

DISS. ETH Nr. 17522

**FREIWILLIGENARBEIT ALS TÄTIGSEIN IN ORGANISATIONEN:
Arbeits- und organisationspsychologische Studien zu
Freiwilligen- und Miliztätigkeiten – diskutiert vor dem Hintergrund
tätigkeitstheoretischer Überlegungen**

ABHANDLUNG
zur Erlangung des Titels

DOKTOR DER WISSENSCHAFTEN

der

ETH Zürich

vorgelegt von

STEFAN TOMAS GÜNTERT

Dipl.-Psych., Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau

geboren am 9. Oktober 1976

aus Deutschland

angenommen auf Antrag von

Prof. Dr. Theo Wehner
Prof. em. Dr. Urs Schallberger

2007

Kurzfassung

Von den Disziplinen der Psychologie hat die Sozialpsychologie bisher am meisten zur Erforschung der Freiwilligenarbeit beigetragen. Die gesellschaftliche Bedeutung unbezahlter Arbeit fordert Arbeits- und Organisationspsychologen dazu auf, den Arbeitsbegriff zu erweitern und Nicht-Erwerbsarbeit mit einzubeziehen. Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich mit Freiwilligen- und Miliztätigkeiten aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive und gliedert sich in vier empirische Bausteine, die jeweils einen anderen Aspekt ins Blickfeld rücken. Zielgrössen wie das Commitment und das Involvement Freiwilliger, das Erleben der Freiwilligentätigkeit sowie ihrer organisationalen Einbettung und die motivationale Grundlage der Freiwilligenarbeit sind Schwerpunkte der verschiedenen Bausteine; mit den Miliztätigkeiten wurde das Spektrum zusätzlich erweitert. Die vier empirischen Bausteine werden vor einem gemeinsamen tätigkeitstheoretischen Hintergrund diskutiert. Damit ist das Anliegen der vorliegenden Dissertation verbunden, die bislang von der Sozialpsychologie dominierte Forschung zur Freiwilligenarbeit dahingehend zu erweitern, dass dieses prosoziale Handeln als eine Tätigkeit betrachtet wird, die gestaltet und in einen organisationalen Kontext eingebettet ist. Darüber hinaus soll die Beschäftigung mit Freiwilligentätigkeiten dazu beitragen, das Besondere der Freiwilligenarbeit im Vergleich zu anderen Arten von Arbeitstätigkeiten herauszuarbeiten und den Arbeitsbegriff zu reflektieren.

Der empirische Baustein I fasst die Ergebnisse dreier Studien zusammen, in denen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit in Bezug auf das Commitment und Involvement miteinander verglichen werden. Personen, die sowohl erwerbstätig als auch freiwillig tätig sind, wurden schriftlich zu beiden Arten von Arbeitstätigkeiten befragt. Hinsichtlich beider Konstrukte zeigt sich ein „Vorsprung“ der Freiwilligenarbeit gegenüber der Erwerbsarbeit. Aufgrund von Dimensionalitätsanalysen lassen sich Facetten des Commitments und des Involvements unterscheiden, hinsichtlich derer sich die höheren Werte bezüglich der Freiwilligenarbeit differenzierter betrachten lassen. Übereinstimmend werden jene Aspekte, die sich auf Wertvorstellungen der freiwillig tätigen Person beziehen, für die Freiwilligenarbeit höher eingestuft; keine Unterschiede zwischen der Freiwilligen- und der Erwerbsarbeit zeigen sich in Bezug auf eher „instrumentelle“ Aspekte der Beziehung zur jeweiligen Tätigkeit bzw. Organisation. Vor dem Hintergrund des Rollensidentitäts-Ansatzes ist mit Konfliktpotenzial zwischen der Identifikation mit den Inhalten der Freiwilligentätigkeit und der Identifikation mit der Organisation, für die die Freiwilligen tätig sind, zu rechnen (vgl. Grube & Piliavin, 2000). Die untersuchten Freiwilligentätigkeiten lassen hingegen keine derartigen Rollenkonflikte erkennen; es zeigen sich jedoch unterschiedlich enge Zusammenhänge zwischen Commitment und Involvement in Bezug auf verschiedene Arten von Freiwilligenarbeit.

Die vorliegende Dissertation leistet einen Beitrag dazu, die gestaltbaren Merkmale sowohl der Tätigkeit als auch ihrer organisationalen Einbettung als Determinanten erfolgreicher Freiwilligenarbeit zu untersuchen. Der empirische Baustein II untersucht, welche Tätigkeitsmerkmale und Rahmenbedingungen für die Verbundenheit und die Zufriedenheit der Freiwilligen besonders relevant sind; dabei steht ein prominentes Modell der Arbeitsmotivation, das Job Characteristics Model (JCM) von Hackman und Oldham (1976), im Mittelpunkt. Freiwillige, die, organisiert von der Pro Senectute Kanton Zürich (PSZH), Dienstleistungen für Senioren erbringen, wurden schriftlich befragt. Neben Unterschieden hinsichtlich des generellen Niveaus des Motivationspotenzials zeigen verschiedene Freiwilligentätigkeiten charakteristische Profile, was die Kerndimensionen

des JCM betrifft. Um die Messfehler der Konstrukte zu berücksichtigen, werden die theoretischen Zusammenhänge als Strukturgleichungsmodell formuliert. Die herausfordernden Aspekte der Tätigkeit sowie die Anerkennung von Seiten der Empfänger der Freiwilligenarbeit erklären am besten die Zufriedenheit der Freiwilligen. Die bedeutsamsten Prädiktoren der Verbundenheit sind, neben der Zufriedenheit mit der Tätigkeit im engeren Sinne, die Anerkennung von Seiten der PSZH und die fachliche sowie die soziale Unterstützung. Sowohl Besonderheiten verschiedener Freiwilligentätigkeiten als auch moderierende Einflüsse der Motivation lassen sich in Multigruppenanalysen nachweisen. Einen Beitrag zur Diskussion möglicher Konflikte zwischen einer spezifischen und einer generalisierten Rollenidentität leistet der Befund, dass die tätigkeitsbezogene Zufriedenheit und die organisationsbezogene Verbundenheit bei verschiedenen Arten von Freiwilligenarbeit unterschiedlich eng miteinander zusammenhängen. In klassischen Regressionsanalysen erweisen sich von den JCM-Kerndimensionen die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere Menschen und die Rückmeldung aus der Tätigkeit selbst als die besten Prädiktoren der Zufriedenheit Freiwilliger. Auch in den Regressionsanalysen zeigen sich moderierende Einflüsse der Motivation, was die Annahme des funktionalen Ansatzes (vgl. Clary et al., 1998) stützt, dass die Passung zwischen den Motiven der Freiwilligen und dem Tätigkeitsangebot entscheidend für die Nachhaltigkeit des Engagements ist.

Der empirische Baustein III berichtet die Ergebnisse zweier Studien zur Miliztätigkeit in der Schul- bzw. Kirchenpflege. Beide Miliztätigkeiten werden von Personen, die nicht oder reduziert erwerbstätig sind, als etwas instrumenteller und der Erwerbsarbeit ähnlicher wahrgenommen. Nicht nur die zugrundeliegenden Motive, sondern auch die Gewichtung der „Erfolgsfaktoren“ unterscheiden sich in Abhängigkeit davon, ob die jeweilige Person erwerbstätig ist oder nicht. Auch für die Miliztätigkeiten zeigen sich moderierende Einflüsse der Motivation auf das Erleben des Tätigkeitsangebots.

Die Motivation zur Freiwilligenarbeit spielt in allen Studien der vorliegenden Dissertation eine Rolle, so dass sich der empirische Baustein IV eingehender mit diesem Thema befasst. Dimensionalitätsanalysen der Motivation Freiwilliger zeigen eine Vielfalt der Facetten, die sich nicht durch eine Dichotomie altruistischer und egoistischer Beweggründe befriedigend beschreiben lässt. Positive Erfahrungen mit der deutschsprachigen Version des Volunteer Functions Inventory nach Clary et al. (1998) werden berichtet.

Über die verschiedenen empirischen Bausteine hinweg, lässt sich der Wert einer Integration des sozialpsychologischen Zugangs einerseits und der arbeits- und organisationspsychologischen Perspektive andererseits am deutlichsten an den moderierenden Effekten der Motive auf das Erleben der Tätigkeit und des Organisationskontext erkennen. Das Verständnis der Freiwilligenarbeit wird reichhaltiger, wenn nicht nur die Motivation Freiwilliger, sondern auch die Auseinandersetzung des Individuums mit den in Organisationen eingebetteten Tätigkeitsangeboten besser beschrieben wird. Tätigkeitstheoretische Überlegungen helfen, die Befunde der einzelnen Bausteine zusammenzubringen. Die prominente Rolle der Wertvorstellungen und die Vielfalt motivationaler Bezüge in der Freiwilligenarbeit lassen sich gut mit Konzepten vereinbaren, die auf die Egoismus-Altruismus-Dichotomie verzichten. Sowohl der stärkere Bezug der Freiwilligenarbeit auf die eigene Person als auch der Stellenwert, den die Bedeutsamkeit der Aufgabe und die Rückmeldung als Erfolgsfaktoren besitzen, verweisen auf Qualitäten der Freiwilligentätigkeit, mit denen sowohl Leontjew (1982) als auch Arendt (1967/2005) ein Tätigsein beschreiben, das der Würde des Menschen angemessen ist.

Abstract

Of all the psychological disciplines, social psychology has so far made the greatest contribution to investigating voluntary work. The social significance of unpaid work challenges industrial and organizational psychologists to broaden the concept of work to include non-gainful activities. This dissertation looks at voluntary and militia activities from the perspective of industrial and organizational psychology and comprises four empirical modules each of which focuses on a different aspect. Variables such as the commitment and involvement of volunteers, the experience of voluntary activity and its organizational context, and the motivational basis of volunteering are focal areas of the various modules. The range was additionally extended by militia activities. The four empirical modules are discussed against a common background of activity theory to link up with the aim of this dissertation, namely to extend the research into voluntary work, hitherto dominated by social psychology. Volunteering is considered as a social activity structured and integrated into an organizational context. In addition, this research on voluntary activity should contribute to bringing out its special character compared to other kinds of activity and should reflect on the concept of work in general.

Empirical module I summarizes the results of three studies that compare commitment and involvement with respect to voluntary and paid work. Persons who perform both these types of work were asked to complete a questionnaire on these two variables. Voluntary work appears to have an "advance" over paid work with respect to both constructs. Dimensionality analyses distinguish those facets of commitment and involvement that allow the higher scores assigned to voluntary work to be considered in a more differentiated way. There is general agreement in attributing a higher score to those aspects of voluntary work that reflect the volunteers' values; no differences between voluntary and paid work are found as regards the more "instrumental" aspects of the relationship to the respective activity or organization. Against the background of the role identity approach, there might develop conflicts between the identification with the contents of the voluntary activity and with the organization for which the volunteers work (cf. Grube & Piliavin, 2000). The voluntary activities examined here reveal no such role conflicts; however, more or less close connections were found between commitment and involvement depending on the various types of voluntary work.

This dissertation contributes to examining features of both the activity and its organizational integration that can be designed as determinants of successful volunteering. Empirical module II examines which job characteristics and organizational conditions are particularly relevant to the commitment and satisfaction of the volunteers. It centers on a prominent model of work motivation, namely the Job Characteristics Model (JCM) of Hackman and Oldham (1976). Volunteers organized by Pro Senectute Kanton Zürich (PSZH) to perform services for senior citizens were questioned in writing. In addition to differences in the general level of their motivation potential, various voluntary activities show characteristic profiles in terms of the core dimensions of the JCM. In order to consider the measurement errors of the constructs, the theoretical relationships are formulated as a structural equation model. The challenging aspects of voluntary work as well as appreciation by the beneficiaries are the best predictors of the

satisfaction volunteers experience. The most significant predictors of organizational commitment are, apart from satisfaction with the activity, recognition by the PSZH as well as professional and social support. Both specific features of the various voluntary activities as well as moderating motivational influences are revealed by multi-group analyses. Satisfaction with respect to the activity is linked to organizational commitment more or less closely in various types of voluntary work; this finding contributes to a discussion of possible conflicts between specific and generalized role identities. Classical regression analyses show that two JCM core dimensions, namely the significance of the task for others and the feedback from the activity itself, are the best predictors for the volunteers' satisfaction. These analyses also reveal the moderating effects of motivation, thus supporting the assumption of the functional approach (cf. Clary et al., 1998) that the fit between the volunteers' motives and the activity opportunities is decisive for the sustainability of volunteering.

Empirical module III reports on the results of two studies on militia activities in school and church contexts. In both these cases, persons who are either not gainfully employed at all or only to a reduced extent perceive the militia activities as being more instrumental in nature and hence more similar to paid work. Not only the underlying motives, but also the weighting of the "factors of success" differ as a function of whether the person concerned is gainfully employed or not. For the militia activities too, moderating effects of motivation are shown with respect to the way in which the activity is experienced.

The motivation for voluntary work plays a role in all the studies covered by this dissertation, so that empirical module IV looks more closely at this topic. Dimensionality analyses of the motivation of volunteers show a multiplicity of facets that cannot be described in a satisfactory way by a dichotomy of altruistic and egoistic motives. Positive experience with the German-language version of the Volunteer Functions Inventory developed by Clary et al. (1998) can be reported.

Beyond the various empirical modules, the value of integrating the social-psychological approach with the perspective of industrial and organizational psychology can be seen most clearly by looking at the moderating effects motivation has on the experience of the activity and the organizational context. Our understanding of voluntary work is enriched when not only the motivation of volunteers is described, but also the efforts made by individuals to respond to the activities integrated in organizations. Aspects of activity theory help to bring together the findings of the individual modules. The prominent role played by value judgments and the diversity of motivational references in voluntary work agree well with concepts that dispense with the egoism-altruism dichotomy. Both the stronger reference of voluntary work to the individual and the relevance attributed to task significance and feedback as success factors among the job characteristics refer to specific qualities of voluntary work that both Leontjew (1982) and Arndt (1967/2005) use to describe a form of activity that is appropriate to the dignity of the human being.