluss darauf, ob eine Person aufgrund ihrer Wertvorstellungen und Haltungen freiwillig tätig ist oder nicht. Beim Motiv Protective zeigt sich jedoch die grösste Differenz. Ebenso scheinen Understanding und Enhancement einen Unterschied auszumachen. Auch hier besteht die Möglichkeit, dass ein Partner gewisse Bedürfnisse im Zusammenhang mit den Motiven bereits befriedigt oder sogar in den Hintergrund drängt.

Personen in einer Partnerschaft könnten sich gegenseitig unterstützen im Umgang mit Schuldgefühlen gegenüber der Welt und im Umgang mit Unsicherheiten hinsichtlich eigener Fähigkeiten und diesen Rückhalt als psychosoziale Ressource nutzen um sich Gegenseitig vor dem Verlust des Selbstwertes zu schützen. Dies könnte ebenfalls für das Motiv Enhancement gelten, in dem die Unterstützung des Partners die Befriedigung nach Selbstwerterhöhung erhöht.

Die Ergebnisse des Signifikanztests bezüglich Kinder, wiederspiegeln das etwas widersprüchliche Bild aus bisherigen Forschungen. Es zeigt sich, dass Kinder einen Effekt in beide Richtungen haben und dass diese Effekte sich ausgleichen können. Die Motive Career, Values und Understanding sind im Gegensatz zu dem Motiv Social leicht höher bei Personen ohne Kinder. Dies könnte unter anderem an dem unterschiedlichen sozialen Umfeld liegen, in dem Personen mit Kindern sich bewegen. Wonach Personen mit Kindern sich eher in Bereichen, wie beispielsweise Sportvereinen formell sozial engagieren, bei denen es zwar nicht um eine intrinsische Bedürfnisbefriedung geht, es aber auch keinen direkten Nutzen für ihre Karriere verursacht. Der Nutzen könnte mehr beim sozialen Austausch mit Personen in ähnlichen Lebenssituationen liegen. Diese Personen in ähnlichen Lebenssituationen, wie beispielsweise befreundete Eltern, könnten sogar eher als sozialer

Druck empfunden werden, sich ebenfalls freiwillig zu engagieren. In der Annahme, dass das intrinsische Motiv Understanding eher ein Motiv ist, welches an die subjektiv empfundene zur Verfügung stehende Zeit gekoppelt ist, besteht die Möglichkeit, dass Personen mit Kindern eher aus Motiven, welche ihnen in irgendeiner Weise etwas nützen, freiwillig tätig sind und nicht aus purem Interesse an der Tätigkeit selbst.

Freiwilligenarbeit und Gesundheit. Folgend werden die Hypothesen von Freiwilligenarbeit mit und ohne Motivhintergründe und deren Zusammenhang auf die subjektive Gesundheit beantwortet und die Ergebnisse interpretiert.

2. Es gibt einen Unterschied zwischen dem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand und der Art des Motives für Freiwilligenarbeit.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass alle Arten der Motive, bis auf das Motiv Erholungsfähigkeit, sich im Zusammenhang mit den Gesundheitsbereichen als signifikant erweisen. Den grössten Beitrag zur Schätzung trägt das Motiv Selbstschutz wie auch die Vermeidung von negativen Gefühlen und Eigenschaften bei. Personen profitieren im Bereich der Gesundheit mehrheitlich mit der Motivation, Schuldgefühle zu reduzieren, ihr Selbst zu schützen und negative Gefühle zu vermeiden. Auch andere Motive tragen zur Schätzung des Gesundheitszustandes bei. So liegt ein Zusammenhang beim Motiv Werteeinstellung gegenüber Altruismus und dem Gesundheitsbereich Erschöpfung vor. Das Motiv in soziale Kontakte treten und das aktiv sein in sozial erwünschten Bereichen, trägt zur Schätzung der subjektiven Gesundheit bei. Somit ist der Unterschied festgehalten und die Hypothese 2 kann angenommen werden.

Der subjektiv wahrgenommene Gesundheitszustand ist durch verschiedene Fragen erfasst. Zunächst mit einer direkten Frage, wie die Probanden ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben würden, gefolgt von detaillierten Fragen aus den Bereichen Allgemeines Wohlbefinden, Stress, Somatisches Befinden, Erschöpfung und Erholung. Durch Ergründung und Erfassung dieser Bereiche, kann wie bereits erwähnt, der subjektive Gesundheitszustand festgestellt werden, aber auch ein Ansatz der dahinter stehenden Motive. Es scheint offensichtlich, dass Personen unter grossem Stress und den daraus folgenden möglichen Somatischen Beschwerden andere Gründe für eine Freiwilligentätigkeit haben, als Personen, die in Balance mit ihrer momentanen Lebenssituation sind. Mit den somatischen Beschwerden gelangen wir zum Aspekt der physischen Gesundheit. Wie aus früheren Studien ersichtlich, beeinflusst Freiwilligentätigkeit neben der psychischen Gesundheit,

ebenso das somatische Befinden positiv. Längsschnittstudien berichten über freiwillig tätige, die weniger an Bluthochdruck leiden und weniger funktional abhängig sind. Generell beeinflusst die Freiwilligenarbeit die Langlebigkeit positiv. Jedoch scheint das Freiwilligenengagement nicht das Rezept gegen Krankheiten zu sein, sondern sie fördert den guten Gesundheitszustand, kann aber einen schlechten Gesundheitszustand nicht per se verbessern. Daher gilt auch hier, dass die Motive zur Freiwilligenarbeit unterschiedlich sein müssen. Um die Unterschiede zwischen der psychischen Gesundheit und den dahinterliegenden Motiven ansatzweise zu sehen, ist der Mental Health Continuum nach Keyes ein gutes Werkzeug. Diese Messskala ist eingeteilt in emotionales, psychisches und soziales Wohlbefinden. Diese Dimensionen können leicht in Verbindung mit den sechs Motivgruppen gebracht werden. So können Personen ihr soziales Wohlbefinden steigern, indem sie aufgrund des Motivs, in soziale Kontakte zu treten und aktiv in sozial erwünschten Bereichen zu sein, sich freiwillig betätigen. Parallel dazu können die Motive Selbstschutz und Abbau von Schuldgefühlen sowie Erhöhung des Selbstwertes das emotionale Wohlbefinden fördern, in dem positive Gefühle durch Vermeidung von negativen Gefühlen und Erhöhung des Selbstwertes gesteigert werden und die negativen Gefühle abwesend bleiben. Ausserdem können alle Motive aus der Gruppe zur Förderung des psychischen Wohlbefindens führen, womit klar ein Unterschied vorhanden sein muss. So zeigen auch die Ergebnisse, dass ein Unterschied zwischen subjektiv wahrgenommener Gesundheit und dem zugrunde liegendem Motiv besteht. Unter den sechs Motiven kann sich das Motiv Selbstschutz und Reduzierung von Schuldgefühlen sowie Vermeidung von negativen Gefühlen bei allen Gesundheitsbereichen, ausser bei der Erholungsfähigkeit, durchsetzen. Der Prozess im Zusammenhang mit der Bestimmung des Selbst und des Selbstwertschutzes, also dem Schutz des Selbst vor negativen externen Einflüssen, führt zu einem allgemeinen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand. Demnach fühlen sich Personen weniger gesund, wenn sie freiwillig tätig sind, um ihre Schuldgefühle, aufgrund ihres besseren Lebensstandards, zu reduzieren und um den eigenen negativen Gefühlen zu entfliehen. Obwohl dieser Motivationsgrund für eine Freiwilligenarbeit tiefe Werte aufweist, trägt er zum grössten Teil zur schlechteren Gesundheit bei. Insgesamt führt das Motiv Schuldgefühle zu reduzieren, sein Selbst zu schützen und negative Gefühle und Eigenschaften zu vermeiden, zu vermindertem allgemeinen Wohlbefinden, zu erhöhtem Stress, zu somatischen Beschwerden, zu mehr Burnout-Symptomen und schliesslich zu verringertem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand. Beim Motiv Schuldgefühle abzubauen und negative Gefühle und Eigenschaften zu vermeiden, liegt ein gewisser Zwang zugrunde. Man fühlt sich

schuldig, einen besseren Lebensstandard zu führen als andere, obwohl persönlich wenig dafür geleistet wurde und setzt sich nun unter Druck, diese Gefühle durch Freiwilligenarbeit zu vermindern. Da Freiwilligentätigkeit zusätzliche Energie und Ressourcen benötigt, fühlt man sich unter Stress, was wiederum zu somatischen Beschwerden führen kann. Neben der körperlichen und/oder geistigen Aufwendung bleibt der Gedanke der Schuld haften, was wiederum zur Erhöhung der Leistung führt. Diese Kombination kann nach fortdauerndem Bestehen zur Erschöpfung führen. Interessant ist, dass die jüngeren Probanden das Motiv Schuldgefühle zu reduzieren und negativen Gefühlen zu entfliehen, am meisten angeben. Jüngere Personen sind sich ihrer Schuldgefühle wahrscheinlich noch mehr bewusst, da sie aktiv und bewusst von den Vorzügen eines besseren Lebensstandards bis anhin profitieren konnten und möchten die Schuldgefühle nun aktiv abbauen. Ebenso ein Faktor für diese Motivation bei jüngeren Personen, kann die leistungsorientierte Gesellschaft sein. Was zählt, ist die Leistung, dabei kann negativen Gefühlen sowie negativen Eigenschaften kein Platz eingeräumt werden. Durch die Unterdrückung dieser Gegebenheiten und das freiwillige Engagement erreichen sie jedoch das Gegenteil und das allgemeine Wohlbefinden und die subjektive Gesundheit sinkt. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls signifikante Werte bei der Motivation, sich um andere zu kümmern und dem Gesundheitsbereich der Erschöpfung sowie dem subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand und dem Anreiz soziale Kontakte zu pflegen und eine Aktivität auszuüben, die sozial erwünscht ist. Die Ergebnisse besagen, dass persönliche Werteinstellung hinsichtlich Altruismus zu geringeren Burnout-Symptomen führen. Dies kann damit erklärt werden, dass anderen zu helfen sinnstiftend ist und somit Struktur und Lebenssinn bietet. Dies wirkt sich wiederum auf die Selbstwirksamkeit aus und führt zu verringerter emotionaler Erschöpfung. Der Antrieb, in soziale Kontakte zu treten und sozial erwünschte Tätigkeiten auszuführen, führt zu häufigeren sozialen Kontakten, was wiederum die subjektiv wahrgenommene Gesundheit positiv beeinflusst. Gemäss vorangehend erwähnten Studien, wirkt sich der Kontakt zu anderen Menschen und damit verbundene Gefühle der Akzeptanz und wohlwollender Beziehung positiv auf das individuelle Wohlbefinden aus. Wie auch allgemein die Verdrängung von Gefühlen nicht positiv für das Wohlbefinden und die Gesundheit ist, kann auch solch ein Grund für Freiwilligenarbeit nicht förderlich wirken. Obwohl das Engagement für Andere an sich etwas Gutes ist, liegt die Wichtigkeit bei der Motivation dahinter.

2.1 intrinsisch motivierte Menschen fühlen sich subjektiv gesünder als extrinsisch motivierte.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen deutlich, dass die extrinsischen Motive stärker mit der subjektiv wahrgenommenen Gesundheit in Zusammenhang stehen. Die intrinsischen Motive haben lediglich einen Zusammenhang mit dem allgemeinen Wohlbefinden und mit der Entspannungsfähigkeit. Beim genauen Analysieren der Daten fällt jedoch auf, dass extrinsisch motivierte freiwillig Tätige signifikant höhere Werte in den Bereichen Stress, Somatisches Befinden und Erschöpfung aufweisen. Dagegen weisen intrinsisch motivierte signifikant höhere Werte in den Bereichen Allgemeines Wohlbefinden und Erholung auf und niedrigere Werte bei der Erschöpfung. Zusammengefasst heisst das, dass extrinsisch motivierte berichten, unter mehr Stress zu stehen, über mehr somatische Beschwerden klagen und vermehrt Burnout-Symptome aufführen. Somit kann interpretiert werden, dass intrinsisch motivierte Personen sich tatsächlich subjektiv gesünder fühlen, die extrinsische Motivation hat jedoch den grösseren Zusammenhang mit dem subjektiv wahrgenommen Gesundheitszustand. Die Unterschiede sind jedoch nicht durchgängig bei allen Gesundheitsaspekten vorhanden, womit die Hypothese 2.1 abgelehnt wird.

Weil intrinsische Motivation ein natürliches Element des menschlichen Wesens ist und daher der Mensch von sich aus interessiert, lernfreudig, neugierig und der Welt gegenüber offen ist und eine Verknüpfung der Aufgaben mit sich als Personen vollzieht, sollte ein Unterschied im subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand zwischen den Gruppen von intrinsisch und extrinsisch motivierten vorhanden sein. Denn extrinsisch motivierte freiwillig Tätige erwarten einen Nutzen und positive Konsequenzen, welche aus ihrem Verhalten resultieren soll. Da intrinsisch motivierte ihre Bedürfnisse der natürlichen Elemente des Menschen aufbauen und fördern, sollte ein Unterschied zwischen diesen zwei Gruppen vorhanden sein. Natürlich können extrinsische Gründe wie die Kontaktpflege, Selbstschutz durch Vermeidung negativer Gefühle und Eigenschaften oder Erhöhung des Selbstwerts, zur positiven Auswirkung auf die Gesundheit führen, jedoch belegen vorherige Studien, dass nachhaltige Freiwilligenarbeit zum Wechsel von extrinsischer zu intrinsischer Motivation führt. Hier kann man sich die Frage stellen, wozu die Freiwilligenarbeit fortgeführt wird, wenn sie nicht fruchtbringend ist und die Antwort könnte lauten, dass sich der Wechsel zur intrinsischen Motivation positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt.

Wie bereits die vorangehenden Analysen vermuten lassen und die Ergebnisse auch aufzeigen, haben insgesamt die extrinsischen Motive einen grösseren Zusammenhang mit der Gesundheit als die intrinsischen Motive. Die genaue Analyse zeigt, dass die intrinsi-

sche Motivation, also die persönliche Werteeinstellung zu Altruismus und die Möglichkeit neue Lernerfahrungen zu machen, das allgemeine Wohlbefinden steigert und die Erholungs- sowie Entspannungsfähigkeit fördert. Die extrinsische Motivation, also die Möglichkeit, soziale Kontakte zu pflegen, die Möglichkeit des Nutzens für die persönliche Karriere, die Funktion des Selbstwertschutzes und die Erhöhung des Selbstwertes, steigert dagegen das Stressniveau, das Burnout-Risiko sowie die Leiden des somatischen Befindens. Aufgrund dessen, haben extrinsisch motivierte freiwillig Tätige grössere Mühe sich zu entspannen und zu erholen und fühlen sich daher näher beim Burnout. Wogegen intrinsisch motivierte durch die höheren Werte in der Erholungsfähigkeit ein geringeres Risiko, an Burnout-Symptomen zu leiden, aufzeigen. Obwohl die Hypothese 2.1 als solches nicht angenommen werden konnte, zeigt sich die Tendenz, dass intrinsisch motivierte berichten, sich insgesamt gesünder zu fühlen. Der Grund dafür könnte in der salutogenetischen Orientierung liegen. Die Beschreibung intrinsischer Motivation als menschliches Element und das Interesse, die Neugier, die Aktivität, das Lernen und die Zuwendung der Welt gegenüber als natürlicher Bestandteil des Menschen, können sich als Ressourcen für belastende Lebenssituationen erweisen. Mit der Förderung der natürlichen Elemente des menschlichen Wesens gelingt die Steigerung der Bewältigungsstrategien. Diese Orientierung unterstützt ebenso die Sichtweise, dass Krankheit und Gesundheit nicht als eine dichotome Klassifikation verstanden wird, sondern es hilft, die Gesundheit sowie die Krankheiten als ein Kontinuum anzusehen. Der Fokus liegt nicht bei der Krankheit, sondern bei der ganzen Person. Da intrinsisch motivierte sich als Person mit den Aufgaben verknüpft sehen und aus sich heraus Freiwilligenarbeit leisten, profitieren sie mehr in den Gesundheitsbereichen. Dagegen fokussieren sich extrinsisch motivierte auf den Nutzen ihres Verhalten, wie bei der pathogenetischen Sicht die Fokussierung auf der Krankheit ist. Somit kann interpretiert werden, dass intrinsisch motivierte subjektiv gesünder sind, indem sie ihren Fokus auf fördernde Massnahmen setzen.

3. Menschen die Freiwilligenarbeit leisten fühlen sich insgesamt gesünder als Menschen die keine Freiwilligenarbeit leisten.

Die Ergebnisse zeigen, dass Unterschiede zwischen den Gruppen von freiwillig Tätigen und nicht freiwillig Tätigen vorhanden sind. In den Bereichen Allgemeines Wohlbefinden und Somatisches Befinden fühlen sich freiwillig Tätige gesünder, jedoch haben sie auch höhere Werte im Bereich der Erschöpfung. Bei den Gesundheitsaspekten Stress und

Erholungsfähigkeit zeigen die Ergebnisse jedoch keinen Unterschied auf, daher kann die gesamte Hypothese 3 nicht angenommen werden.

Verschiedene Studien belegen den positiven Einfluss der Freiwilligenarbeit auf die Gesundheit. Gemäss den Ergebnissen dieser Arbeit hat die Freiwilligenarbeit jedoch einen Zusammenhang mit den Gesundheitsbereichen Allgemeines Wohlbefinden, Somatisches Befinden und Burnout. Wogegen keine Unterschiede in den Bereichen subjektiver Gesundheitszustand, Stress und Entspannungsfähigkeit festzustellen sind. Interessant ist, dass Probanden auf die Frage, wie sie ihren Gesundheitszustand im allgemeinen beschreiben würden, nicht signifikant unterschiedlich antworten. Jedoch weisen freiwillig Tätige mit dem Messinstrument MHC-SF, welches Symptome des Wohlbefindens misst, signifikant höhere Werte auf und zeigen somit höhere Wert beim psychischen, beim sozialen und beim emotionalen Wohlbefinden. Ein plausibler Grund für diesen Unterschied wäre, dass bei einer einzelnen Frage über den Gesamtzustand, die Hemmung Extremwerte anzukreuzen höher liegt, als wenn die Fragen detaillierter sind und aus Einzelbereichen stammen. Obwohl die Hypothese 3, gemäss den Resultaten abgelehnt wurde, zeigt sich selbst ohne die Motivationshintergründe die Tendenz, dass freiwillig Tätige sich gesünder fühlen als nicht freiwillig Tätige. Diese Interpretation basiert darauf, dass freiwillig Tätige bedeutende Unterschiede bei der Erfassung von emotionalem, sozialem und psychischem Wohlbefinden durch die MHC-SF aufweisen. Dagegen berichten nicht freiwillig Tätige von bedeutend höheren somatischen Beschwerden und signifikant höheren Erschöpfungszuständen. Diese Feststellung ist natürlich mit Vorsicht zu geniessen, da die Kausalität nicht überprüft wurde und daher ein Umkehrschluss nicht einfach zu vollziehen ist. Die Frage, weshalb Personen, die Freiwilligenarbeit leisten, die demnach zusätzlich Energie und Ressourcen aufwenden, um anderen Personen zu helfen, nicht über bedeutend mehr Stress, somatische Beschwerden oder Erschöpfungszustände berichten, verleitet dazu, sie als gesünder einzuschätzen. Nicht nur aus Vorsicht, keine Kausalaussagen zu machen, sondern wegen den vorangehenden Ergebnissen zur Art der Motivation und dem Gesundheitszustand, kann der alleinige Fakt freiwillig tätig zu sein, nicht zur besser gefühlten Gesundheit führen. Der Grund dahinter ist ebenso wichtig.

Gesundheit und soziodemografische Parameter. Bei der Analyse des Quervergleichs von subjektiv wahrgenommener Gesundheit und soziodemografischen Parametern, Geschlecht sowie Alter, konnten keine signifikanten Werte ermittelt werden, jedoch bergen

individuelle Analysen einige Wichtigkeiten auf. So zeigen jüngere Personen und Männer prozentual höhere Werte beim Stress auf. Werden diese Zahlen mit den vorangehenden Analysen und dessen Ergebnissen in Zusammenhang gesetzt, kommt zum Vorschein, dass Männer sowie jüngere Menschen eher aus extrinsischen Motiven Freiwilligenarbeit leisten. Obwohl die Hypothese, dass intrinsisch motivierte sich gesünder fühlen als extrinsisch motivierte Personen, Mangels durchgehendem Auftreten abgelehnt wurde, deuten diese prozentualen Werte daraufhin, dass extrinsisch motivierte freiwillig Tätige, was bei jüngeren Menschen und Männern eher zutrifft, über mehr Stresssituationen berichten. Neben den Unterschieden beim Stress sind auch prozentuale Abweichungen bei der Beurteilung des subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustandes und des allgemeinen Wohlbefindens vorhanden. Männer fühlen sich subjektiv gesünder als Frauen, wobei Frauen beim allgemeinen Wohlbefinden höhere prozentuale Werte aufweisen. Beim soziodemografischen Parameter Alter ist festzustellen, dass insgesamt auch die prozentualen Abweichungen nicht erwähnenswert sind. Aus allgemeiner Erwartung und den physiologischen Gegebenheiten, stufen sich junge Erwachsene in allen Bereichen, ausser dem Aspekt Stress, gesünder ein als die älteren Probanden. Obwohl jüngeren Personen, die aus extrinsischer Motivation Freiwilligenarbeit leisten, prozentual unter mehr Stress leiden, fühlen sie sich im Vergleich mit älteren Personen gesünder, was vermutlich auf den physiologischen Voraussetzungen beruht.

Methodenkritik

Ein erster methodischer Kritikpunkt bei dieser Bachelorarbeit ist, inwiefern die Motive zur Freiwilligenarbeit und damit der Zusammenhang zum subjektiv wahrgenommenen Gesundheitszustand isoliert überprüft werden kann. Obwohl die Ergebnisse dieser Arbeit einen Zusammenhang aufzeigen, ist es wichtig so viele Lebensbereiche wie möglich einzubeziehen. Mit dem Schritt, dass nur erwerbstätige, die Freiwilligenarbeit leisten, einbezogen wurden, fehlt der Aspekt ihrer Arbeitszufriedenheit und auch ihrer Work-Life-Balance. Die Gesundheit beeinflussenden Faktoren sind fast unbegrenzt. So hätten auch Fragen zum Essverhalten und zu Bewegungsgewohnheiten, den Fokus aus der isolierten Betrachtung leicht verringert. Ein anderer methodischer Kritikpunkt liegt bei einigen Variablen wie beispielsweise dem Erwerbsstatus, wobei es besser gewesen wäre, keine Mehrfachauswahl zuzulassen. Ein Vermerk, das zutreffendste ist anzukreuzen, wäre hilfreicher für eine Aussage gewesen.

Hinsichtlich der Stichprobe wäre eine grössere Repräsentation mit soziodemografischen Parametern der Schweizer Bevölkerung wünschenswert gewesen, da diese als Auswertungskriterien verwendet wurden. Ausserdem könnte bei einer repräsentativen Studie der Vergleich von nicht freiwillig Tätigen und freiwillig Tätigen in Bezug zur Gesundheit besser festgestellt werden. Da eine Kritik in den bisherigen Studien, jene ist, dass die Personen, die keine Freiwilligenarbeit leisten, nicht in die Befragungen eingeschlossen werden und somit der Vergleich verzerrt sein kann, ist es umso wichtiger eine repräsentative Stichprobe zu haben.

Die Hypothesen, ausgehend von der Theorie, hätten eindeutiger formuliert werden sollen. Dies hätte berücksichtigt werden sollen. Ausserdem sind die Hypothesenformulierungen im Gesundheitsbereich zu allgemein gefasst. Durch die in verschiedene Bereiche unterteilte Gesundheit, konnte eine differenzierte Analyse gemacht werden, was sich jedoch in der Hypothese nicht wiederspiegelte. Im Gegenteil können nun Irritationen betreffend dem Begriff von subjektivem Gesundheitszustand auftreten.

Des Weiteren wurden, aufgrund der gewählten Methodik, bei den Motivhypothesen keine Rückschlüsse über Zusammenhänge zwischen den soziodemografischen Parametern gezogen. Aufgrund der geringen Stichprobengrösse in einzelnen Alterskategorien, wäre eine Regressionsanalyse zur Untersuchung der Motive nach Alter sinnvoller gewesen.

Ausblick

In dieser Studie konnte wieder dargelegt werden, dass ein hoher Anteil der Bevölkerung in der Schweiz formell freiwillig tätig ist. Die Relevanz des Forschungsgebiets ist dadurch gegeben.

Weitere Studien könnten Einblick in die Motive der Freiwilligenarbeit geben. Da die formelle Freiwilligenarbeit nach Auswertung der bisherigen Theorien und den Ergebnissen dieser Studie einen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit aufweist, dieser Zusammenhang aber nicht genau erläutert werden kann, wären vertiefte Studien diesbezüglich notwendig. Der Einblick in die Motive der Freiwilligentätigkeit könnte zusätzliche Informationen, bezüglich der Auswirkungen auf die Gesundheit, geben. Wie in bisherigen Forschungsarbeiten und dieser Studie ebenfalls zum Vorschein kommt, ist die intrinsische Motivation für einen positiven Effekt betreffend Gesundheit wichtig. Jedoch sind einige extrinsische Motive fast gleichermassen von Bedeutung. Daher wäre es wichtig, den Fokus auch in dieser Richtung zu setzen, um detailliertere Resultate zu deren Zusammenhang zu

präsentieren. Da ausserdem einige Antworten teilweise phasenabhängig sein können, wie z.B. die Fragen zu Burnout oder Stress, empfiehlt es sich eine Längsschnittstudie mit mehreren Erhebungszeitpunkten durchzuführen. Zusätzlich könnte mit einer Längsschnitterhebung der Aussage, dass nur gesunde Menschen Freiwilligenarbeit leisten und somit die Effekte auf die Gesundheit positiv werden, entgegengetreten werden.

Des Weiteren scheint vor allem bei den Geschlechterunterschieden das implizite Rollenverständnis einen Einfluss auf die Ergebnisse zu haben. Der Vergleich zwischen den Motiven der Freiwilligentätigkeit und dem individuellen Rollenverständnis wäre eine weitere mögliche Studie. Gerade bei den Geschlechterunterschieden wäre auch der Vergleich von formeller und informeller Freiwilligenarbeit interessant. Da Frauen eher informeller Freiwilligenarbeit nachgehen, kommt die Frage auf, wie sich diese Tatsache auf die Gesundheit auswirkt. Fühlen sich Frauen, in dem sie z.B. Nachbarschaftshilfe leisten, ältere Personen pflegen oder diese regelmässig in einem Altenheim besuchen, selbstwirksamer, selbstsicherer und verbunden zu diesen Personen? Im Sinne der Self-Determination Theory wäre es auch wichtig herauszufinden, inwiefern solche Frauen autonom handeln oder ob es zu ihrem Rollenverständnis und den damit verbundenen Pflichten gehört. Aus der Perspektive der Männer, könnte ein ähnlicher Bereich im Corporate Volunteering liegen. Auch hier lautet die Frage, wie autonom sich Männer für eine solche Freiwilligenarbeit entscheiden würden. Gehört es im Sinne des Rollenverständnisses ebenfalls zu seinen Pflichten, diese Leistung zu erbringen? In beiden Fällen wären die drei psychologischen Bedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit nicht gleichermassen unterstützt und somit keine Erhöhung des Wohlbefindens erreicht. Es kann natürlich nicht gesagt werden, dass sich ein solcher Umstand per se negativ auf alle Gesundheitsbereiche auswirkt, dafür müsste eine detaillierte Untersuchung stattfinden. Die Motive zur Freiwilligenarbeit sind in dieser Arbeit klar definiert. Interessant wäre jedoch, das Motiv zum Freiwilligenengagement und den Persönlichkeitszügen Intraversion und Extraversion im Zusammenhang zu betrachten. Erstens kann das Wesen einer Person den Anreiz für eine Freiwilligenarbeit beeinflussen und zweitens kann der Zusammenhang mit der Gesundheit unterschiedlich ausfallen. Beispielsweise kann das Motiv, soziale Kontakte zu pflegen und sozial erwünschten Aktivitäten nachzugehen, bei intravertierten Personen in einem anderen Zusammenhang stehen als bei extravertierten Personen. Dieser Aspekt in einer Untersuchung würde helfen, detailliertere Aussagen zu machen.

Implikationen

Wie bereits erwähnt belegen die Ergebnisse dieser Bachelorarbeit die hohe Anzahl von freiwillig Tätigen in der Schweiz. Gerade für Vereine und Non-Profit-Organisationen ist dieses Ergebnis ein weiterer Beleg für das Interesse, eines grossen Teils der Schweizer Bevölkerung, ihre Zeit und ihre Arbeitskraft unentgeltlich der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen.

Aus Sicht der leistungsempfangenden Organisationen kann das Ergebnis, dass Personen dieser Studie generell eher intrinsisch motiviert sind formell freiwillig tätig zu sein von grossem Interesse sein. Der mögliche Einflussbereich einer Organisation auf die individuellen Werte und Einstellung einer Person ist eher gering. Der Umfang und die Art der Tätigkeit, welche eine Person ausübt, kann aber wie bei einer profitorientierten Unternehmung geplant und bis zu einem gewissen Grad nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter ausgerichtet werden. So erhöht sich die Chance, dass Personen die freiwillig tätig sind oder tätig werden wollen, ihr Bedürfnis nach neuen Lernerfahrungen befriedigen können.

Der Trend in der Privatwirtschaft aber auch bei Non-Profit-Organisationen geht in Richtung eines hoch diversifizierten Mitarbeiterportfolios. Die Ergebnisse der Motivuntersuchungen können für diese Organisationen eine Unterstützung bei der Planung von Rekrutierungsmassnahmen, sowie für Massnahmen zur Steigerung des Mitarbeiterengagements sein. Des Weiteren könnte diese Studie für Führungskräfte in Vereinen und Organisationen Anlass sein, sich mit den Motiven ihrer Mitarbeiter auseinanderzusetzen.

Wie frühere Studien berichten, hat die Freiwilligenarbeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und wie aus dieser Studie hervorgeht, hat das gewählte Motiv zum Freiwilligenengagement einen Zusammenhang mit der subjektiv wahrgenommenen Gesundheit. Demnach sind Ansätze vorhanden, wobei sich intrinsisch motivierte Personen gesünder fühlen als extrinsisch motivierte. Dieses sehr knapp gefasste Ergebnis kann Organisationen und Institution, die sich mit Freiwilligenarbeit und den Personen, die sich freiwillig engagieren beschäftigen, helfen alle Beteiligten über den Zusammenhang zur Gesundheit zu informieren und zugleich zu einem Umdenken zu verhelfen. Somit könnte nicht nur durch die andauernde Freiwilligenarbeit der Wechsel von extrinsischer zur intrinsischen Motivation geschehen, sondern ebenso durch das kognitive Umdenken. Hilfe für diesen Prozess kann ebenso der Austausch und die Selbstreflexion zwischen den freiwillig Tätigen sein. Sie können ihr Bewusstsein für ihre eigenen Motive schärfen und somit kön-

nen sie selbst und die Unterstützten optimal von der Freiwilligenarbeit profitieren. Ausserdem können die einzelnen Unterschiede in den soziodemographischen Parametern und der Art des Motiv freiwillig Tätig zu sein genutzt werden. Indem durchmischte Gruppen von Frauen und Männern, alte und junge, Führungskräfte und Arbeiter, die zusammen bei einer Organisation oder einem Verein tätig sind, voneinander profitieren. Die verschiedenen Motive in einer Gruppe verhelfen zu neuen Perspektiven für die einzelnen Teilnehmer. Bei diesem Aspekt ist ebenfalls ein Wechsel der Motivation von extrinsischer zu intrinsischer schneller möglich als durch die andauernde Freiwilligenarbeit. Laut Wilson (2000) hat die Freiwilligentätigkeit positive Effekte auf die Selbstzufriedenheit, das Selbstbewusstsein, die selbst bewertete Gesundheit und die Funktionsfähigkeit. Auch in dieser Arbeit wurde der Zusammenhang von Freiwilligenarbeit und Gesundheit ansatzweise bestätigt. Um die Erwerbstätigkeit mit einzuschliessen, fehlen in der Stichprobe dieser Studie Jugendliche, die noch die Schule besuchen. Es ist auch nicht das Ziel dieser Arbeit, Jugendliche miteinzubeziehen, jedoch beschreibt Wilson (2000), dass Freiwilligenarbeit die Möglichkeit sich in Probleme zu verwickeln bei Jugendlichen vermindert. Probleme können gemäss Wilson (2000) die Schule schwänzen oder Drogen konsumieren sein. Jugendliche sind im Prozess der Identitätsfindung und können persönliche Krisen erleben. Mit der Förderung des allgemeinen Wohlbefindens und Stärkung ihrer mentalen Gesundheit können Jugendliche mehr Selbstbewusstsein und Selbstzufriedenheit erleben. Ausserdem haben sie durch die Freiwilligenarbeit die Möglichkeit, ihre Selbständigkeit zu fördern und nach der SDT-Theorie ihr Autonomiebedürfnis, ihr Verbundenheitsbedürfnis und ihr Kompetenzbedürfnis zu stillen. Daher könnten die Ergebnisse dieser Arbeit und vorherigen Studien mit einem ähnlichen Fokus dazu verwendet werden, um Freiwilligenarbeit in den Oberstufen einzuführen. Durch das frühe Kennenlernen des Freiwilligenengagements könnten diese Jugendlichen auch im Erwachsenenalter, falls ein Unterbruch stattfindet, wieder in einer Organisation einsteigen, da sie die Grundstrukturen und die Vorzüge bereits kennen. Dieser Umstand könnte für sie selbst und die Gesellschaft einen Gewinn darstellen. Zudem entstünde die Gelegenheit, dass Jugendliche ihre Eltern zur Freiwilligenarbeit animierten und nicht nur Jugendliche aus bereits freiwillig tätigen Familien in solch eine Organisation einsteigen. Im Idealfall gäbe es einen mehrfach-Zuwachs, nämlich die Jugendlichen, welche die Freiwilligenarbeit noch nicht kannten und dessen Eltern und deren weiteres Umfeld.

LITERATUR

Für die Erstellung dieser Bachelorarbeit wurde folgende Literatur verwendet:

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of abnormal social Psychology, 67*, 422-436.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (2nd ed., pp. 267-299). New York: Academic Press.

Adams, J. S. & Jacobson, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of abnormal social Psychology, 69*, 19-25.

Adams, J. S. & Rosenbaum, W. B. (1962). The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. *Journal of abnormal social Psychology, 46*, 161-164.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: human needs in organizational settings.* New York: The Free Press.

American Psychological Association. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: American Psychological Association.

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bromet, E. J., Dew, M. A., & Parkinson, D. K. (1990). Spillover between work and family. In J. Eckenrode, & S. Gore (Hrsg.), *Stress between work and family* (S. 131–151). New York: Plenum Press.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology, 22*, 723–742.

Burisch, M. (2006). *Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung* (3. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Burr, J., Tavares, J. & Mutchler, J. (2011). Volunteering and Hypertension Risk in Later Life. *Journal of Aging and Health, 23* (1), 24-51.

Caputo, R. (2009). Religious capital and intergenerational transmission of volunteering as corelates of civic engagement. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38,* 983-1002.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge R. D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74* (6), 1516-1530.

Cohen, A. (2009). Welfare clients' volunteering as a means of empowerment. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38,* 522-534.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Crameri, A. (2011). Unterlagen aus dem Kurs: *Angewandte Statistik*. Eine Einführung für Psychologen und Psychologinnen. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften Departement Angewandte Psychologie.

Damico, A., Damico, S. & Conway, M. (1998). The democratic education of women: high school and beyond. *Women Polit, 19,* 1-31.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54-67.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The „What" and „Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11* (4), 227-268.

Eagly A. (2009). The his and hers of prosocial behavior: An examiniation of the social psychology of gender. *American Psychologist, 64,* 644-658.

Faltermaier, T. (1994). *Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitshandeln.* Weinheim: Beltz.

Faltermaier, T. (2005). *Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.

Faltermaier, T., Kühnlein, I. & Burda-Viering, M. (1998). *Gesundheit im Alltag: Laienkompetenz in Gesundheitshandeln und Gesundheitsförderung.* Weinheim: Juventa.

Field, A. (2009). *Discovery Statistics using SPSS* (3. Aufl.). London: Sage Publications Ltd.

Finkelstien M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences, 46,* 653-658.

Fischer, L.R. & Schaffer, K.B. (1993). *Older volunteers*. Newbury Park: Sage.

Freeman, R. (1997). Working for nothing: the supply of volunteer labor. *J. Labor econ., 15,* 140-167.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff-Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30* (1), 159-165.

Gaskin, K., Smith, J.D. & Paulwitz, I. (1996). *Ein neues bürgerliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Häcker, H. O., & Stapf, K. H. (Hrsg.). (2009). *Dorsch. Psychologisches Wörterbuch* (15. überarb. u. erw. Aufl.). Bern: Huber.

Hill, E.J., Ferris, M. & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/ family life. *Journal of Vocational Behavior, 63,* 220-241.

Hockey, G.R.J. (1996). Energetical-control processes in the regulation of human performance. In W. Battmann & S. Dutke (Hrsg.), *Processes of the molar regulation of behavior* (S. 271-287). Berlin: Pabst Science Publisher.

Hong, S. & Morrow-Howell, N. (2010). Health outcomes of experience corps: A high commitment volunteer program. *Social Science and Medicine, 71* (2), 414-420.

Janoski, T. & Wilson, J. (1995). Pathways to volunteerism. *Social Forces, 74,* 271-292.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, *24*, 163-204.

Keyes, C.L.M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly, 61*, 121-140.

Keyes, C.L.M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Research, 43*, 207-222.

Keyes, C.L.M. (2007). Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing. A Complementary Strategy for Improving National Mental Health. *American Psychologist, 62* (2), 95-108.

Keyes, C.L.M. (2009). *Atlanta: Brief description of the mental health continuum short form (MHC-SF)* [On-line]. Available: http://www.sociology.emory.edu/downloads/MHC-SF_Brief_Description.pdf

Keyes, C.L.M. & Waterman, M.B. (Forthcoming). Dimensions of well-being and mental health in adulthood. In M. Bornstein, L. Davidson, C.L.M. Keyes & K.A. Moore (Hrsg.), *Well-Being: Positive Development Throughout the Life Course*. Mahwah: Erlbaum.

Kim, J. & Pai, M. (2010). Volunteering and trajectories of depression. *Journal of Aging and Health, 22* (1), 84-105.

Kohn, M. L. (1969). *Class and conformity: A study in values*. Homewood: Dorsey.

Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. & Brown, S. (2011). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*. Advance online publication. doi:10.1037/a0025226

Kuiper, J.I., van der Beek, A.J. & Meijman, Th.F. (1998). Psychosomatic complaints and unwinding of sympathoadrenal activation after work. *Stress Medicine, 14* (7), 7-12.

Leonhart, R. (2004). *Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung*. Bern: Huber Verlag.

Lin, N., Ye, X. & Ensel, W. (1999). Social support and depressed mood: A structural analysis. *Journal of Health and Social Behavior, 40*, 344-359.

Lovallo, W.R. (1997). *Stress & Health: Biological and psychological interactions*. California: Sage Publications.

Mannino, C. A., Snyder, M. & Omoto, A. M. (2011). Why Do People Get Involved? Motivations for Volunteerism and Other Forms of Social Action. In D. Dunning (Hrsg.), *Social Motivation* (S. 127-146). New York: Psychology Press.

Maslach, C. (1982b). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W.S. Paine (Hrsg.), *Job stress and burnout* (S. 29-40). Beverly Hills: Sage.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality.* New York: Harper & Row.

McEwen, B.S. (2007). Definitions and Concepts of Stress. In Encyclopedia of Stress (Vol. 4, S. 653). New York: Elsevier.

Meijman, Th.F. (1991). *Over Vermoeidheid* [On fatigue]. Groningen: University of Groningen.

Meijman, Th.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth & H. Thierry (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (S. 5-33). Hove: Psychology Press.

Messner, M. & Bozeda-dea, S. (2009). Separating the man from the Moms: The makig of adult gender segregation in youth sports. *Gender and Society, 23* (1), 49-71.

Midlarsky, E. (1991). Helping as coping. In M. Clark (Hrsg.), *Prosocial behavior*. (S. 238-264). Thousand Oaks: Sage.

Mieg, H.A. & Wehner, T. (2002). Frei-gemeinnützige Arbeit. Eine Analyse aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Harburger Beiträge zur Psychologie und Soziologie der Arbeit, 33*, 1-26.

Mirowsky, J. & Ross, C. (1989). *Social causes of psychological distress*. New York: Aldine de Gruyter.

Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P.A. & Tang, F. (1999). Effects of volunteering on the well-being of older adults. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 58B* (3), 137-145.

Musick, M. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, *56,* 259-269.

Nollert, M., & Huser, C. (2007). Freiwillig Aktive in der Schweiz: Einflussfaktoren und typische Profile. In P. Farago (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in der Schweiz* (S. 14-55). Zürich: Seismo Verlag.

Nolting, H. P., & Paulus, P. (2009). *Psychologie lernen* (10. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.

Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., Wehner, T. (in press). *Volunteer Functions Inventory (VFI): Psychometrische Eigenschaften und Konstruktvalidität der deutschen Adaptation*. Manuskript eingereicht zur Publikation.

Piliavin, J.A., Siegl, E. (2007). Health Benefints of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health and Social Behavior, 48,* 450-464.

Rook, M. (1998). *Theorie und Empirie in der Burnout-Forschung: eine wissenschaftstheoretische und inhaltliche Standortbestimmung*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Ryff, C.D. (1989). Happyness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57,* 1069-1081.

Schlozman, K., Burns, N. & Verba, S. (1994). Gender and the pathways to participation: the role of resources. *J. Polit., 56,* 963-990.

Schmid, B. (2001). *VMI-Freiwilligenarbeit* [On-line]. Available: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/04/blank/dos/ueberblick.html?publicationID=1781

Self-Determination Theory. An approach to human motivation and personality. (2013). [On-line]. Available: http://www.selfdeterminationtheory.org/theory

Seligman, M.E.P. (2008). Positive Health. *Applied Psychology, 57*, 3-18.

Sluiter, J.K., van der Beek, A.J. & Frings-Dresen, M.H.W. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers. *Ergonomics, 42*, 573-583.

Smith, M., Bruner, J., & White, R. (1956). *Opinions and personality*. New York: Wiley.

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.

Sonnentag, S. & Zijlstra, R.H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91* (2), 330-350.

Stadelmann-Steffen, I., Traunmüller, R., Gundelach, B. & Freitag, M. (2010). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2010.* Zürich: Seismo Verlag.

Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, *33*, 111-129.

Statistik Austria (2010). Freiwilligenarbeit in Österreich [Online]. Available: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/freiwilligenarbeit/index.html

Steptoe, A. (2007). Stress Effects, Overview. In *Encyclopedia of Stress* (Vol. 4, S. 599-600). London: Elsevier.

Steptoe, A., Lundwall, K. & Cropley, M. (2000). Gender, family structure and cardiovascular activity during the working day and evening. *Social Science and Medicine, 50*, 531-539.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. Aufl.). Boston: Allyn and Bacon.

Tang, F. (2009). Late-Life Volunteering and the Trajectories of Physical health. *Journal of Applied Gerontology, 28* (4), 524-533.

Thibaut, J. (1950). An experimental study of cohesiveness of underprivileged groups. *Human Relations, 3*, 251-278.

Thompson, A. (1993). Rural emergency volunteers and their communities: a demographic comparsion. *Journal Community Health, 18*, 379-393.

Ulich, E., & Wiese, B. (2011). *Life Domain Balance.* Wiesbaden: Gabler Verlag.

Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: Social Science, 55B* (5), 308-318.

Vroom, V.H. (1967). *Work and motivation.* New York: Wiley.

Waller, H. (2006). Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen und Praxis (4. Aufl.). Stuttgart: W. Kohlhammer.

Warburton, J., Le Brocque, R. & Rosenman, L. (1998). Older People – The Reserve Army of Volunteers? An Analysis of Volunteerism Among Older Australians. *International Journal of Aging and Human Development, 46* (3), 229-245.

Weinstein, N. & Ryan, R.M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology, 98* (2), 222-244.

Weng, T. V. (2002). *Werte und Wertewandel bei Ehrenamtlichen und Freiwilligen Hilfswerken.* Zürich: Books on Demand.

WHO (1948). Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference, New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.

WHO (2011). Mental health: A state of well-being [Online]. Available: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology, 26*, 215-240.

Wilson, J. (2012). Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 41*(2) 176-212.

Wilson, J. & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work, *American Sociological Review, 62*, 694-713.

Wilson, J. & Musick, M. (2000). *The effect of volunteering on the volunteer* [On-line]. Available: http://www.law.duke.edu/journals/62LCPWilson.

Woodard, M. (1987). Voluntary association membership among Black Americans. *Social Quarterly, 28*, 285-301.

Wuthnow, R. (1991). *Act of compassion: Caring for others and helping ourselves.* Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Wuthnow, R. (1995). *Learning to Care*. New York: Oxford University Press.

Zijlstra, F.R.H. (1996). Efforts as energy regulation. In W. Battmann & S. Dutke (Hrsg.). *Processes of the molar regulation of behavior* (S. 219-235). Berlin: Pabst Science Publisher.

ANHANG

Nachfolgend sind die für die Erstellung dieser Bachelorarbeit relevanten Dokumente, Tabellen und Abbildungen im Anhang gegliedert.

A FRAGEBOGEN 83

B TABELLEN ZUR STICHPROBE 114

C ERGEBNISSE ZU MOTIVHYPOTHESEN 117

D ERGEBNISSE ZU GESUNDHEITSHYPOTHESEN 121

E MATHEMATISCHE HERLEITUNG 122

Es sind nur die für das Verständnis wichtigsten Tabellen und Abbildungen im Anhang beigefügt. Die vollständigen SPSS-Ausdrücke können bei den Autorinnen eingeholt werden.

A Fragebogen

Codebuch (Projekt "Kopie von APG FINAL")

Anzeigeoptionen

Info: Hier können Sie optional die Anzeigeoptionen verändern.

Anzeigeoptionen einstellen:

- [x] Filter anzeigen
- [ ] Trigger anzeigen
- [ ] Plausichecks anzeigen
- [ ] Ausblendbedingungen anzeigen
- [ ] Direktlinks zum Editieren anzeigen
- [ ] Inhaltsverzeichnis anzeigen
- [ ] Bespaltungsinformation (z. B. für Quantum) anzeigen aus Exportmap

Projekt komplett

- [ ] Spaltenbreiten in Exportvorlage für diesen Exportvorgang an Größe der Daten anpassen (ohne Missing-Werte)
- [ ] Teilnehmervariablen anzeigen
- [ ] Gruppen und Gruppenzugehörigkeit von Items und Gruppen anzeigen

Einstellungen speichern

Sprache wählen

Variablennamen bearbeiten

Exportieren

Kopie von APG FINAL

Projekt-ID	77415
URL der Umfrage	http://ww2.unipark.de/uc/CH_Z_UniZuerich_Jenny_LS/4f55/
Datum (GMT)	10-10-2012 12:33:12
Anzahl der Variablen in der Umfragetabelle	316 (Anzahl kann sich durch Generieren verändern)

1 Seite: System (PGID 373843)

3 Seite: Startpage (PGID 373845)

Sind Sie erwerbstätig? (q_601882 - Typ 112)

Variablenname	Externer Variablenname	int ewtfilter
v_391	ewtfilter	1 JA 2 NEIN

(q_560398 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int Pensum
v_2	pensumfilter	1 -Bitte wählen Sie- 2 0-3 Stunden pro Woche 3 4-7 Stunden pro Woche 4 8-11 Stunden pro Woche 5 12-15 Stunden pro Woche 6 16-19 Stunden pro Woche 7 20-23 Stunden pro Woche 8 24-27 Stunden pro Woche 9 28-31 Stunden pro Woche 10 32-35 Stunden pro Woche 11 36-40 Stunden pro Woche 12 40-44 Stunden pro Woche 13 mehr als 44 Stunden pro Woche

Bitte wählen Sie Ihre Altersgruppe. (q_647435 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int age
v_441	age	0 -Bitte wählen Sie- 1 17 oder jünger

2 18 - 24 Jahre alt
3 25 - 29 Jahre alt
4 30 - 34 Jahre alt
5 35 - 39 Jahre alt
6 40 - 44 Jahre alt
7 45 - 49 Jahre alt
8 50 - 54 Jahre alt
9 55 - 59 Jahre alt
10 60 - 64 Jahre alt
11 65 - 70 Jahre alt
12 70 - 75 Jahre alt
13 über 75 Jahre alt

Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt-Organisation, usw.)? (q_602009 - Typ 112)

Variablenname	Externer Variablenname	int Fgtfilter
v_392	fgtfilter4	1 JA 2 NEIN

4 Seite: PensumAlter (PGID 373846)

Filter:

v_391 ewtfilter	Sind Sie erwerbstätig? - ewtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich	2
orv_2 Pensum	- Pensum (von Seite 3: Startpage)	kleiner	7
orv_441 age	Bitte wählen Sie Ihre Altersgruppe. - age (von Seite 3: Startpage)	gleich	1

5 Seite: Quote (PGID 373915)

Filter:

quota	Quoten-ID des Probanden	gleich	400

6 Seite: fgt-YES (PGID 373848)

Filter:

v_392 Fgtfilter	Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt-Organisation, usw.)? - Fgtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich	1

6.1 Seite: intro-fgt-ja (PGID 373849)

Wie möchten Sie gerne weiter vorgehen? (q_601877 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	intseriousness
v_390	v_334	1 Ich würde mir gern den Fragebogen anschauen. 2 Ich will an der Befragung ernsthaft teilnehmen.

7 Seite: fgt-NO (PGID 373850)

Filter:

v_392 Fgtfilter	Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt-Organisation, usw.)? - Fgtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich	2

7.1 Seite: Intro-fgt-nein (PGID 373851)

Wie möchten Sie gerne weiter vorgehen? (q_602023 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	intseriousness
v_395	v_339	1 Ich würde mir gern den Fragebogen anschauen. 2 Ich will an der Befragung ernsthaft teilnehmen.

8 Seite: swing1 (PGID 373852)

In diesem Teil der Befragung geht es um die Beziehung zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Privatleben. Mit Arbeit ist hier Ihre Erwerbsarbeit gemeint (d.h. die bezahlte Arbeit). Privatleben bezieht sich sowohl auf die häuslichen Verpflichtungen (z.B. familiäre Verpflichtungen, Hausarbeit), als auch auf die Zeit frei von jeglichen Verpflichtungen (Freizeit). Bitte antworten Sie spontan, inwiefern (von "nie" bis "immer") die Fragen für Sie zutreffen. (q_560524 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie zu Hause gereizt sind, weil Ihre Erwerbsarbeit Sie anstrengt?
v_4	wlbWHCs1		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... es Ihnen schwierig erscheint, Ihren häuslichen Verpflichtungen nachzukommen, weil Sie andauernd an Ihre Erwerbsarbeit denken?
v_5	wlbWHCs2		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Verabredungen mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden aufgrund arbeitsbezogener Verpflichtungen absagen müssen?
v_6	wlbWHCt1		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Ihre Arbeitszeiten es Ihnen erschweren, Ihren häuslichen Verpflichtungen nachzukommen?
v_7	wlbWHCt2		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Ihre Situation zu Hause so gereizt macht, dass Sie Ihre Frustration an Ihren Arbeitskollegen auslassen?
v_8	wlbHWCs1		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Schwierigkeiten haben, sich auf Ihre Erwerbsarbeit zu konzentrieren, weil Ihre Gedanken um private Angelegenheiten kreisen?
v_9	wlbHWCs2		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie sich nach einem angenehmen Arbeitstag / einer angenehmen Arbeitswoche eher in der Stimmung fühlen, Aktivitäten mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden zu unternehmen?
v_10	wlbWHE1		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Ihre häuslichen Verpflichtungen besser erfüllen können aufgrund der Kompetenzen, die Sie sich in Ihrem Berufsalltag angeeignet haben?
v_11	wlbWHE2		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Verabredungen mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden besser einhalten können, weil auch Ihr Berufsalltag die Einhaltung von Verabredungen erfordert?
v_12	wlbWHE3		
		1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie mehr Spass bei der Erwerbsarbeit haben, nachdem Sie ein angenehmes Wochenende mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden
v_13	wlbHWE1		

verbracht haben?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_14 | Externer Variablenname wlbHWE2 | int | ... Sie Ihre Pflichten bei der Erwerbsarbeit ernster nehmen, weil dies auch zu Hause erforderlich ist?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

9 Seite: swing2 (PGID 373853)
(q_560526 - Typ 311)

Variablenname v_15 | Externer Variablenname wlbWHCs3 | int | ... Sie aufgrund Ihrer Erwerbsarbeit keine Energie für Freizeitaktivitäten mit Ihrem Partner / Ihre Familie / Ihren Freunden haben?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_16 | Externer Variablenname wlbWHCs4 | int | ... es Ihnen aufgrund Ihrer Erwerbsarbeit nicht möglich ist, sich zu Hause zu entspannen?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_17 | Externer Variablenname wlbWHCt3 | int | ... Sie so viel arbeiten müssen, dass Sie keine Zeit mehr für Ihre Hobbies haben?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_18 | Externer Variablenname wlbWHCt4 | int | ... Ihre Erwerbsarbeit Zeit beansprucht, die Sie gerne mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden verbringen würden?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_19 | Externer Variablenname wlbHWCs3 | int | ... Probleme mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden Ihre Leistungen in der Erwerbsarbeit beeinträchtigen?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_20 | Externer Variablenname wlbHWCs4 | int | ... Sie keine Lust haben zu arbeiten, weil es Probleme mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden gibt?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_21 | Externer Variablenname wlbWHE4 | int | .... Sie Ihre Zeit zu Hause effizienter einteilen, weil Sie dies auch bei Ihrer Erwerbsarbeit machen?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname v_22 | Externer Variablenname wlbWHE5 | int | ... Sie besser mit Ihrem Partner / Ihrer Familie / Ihren Freunden umgehen können, weil Sie dies durch Ihre Erwerbsarbeit gelernt haben?
1 nie
2 manchmal
3 oft
4 immer

Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Termine bei der Erwerbsarbeit besser einhalten können, weil Sie dies auch im Privatleben machen?
v_23	wlbHWE3	1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie Ihr berufliches Zeitmanagement effizienter gestalten, weil Sie dies auch zu Hause tun müssen?
v_24	wlbHWE4	1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	... Sie über ein grösseres berufliches Selbstbewusstsein verfügen, weil Sie zu Hause gut organisiert sind?
v_25	wlbHWE5	1	nie
		2	manchmal
		3	oft
		4	immer

10 Seite: HomeDR (PGID 373854)

Bekommen Sie von Ihrer Familie / Ihrem Partner / Ihren Freunden die Unterstützung, die Sie brauchen? (q_643985 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	
v_437	socsupport	1	überhaupt nicht 0
		2	1
		3	2
		4	3
		5	4
		6	5
		7	6
		8	7
		9	8
		10	9
		11	vollumfänglich 10

11 Seite: FGTfilter (PGID 373855)

Filter:

v_392 Fgtfilter	Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt- Organisation, usw.)? - Fgtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich 1

11.1 Seite: Fgt1 (PGID 373856)

In welchem Bereich sind Sie freiwillig tätig? (mehrere Antworten möglich) (q_565411 - Typ 121)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Kulturverein
v_31	fgtbereich1	0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Sportverein
v_32	fgtbereich2	0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	soziale/karitative/gemeinnützige Institutionen
v_33	fgtbereich3	0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kirche und kirchennahe Organisationen
v_34	fgtbereich4	0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Menschenrechtverbände
v_35	fgtbereich5	0	not quoted

		1	quoted
Variablenname v_36	Externer Variablenname fgtbereich6	int	Umweltverbände
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_37	Externer Variablenname fgtbereich7	int	öffentlicher Dienst
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_38	Externer Variablenname fgtbereich8	int	Spiel-/Hobby-/Freizeitvereine
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_396	Externer Variablenname fgtbereich9	int	Politische Partei
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_397	Externer Variablenname fgtbereich10	int	Andere
		0	not quoted
		1	quoted

Wie lange sind Sie schon in Ihrer Freiwilligenarbeit tätig? (q_565499 - Typ 141)

Variablenname v_51	Externer Variablenname dauerjahr	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	dauer-jahre

(q_565631 - Typ 141)

Variablenname v_52	Externer Variablenname dauermonat	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	dauer-monat

Wie häufig sind Sie freiwillig im Einsatz? (q_565882 - Typ 111)

Variablenname v_53	Externer Variablenname haeufig	int	Häufigkeit
		1	sehr selten
		2	mehrmals pro Jahr
		3	1-3 pro Monat
		4	1 Mal pro Woche
		5	mehrmals pro Woche
		6	täglich

Wie hoch ist der durchschnittliche zeitliche Aufwand pro Einsatz bei Ihrer Freiwilligenarbeit? Bitte geben Sie die Dauer im Textfeld ein (in Zahlen) und wählen Sie die dazugehörende Einheit. (q_565946 - Typ 141)

Variablenname v_54	Externer Variablenname intense	varchar (mit Typencheck: Ganzzahl)	Intensität

(q_565947 - Typ 111)

Variablenname v_55	Externer Variablenname intenseunit	int	intenseunit
		1	Minuten
		2	Stunde/n
		3	Tag/e
		4	Woche/n
		5	Monat/e

11.2 Seite: VFI1 (PGID 373857)

Im folgenden Abschnitt möchten wir mehr darüber erfahren, warum Sie Freiwilligenarbeit leisten. Geben Sie bitte jeweils spontan an, wie wichtig für Sie die einzelnen Beweggründe oder Erwartungen sind, unabhängig davon, ob die Beweggründe oder Erwartungen auch tatsächlich erfüllt werden. Wenn gewisse Aussagen gar nicht auf Ihre Freiwilligentätigkeit zutreffen, können Sie diese überspringen. Die Freiwilligtätigkeit.... (q_566285 - Typ 311)

Variablenname v_56	Externer Variablenname vficar1	int	...kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu

			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.
v_57	vfienh1		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...steigert mein Selbstwertgefühl.
v_58	vfienh2		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...gibt mir das Gefühl, gebraucht zu werden.
v_59	vfienh3		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuss in die Tür zu bekommen.
v_60	vficar2		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...hilft mir, meine Sorgen zu vergessen, egal wie schlecht es mir geht.
v_61	vfipro1		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...nimmt mir etwas vom „Schuldgefühl", besser dran zu sein als andere.
v_62	vfipro2		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.
v_63	vfipro3		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...lenkt mich von meinen Sorgen ab.
v_64	vfipro4		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu
			5 stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	...ist für Menschen aus meinem engsten Bekanntenkreis eine wichtige Tätigkeit.
v_65	vfisoc1		
			1 stimme überhaupt nicht zu
			2 stimme eher nicht zu
			3 neutral
			4 stimme eher zu

			5	stimme voll zu
Variablenname v_66	Externer Variablenname vfiund1	int	...ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_67	Externer Variablenname vfiund2	int	...erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf die Dinge zu gewinnen.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu

11.3 Seite: VFI2 (PGID 373858)
(q_566386 - Typ 311)

Variablenname v_69	Externer Variablenname vficar3	int	Erfahrungen in der Freiwilligentätigkeit machen sich gut in meinem Lebenslauf.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_70	Externer Variablenname vfipro5	int	Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich weniger einsam.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_71	Externer Variablenname vfienh4	int	Durch meine Freiwilligentätigkeit fühle ich mich besser.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_72	Externer Variablenname vfienh5	int	Durch meine Freiwilligentätigkeit kann ich neue Leute kennen lernen.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_73	Externer Variablenname vfiund3	int	Ich kann mehr über die Sache lernen, für die ich mich als Freiwilliger einsetze.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_74	Externer Variablenname vfival1	int	Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname v_75	Externer Variablenname vfival2	int	Ich finde es wichtig, anderen zu helfen.	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral

4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_76 | Externer Variablenname vfisoc2 | int | Meine Freunde sind freiwillig tätig.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_77 | Externer Variablenname vfisoc3 | int | Menschen, die mir nahe stehen, möchten, dass ich freiwillig tätig bin.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

11.4 Seite: VFI3 (PGID 373859)
(q_566683 - Typ 311)

Variablenname v_81 | Externer Variablenname vfisoc4 | int | Mein Bekanntenkreis teilt das Interesse an der Freiwilligentätigkeit.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_82 | Externer Variablenname vfisoc5 | int | Menschen, die mir nahe stehen, messen der Freiwilligentätigkeit einen hohen Stellenwert bei.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_83 | Externer Variablenname vfiund4 | int | Ich kann lernen, mit den verschiedensten Menschen umzugehen.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_84 | Externer Variablenname vfiund5 | int | Ich kann meine Stärken kennenlernen.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_85 | Externer Variablenname vfival3 | int | Ich bin um Menschen besorgt, die schlechter dran sind als ich.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_86 | Externer Variablenname vfival4 | int | Ich bin besorgt um die Menschen, für die ich die Freiwilligentätigkeit leiste.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_87 | Externer Variablenname vfival5 | int | Ich empfinde Mitgefühl gegenüber bedürftigen Menschen.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral

		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Durch meine Freiwilligentätigkeit kann ich verschiedene berufliche Möglichkeiten ausprobieren.
v_88	vficar4	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich kann neue Kontakte knüpfen, die für meinen Beruf oder meine Karriere von Vorteil sein könnten.
v_89	vficar5	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu

11.5 Seite: WDQfgt (PGID 373860)

In diesem Teil der Befragung werden Sie nach Eigenschaften Ihrer Erwerbstätigkeit und Ihrer Freiwilligentätigkeit gefragt. Bitte beachten Sie, dass für jede Aussage zwei Antworten zu wählen sind (eine für Ihre Erwerbsarbeit und eine andere für Ihre Freiwilligenarbeit). Einige Aussagen mögen sehr ähnlich klingen, es ist aber trotzdem wichtig, dass Sie alle beantworten. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (q_566731 - Typ 351)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich erhalte unmittelbare und deutliche Information darüber, wie gut ich meine Arbeit mache. (E R W E R B S A R B E I T)
v_95	WDewtFEE1	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich erhalte unmittelbare und deutliche Information darüber, wie gut ich meine Arbeit mache. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_96	WDfgtFEE1	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung. (E R W E R B S A R B E I T)
v_97	WDewtFEE2	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_98	WDfgtFEE2	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite. (E R W E R B S A R B E I T)
v_99	WDewtFEE3	1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_100	WDfgtFEE3		

			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_101	Externer Variablenname: WDewtSOC1	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen. (E R W E R B S A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_102	Externer Variablenname: WDfgtSOC1	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_103	Externer Variablenname: WDewtSOC2	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen. (E R W E R B S A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_104	Externer Variablenname: WDfgtSOC2	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_105	Externer Variablenname: WDewtSOC3	int	An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen. (E R W E R B S A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_106	Externer Variablenname: WDfgtSOC3	int	An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_107	Externer Variablenname: WDewtSOC4	int	Mein Vorgesetzter interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter. (E R W E R B S A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral
			4	stimme eher zu
			5	stimme voll zu
Variablenname: v_108	Externer Variablenname: WDfgtSOC4	int	Mein Vorgesetzter interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
			1	stimme überhaupt nicht zu
			2	stimme eher nicht zu
			3	neutral

4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_109 | Externer Variablenname WDewtSOC5 | int | Meine Kollegen interessieren sich für mich. (E R W E R B S A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_110 | Externer Variablenname WDfgtSOC5 | int | Meine Kollegen interessieren sich für mich. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_111 | Externer Variablenname WDewtSOC6 | int | Meine Arbeitskollegen sind freundlich. (E R W E R B S A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_112 | Externer Variablenname WDfgtSOC6 | int | Meine Arbeitskollegen sind freundlich. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

11.6 Seite: WDQfgt2 (PGID 373861)
(q_566860 - Typ 351)

Variablenname v_119 | Externer Variablenname WDewtDMA1 | int | Meine Arbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln. (E R W E R B S A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_120 | Externer Variablenname WDfgtDMAu1 | int | Meine Arbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_121 | Externer Variablenname WDewtDMA2 | int | Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen. (E R W E R B S A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_122 | Externer Variablenname WDfgtDMA2 | int | Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname v_123 | Externer Variablenname WDewtDMA3 | int | Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum. (E R W E R B S A R B E I T)

		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_124	WDfgtDMA3		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen. (E R W E R B S A R B E I T)
v_125	WDewtWMA1		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_126	WDfgtWMA1		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme. (E R W E R B S A R B E I T)
v_127	WDewtWMA2		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_128	WDfgtWMA2		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte. (E R W E R B S A R B E I T)
v_129	WDewtWMA3		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte. (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_130	WDfgtWMA3		
		1	stimme überhaupt nicht zu
		2	stimme eher nicht zu
		3	neutral
		4	stimme eher zu
		5	stimme voll zu

11.7 Seite: WDQfgt3 (PGID 373862)

Bitte wählen Sie eine Antwort (von "nie/fast nie" bis "immer") für ihre Erwerbstätigkeit und eine für ihre Freiwilligenarbeit. (q_573438 - Typ 351)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt? (E R W E R B S A R B E I T)
v_282	WDewtQD1		
		1	nie / fast nie

			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_283	WDfgtQD1		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_284	WDewtQD2		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_285	WDfgtQD2		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_286	WDewtQD3		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_287	WDfgtQD3		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_288	WDewtQD4		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_289	WDfgtQD4		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie sehr schnell arbeiten? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_290	WDewtWP1		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie sehr schnell arbeiten? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_291	WDfgtWP1		1	nie / fast nie

			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_292	WDewtCD1			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_293	WDfgtCD1			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_294	WDewtCD2			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_295	WDfgtCD2			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_296	WDewtCD3			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_297	WDfgtCD3			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_298	WDewtCD4			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)	
v_299	WDfgtCD4			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen? (E R W E R B S A R B E I T)	
v_300	WDewtED1			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal

			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int		Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_301	WDfgtED1		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int		Müssen Sie sich bei der Arbeit mit persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen auseinandersetzen? (E R W E R B S A R B E I T)
v_302	WDewtD2		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int		Müssen Sie sich bei der Arbeit mit persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen auseinandersetzen? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_303	WDfgtD2		1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer

11.8 Seite: WDQfgt4 (PGID 373863)

Bitte geben Sie ein, in welchem Mass die folgenden Aussagen zutreffen (jeweils für Ihre Erwerbsarbeit und für Ihre Freiwilligenarbeit) (q_574360 - Typ 351)

Variablenname	Externer Variablenname	int		Arbeiten Sie in einem schnellen Tempo während des Tages? (E R W E R B S A R B E I T)
v_308	WDewtWP2		1	in sehr geringem Mass
			2	in geringem Mass
			3	zum Teil
			4	in hohem Mass
			5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int		Arbeiten Sie in einem schnellen Tempo während des Tages? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_309	WDfgtWP2		1	in sehr geringem Mass
			2	in geringem Mass
			3	zum Teil
			4	in hohem Mass
			5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int		Ist es notwendig, mit einem hohen Tempo zu arbeiten? (E R W E R B S A R B E I T)
v_310	WDewtWP3		1	in sehr geringem Mass
			2	in geringem Mass
			3	zum Teil
			4	in hohem Mass
			5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int		Ist es notwendig, mit einem hohen Tempo zu arbeiten? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_311	WDfgtWP3		1	in sehr geringem Mass
			2	in geringem Mass
			3	zum Teil
			4	in hohem Mass
			5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int		Ist Ihre Arbeit emotional fordernd? (E R W E R B S A R B E I T)
v_312	WDewtED3		1	in sehr geringem Mass
			2	in geringem Mass
			3	zum Teil
			4	in hohem Mass
			5	in sehr hohem Mass

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ist Ihre Arbeit emotional fordernd? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_313	WDfgtED3		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden? (E R W E R B S A R B E I T)
v_314	WDewtED4		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_315	WDfgtED4		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ist Ihre Arbeit sinnvoll? (E R W E R B S A R B E I T)
v_400	WDewtSIG1		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ist Ihre Arbeit sinnvoll? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_401	WDfgtSIG1		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist? (E R W E R B S A R B E I T)
v_402	WDewtSIG2		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_403	WDfgtSIG2		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit? (E R W E R B S A R B E I T)
v_404	WDewtSIG3		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname	int	Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit? (F R E I W I L L I G E N A R B E I T)
v_405	WDfgtSIG3		
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass

12 Seite: FGTfilter1 (PGID 373864)

Filter:

v_392 Fgtfilter	Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt- Organisation, usw.)? - Fgtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich 2

12.1 Seite: WDQ (PGID 373865)

Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (1/4) In diesem Teil der Befragung geht es um Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit. Einige Aussagen mögen sehr ähnlich klingen, es ist aber trotzdem wichtig, dass Sie alle beantworten. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (q_566985 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich erhalte unmittelbare und deutliche Information darüber, wie gut ich meine Arbeit mache.	
v_139	WDewtFEE1n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	
v_141	WDewtFEE2n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite.	
v_143	WDewtFEE3n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen.	
v_145	WDewtSOC1n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, andere Menschen kennen zu lernen.	
v_147	WDewtSOC2n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	An meinem Arbeitsplatz kann ich mich mit anderen Menschen austauschen.	
v_149	WDewtSOC3n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Mein Vorgesetzter interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter.	
v_151	WDewtSOC4n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	
		5	stimme voll zu	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Meine Kollegen interessieren sich für mich.	
v_153	WDewtSOC5n			
		1	stimme überhaupt nicht zu	
		2	stimme eher nicht zu	
		3	neutral	
		4	stimme eher zu	

5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_155 WDewtSOC6n int Meine Arbeitskollegen sind freundlich.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

12.2 Seite: WDQ2 (PGID 373866)
Eigenschaften Ihrer Erwerbsarbeit (2/4) Inwiefern stimmen Sie mit den folgenden Aussagen zu? (q_566990 - Typ 311)

Variablenname Externer Variablenname
v_163 WDewtDMA1n int Meine Arbeit ermöglicht es mir, Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_165 WDewtDMA2n int Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbständig treffen.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_167 WDewtDMA3n int Meine Arbeit gewährt mir einen grossen Entscheidungsspielraum.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_169 WDewtWMA1n int Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_171 WDewtWMA2n int Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

Variablenname Externer Variablenname
v_173 WDewtWMA3n int Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.

1 stimme überhaupt nicht zu
2 stimme eher nicht zu
3 neutral
4 stimme eher zu
5 stimme voll zu

12.3 Seite: WDQ3 (PGID 373867)
Bitte wählen Sie eine Antwort (von "nie/fast nie" bis "immer") in Bezug auf ihre Erwerbsarbeit. (q_574387 - Typ 311)

Variablenname Externer Variablenname
v_330 WDewtQD1n int Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich auftürmt?

1 nie / fast nie
2 selten
3 manchmal

			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	
v_332	WDewtQD2n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand?	
v_334	WDewtQD3n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben?	
v_336	WDewtQD4n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	
v_338	WDewtWP1n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten?	
v_340	WDewtCD1n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken?	
v_342	WDewtCD2n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, gut darin zu sein, neue Ideen zu entwickeln?	
v_344	WDewtCD3n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erfordert es Ihre Arbeit, schwierige Entscheidungen zu treffen?	
v_346	WDewtCD4n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	
v_348	WDewtED1n			
			1	nie / fast nie
			2	selten
			3	manchmal
			4	oft
			5	immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_350	WDewtED2n	int	Müssen Sie sich bei der Arbeit mit persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen auseinandersetzen?
		1	nie / fast nie
		2	selten
		3	manchmal
		4	oft
		5	immer

12.4 Seite: WDQ4 (PGID 373868)

Bitte geben Sie ein, in welchem Mass die folgenden Aussagen für Ihre Erwerbsarbeit zutreffen (q_574395 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_352	WDewtWP2n	int	Arbeiten Sie in einem schnellen Tempo während des Tages?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_354	WDewtWP3n	int	Ist es notwendig, mit einem hohen Tempo zu arbeiten?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_356	WDewtED3n	int	Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_358	WDewtED4n	int	Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit emotional eingebunden?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_406	WDewtSIG1n	int	Ist Ihre Arbeit sinnvoll?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_407	WDewtSIG2n	int	Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass
Variablenname	Externer Variablenname		
v_408	WDewtSIG3n	int	Fühlen Sie sich motiviert und eingebunden in Ihre Arbeit?
		1	in sehr geringem Mass
		2	in geringem Mass
		3	zum Teil
		4	in hohem Mass
		5	in sehr hohem Mass

13 Seite: health (PGID 373869)

Gesundheit & Wohlbefinden (1/6) In diesem Teil des Fragebogens werden Fragen in Bezug auf Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden gestellt. Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand

im Allgemeinen beschreiben? (q_566996 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_183	GES1item	int	1-item
		1	sehr schlecht
		2	schlecht
		3	mittelmässig
		4	gut
		5	sehr gut

14 Seite: mhcsf (PGID 373870)

Gesundheit & Wohlbefinden (2/6) Bitte wählen Sie die zutreffendste Antwort. Während des letzten Monats, wie oft fühlten Sie... (q_567006 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_184	GESmhc1	int	...sich glücklich?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_185	GESmhc2	int	...sich am Leben interessiert?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_186	GESmhc3	int	...sich zufrieden?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_187	GESmhc4	int	...dass Sie etwas Wichtiges zur Gesellschaft beizutragen haben?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_188	GESmhc5	int	...dass Sie zu einer Gemeinschaft gehören (wie z.B eine Gruppe oder Ihre Nachbarschaft)?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_189	GESmhc6	int	...dass unsere Gesellschaft ein besserer Ort für Menschen wie Sie wird?
		1	niemals
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	immer / jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_190	GESmhc7	int	...dass die Menschen grundsätzlich gut sind?
		1	niemals
		2	
		3	

			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass es für Sie Sinn macht, wie unsere Gesellschaft funktioniert?
v_191	GESmhc8		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass Sie die meisten Seiten Ihrer Persönlichkeit mögen?
v_192	GESmhc9		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass Sie die Verpflichtungen des täglichen Lebens gut meistern?
v_193	GESmhc10		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass Sie herzliche und vertrauensvolle Beziehungen zu anderen haben?
v_194	GESmhc11		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass Sie Erfahrungen machten, die Sie herausforderten zu wachsen und ein besserer Mensch zu werden?
v_195	GESmhc12		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...sich selbstsicher im Denken und Äussern von eigenen Ideen und Meinungen?
v_196	GESmhc13		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname	int		...dass Ihr Leben eine Richtung hat oder Sinn macht?
v_197	GESmhc14		1	niemals
			2	
			3	
			4	
			5	
			6	immer / jeden Tag

15 Seite: stress (PGID 373871)

Gesundheit & Wohlbefinden (3/6) Bitte wählen Sie bei den folgenden Fragen die für Sie passendste Antwort. Diese Fragen beziehen sich auf Ihr Wohlbefinden während des letzten Monats. (q_567688 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	Wie oft hatten Sie Schwierigkeiten, sich zu

v_207	STRESS1	intentspannen?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_208	STRESS2	intWie oft fühlten Sie sich gereizt?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_209	STRESS3	intWie oft waren Sie angespannt?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_210	STRESS4	intWie oft fühlten Sie sich gestresst?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_211	STRESSps1	intWie oft hatten Sie Bauchschmerzen?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_212	STRESSps2	intWie oft hatten Sie Kopfschmerzen?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_213	STRESSps3	intWie oft hatten Sie Herzklopfen?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_214	STRESSps4	intWie oft hatten Sie Verspannungen in verschiedenen Muskelpartien?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_215	STRESScs1	intWie oft hatten Sie Konzentrationsschwierigkeiten?
		1 nie 2 selten 3 manchmal 4 oft 5 immer
Variablenname	Externer Variablenname	
v_216	STRESScs2	intWie oft fanden Sie es schwierig, klar zu denken?

1 nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_217	STRESScs3	int	Wie oft hatten Sie Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen?

1 nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_218	STRESScs4	int	Wie oft hatten Sie Gedächtnisprobleme?

1 nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

16 Seite: burnout (PGID 373872)

Gesundheit & Wohlbefinden (4/6) Bitte wählen Sie die für Sie passendste Antwort. Diese Fragen beziehen sich auf Ihr Wohlbefinden während des letzten Monats. (q_574489 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_360	BURNOUT1	int	Wie häufig fühlen Sie sich müde?

1 nie/fast nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_361	BURNOUT2	int	Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?

1 nie/fast nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_362	BURNOUT3	int	Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?

1 nie/fast nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

Variablenname	Externer Variablenname		
v_363	BURNOUT4	int	Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?

1 nie/fast nie
2 selten
3 manchmal
4 oft
5 immer

17 Seite: uwes (PGID 373873)

Gesundheit & Wohlbefinden (5/6) In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben. (q_567597 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_198	UWESvig1	int	Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.

1 nie
2 fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
3 ab und zu-einmal im Monat oder weniger
4 regelmässig-ein paar mal im Monat
5 häufig-einmal in der Woche
6 sehr häufig-ein paar mal in der Woche
7 immer-jeden Tag

Variablenname	Externer Variablenname		
v_199	UWESvig2	int	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_200	UWESded1	int	Ich bin von meiner Arbeit begeistert.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_201	UWESded2	int	Meine Arbeit inspiriert mich.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_202	UWESvig3	int	Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_203	UWESabs1	int	Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_204	UWESded3	int	Ich bin stolz auf meine Arbeit.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_205	UWESabs2	int	Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.
		1	nie
		2	fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
		3	ab und zu-einmal im Monat oder weniger
		4	regelmässig-ein paar mal im Monat
		5	häufig-einmal in der Woche
		6	sehr häufig-ein paar mal in der Woche
		7	immer-jeden Tag
Variablenname	Externer Variablenname		
v_206	UWESabs3	int	Meine Arbeit reisst mich mit.
		1	nie

2 fast nie-ein paar mal im Jahr oder weniger
3 ab und zu-einmal im Monat oder weniger
4 regelmässig-ein paar mal im Monat
5 häufig-einmal in der Woche
6 sehr häufig-ein paar mal in der Woche
7 immer-jeden Tag

18 Seite: recovery (PGID 373874)

Gesundheit & Wohlbefinden (6/6) Im Folgenden finden Sie Aussagen über Aktivitäten und Empfindungen, die man nach der Erwerbsarbeit erleben kann. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die jeweilige Aussage auf Sie zutrifft. Am Feierabend.... (q_567762 - Typ 311)

Variablenname Externer Variablenname
v_219 RECOVps1 int... vergesse ich die Arbeit.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_220 RECOVps2 int... denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_221 RECOVps3 int... gelingt es mir, mich von der Arbeit zu distanzieren.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_222 RECOVps4 int... gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_223 RECOVrx1 int... lasse ich meine Seele baumeln.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_224 RECOVrx2 int... unternehme ich Dinge, bei denen ich mich entspanne.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_225 RECOVrx3 int... nutze ich die Zeit, um zu relaxen.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu
5 trifft völlig zu

Variablenname Externer Variablenname
v_226 RECOVrx4 int... nehme ich mir Zeit zur Musse.

1 trifft garnicht zu
2 trifft wenig zu
3 trifftmittelmässigzu
4 trifft überwiegend zu

5 trifft völlig zu

19 Seite: Arbeitsbedingungen (PGID 373875)
Bitte wählen Sie die für Sie zutreffende(n) Aussage(n) (mehrere Antworte möglich). (q_567866 - Typ 121)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin angestellt und habe keine Vorgesetztefunktion.	
v_418	stelletyp1			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin angestellt und habe eine Vorgesetztefunktion.	
v_419	stelletyp2			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin angestellt und in der Unternehmensleitung tätig.	
v_420	stelletyp3			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin selbständig erwerbend und leite ein Unternehmen.	
v_421	stelletyp4			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin selbständig erwerbend und leite kein Unternehmen.	
v_422	stelletyp5			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin teils angestellt, teils selbständig erwerbend.	
v_423	stelletyp6			
		0	not quoted	
		1	quoted	
Variablenname	Externer Variablenname	int	Ich bin Praktikant/in.	
v_424	stelletyp7			
		0	not quoted	
		1	quoted	

Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrem Arbeitgeber (Falls angestellt. Sollten Sie mehrere Arbeitgeber haben, bitte beziehen Sie sich auf Ihren Hauptarbeitgeber)? (q_567877 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int	TenureFirma
v_230	tenurefirma		
		0	-
		1	weniger als 6 Monate
		2	6-12 Monate
		3	1-2 Jahre
		4	3-4 Jahre
		6	5-6 Jahre
		7	7-8 Jahre
		8	9-10 Jahre
		9	mehr als 10 Jahre

Wie lange sind Sie schon in ihrer jetzigen Stelle tätig? (q_567926 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int	TenurePosition
v_231	tenureposition		
		0	-
		1	weniger als 6 Monate
		2	6-12 Monate
		3	1-2 Jahre
		4	3-4 Jahre
		6	5-6 Jahre
		7	7-8 Jahre
		8	9-10 Jahre
		9	mehr als 10 Jahre

In welchem Bereich sind Sie tätig? (mehrere Antworten möglich) (q_567932 - Typ 121)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Land- und Forstwirtschaft
v_239	bereichewt1		
		0	not quoted

		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Bergbau
v_240	bereichewt2		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Herstellung von Waren
v_241	bereichewt3		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Baugewerbe
v_242	bereichewt4		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Handel
v_243	bereichewt5		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Verkehr
v_244	bereichewt6		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Gastgewerbe
v_245	bereichewt7		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Informatik und Kommunikation
v_246	bereichewt8		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Finanz- und Versicherungsdienstleistung
v_247	bereichewt9		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Immobilienmarkt
v_248	bereichewt10		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Technik / Wissenschaft
v_249	bereichewt11		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
v_250	bereichewt12		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Erziehung und Unterricht
v_251	bereichewt13		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Gesundheits- und Sozialwesen
v_252	bereichewt14		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kunst, Unterhaltung und Erholung
v_253	bereichewt15		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Marketing & Sales
v_398	bereichewt16		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname	int	Kaufmännischer Beruf
v_399	bereichewt17		
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname	Externer Variablenname		

v_254	bereichewt18	int	Andere

0 not quoted
1 quoted

Arbeiten Sie im Schichtbetrieb (zu wechselnden und/oder konstant ungewöhnlichen Zeiten)? (q_642938 - Typ 112)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_425	schichtbetrieb	int	Schichtbetrieb

1 Ja
2 Nein

20 Seite: Personalien (PGID 373876)

Geschlecht (q_567946 - Typ 112)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_233	gender	int	sex

1 männlich
2 weiblich

Nationalität (q_567950 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_234	nationalitat	int	Nationalität

1 Schweiz
2 EU
3 Übrige Länder
4 Doppelte Staatsbürgerschaft (CH und anderer Staat)

Zivilstand (q_567954 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_235	zvlstd	int	Zivilstand

1 ledig / nie verheiratet
2 verheiratet
3 getrennt oder geschieden
4 verwitwet
5 registrierte Partnerschaft
6 Konkubinat

Wie viele Kinder wohnen in Ihrem Haushalt? (q_567961 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_236	kinder	int	Kinder

0 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 5
6 6
7 7
8 8+
99 -Bitte wählen Sie-

Wie viele Stunden brauchen Sie in einer gewöhnlichen Woche für die Hausarbeit? (Waschen, kochen, putzen, usw.) (q_647493 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname		
v_442	hausarbeit	int	Hausarbeit

0 -Bitte wählen Sie-
2 weniger als 2 Stunden pro Woche
3 2 - 4 Stunden pro Woche
4 5 - 9 Stunden pro Woche
5 10-14 Stunden pro Woche
6 15 - 19 Stunden pro Woche
7 20 - 24 Stunden pro Woche
8 25 - 29 Stunden pro Woche
9 30 - 34 Stunden pro Woche
10 35 - 39 Stunden pro Woche
11 mehr als 40 Stunden pro Woche

Welche ist die höchste Ausbildung, die Sie mit einem Zeugnis oder Diplom abgeschlossen haben? (q_567970 - Typ 131)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Ausbildung
v_237	ausbildung		
		0	Kein Abschluss
		1	Obligatorische Schule (Primar-/Real-/Sekundar-/ Bezirksschule)
		2	Berufslehre, Berufsschule, Berufsmittelschule
		3	Maturitätsschule (Gymnasium), Lehrerseminar, Diplommittelschule, Handelsschule)
		4	Höhere Fach- und Berufsausbildung (z.B. eidg. Fach- oder Meisterdiplom, Höhere Kaufmännische Gesamtschule (HKG), Technikerschule (TS)
		6	Höhere Fachschule (z.B. HTL, HWV, HFG, HFS), bei Vollzeitausbildung mit Mindestdauer von 3 Jahren
		7	Fachhochschule
		8	Universität, Hochschule
		99	-Bitte wählen Sie-

21 Seite: Emailcomment (PGID 373877)

Haben Sie noch weitere Anmerkungen zum Fragebogen oder zur Befragung allgemein? (q_644594 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	bemerkung
v_439	Bemerkung		

Falls Sie Interesse an den Resultaten der Studie haben, können Sie per Email benachrichtigt werden. Die Angabe Ihrer Email-Adresse ist freiwillig und diese wird NICHT an Dritte weitergegeben. (q_644595 - Typ 141)

Variablenname	Externer Variablenname	varchar	email
v_440	email		

22 Seite: NoName (PGID 373950)

Filter:

v_392 Fgtfilter	Leisten Sie freiwillige Arbeit bei einer Organisation im Sinne der obengenannten Definition (z.B. Kultur-, Sportverein, Sozialwesen, gemeinnützige Arbeit, Umwelt- Organisation, usw.)? - Fgtfilter (von Seite 3: Startpage)	gleich 1

B Tabellen zur Stichprobe

Tabelle B1

Vergleich Altersstruktur der Stichprobe mit Erwerbsbevölkerung (Chi-Quadrat Anpassungstest)

Total	Gesamterwerbstätige Schweiz*									
			nach Altersklassen							
Kategorie	Anzahl		15-24 Jahre		25-44 Jahre		45-64 Jahre		> 65 Jahre	
	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**
Total	6'519'253									
./. Erwerbslose gemäss ILO	186'765									
./. Nichterwerbsperson in Aus-/ Weiterbildung	380'385									
./. Nichterwerbsperson im Ruhestand	1'293'867									
./. Invalide Nichterwerbsperson	137'942									
./. Nichterwerbstätige Hausfrau/ Nichterwerbstätiger Hausmann	321'508									
./. Andere Nichterwerbspersonen	67'848									
Zwischentotal	4'130'938									
Andere Erwerbspersonen	145'611		15'633		54'466		70'343		5'168	
unbekannt	69'563		8'493		28'084		31'052		1'935	
Mitarbeitende Familienmitglieder	111'194		11'686		48'455		43'680		7'372	
Arbeitnehmer	3'243'419		307'755		1'627'244		1'273'038		35'381	
Lernende in der dualen beruflichen Grundbildung	183'410		175'657		7'017		735			
Selbständig	377'740		122'924		216'600		31'128		0	
Total	4'130'937	253	642'148	14	1'981'866	122	1'449'976	103	49'856	14
Prozent	100%	100%	16%	6%	48%	48%	35%	41%	1%	6%

Anmerkungen. Eigene Aufbereitung nach *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/04/05.html und **SPSS Auswertungen

Tabelle B2

Verteilung der Ausbildungen in der Stichprobe mit der Gesamtbevölkerung (Chi-Quadrat Anpassungstest)

Total	Gesamterwerbstätige Schweiz*									
			Ausbildung							
Kategorie	Anzahl		Sekundar-stufe I		Sekundar-stufe II		Tertiär-stufe		Ausbildung unbekannt	
	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**
Total	6'519'253									
./. Erwerbslose gemäss ILO	186'765									
./. Nichterwerbsperson in Aus-/ Weiterbildung	380'385									
./. Nichterwerbsperson im Ruhestand	1'293'867									
./. Invalide Nichterwerbsperson	137'942									
./. Nichterwerbstätige Hausfrau/ Nichterwerbstätiger Hausmann	321'508									
./. Andere Nichterwerbspersonen	67'848									
Zwischentotal	4'130'938									
Andere Erwerbspersonen	145'611		50'652		62'501		19'925		12'534	
unbekannt	69'563		11'606		31'868		19'003		7'086	
Mitarbeitende Familienmitglieder	111'194		24'862		66'353		18'664		1'316	
Arbeitnehmer	3'243'419		467'498		1'674'088		1'077'001		24'832	
beruflichen Grundbildung	183'410		153'588		26'399		2'142		1'281	
Selbständig	377'740		50'766		188'259		135'589		3'126	
Total	4'130'937	253	758'972	4	2'049'468	125	1'272'324	124	50'175	
Prozent	100%	100%	18%	2%	50%	49%	31%	49%	1%	0%

Anmerkungen: Eigene Aufbereitung nach *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/04/05.html und **SPSS Auswertungen.

Tabelle B3

Vergleich Erwerbsstruktur der Stichprobe mit Erwerbsbevölkerung (Chi-Quadrat Anpassungstest)

Gesamterwerbstätige Schweiz*						
Total			nach Funktion			
Kategorie	Anzahl		angestellt		selbstständig	
	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**
Total	6'519'253					
./. Erwerbslose gemäss ILO	186'765					
./. Nichterwerbsperson in Aus-/ Weiterbildung	380'385					
./. Nichterwerbsperson im Ruhestand	1'293'867					
./. Invalide Nichterwerbsperson	137'942					
./. Nichterwerbstätige/r Hausfrau/ Hausmann	321'508					
./. Andere Nichterwerbspersonen	67'848					
./. Andere Erwerbspersonen	145'611					
./. unbekannt	69'563					
Zwischentotal	3'915'764					
Mitarbeitende Familienmitglieder	111'194		111'194			
Arbeitnehmer	3'243'419		3'243'419			
Lernende in der dualen beruflichen Grundbildung	183'410		183'410			
Selbständig	377'740				377'740	
Total	3'915'763	237	3'538'023	197	377'740	40
Prozent	100%	100%	90%	83%	10%	17%

Anmerkungen: Eigene Aufbereitung nach *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/04/05.html und **SPSS Auswertungen

Tabelle B4

Wirtschaftssektoren (Chi-Quadrat Anpassungstest)

Gesamterwerbstätige*				
Sektor	Anzahl		Prozent	
	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**	Erwerbstätige Schweiz*	Stichprobe**
Primärsektor	167'000	6	4%	3%
Sekundärsektor	1'073'000	27	23%	12%
Tertiärsektor	3'473'000	189	74%	85%
Total	4'713'000	222	100%	100%

Anmerkungen: Eigene Aufbereitung nach http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/nach_sektor_und_region.html und SPSS Auswertungen

Tabelle B5

Personen mit und ohne Kind (Chi-Quadrat Anpassungstest)

Personenstand						
Kategorie	Anzahl		Personen mit Kinder		Personen ohne Kinder	
	Bevölkerung*	Stichprobe**	Bevölkerung*	Stichprobe**	Bevölkerung*	Stichprobe**
Paar mit Kind(ern) 2	3'540'400		3'540'400			
Elternteil mit Kind(ern)2	476'000		476'000			
Paar ohne Kind	1'975'600				1'975'600	
Einzelperson mit Eltern(teil)	71'100				71'100	
Einpersonenhaushalt	1'268'300				1'268'300	
Übrige	91'300					
Total	7'422'600	253	4'016'400	83	3'315'000	170
Total Prozente	100%	100%	54%	33%	45%	67%

Anmerkungen: Eigene Aufbereitung nach *http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/04/blank/01/02/01.html und **SPSS Auswertungen

Tabelle B6

Personen in Partnerschaft und nicht in Partnerschaft (Chi-Quadrat Anpassungstest)

	Wohnbevölkerung*					
Zivilstand	Anzahl		Personen in einer Partnerschaft		Personen ohne Partnerschaft	
	Bevölkerung*	Stichprobe**	Bevölkerung*	Stichprobe**	Bevölkerung*	Stichprobe**
Verheiratet	3'485'100		3'485'100			
In eingetragener Partnerschaft	9'900		9'900			
Ledig	3'432'500				3'432'500	
Verwitwet	408'800				408'800	
Geschieden	617'400				617'400	
Unverheiratet	500				500	
Total	7'954'200	253	3'495'000	136	4'459'200	117
Total Prozente	100%	100%	44%	54%	56%	46%

Anmerkungen: Eigene Aufbereitung nach
*http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/02/blank/key/zivilstand.html und **SPSS Auswertungen.

C Ergebnisse zu Motivhypothesen

Tabelle C1

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und dem Geschlecht

	Geschlecht						
	Frauen (n = 97)		Männer (n = 156)		Varianzhomogenität*		Signifikanz**
Motiv	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.7052	0.75	3.6410	0.71	0.461	.498	.501
Career	2.8412	0.92	2.8731	0.87	0.655	.419	.786
Protective	2.5876	0.86	2.5016	0.88	0.000	.989	.455
Values	4.0412	0.62	3.8282	0.64	0.344	.558	**.010**
Social	2.8577	0.83	3.0910	0.82	0.168	.682	**.030**
Understanding	4.0680	0.61	3.8192	0.70	1.511	.220	**.003**
intrinsisch	4.0546	0.54	3.8237	0.57	0.221	.639	**.002**
extrinsisch	2.9979	0.61	3.0269	0.62	0.121	.728	.716

Anmerkungen: *Levene-Test der Varianzhomogenität ist bei Enhancement, Career, Understanding signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des **t-Test bei unabhängigen Stichproben – Varianzen sind nicht gleich (Enhancement, Career, Understanding) und unter Verwendung des **t-Test bei unabhängigen Stichproben – Varianzen sind gleich (Protective, Social, intrinsisch, extrinsisch).

Tabelle C2

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und dem Alter (in Zahlen)

Abhängige Variable	Varianzhomogenität		Welch-Test		ANOVA	
	f	*p*	*f*	*p*	*f*	*p*
Enhancement	2.791	.004	1.19	.231		
Career	0.822	.596			2.865	**.003**
Protective	0.306	.973			1.997	**.040**
Values	0.509	.867			0.666	.739
Social	1.446	.169	0.78	.636		
Understanding	1.045	.405	1.166	.337		
intrinsisch	0.463	.898			0.757	.656
extrinsisch	1.136	.338	1.572	.150		

Anmerkungen. *Levene-Test der Varianzhomogenität ist bei Motiv Enhancement, Social, Understanding und extrinsisch signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des **Welch-Tests (Motiv Enhancement, Social, Understanding, extrinsisch) und unter Verwendung der **ANOVA (Motiv Career, Protective, Values und intrinsisch).

Tabelle C3

Ergebnisse der Signifikanztests der Mittelwertvergleiche der Motive und Altersgruppen

	Altersgruppen										
	Junge Erwachsene (n = 14)		Erste Hälfte Berufsleben (n = 122)		Zweite Hälfte Berufsleben (n = 103)		Letzte Jahre Berufsleben (n = 14)		Varianzhomogenität*		Signifikanz**
Motive	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.9286	0.69	3.6721	0.68	3.6913	0.70	3.1571	1.06	2.828	.039	.187
Career	3.3857	0.64	2.8787	0.91	2.8680	0.85	2.1286	0.87	1.063	.365	**.002**
Protective	3.1286	0.81	2.5361	0.89	2.5359	0.85	1.9286	0.77	0.278	.841	**.004**
Values	3.9286	0.66	3.8377	0.63	3.9709	0.66	4.0714	0.68	0.199	.897	.343
Social	3.0000	0.59	2.9508	0.83	3.0272	0.83	3.2571	1.13	2.240	.084	.752
Understanding	4.1429	0.45	3.8377	0.69	3.9922	0.67	3.7857	0.77	1.142	.333	.113
intrinsisch	4.0357	0.52	3.8377	0.58	3.9816	0.56	3.9286	0.63	0.323	.809	.236
extrinsisch	3.3607	0.57	3.0094	0.61	3.0306	0.58	2.6179	0.79	0.688	.560	**.015**

Anmerkungen. *Levene-Test der Varianzhomogenität ist bei Enhancement, Career, Social und Understanding signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des **Welch-Tests (Enhancement, Career, Social, Understanding) und unter Verwendung der **ANOVA (Protective, Values, intrinsisch und extrinsisch).

Tabelle C4

Kontraste und Ergebnis des Signifikanztests für Motiv_Career, Motiv_Protective, Motiv_extrinsisch und Altersgruppen.

	Kontraste				Welch - Test			ANOVA					
Nr.	Gewichtung				Motiv_Career			Motiv_Protective			Motiv_extrinsisch		
	Junge Erwachsene	Erste Hälfte Berufsleben	Zweite Hälfte Berufsleben	Letzte Jahre Berufsleben	Varianzho-mogenität*	*t*	*p*	Varianzho-mogenität*	*t*	*p*	Varianzho-mogenität*	*t*	*p*
1	0	-1	1	0		-0.092	.927		-0.001	.999		0.261	.794
2	0.5	-0.5	-0.5	0.5		-0.665	.507		-0.043	.966		-0.253	.800
3	1	0	0	-1		3.818	**.000**		3.689	**.000**		3.245	**.001**
4	-1	1	0	0		-2.063	**.040**		-2.44	**.015**		-2.056	**.041**
5	0	0	-1	1	.365	-2.98	**.003**	.841	-2.477	**.014**	.560	-2.392	**.017**
6	0.33	0.33	0.33	-1		3.68	**.000**		3.274	**.001**		2.982	**.003**
7	-1	0.33	0.33	0.33		-3.076	**.002**		-3.249	**.001**		-2.759	**.006**
8	0.33	-1	0.33	0.33		-0.659	.511		-0.081	.936		-0.106	.916
9	0.33	0.33	-1	0.33		0.542	.589		-0.077	.938		-0.388	.698

Anmerkungen. *Levene-Test der Varianzhomogenität ist für die Motive Protective und extrinsisch nicht signifikant $p \leq$ 0.5, die Varianzen sind homogen. Die Varianzen des Motivs Career sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (ANOVA) der Kontraste nummeriert 1 bis 8 aus der Varianzanalyse des Motivs Career, Protective und extrinsisch mit der Altersklassen (n = 253). Kontraste sind gewichtet dargestellt.

Tabelle C5

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und Ausbildung

	Ausbildung																
	Obligatorische Schule (*n* = 4)		Berufslehre (*n* = 96)		Maturität (*n* = 29)		Höhere Fach- und Berufsausbildung (*n* = 53)		Höhere Fachschule (*n* = 14)		Fachhochschule (*n* = 18)		Universität (*n* = 39)		Varianz-homogenität*		Signifikanz**
Motive	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	4.3500	0.55	3.6521	0.66	3.7310	0.68	3.6528	0.80	3.3571	0.71	3.7778	0.87	3.6564	0.74	0.713	.640	.339
Career	3.4000	0.57	2.8792	0.87	2.9172	0.80	2.7434	1.00	2.7714	0.73	2.7889	0.74	2.9436	1.01	1.494	.181	.592
Protective	3.9500	0.82	2.6729	0.87	2.4138	0.90	2.4642	0.92	2.3714	0.82	2.1778	0.77	2.4615	0.74	0.992	.431	**.019**
Values	4.2500	0.66	3.9417	0.61	3.9517	0.67	3.7585	0.68	4.1429	0.74	3.9000	0.73	3.8923	0.59	0.757	.605	.397
Social	3.0000	0.46	2.9771	0.83	3.1862	0.57	3.0189	0.95	3.0571	0.84	2.8333	0.98	2.9590	0.82	1.861	.088	.765
Understanding	4.1500	0.66	3.9917	0.62	4.0483	0.63	3.8566	0.75	3.7429	0.93	3.8444	0.62	3.7744	0.68	1.179	.318	.516
intrinsisch	4.2000	0.63	3.9667	0.54	4.0000	0.56	3.8075	0.63	3.9429	0.78	3.8722	0.56	3.8333	0.51	0.730	.626	.520
extrinsisch	3.6750	0.41	3.0453	0.61	3.0621	0.54	2.9698	0.67	2.8893	0.58	2.8944	0.63	3.0051	0.63	0.354	.907	.363

Anmerkungen. Levene-Test der Varianzhomogenität ist bei Career, Protective, Social, Understanding signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des Welch-Tests (Career, Protective, Social, Understanding, intrinsisch und extrinsisch) und unter Verwendung der ANOVA (Career, Protective, Values und intrinsisch).

Tabelle C6

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und Funktion

	Funktion										
	angestellt ohne (*n* = 123)		angestellt mit (*n* = 74)		selbstständig ohne (*n* = 20)		selbstständig mit (*n* = 20)		Varianzhomogenität*		Signifikanz**
Motive	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.5919	0.72	3.7480	0.65	3.6608	0.73	3.7000	0.79	3.050	.029	.235
Career	2.7730	0.92	2.8504	0.88	2.8422	0.90	3.0800	0.89	0.162	.922	.602
Protective	2.5324	0.89	2.6472	0.90	2.5401	0.89	2.2200	0.88	0.696	.556	.077
Values	3.8486	0.64	3.9317	0.62	3.9148	0.66	3.8500	0.74	1.722	.163	.556
Social	3.0459	0.81	3.0260	0.78	3.0211	0.82	3.0100	0.83	2.378	.071	.966
Understanding	3.7703	0.78	3.9886	0.59	3.9148	0.68	3.7300	0.70	1.787	.150	**.044**
intrinsisch	3.8095	0.61	3.9602	0.51	3.9148	0.58	3.7900	0.62	1.608	.188	.122
extrinsisch	2.9858	0.62	3.0679	0.60	3.0160	0.62	3.0025	0.57	1.706	.166	.538

Anmerkungen. *Levene -Test der Varianzhomogenität ist bei Enhancement, Values, Social, intrinsisch und extrinsisch signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 237) unter Verwendung des **Welch-Tests (Enhancement, Values, Social, intrinsisch und extrinsisch) und unter Verwendung der **ANOVA (Career und Protective).

Tabelle C7

Kontraste und Ergebnis des Signifikanztests der ANOVA für Motiv_Understanding und Funktion

	Kontraste				WELCH Test		
Nr.	Gewichtung				Motiv_Understanding		
	angestellt ohne	angestellt mit	selbstständig ohne	selbstständig mit	Varianzhomo-genität = *p**	*t*	*p*
1	-1	1	0	0	.150	-2.079	**.040**
2	0	0	-1	1		-2.114	**.041**
3	-1	0	1	0		1.245	.225
4	0	-1	0	1		-0.223	.825
5	0.5	0.5	-0.5	-0.5		-0.637	.527
6	0.5	-0.5	0.5	-0.5		2.816	**.007**

Anmerkungen. *Levene-Test der Varianzhomogenität ist signifikant p ≤ 0.5, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (Welch-Test) der Kontraste nummeriert 1 bis 6 aus der Varianzanalyse des Motivs Unterstanding mit der Anstellungsfunktion (n = 253). Kontraste sind gewichtet dargestellt.

Tabelle C8

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und Sektor

	Sektor								
	Primär (*n* = 6)		Sekundär (*n* = 27)		Tertiär (*n* = 191)		Varianzhomogenität*		*Signifikanz***
Motiv	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.2000	0.96	3.5111	0.84	3.7101	0.68	1.756	.175	.289
Career	2.6667	0.93	2.9926	0.86	2.8138	0.89	0.375	.687	.557
Protective	2.2000	0.94	2.3630	0.91	2.5534	0.85	0.163	.850	.365
Values	4.0333	0.75	3.7185	0.66	3.8942	0.63	0.408	.665	.344
Social	2.9333	0.95	2.8593	0.88	2.9884	0.85	0.096	.909	.761
Understanding	3.4667	1.24	3.7926	0.73	3.9333	0.66	4.347	.014	.474
intrinsisch	3.7500	0.98	3.7556	0.62	3.9138	0.55	3.165	.044	.467
extrinsisch	2.7500	0.83	2.9315	0.68	3.0164	0.59	1.057	.349	.650

Anmerkungen. Levene -Test der Varianzhomogenität ist bei Enhancement, Understanding, intrinsisch und extrinsisch signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 224) unter Verwendung des **Welch-Tests (Enhancement, Understanding, intrinsisch und extrinsisch) und unter Verwendung der **ANOVA (Career, Protective, Values und Social).

Tabelle C9

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und Partnerschaft

	Partnerschaft						
	Ja (*n* = 136)		Nein (*n* = 117)		Varianzhomogenität*		Signifikanz**
Motiv	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.7641	0.72	3.5809	0.72	0.139	.709	.045
Career	2.9402	0.92	2.7926	0.87	0.610	.435	.192
Protective	2.6701	0.91	2.4191	0.83	0.207	.649	**.023**
Values	3.9094	0.66	3.9103	0.63	0.193	.660	.991
Social	2.8974	0.88	3.0912	0.79	1.780	.183	.068
Understanding	4.0171	0.68	3.8265	0.67	0.001	.976	**.026**
intrinsisch	3.9632	0.59	3.8684	0.56	0.869	.352	.190
extrinsisch	3.0679	0.64	2.9710	0.59	0.329	.567	.212

Anmerkungen. Levene -Test der Varianzhomogenität ist bei Career, Social und intrinsisch signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des **Welch-Tests (Career, Social und intrinsisch) und unter Verwendung der **ANOVA (Enhancement, Protective, Values, Understanding und extrinsisch).

Tabelle C10

Ergebnisse der Signifikanztests für die Mittelwertvergleiche der Motive und Kinder

	Kinder						
	Ja (*n* = 83)		nein (*n* = 170)		Varianzhomogenität*		Signifikanz**
Motiv	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Enhancement	3.6627	0.61	3.6671	0.78	2.508	.115	.961
Career	2.7494	0.89	2.9153	0.89	0.031	.859	.165
Protective	2.5157	0.82	2.5447	0.91	0.597	.441	.798
Values	3.9373	0.61	3.8965	0.66	1.217	.271	.626
Social	3.0072	0.81	2.9988	0.85	0.285	.594	.940
Understanding	3.8482	0.64	3.9471	0.69	0.246	.621	.277
intrinsisch	3.8928	0.54	3.9218	0.59	2.308	.130	.696
extrinsisch	2.9837	0.56	3.0315	0.64	0.935	.334	.545

Anmerkungen. Levene -Test der Varianzhomogenität ist bei Enhancement, Protective, Values, intrinsisch und extrinsisch signifikant $p \leq 0.5$, die Varianzen sind nicht homogen. Vergleich des Signifikanztests (n = 253) unter Verwendung des **Welch-Tests (Enhancement, Protective, Values, intrinsisch und extrinsisch signifikant) und unter Verwendung der **ANOVA (Career, Social und Understanding).

D Ergebnisse zu Gesundheitshypothesen

Tabelle D1

Ergebnisse des t-Tests für unabhängige Stichproben für Gesundheitsbereiche und Freiwilligentätigkeit

	Freiwilligenarbeit						
	JA (*n*=253)		NEIN (*n*=413)		Levene-Test der Varianzgleichheit*		Signifikanz
Abhängige Variablen	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*	*p*
Subjektive Gesundheit	4.030	0.737	3.910	0.761	1.026	.312	.054
Somatisches Befinden	2.123	0.699	2.240	0.742	3.343	.068	**.040**
Stress	2.534	0.692	2.540	0.707	0.180	.672	.917
Allgemeines Wohlbefinden	4.354	0.744	4.129	0.771	1.268	.261	**.000**
Burnout	2.759	0.895	2.901	0.908	0.211	.646	**.041**
Recovery	3.441	0.831	3.547	0.820	0.175	.676	.107

Anmerkungen. *Levene-Test der Varianzhomogenität ist für die Gesundheitsbereiche Stress, Burnout und Recovery nicht signifikant $p \geq 0.5$, die Varianzen sind homogen. Die Varianzen des Gesundheitsbereichs Subjektive Gesundheit, Somatisches Befinden und Allgemeines Wohlbefinden sind nicht homogen.

Tabelle D2

Ergebnisse des Signifikanztests der ANOVA für die sechs Motive und die sechs Gesundheitsbereiche

	Motive																	
	Values			Understanding			Social			Protective			Career			Enhancement		
Prädiktoren	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*
subjektive Gesundheit	.038	.058	.429	.038	.101	.214	.038	.152	**.029**	.038	-.244	**.002**	.038	.006	.937	.038	.034	.679
Somatisches Befinden	.036	-.023	.758	.036	-.090	.271	.036	-.074	.283	.036	.219	**.006**	.036	.057	.439	.036	.063	.447
Stress	.089	-.077	.281	.089	-.058	.467	.089	.009	.897	.089	.287	**.000**	.089	.063	.381	.089	.061	.445
Allgemeines Wohlbefinden	.042	.121	.100	.042	.093	.250	.042	.091	.187	.042	-.210	**.009**	.042	.096	.193	.042	-.047	.566
Burnout	.096	-.148	**.038**	.096	-.043	.583	.096	-.001	.984	.096	.327	**.000**	.096	-.047	.512	.096	.073	.364
Recovery	.016	.020	.783	.016	.193	**.019**	.016	.043	.541	.016	.095	.236	.016	-.089	.234	.016	-.079	.346

Anmer*kungen.* **Die Motive Values, Understanding, Social und Protective tragen signifikant (p<0.05) zur Schätzung der Variablen Burnout, Allgemeines Wohlbefinden, Stress, Somatisches Befinden und Subjektive Gesundheit bei.

Tabelle D3

Ergebnisse des Signifikanztest der ANOVA für die intrinsische und extrinsische Motivation und die sechs Gesundheitsbereiche

	Motivation					
	Intrinsisch			Extrinsische		
Prädiktoren	ΔR^2	β	*p*	ΔR^2	β	*p*
Subjektive Gesundheit						
Somatisches Befinden	.026	-.100	.163	.026	.213	**.003**
Stress	.080	-.131	.063	.080	.339	**.000**
Allgemeines Wohlbefinden	.021	.195	**.007**	.021	-.083	.250
Burnout	.063	-.186	**.009**	.063	.304	**.000**
Recovery	.019	.174	**.017**	.019	-.153	**.035**

Anmerkungen. *Die intrinsische Motivation trägt signifikant (p<0.05) zur Schätzung der Variablen Recovery, Burnout und Allgemeines Wohlbefinden bei und die extrinsische Motivation trägt signifikant zur Schätzung der Variablen Recovery, Burnout, Stress und Somatisches Befinden bei.

E Mathematische Herleitung

Effektstärke t-Test für unabhängige Stichproben:

$$d = t * \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

Effektstärke einfaktorielle Varianzanalyse:

$$\eta^2 = \frac{QS_{\hat{y}}}{QS_y}$$

Signifikanztest bei Proportionen:

$$z = \frac{p1 - p2}{\sqrt{\left(p'(1-p')\left(\frac{1}{n1} + \frac{1}{n2}\right)\right)}} \quad \text{wobei} \quad p' = \frac{n1p1 + n2p2}{n1 + n2}$$

Chi-Quadrat Anpassungstest:

$$x^2 = \Sigma \frac{(O_j - E_j)^2}{E_j} \quad \text{wobei} \quad df = (r-1)*(c-1)$$

Wir erklären hiermit, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst haben.

Unterschrift:

Unterschrift: