

Positive Auswirkungen von sozialem und politischem Engagement

PS Politische Psychologie WS 10/11 – Dr. Helga E. Schachinger

Katrin Binder (0403591)

Susanne Aleksa (8808222)

Else Schneider (0506941)

Hannah Steinbach (0606267)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Einleitung | 4 |
| | |
| 1. Welche Auswirkung hat ehrenamtliche Arbeit auf die moralische Entwicklung? | 5 |
| 1.1 Community Service | 5 |
| 1.2 Persönlichkeit und positives Sozialverhalten | 7 |
| 1.3 Soziales Umfeld | 8 |
| 1.4 Kohlberg's Stufen der moralischen Entwicklung | 9 |
| 1.5 Der Einfluss auf die moralische Entwicklung | 10 |
| 1.6 Entwicklung des Selbst | 10 |
| 1.7 Identität | 11 |
| 1.8 Schlussfolgerung | 12 |
| 1.9 Persönliche Kritik | 12 |
| (Katrín Binder & Susanne Aleksa) | |
| | |
| 2. Welche Motivation haben Mitglieder einer ehrenamtlichen Organisation? | 12 |
| 2.1 Theoretischer Hintergrund | 12 |
| 2.2 Methode | 16 |
| 2.3 Ergebnisse | 18 |
| 2.3.1 Voranalyse | 18 |
| 2.3.2 Messwertanalyse | 18 |
| 2.3.3 Strukturanalyse | 19 |
| 2.4 Diskussion | 22 |
| 2.5 Limitation | 23 |
| 2.6 Persönliche Kritik | 23 |
| (Else Schneider) | |
| | |
| 3. Welche Rolle spielt politischer Aktivismus für das psychologische Wohlbefinden? | |
| 3.1 Theoretischer Hintergrund | 24 |
| 3.2 Erhobene Konstrukte | 24 |
| 3.3 Studie 1 | 25 |
| 3.3.1 Stichprobe und Erhebungsinstrumente | 26 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.3.2 | Ergebnisse | 27 |
| 3.3.3 | Diskussion | 28 |
| 3.4 | Studie 2 | 28 |
| 3.4.1 | Stichprobe und Erhebungsinstrumente | 28 |
| 3.4.2 | Ergebnisse | 29 |
| 3.4.3 | Diskussion | 30 |
| 3.5 | Studie 3 | 31 |
| 3.5.1 | Stichprobe und Erhebungsinstrumente | 31 |
| 3.5.2 | Ergebnisse | 32 |
| 3.5.3 | Diskussion | 32 |
| 3.6 | Diskussion | 33 |
| 3.7 | Persönliche Kritik (Hannah Steinbach) | 33 |
| | Literaturverzeichnis | 35 |

Einleitung

Ehrenamtliches Engagement spiegelt nicht nur die zivile Gesundheit einer Gesellschaft wieder, sondern auch die Moral einer Gesellschaft.

Grundsätzlich kann es in zwei Bereiche gegliedert werden:

Die gemeinnützige Arbeit auf der einen Seite und die politische Aktivität auf der anderen Seite.

Beide sind unentgeltliche Tätigkeiten und bedürfen einer gewissen intrinsischen Motivation.

Die vorliegende Arbeit ist ein Versuch die folgenden Fragen zu beantworten:

Warum investieren manche Menschen ihre persönlichen Ressourcen wie Zeit, Energie, Geld usw. ins Gemeinwohl? Ganz ohne eigenen Nutzen?

Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle?

Wie wirkt sich eine ehrenamtliche Tätigkeit auf die Entwicklung und das Wohlbefinden von Individuen aus?

1. Welche Auswirkung hat ehrenamtliche Arbeit auf die moralische Entwicklung?

Grundsätzlich könnte man jede Handlung eines Individuums aus einer moralischen Perspektive heraus betrachten wozu es bereits viele wissenschaftliche Untersuchungen gibt.

Die moralische Entwicklung wurde in Zusammenhang mit sexuellem Verhalten, Drogenmissbrauch, Verhalten in der Schule usw. gebracht.

In der vorliegenden Literatur (*Community Service and Moral Development*, Hart, Atkins & Donnelly, 2006) liegt das Interesse auf dem Einfluss gemeinnütziger Arbeit auf die Entwicklung der Moral einer Person bzw. auf den Faktoren welche den Eintritt in eine ehrenamtliche Tätigkeit begünstigen.

Die zugrundeliegenden Studien wurden in Amerika durchgeführt und beziehen sich auf die Entwicklung amerikanischer Jugendlichen.

1.1 Community Service

Unter dem Begriff „Community Service“ versteht man gemeinnützige, wohltätige oder ehrenamtliche Arbeit.

Es gibt zwei Gründe warum es so wichtig ist moralisches Verhalten und gemeinnützige Arbeit in Beziehung zu setzen:

Erstens ist die gemeinnützige Tätigkeit ein wichtiger, aber nicht der einzige Einflussfaktor für die moralische Gesundheit Jugendlicher und für moralisches Verhalten im Allgemeinen.

Zweitens soll es den Jugendlichen helfen ihr Wissen über die gesellschaftlichen Bedürfnisse zu erhöhen und Politik in ihren moralischen Grundsätzen zu verstehen.

Bereits Youniss & Yates haben 1997 (zitiert nach Hart et. al, S.634) heraus gefunden, dass eine wohltätige Beteiligung zur moralischen Entwicklung beiträgt und das Interesse an gesellschaftlichen Problemen generiert. Das Vertrauen, dass ein jeder Einzelne mitverantwortlich ist und eine effektive Veränderung mittragen kann, wird erhöht.

Dar die gemeinnützige Arbeit ein mehrdimensionales Konstrukt darstellt, wird es in fünf Bereiche differenziert:

1. Motivation

Es gibt verschiedene Arten der Motivation, auf der einen Seite die Motivation von innen, dass man anderen Menschen in Not helfen möchte oder Erfahrungen sammeln will. Auf der anderen Seite, dass man beispielsweise einen besseren Collegeplatz bekommt, also seiner beruflichen Laufbahn zu Liebe.

2. Dauer

Desto länger man einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgeht, desto mehr Einfluss hat es auf die moralische Entwicklung.

3. Art

Je nach Art der gemeinnützigen Arbeit gibt es unterschiedliche Effekte auf die moralische Entwicklung. Es macht einen Unterschied ob man in der Suppenküche arbeitet oder Papier im Park einsammelt oder bei der freiwilligen Feuerwehr mithilft.

4. Beweggrund

Es gibt zwei Pole, entweder man leistet gemeinnützige Arbeit, weil es einem als Strafe verordnet wurde oder aus idealistischen Gründen (Amnesty International).

5. Reflexion und Diskussion

Die Reflexion und ausführliche Auseinandersetzung mit den Erlebnissen bei der gemeinnützigen Arbeit sind wichtig für die Integrierung dieser Erfahrung in der Persönlichkeit.

Die National Commission on Service-Learning (2001; zitiert nach Hart et. al, S.635) gibt an, dass gemeinnützige Arbeit zu einer besseren Zivilcourage führt, Gewalt und sexuelle Aktivitäten reduziert werden und das allgemeine Verantwortungsbewusstsein gesteigert wird.

Im Grunde genommen beschäftigen sich Menschen mit drei moralischen Fragen:

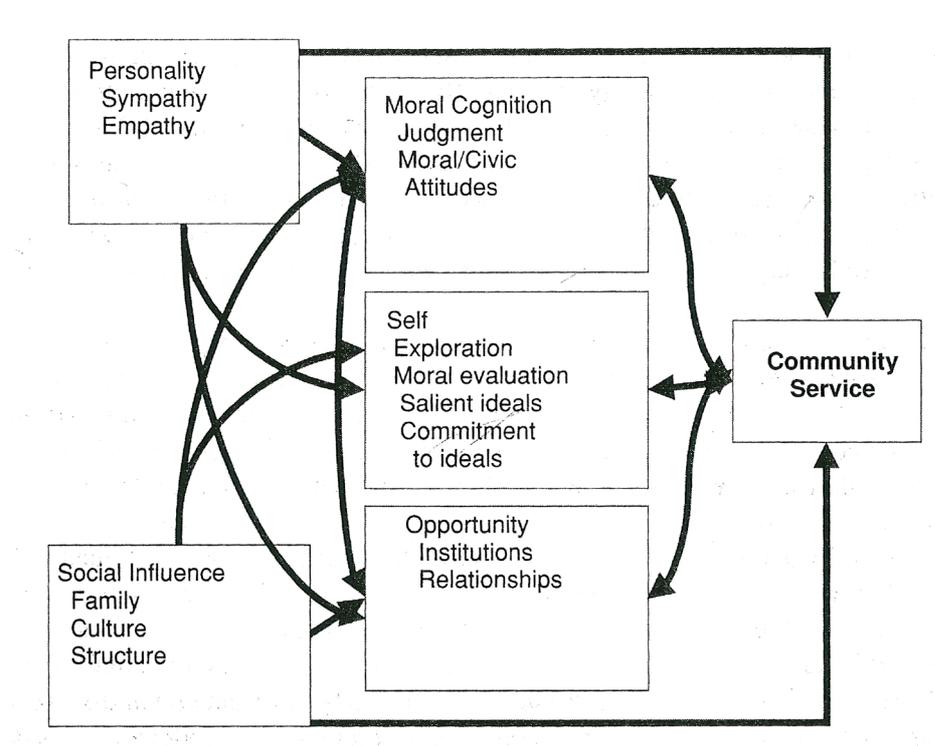
1. What is the right thing to do?
2. How is the best possible state of affairs achieved?

3. What qualities make for a good person?

Betrachtet man die psychologischen Komponenten so erkennt man, dass moralisches Handeln eng mit Kognitionen, Emotionen und Verhalten zu tun hat.

Anhand des folgenden Modells kann man die Bedingungen für gemeinnützige Arbeit erklären.

Developmental pathways to entry into community service



(Abb. 23.1, S.637)

1.2 Persönlichkeit und positives soziales Verhalten

Empathie, als wesentlicher Bestandteil positiven sozialen Verhaltens, umfasst zwei Dimensionen. Zum einen die Fähigkeit die Perspektive einer anderen Person einzunehmen. Man ist eher bereit zu helfen, wenn man nachfühlen kann was jemand anderer braucht, der in Not ist. Zum anderen spielt Sympathie eine Rolle, eine hohe gegenseitige Sympathie führt zu einer größeren Hilfsbereitschaft und längeren Dauer der gemeinnützigen Tätigkeit.

Emotionalität und die **Selbstregulation** stellen die Fähigkeit dar, seine eigenen Affekte und Impulse zu regulieren. Bei Störungen kann es zu Depressionen oder Aggressivitätsausbrüchen gegenüber anderen Menschen kommen, da die Regulation in Konfliktsituationen nicht funktioniert.

Eine niedrige Selbstregulation gepaart mit chronisch schlechter Stimmung bewirkt persönlichen Stress, wenn man dann noch auf Personen in Not trifft. Tendenziell positive Stimmung und hohe emotionale Regulation bewirken eher Empathie gegenüber Personen in Not. Bereits in der Kindheit kann man anhand der grundlegenden Stimmungslage und Emotionalität das Sozialverhalten im Erwachsenenalter voraussagen.

Soziales Funktionieren

Sozial eingestellte Kinder gehen mehr raus, sind im Umgang mit anderen kompetenter und bekommen mit ihrer empathischen Art mehr Bestätigung von Gleichaltrigen. Sie zeigen auch weniger aggressives Verhalten.

Persönlichkeitseigenschaften

Diverse Studien haben ergeben, dass sich sozial engagierte Menschen in Bezug auf ihre Persönlichkeitsmerkmale unterscheiden. Sie zeigen höhere Werte bei Extraversion und sozialer Kompetenz.

Man zeigte, dass bestimmte Persönlichkeitseigenschaften eher zu gemeinnütziger Arbeit führen, aber nicht zwingend für den Eintritt in die gemeinnützige Arbeit sind.

1.3 Soziales Umfeld

Familie

Kinder von wohlhabenden Eltern haben mehr soziale Kontakte, höheres Bewusstsein für die Nöte der anderen und neigen eher dazu gemeinnützig tätig zu sein.

Erziehungsstil

Ein Erziehungsstil bei dem sich die Eltern mit dem Kind auseinandersetzen, also Regeln und Verbote erklären und sich die Meinung der Kinder anhören, begünstigt eine moralische und eine günstige soziale Entwicklung. Körperliche Strafen bewirken das Gegenteil.

Eltern sind soziale Rollenmodelle. Arbeiten die Eltern ehrenamtlich, dann auch eher die Kinder.

Moralisches Denken und Einstellung

Die innere Einstellung ist ein wichtiger Faktor der Motivationsgründe für gemeinnützige Arbeit.

Nachbarschaft

Wenn die Nachbarschaft in Armut lebt, schlechte Bildung und hohe Arbeitslosigkeit aufweist, dann führt dies zu antisozialem Verhalten. Wachsen Kinder in Gegenden auf, wo es viele Kinder gibt und bessere nachbarschaftliche Beziehungen, dann gibt es mehr ehrenamtliche Helfer.

Schule

Oft wird es von den Schulen verlangt als Teil der Ausbildung, vor allem die Teilnahme an Clubs und Organisationen mit einer unterschiedlichen Zweckausrichtung, weil man an die positive Auswirkung auf die individuelle Entwicklung glaubt.

Die Schule macht es möglich gemeinsam mit Peers anderen zu helfen und hat so aktiven Einfluss auf die Entwicklung von positivem Sozialverhalten.

1.4 Kohlberg`s 6 Stufen der moralischen Entwicklung

Präkonventionelles Niveau

Stufe 1: Heteronome Moral

Stufe 2: Instrumenteller Individualismus und Austausch

Konventionelles Niveau

Stufe 3: Interpersonelle Übereinstimmung

Stufe 4: Soziales System

Postkonventionelles Niveau

Stufe 5: Sozialer Vertrag und individuelle Rechte

Stufe 6: Universale ethische Prinzipien

1.5 Der Einfluss von gemeinnütziger Arbeit auf die moralische Entwicklung

Wohltätige Arbeit bietet den idealen Rahmen für eine moralische Entwicklung, denn es kommt zur Auseinandersetzung mit moralischen Fragestellungen und Diskussionen über Moral.

Verschiedenste Studien belegen, dass gemeinnützige Arbeit Einfluss auf die moralische Entwicklung hat. Die Messinstrumente sind oft an Kohlbergs Theorie angelehnt.

Moralisches Denken entwickelt sich aus einem Lernprozess heraus. Man beschäftigt sich mit sozialen Problemen, denkt darüber nach, beschafft sich Informationen und generiert im besten Fall Coping-Strategien. Soziale Entscheidungen werden getroffen. Anhand des Aspekts welche Motivation und Intention vorliegt und wie bestimmte Bedürfnisse bestmöglich befriedigt werden, kommt es zu einer Entwicklung. Ein ganz wichtiger Punkt ist aber auch immer die Reflexion über die eigene Person und die sozialen Situationen.

Gemeinnützige Arbeit hat nicht nur positiven Einfluss auf die Entwicklung moralischen Denkens, es kann auch Einstellungen gegenüber anderen Menschen verändern. Zum Beispiel: „Menschen die in die Suppenküche gehen sind auch ganz normal.“

1.6 Entwicklung des Selbst

Das Bedürfnis anderen Menschen zu helfen, ist bereits im Selbstkonzept einer Person verankert. Man fand heraus, dass Jugendliche, welche ehrenamtlich tätig sind, ihr Selbstbild näher an ihrem idealistischen Selbstbild sehen. Auch wie sie von den Eltern gerne gesehen werden wollen und wie sie sich selbst gerne in der Zukunft sehen möchten. Also, dass was sie in der Gegenwart tun spiegelt die Vergangenheit wieder und wird auch Einfluss auf die eigene Zukunft haben.

Man muss das Selbst in einem sozialen Kontext sehen, welcher soziale Beziehungen enthält und zwangsläufig initiiert, dass man zu einer bestimmten Gruppe zählt. Daher hat soziales Engagement auch Einfluss auf die Entwicklung der Identität.

Youniss und Yates (zitiert aus Hart et. al, S. 648) erforschten 1997 die Transzendenz, als einen Teil der Identität, welche sich im gesprochenen Wort und Verhalten einer Person äußert. Beispielsweise wenn die Person über ihre Erfahrungen bei der gemeinnützigen Tätigkeit spricht. Hohe Transzendenz zeigt sich, indem die Person eine Meinung über Menschen in Not äußert, nämlich, dass diese Menschen nicht immer selbst schuld sind, sondern durch äußere Umstände in Not geraten sind.

1.7 Identität

Das Finden einer eigenen **sozialen Rolle** ist ein wichtiger Bestandteil der Identitätsfindung, dabei kann ehrenamtliche Arbeit einen Beitrag leisten.

Die vier Stadien der Identität nach Marcia (zitiert aus Hart et. al, S.648) wurden unter dem Begriff **Identity-Status-Model** bekannt und sind durch das Ausmaß der Festlegung in verschiedenen Lebensbereichen sowie durch das Ausmaß an Exploration in diesen Bereichen definiert.

Die vier **Identitätszustände**:

- diffuse Identität

Es gibt noch keine festgelegten Werte oder Berufsaussichten. Durch eine ehrenamtliche Aufgabe lernen die Jugendlichen verantwortungsvollen Umgang mit sich selbst und anderen Menschen.

- übernommene Identität

Eine Festlegung auf Berufe oder Werte, die von Eltern ausgewählt wurden hat stattgefunden. Die Jugendlichen brauchen Zeit um verschiedene Rollen auszuleben.

- Moratorium

Gegenwärtige Auseinandersetzung mit beruflichen oder sonstigen Wertfragen, wobei die ehrenamtliche Tätigkeit mit sozialen Fragestellungen beeinflussen kann.

- erarbeitete Identität

Festlegung auf Berufe oder Wertpositionen, die selbst ausgewählt wurden anhand eigener Erfahrungen.

1.8 Schlussfolgerung

Gemeinnützige Arbeit trägt zu einer besseren moralischen Entwicklung bei und wird auch in Zukunft Indikator für die gesellschaftliche „Gesundheit“ sein. Personen, die empathisch sind, sozial eingestellt sind, moralische Werte vertreten und gut in die Gesellschaft integriert sind werden auch weiter sozial engagiert sein. Die Entscheidung für wohltätige Arbeit wird vom Umfeld, also den Eltern, der Nachbarschaft, der Schule, begünstigt. Gemeinnützige Arbeit schafft Erfahrungen anhand derer man Stereotypen abbauen kann und seine Einstellungen gegenüber anderen ändern kann. Es hat Einfluss auf das Selbstbild und die eigene Identität, aber bis jetzt gibt es noch keine Studien, die belegen, dass es zu Veränderungen in der Persönlichkeit kommt. Politischer Aktivismus gilt als Extremform des Community Service und wird in Punkt 3 behandelt.

1.9 Persönliche Kritik

Die vorliegende Literatur, mit den darin vorkommenden Studien und Ergebnissen, bezieht sich lediglich auf amerikanische Jugendliche. Wir haben uns gefragt, ob man diese Erkenntnisse auch auf die österreichische Jugend umlegen kann. Folgendes beschäftigt uns:

Erstens gibt es auch bei uns zu Lande so viele Möglichkeiten ehrenamtlich tätig zu werden?

Wir haben den Eindruck, dass es von unserem Schulsystem nicht gerade begünstigt oder gefordert wird. Zumindest ist es bei der Bewerbung um einen Hochschulplatz ganz egal ob man ehrenamtlich tätig war oder eben nicht. Doch wenn man bedenkt, dass es so viele positive Auswirkungen auf den Menschen hat, dann sollte es auch von politischer Seite her mehr gefördert werden. Ein verpflichtendes soziales Jahr für alle Jugendlichen wäre eine gute Idee. Der Zivildienst von jungen österreichischen Männern, welche sich gegen den Bundesheerdienst stellen, ist eventuell schon der Anfang.

Zweitens hängt die Frage im Raum ob es wirklich immer nur Vorteile bringt und positive Folgen nach sich zieht? Wenn ja, sind wir wieder bei der ersten Frage, warum das österreichische Bildungssystem nicht tätig wird. Soziale Intelligenz und Herzensbildung kommt, unserer Meinung nach, leider viel zu kurz!

2. Welche Motivation haben Mitglieder einer ehrenamtlichen Organisation?

Die Studie „Pride and respect in volunteers' organizational commitment“ von Boezeman and Ellemers (2008) untersucht die Arbeitsmotivation von Mitgliedern ehrenamtlicher Organisation. Das Hauptinteresse der Studie liegt dabei auf den Schlüsselfaktoren für Motivation von ehrenamtlichen Tätigkeiten. In den meisten Theorien über Arbeitsmotivation wird postuliert, dass der finanzielle Anreiz einer Arbeit der primäre Faktor sei, sich einer Organisation anzuschließen und in ihrem Interesse zu handeln. Da allerdings bei ehrenamtlichen Tätigkeiten der monetäre Faktor wegfällt, lassen sich diese Theorien nicht auf die ehrenamtliche Arbeiten anwenden. Dementsprechend halten Boezeman & Ellemers (2008) das soziale Commitment, d.h. die soziale Verbundenheit, gegenüber einer Organisation für den wesentlichen Faktor, einer unbezahlten Tätigkeit nachzugehen.

2.1 Theoretischer Hintergrund

Bei der Erklärung des Zustandekommens von sozialem Commitment gegenüber einer ehrenamtlichen Einrichtung beziehen sich Boezeman & Ellemers (2008) im Wesentlichen auf der Theorie der sozialen Identität von Tafjel & Turner (Tafjel & Turner, 1979; Turner, 1987, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008).

Diese besagt, dass Menschen dazu neigen, sich selbst Gruppen oder Organisationen zuzuordnen und sich über diese definieren. Dieser Annahme entsprechend wird davon ausgegangen, dass durch die stattfindende Gruppenzuordnung auch eine psychologische Bindung zu einer Organisation aufgebaut werden kann. Zudem wird erwartet, dass diese Eingebundenheit in eine Organisation in starkem Zusammenhang mit einer positiven sozialen Identität steht (Tyler, 1999; Tyler & Blader, 2000, 2001, 2002, 2003, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008). Wobei zu berücksichtigen ist, dass vor allem Stolz und Respekt, den die Mitarbeiter innerhalb einer Einrichtung erfahren, das Ausmaß der positiven Identifikation mit der Organisation bestimmen (siehe Abb. 1). In diesem Kontext wird Stolz als Überzeugung, dass das Unternehmen positiv bewertet wird, verstanden. Mit Respekt wird der Glaube als

Mitarbeiter innerhalb der Organisation wertgeschätzt zu werden bezeichnet (Tayler & Blader, 2002, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008). Dieser direkte Einfluss von Stolz und Respekt auf das Commitment konnte bereits in verschiedenen Studien über bezahlte Angestellte einer Firma nachgewiesen werden. Das so entstandene soziale Commitment hier als wesentlicher Prädiktor für die Arbeitsmotivation innerhalb ehrenamtlicher Einrichtungen gesehen, was ebenso in Studien über bezahlte Arbeiter gezeigt werden konnte.

Abb. 1:

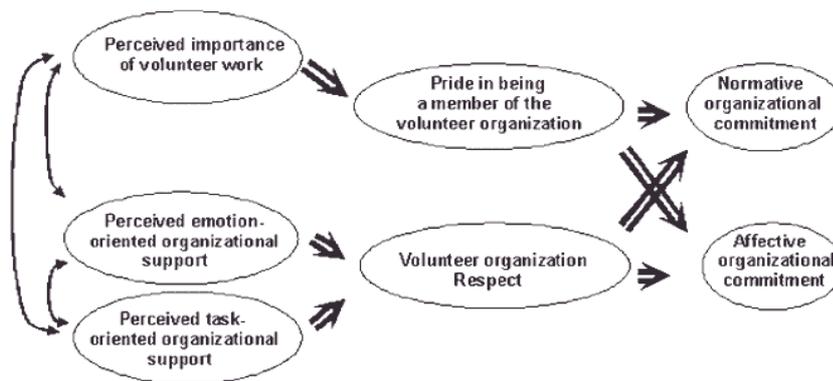


Figure 1. The predicted positive (cor)relation of the perceived importance of volunteer work and the perceived (emotion-oriented and task-oriented) organizational support with organizational commitment through pride and respect

Boezeman & Ellemers (2008) beziehen sich bei ihren Hypothesen über soziales Commitment auf das Konzept von Allen & Meyer (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen 1991, 1997, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008). So wird unter Commitment ein psychologisches Konstrukt verstanden, das unabhängig von den behavioralen Intentionen der Menschen ist. Des Weiteren unterscheiden Allen & Meyer (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen 1991, 1997, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008) in ihrem Model drei Arten des Comittment: die normativen, der affektiven und der „continuance“ Komponente. Wobei bei Boezeman & Ellemers (2008) die letzte Komponente, die sich auf den finanziellen Aspekt in einem Arbeitsverhältnis bezieht, nicht berücksichtigen. Vorherige Studien haben bereits gezeigt, dass die „continuance“ Komponente bei ehrenamtlichen Mitarbeitern nicht relevant ist (z. B. Liao-Troth, 2001; Stephens et al., 2004, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008).

Das affektive Commitment bezieht sich auf die emotionale Verbundenheit mit einer Organisation. So ist es zum Beispiel hoch, wenn man sich als „Teil einer Familie“ in einer Organisation fühlt. Das normative Comittment beschreibt hingegen die moralische Verbundenheit mit einer Organisation. Es bezieht sich auf das Verantwortungsgefühl bei einer Firma zu bleiben. Dies ist zum Beispiel stark vorhanden, wenn einem das Gefühl vermittelt wird, dass seien Arbeit sehr wichtig für die Organisation ist und es so unmoralisch wäre, das

Unternehmen zu verlassen. Besonders diese beiden Komponenten sind bei ehrenamtlichen Tätigkeiten von großer Bedeutung, auch wenn in Studien über bezahlten Tätigkeiten gezeigt werden konnte, dass das normative Commitment die weniger relevante Komponente sei (Meyer & Allen, 1997; zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008). Boezeman & Ellemers (2008) argumentieren jedoch, dass in ehrenamtlichen Organisationen weniger häufig und auch weniger strukturierte Interaktionen stattfinden als in herkömmlichen Unternehmen und somit der normative Aspekt des Commitments an Bedeutung gewinnt.

Diesen Annahmen entsprechend stellen Boezeman & Ellemers (2008) die Hypothese auf:

Hypothese 1: Bei ehrenamtlich Beschäftigten steht der Stolz, ein Mitglied der ehrenamtlichen Organisation zu sein und der durch die Organisation erfahrene Respekt im direkten positiven Zusammenhang mit dem affektiven und normativen Commitment.

Des Weiteren postulieren Boezeman & Ellemers (2008) verschiedene Faktoren, durch welche sowohl Stolz als auch Respekt von Seiten der Organisation gefördert werden können.

So wird angenommen, dass das Ausmaß von Stolz vom Verfolgen der primären Ziele einer ehrenamtlichen Organisation abhängig ist. Das heißt, ob sich die Einrichtung bemüht, der Gesellschaft und ihren Mitgliedern zu helfen. Diese Annahme wird auch durch Ergebnissen vorangegangener Studien (z.B. Galindo-Kuhn & Guzley, 2001, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008) gestützt. Ehrenamtlich Beschäftigte sind zufriedener und kündigen weniger wahrscheinlich, wenn deutlich ist, dass ihre Arbeit anderen nützt.

Dementsprechend lautet eine Hypothese von Boezeman & Ellemers (2008):

Hypothese 2: Bei ehrenamtlich Beschäftigten steht die wahrgenommene Wichtigkeit der Arbeit im direkten und positiven Zusammenhang mit Stolz (2a), und hat damit einen indirekten Einfluss auf das affektive und normative Commitment (2b).

Außerdem erwarten Boezeman & Ellemers (2008), dass die vorhandene Unterstützung seitens der Organisation einen Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter hat. Denn Unterstützung kann als Zeichen der Wertschätzung geleisteter Arbeit gesehen werden. Auch zeigt es, dass die Organisation um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter bemüht ist. Dementsprechend zeigte die Studie von Rhoades & Eisenberger (2002, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008), dass die von Mitarbeitern wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation wichtige positive Konsequenzen mit sich bringt, so wie z. B. das Gefühl von der Organisation respektiert zu

werden. Zudem haben weitere Untersuchungen gezeigt, dass es sinnvoll ist zwischen emotional-orientierter und aufgaben-orientierter Unterstützung zu unterscheiden (Clary, 1987, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008).

Die emotional-orientierte Unterstützung bezieht sich dabei auf Gefühle und Wohlbefinden der Mitarbeiter, wohingegen die aufgaben-orientierte Unterstützung konkreter erfolgt und direkt bei der Aufgabenbewältigung ansetzt. Dennoch sind beide Arten Möglichkeiten für die Organisation, Respekt gegenüber den Mitarbeitern auszudrücken. Darauf aufbauend formulieren Boezeman & Ellemers (2008) die Hypothese:

Hypothese 3: Bei ehrenamtlich Beschäftigten steht sowohl die emotional-orientierte als auch aufgabenorientierte wahrgenommene Unterstützung im direkten und positiven Zusammenhang mit Respekt seitens der Organisation (3a), und ebenso stehen die zwei Arten der Unterstützung im indirekten und positiven Zusammenhang mit affektiven und normativen Commitment durch Respekt.

2.2 Methode:

Es wurde eine postalische Befragung durchgeführt, bei der ein Fragebogen an die Mitglieder einer holländischen Freiwilligenorganisation, die sich für Krebsheilung einsetzt, verschickt wurde. Dem Fragebogen wurden ein Brief, der erklärte, dass es sich um einen Zufriedenheitsstudie über die Organisation handelt, und ein frankierter Rückumschlag beigelegt. Die Rücklaufquote betrug 23,5%, d.h. 89 Mitglieder haben die Fragen vollständig beantwortet. Insgesamt war die Stichprobe repräsentativ für die Population ehrenamtlich Beschäftigter.

Die Items des Fragebogens wurden aus verschiedenen validierten Skalen direkt übernommen oder äquivalent ins Holländische übersetzt (siehe Abb. 2).

Abb. 2:

| Questionnaire item | Factor loadings | | |
|---|-----------------|----------------|------------|
| | Factor Loadings | R ² | Item means |
| <i>(N= 89)</i> | | | |
| Perceived Importance of Volunteer Work | | | |
| 1.) 'I perceive that my volunteer work benefits the <clientele of volunteer organization>' | 0.64 | 0.41 | 3.73 |
| 2.) 'My voluntary effort really benefits <name volunteer organization>' | 0.82 | 0.67 | 4.39 |
| 3.) 'My volunteer work is of importance for <mission volunteer organization>' | 0.89 | 0.78 | 4.36 |
| Perceived Emotion-oriented Organizational Support | | | |
| 1.) '<Name volunteer organization> appreciates the effort of her volunteers' | 0.90 | 0.80 | 4.44 |
| 2.) '<Name volunteer organization> lets her volunteers frequently know that she appreciates their effort' | 0.83 | 0.69 | 4.27 |
| 3.) '<Name volunteer organization>expresses its appreciation to its volunteers' | 0.96 | 0.92 | 4.35 |
| Perceived Task-oriented Organizational Support | | | |
| 1.) '<Name volunteer organization>assists me sufficiently in my volunteer work' | 0.90 | 0.80 | 4.27 |
| 2.) '<Name volunteer organization>advices and assists me in my volunteer work' | 0.81 | 0.65 | 3.98 |
| Pride | | | |
| 1.) 'I am proud to be a member of an organization with a charitable cause' | 0.84 | 0.70 | 3.75 |
| 2.) 'I am proud of being a member of<name volunteer organization>' | 0.82 | 0.67 | 4.00 |
| 3.) 'I feel good when people describe me as a typical volunteer' | 0.81 | 0.65 | 3.82 |
| Volunteer organization Respect | | | |
| 1.) 'I feel respected as a volunteer by <name volunteer organization>' | 0.81 | 0.65 | 4.10 |
| 2.) '<Name volunteer organization>values my contribution as a volunteer' | 0.83 | 0.69 | 4.18 |
| 3.) '<Name volunteer organization>cares about my opinion as a volunteer' | 0.70 | 0.49 | 3.79 |
| Affective organizational Commitment | | | |
| 1.) 'I feel like part of the family at<name volunteer organization>' | 0.75 | 0.56 | 3.26 |
| 2.) '<Name volunteer organization>has personal meaning to me' | 0.84 | 0.70 | 3.89 |
| 3.) 'I feel as if the problems of<name volunteer organization>are my own' | 0.78 | 0.60 | 3.25 |
| Normative organizational Commitment | | | |
| 1.) 'I feel morally responsible to work as a volunteer for<mission volunteer organization>' | 0.87 | 0.76 | 3.91 |
| 2.) 'I feel morally responsible to work as a volunteer for charity' | 0.59 | 0.35 | 3.80 |
| 3.) 'One of the major reasons I continue to work for <name volunteer organization>is that I find <mission volunteer organization>important' | 0.71 | 0.50 | 4.33 |

2.3 Ergebnisse:

2.3.1 Voranalyse:

Zuerst wurden die Mittelwerte der einzelnen zusammengestellten Skalen erhoben, um die Reliabilität der einzelnen Skalen zu überprüfen und die Korrelationen innerhalb des Konstrukts (siehe Abb. 3) zu erheben. Die jeweilige Reliabilität der einzelnen Skalen lag über 0.75 oder höher. Ebenso waren die Korrelationen innerhalb der Parameter die allesamt signifikant und in der postulierten Richtung. Außerdem konnte gezeigt werden, dass die Kontrollvariablen Alter und Geschlecht keinen Einfluss haben. Auch die Variable „Dauer der Mitgliedschaft“ muss laut Boezman & Ellemers (2008) des weitern nicht berücksichtigt werden, obwohl hier eine signifikante Korrelation vorhanden ist. Aber die einzelnen Korrelationen zwischen den Variablen des postulierten Modells (siehe Abb. 1) korrelieren auch signifikant miteinander ($p < 0,01$), wenn die Variable „Dauer der Mitgliedschaft“ heraus partialisiert wird.

Abb. 3:

| (N=89) | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|----|
| 1. Perceived importance of volunteer work | 4.16 | 0.61 | (0.80) | | | | | | | | | |
| 2. Perceived emotion-oriented organizational support | 4.35 | 0.63 | 0.27* | (0.92) | | | | | | | | |
| 3. Perceived task-oriented organizational support | 4.13 | 0.72 | 0.40** | 0.39** | (0.84) | | | | | | | |
| 4. Pride | 3.86 | 0.82 | 0.64** | 0.39** | 0.39** | (0.86) | | | | | | |
| 5. Organizational Respect | 4.02 | 0.60 | 0.49** | 0.64** | 0.56** | 0.61** | (0.82) | | | | | |
| 6. Affective commitment | 3.47 | 0.78 | 0.49** | 0.32** | 0.33** | 0.62** | 0.58** | (0.83) | | | | |
| 7. Normative commitment | 4.01 | 0.67 | 0.37** | 0.25* | 0.25* | 0.39** | 0.42** | 0.47** | (0.75) | | | |
| 8. Age ^a | 57.3 | 11.4 | -0.07 | -0.02 | 0.03 | -0.10 | 0.04 | 0.07 | -0.01 | — | | |
| 9. Gender | — | — | 0.13 | 0.18 | 0.05 | 0.04 | 0.02 | 0.07 | 0.12 | -0.03 | — | |
| 10. Organizational Tenure ^a | 18.5 | 11.4 | 0.15 | 0.22* | 0.21* | 0.37** | 0.29** | 0.24* | 0.16 | 0.57** | 0.00 | — |

Note. Alpha coefficients in the parentheses.

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

^aN=88 due to a missing value.

2.3.2 Messwertanalyse:

Anhand einer konfirmatorischen Faktorenanalyse sollte überprüft werden, ob die verwendeten Items in der vorhergesagten Weise clustern. Hierfür wurden das Chi-Quadrat (χ^2), der Non-Normed Fit Index (NNFI), der Comparative Fit Index (CFI) und der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) erhoben. Bei dieser Art von Analyse müssen die Werte des NNFI und des CFI zwischen 0.9 und 1 und der RMSEA-Wert unter 0.1 sein, um ein Model zu verifizieren (Bortz & Döring, 2006).

Das angenommene 7-Faktoren Model (siehe Abb. 1) zeigt dementsprechende Werte (siehe Abb. 4). Zudem wurde das 7-Faktoren Model gegen weitere mögliche Erklärungsvarianten

verglichen, indem jeweils immer zwei verschiedene Faktoren der 7 postulierten Faktoren zu einer Variablen zusammengefasst wurden (siehe Abb. 4). So wurden zum Beispiel die Komponenten normatives und affektives Commitment zu einem Faktor „Commitment“ zusammengeführt. Die Zusammenschließungen einzelner Faktoren sind insofern sinnvoll, da die einzelnen Komponenten sich inhaltlich nicht ganz eindeutig von einander trennen lassen. Allerdings wurde bei den Vergleichen sichtbar, dass das postulierte 7-Faktoren Model den größten Varianzanteil erklärt. Zuletzt wurde noch ein 1-Faktor Model zu Erklärung herangezogen. Jedoch wurde auch hier deutlich, dass dies als Erklärungsalternative nicht sinnvoll ist, da die Ergebnisse keine kritischen Werte erreichten (siehe Abb.4). Somit ist der Schluss zulässig, dass kein Bias aufgrund der gemeinsamen Methodenvarianz vorhanden ist, sondern dass die Varianz durch die Einflüsse der sieben Faktoren erklärt wird (Podsakoff et al., 2003, zit nach Boezeman & Ellemers, 2008).

Abb.4:

| (N = 89) Model | χ^2 | $\Delta\chi^2$ | df | NNFI | CFI | RMSEA |
|--|----------|----------------|-----|------|------|-------|
| 7-factor measurement model | 195*** | | 149 | 0.94 | 0.96 | 0.06 |
| 6A-factor measurement model ^a | 234*** | 39*** | 155 | 0.90 | 0.92 | 0.08 |
| 6B-factor measurement model ^b | 271*** | 76*** | 155 | 0.86 | 0.89 | 0.09 |
| 6C-factor measurement model ^c | 231*** | 36*** | 155 | 0.91 | 0.93 | 0.08 |
| 6D-factor measurement model ^d | 236*** | 41*** | 155 | 0.90 | 0.92 | 0.08 |
| 6E-factor measurement model ^e | 278*** | 83*** | 155 | 0.85 | 0.88 | 0.10 |
| 6F-factor measurement model ^f | 234*** | 39*** | 155 | 0.91 | 0.92 | 0.08 |
| 1-factor measurement model | 572*** | 377*** | 170 | 0.56 | 0.61 | 0.16 |

Note. $\Delta\chi^2$ indicates the deviation of each alternative model compared to the hypothesized 7-factor measurement model.
 *** $p < .001$.

^aAffective + normative organizational commitment.

^bPerceived task-oriented + perceived emotion-oriented organizational support.

^cPerceived importance of volunteer work + pride.

^dPerceived task-oriented organizational support + respect.

^ePerceived emotion-oriented organizational support + respect.

^fPride + affective organizational commitment.

2.3.3 Strukturanalyse:

Die Beziehungen zwischen den sieben Faktoren Wichtigkeit der Arbeit, emotional- und aufgabenorientierte Unterstützung seitens des Unternehmens, Respekt, Stolz und affektives sowie normatives Commitment wurden mithilfe eines Strukturgleichungsmodells untersucht. Als Weiterentwicklungen der Pfadanalyse überprüfen die Strukturgleichungsmodelle neben den Annahmen über die wechselseitigen Kausalbeziehungen der untersuchten Merkmale auch Hypothesen, die sich auf latente Merkmale bzw. deren Beziehungen zueinander und zu den

untersuchten Merkmalen beziehen. Vor der Untersuchung muss der Benutzer überlegen, zwischen welchen Variablen bzw. Konstrukten kausale Beziehungen oder Wirkketten bestehen könnten. Genauso wie bei der konfirmatorischen Faktorenanalyse müssen hier die Werte des NNFI und des CFI zwischen 0.9 und 1 und der RMSEA-Wert unter 0.1 sein, damit die Annahmen bestätigt sind (Bortz & Döring, 2006).

Bei der Berechnung mithilfe des Computerprogrammes EQS 6.1 (Bentler & Wu, 2004, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008) wurde mit dem Model eine akzeptable Passung für die empirischen Daten gefunden, χ^2 (160, N =89) = 233, $p \leq 0.001$, NNFI = 0.92, CFI = 0.93, RMSEA = 0.07).

Weiter wurde das postulierte Model gegen zwei alternative Strukturmodelle verglichen.

Zuerst wurde überprüft, ob die latenten Faktoren „Wichtigkeit der Arbeit“, „emotional-orientierte Unterstützung“ und „aufgaben-orientierte Unterstützung“ ausschließlich einen indirekten Einfluss auf die Commitment-Komponenten haben. Zu diesem Zweck wurde ein Alternativmodel überprüft, welches zusätzlich noch den direkten Zusammenhang der drei oben genannten latenten Variablen und die zwei Komponenten des Commitments berücksichtigt. Auch hier wiesen die statistischen Werte auf die Passung des Modells hin, χ^2 (154, N = 89) = 226, $p < 0.001$, NNFI = 0.91, CFI = 0.93 und RMSEA = 0.07 und auch der χ^2 -Unterschiedstest zeigte, dass kein signifikanter Unterschied zwischen den zwei Modellen besteht ($\Delta \chi^2$ 6 = 7, ns). Allerdings konnte mit Hilfe des Wald Tests nachgewiesen werden, dass diese zusätzlichen direkten Pfade ohne schwerwiegende Beeinträchtigung der Passung des Modells vernachlässigt werden können.

Zudem wurde überprüft, ob die angenommene Wirkrichtung des postulierten 7-Faktoren Modells (siehe Abb.1) sinnvoll ist. Als Alternative wurde dabei dasselbe Model mit entgegengesetzten Strukturrelationen verwendet. Allerdings sind bei diesem Alternativmodel die Korrelationen sowohl zwischen normativem Commitment und Stolz ($\beta = 0.02$) als auch zwischen normativen Commitment und Respekt ($\beta = 0.02$) nicht signifikant. Wiederum zeigte der Wald Test auch hier, dass bei diesem Alternativmodel die beiden nicht signifikanten Verbindungen ohne große Folgen vernachlässigt werden können, weshalb die Repräsentativität dieses Alternativmodells nicht bestätigt werden kann.

Auf Basis der Ergebnisse dieser zwei Vergleiche kann also das postulierte 7-Faktoren Model als das finale Model angesehen werden und mit der Hypothesenprüfung begonnen werden.

Boezeman & Ellemers (2008) wiesen mit Hilfe der SEM-Analyse sowohl den direkten Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Wichtigkeit der Arbeit und Stolz ($\beta = 0.73$, $p <$

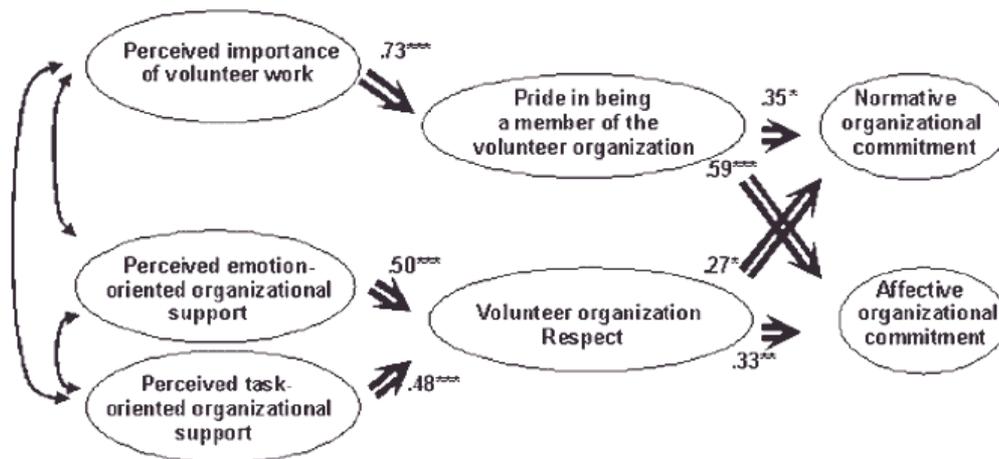
0.001, $R^2 = 0.53$, Hypothese 2a) als auch den direkten Zusammenhang zwischen der Unterstützung seitens der Organisation und Respekt (emotional –orientiert: $\beta = 0.50$, $p < 0.001$; aufgaben-orientiert: $\beta = 0.48$, $p < 0.001$, Hypothese 3a) nach. Somit werden 58% der Varianz der Variable Stolz durch den Faktor „Wichtigkeit der Arbeit“ erklärt. Durch die Komponente „Unterstützung der Organisation“ kann ein Anteil von 68% der Varianz von Respekt erklärt werden.

Zudem wurde bei ehrenamtlich Beschäftigten ein direkter Einfluss von Stolz und Respekt auf das Commitment postuliert (Hypothese 1). Dies konnte auch wieder durch die SEM-Analyse bestätigt werden. Stolz steht in direktem Zusammenhang mit affektiven Commitment ($\beta = 0.59$, $p < 0.001$), sowie mit normativen Commitment ($\beta = 0.35$, $p < 0.05$). Ebenso wird auch der Einfluss von Respekt auf affektives Commitment ($\beta = 0.33$, $p < 0.01$) und normatives Commitment ($\beta = 0.27$, $p < 0.05$) deutlich. Durch Stolz und Respekt können damit 57% der Varianz bei affektiven Commitment und 25% der Varianz bei normativen Commitment erklärt werden.

Zuletzt wurde noch Hypothese 2b überprüft, mit dem Ergebnis, dass eine positive indirekte Relation zwischen der wahrgenommenen Wichtigkeit der Tätigkeit und sowohl dem affektiven Commitment ($\beta = 0.43$, $p < 0.001$) als auch dem normativen Commitment ($\beta = 0.25$, $p < 0.05$) über die Mediatorvariable Respekt besteht. Des Weiteren konnte auch Hypothese 3b verifiziert werden. Es besteht ein indirekter positiver Zusammenhang zwischen emotional-orientierter Unterstützung und affektiven Commitment ($\beta = 0.16$, $p < 0.01$), sowie zwischen emotional-orientierte Unterstützung und normativen Commitment ($\beta = 0.14$, $p \leq 0,05$). Auch die indirekte positive Beziehung zwischen aufgabenorientierte Unterstützung und affektiven ($\beta = 0.16$, $p \leq 0.01$) bzw. normativen ($\beta = 0.13$, $p \leq 0.05$) Commitment konnte beobachtet werden.

Durch die beschriebenen Ergebnisse wird das postulierte Strukturmodell bestätigt. Abb.5 gibt hierfür einen Überblick.

Abb. 5:



Ergebnisse des poszulierten Strukturmodells. Indirekte Zusammenhänge können durch einfache Multiplikation der einzelnen Werte errechnet werden.

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

2.4 Diskussion:

Die Ergebnisse sind insgesamt mit dem auf der Theorie von Tyler und Blader (Tyler, 1999; Tyler & blader, 2000, 2001, 2002, 2003, zit. nach Boezeman & Ellemers, 2008) beruhenden Model über Arbeitsmotivation in ehrenamtlichen Organisationen konsistent. Es konnte sowohl der Einfluss von Stolz als auch von Respekt auf Commitment, dem entscheidenden Faktor für Arbeitsmotivation, nachgewiesen werden. Außerdem wurde anhand der Ergebnisse deutlich, dass die erfahrene Unterstützung durch das Unternehmen eine vorausgehende Bedingung für wahrgenommenen Respekt ist, sowie auch die Wichtigkeit der ehrenamtlichen Arbeit als Einflussgröße für Stolz erkennbar wurde.

Ferner lässt dieses Model nicht nur theoretische Schlüsse über das Commitment zu einem Unternehmen zu, sondern hält auch praktische Implikationen für die Arbeit und die Strukturen von ehrenamtlichen Organisationen bereit. So konnte in der Studie deutlich gemacht werden, inwiefern Stolz und Respekt durch bestimmte Charakteristika eines Unternehmens hervorgerufen und gefördert werden können. Dies ist bei Stolz in dem Sinn möglich, dass innerhalb einer Organisation die Notwendigkeit und Wichtigkeit der karitativen Tätigkeiten für die Betroffenen vermittelt wird, wie zum Beispiel durch Veranstalten von informellen Treffen zwischen Mitarbeiter und Begünstigten einer Organisation. Die Unternehmen sollten auch darauf achten, dass sie zum Beispiel die zur Verfügung gestellte Zeit und Aufwand der Mitarbeiter wertschätzen (emotional-orientierte Unterstützung) oder auch Orientierungshilfen

für die Aufgaben (aufgaben-orientierte Unterstützung) zu Verfügung stellen. Dadurch kann das wichtige Gefühl von Respekt vermittelt und gefördert werden und somit insgesamt ein höheres soziales Commitment geschaffen werden. Dies erhöht wiederum die Arbeitsmotivation der Mitglieder.

2.5 Limitation:

Limitationen der Studie bestehen darin, dass nur eine ehrenamtliche Organisation untersucht wurde und auch die untersuchte Stichprobe relativ klein ist. Die Mitglieder anderer karitativer Organisationen hätten mitberücksichtigt werden sollen, um eine größer Stichprobe und robustere Ergebnisse zu erhalten. Zudem muss berücksichtigt werden, dass es sich hier um von den Mitarbeitern selbst berichtete Daten handelt und es somit subjektive Daten sind.

2.6 Persönliche Kritik:

Die Arbeit ist sehr übersichtlich und strukturiert beschrieben, so werden die Theorie und die Methode mit ihren Ergebnissen sehr klar und nachvollziehbar erläutert. Jedoch gibt es meiner Meinung nach weitere Kritikpunkte, auf die bei der Limitation der Studie wenig eingegangen wird:

So beziehen sich zum Beispiel die Items in dem verschickten Fragebogen nur auf die der Theorie zugrundeliegenden Faktoren. Es wird nicht versucht weiter mögliche Motivationsgründe neben Stolz, Respekt und Commitment für ehrenamtliche Arbeit zu erheben. In dem Fragebogen wird durch die spezifischen Items primär die für Motivation notwendig postulierte Zufriedenheit mit der Organisation abgefragt, wohingegen weitere subjektive Gründe, einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen, nicht berücksichtigt werden. Deswegen wurden meiner Meinung nach nur sehr einseitige Daten zu Gunsten des postulierten Modells erhoben, dies könnte einen Einfluss auf das Ergebniss haben.

Des Weiteren ist die untersuchte Organisation, deren Fokus auf der Unterstützung der Krebsforschung beruht, in meinen Augen ein sehr spezieller Bereich der Freiwilligenarbeit, da hier wahrscheinlich kaum Interaktion mit den Klienten stattfindet und somit die Arbeit nicht sehr „praxisnah“ im eigentlichen Sinne ist. Es wäre sehr interessant gewesen, zusätzlich noch eine Organisation zu untersuchen, in welcher die ehrenamtlichen Mitglieder in direktem Kontakt zu ihren Klienten stehen bzw. mit diesen zusammenarbeiten, um Daten über ein

größers Spektrum karitativer Arbeit zu erhalten. Ich glaube hier wäre es desweiteren spannend gewesen, nach weiteren subjektiven Motivationsfaktoren für die ehrenamtliche Tätigkeit zu fragen.

Insgesamt halte ich jedoch den theoretischen Ansatz dieser Studie für sehr sinnvoll und hilfreich. Das postulierte Modell lässt in meinen Augen wichtige Schlüsse und Implikationen für die Praxis zu.

3. Welche Rolle spielt politischer Aktivismus für das psychologische Wohlbefinden?

In der Arbeit von Klar und Krasser (2009) wurde einerseits durch online-basierte Fragebögen, andererseits mittels experimenteller Manipulation erhoben, ob politisch aktive Personen glücklicher sind und ihr Leben für erfüllter halten als Nicht-Aktive.

Im Folgenden werden nach einem kurzen Theorieabriss und einer Beschreibung der erfassten Konstrukte drei Studien vorgestellt und diskutiert. Im Anschluss daran wird eine persönliche Kritik dargelegt.

3.1 Theoretischer Hintergrund

Schon Aristoteles hat den Menschen als von Natur aus staatenbildend und gesellschaftlich beschrieben, was bedeutet, dass Individuen durch politische Aktivität eine grundlegende Motivation ausdrücken, welche wesentlich für das menschliche Dasein ist (Klar & Krasser, 2009). Daraus könnte sich ableiten lassen, dass politisches Engagement sich positiv auf das psychische Wohlbefinden eines Menschen auswirkt.

Schon Alfred Adler (1964, zitiert nach Klar & Krasser) hielt das soziale Interesse, das heißt, sich um das Gemeinwohl zu kümmern, für ein grundsätzliches menschliches Streben und für eine Voraussetzung von seelischer Gesundheit. Leak und Leak (2006, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) fanden in einer Studie einige Zusammenhänge zwischen sozialem Interesse und verschiedenen Aspekten des Wohlbefindens wie Lebenszufriedenheit und Selbstverwirklichung.

Auch Erik Eriksons Konzept der Generativität (1950, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) lässt sich auf politischen Aktivismus anwenden, da es das Streben nach etwas Größerem als das eigene Selbst und Gemeinnützigkeit beschreibt.

Forschungen zur Freiwilligenarbeit und zum Streben nach Gemeinschaftsgefühl als Arten von politischem Aktivismus lassen darauf schließen, dass dieser intrinsisch motiviert ist und deshalb einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden hat, da für die psychische Gesundheit essenzielle Bedürfnisse gestillt werden (Ryan & Deci, 2001; Ryan, Sheldon, Kasser & Deci, 1996, zitiert nach Klar & Krasser, 2009).

Die bisherige Forschung zu sozialem Interesse, Generativität, Freiwilligenarbeit und Gemeinschaftsstreben hat einige Limitierungen, die durch die vorliegenden Studien zum politischen Aktivismus behoben werden sollen. Einerseits stehen diese Konstrukte nicht zwingend im Zusammenhang mit politischem Aktivismus, andererseits wurden wenige konkrete Verhaltensmanifestationen im facettenreichen Feld des Wohlbefindens erhoben. Als dritten Mangel nennen die Autoren die fehlende Kausalität, über die man auf Grund der früheren Studiendesigns keine Aussagen treffen kann.

Diesen Grenzen in der Aussagekraft der bisherigen Erhebungen wollen die Autoren nun mit drei verschiedenen Studien entgegenzutreten.

3.2 Erhobene Konstrukte

Aktivismus wird hier nach Corning und Myers (2002, zitiert nach Klar & Kasser, 2009) als das Verhalten definiert, das man auf verschiedenen Wegen an den Tag legen kann, wenn man sich für eine politische Sache einsetzt. Die Möglichkeiten reichen von institutionalisierten Handlungen bis hin zu zivilem Ungehorsam.

Da der Grad des Aktivismus in den ersten beiden Studien auf Selbstbeschreibung beruht, wurden zur möglichst validen Erfassung vier Dimensionen des Konstrukts erhoben:

- aktivistische Identität, da die Identifikation mit dem Konstrukt der direkteste Weg ist, dieses zu messen (Studie 1)
- Commitment als motivationale Komponente (Studie 1)
- Verhaltensintentionen (Studie 1)
- früheres aktivistisches Verhalten (Studie 2).

Das zweite große Konstrukt – psychisches Wohlbefinden – wurde basierend auf drei großen Forschungsbereichen operationalisiert. Einerseits wird Wohlbefinden in der Forschung zum Hedonismus durch Lebenszufriedenheit und der Anzahl von positiven und negativen Gefühlen erfasst (Diener, 1984, zitiert nach Klar & Kasser, 2009). Andererseits spielt auch das soziale Wohlbefinden, welches in Studie 2 mit erhoben wurde, eine große Rolle im allgemeinen psychologischen Wohlbefinden. Die wichtigsten Aspekte für die hier beschriebenen Studien sind jedoch aus eudaimonischer Tradition, in der die Bedeutung des eigenen Lebens und die Selbstverwirklichung wesentlich für das Wohlbefinden sind (Ryan & Deci, 2004, zitiert nach Klar&Kasser, 2009). Erhoben werden hierzu der Sinn im Leben, die Befriedigung von grundlegenden psychologischen Bedürfnissen und in der dritten Studie die Vitalität bzw. Lebensfreude.

In den Studien 1 und 2 wurde noch berechnet, ob es bei politisch aktiven Menschen wahrscheinlicher ist, dass sie im Leben aufblühen („flourish“, Keyes, 2002, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) – ein Konstrukt aus der positiven Psychologie. Nach einer Definition von Fredrickson und Losada (2005, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) beschreiben Menschen mit einer aufblühenden psychischen Verfassung ein Verhältnis von positiven zu negativen Gefühlen von 2.9 oder mehr.

3.3 Studie 1

Die Autoren nehmen an, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen aktivistischen Tendenzen und hedonischem und eudaimonischem Wohlbefinden gibt. Als zusätzliche Hypothese wurde formuliert, dass Aktivist/innen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit aufblühen.

3.3.1 Stichprobe und Erhebungsinstrumente

Die erste Erhebung bestand aus einer Stichprobe von 344 Studierenden eines Colleges im Mittleren Westen der USA, 62% waren weiblich, 83% kaukasischer Abstammung und das Durchschnittsalter war 19,2 Jahre. Sie bekamen den Link für die online-Befragung per E-Mail geschickt und konnten an einer Verlosung teilnehmen.

Die Konstrukte wurden mit folgenden Instrumenten erhoben:

- eine von den Autoren erstellte Kurzform des „Activism Orientation Scale“ (AOS; Corning & Myers, 2002) mit den Skalen „konventionell“ und „risikoreich“ zur Erfassung der Verhaltensintentionen
- Subskala des „Social Identity-Specific Collectivism Scale“ (Reid, 2004) zur Erhebung der aktivistischen Identität und eine selbst entworfene Commitment-Skala, die zur „Activist Identity and Commitment Scale“ (AICS) zusammengeführt wurden
- Skala zur Lebenszufriedenheit (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985)
- Skalen aus dem “Positive and Negative Affect Schedule” (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988)
- Index zur Selbstverwirklichung (Jones & Crandall, 1986)
- Skala „Presence“ aus dem „Meaning in Life Questionnaire“ (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006)
- „State Hope Scale“ (Snyder et al., 1996) mit der Skala „agency“ als zielführende Energie
- „Basic psychological need scales“ (Deci & Ryan, 2007), da die intrinsische Motivation, die politischen Aktivismus leiten soll, mit der Befriedigung grundlegender Bedürfnisse einhergeht.

3.3.2 Ergebnisse

Die Skalen zum Aktivismus haben alle eine relativ hohe innere Konsistenz ($\alpha = .93 - .96$).

Es wurden partielle Korrelationen zwischen den Skalen zum Wohlbefinden und dem zum Aktivismus berechnet mit Kontrolle der demografischen Daten wie Alter, Geschlecht, Collegejahr, sozioökonomischer Status, Beziehungsstatus und Ethnizität.

Die Werte vom AOS und vom AICS ergaben eine zusammengesetzte Messung des Aktivismus, welche mit $\alpha = .05$ mit der Skala „positiver Affekt“ ($r = .14$) und der Skala „Hoffnung“ ($r = .15$) und mit $\alpha = .01$ mit der Skala „Selbstverwirklichung“ ($r = .20$) und der Skala „Befriedigung psychologischer Bedürfnisse“ ($r = .15$) signifikant korreliert.

Die Skala „Selbstverwirklichung“ korreliert mit allen Skalen zum Aktivismus signifikant ($r = .13 - .20$). Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Skalen „Positiver Affekt“ ($r = .12 - .18$) und

„Befriedigung psychologischer Bedürfnisse“ ($r = .11 - .20$), welche mit allen Aktivismus-Skalen außer der Subskala „risikoreich“ des AOS korrelieren.

In dieser Stichprobe gab es eine Subgruppe von 19 Personen (6%), deren Verhältnis zwischen positiven und negativen Gefühlsbeschreibungen über 2.9 und somit nach Fredrickson und Losada (2005, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) eine aufblühende psychische Verfassung haben. Diese erreichten auch signifikant höhere Werte in den Aktivismus-Skalen.

3.3.3 Diskussion

Zusammenfassend kann man sagen, dass Aktivismus kurz und multidimensional operationalisiert werden kann und dass er positiv im Zusammenhang mit sowohl hedonischem, als auch eudaimonischem Wohlbefinden steht. Einzig die Skala „risikoreich“ erreicht kaum eine signifikante Korrelation.

Auch wenn die Ergebnisse zum Aufblühen hypothesenkonform sind, muss man beachten, dass nur 6% der Stichprobe als aufblühend klassifiziert wurden, was eine deutlich geringere Anzahl ist, als die, die Keyes (2002, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) in einer großen nationalen Stichprobe an Erwachsenen erhoben hat (17%).

3.4 Studie 2

In Studie 2 wurden an einer Stichprobe von Aktivist/innen und einer passenden Vergleichsgruppe die gleichen Hypothesen wie in Studie 1 erforscht. Zusätzlich wurde noch das soziale Wohlbefinden erhoben, um die Fragestellung zu beantworten, ob Aktivist/innen höhere Werte erreichen als Nicht-Aktivist/innen.

3.4.1 Stichprobe und Erhebungsinstrumente

In der zweiten Studie wurde eine Stichprobe angestrebt, die nicht ausschließlich aus Studierenden bestehen sollte, weshalb Personen per E-Mail angeschrieben wurden, die auf der Webseite *CampusActivism.org* registriert waren und angaben, in den Vereinigten Staaten von Amerika zu leben. Daraus resultierten 359 Teilnehmende, von denen 47% berichteten, nicht mehr zu studieren. Da *CampusActivism.org* eine Homepage für Aktivisten und Aktivistinnen ist, erwarteten die Autoren politisch sehr engagierte Versuchspersonen, weshalb sie eine

Agentur zu Stichprobenziehung beauftragten, weiter 359 Personen zu rekrutieren, die nach Alter, Bildungsstatus und Geschlecht zur anderen Stichprobe passten. Die Abstimmung des Geschlechts und der Bildung gelang, jedoch war das durchschnittliche Alter in der Gruppe der Aktivist/innen signifikant niedriger als in der Kontrollgruppe. Alle Versuchspersonen nahmen wieder an einer Verlosung teil.

Das Durchschnittsalter in der gesamten Stichprobe lag bei 32 Jahren, 67% der Teilnehmenden waren weiblich, 84% kaukasischer Abstammung und 31% verheiratet.

Als Messinstrumente fungierten einige der Fragebögen aus Studie 1, wobei die Instruktionen im AOS noch zu einer Vergangenheits (AOS-P) - und einer Zukunftsform (AOS-F) adaptiert wurde. Zusätzlich wurde noch

- die Skala zum Wohlbefinden von Ryff (1989) zur Operationalisierung des eudaimonischen Wohlbefindens, welche aus den sechs Subskalen Autonomie, „environmental mastery“, positive Beziehungen mit anderen (entsprechend den drei Skalen zu psychologischen Bedürfnissen aus Studie 1), persönlicher Wachstum, Selbstakzeptanz und Lebensinhalt bzw. Lebenssinn besteht (zusammenhängend mit den Aspekten eudaimonischen Wohlbefindens), und
- die Skala zum sozialen Wohlbefinden von Keyes (1998) mit den Subskalen soziale Integration, soziale Akzeptanz, sozialer Beitrag, soziale Kohärenz und soziale Verwirklichung herangezogen.

3.4.2 Ergebnisse

Die inneren Konsistenzen der Aktivismus-Skalen sind vergleichbar mit denen aus Studie 1 ($\alpha = .90 - .99$) und auch hier wurde der Mittelwerte des AICS, des AOS-P und des AOS-F als ein Wert für den Aktivismus berechnet.

Zusätzlich war es möglich, auf verschiedene Arten die Konstruktvalidität dieser Skala zu überprüfen:

- Personen, die über *CampusActivism.org* rekrutiert worden waren, berichteten signifikant höhere Werte als die aus der Vergleichsgruppe
- Teilnehmende, die eine Mitgliedschaft in mindestens einer politischen Organisation angaben, beschrieben sich als signifikant aktivistischer als die Kontrollgruppe
- die Werte der Aktivismus-Skala korrelierte signifikant mit der Anzahl der angegebenen Gruppen bzw. Organisationen, in denen Aktivist/innen sich engagierten

- nach der Kontrolle der unten beschriebenen demographischen Variablen waren Personen mit hohen Aktivismus-Werten eher bereit, einen größeren Prozentsatz ihres möglichen Gewinns zu spenden.

Auch in dieser Studie wurden partielle Korrelationen berechnet, wobei hier die folgenden neun demografische Variablen kontrolliert wurden: Geschlecht, Alter, Ethnizität, Einkommen, Bildungsgrad, Student/in oder nicht, Beziehungsstatus, Größe der Gemeinschaft und politische Orientierung.

Der AICS und beiden Formen der konventionellen AOS-Skala korrelieren in ähnlicher Höhe und beinahe immer signifikant mit den verschiedenen Skalen des Wohlbefindens ($r = .10 - .34$), während es zwischen der Skala „risikoreich“ des AOS und den Wohlbefinden-Skalen nur wenige bedeutsame Beziehungen gibt.

In dieser Studie wurde das Ausmaß des Aufblühens nach einer Methode von Keyes (2002, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) operationalisiert, wonach man von Aufblühen spricht, wenn die Werte einer Person im oberen Drittel von einer der zwei Messungen des emotionalen Wohlbefindens (z.B. Lebenszufriedenheit und positive Gefühle) und im oberen Drittel von sechs der elf Skalen zum psychologischen und sozialen Wohlbefinden.

In diese Kategorie fielen hier 18% der Stichprobe, signifikant mehr Teilnehmende, die über *CampusActivism.org* rekrutiert worden waren. Auch ihre Werte in der Aktivismus-Skala waren signifikant höher, als die der restlichen 82%.

3.4.3 Diskussion

In Studie 2 konnten die Ergebnisse aus Studie 1 größtenteils repliziert werden. Zusätzlich wurde eine größere Stichprobe auch bestehend aus Nicht-Studierenden erhoben und auch ein Zusammenhang zwischen Aktivismus und sozialem Wohlbefinden festgestellt.

Interessanterweise beschrieben sich die Aktivist/innen im Mittel als eher links orientiert (Skala von 1 = sehr links bis 7 = sehr rechts, $M = 3.09$, $SD = 1.63$), obwohl die E-Mail-Einladung neutral gehalten wurde, mit dem Versuch, ein breites politisches Spektrum abzudecken. Bei den Berechnungen wurde die politische Orientierung kontrolliert und hatte anscheinend keinen Einfluss auf die Korrelationen.

3.5 Studie 3

In Studie 3 erfolgte nun eine experimentelle Manipulation, um auch einen Kausalschluss zwischen Aktivismus und Wohlbefinden treffen zu können. Die Fragestellung lautete, ob die Möglichkeit, eine politische Meinung auszudrücken, einen Anstieg im Wohlbefinden verursacht.

3.5.1 Stichprobe und Erhebungsinstrumente

Wiederum bekamen die Studierenden des Colleges im Mittleren Westen der USA aus Studie 1 eine E-Mail mit der Bitte, bei einer online-Befragung über die College-Cafeteria mitzumachen. Die Teilnehmenden wurden mittels eines randomisierten Blockdesigns zu einer der drei Gruppen – Aktivist/innen (n = 112), eine Vergleichsgruppe von Nicht-Aktivist/innen (n = 94) und Kontrollgruppe (n = 90) – zugewiesen. Das heißt, es erfolgte eine randomisierte Zuteilung zu den Bedingungen innerhalb der Faktoren Geschlecht, Collegejahr und dem Besitz einer Mensa-Karte.

Als experimentelle Manipulation fungierte eine Befragung zu verschiedenen Aspekten des Essens und des Service in der Cafeteria. In der Bedingung der Aktivist/innen ging es um ethische, politische und soziale Anschauungen (z.B. fair trade-Produkte, vegetarisches/veganes Essen), in der Vergleichsgruppe um hedonische, selbstbezogene Aspekte (z.B. die Qualität und den Preis der Speisen). In jeder Gruppe gab es vier Vorschläge zur Verbesserung der Cafeteria, welche die Teilnehmenden noch nach ihrer Wichtigkeit beurteilen sollten. Am Ende füllten die Personen aus der Experimental- und der Vergleichsgruppe noch einen Fragebogen zum Wohlbefinden aus, welcher der Kontrollgruppe vor der Befragung über die Cafeteria vorgegeben wurden, um eine Baseline-Erhebung zu haben.

Folgende Skalen aus Studie 1 wurden zur Erfassung des Wohlbefindens herangezogen, wobei die Items so angepasst wurden, dass momentane Gefühle beschrieben werden:

- Skala „Presence“ aus dem „Meaning in Life Questionnaire“ (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006)
- ein Item aus der Skala zur Lebenszufriedenheit (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985)

Zusätzlich kamen noch die State-Skalen aus

- dem Vitality-Scale (Ryan & Frederick, 1997) und
- dem “Positive and Negative Affect Schedule” (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988)

zum Einsatz, woraus sich die vier Konstrukte Vitalität, Lebenssinn, positiver Affekt und negativer Affekt ableiten.

3.5.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der einfachen Varianzanalysen als Manipulationschecks zeigen zwar alle in hypothesenkonforme Richtung, nähern sich jedoch kaum der Signifikanz an. Mittelwertesvergleiche durch t-Tests zeigen, dass sich die Experimental- und die Vergleichsgruppe nicht bedeutsam von der Kontrollgruppe unterscheiden, jedoch berichtete die Gruppe der Aktivist/innen eine signifikant höhere Vitalität als die der Nicht-Aktivist/innen. Die Zusatzhypothese, dass dieser Unterschied daraus entstünde, dass die Aktivist/innen sich mehr für ihre ethischen und politischen Themen bezüglich der Cafeteria interessieren und ihnen eine größere Wichtigkeit zuschreiben, wurde nicht bestätigt. Vielmehr bewerteten sie die ihnen vorgegebenen Verbesserungsvorschläge als signifikant weniger wichtig als die Vergleichsgruppe. Des Weiteren gab es auch keinen Zusammenhang zwischen der angegebenen politischen Aktivität und der Vitalität, weshalb hier kein kausaler Schluss gezogen werden kann.

3.5.3 Diskussion

Insgesamt sind die Ergebnisse aus Studie 3 mit Vorsicht zu betrachten, da der Einfluss von Aktivismus auf das Wohlbefinden nicht wesentlich war. Dies kann auf die relativ schwache Manipulation zurückgeführt werden bzw. darauf, dass die Teilnehmenden in die Thematik nicht genügend involviert waren. Des Weiteren sind Variablen wie Zufriedenheit und Bedeutung im Leben zu stabil, als dass sie sich durch solch eine kurze Befragung beeinflussen ließen. Die Kürze und der geringe Einfluss der Manipulation könnten sich auch auf die Ergebnisse der Skalen aus dem PANAS ausgewirkt haben, da diese am Ende des Fragebogens vorgegeben wurden, wo ein möglicher Effekt schon wieder verschwunden sein könnte.

Dennoch ist die höhere Vitalität in der Aktivist/innen-Gruppe ein interessantes Ergebniss, da dieses Konstrukt nach Deci und Ryan (2008, zitiert nach Klar & Krasser, 2009) die Energie

von intrinsisch motivierten Handlungen reflektiert und auch politischer Aktivismus als intrinsisch motiviert angesehen wird.

3.6 Diskussion

In dieser Arbeit ist auf jeden Fall ein Zusammenhang zwischen politischem Aktivismus und Wohlbefinden erkennbar. Dies resultiert sowohl aus einer Stichprobe mit ausschließlich Studierenden, als auch mit Studierenden und Nicht-Studierenden und die Ergebnisse ähneln sich in den verschiedenen Konstrukten hedonisches, eudaimonisches und soziales Wohlbefinden.

In den Aktivismus-Skalen gibt es einen bedeutsamen Unterschied zwischen „konventionellem“ und „risikoreichem“ Aktivismus. Es gibt kaum signifikanten Korrelationen mit der Skala „risikoreich“, während „konventionell“ mit den meisten Skalen zum Wohlbefinden einen Zusammenhang aufweist. Fraglich ist, ob die Messung zum risikoreichen Aktivismus nicht valide und reliabel genug ist oder ob Personen, die sich so beschreiben, wirklich weniger glücklich sind. Dies könnte daraus resultieren, dass sie auch weniger soziale Interessen haben oder sich hoffnungsloser fühlen und deswegen zu extremeren Mitteln der Meinungskundmachung greifen.

In zukünftiger Forschung wäre eine Variation in der politischen Orientierung interessant. Fragen nach Veränderungen im Wohlbefinden bei unterschiedlicher politischer Orientierung, verschiedenen Gründen und dem Aspekt, ob die Interessen nur einen selber oder die ganze Gesellschaft betreffen, sind noch nicht beantwortet.

3.7 Persönliche Kritik

Die Arbeit von Klar und Krasser (2009) ist auf den ersten Blick gut nachvollziehbar und leicht verständlich. Setzt man sich jedoch genauer damit auseinander, findet man einige Mängel.

Findet man in der Einleitung noch Kritik an Selbstberichten, so werden sie doch in Studie 1 und 2 ausschließlich verwendet. In Studie 3 soll der politische Aktivismus experimentell manipuliert werden, wobei die Manipulation wahrscheinlich zu schwach ist und die College-Cafeteria kein brisantes Thema ist. Fraglich ist auch, inwiefern es eine Manipulation des

Aktivismus darstellt, wenn eine Person zwar in der Bedingung „Aktivismus“ ist, sich für die Themen jedoch überhaupt nicht interessiert und ihnen auch keinerlei Wichtigkeit zuschreibt. Zusätzlich finde ich, dass man die Frage nach den Preisen, die in der hedonischen, selbstbezogenen Vergleichsgruppe gestellt wurde, durchaus auch als politisch bzw. ethisch ansehen kann.

Der einzig signifikante Effekt der Manipulation auf das Wohlbefinden in Studie 3 ist der auf die Vitalität, allerdings wird hier $p = .09$ angeführt, was ich nicht von vornherein als signifikant ansehen würde. Es wird nicht von Anfang an deutlich, welche Signifikanzgrenzen gesetzt werden.

Es kommen sehr viel Fragebögen bzw. einzelne Skalen aus unterschiedlichen Messinstrumenten zum Einsatz, man sucht jedoch vergeblich Beschreibung, wie die einzelnen selbstentworfenen Skalen (z.B. Commitment-Skala) entstanden sind. Insgesamt sind die Methoden relativ ungenau und unübersichtlich beschrieben, das Zusammenführen verschiedener Skalen ist erst nach einigem Nachdenken klar.

Ein interessantes Konstrukt ist das des Aufblühens, welches durchaus in diesem Zusammenhang erhoben werden sollte. Leider ist der Prozentsatz der Personen, die in diese Kategorie hineinfallen gerade in Studie 1 sehr gering (6%). Das signifikante Ergebnis ist auf Grund der Unterschiede in der Stichprobengröße mit Vorsicht zu betrachten. Leider wird auch nicht genauer ausgeführt, warum die Kategorienbildung in Studie 1 nach Fredrickson und Losada (2005) und in Studie 2 nach Keyes (2002) erfolgt.

Auf ihre methodischen Limitierungen gehen die Autoren selber immer wieder ein und versuchen, sie bestmöglich zu beheben und Ansätze für die weitere Forschung zu geben.

Literaturverzeichnis

- Boezeman, E. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organisational commitment. *European journal of social psychology*, 38, 159-172.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Berlin: Springer.
- Hart, D., Atkins, R., Donnelly, T. M. (2006). *Community Service and Moral Development*. In: Melanie Killen & Judith G. Smetana (Eds.). *Handbook of Moral Development* (pp. 633 – 657). New Jersey: Erlbaum
- Klar, M. & Kasser, T. (2009). Some benefits of being an activist: Measuring activism and its role in psychological well-being. *Political Psychology*, 30 (5), 755-777.