

# **FREIE UNIVERSITÄT BERLIN**

**Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie**

**Studiengang Psychologie**

## **Diplomarbeit**

# **Motive, Ziele und subjektiver Erfolg von Entwicklungshelfer/innen im Rückblick.**

1. Gutachter: E.-H. Hoff

2. Gutachter: H.-U. Hohner

eingereicht von

cand. Dipl.-Psych. Anna Tschaut

Matr.-Nr.: 3548436

Anschrift: Stresemannstr. 74, 10963 Berlin

Tel.: 25797073

Berlin, den 24.04.2006

# ERKLÄRUNG

Ich erkläre an Eides Statt, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Mir ist bekannt: Bei Verwendung von Inhalten aus dem Internet habe ich diese zu kennzeichnen und mit Datum sowie der Internet-Adresse (URL) ins Literaturverzeichnis aufzunehmen.

Die Arbeit hat keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Ich bin mit der Einsichtnahme in der Bibliothek und auszugsweiser Kopie **einverstanden**. Alle übrigen Rechte behalte ich mir vor. Zitate sind nur mit vollständigen bibliographischen Angaben und dem Vermerk „unveröffentlichtes Manuskript einer Diplomarbeit“ zulässig.

Berlin, den 24.04.2006

## **Abstract**

This thesis and the included study address the question of what motives and personal goals development aid workers have and how successful they are. A sample of 186 formerly development workers were questioned about their altruistic and egoistical motives, job orientated and private goals as well as self-efficacy expectations, subjective success and further personal data. Another focus was on exploring correlations between the variables and differences between sexes and different Voluntary Service Overseas (VSO) organizations. A questionnaire was developed and tested in factor and reliability analyzes. VSO workers were questioned using written forms and telephone interviews. Development aid workers are equally motivated by altruistic and egoistical reasons. An emphasis on professional goals was found. The interviewees describe themselves as mainly successful and satisfied. Notably, a significant difference was found between sexes with men being more successful than women. There was also a difference discovered in the motives and goals of members of different VSO's.

## **Zusammenfassung**

Ziel der Arbeit war es, altruistische und egoistische Motive sowie berufliche und außerberufliche Ziele von Entwicklungshelfern zu untersuchen. Zudem wurden Selbstwirksamkeitserwartungen, subjektiver Erfolg, soziodemographische und tätigkeitsbezogene Daten erhoben. Die Hypothesen der Arbeit gingen der Frage nach den Zusammenhängen der Variablen untereinander, sowie Unterschieden zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Entwicklungsdiensten nach.

Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden 186 männliche und weibliche ehemalige Entwicklungshelfer schriftlich als auch in Telefoninterviews befragt. Die Skalen des neu entwickelten Fragebogens wurden in Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen überprüft. Deskriptive und inferenzstatistische Auswertungen ergaben, dass die Entwicklungshelfer zu ähnlichen Anteilen altruistische und egoistische Motive haben. Für die Ziele wurde ein Schwerpunkt auf beruflichen Zielsetzungen deutlich. Die Entwicklungshelfer beschreiben sich als überwiegend erfolgreich und zufrieden mit ihrer Zeit im Entwicklungsdienst. Unterschiede zeigten sich vor allem für die Geschlechter im subjektiven Erfolg und für die Entwicklungsdienste in den Motiven und Zielen ihrer Mitarbeiter.

# Inhaltsverzeichnis

<b>A Theoretischer Teil</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2 Entwicklungszusammenarbeit und Auslandsentsendung</b>	<b>4</b>
2.1 Deutsche Entwicklungszusammenarbeit	4
2.1.1 Personelle Entwicklungszusammenarbeit	4
2.2 Auslandsentsendung	9
2.2.1 Vorbereitungsphase	9
2.2.2 Entsendung	10
2.2.3 Rückkehr	11
<b>3 Motive und Ziele</b>	<b>12</b>
3.1 Motive	13
3.1.1 Hilfreiches Verhalten und Motivation Ehrenamtlicher	13
3.1.2 Motive von Entwicklungshelfern	17
3.1.3 Messung von Motiven	19
3.2 Ziele	20
3.2.1 Konzepte und Zieldefinitionen	21
3.2.2 Zielmerkmale	23
3.2.3 Ziele von Entwicklungshelfern	29
3.2.4 Messung von Zielen	30
<b>4 Selbstwirksamkeitserwartung</b>	<b>31</b>
4.1 Selbstwirksamkeitserwartung und Abgrenzung zu anderen Konzepten	31
4.2 Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen Ehrenamtlicher und Geschlechtervergleich	34
4.3 Messung von Selbstwirksamkeitserwartung	35
<b>5 Zufriedenheit und Erfolg</b>	<b>37</b>
5.1 Zufriedenheit	37
5.1.1 Bereichsspezifische Zufriedenheit: Arbeitszufriedenheit	39
5.1.2 Messung von Erfolg und Zufriedenheit	42
5.2 Erfolg von Auslandseinsätzen	43
5.2.1 Ergebnisse der Expatriates-Forschung	43
5.2.2 Entwicklungshilfe: Evaluation, Erfolg und Zufriedenheit	44
<b>B Empirischer Teil</b>	<b>46</b>
<b>6 Fragestellungen und Hypothesen</b>	<b>46</b>
6.1 Explorative Fragen	46
6.2 Motive, Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektiver Erfolg	46
6.3 Motive, Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektiver Erfolg nach Geschlecht	47
6.4 Entwicklungsdienste: Motive, Ziele und Religiosität	49

<b>7 Methode und Stichprobe</b>	<b>50</b>
7.1 Vorarbeit: Experteninterviews	50
7.1.1 Interviewleitfaden	51
7.1.2 Stichprobe und Durchführung	51
7.1.3 Auswertung und Ergebnisse	52
7.2 Hauptuntersuchung: Befragung der Entwicklungshelfer	52
7.2.1 Design und Konstruktion des Fragebogens	53
7.2.2 Die einzelnen Messinstrumente	53
7.2.3 Durchführung der Untersuchung	61
7.2.4 Repräsentativität und Methodologische Probleme	64
7.3 Stichprobenbeschreibung	66
<b>8 Auswertung und Ergebnisse</b>	<b>72</b>
8.1 Explorative Analyse	72
8.2 Inferenzstatistische Analyse	77
8.2.1 Motive, Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektiver Erfolg	77
8.2.2 Motive, Ziele, Selbstwirksamkeitserwartung und subjektiver Erfolg nach Geschlecht	82
8.2.3 Entwicklungsdienste: Motive, Ziele und Religiosität	86
<b>9 Diskussion und Ausblick</b>	<b>91</b>
9.1 Interpretation und Diskussion	91
9.1.1 Motive und Ziele	91
9.1.2 Selbstwirksamkeitserwartung	94
9.1.3 Männer und Frauen	95
9.1.4 Entwicklungsdienste und Religiosität	96
9.2 Fazit und Ausblick	97
<b>C Verzeichnisse und Anhang</b>	<b>100</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>100</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>110</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>111</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>112</b>
<b>Anhang</b>	<b>113</b>

## A Theoretischer Teil

### 1 Einleitung

Ein Teil der deutschen Entwicklungszusammenarbeit findet in Form von Entwicklungshilfe statt. In diesem Rahmen befinden sich jedes Jahr ungefähr 1 500 Entwicklungshelfer<sup>1</sup> in Entwicklungsländern, die mit Unterstützung und zum Teil im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland unentgeltlich Hilfe verschiedenster Art leisten. Nicht selten werden der Erfolg und die Zweckmäßigkeit von Entwicklungshilfe in der Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt. Unter anderem wird dabei ein Bild von Entwicklungshelfern gezeichnet, dass diese entweder als selbstlose Idealisten oder aber als eigennützig Abenteuerer darstellt. Welche Motive die Entwicklungshelfer tatsächlich haben, ist jedoch kaum bekannt. Genauso wenig ist über ihre individuellen Ziele und den persönlichen Erfolg der Entwicklungshelfer zu erfahren. In der psychologischen Fachliteratur finden sich zu dieser Personengruppe kaum Untersuchungen. Die wenigen, auffindbaren Studien sind vorrangig im englischsprachigen Raum durchgeführt und veröffentlicht worden.

Erstes Ziel dieser Arbeit ist es daher, die Motive und Ziele von deutschen Entwicklungshelfern zu erkunden. Von besonderem Interesse ist die Frage, wie weit altruistische und selbstbezogene Motive eine Rolle spielen und ob es sich bei der Tätigkeit im Entwicklungsdienst um ein Gebiet handelt, in dem eher berufliche oder außerberufliche Ziele verfolgt und erreicht werden. Zudem soll ermittelt werden, wie zufrieden Entwicklungshelfer mit ihrer Zeit im Entwicklungsdienst sind und wie erfolgreich sie sich beschreiben.

Ein weiteres Anliegen dieser Arbeit ist es, die Frage nach den Zusammenhängen von Motiven, Zielen, Selbstwirksamkeitserwartungen und dem subjektiven Erfolg der Entwicklungshelfer zu beantworten. Der subjektive Erfolg von Entwicklungshelfern ist doppelt relevant: zum einen für den Erfolg der Entwicklungshilfe-Projekte, zum anderen für die Bereitschaft der Entwicklungshelfer, sich später in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit in Deutschland zu engagieren. Damit liegt es

---

<sup>1</sup>Aus Gründen der Einfachheit und Lesbarkeit des Textes wird in dieser Arbeit nur die männliche Form verwandt, wobei weibliche Personen auch gemeint sind.

auch im Interesse der Entwicklungsdienste zu erfahren, welche Beziehung zwischen den Motiven, Zielen und Kompetenzerwartungen und der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter besteht. Ein Fokus wird dabei auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie den Vergleich der einzelnen Entwicklungsdiensten gelegt.

Der erste Teil der Arbeit führt Theorien, Konzepte und bisherige Befunde zu den Themenkomplexen der zu untersuchenden Fragen auf. Der anschließende Teil beschreibt die empirische Untersuchung, die im Rahmen dieser Diplomarbeit durchgeführt wurde. Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden in einem querschnittlichen Design aus dem Entwicklungsdienst zurückgekehrte Entwicklungshelfer befragt. Der Ergebnisteil erfasst die Resultate aus der erkundenden und hypothesentestenden Analyse, die im Diskussionsteil interpretiert und bewertet werden.

## 2 Entwicklungszusammenarbeit und Auslandsentsendung

### 2.1 Deutsche Entwicklungszusammenarbeit

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit findet auf bi- und multilateraler, staatlicher und nichtstaatlicher Ebene und in Form von finanziellen, technischen, institutionellen und personellen Kooperationen statt (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a). Als Träger der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit agiert das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Im Folgenden interessiert ausschließlich die personelle Zusammenarbeit.

#### 2.1.1 Personelle Entwicklungszusammenarbeit

Im Rahmen der personellen Entwicklungszusammenarbeit (PZ) werden sowohl Fachkräfte bzw. Experten als auch Entwicklungshelfer (EH) ins Ausland entsandt. Fachkräfte sind entweder entsandte Mitarbeiter deutscher Organisationen, die in Programmen der technischen Zusammenarbeit (TZ) fachliche Beratung leisten, oder integrierte Fachkräfte, die unter Bezuschussung durch deutsche öffentliche Mittel zeitlich begrenzt im Partnerland zu ortsüblichen Gehältern in ein Arbeitsverhältnis eintreten (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a).

Von den Gehalt empfangenden Fachkräften sind die EH zu unterscheiden, deren Definition im Entwicklungshelfer-Gesetz festgelegt ist:

Entwicklungshelfer ist demnach, wer mit einem staatlich anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes `in Entwicklungsländern *ohne Erwerbsabsicht* [Hervorhebung v. Verf.] einen mindestens zweijährigen Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen` (...). Die soziale Sicherung ist im Entwicklungshelfer-Gesetz festgeschrieben (...) [und betrifft] insbesondere (...) Fragen der Haftpflicht-, Kranken- und Unfallversicherung, der Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit sowie der beruflichen Wiedereingliederung (...). (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a, p. 71)

Die Leistungen, welche die EH erhalten, sind vom Gesetz her festgelegt, variieren jedoch geringfügig in Abhängigkeit vom entsendenden Dienst, Programm oder der familiären Situation. So zahlt der DED beispielsweise ein Unterhaltsgeld in Höhe von 887 Euro, wobei die unterschiedliche Kaufkraft der Partnerländer ausgeglichen wird (Deutscher Entwicklungsdienst, 2005c). Es wird eine Wohnung inklusive Grundausstattung zur Verfügung gestellt und für Bekleidung, persönliche Ausstattung und Unterkunftseinrichtung wird ein Beitrag von 3 300 Euro gezahlt. Neben einem jährlichen Urlaubsgeld von 443.50 Euro für einen mindestens 30-tägigen Jahresurlaub (Evangelischer Entwicklungsdienst, 2002) gibt es für die mitausreisenden Familienmitglieder für die entsprechenden Punkte zwischen 15- und 50%ige Zuschläge. Zusätzlich werden jegliche Versicherungskosten sowie der Hin- und Rückflug übernommen und die EH erhalten je nach Vertragsdauer finanzielle Wiedereingliederungshilfen nach ihrer Rückkehr nach Deutschland. Wenn EH also nach der Definition keiner Erwerbsarbeit nachgehen und insofern ehrenamtlich arbeiten, so sind die Leistungen dennoch so umfassend und in einer Höhe, dass nach Aussage eines Experten (persönl. Mitteilung anonymisiertes Interview, 01.09.05) im Vergleich zu den Lebensverhältnissen in den Einsatzländern ein relativ guter Lebensstandard erreicht wird. So sei etwa die Bezahlung für Sozialwissenschaftler demnach „völlig normal (...), mehr verdient man hier [in Deutschland] auch nicht unbedingt“ (persönl. Mitteilung anonymisiertes Interview, 01.09.05).



Die Entsendung von EH kann nur durch anerkannte Organisationen stattfinden. Diese sollen im folgenden Abschnitt vorgestellt werden.

### **Deutsche Entwicklungsdienste und Tätigkeit im Entwicklungsdienst**

In Deutschland gibt es sechs anerkannte Trägerorganisationen, die EH in Projekte von Partnerorganisationen vermitteln (InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH, 2003):

- der Deutsche Entwicklungsdienst (DED)
- die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH)
- Dienste in Übersee (DÜ) beim Evangelischen Entwicklungsdienst (EED)
- Christliche Fachkräfte International (CFI)
- EIRENE - Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.
- der Weltfriedensdienst (WFD).

Der DED ist mit 899 entsandten EH im Jahr 2004 die größte Organisation, gefolgt von der AGEH mit 210, dem EED mit 180 und CFI mit 71 Mitarbeitern im Entwicklungsdienst. Der WFD und EIRENE sind mit 31 respektive 26 EH die kleinsten Personal entsendenden Organisationen (Arbeitskreis "Lernen und Helfen in Übersee" e.V., 2005). Tabelle 1 zeigt die Verteilung der EH auf die Dienste in den Jahren 2000 bis 2004.

*Tabelle 1: Beschäftigung von EH 2000 bis 2004 nach Entwicklungsdienst*

<b>Dienst</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Prozentanteil 2004<sup>a</sup></b>
DED	975	944	973	1 008	899	63.44
AGEH	282	245	236	226	210	14.82
EED	133	137	141	152	180	12.70
CFI	85	77	70	59	71	5.01
WFD	10	19	22	25	31	2.19
EIRENE	22	9	21	23	26	1.83
Gesamt	1 507	1 431	1 463	1 493	1 417	100.00

*Anmerkungen:* Eigene Zusammenstellung, Quellen: (Arbeitskreis "Lernen und Helfen in Übersee" e.V., 2005), (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a); EH= Entwicklungshelfer, DED= Deutscher Entwicklungsdienst, AGEH= Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe, EED= Evangelischer Entwicklungsdienst, CFI= Christliche Fachkräfte International, WFD= Weltfriedensdienst; <sup>a</sup> Ungenauigkeiten in der Summe ergeben sich durch Rundungen

Von den 1 417 EH 2004 waren 808 (57%) männlichen und 609 (43%) weiblichen Geschlechts. Den größten Anteil machten mit ca. 40% die 31- bis 40-jährigen aus, während die 41- bis 50-jährigen etwa 33% und die EH unter 30 Jahre 7% stellten (Arbeitskreis

"Lernen und Helfen in Übersee" e.V., 2005). Einsatzort sind die so genannten Entwicklungsländer in Afrika, Asien und Lateinamerika und seit Beginn der 90er Jahre die Staaten Mittel-, Ost- und Südosteuropas sowie die Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a). Der Schwerpunkt liegt in Afrika, wohin beispielsweise der DED 2004 50% (Deutscher Entwicklungsdienst, 2005b) und die AGEH 49% ihrer EH entsandt hat (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., 2005b).

Die Anforderungen an die mindestens 18 Jahre alten Bewerber für den Entwicklungsdienst umfassen neben der fachlichen Qualifikation und mindestens zweijähriger Berufserfahrung eine hohe persönliche Eignung. Gefordert werden Fremdsprachenkenntnisse, soziale und interkulturelle Kompetenzen, Toleranz, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Auslandserfahrung und soziales, politisches oder kirchliches Engagement (z.B. Deutscher Entwicklungsdienst, 2005e; Evangelischer Entwicklungsdienst, 2002; Weltfriedensdienst e.V., 2004). Bei den christlich geprägten und kirchlichen Entwicklungsdiensten wird zudem ein religiöser Hintergrund erwartet (z.B. InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH, 2003; Lay, 2002), und die Bewerber müssen „sich mit dem kirchlichen (ökumenischen) Auftrag identifizieren können“ (Evangelischer Entwicklungsdienst, 2002, p. 3). Die gesuchten Berufe sind äußerst heterogen. Zu den typischen Berufsprofilen beispielsweise des DED zählen Berufe aus folgenden Arbeitsfeldern, wobei die prozentuale Verteilung des Personals im Jahr 2004 in Klammern angegeben ist (Deutscher Entwicklungsdienst, 2005a, 2005b):

- Ländliche Entwicklung und Ressourcenschutz (34%)
- Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung (21%)
- Förderung der Zivilgesellschaft (20%)
- Gesundheit und soziale Grunddienste (11%)
- Kommunale Selbstverwaltung (9%)
- Ziviler Friedensdienst (5%).

### **Charakteristika der Entwicklungsdienste**

Die sechs Entwicklungsdienste unterscheiden sich nicht nur in ihrer Größe und Organisationsform, sondern auch in ihrem Auftragsverständnis, wie sie ihre Mitarbeiter auswählen, vorbereiten, betreuen und bei der Rückkehr begleiten, welche inhaltlichen

Schwerpunkte sie haben und wie ihre Arbeit in den Partnerländern und mit den Partnern abläuft. Im Detail kann hier nicht jeder der Dienste in allen diesen Punkten dargestellt werden. Es sollen jedoch einige markante Unterschiede beschrieben und vor allem auf die drei großen Dienste (DED, EED und AGEH) eingegangen werden, da die Stichprobe der empirischen Arbeit sich zu ca. 96% aus EH dieser Dienste zusammensetzt. Ein Großteil der Informationen wurde in anonymisierten Interviews mit Vertretern des DED, EED, WFD und der AGEH gewonnen (siehe Kapitel 7.1).

Die Werte, welche die Organisationen vertreten, sind eine gerechte, friedliche Welt zu schaffen (EIRENE, 2005; Weltfriedensdienst e.V., 2005), „das Leben zu achten“ (Evangelischer Entwicklungsdienst, 2003, p. 1), langfristig wirksame Hilfe zu leisten und damit nachhaltige Entwicklung zu fördern (Deutscher Entwicklungsdienst, 2005d), wobei „der Mensch (...) im Mittelpunkt [steht]“ (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., 2005a, p. 3; Sayer, 2000) und „die Interessen der Zielgruppen stets vor (...) [die eigenen] Interessen“ (Erl, 1996, p. 4) gestellt werden. Für die AGEH, den EED, CFI und Eirene gehören christliche Werte mit zum Leitbild der Organisation und eine religiöse Grundorientierung wird auch von den Mitarbeitern gewünscht bzw. vorausgesetzt (z.B. Evangelischer Entwicklungsdienst, 2002; Lay, 2002). Lediglich für den DED und den WFD ist der religiöse Hintergrund nicht relevant.

Für den WFD steht bei der Auswahl der EH vor allem die fachliche Qualifikation im Vordergrund, während das gesellschaftliche Engagement und Interesse an zweiter Stelle steht. Im Gegensatz dazu spielt die fachliche Seite beim EED nicht die Hauptrolle, sondern das christlich-gesellschaftliche Engagement und die Auseinandersetzung mit der Eine-Welt-Problematik. Ebenso ist der AGEH neben Motiven der persönlichen Weiterentwicklung ein Solidaritäts- und Gerechtigkeitsbewusstsein wichtig. Als Beweggrund für die Arbeit im Entwicklungsdienst werden beim DED und WFD neben der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit auch die relativ gute Bezahlung, der Nutzen für die Karriere und der Druck des deutschen Arbeitsmarktes genannt. Während DED und WFD gern auch ehemalige EH in neue Einsätze schicken, sucht der EED keine `Berufsentwicklungshelfer` und möchte keine lebenslange Überseetätigkeit, sondern „eigentlich (...) zurückgekehrte Fachkräfte. (...) [Damit] sie zurückgekehrt sind, müssen sie [aber] erstmal ausreisen“ (persönl. Mitteilung anonymisiertes Interview, 01.09.05).

Was das Vorgehen bei der Auswahl angeht, so haben AGEH und EED neben den üblichen Bewerbungsverfahren Auswahl- und Orientierungskurse, bei denen sich auch die Dienste selber vorstellen, so dass „sich der Bewerber, die Bewerberin auch (...) [die AGEH bzw. den EED] aussuchen kann“ (persönl. Mitteilungen anonymisierte Interviews, 31.08. und 01.09.05).

Die Tätigkeit im Entwicklungsdienst lässt sich besser einordnen, wenn bekannt ist, wie eine Auslandsentsendung abläuft. Daher soll diese im Folgenden beschrieben werden, wobei gegebenenfalls auf wesentliche Unterschiede zwischen den Entsendediensten hingewiesen wird.

## **2.2 Auslandsentsendung**

Eine Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland kann in verschiedene, zeitlich aufeinander folgende Phasen unterteilt werden (z.B. Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003). Nach der Auswahl eines Mitarbeiters schließt sich die Vorbereitungszeit an, ehe die eigentliche Entsendung beginnt. Diese ist mit der Rückkehr ins Heimatland beendet, wobei die Rückkehr und die damit verbundene Reintegration sich ebenfalls über einen gewissen Zeitraum erstrecken. Die Phasen der Vorbereitung, Entsendung und Rückkehr sollen nun mit Blick auf die EH, aber zum Teil vor dem Hintergrund der Expatriatesforschung dargestellt werden, da im Gegensatz zum Entwicklungsdienst hier zahlreiche Fachliteratur vorliegt und die Grundprinzipien gleich sind.

### **2.2.1 Vorbereitungsphase**

Da „der Verlauf von Entsendungsprozessen vor allem durch die Vorbereitung der Mitarbeiter beeinflusst wird“ (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004, p. 7), kommt einer gezielten Vorbereitung, „die mit den Anforderungen und Verhältnissen im Gastland vertraut machen soll“ (Oechsler, 1997), entscheidende Bedeutung zu.

Die Vorbereitung der EH sieht meist ein weiteres Kennen lernen des Entsendedienstes, Fachkurse und Sprachausbildung, Kurse aus dem institutionellen und Organisationsbereich, zu Gesundheits- und Genderthemen, Landeskunde sowie andere, spezifische Weiterbildungen vor. Die Dauer der Kurse kann sich zwischen einem und sechs Monate erstrecken (z.B. Deutscher Entwicklungsdienst, 2005f) und wird individuell an die Be-

dürfnisse der EH, aber auch den Erwartungen der Partnerorganisationen angepasst (Deutscher Entwicklungsdienst, 2003). Dabei wird die ganze Familie mit einbezogen und Kinder ebenso wie Erwachsene vorbereitet (persönl. Mitteilung anonymisierte Interviews, 31.08., 01. und 12.09.05). Auch in der Expatriatesforschung wird der Familie ein wesentlicher Anteil am Erfolg einer Entsendung zugeschrieben und daher die Berücksichtigung und Integration der Familie in die Einsatzvorbereitung als erforderlich angesehen (Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003).

### 2.2.2 Entsendung

Selten läuft ein Auslandsaufenthalt völlig reibungslos und ohne Probleme ab. Kritische und herausfordernde Situationen ergeben sich z.B. bei der Eingewöhnung in eine fremde Kultur (z.B. Larbig, 1982), bei widrigen Rahmenbedingungen, hohem Leistungsdruck oder Differenzen mit dem Vorgesetzten oder Kollegen. Diese Schwierigkeiten können sowohl die EH als auch die mit ausgereisten Familienmitglieder betreffen oder aber zu Spannungen innerhalb der Familie führen (persönl. Mitteilungen anonymisierte Interviews, 31.08. und 11.09.05).

Für Expatriates wird relativ häufig berichtet, dass sie ihren Auslandsaufenthalt vorzeitig abbrechen. Hieronymi, Rietz, Lissner und Melin (2003) sprechen von Schätzungen der Abbruchquote zwischen 10 und 70%, Shaffer und Harrison (1998) von 16 bis 50%. Für EH sind keine offiziellen Angaben zu finden, in den Experteninterviews wurde jedoch einhellig die Meinung vertreten, dass es sich um sehr wenige Abbrüche im Bereich von 1 bis maximal 5% handelt (persönl. Mitteilungen anonymisierte Interviews, 31.08. und 12.09.05). Davon abgesehen ist nicht nur die Anzahl, sondern sind vor allem die Gründe für einen vorzeitigen Abbruch relevant und können etwas über die Qualität der Entsendung aussagen (z.B. Shaffer & Harrison, 1998). Einer Betreuung vor Ort kommt damit eine relativ große Bedeutung zu (Schröder, 1995).

Die Betreuung im Ausland findet neben den örtlichen Arbeitgebern nur beim DED auch durch eigene Mitarbeiter vor Ort statt. EED und AGEH agieren lediglich als Personaldienst, der deutsche EH an Partnerorganisationen vermittelt. Der WFD ist zwar Arbeitgeber, hat aber ebenfalls bis auf ein Regionalbüro im südlichen Afrika keine Ansprech-

partner im Ausland. Die Betreuung durch Personal der Entwicklungsdienste wird somit in erster Linie indirekt, z.B. über Telefon- oder E-Mail-Kontakt, gewährleistet.

Die Dauer der Entsendung eines EH beträgt mindestens zwei Jahre, kann aber zum Teil auch sechs oder mehr Jahre betragen und lag beim DED in den Jahren 2000 bis 2003 bei durchschnittlich 2.8 Jahren (Deutscher Entwicklungsdienst, 2004). Die Länge der Entsendung hängt ganz von dem Projektinhalt, den Projektmitteln und der Bereitschaft aller Beteiligten zu Vertragsverlängerungen ab.

### 2.2.3 Rückkehr

Das Ende der Entsendung ist durch die Einreise nach Deutschland gekennzeichnet. Die Rückkehrphase und die damit verbundene Wiedereingliederung in das Heimatland umfassen jedoch einen längeren Zeitraum, der oftmals unterschätzt wird. Häufig wird diese Phase als besondere Herausforderung erlebt, denn, wie es ein Expatriate ausdrückt: „the problems in going over, I expected; the real problems - the ones I didn't expect - were all in coming back“ (Kühlmann & Stahl, 1995, p. 177).

Ein Großteil zurückgekehrter Expatriates ist mit dem Wiedereingliederungsprozess, insbesondere in das Stammhaus, unzufrieden und ca. 25% verlassen daraufhin innerhalb des ersten Jahres ihr Unternehmen (Black, 1992). Dieses Problem stellt sich bei den EH nicht, da für sie mit der Rückkehr auch ihr Vertrag mit dem Entwicklungsdienst beendet ist. Dennoch sind die Dienste bestrebt, auch weiterhin Kontakt zu den ehemaligen Mitarbeitern zu halten (z.B. Löbsack, 2004; Nirschl, 2000; Thiele, 2004). Das entwicklungspolitische Engagement der ehemaligen EH ist ihnen, neben dem Einsatz der EH in der Vorbereitung zukünftiger Mitarbeiter, ein wichtiges Anliegen (z.B. Heckel, 2005; Nirschl, 2000). Nach der Rückkehr sind neben obligatorischen Auswertungsgesprächen Rückkehr- und Auswertungsseminare zur Unterstützung der EH vorgesehen. Die Betreuung der EH nach der Rückkehr wird somit im Vergleich zu anderen Gruppen, wie etwa zurückgekehrten Führungskräften, relativ ausführlich betrieben (Gehring, 1989; Kühlmann & Stahl, 1995).

Die Beurteilung, wann eine Wiedereingliederung `erfolgreich abgeschlossen` ist, kann im Endeffekt nur durch das Individuum selbst gefällt werden und hängt stark von vorhandenen und dem Aufbau neuer privater und beruflicher Netzwerke ab (z.B. Hilgers,

2004; Miethke, 2004). Erschwerend kommt in Bezug auf den beruflichen Neuanfang hinzu, dass die EH in Deutschland häufig gegen ein Image ankämpfen müssen, dass sie als `verbuscht` verurteilt und ihre hohen fachlichen Qualifikationen und zusätzlichen Fähigkeiten kaum anerkennt (z.B. Reuke, 2004; Schwanz, 2004; Wenzel, 2004). Nicht selten führt der Weg der EH daher schnell wieder ins Ausland (z.B. Arbeiter, 2004; Dickoré, 2004). So sind etwa „beim DED fast die Hälfte aller Entwicklungshelfer im Ausland `Wiederholungstäter`“ (Welling, 2004, p. 30).

### 3 Motive und Ziele

Nach Heckhausen (2006) kann man in der Motivationsforschung den willenspsychologischen, instinkttheoretischen, persönlichkeitspsychologischen und assoziationspsychologischen Problemstrang unterscheiden. Der persönlichkeitspsychologische Strang wiederum kann in eine motivations-, kognitions- und persönlichkeitspsychologische Linie unterteilt werden. Den beiden erstgenannten Linien geht es bei Motivation um einen Prozess, der aktuelles Verhalten erklären soll.

Grundlagen in diesen Gebieten haben unter anderem die Arbeiten von Henry A. Murray und Kurt Lewin in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts geschaffen (Schmitt & Brunstein, 2004). Lewin ging in seiner Feldtheorie davon aus, dass Handeln eine Funktion von Person und wahrgenommener Umgebung darstellt und von in der Zukunft antizipierten Zuständen und Ereignissen, also von *Zielen* bestimmt ist. Nach Murray handeln Personen aufgrund von früh entwickelten, nichtbewussten und langfristig wirksamen *Motiven*, deren Befriedigung als lustvoll empfunden wird (Schultheiss & Brunstein, 1997). Motive und Ziele werden in der Forschung insofern häufig als unabhängig voneinander betrachtet und als implizite und explizite Motive bezeichnet, wofür auch die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen sprechen (vgl. z.B. Brunstein, 2006; Brunstein & Maier, 1996; McClelland, Koestner & Weinberger, 1989). Gleichzeitig ist diese Unterteilung in zwei separate Motivationssysteme nicht endgültig zu begründen und es scheint sich mehr um fließende Übergänge zwischen Motiven und Zielen zu handeln. In der vorliegenden Arbeit wurden sowohl Motive als auch Ziele von EH untersucht. Von daher sollen beide Konstrukte in den folgenden Kapiteln und in Bezug auf spezielle, für die Arbeit relevante Schwerpunkte, vorgestellt werden.

### 3.1 Motive

Die Tätigkeit im Entwicklungsdienst wird „ohne Erwerbsabsicht“ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004a, p. 71) und für einen längeren Zeitraum ausgeführt, weshalb diese mit ehrenamtlicher Tätigkeit verglichen werden kann. Da es kaum psychologische Forschungsliteratur über EH gibt, orientiert sich diese Arbeit in Bezug auf die Motivation in erster Linie an Untersuchungen ehrenamtlicher Helfer. Der Fokus der folgenden Ausführungen wird daher auf Konzepten und Studien zur Motivation von Ehrenamtlichen liegen und soweit vorhanden empirische Befunde über EH zusammenfassen. Vorerst soll aber auf hilfreiches Verhalten bzw. Altruismus eingegangen werden, da der Schwerpunkt der Arbeit auf der Unterscheidung von altruistischen und egoistischen Motiven liegt.

#### 3.1.1 Hilfreiches Verhalten und Motivation Ehrenamtlicher

##### **Hilfreiches Verhalten / Altruismus**

Hilfreiches oder prosoziales Verhalten kann als gegeben definiert werden, wenn ein Akteur „die Absicht hat, einer konkreten Person eine Wohltat zu erweisen und wenn der Akteur freiwillig handelt (und nicht im Rahmen der Aufgaben, die sich durch dienstliche Rollenverpflichtungen ergeben)“ (Bierhoff, 2002b, p. 178).

Hilfreiches Verhalten lässt sich auf verschiedenen Ebenen betrachten und damit unterschiedlich erklären. **Bierhoff** (2002b) unterscheidet entsprechend:

- a) die Empathie-Altruismus Theorie (interpersonelle Ebene)
- b) die Theorie der dispositionalen Empathie (Persönlichkeitsebene)
- c) die Theorie der sozialen Verantwortung (normativen Ebene).

Die *Empathie-Altruismus Theorie* geht davon aus, dass Empathie im Sozialisationsprozess erworben wird und dass es einen systematischen Zusammenhang zwischen Empathie und prosozialem Verhalten gibt. Empathie kann dabei als kognitives Begreifen und emotionales Nachempfinden der Gedanken, Gefühle oder Bedürfnisse anderer Personen in einer bestimmten Situation verstanden werden (z.B. Brandstätter, 1998; Holz-Ebling & Steinmetz, 1995; Steins, 1998). Zusätzlich sollten altruistisch motivierte Personen bestrebt sein, Not leidenden Personen zu helfen und das ausschließlich mit dem Ziel, das Wohlergehen der anderen Person zu verbessern. Zusätzliche persönliche Gewinne, wie die Reduzierung unangenehmer emotionaler Reaktionen, sind dabei nicht intendier-



te Nebenwirkungen (Bierhoff, 2002b). Obwohl einige Experimente für die Theorie sprechen, besteht kein wissenschaftlicher Konsens darüber, ob es wahrlich uneigennütziges prosoziales Verhalten gibt und das Konzept eines unabhängigen altruistischen Motivsystems haltbar ist (Batson, 1991; Bierhoff, 2002a).

In der *Theorie der dispositionalen Empathie* wird der situativen Empathie die dispositionale Empathie gegenübergestellt, welche ein allgemeines Persönlichkeitsmerkmal darstellt, das durch genetische und Sozialisationseinflüsse bestimmt wird. Sie wirkt unabhängig vom situativen Mitgefühl und kann auch in neutralen Situationen abgefragt werden (Bierhoff, 2002b; Fultz, Batson, Fortenbach, McCarthy & Varney, 1986).

In der *Theorie der sozialen Verantwortung* stellen soziale Werte und Normen die entscheidenden Kriterien dar, wonach Personen sich verpflichtet fühlen, die Erwartungen anderer zu erfüllen und soziale Spielregeln zu befolgen. Es handelt sich um die aktive Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, die als überdauernde Handlungsdisposition und somit Persönlichkeitsmerkmal aufgefasst werden kann (Bierhoff, 1994, 2000). Soziale Verantwortung hängt wiederum mit Empathie und damit dann auch mit Altruismus bzw. altruistischem Verhalten zusammen. Einige Autoren bilden daher aus den Variablen `Empathie` und `soziale Verantwortung` einen Index für eine altruistische Persönlichkeit (Bierhoff, 1994, 2001; Omoto & Snyder, 1995).

### **Motivation zu ehrenamtlicher Tätigkeit**

Ehrenamtliches Engagement bezeichnet eine freiwillige Tätigkeit, die nicht auf Entgelt ausgerichtet ist und über einen längeren Zeitraum im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen stattfindet (Bierhoff, Burkart & Wörsdörfer, 1995). Mehrere Studien haben positive Zusammenhänge zwischen Engagement und sozialer Verantwortung (Bierhoff, 2000; Moschner, 1998), Empathie und sozialen sowie religiösen Werten aufgezeigt (Allen & Rushton, 1983). Ein Großteil der freiwilligen Helfer investiert über Monate oder Jahre bis zu 5 Stunden pro Woche in verschiedenste Tätigkeiten (Bierhoff, 2002a). Gerade die Bandbreite an Aktivitäten in den Bereichen Sport, Umwelt oder Politik, Arbeit mit Kindern, Alten, Behinderten oder in anderer Weise Bedürftigen und Benachteiligten, legt nahe, dass es ganz unterschiedliche Aspekte sind, die diese Tätigkeiten attraktiv machen (Bierhoff, 2001).

Dies führt zu der Frage, welche Motivation hinter ehrenamtlicher Arbeit steht. Eine deutsche Studie an 247 Freiwilligen aus sieben verschiedenen Organisationen konnte zwei unabhängige Faktoren identifizieren, die als altruistische und egoistische Motive (Tietz & Bierhoff, 1996) bzw. als intrinsische und extrinsische Orientierung (Bierhoff, 2001) bezeichnet wurden. Die Befragten hatten in einem umfassenden Fragebogen ihre Einstellungen bezüglich ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zum aktuellen Zeitpunkt und in Rückblick zum Zeitpunkt des Tätigkeitsbeginns angegeben. Der altruistische Faktor beinhaltet Fragen zu sozialer und politische Verantwortung, egoistische Motive umfassen die Skalen `Soziale Bindung`, `Selbsterfahrung`, `Selbstwert / Anerkennung`, `Berufsausgleich und Karriere`. Nicht eindeutig einem Faktor zuordenbar waren die Skalen `Persönlicher Erfahrungsbereich` und `Identifikation mit der Organisation`. Die höchsten Werte wurden auf den Skalen zur sozialen und politischen Verantwortung, also altruistischen Motiven, erreicht (Tietz & Bierhoff, 1996).

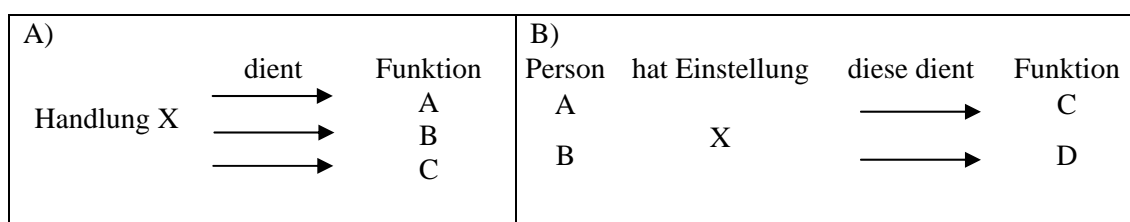
Eine Studie an 116 amerikanischen Freiwilligen in der AIDS-Hilfe führten Omoto und Snyder (1995) durch. Ihr Fragebogen ergab die 5 Unterskalen `Values`, `Understanding`, `Personal Development`, `Community Concern` und `Esteem Enhancement` (siehe auch Tietz & Bierhoff, 1996). Die größte Wichtigkeit wurde den Werten zugeschrieben und es ergaben sich Korrelationen zwischen dieser Skala und Empathie ( $r = .41, p < .01$ ) sowie sozialer Verantwortung ( $r = .50, p < .01$ ) (Omoto & Snyder, 1995, p. 678).

Als drittes Beispiel soll eine Untersuchung von Frisch und Gerrard (1981) an 455 Mitarbeitern der Roten Kreuzes vorgestellt werden. Dabei fanden sich zwei Faktoren, die als altruistische und egoistische Motive bezeichnet wurden. Auch in dieser Studie wurde den altruistischen Gründen für die ehrenamtliche Tätigkeit die stärkste Zustimmung gegeben. Des Weiteren zeigte sich, dass jüngere Ehrenamtliche tendenziell weniger altruistisch motiviert sind als ältere. Anzumerken ist, dass die Autoren `altruistisch` nicht im Sinne von `selbstlos` verstanden haben. Wenn Personen altruistisch motiviert sind und damit ihr Verhalten begründen, so dient das nach ihrer Ansicht dem Zweck, persönliche Werte auszudrücken und das Selbstbewusstsein zu steigern oder aufrechtzuerhalten.

Die meisten der genannten Autoren beziehen sich in ihren Arbeiten mehr oder weniger direkt auf den `funktionalen Ansatz`. Da sich die vorliegende unter anderem Arbeit an diesen Studien, ihrem Vorgehen und ihren Konzepten orientiert, soll dieser nun erläutert werden.

#### *Der funktionale Ansatz*

Ursprünglich geht der *funktionale Ansatz* auf **Smith, Bruner** und **White** (1956) und **Katz** (1960) zurück (vgl. Bierhoff, 2001). Er beschäftigt sich mit Ursachen, Zwecken, Plänen und Zielen, die den Gedanken, Gefühlen und Handlungen von Menschen zu Grunde liegen, d.h. er betrachtet ihre psychologischen Funktionen. Diese Funktionen können untersucht werden, indem kognitive, affektive und behaviorale Prozesse vergleichend analysiert werden (Snyder, Clary & Stukas, 2001). Gleichzeitig wird angenommen, dass diese Funktionen mit bestimmten Einstellungen einhergehen. Einstellungen werden als Handlungsmotive betrachtet (Katz & Stotland, 1959) und definiert als „a predisposition to experience, to be motivated by, and to act toward, a class of objects in a predictable manner“ (Smith, Bruner & White, 1956, p. 33). Einstellungen haben somit im Prinzip den gleichen Status wie Persönlichkeitsmerkmale (Mummendey, 1995). Mittels einer funktionalen Analyse kann dann auf motivationale Grundlagen geschlossen werden. Grundannahmen sind dabei, dass eine Person eine Handlung aufgrund unterschiedlicher psychologischer Funktionen ausführen kann und dass dieselbe Einstellung bei verschiedenen Personen verschiedenen Funktionen dienen kann (Clary et al., 1998). Abbildung 1 veranschaulicht diese Beziehungen.



Quelle: Eigene Darstellung

*Abbildung 1: Zusammenhang von A) Handlung und Funktion, B) Person, Einstellung und Funktion*

Nach den klassischen Theorien (Katz, 1960; Katz & Stotland, 1959; Smith, Bruner & White, 1956) erfüllen Einstellungen entweder die Funktion der Wissens- und Objekt-wertschätzung (knowledge function respektive object appraisal), der Wert-Bezeichnung

(value-expressive function) oder der Ich-Abwehr bzw. Externalisation (ego-defensive function respektive externalization). Zusätzlich formulierte Katz (1960) eine utilitaristische Funktion (instrumental, adjustive, or utilitarian function) und Smith, Bruner und White (1956) eine soziale Anpassungsfunktion (social adjustment) (vgl. auch Snyder, Clary & Stukas, 2001). So wird beispielsweise der Wissensfunktion gedient, indem neue Kenntnisse erworben werden, der sozialen Anpassungsfunktion, wenn Personen versuchen in Übereinstimmung mit sozialen Normen zu handeln, oder der Ich-Abwehr-Funktion, wenn eine Tätigkeit dazu befähigt, besser mit inneren Konflikten, Ängsten und Unsicherheiten umzugehen (Bierhoff, 2002a; Bierhoff, Burkart & Wörsdörfer, 1995; Snyder, Clary & Stukas, 2001).

Speziell für die Frage nach der Motivation zu ehrenamtlichem Verhalten wurden dann die sechs Funktionen

- Werte
- Verständnis
- Karriere
- Soziales
- Schutz
- Verbesserung

sowohl theoretisch als auch empirisch-faktorenanalytisch unterschieden (Clary et al., 1998; Snyder, Clary & Stukas, 2001). **Bierhoff** (z.B. Bierhoff, 2001; Bierhoff, Burkart & Wörsdörfer, 1995), als ein Vertreter der deutschen Forschung zu Ehrenamtlichkeit, orientiert sich ebenfalls am funktionalen Ansatz.

### 3.1.2 Motive von Entwicklungshelfern

Forschungsliteratur zur Motivation von im Entwicklungsdienst Tätigen und freiwilliger Helfer in Krisen- und Kriegsgebieten ist kaum vorhanden (vgl. Bronner, 2000), weshalb hier lediglich von je einer Studie über irische EH und über humanitäre Helfer berichtet werden kann. Weitere Hinweise auf Motive sind außerdem in einer qualitativen Vorstudie zu dieser Arbeit gewonnen worden.

In ihrer Studie über irische EH fanden O'Dwyer und Woodhouse (1996) bei 245 Befragten folgende, der Häufigkeit ihrer Nennung nach geordnete Motive:

- To experience other countries and cultures (N= 151)

- To help develop the host country (N= 138)
- To work for poor people (N= 98)
- To work for justice of the oppressed (N= 63)
- To help relieve pain and suffering (N= 48)
- To express my religious faith (N= 47)
- To get away for a couple of years (N= 46)
- To enhance my career (N= 33)
- For personal development (N= 20)
- To earn more money (N= 20)
- To get a job (N= 14).

An erster bis dritter Stelle standen bei den Frauen die Motive, für arme Menschen zu arbeiten, das Gastland entwickeln zu helfen und andere Länder und Kulturen kennen zu lernen. Bei den Männern war der wichtigste Grund, ein paar Jahre das Land zu verlassen, gefolgt von dem Wunsch, eine Arbeit zu bekommen und das andere Land bei seiner Entwicklung zu unterstützen. Weiterhin ist interessant, dass die Autoren auch 81 Supervisoren der EH nach den erwarteten Motiven befragten. Von den vier meistgenannten Gründen stimmten lediglich der erste (Aid in the development process) mit den Gründen der EH überein. Die drei anderen (Leave local people in charge, Pass on skills, Fill personnel gaps) wurden von den EH nicht genannt, während die Supervisoren keine Motive erwähnten, die persönliche, an eigenen Interessen orientierte Gründe beinhalten. Hier zeigt sich also eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Erwartungen und von EH geäußerten Motiven.

Uta Bronner (2000) führte eine qualitative Untersuchung durch, bei der sie 14 Personen nach ihren Motiven zu einem Einsatz bei einer humanitären Hilfsorganisation befragte. Es handelte sich dabei um ein- bis mehrmonatige Arbeitseinsätze in Krisen- oder Kriegsregionen. Als Motive stellten sich Verantwortungsbewusstsein, der Wunsch nach Sinnerleben, kulturelle Lernerfahrung bzw. persönliche `Verortung`, Selbsterkenntnis und Selbsterfahrung sowie die Suche nach einer Alternative zur gewohnten Lebensführung heraus. Ein nicht explizit genanntes, von der Autorin jedoch ebenfalls als zentral angesehenes Motiv war der Wunsch nach Anerkennung, Dankbarkeit und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.

In Experteninterviews mit Vertretern deutscher Entwicklungsdienste (vgl. Kap. 7.1) wurden als Beweggründe für die Tätigkeit als EH das Sammeln und Weitergeben von Lebens- und Arbeitserfahrungen, der Wunsch, Neues zu lernen, nach Veränderung der eigenen Person und Lebensumstände, Abenteuerlust, Interesse an Entwicklungshilfe, die Bedeutsamkeit der Tätigkeit und christlich-humanistische Motive ebenso wie finanzielle Gründe, Arbeitssuche, Karriereziele oder etwas Besonderes sein zu wollen, genannt (persönl. Mitteilungen anonymisierte Interviews, 01., 04., 11. und 12.09.05).

### 3.1.3 Messung von Motiven

In den berichteten Studien wurden Motive sowohl offen (Bronner, 2000), geschlossen (z.B. Bierhoff, Burkart & Wörsdörfer, 1995; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995), als auch in gemischter Form (O'Dwyer & Woodhouse, 1996) erhoben. Eine explorative Untersuchung mittels qualitativer Methoden bietet sich an, wenn es mehr um die Erkundung eines noch wenig erforschten Feldes geht. In qualitativen Studien können aufgrund eines zeitlich höheren Befragungsaufwandes als in quantitativen Erhebungen allerdings meist weniger Personen befragt werden (Bortz & Döring, 2003). Bronner (2000) hat in ihrer Untersuchung von vierzehn humanitären Helfern mehrstufige teilstrukturierte Interviews geführt, die sie in Form einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse auswertete.

Die geschlossene Erfassung in einer explanativen Untersuchung macht Sinn, wenn bereits einige Erkenntnisse über den Forschungsgegenstand vorhanden sind und auf dieser Grundlage beispielsweise standardisierte Fragebögen entwickelt werden können (Bortz & Döring, 2003). H.-W. Bierhoff (persönl. Mitteilung, 26.10.2005) arbeitet zurzeit an einem deutschsprachigen Fragebogen zur Erfassung der Motive Ehrenamtlicher, der allerdings noch nicht veröffentlicht ist. In seinen Untersuchungen konnten die Befragten auf unterschiedlich gestuften Ratingskalen (bis zu 9 Stufen) Aussagen über ihre Motive zur ehrenamtlichen Tätigkeit zustimmen bzw. deren Wichtigkeit oder Bedeutung einschätzen (z.B. Bierhoff, 2001; Küpper & Bierhoff, 1999). In den vorgestellten englischsprachigen Arbeiten wurde nach dem gleichen Prinzip vorgegangen (vgl. Clary et al., 1998; Frisch & Gerrard, 1981; Omoto & Snyder, 1995). Die Studien erfassen aktuelle Motive, zum Teil beziehen sie sich aber auch rückblickend auf die Gründe für die Aufnahme der Tätigkeit. Längsschnittliche Untersuchungen, die z.B. Veränderungen der Motive zu erfassen versuchen, sind mir nicht bekannt.

In der vorliegenden Arbeit wurde zur Messung der Motive ein geschlossenes Verfahren gewählt, das sich auf die erwähnten Studien, die mit standardisierten Fragebögen gearbeitet haben, stützt.

### **3.2 Ziele**

Als persönliche Ziele lassen sich nach Brunstein und Maier (1996) Anliegen, Projekte und Bestrebungen bezeichnen, die eine Person alltäglich verfolgt und zukünftig realisieren möchte. Sie sind eine wichtige Quelle der Motivation, da sie Verhalten eine Richtung geben, als sinnstiftend erlebt werden können und eine hohe Bindung an sie besteht (Stief, 2001). Ziele haben folglich a) eine kognitive Komponente, im Sinne der Repräsentation des Zielzustandes sowie von Strategien und Plänen zur Zielerreichung, b) eine affektive Komponente in Form von emotionalen Anreizen, und c) eine behaviorale Komponente, bestehend aus instrumentellen Handlungsketten zur Zielannäherung und -erreicherung (Pöhlmann & Brunstein, 1997). In ihrer Eigenschaft des auf das Ziel hin organisierten Erlebens und Verhaltens sind sie prozesshaft. Was die Abstraktionsebene betrifft, so handelt es sich bei Zielen um eine konkretere Analyseeinheit als Motivdispositionen oder Bedürfnisse aber weniger konkret als spezifische Handlungseinheiten (Wiese, 2000).

Ziele können dem Bewusstsein zugänglich sein und sich hinsichtlich verschiedenster Charakteristika unterscheiden (Abele, 2004). Zu diesen Merkmalen zählen beispielsweise inhaltliche, wie die Unterscheidung von intrinsischen und extrinsischen Zielinhalten, affiliativen versus machtmotivierten Zielen, konkreten oder abstrakten, Ergebnis- gegenüber Prozess- oder Annäherungs- versus Vermeidungszielen. Als topographischer Aspekt kann die Entfernung bzw. die Nähe des Ziels auf der Zeitdimension betrachtet werden. Systemische bzw. strukturelle Eigenschaften beziehen sich z.B. auf multiple Ziele, die Verknüpfung untergeordneter mit übergeordneten Zielen oder auf Zielkonflikte. Unter Erwartungs- und Wertcharakteristika fallen die subjektive Bedeutsamkeit der und die Bindung an Ziele und die subjektive Kontrollierbarkeit der Zielerreichung (Stief, 2001; Wiese, 2000).

Zahlreiche Studien haben sowohl einzelne Zieldimensionen als auch die Kombination verschiedener Zielmerkmale untersucht. Auf Prozessmodelle, die den Ablauf von Zielverwirklichungen und damit verbundene selbstregulatorische Mechanismen zu beschreiben und erklären versuchen (Wiese, 2000), wird hier nicht weiter eingegangen. Es sollen nur einige Forschungsergebnisse vorgestellt werden, die für die vorliegende Untersuchung von Interesse sind. Zuvor werden die inhaltlichen Konzepte und Zieldefinitionen verschiedener Autoren vorgestellt, um einerseits die Bandbreite der möglichen Auffassungen zu zeigen und andererseits die eigene Arbeit darin einzuordnen.

### 3.2.1 Konzepte und Zieldefinitionen

Die meistgenannten Zielkonzepte sind die *current concerns* nach **Klinger**, *personal projects* nach **Little**, *Cantors life tasks* und **Emmons** *personal strivings* (Brunstein & Maier, 1996).

**Klinger** (1975, 1977, nach Stief, 2001) bezeichnet mit *current concerns* relativ konkrete motivationale Zustände der Zielorientierung. Bis zur Zielerreichung besteht eine affektive Bindung (commitment) an das Ziel, welche bei Schwierigkeiten nur unter Kosten vorzeitig aufgegeben werden kann (disengagement). Gedanken, Gefühle und Handlungen sind auf die Zielrealisierung ausgerichtet. Ein Beispiel ist etwa das konkrete Ziel `einen Arzttermin einhalten`.

Ähnlich wie Klinger bezeichnet auch **Little** (1983) mit seinem Konzept von den *personal projects* Ziele nicht an sich, sondern eher einen Handlungszustand (Wiese, 2000). Unter persönlichen Projekten werden ausgedehnte Handlungsprogramme verstanden, in denen Faktoren der Situation mit solchen der Person verbunden sind (Stief, 2001). Sie lassen sich in mehrere, hierarchisch-sequentiell organisierte Phasen von der Bindung an das Ziel über die Planung und Ausführung bis zur Endbewertung unterteilen und können sich über längere Zeiträume hinziehen. Manche Projekte lassen sich auch in kleinere Subprojekte untergliedern. Ein Projektziel wird in der Regel frei gewählt, was zu einer starken Identifikation mit selbigem führt. Dabei sind die Projekthinhalte relativ konkret (z.B. „getting a better job“, „losing weight“, „making Christmas presents“ (Little, 1983, p. 293)) und im Vergleich zu routinemäßigen Aufgaben auch relativ neu und einmalig (Beck, 1996).

Die von Nancy **Cantor** (1994, nach Wiese, 2000) beschriebenen *life tasks* orientieren sich an entwicklungspsychologischen Konzeptionen. Cantor geht davon aus, dass die



jeweilige Lebenssituation bzw. die kulturelle Umgebung spezifische Anforderungen und Erwartungen an Individuen stellt, was in Verbindung mit individuellen Faktoren bestimmte (Lebens-) Aufgaben generiert. Ein Beispiel wäre etwa „selbständig, ohne meine Eltern leben“ (Stief, 2001, p. 9).

Im Gegensatz dazu sind die *personal strivings* (**Emmons**, 1989) als überdauernde, langfristig angelegte und wiederkehrende Anliegen gedacht, „[which] represent what an individual is typically trying to do (...) [and] refer to the typical types of goals that a person hopes to accomplish in different situations“ (p. 92). Emmons (1989, 1996) selbst ordnet die persönlichen Bestrebungen den anderen drei Zielkonzepten hierarchisch über. Als Beispiele nennt er etwa „Be physically attractive“, „Avoid conflicts with people“ oder „Help my friends and family“ (Emmons, 1996, p. 316).

Weitere bedeutende Konzepte sind die *possible selves* von **Markus** (nach Beck, 1996), *standard* von **Carver** und **Scheier** (1981), *goal* von **Austin** und **Vancouver** (1996) sowie *goal* von **Locke** und **Latham** (1990) (für einen Überblick vgl. Stief, 2001; Wiese, 2000).

Wenn auch einige Autoren die vorgestellten Konzepte voneinander trennen und in eine hierarchische Beziehung zueinander setzen, so gibt es doch diverse Überschneidungen und ebenso wie die Unterscheidung von Motiven und Zielen ist auch die Aufteilung der Zielkonzepte nicht immer klar und eindeutig (Hoff & Ewers, 2003). Dennoch soll eine grobe Zuordnung der vorliegenden Arbeit zu den beschriebenen Konzeptionen vorgenommen werden, um eine bessere Vorstellung davon zu erhalten, was für Ziele in der Arbeit betrachtet werden sollen. Da es sich bei der Tätigkeit im Entwicklungsdienst um einen meist zwei- bis dreijährigen Zeitraum handelt und somit ein längerer, aber begrenzter Zeitabschnitt im Blickfeld steht, der nicht mit bestimmten Entwicklungspunkten im Leben einer Person in Zusammenhang steht, fasse ich das EH-Sein als ein *persönliches Projekt* auf. Dies ist auch im Hinblick auf die Abstraktheit des Oberziels (EH-Sein) und möglicher Unterziele (beruflicher und privater Art) die bestpassende Ebene und begriffliche Zuordnung.

### 3.2.2 Zielmerkmale

#### **Zusammenhänge und Auswirkungen von Zielmerkmalen**

Auf der Ebene der Zielmerkmale wurden einzelne Charakteristika wie etwa die Abstraktheit, Zielklarheit oder der Anforderungsgehalt von Zielen untersucht (z.B. Abele, 2004; Bandura, 1988; Braun, 2000, 2004). Im vorliegenden Kontext sind jedoch systemische sowie Wertcharakteristika von Zielen relevanter, weshalb vor allem auf Ergebnisse zu diesen Dimensionen eingegangen werden soll.

Neben Konkretheit und Herausforderung hat die Stärke der subjektiven Bindung an ein Ziel leistungsförderliche Auswirkungen (Abele, 2004). Die Bedeutsamkeit von Zielen hängt aber nicht nur mit der Zielverfolgung, sondern auch mit dem subjektiven Wohlbefinden zusammen (Emmons, 1996). Letzteres kann man in positive und negative Stimmungen und allgemeine Lebenszufriedenheit unterteilen. Positive Stimmung steht dabei in engem Zusammenhang mit der Wichtigkeit bzw. dem Wert eines Zieles und mit der bisherigen Zielerreichung. Negative Affekte wurden gefunden, wenn die Wahrscheinlichkeit gering war, das Ziel in der Zukunft noch zu erreichen. Außerdem ist die Zielbedeutsamkeit ein wichtiger Prädiktor für die Lebenszufriedenheit (Emmons, 1986).

Brunstein (1993) fand in einer Studie heraus, dass die Bindung an ein Ziel bzw. die Entschlossenheit zur Zielverfolgung (goal commitment) als Moderator auf den Effekt von zunehmendem subjektiven Wohlbefinden bei zunehmender Zielrealisierbarkeit (goal attainability) wirkt. Der kombinierte Effekt von Zielbindung und Zielrealisierung auf das subjektive Wohlbefinden wird wiederum durch den erlebten Fortschritt bei der Zielerreichung (progress in goal achievement) mediiert. Anders formuliert bedeutet das, dass eine Person, die ein für sie persönlich wichtiges Ziel entschlossen verfolgt, Chancen zu seiner Realisierung wahrnimmt und Fortschritte in der Zielerreichung macht, ein subjektiv höheres Wohlbefinden aufweist als eine Person, die keine Fortschritte, keine Gelegenheiten zur Zielverwirklichung oder beides nicht wahrnimmt. Bei Personen mit geringer Zielverpflichtung und wenig Engagement trat dieser Effekt nicht auf (vgl. auch Brunstein & Maier, 1996).

Bezüglich Geschlechterunterschieden fanden Elliot et al. (1997, nach Stief, 2001), dass Frauen im Allgemeinen ihre persönlichen Ziele wichtiger sind als Männern.

### **Zielinhalte**

Auch wenn Zielmerkmale besser untersucht sind als Zielinhalte (vgl. Stief, 2001), so gibt es doch einige Studien, die versuchen die verschiedenen Ziele inhaltlich zu klassifizieren (z.B. Beck, 1996; Little, 1983; Wiese, 2000). Dabei ist festzustellen, dass neben einzelnen Abweichungen immer wieder sechs Zielkategorien unterschieden werden, die entsprechend zentraler Lebensbereiche wie folgt benannt werden können (Stief, 2001):

- Ausbildung und Beruf
- Familie bzw. Partnerschaft
- Freunde bzw. soziale Beziehungen
- Freizeit und Hobbys
- Materielles bzw. Finanzen
- Selbst bzw. persönliches Wachstum.

Je nach Forschungsschwerpunkt, theoretischem Hintergrund, Stichprobe oder Art des Erhebungsverfahrens und der Auswertungsmethode, werden noch andere Kategorien hinzugefügt bzw. feingliedrigere Unterteilungen vorgenommen (z.B. Brandtstädter, Renner & Baltes-Götz, 1989; Staudinger, Freund, Linden & Maas, 1996). Entsprechend der Kritik an der Unterteilung der Zielkonzepte muss auch hier erwähnt werden, dass eine eindeutige Kategorisierung nicht immer möglich ist. So können Überschneidungen zwischen den Bereichen auftreten, indem z.B. ein berufliches Ziel gleichzeitig dem persönlichen Wachstum dient. Somit wird ein weiteres Mal deutlich, dass diese Form von Abgrenzung und Einteilung in Kategorien eher künstlicher Natur ist und es sich mehr um fließende Übergänge innerhalb dieser Systematisierungen handelt.

### **Multiple Ziele**

Eine Person kann gleichzeitig eine verschiedene Anzahl von Zielen verfolgen, welche sich in ihrer Merkmalsausprägung unterscheiden und untereinander bzw. miteinander verknüpft sein können. Dabei ist die Anzahl der Ziele allein nicht entscheidend. Vielmehr kommt es darauf an, in welchem Verhältnis die Ziele untereinander stehen. Eine Verknüpfung untergeordneter mit übergeordneten Zielen kann positive Folgen haben, während Zielkonflikte sich negativ auf Erleben und Verhalten auswirken können (Stief, 2001; Wiese, 2000). Die Gründe für Konflikte können zeitlicher, finanzieller oder anderer struktureller Art sein, insofern als dass zur Zielerreichung benötigte Ressourcen

nicht für alle Ziele gleichzeitig zur Verfügung stehen bzw. von einigen Zielen beansprucht werden und daher für andere keine Mittel mehr vorhanden sind. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn viele Ziele zur selben Zeit verfolgt werden, oder aber wenn ein einziges Ziel gegenüber allen anderen ein überproportionales Gewicht hat (Beck, 1996). Positiv fällt das parallele Verfolgen mehrere Ziele dann aus, wenn Synergieeffekte entstehen. In einem hierarchisch integrierten Zielsystem, in dem beispielsweise konkrete Ziele einem oder mehreren Projekten dienlich sind, welche wiederum in Einklang mit längerfristigen Bestrebungen stehen, können einzelne Handlungen gleichzeitig zur Erreichung mehrerer Oberziele beitragen. Notwendig ist in diesem Fall „ein (...) [effizienter] Umgang mit (...) beschränkten Kapazitäten“ (Beck, 1996, p. 236) und hilfreich wäre „die Möglichkeit, ein Ziel über verschiedene Handlungswege erreichen zu können“ (Wiese, 2000, p. 65).

Da immer wieder ein Wechsel zwischen Konflikten und Synergien bei multipler Zielverfolgung stattfinden kann, ist es schwer vorauszusagen, wie sich multiple Ziele auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit auswirken. Wiese (2000) fand beispielsweise bei Personen, die parallel berufliche und familiär-partnerschaftliche Ziele verfolgten eine geringere positive Befindlichkeit, als bei Personen, die sich zur selben Zeit nur in einem der Bereiche engagierten. Näheres zur Gegenüberstellung von beruflichen und privaten Zielen folgt im nächsten Abschnitt.

#### *Berufliche und private Ziele*

Es wurde bereits dargelegt, dass die meisten Untersuchungen zu Zielinhalten sechs Zielkategorien unterscheiden. Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die Gegenüberstellung von beruflichen und außerberuflichen Zielen von Interesse. In der deutschsprachigen Forschung zu multiplen persönlichen Zielen finden sich dazu z.B. Arbeiten von Wiese (2000), Stief (2001) und Abele und Mitarbeitern (Abele-Brehm & Stief, 2004; Abele, Stief & Krüsken, 2002).

Wiese (2000) hat Zielstrukturen in den Lebensbereichen `Beruf` und `Partnerschaft/Familie` bei 206 jüngeren Erwachsenen untersucht. Dabei unterscheidet sie zwischen einer parallelen Zielstruktur, bei der sich Personen gleichzeitig und gleichermaßen in beiden Lebensbereichen engagieren, einer sequentiellen, bei der eine Zeit lang Ziele in einem Bereich bevorzugt verfolgt werden, später dann jedoch die Priorität auf den ande-

ren Bereich gelegt wird, und einer monothematischen Zielstruktur. Letztere bezeichnet den Fall, dass eine Person sich aktuell und in der Zukunft nur mit einem Lebensbereich beschäftigt bzw. beschäftigen will.

Das Ergebnis zum negativen Einfluss paralleler Zielverfolgung auf die Befindlichkeit wurde bereits berichtet. Die absolute Höhe des Engagements in einem der beiden Bereiche stand jedoch in keiner systematischen Beziehung zur allgemeinen subjektiven Befindlichkeit. Die Befindlichkeit im beruflichen Bereich war ebenfalls bei Personen mit paralleler Zielstruktur geringer als bei Personen mit einer der beiden anderen Zielstrukturen, allerdings hatte hier die Höhe des Investments einen deutlichen Einfluss auf den subjektiven berufsspezifischen Entwicklungserfolg. Im Gegensatz dazu wiesen Personen mit paralleler Zielstruktur eine höhere positive Befindlichkeit im partnerschaftlich-familiären Bereich auf. Das Ausmaß des bereichsspezifischen Engagements stand bei diesen Personen in positivem Zusammenhang zur bereichsspezifischen subjektiven Entwicklungsbilanz und Zufriedenheit.

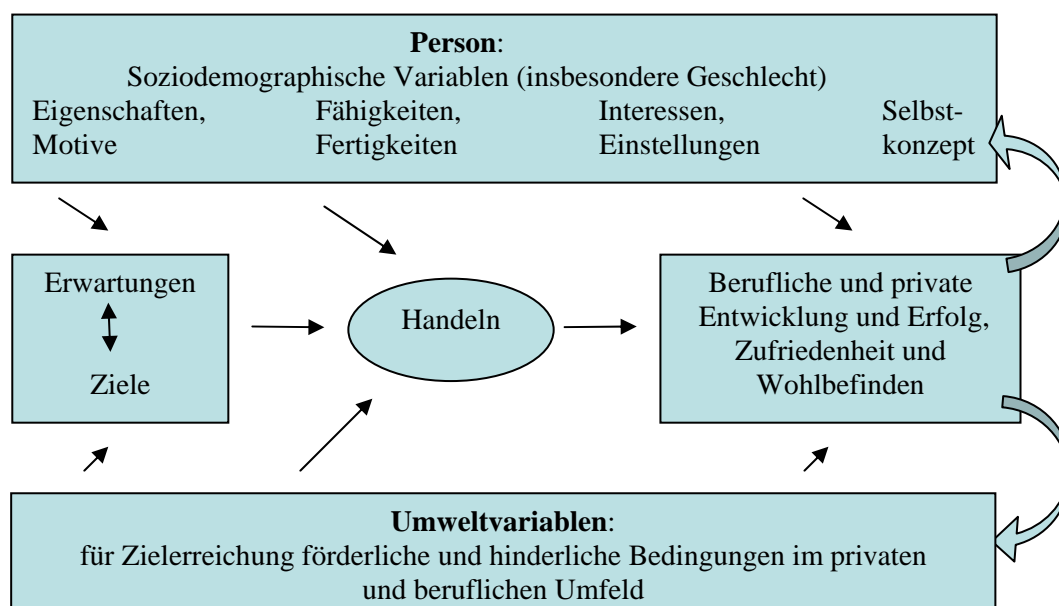
Stief (2001) ist in ihrer Arbeit der Frage nach gegangen, inwieweit berufliche und familiäre Zielinhalte und berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen subjektiven und objektiven Berufserfolg vorhersagen können. Ihr Fokus lag auf dem Vergleich von Männern und Frauen. Über einen Zeitraum von 5 Jahren wurden zwei Studentengenerationen von insgesamt 1 930 Personen jeweils am Ende ihres Studiums und zu zwei Zeitpunkten nach Studienabschluss befragt.

Bezüglich der Gewichtung beruflicher und familiärer Ziele waren keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu finden. Auf Ebene der beruflichen Ziele verfolgten Männer jedoch stärker Karriereziele und im Zeitverlauf nannten Frauen weniger berufliche Ziele. Dieses Ergebnis stand im Einklang mit den Erwartungen der Autorin, da es den gesellschaftlich-normativen Anforderungen an diese Altersgruppe entspricht.

Auf der Ebene der Zielmerkmale differenzierte Stief (2001) zwischen beruflichen Prozess- und Ergebniszielen. Beide Zielarten stellten sich als förderlich für den beruflichen Erfolg heraus, allerdings beeinflussen nur Ergebnisziele den subjektiven Berufserfolg. Diese Zusammenhänge waren unabhängig von Fähigkeitsindikatoren und bisherigem Erfolg im Berufsleben. Der objektiv geringere berufliche Erfolg der Frauen (gemessen in Form eines Index, in den das Gehalt, Berufsstatus, Stellenumfang und die Ausbildungsadäquatheit der Stelle eingingen) konnte mit multiplen Zielsetzungen in Beruf und Familie erklärt werden, was sich dagegen bei Männern nicht nachteilig auf den Erfolg

auswirkte. Männer und Frauen unterschieden sich jedoch nicht hinsichtlich des subjektiven Berufserfolges, auch nicht unter Berücksichtigung multipler Zielsetzungen.

Theoretischer Hintergrund der Studie von Stief (2001) als auch der im Folgenden darzustellenden Untersuchungen von Abele (Abele-Brehm & Stief, 2004; Abele, Stief & Krüsken, 2002; Abele, 2004) ist das *Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* (BELA-M). Darin spielen neben personalen und Umweltbedingungen insbesondere Erwartungen und Ziele eine entscheidende Rolle für Handeln, welches wiederum berufliche und private Entwicklung, Erfolg und Zufriedenheit beeinflusst. Abbildung 2 veranschaulicht die Zusammenhänge.



Quelle: nach Abele-Brehm und Stief, 2004

Abbildung 2: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (BELA-M)

Im Rahmen zweier Längsschnittstudien wurden Mathematiker (Abele, Stief & Krüsken, 2002) und Akademiker (Abele-Brehm & Stief, 2004) in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet.

In der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-E), auf deren Stichprobe auch Stiefs (2001) Arbeit basiert, sollten Prädiktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg bei Absolventen verschiedener Fachrichtungen ermittelt werden. Besonderes Augenmerk lag auf einem Geschlechtsvergleich (Abele-Brehm & Stief, 2004). Personen mit hohen Werten auf Selbstregulationsvariablen (Instrumentalität im

Sinne einer dominanten, aktiven und durchsetzungsfähigen Geschlechtsrollenorientierung bzw. des Selbstkonzeptes, beruflicher Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen und Karriere- und Wachstumszielen) waren objektiv als auch subjektiv beruflich erfolgreicher, als Personen mit niedrigeren Werten auf diesen Variablen (Abele, 2004). Das Modell konnte insofern bestätigt werden. Da es sich um dieselbe Stichprobe wie in der Arbeit von Stief (2001) handelt, wird auch hier von einem geringeren objektiven Berufserfolg bei Frauen berichtet. Hinsichtlich der subjektiven Einschätzung gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Abele-Brehm und Stief (2004) erklären sich dieses Ergebnis damit, dass Frauen auf größere Schwierigkeiten im Berufsleben eingestellt sind, andere Vergleichsmaßstäbe heranziehen und somit mit weniger zufrieden sind.

In der Studie über Diplommathematiker (MATHE) wurden über zwei Messzeitpunkte 351 Personen zu den gleichen Sachverhalten wie in der BELA-E Studie befragt (vgl. Abele, Stief & Krüsken, 2002; Abele, 2004). Die Ergebnisse sind denen der BELA-E Studie ähnlich. Lediglich die Karriereziele spielen bei den Mathematikern eine größere Rolle. Zwar korrelieren die Selbstregulationskompetenzen untereinander in mittlerem Bereich, zum Teil sagen sie aber auch unabhängig voneinander Berufserfolg voraus.

Weitere Ergebnisse zu Geschlechtsunterschieden finden sich bei Brandtstädter, Renner und Baltes-Götz (1989), die Wertorientierungen, Ziele und Überzeugungen untersucht haben. Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern fanden sich z.B. bei den Zielen `beruflicher Erfolg, Tüchtigkeit`, `Selbstbehauptung, Durchsetzungsfähigkeit`, `Unabhängigkeit, persönliche Freiheit` und `Wohlstand, hoher Lebensstandard`, bei denen die Frauen geringere Mittelwerte aufwiesen als die Männer. Den weiblichen Befragten waren gesundheitliches Wohlbefinden, Ausgeglichenheit und Gelassenheit, eine harmonische Partnerschaft, Einfühlungsvermögen, die Sicherheit der Familie und Freundschaften bzw. soziale Integration signifikant wichtiger.

Lutz von Rosenstiel und Mitarbeiter haben in Arbeiten zu beruflichen Zielen und Werthaltungen (z.B. Maier, Rappensperger, Rosenstiel & Zwarg, 1994; Rosenstiel, 1989a, 1989b) drei Berufstypen unterschieden. Der karriereorientierte Typ ist der Arbeit, wirtschaftlichem Wachstum und der Technik gegenüber positiv eingestellt, und strebt Verantwortung und eine gute Bezahlung an. Auf Freizeit ist er dabei bereit zu verzichten. Der Typ `Freizeitorientierung` hat eine eher negative Einstellung zur Arbeit und

bevorzugt Arbeitszeitreduzierungen und eine sichere Position. Er legt ein starkes Gewicht auf Bereiche außerhalb der Arbeit. Der dritte Typ namens `alternatives Engagement` zeigt eine positive Einstellung zur Arbeit bei gleichzeitig negativer Haltung gegenüber wirtschaftlichem Wachstum und Technik. Für ihn haben sozial verantwortliche Ziele, wie menschenwürdigere Lebens- und Arbeitsbedingungen, einen hohen Stellenwert.

Hoff und Ewers (2003) gehen in ihren Überlegungen zu komplexen Zielstrukturen von drei möglichen Formen der Lebensgestaltung in Beruf- und Privatleben aus. Bei der `Segmentation` von Zielen werden Konflikte minimiert, in dem entweder berufliche oder private Ziel dominieren, oder aber die Ziele in beiden Lebenssphären ausbalanciert sind. Die zweite Form der `Integration` beinhaltet per se Zielkonflikte, die immer wieder mit Blick auf das dem beruflichen und privaten Bereich übergeordnete Lebensziel der Integration dieser Bereiche zu bewältigen sind. Dabei müssen entweder Abstriche bei beruflichen oder privaten oder in beiden Zielgebieten gemacht werden. Bei stark symmetrischer partnerschaftlicher Arbeitsteilung und zusätzlicher sozialer Unterstützung ist diese Form auch ohne Abstriche lebbar. Die dritte Form wird als `Entgrenzung` bezeichnet und schließt Konflikte aus, indem entweder bei völliger Arbeitszentrierung das Privatleben quasi nicht mehr vorhanden ist oder aber die beiden Lebensbereiche so eng raumzeitlich und inhaltlich verwachsen, dass ein einheitlicher Lebensstrang daraus erwächst. Je nach angestrebter Lebensform, Kongruenz mit den Vorstellungen des Lebenspartners und kontextuellen Realisierungsmöglichkeiten kann es zu mehr oder weniger Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit in den einzelnen Lebensbereichen und insgesamt kommen.

### 3.2.3 Ziele von Entwicklungshelfern

Speziell zur Gruppe der EH gibt es meines Wissens nach keine Studien über Ziele. Vor der Ausreise finden zwar Zielvereinbarungsgespräche statt (persönl. Mitteilungen anonymisierte Interviews, 31.08., 01. und 12.09.05), doch handelt es sich hierbei um externe Zielsetzungen beruflicher Art, die dann allerdings zu persönlichen Zielen werden können. Der Inhalt der Zielsetzungen variiert dabei von Projekt zu Projekt. Beispielhaft kann von einem EH berichtet werden, der für sich persönliche Ziele formuliert hat, die er bis zu seinem Vertragsende umsetzen wollte (persönl. Mitteilung Anonym, 18.01.06).



Von den 20 genannten Zielen beziehen sich drei auf die Familie bzw. soziale Beziehungen außerhalb des beruflichen Bereiches (z.B. ein gutes Nachbarschaftsverhältnis aufbauen) und eines auf die persönliche Gesundheit und körperliche Konstitution. Diese Ziele schätzte er selbst im Nachhinein als teilweise bis voll erreicht ein (Abstufung von A= *voll erreicht* bis C= *gar nicht erreicht*). Die restlichen Zielsetzungen behandeln vorrangig Themen der beruflichen Aufgaben, der beruflichen Entwicklung (z.B. Ausbau der Erfahrungen im Projektmanagement, Sprachkenntnisse ausbauen) und emotionalen Befindlichkeit bzw. sozialen Beziehungen im beruflichen Bereich (z.B. gutes Verhältnis zu Kollegen). Von diesen 16 Zielen bewertete er 8 als voll erreicht, 6 als teilweise und 2 als gar nicht erreicht.

Dass in diesem Beispiel verhältnismäßig wenig private Ziele genannt werden, kann verschiedenste Gründe haben. Ein wichtiger Faktor ist jedoch immer die Art der Erhebung von Zielen. Im folgenden Kapitel soll daher auf methodische Aspekte der Erfassung von Zielen eingegangen werden.

### 3.2.4 Messung von Zielen

Ziele werden ähnlich wie Motive sowohl offen als auch geschlossen, oder wie beim idiographisch-nomothetischen Ansatz in gemischter Form erfasst.

Bei offenen Verfahren listen die Befragten z.B. ihre aktuellen Ziele frei auf. Diese werden sodann von anderen Personen kategorisiert (vgl. Abele, Stief & Krüskens, 2002; z.B. Wiese, 2000). Bei geschlossenen Verfahren schätzen die Befragten ausformulierte Ziele bezüglich bestimmter Eigenschaften (z.B. der Wichtigkeit oder Zufriedenheit mit dem Ziel) ein. Beispiele für Messinstrumente sind der GOALS Fragebogen von Pöhlmann und Brunstein (1997) oder der Fragebogen zu Lebenszielen und Lebenszufriedenheit (FLL) von Kraak und Nord-Rüdiger (1989). Auch wenn Werte nicht identisch mit Zielen sind, so werden Werthaltungen dennoch auch in Form von Zielen erfasst (Stief, 2001). Ein Untersuchungsinstrument im beruflichen Bereich ist etwa die deutsche Version des Work Value Inventory von Super (Seifert & Bergmann, 1983). Ein weiteres, indirektes Verfahren ist das Vorgehen von Rosenstiel (Nerdinger, Rosenstiel, Spieß & Stengel, 1985; Rosenstiel, 1989b), der Ziele über die in Kapitel 3.2.2 beschriebenen Berufstypen erhebt.

Der idiographisch-nomothetische Ansatz folgt einem gemischten Vorgehen, bei dem die Befragten Ziele im Selbstbericht beschreiben und daraufhin selbst anhand vorgegebener Dimensionen nach formalen Merkmalen oder inhaltlich-kategorisierend beurteilen (Brunstein & Maier, 1996).

Abele und Mitarbeiter (Abele, Stief & Krüsken, 2002) haben die konvergente Validität von offenen und geschlossenen Verfahren untersucht und dabei festgestellt, dass die Erhebungsinstrumente niedrig zusammenhängen. Abgesehen von einer geringen Reliabilität der einzelnen Instrumente lässt sich dieses Ergebnis damit erklären, dass die Erhebungsmethoden unterschiedliche Konkretisierungsebenen von Zielen erfassen.

Beck (Beck, 1996) stellt für persönliche Projekte fest, dass die Anzahl der genannten Projekte stark von der Erhebungsmethode abhängt.

Was den Zeitrahmen betrifft, so werden sowohl aktuelle Ziele (z.B. Abele, Stief & Krüsken, 2002) als auch retrospektive (z.B. Bangerter, Grob & Krings, 2001; Beck, 1996) und prospektive Zielsetzungen (z.B. Wiese, 2000) erhoben. Dabei kommen neben querschnittlichen (z.B. Beck, 1996) auch längsschnittliche Designs zum Einsatz (z.B. Abele, 2004; Brunstein, 1993; Stief, 2001).

In der vorliegenden Arbeit wurde ein standardisiertes Vorgehen zur retrospektiven Erfassung von Zielen gewählt. Die Ziele sollten möglichst ähnlich wie die Motive erfasst werden, es wurde eine große Stichprobe angestrebt und zur Konstruktion der Zielskala konnte auf getestete Instrumente zur Messung von Zielen zurückgegriffen werden (Kraak & Nord-Rüdiger, 1989; Pöhlmann & Brunstein, 1997; Seifert & Bergmann, 1983; Stief, 2001).

## 4 Selbstwirksamkeitserwartung

### 4.1 Selbstwirksamkeitserwartung und Abgrenzung zu anderen Konzepten

Ein wichtiges Konzept im Rahmen der sozial-kognitiven Lerntheorie stellen *Kompetenz-* und *Kontrollüberzeugungen* dar (Bandura, 1979, 1988; Schwarzer & Jerusalem, 1989). Beziehen Überzeugungen über eigene Fähigkeiten sich auf zukünftiges Verhalten, so wird von *Kompetenz-* bzw. *Selbstwirksamkeitserwartungen* (SWE) gesprochen.

SWE (self-efficacy expectation) ist dabei nach **Bandura** (1977) „the conviction that one can successfully execute the behavior required to produce (...) [expected] outcomes“ (p. 193). Kompetenzüberzeugungen haben einen so zentralen Stellenwert, da sie Einfluss darauf haben, wie Menschen denken, fühlen, sich motivieren und handeln (Bandura, 1995; Pervin, 1989). Davon zu unterscheiden sind die *Ergebniserwartungen* (outcome expectancies), welche als „a person’s estimate that a given behavior will lead to certain outcomes“ (Bandura, 1977, p. 193) definiert sind und die zusammen mit den SWE Verhalten und Leistung beeinflussen. Menschen können zwar theoretisch antizipieren, welche Handlungen zu einem bestimmten Ergebnis führen, müssen aber gleichzeitig nicht davon überzeugt sein, diese Handlungen auch selber ausführen zu können.

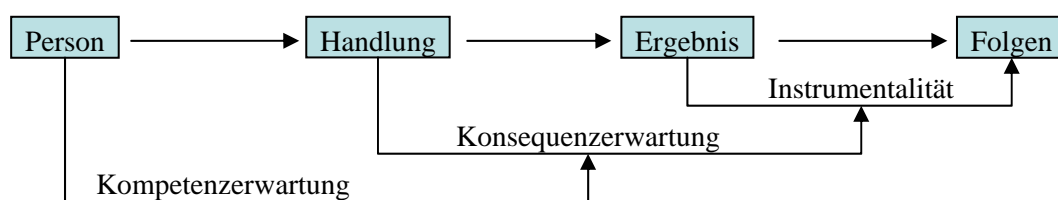
Bandura greift mit seinen Überlegungen auf Rotters (1954) soziale Lerntheorie zurück, der „das Konstrukt der Kontrollüberzeugungen (...) [konzipierte,] als eine mehr oder weniger stark über Situationen und Lebensbereiche generalisierte Erwartung einer Person darüber, ob Ereignisse im Lebensraum beeinflußt werden können oder nicht“ (Krampen, 1989). Ein weiteres, mit Rotters (1954) Kontrollüberzeugungen (locus of control) verwandtes Konstrukt ist z.B. innerhalb attributionstheoretischer Konzepte die *erlernte Hilflosigkeit*. Personen mit erlernter Hilflosigkeit haben nach zahlreichen Misserfolgen die Überzeugung entwickelt, dass sie mit ihren Handlungen intendierte Ziele nicht erreichen können (**Seligman**, 1995). Somit bezieht sich der Fokus der Hilflosigkeitsempfindung und -überzeugung auf die Handlungsergebnisse.

Bandura (1977, 1979) unterscheidet drei Dimensionen, auf denen sich Wirksamkeitserwartungen unterscheiden können. Als erstes nennt er a) das Ausmaß (magnitude) der Erwartungen, das danach unterschieden werden kann, bis zu welchem Schwierigkeitsgrad von Aufgaben sich Personen die Bewältigung selbiger zutrauen. Die Generalisiertheit (b)) (generality) bezieht sich darauf, ob sich die Erwartungen auf spezielle oder allgemeinere Situationen und Aufgaben richten. Die Stärke (c)) (strength) der Erwartungen beeinflusst, ob eine Person bei ersten Misserfolgen frühzeitig aufgibt oder ihre Bemühungen trotzdem fortsetzt.

Auf die Frage, wie SWE entstehen, nennt Bandura (1977, 1979, 1995) vier Quellen: Zum einen sind es a) eigene Erfahrungen (mastery experience), in denen eine Person ihre Fähigkeiten kennen lernt und neue kognitive, verhaltensmäßige und selbstregulatorische Handwerkzeuge für sich verändernde Lebensumstände erlernt. Diese eigens ge-

machten Erfahrungen stellen die wichtigste Lernquelle dar. An zweiter Stelle stehen b) stellvertretende Erfahrungen (vicarious experiences) durch Personen, die der eigenen Person ähnlich sind, wobei der Einfluss des Modelllernens umso größer ist umso stärker eine Ähnlichkeit mit dem Modell wahrgenommen wird. Des Weiteren können c) verbale Überzeugungen (verbal / social persuasion), etwa in Form von Zuspruch, die Erwartungen an die eigene Person beeinflussen. Als letzter Einflussfaktor wird d) die Wahrnehmung des eigenen physiologischen und emotionalen Zustandes (emotional arousal / physiological and emotional states) genannt, die bei der Beurteilung der eigenen Fähigkeiten mit herangezogen wird.

Das Konzept der SWE wird in verschiedenen Motivationstheorien, wie der Attributionstheorie nach Weiner (1986), der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (1990) und Erwartungs-Wert-Theorien (z.B. Heckhausen & Heckhausen, 2006), wirksam (vgl. Bandura, 1988). So beeinflussen etwa SWE Kausalattributionen und sie bestimmen, welche Ziele sich Personen setzen, wie viel Anstrengungen sie in das Erreichen der Ziele investieren, wie hartnäckig sie die Ziele trotz Schwierigkeiten verfolgen und wie resistent sie gegenüber Misserfolgen sind (Bandura, 1995). Innerhalb des handlungstheoretischen Erwartungs-Wert-Modells werden auf Ergebnis-Folge-Erwartungen (Instrumentalität) Konsequenz- und Kompetenzerwartungen aufgebaut (Schwarzer & Jerusalem, 1989). Abbildung 3, welche rückwärts zu lesen ist, veranschaulicht die Zusammenhänge.



Quelle: (Schwarzer & Jerusalem, 1989)

*Abbildung 3: Handlungstheoretisches Erwartungs-Wert-Modell*

Es handelt sich bei Kompetenzüberzeugungen also um funktionale, selbstbezogene Kognitionen, die in bestimmten Situationen aktiviert werden. Geht Bandura von situationsspezifischen Kompetenzerwartungen aus, so nehmen Schwarzer und Jerusalem

(Schwarzer, 1994; Schwarzer & Jerusalem, 1989) an, dass es auch globale, generalisierte und zeitstabile Erwartungen auf einer dispositionellen Ebene gibt.

Nachdem dargelegt wurde, wie zentral Kompetenzüberzeugungen für Verhalten im Allgemeinen und Motivation und Ziele im Speziellen sind, sollen im Folgenden bisherige Erkenntnisse zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen bei Ehrenamtlichen und im Geschlechtervergleich berichtet werden.

#### **4.2 Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen Ehrenamtlicher und Geschlechtervergleich**

In einer Übersichtsarbeit über Studien zu Ehrenamtlichen berichten Allen und Rushton (1983) unter anderem Ergebnisse zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen. So gibt es Hinweise darauf, dass freiwillig Tätige sich als stärker selbstwirksam, selbstbestimmt und als kompetenter als Nichtehrenamtliche wahrnehmen, und zudem autarker, ausdauernder und problemorientierter sind. Des Weiteren fanden verschiedene Studien heraus, dass sie eine stärkere internale Kontrollüberzeugung haben. Bierhoff (1994) berichtet von positiven Korrelationen zwischen sozialer Verantwortung (welche in positiver Beziehung zu Engagement steht (vgl. Moschner, 1998)) und internaler Kontrollüberzeugung, wobei diese im Geschlechtervergleich nur bei Männern signifikant wird. Gleichzeitig zeigt sich für die Männer ein negativer Zusammenhang zur externalen Kontrollüberzeugung `Mächtige andere`. Moschner (1998) kommt in einer Zusammenfassung der Beziehungen zwischen Engagement und Kontrollüberzeugungen zu dem Schluss, dass Engagierte zwar durchgehend niedrigere Ausprägungen externaler Kontrollüberzeugungen haben, die Ergebnisse zum Zusammenhang mit internalen Kontrollüberzeugungen jedoch inkonsistent sind.

Bezüglich des Vergleichs der Geschlechter gibt Stief (2001) einen Überblick zum Stand der Forschung, welche widersprüchliche Ergebnisse liefert. So unterscheiden sich Jungen und Mädchen in ihrer SWE in Bezug auf Mathematik und Computerfähigkeiten, oder Frauen fühlen sich in männertypischen Berufen weniger kompetent, während die Geschlechtstypikalität des Berufs bei Männern in keinem Zusammenhang zur Kompetenzüberzeugung steht. In anderen Studien wurde jedoch kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gefunden, etwa bei Experimenten zu aufgabenspezifischer SWE. Auch

sprechen die Studien dafür, dass SWE keinen Prädiktor für Leistung und Erfolg im Beruf darstellt. In ihrer eigenen Studie stellt Stief (2001) fest, dass sich Männer und Frauen einerseits nicht in ihrer beruflichen Kompetenzerwartung unterscheiden und andererseits der (positive) Zusammenhang zwischen SWE und beruflichem Erfolg unabhängig vom Geschlecht ist.

Mathematiker und Mathematikerinnen unterscheiden sich ebenso wenig in ihren beruflichen SWE (Abele, Stief & Krüsken, 2002). Was den Zusammenhang von Zielsetzungen und SWE angeht, so finden sich vor allem positive Korrelationen zwischen der Kompetenzüberzeugung und beruflichen Zielen, kaum aber zu außerberuflichen Zielen wie `Beziehung` und `Abwechslung`. Dieses Ergebnis überrascht nicht weiter, wurde doch die bereichsspezifische, also berufliche SWE erfasst.

Insgesamt gibt es folglich keine konstanten Hinweise darauf, dass Frauen generell geringere Kompetenzüberzeugungen hätten als Männer. Auch Schwarzer (1994) findet bei Überprüfung der psychometrischen Eigenschaften der `Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung` keine bzw. nur bedeutungslose Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen SWE und Zufriedenheit bzw. Wohlbefinden findet Wiese (2000) in ihrer Arbeit eine relativ hohe positive Korrelation zwischen Selbstwirksamüberzeugungen und psychischem Wohlbefinden ( $r = .58$ ,  $p < .01$ , 2-seitig,  $N = 206$ ) und Stief (2001) berichtet von Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen SWE und Arbeitszufriedenheit ermittelt haben.

#### **4.3 Messung von Selbstwirksamkeitserwartung**

SWE werden je nach dem, ob bereichsspezifische oder globale Erwartungen interessieren, unterschiedlich erfasst. Einige amerikanische Messinstrumente wie die Occupational Self-Efficacy Scale (OSES), die Career Attitude Scale (CAS) und die Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale (TSOSS) erfassen berufs- bzw. aufgabenspezifische Selbstwirksamkeit. Solche Skalen haben allerdings das Problem, dass für die Konstruktion festgelegt werden muss, was typische und stabile Aufgaben sind. Zudem sind sie nur auf homogene Berufsgruppen anwendbar (Stief, 2001).

Schwarzer und Jerusalem haben neben bereichsspezifischen Fragebögen (z.B. schulspezifische und studiumsspezifische Selbstwirksamkeit) (Schwarzer, 1986) auch eine Skala zur Erfassung generalisierter Kompetenzerwartungen entwickelt (z.B. Jerusalem & Schwarzer, 1999; Schwarzer, 1994; Schwarzer & Jerusalem, 1995). Die `Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung` umfasst 10 Items, denen auf einer 4-stufigen Ratingskala zugestimmt werden kann. Sie ist an zahlreichen, auch kulturell verschiedenen Stichproben getestet worden (Schwarzer & Scholz, 2000) und hat gute Kennwerte. Die interne Konsistenz liegt in deutschen Stichproben zwischen .80 und .90 und enge positive Zusammenhänge der Skala mit dispositionalem Optimismus und Arbeitszufriedenheit sowie negative Zusammenhänge mit Ängstlichkeit und Depressivität sprechen für die Kriteriumsvalidität (Schwarzer, 1999).

Stief (2001) hat eine Skala entwickelt, die im Mittelfeld zwischen globaler, bereichsübergreifender und spezifischer Selbstwirksamkeit liegt. In Anlehnung an die Skala von Jerusalem und Schwarzer (1999) erfasst sie mittels sechs Items die für den Berufsbe-  
reich generalisierte Selbstwirksamkeit. In ihrer Arbeit ergab sich eine interne Konsistenz von .78.

Die genannten Verfahren sind alle standardisierter Art. Vorteil von qualitativen Erhebungsmethoden ist dagegen, dass spezifische Aspekte des Konstruktes, die im Vorhin-  
ein nicht festzulegen sind, und individuell relevante Lebens- und Handlungsbereiche erfasst werden können (Krampen, 1989). In der vorliegenden Arbeit wird die generalisierte Kompetenzerwartung allerdings quantitativ, mittels der `Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung` (Jerusalem & Schwarzer, 1999) erhoben. Nach Stief (2001) verspricht „der gleiche Spezifitätsgrad in der unabhängigen und abhängigen Variable (...) die beste Aufklärung“ (p. 60). Da die Ziele der EH über alle Lebensbereiche erfasst werden, ist somit eine bereichsübergreifende Messung der SWE angebracht.

## 5 Zufriedenheit und Erfolg

Im Allgemeinen wird Erfolg definiert als

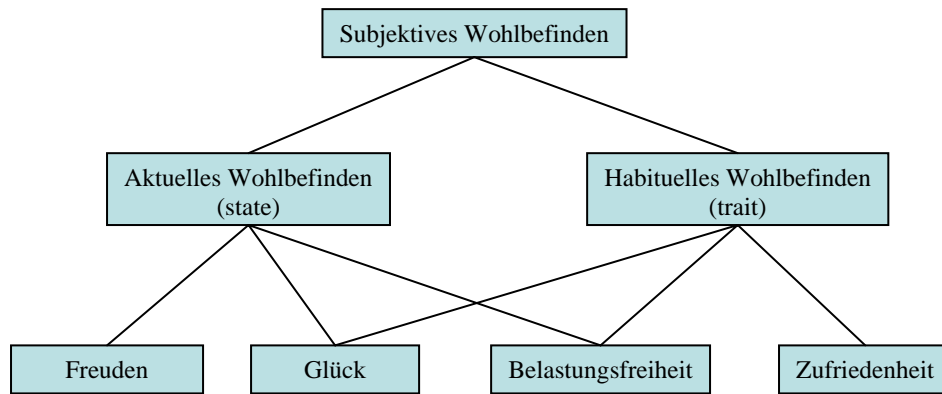
das Erreichen eines (...) als erstrebenswert anerkannten Zieles (...), [wobei der] komplexe Bezugsrahmen, (...) [das] jeweilige(...) System(...) und die (...) [zahlreichen] Bewertungskomponenten (...) zu dem Problem einer objektiven Erfolgsdefinition (führen). In welcher Form oder mit welchem Aufwand Ziele ‚erfolgreich‘ erreicht werden, hängt vom jeweiligen (...) Blickwinkel ab. (Wikipedia, 2006)

Auch beruflicher Erfolg ist relativ schwer zu fassen (Abele, 2004) und eindeutige Definitionen sind in der entsprechenden Literatur so nicht zu finden (Schuler, 2000; Wejnert, 1998). Einen Hinweis darauf, was unter subjektivem Erfolg verstanden wird, gibt seine Operationalisierung. In der vorliegenden Arbeit wird der subjektive Erfolg des persönlichen Projektes `EH-Sein` als individuelle Bewertung des Auslandsaufenthaltes eines EH verstanden. Die Erfolgseinschätzung bezieht sich dabei auf alle Lebensbereiche und den ganzen Zeitraum im Ausland und wird sowohl direkt erfragt als auch über Zufriedenheit gemessen. Im nächsten Teil soll daher nochmals ausführlicher auf das Konstrukt der Zufriedenheit eingegangen werden.

### 5.1 Zufriedenheit

Zufriedenheit wird von verwandten Konzepten wie Glück oder Freude unterschieden und als aus kognitiven Prozessen hervorgehende Wohlbefindenskomponente begriffen (Mayring, 1991b). Zufriedenheit kann sich auf verschiedene Objekte beziehen, etwa auf unterschiedliche Lebensbereiche (bereichsspezifische Zufriedenheit) oder das Leben im Allgemeinen (Lebenszufriedenheit), und innerhalb dieser Objekte kann der Fokus auf der allgemeinen oder nur bestimmte Aspekte betreffenden Zufriedenheit liegen (Veenhoven, 1995). Mayring (1991a, 1991b) unterscheidet vier Faktoren subjektiven Wohlbefindens, deren Beziehung zueinander in Abbildung 4 dargestellt ist.





Quelle: nach Mayring (1991a)

Abbildung 4: Vier-Faktoren-Ansatz des Subjektiven Wohlbefindens

Aktuelles Wohlbefinden steht als Oberbegriff für das momentane Erleben einer Person, während habituelles Wohlbefinden das für eine Person typische Wohlbefinden in Form eines zusammengefassten Urteils über viele emotionale Erfahrungen bezeichnet (Abele & Becker, 1991). Wie die Verbindung zwischen Zufriedenheit und habituellem Wohlbefinden bereits andeutet (siehe Abbildung 4), wird Zufriedenheit in diesem Ansatz als situationsübergreifend konzipiert.

Im Kapitel 3.2 wurden bereits Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Zielen sowie im Kapitel 4.2 Erkenntnisse zum Zusammenhang mit Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen vorgestellt, so dass hier nicht noch einmal darauf eingegangen wird. Was den Zusammenhang zwischen allgemeiner und domänenspezifischer Zufriedenheit angeht, so herrscht in der Literatur Einigkeit darüber, dass globale und bereichsspezifische Zufriedenheit in positivem Verhältnis zueinander stehen. Allerdings bereitet es zum Teil Schwierigkeiten, spezifische Zufriedenheit wie z.B. Arbeitszufriedenheit klar von der Lebenszufriedenheit abzugrenzen und unabhängig von dieser zu definieren. Zudem lassen viele querschnittlich angelegte Korrelationsstudien keinen Schluss über die Kausalität des Zusammenhangs zu (Gebert & Rosenstiel, 2002; Medrano-Kreidler, 1993).

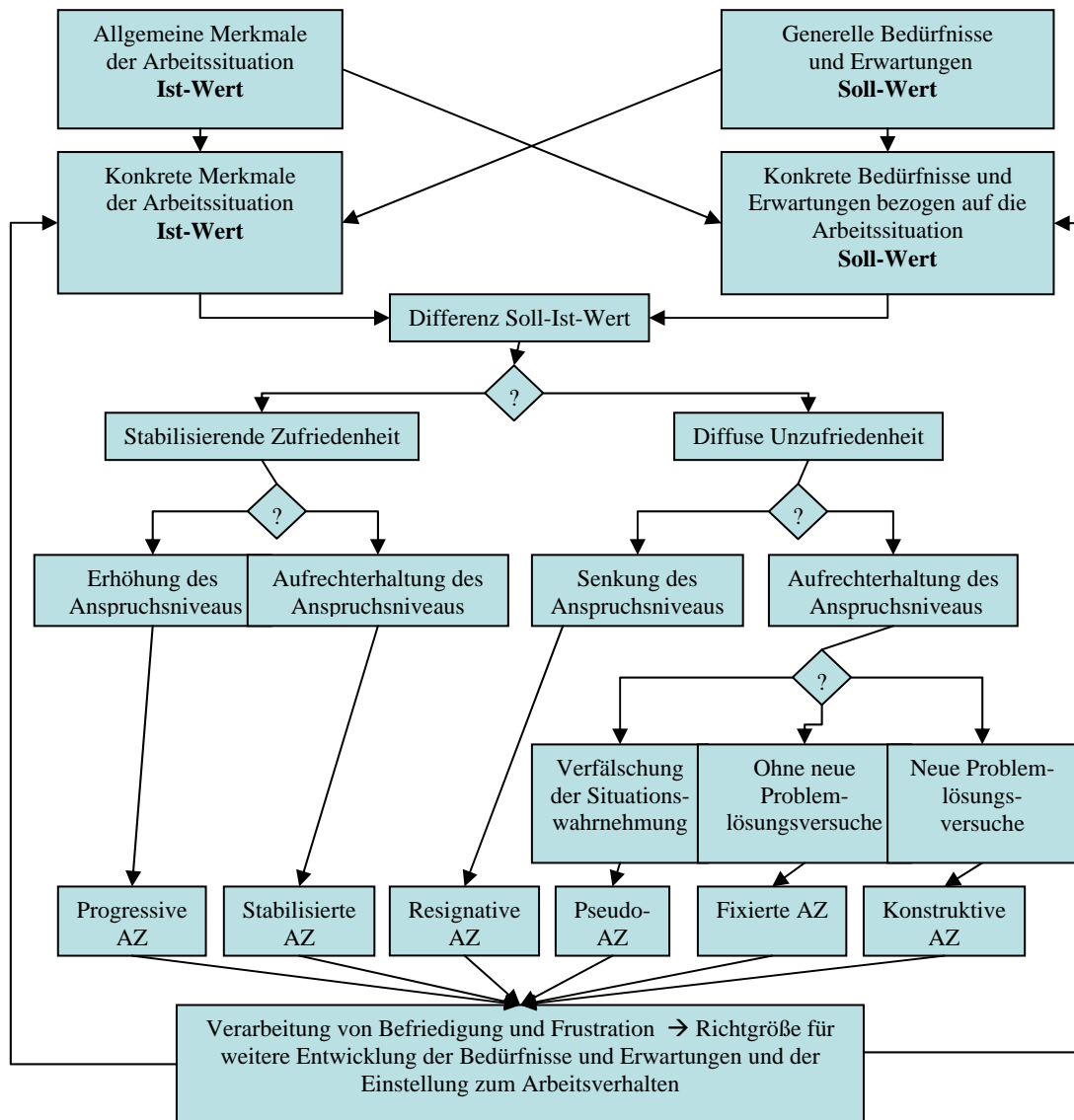
Da in dieser Arbeit vorrangig die Unterscheidung zwischen beruflichen und nichtberuflichen Zielen und Erfolg interessiert, soll im Folgenden vor allem auf die Arbeitszufriedenheit eingegangen werden. Eine Darstellung für alle außerberuflichen Lebensbereiche würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Als ein Literaturhinweis zur Zufriedenheit

in Partnerschaften sei Hohmann (1988) genannt. Eine Studie zum Einfluss von Erfolg und Erfolgsevaluation auf die Zufriedenheit im Arbeits- und Privatleben in Abhängigkeit vom Lebensalter liegt z.B. von Meulemann (2001) vor.

#### 5.1.1 Bereichsspezifische Zufriedenheit: Arbeitszufriedenheit

In den letzten Jahrzehnten ist das Problem der Arbeitszufriedenheit (AZ) intensiv beforscht und zahlreiche Literatur ist dazu veröffentlicht worden (Büssing, 1991; Weinert, 1998). Hauptsächlich untersucht wurde dabei die Erwerbsarbeit, zumal ehrenamtliche Tätigkeiten nur einen relativ geringen Anteil an Arbeitstätigkeiten im Allgemeinen ausmachen. In einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes Deutschland im Jahr 1992 machten unbezahlte Arbeitsstunden zwar einen weitaus größeren Teil als Erwerbsarbeitsstunden aus, auf ehrenamtliche Tätigkeiten und soziale Hilfsleistungen entfielen insgesamt jedoch nur 2,5% der Jahresarbeitszeit (Ulich, 2001). Andere Studien berichten für die Jahre 1996 bzw. 1997 einen Anteil von 17 respektive 18 Prozent (Anheier & Toepler, 2003; Behr, Liebig & Rauschenbach, 1998).

Im Grunde ist AZ nicht einheitlich zu definieren, da es immer vom jeweiligen Kontext abhängt, was darunter verstanden wird (Gebert & Rosenstiel, 2002; Ulich, 2001). Unterschiede hinsichtlich der Definitionen, der betrachteten oder identifizierten Dimensionen von AZ, der Messinstrumente, methodischer Vorgehensweisen oder fehlerhafte methodische Umsetzungen und Ergebnisinterpretationen führen dazu, dass die empirischen Befunde zum Teil recht widersprüchlich sind (Weinert, 1998). Die Konzeptionen von AZ können wiederum nach Anreiz- oder Bedürfnisorientierung, Einzel- oder Gesamt-AZ, AZ als zeitlich stabiler oder momentaner, veränderlicher emotionaler Zustand oder auf die Vergangenheit versus in die Zukunft gerichtete Betrachtungsweise von AZ differenziert werden. Die vorherrschende Vorstellung von AZ ist jedoch die Soll-Ist-Differenz, wobei die AZ umso größer ist, umso kleiner die Differenz ausfällt (Gebert & Rosenstiel, 2002). Als eine Theorie, die speziell AZ aufgrund eines Soll-Ist-Vergleichs zum Inhalt hat, ist das Modell von **Bruggemann** (1974 nach Büssing, 1991; und Ulich, 2001) zu nennen. Abbildung 5 veranschaulicht die Einflussfaktoren und Zusammenhänge.



Quelle: nach Ulich (2001)

Abbildung 5: Formen der Arbeitszufriedenheit als Ergebnisse von Abwägungs- und Erlebnisverarbeitungsprozessen

Fällt z.B. der Soll-Ist-Vergleich bei gleich bleibendem Anspruchsniveau positiv aus, dann resultiert stabilisierte AZ. Erhöht sich das Anspruchsniveau hingegen, so führt dies zu progressiver AZ. Bei negativem Soll-Ist-Vergleichsergebnis kann sich das Anspruchsniveau senken und resignative AZ entstehen. Bleibt das Niveau erhalten, so kann dies Pseudo-, fixierte oder konstruktive AZ zur Folge haben. Kritisch anzumerken ist, dass in dem Modell nicht exakt geklärt wird, wie der Soll-Ist-Vergleich abläuft und was unter den Soll-Werten zu verstehen ist. Dennoch wurde dem Modell viel Beachtung geschenkt, da es erstmals ausdrücklich das Person-Umwelt-Verhältnis berücksichtigt und in einen dynamischen Prozess integriert (Büssing, 1991; Schuler, 1998).

Zahlreiche Forschung wurde auch bezüglich der Wirkung von Moderatorvariablen betrieben, die es erlauben, Untergruppen innerhalb einer Population zu identifizieren (Weinert, 1998). Dazu zählen z.B. Studien zur AZ verschiedener Berufsgruppen, von Voll- oder Teilzeitbeschäftigten, Gruppen unterschiedlichen Alters, zu Zusammenhängen mit der Organisationsebene, dem Geschlecht oder demographischen und situativen Variablen. Als ausschlaggebend für AZ wird geistige Forderung, Bedürfnisentsprechung, Erfolgsfeedback, die Gelegenheit zu Ausbau und Anwendung eigener Interessen und Fähigkeiten, Achtung und Selbstwertschätzung der Leistung, eine als angemessen empfundene und an die Leistung gebundene Entlohnung sowie ein Selbstverantwortung, Eigeninitiative und Eigenentwicklung fördernder Führungsstil angesehen. Einflussfaktoren sind somit zum einen Arbeitsmerkmale, die sich auf die Arbeitsaufgabe und -organisation (z.B. Handlungsspielraum, Komplexität der Arbeit), sowie auf soziale Merkmale (z.B. soziale Unterstützung) am Arbeitsplatz beziehen können, zum anderen Personenmerkmale, was die Erwartungen, Werte und Bedürfnisse sowie Persönlichkeitsmerkmale des Mitarbeiters beinhalten (Schuler, 1998; Weinert, 1998; Zapf, 1991).

Die (finanzielle) Belohnung hat im Rahmen der Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert und großen Einfluss auf die AZ, zumal sie verschiedene Funktionen erfüllt. So können dadurch physiologische und materielle Bedürfnisse erfüllt werden. Monetäre Belohnung hat aber auch Symbol- und Statuscharakter, bedeutet Anerkennung und Sicherheit, ermöglicht Freiheiten im Handeln ebenso wie Kontrolle und Erweiterung des Tätigkeitsspielraums (Thierry, 1989; Weinert, 1998). Bezahlung kann folglich zur Zufriedenheit innerhalb sowie außerhalb der Arbeit beitragen. Was die Beziehung zwischen Einkommen bzw. Geld und allgemeiner Zufriedenheit angeht, so finden viele Studien keinen Zusammenhang zwischen den Variablen (Cummins, 2000). Unterscheidet man jedoch zwischen armen und reichen Personen, so scheint die Beziehung mehr dergestalt zu sein, dass das (niedrige) Einkommen insbesondere bei Personen mit sehr geringen finanziellen Mitteln zu einer geringen Zufriedenheit beiträgt bzw. Geld positiv mit subjektivem Wohlbefinden korreliert. Ist ein bestimmter Betrag zur Befriedigung von Grundbedürfnissen erreicht, so nimmt auch der Einfluss des Einkommens auf die Zufriedenheit ab und andere Variablen tragen stärker zur Erklärung des Wohlbefindens bei.

### 5.1.2 Messung von Erfolg und Zufriedenheit

Die Messung von Erfolg bereitet entsprechend der Probleme bei der Definition des Konstruktes zum Teil Schwierigkeiten. Subjektiver beruflicher Erfolg wird unter anderem als Zufriedenheit mit dem eigenen Berufsverlauf und der Arbeitsleistung verstanden (Abele, 2004) und erhoben (z.B. Wiese, 2000). Eine andere Möglichkeit besteht darin, den subjektiven Erfolg mittels einer direkten Frage generell oder in Vergleich zu einer Bezugsgruppe einschätzen zu lassen (z.B. Abele-Brehm & Stief, 2004; Abele, 2004).

Etliche Variante bieten sich wiederum an, Zufriedenheit zu erfassen, (Mayring, 1991a; Veenhoven, 1995). Standardisierte Verfahren fragen direkt oder indirekt, mittels eines oder mehrerer Items, mit Blick auf Vergangenheit oder Zukunft, mit Bezug auf das Leben allgemein oder spezielle Lebensbereiche bzw. Dimensionen, im Vergleich zur eigenen Entwicklung oder zu einer Referenzgruppe, homogene (z.B. im Alter) oder heterogene Gruppen nach ihrer Zufriedenheit. Denkbar ist auch eine qualitative oder graphische Erhebung, z.B. mit Hilfe von Koordinatenachsen, wobei die Abszisse die Zeitspanne und die Ordinate das Ausmaß der Zufriedenheit bezeichnet.

Weinert (1998) zählt 5 Verfahren auf, mittels derer AZ gemessen werden kann:

- 1) Verbale Selbstbeschreibungen, mit Hilfe von Likert-Skalen, Thurston-Skalen, semantischen Differentialen oder Prüflisten, entweder mit in ganzen Sätzen ausformulierten Behauptungen oder einzelnen Eigenschaftsbegriffen
- 2) Fremdbeurteilungen der Reaktionen und des Verhaltens einer Person
- 3) Skalen zur Selbstbeurteilung von Verhaltenstendenzen
- 4) Mitarbeitergespräche bzw. Interviews
- 5) die `Methode der kritischen Ereignisse` am Arbeitsplatz.

Dementsprechend gibt es unzählige Messinstrumente, die mit unterschiedlichen Zielsetzungen, Kriterien und Definitionen das Konstrukt der AZ zu erfassen suchen. Grundlage dieser Instrumente stellen zwei verschiedene Modellgruppen dar. Zum einen sind dies additive bzw. subtraktive Modelle der AZ, worunter auch das Prinzip der Soll-Ist-Differenz fällt, bei dem sich die AZ als Differenz zwischen den Idealvorstellungen (Soll-Wert) und den realiter erfüllten Bedürfnissen (Ist-Wert) berechnet. Zum anderen gibt es multiplikative Modelle, bei denen die AZ sich als Summe der Produkte aus be-

stimmten Aspekten der Arbeitszufriedenheit und ihrer Erwünschtheit ergibt (Weinert, 1998).

In dieser Arbeit wird der subjektive Erfolg a) in einer direkten Gesamteinschätzung erfasst, sowie indirekt b) über eine Gesamteinschätzung der Zufriedenheit und c) über die Soll-Ist-Differenz der Einschätzung von Zielwichtigkeit und Zielerreichung erhoben.

## **5.2 Erfolg von Auslandseinsätzen**

### **5.2.1 Ergebnisse der Expatriates-Forschung**

Weder auf begrifflicher Ebene noch in Bezug auf die Messung gibt es eine einmütige Vorstellung davon, was einen erfolgreichen bzw. erfolglosen Auslandsaufenthalt ausmacht (Hagedorn, Heidemann & Rietz, 2004; Hieronymi, Rietz, Lissner & Melin, 2003). Grundsätzlich stellt sich eine Vielzahl von Fragen, die vor einer Erfolgseinschätzung zu klären sind bzw. bei der Interpretation einer vorgenommenen Bewertung berücksichtigt werden müssen. Auf welchen Zeitraum bzw. welche Phasen der Entsendung soll sich die Beurteilung beziehen, auf welche Aspekte und Dimensionen der Entsendung (z.B. Lebensbereiche), auf welche Personengruppen (z.B. der Expatriate, Familienmitglieder, Kontaktpersonen im Gastland), auf welcher Ebene (z.B. auf Unternehmensebene, auf der persönlichen oder auf politischer Ebene) und wer nimmt die Bewertung mit welchen Mitteln, unter Einbezug welcher Faktoren und Daten und mit Blick auf welche Kriterien und Wertvorstellungen vor? Eine globale Erfolgsdefinition ist insofern nicht zu leisten (Oechsler, 1997).

Kühlmann (1995) zählt aus der Reihe der bisher verwendeten Kriterien zur Beurteilung der Auslandsentsendung unter anderem die Zahl der gewonnenen Freunde, Wissen um die Gegebenheiten im Gastland, die AZ, Einstellungen zum Gastland, Arbeitseffektivität, psychische und psychosomatische Beschwerden, den Abbruch des Auslandsaufenthaltes oder die Sprachfertigkeit auf. Neuerdings wird der Bewertung des Anpassungsgeschehens immer häufiger ein Kriterientripel zugrunde gelegt, das aus a) der subjektiven Zufriedenheit mit den Arbeits- und Lebensbedingungen im Ausland, b) der Güte der sozialen Beziehungen zu den Vertretern des Gastlandes und c) dem Grad der Aufgabenerfüllung besteht (Kühlmann, 1995; Stahl, 1995).

Zur Einschätzung des Erfolges von Expatriates wird neben der Forderung nach klaren Zieldefinitionen (z.B. Hieronymi, Rietz, Lissner & Melin, 2003) empfohlen, nicht die Firmenstandards im Heimatland als festes Kriterium heranzuziehen, sondern ein flexibles Kriteriensystem, das den besonderen Bedingungen wie z.B. den anderen kulturellen Rahmenbedingungen und den sich schnell und gravierend verändernden Arbeitskontexten Rechnung trägt (Selmer, 1995). Evaluatoren können Manager, Supervisoren, Mitarbeiter der Personalabteilung, Kollegen oder Klienten sein, in jedem Fall aber sollte es sich um Personen handeln, die genügend Einsicht in die Leistungen und Arbeitsbedingungen der zu beurteilenden Person haben. Auch die Selbstbewertung sollte in die Gesamtbewertung mit einbezogen werden, da sie neben einer effektiveren Erfolgseinschätzung dazu beiträgt, die Akzeptanz der Beurteilung bei den Expatriates zu erhöhen. Nach Selmer (1995) wird der Großteil der Bewertungen (75%) durch Supervisoren des Stammhauses vorgenommen. Im Gegensatz dazu spricht Stahl (1995) von dem Problem, dass in der Praxis zu oft Selbsteinschätzungen vorgenommen würden, was zu Verzerrungen führen kann. Diese gegensätzlichen Aussagen könnten auf Unterschieden im Vorgehen deutscher und nordamerikanischer Unternehmen beruhen.

Im Grunde geht es jedenfalls meist um eine Einschätzung des im Ausland tätig gewesenen Mitarbeiters bzw. dieser steht im Fokus der Beurteilung. Für eine weiter greifende Bewertung ist jedoch auch der Einbezug anderer, an der Entsendung beteiligter Personen von Nöten (Waldhoff, Hieronymi & Rietz, 2003). So spielt etwa die Sichtweise der Familienmitglieder nicht nur für eine ganzheitliche Betrachtung des Erfolges eine Rolle, sondern ihre Zufriedenheit und Wahrnehmung des Entsendungsprozesses stehen wiederum in Zusammenhang mit der Zufriedenheit und der Leistung des Expatriates und haben somit weitergehende Auswirkungen (vgl. auch Schröder, 1995).

### 5.2.2 Entwicklungshilfe: Evaluation, Erfolg und Zufriedenheit

Evaluationen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) wurden, wenn überhaupt ein systematisches Vorgehen zum Einsatz kam, bisher hauptsächlich in Form von Soll-Ist-Vergleichen vorgenommen und Erfolgsbeurteilungen bezogen sich somit auf das Erreichen festgesetzter Ziele (Stockmann, 2000). Dabei wurde allerdings die Wirkung und Nachhaltigkeit der EZ-Projekte bislang kaum oder gar nicht berücksichtigt. Des Weiteren wird das mangelhafte Theorie- und Methodengerüst kritisiert, das neben

fehlenden einheitlichen Standards und Bewertungsmaßstäben eine Vergleichbarkeit verschiedener Evaluationen im Grunde unmöglich macht (vgl. auch Svensson, 1997). Eine rückblickend-längsschnittliche Einschätzung der deutschen EZ ist jedoch ohnehin schwer möglich, da Evaluationsberichte vom BMZ, der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) und anderen Institutionen der EZ entweder gar nicht oder erst seit wenigen Jahren öffentlich zugänglich sind (Stockmann, 2000). Neben Einzelfallevaluationen werden seit 1997 innerhalb des BMZ thematische, Sektor- und Instrumenten-Evaluationen durchgeführt.

Die spezielle Rolle von EH in der EZ findet man in diesen Arbeiten allerdings kaum thematisiert (vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2004). Beispielsweise orientiert sich die GTZ an einem Evaluierungssystem, das durchaus die Fachkräfte der Projekte einbezieht. In Selbstevaluierungen können sie Stellungnahmen abgeben. Allerdings ist der Inhalt der Fragen auf den Stand und die Wirkung des Vorhabens gerichtet, welche die Mitglieder des Projektteams zu beurteilen haben (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, 2004), und nicht etwa auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter selbst.

Zum subjektiven Erfolg und der Zufriedenheit von EH ist dementsprechend kaum Literatur vorhanden oder einsehbar. Nur einige wenige, zum Teil etwas ältere Ergebnisse können hier aufgeführt werden. Eine amerikanische Studie ermittelte als Faktoren für einen erfolgreichen Auslandsaufenthalt von EH personenbezogene Merkmale sowie Aspekte der Organisation oder Arbeitssituation und der Umwelt (Stoner, Adram & Rubin, 1972). Besondere Relevanz hatte nach dieser Studie neben der positiven Rolle der Ehefrau eine konsistente und realistische Erwartungshaltung an die Arbeitssituation durch den EH.

Eine kanadische, längsschnittliche Untersuchung an 89 bzw. 188 Fachkräften in der TZ legte dar, dass insbesondere das Wissen um und die Teilnahme an der lokalen Kultur Einfluss auf die Effektivität der Arbeit der Fachkräfte hat (Kealey, 1989). Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten moderierten zwar das Ausmaß an Anpassungsstress, waren aber kein Prädiktor für die Güte, fachliche Fertigkeiten an einheimisches Personal vermitteln zu können. Insgesamt kommt die Studie zu dem Schluss, dass Faktoren der Person und der Situation für den Erfolg einer Entsendung relevant sind, dass aber vor allem persönliche, verhaltensmäßige und kommunikative Kompetenzen die kritischen Größen sind.