

Anhang A – Messinstrumente

Inhalt

A.1	Interviewleitfaden der ersten Studie.....	A-2
A.2	Postskript der ersten Studie.....	A-4
A.3	Fragebogen der zweiten Studie.....	A-5
A.4	Fragebogen der dritten Studie.....	A-15

A.1 Interviewleitfaden der ersten Studie

Zunächst vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an diesem Interview teilzunehmen.

Das Ziel der Befragung ist es, Genaueres über das Mentoringprogramm für unbegleitete Minderjährige Ihrer Organisation zu erfahren. Hierbei wird der Fokus vorrangig auf die momentane Auswahl, Vorbereitung und Begleitung der ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren gelegt. Wir freuen uns, Sie hierfür als Experten gewonnen zu haben und möchten Ihre Erfahrungen und Ihr Wissen erfragen.

Für die Auswertung der Interviews ist es wichtig, dass die Aussagen möglichst exakt vorliegen, deswegen würde ich das Gespräch gerne aufzeichnen. Diese Aufzeichnung wird nicht weitergegeben und nach Abschluss des Forschungsprojekts gelöscht. Sind Sie damit einverstanden? Dann lassen wir Ihnen eine schriftliche Einverständniserklärung per Post inklusive vorfrankiertem Rückumschlag zukommen, die Sie bitte unterschrieben an uns zurückschicken.

Das Interview wird ca. 40 Minuten dauern.

Haben Sie noch Fragen?

Dann beginnen wir mit dem Interview und ich starte die Tonbandaufnahme.

Hintergrundinformationen des Mentoringprogramms

Zunächst würde ich gerne mehr über das Mentoringprogramm Ihrer Organisation allgemein erfahren.

Wie ist das Mentoringprogramm in Ihrer Organisation aufgebaut?

Auswahl der Mentorinnen und Mentoren

Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit dem Auswahlverfahren für Mentorinnen und Mentoren in Ihrer Organisation.

Bitte beschreiben Sie, wie Mentorinnen und Mentoren in Ihrer Organisation ausgewählt werden.

Wer kann in Ihrem Programm Mentorin bzw. Mentor werden? Wer wird als Mentorin bzw. Mentor abgelehnt?

Welche besonderen Bedingungen muss eine Person erfüllen, um als Mentorin bzw. Mentor für unbegleitete Minderjährige tätig zu sein?

Wie sähe das ideale Auswahlverfahren aus? Was bräuchte Ihre Organisation, um das leisten zu können?

Vorbereitung der Mentorinnen und Mentoren

Im Folgenden möchte wir erfragen, wie die Mentorinnen und Mentoren durch Ihre Organisation auf ihr ehrenamtliches Mentorat vorbereitet werden.

Inwieweit werden die Mentorinnen und Mentoren auf ihre Aufgabe vorbereitet?

Welche Faktoren sind aus Ihrer Sicht entscheidend für eine gute Vorbereitung der Mentorin bzw. des Mentors auf ihre bzw. seine Aufgabe?

Wie sähe der ideale Vorbereitungsprozess aus? Was bräuchte Ihre Organisation, um das leisten zu können?

Begleitung der Mentorinnen und Mentoren

Der folgende Teil beschäftigt sich mit der Begleitung der Mentorinnen und Mentoren während ihres Mentorats durch Ihre Organisation.

Inwieweit werden die Mentorinnen und Mentoren während ihres Mentorats begleitet?

Wie sähe der ideale Begleitprozess aus? Was bräuchte Ihre Organisation, um das leisten zu können?

Missglückte Mentorate

Nun würden wir gerne etwas über jene Mentorate für unbegleitete Minderjährige erfahren, die nicht reibungslos verliefen.

Welche Schwierigkeiten treten bei der Durchführung der Mentorate auf?

Was kann man tun, um Mentorinnen und Mentoren dauerhaft für ein Mentorat für unbegleitete Minderjährige zu motivieren?

Abschluss

Zum Abschluss stelle ich Ihnen eine konkrete Frage zum geplanten Manual zur Auswahl, Vorbereitung und Begleitung von Mentorinnen und Mentoren für unbegleitete Minderjährige: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, einen kurzen Abschnitt des Manuals selbst zu verfassen, was wäre dessen Inhalt?

Damit sind wir mit unseren Interviewfragen am Ende angekommen. Vielen Dank für Ihre Gesprächsbereitschaft.

Möchten Sie noch etwas hinzufügen? Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?

Vielen Dank für das Gespräch und Ihre Unterstützung.

A.2 Postskript zur Interviewerhebung

Interviewnummer:

Datum:

Ort:

Dauer:

Organisation,
Organisationsform, Programmort:

Position in Organisation:

Situative Aspekte des Interviews

Gesprächsinhalte vor der
Tonbandaufnahme

Gesprächsinhalte nach der
Tonbandaufnahme

Schwerpunktsetzung der
interviewten Person

Besonderes während des
Interviews

A.3 Fragebogen der zweiten Studie

Liebe Mentorinnen und Mentoren,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen.

Worum geht es?

Im Rahmen dieser Studie möchten wir mehr über Ihre Tätigkeit als Mentorinnen und Mentoren erfahren. Hierbei interessieren uns u.a. die Fragen, was Sie bei Ihrer Tätigkeit motiviert, welche Emotionen Sie hierbei erleben, wie Ihre Tätigkeit gestaltet ist und wie Sie die Organisation bewerten, bei der Sie engagiert sind.

Was geschieht mit den Daten?

Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Der Fragebogen ist völlig anonym, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. LimeSurvey, das Programm, mit dem diese Umfrage durchgeführt wird, verwendet Cookies, um von einer Seite der Umfrage zur nächsten zu springen. Durch die weitere Nutzung der Webseite stimmen Sie der Verwendung von Cookies zu. Damit auch Sie über die Ergebnisse informiert sind, werden wir Ihnen diese nach Abschluss der Studie gerne in Form eines Ergebnisberichts zukommen lassen. Näheres hierzu auf der letzten Seite der Befragung.

Wie ist diese Umfrage zu bearbeiten?

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 12-15 Minuten. Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig und Sie können die Eingabe jederzeit unterbrechen und später fortfahren.

Bei der Beantwortung der Fragen geht es uns einzig um Ihre persönlichen Ansichten. Es gibt dabei keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und lassen Sie keine Frage aus.

Die Befragung besteht aus zwei unterschiedlichen Typen von Fragen. Es gibt einige wenige Fragen, bei denen Sie ein beliebig zu erweiterndes Textfeld für die freie Eingabe Ihrer Antwort haben.

Die meisten Fragen können Sie jedoch per Mausklick auf die entsprechende Zahl beantworten. Dabei bedeuten die Zahlen Folgendes:

[Grafik]

Vielen Dank bereits an dieser Stelle für Ihre Unterstützung durch die Teilnahme an dieser Umfrage!

Mit herzlichen Grüßen aus Eichstätt,

M. Sc. Patricia Heinemann & Prof. Dr. Elisabeth Kals

Zum Vergleich: Screenshot

The screenshot shows a survey form with a blue header containing the logo of the Catholic University of Eichstätt-Ingolstadt and the text 'Sozial- und Organisationspsychologie Online Fragebogen'. The main content is white with black text. It includes a title 'Studie zur Tätigkeit von Mentorinnen und Mentoren im Kinder- und Jugendbereich', a greeting 'Liebe Mentorinnen und Mentoren', and several sections of text explaining the study's purpose, data handling, and how to answer the questions. At the bottom, there is a table for rating statements and a 'Weiter >>' button.

Studie zur Tätigkeit von Mentorinnen und Mentoren im Kinder- und Jugendbereich

Liebe Mentorinnen und Mentoren,
herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen.

Worum geht es?
Im Rahmen dieser Studie möchten wir mehr über Ihre Tätigkeit als Mentorinnen und Mentoren erfahren. Hierbei interessieren uns u.a. die Fragen, was Sie bei Ihrer Tätigkeit motiviert, welche Emotionen Sie hierbei erleben, wie Ihre Tätigkeit gestaltet ist und wie Sie die Organisation bewerten, bei der Sie engagiert sind.

Was geschieht mit den Daten?
Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Der Fragebogen ist völlig anonym, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Damit auch Sie über die Ergebnisse informiert sind, werden wir Ihnen diese nach Abschluss der Studie gerne in Form eines Ergebnisberichts zukommen lassen. Näheres hierzu auf der letzten Seite der Befragung.

Wie ist diese Umfrage zu bearbeiten?
Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 12-15 Minuten. Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig, und Sie können die Eingabe jederzeit unterbrechen und später fortfahren. Bei der Beantwortung der Fragen geht es uns einzig um Ihre persönlichen Ansichten. Es gibt dabei keine "richtigen" oder "falschen" Antworten. Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und lassen Sie keine Frage aus. Die Befragung besteht aus zwei unterschiedlichen Typen von Fragen. Es gibt einige wenige Fragen, bei denen Sie ein beliebig zu erweiterndes Textfeld für die freie Eingabe Ihrer Antwort haben. Die meisten Fragen können Sie jedoch per Mausclick auf die entsprechende ZAHN beantworten.

Dabei bedeuten die Zahlen Folgendes:

	1	2	3	4	5	6
1	<input type="radio"/>					
2	<input type="radio"/>					

Vielen Dank bereits an dieser Stelle für Ihre Unterstützung durch die Teilnahme an dieser Umfrage!
Mit herzlichen Grüßen aus Eichstätt,
M. Sc. Patricia Heinemann & Prof. Dr. Elisabeth Kals

Zurückgeschichtete Umfrage sehen Weiter >> Umfrage verlassen und schließen

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt Prof. Dr. Elisabeth Kals Professor für Sozial- und Organisationspsychologie

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an. [Filterfrage 1]

[Optionen der Filterfrage 1]

weiblich: weiter in der Fragebogen-Version mit der Formulierung „Mentorin“ und den notwendigen grammatikalischen Änderungen

männlich: weiter in der Fragebogen-Version mit der Formulierung „Mentor“ und den notwendigen grammatikalischen Änderungen

Wenn Sie an Ihr aktuelles Engagement als Mentor denken, welche drei Begriffe fallen Ihnen spontan dazu ein? [Eingabefeld]

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, inwieweit Sie Gerechtigkeit im Allgemeinen und im Besonderen im deutschen Bildungssystem wahrnehmen.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.

Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.

Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.

Im Großen und Ganzen erhalten Kinder in Deutschland gleichberechtigt die Bildung, die ihnen zusteht.

Jedes Kind in Deutschland hat die gleichen Möglichkeiten, seine Potenziale frei zu entwickeln.

Insgesamt stehen jedem Kind in Deutschland die gleichen Zugänge zu Bildung offen
Alles in allem geht es im Bildungssystem in Deutschland gerecht zu.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Verantwortlich für ein gerechtes Bildungssystem in Deutschland ... [1-6]

... bin ich selbst, indem ich mich politisch engagiere.

... bin ich selbst, indem ich mich sozial engagiere.

... bin ich selbst, indem ich mich im privaten Kontext engagiere.

... ist der Staat durch strengere Umsetzung bestehender Gesetze.

... ist der Staat durch Erlassen strengerer Gesetze.

... ist der Staat durch Zurverfügungstellung ausreichender finanzieller Mittel.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr über die möglichen Wirkungen Ihres Engagements erfahren.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Meine Tätigkeit als Mentor ... [1-6]

... erlaubt es mir, mein Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben.

.. erlaubt es mir, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.

... erlaubt es mir, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.

... ermöglicht mir einen sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit/meinen anderen Freizeitaktivitäten.

... steigert mein Selbstwertgefühl.

... erlaubt es mir, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.

... kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.

... erlaubt es mir, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.

... lenkt mich von Sorgen ab.

... ermöglicht es mir, einer sinnvollen Aufgabe jenseits meiner Arbeit/meiner anderen Freizeitaktivitäten nachzugehen.

... erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.

... ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.

... gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.

... erlaubt es mir, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.

... ermöglicht es mir, einer Tätigkeit nachzugehen, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf/als andere Freizeitaktivitäten.

... hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.

... kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie sich bei Ihrem Engagement fühlen.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Bei meiner Tätigkeit als Mentor empfinde ich häufig ...

[1-6]

... Freude.

... Enttäuschung.

... Empörung.

... Spaß.

... Ärger.

... Stolz.

... Begeisterung.

... Frust.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Bei meiner Tätigkeit als Mentor

... [1-6]

... empfinde ich große Sicherheit dabei, meiner/m Mentee als Berater zur Seite zu stehen.

... fühle ich mich sehr sicher dabei, meine/n Mentee dabei zu unterstützen, ihre/seine Ziele zu erreichen.

... empfinde ich große Sicherheit dabei, meiner/m Mentee Orientierung im Alltag zu geben.

... fühle ich mich sehr sicher, meine/n Mentee dabei anzuleiten, wie sie/er mit anderen Menschen zurechtkommen kann.

... fühle ich mich sehr sicher, mit meiner/m Mentee über Probleme in ihrer/seiner Familie zu sprechen.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr über die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem/r Mentee erfahren.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Mein/e Mentee und ich fühlen uns sehr wohl miteinander.

Zwischen meiner/m Mentee und mir besteht ein großes Vertrauensverhältnis.

Mein/e Mentee und ich genießen es sehr, miteinander zu sprechen.

Mein/e Mentee und ich kümmern uns sehr umeinander.

Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr darauf, Zeit miteinander zu verbringen.

Die Beziehung zwischen uns ist meiner/m Mentee und mir sehr wichtig.

Mein/e Mentee und ich mögen uns auch dann noch, wenn eine/r von uns Dinge tut, die dem/der anderen missfallen.

Zwischen meiner/m Mentee und mir gibt es ein sehr gutes Verhältnis zwischen emotionaler Nähe und Distanz.

Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr, wenn bei der/dem anderen etwas Schönes passiert.

Mein/e Mentee und ich respektieren uns gegenseitig sehr.

In Beziehungen zu anderen Menschen erleben wir häufig Momente, die uns aufgrund ihrer Besonderheit lange in Erinnerung bleiben, beispielsweise weil gemeinsam etwas Außergewöhnliches unternommen oder ein besonderes Gespräch geführt wurde.

Gab es in Ihrer Beziehung zu Ihrer/m Mentee auch solche Momente? Was hat diese für Sie so besonders gemacht? [Eingabefeld]

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Ihre konkrete Tätigkeit gestaltet ist.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Bei meiner Tätigkeit als Mentor ... [1-6]

... tue ich etwas Sinnvolles.

... kann ich zu Ende bringen, was ich begonnen habe.

... kann ich kaum selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erfülle.

... erhalte ich Rückmeldung über den Erfolg meines Engagements.

... mache ich sehr viele verschiedene Dinge.

... kann ich selten einer ganzheitlichen Aufgabe nachgehen.

... kann ich meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.

... steht mir ein großer Entscheidungsspielraum zur Verfügung.

... habe ich die Möglichkeit, ein Ziel von dessen Anfang bis zu seinem Ende zu verfolgen.

... nehme ich kaum Einfluss auf das Leben anderer Menschen.

... erlebe ich sehr wenig Abwechslung.

... tue ich etwas Wichtiges für einen anderen Menschen.

... mache ich immer mal wieder etwas Neues.

... erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.

... erhalte ich Rückmeldung über die Qualität meines Engagements.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie die Organisation, bei der Sie engagiert sind, bewerten.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ich wurde im Vorfeld durch meine Organisation ausreichend auf meine Tätigkeit als Mentor vorbereitet.

Ich hatte im Vorfeld kaum Zeit, meiner Organisation Fragen bezüglich meiner Tätigkeit als Mentor zu stellen.

Im Vorfeld wurden mir durch meine Organisation alle wichtigen Fertigkeiten, die ich bei meiner Tätigkeit als Mentor benötige, vermittelt.

Ich werde während meiner Tätigkeit als Mentor ausreichend durch meine Organisation begleitet.

Als Mentor habe ich bei Fragen oder Problemen stets eine zuverlässige Ansprechperson meiner Organisation zur Verfügung.

Meine Organisation bietet kaum Fort-/Weiterbildungen an, in denen ich meine Kompetenzen als Mentor weiter ausbauen könnte.

Meine Tätigkeit als Mentor wird von meiner Organisation sehr geschätzt.

Meine Organisation drückt ihre Wertschätzung mir gegenüber regelmäßig aus.

Die Tätigkeit ihrer Mentorinnen und Mentoren wird durch meine Organisation kaum gewürdigt.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie Ihr Engagement insgesamt bewerten.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich bin insgesamt sehr zufrieden ... [1-6]

... mit meiner Tätigkeit als Mentor.

... mit der Beziehung zu meinem/r Mentee.

... mit der Förderung, die mein/e Mentee durch mich erhält.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ich fühle mich mit meiner Organisation sehr verbunden.

Insgesamt identifiziere ich mich sehr mit meiner Organisation.

Insgesamt identifiziere ich mich sehr mit den Zielen meiner Organisation.

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne mehr darüber erfahren, inwieweit Sie grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen von Mentoringprogrammen für Kinder und Jugendliche zu engagieren.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ich bin grundsätzlich bereit, die emotionale Entwicklung meines/r Mentee zu fördern.

Ich bin grundsätzlich bereit, die soziale Entwicklung meines/r Mentee zu fördern.

Ich bin grundsätzlich bereit, die Entfaltung des Wesens und der Identität meines/r Mentee zu fördern.

Ich bin grundsätzlich bereit, die schulische Entwicklung meines/r Mentee zu fördern.

Ich bin grundsätzlich bereit, mein Engagement als Mentor weiterhin fortzuführen.

Ich bin grundsätzlich bereit, meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, weiterzuempfehlen.

Ich bin grundsätzlich bereit, für meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, zu werben.

Ich bin grundsätzlich bereit, andere Menschen für meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, zu gewinnen.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich in absehbarer Zeit weiterhin als Mentor tätig sein werde.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich mein Engagement als Mentor in der nächsten Zeit zugunsten anderer Aktivitäten zurückstellen werde.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich mein Engagement als Mentor bis zu dem mit meiner Organisation vereinbarten Abschluss fortführen werde.

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Angaben zu Ihrem Engagement und Ihrer Person, die für die Auswertung der Umfrage hilfreich sind. Einige dieser Fragen mögen Sie als sehr persönlich empfinden. Sie können sicher sein, dass Ihre Angaben - wie die gesamte Befragung - streng vertraulich behandelt und zu rein wissenschaftlichen Zwecken verwendet werden. Alle Angaben sind freiwillig. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten wollen, so steht es Ihnen frei, die entsprechende Frage zu überspringen.

Bitte geben Sie das Geschlecht Ihrer/s Mentee an.

weiblich

männlich

Wie alt ist Ihr/e Mentee? (in Jahren) [Eingabefeld]

Wie lange sind Sie bereits der Mentor Ihrer/s Mentee? (in Monaten) [Eingabefeld]

Wie häufig haben Sie Kontakt zu Ihrer/m Mentee?

Mehr als einmal die Woche

Wöchentlich

Mehr als einmal im Monat

Monatlich

Seltener als einmal im Monat

Bei welcher Organisation sind Sie als Mentor tätig?

[Aus Gründen der Anonymität werden an dieser Stelle die Namen der Organisationen entfernt.]

Andere Organisation [Eingabefeld]

Wie alt sind Sie? (in Jahren) [Eingabefeld]

Sind Sie (bereits/noch) berufstätig?

ja

nein

Haben Sie Kinder?

ja

nein

Haben Sie in Ihrer Kindheit oder Jugend selbst als Mentee an einem Mentoringprogramm teilgenommen, oder hatten Sie in dieser Zeit Personen in Ihrem Umfeld, die Sie als eine Art Mentorin oder Mentor unterstützt haben?

ja

nein

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.

Ich habe schon mal einfach Müll in die Landschaft oder auf die Straße geworfen.

Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann.

Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.

Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.

Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich ihm immer aufmerksam zu.

Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.

Sie haben es geschafft, der Fragebogen ist an dieser Stelle zu Ende. Herzlichen Dank, dass Sie an dieser Befragung teilgenommen haben.

Gibt es noch etwas, das Sie uns gerne mitteilen möchten? [Eingabefeld]

Wenn Sie gerne über die Ergebnisse der Umfrage informiert werden möchten, haben Sie die Möglichkeit uns über folgenden Link (<http://umfragen.ku.de/86181/lang-de>) Ihre Email-Adresse zukommen zu lassen. Gerne versenden wir dann nach Auswertung der Daten eine Übersicht der Ergebnisse. Selbstverständlich werden Ihre Angaben getrennt von Ihren Antworten der Umfrage gespeichert - Ihre Anonymität wird vollständig gewahrt. Wir versichern Ihnen, Ihre Angaben nicht an Dritte weiter zu geben und nur zu dem genannten Zweck zu verwenden. Wir bedanken uns nochmals herzlich für Ihre Unterstützung!

A.4 Fragebogen der dritten Studie

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen.

Worum geht es?

Ziel dieser Befragung ist es, Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche näher zu beleuchten. In diesen Programmen werden sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche (Mentees) durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren individuell begleitet und gefördert. An der Umfrage können alle Personen teilnehmen, unabhängig davon, ob sie eigene Erfahrungen mit solchen Programmen haben oder nicht.

Was geschieht mit den Daten?

Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Der Fragebogen ist völlig anonym, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Wie ist diese Umfrage zu bearbeiten?

Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 13 Minuten. Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Bei der Beantwortung der Fragen geht es uns einzig um Ihre persönlichen Ansichten. Es gibt dabei keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und lassen Sie keine Frage aus.

Die Umfrage besteht aus Fragen, die Sie per Ankreuzen der entsprechenden Zahl zwischen 1 (trifft überhaupt nicht zu) und 6 (trifft völlig zu) beantworten. Dabei bedeuten die Zahlen Folgendes:

Die Aussage ...

[Grafik]

Vielen Dank bereits an dieser Stelle für Ihre Unterstützung durch die Teilnahme an dieser Umfrage!

Mit herzlichen Grüßen aus Eichstätt,

M. Sc. Patricia Zieris & Prof. Dr. Elisabeth Kals

Professur für Sozial- und Organisationspsychologie, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Zum Vergleich: Screenshot

0% ————— 100%

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,
herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen.

Worum geht es?

Ziel dieser Befragung ist es, Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche näher zu beleuchten. In diesen Programmen werden sozial-benachteiligte Kinder und Jugendliche (Mentees) durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren individuell begleitet und gefördert. An der Umfrage können alle Personen teilnehmen, unabhängig davon, ob sie eigene Erfahrungen mit solchen Programmen haben oder nicht.

Was geschieht mit den Daten?

Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und dienen rein wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden nicht an Dritte weitergegeben. Der Fragebogen ist völlig anonym, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. Damit auch Sie über die Ergebnisse informiert sind, werden wir Ihnen diese nach Abschluss der Studie gerne in Form eines Ergebnisberichts zukommen lassen. Näheres hierzu auf der letzten Seite der Befragung.

Wie ist diese Umfrage zu bearbeiten?

Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 13 Minuten. Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Bei der Beantwortung der Fragen geht es uns einzig um Ihre persönlichen Ansichten. Es gibt dabei keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und lassen Sie keine Frage aus.

Die Umfrage besteht aus Fragen, die Sie per Ankreuzen der entsprechenden Zahl zwischen 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) beantworten.

Dabei bedeuten die Zahlen Folgendes:



	trifft überhaupt nicht zu 1	trifft weitgehend nicht zu 2	trifft eher nicht zu 3	trifft eher zu 4	trifft weitgehend zu 5	trifft völlig zu 6
Aussage 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aussage 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank bereits an dieser Stelle für Ihre Unterstützung durch die Teilnahme an dieser Umfrage!

Mit herzlichen Grüßen aus Eichstätt,
M. Sc. Patricia Zierls & Prof. Dr. Elisabeth Kals

Professur für Sozial- und Organisationspsychologie, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

WEITER

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.

Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.

Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.

Im Großen und Ganzen erhalten Kinder in Deutschland gleichberechtigt die Bildung, die ihnen zusteht.

Jedes Kind in Deutschland hat die gleichen Möglichkeiten, seine Potenziale frei zu entwickeln.

Insgesamt stehen jedem Kind in Deutschland die gleichen Zugänge zu Bildung offen.

Alles in allem geht es im Bildungssystem in Deutschland gerecht zu.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Verantwortlich für ein gerechtes Bildungssystem in Deutschland ... [1-6]

... bin ich selbst, indem ich mich politisch engagiere.

... bin ich selbst, indem ich mich sozial engagiere.

... bin ich selbst, indem ich mich im privaten Kontext engagiere.

... ist der Staat durch strengere Umsetzung bestehender Gesetze.

... ist der Staat durch Erlassen strengerer Gesetze.

... ist der Staat durch Zurverfügungstellung ausreichender finanzieller Mittel.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich weiß sehr gut darüber Bescheid, ... [1-6]

... welche Ziele Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche verfolgen.

... welche Aufgaben Mentorinnen und Mentoren für Kinder und Jugendliche erfüllen.

... wie man sich als Mentorin bzw. Mentor für Kinder und Jugendliche engagieren kann.

Sind oder waren Sie als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich engagiert, denken Sie bei den folgenden Fragen bitte an dieses Engagement. Ist dies nicht der Fall, stellen Sie sich bitte vor, dass Sie sich in diesem Kontext engagieren. Welche der folgenden Punkte würden ein Engagement als Mentorin bzw. Mentor für Sie attraktiv machen?

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ein Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich ist für mich reizvoll, wenn... [1-6]

... es mir erlaubt, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.

... es mir ermöglicht, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.

... es mir hilft, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.

... es mir dabei hilft, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.

... es mich von Sorgen ablenkt.

... es mir dabei hilft, eigene Probleme zu bewältigen.

... es mir einen sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit/meinen anderen Freizeitaktivitäten ermöglicht.

... es mir ermöglicht, einer Tätigkeit nachzugehen, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf/als andere Freizeitaktivitäten.

... es mein Selbstwertgefühl steigert.

... es mir das Gefühl gibt, wichtig zu sein.

... es mir erlaubt, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.

... es mir erlaubt, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.

... es mir erlaubt, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.

... es mir erlaubt, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.

... es mir erlaubt, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.

... es mir erlaubt, etwas an die jüngere Generation weiterzugeben.

Zum Vergleich: Screenshot

0% 100%

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

Ein Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich ist für mich reizvoll, wenn...



	trifft überhaupt nicht zu 1	trifft weitgehend nicht zu 2	trifft eher nicht zu 3	trifft eher zu 4	trifft weitgehend zu 5	trifft völlig zu 6
... es mein Selbstwertgefühl steigert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir das Gefühl gibt, wichtig zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es mir erlaubt, etwas an die jüngere Generation weiterzugeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK
WEITER

Denken Sie bei den folgenden Fragen bitte erneut an Ihr (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich. In diesen Mentoringprogrammen gibt es i.d.R. Angebote für Mentorinnen und Mentoren, in denen diese auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich traue mir grundsätzlich zu, ... [1-6]

... eine/n Mentee dabei zu unterstützen, seine/ihre Ziele zu erreichen.

... einem/r Mentee Orientierung im Alltag zu geben.

... einem/r Mentee beratend zur Seite zu stehen.

Denken Sie bei den folgenden Fragen bitte erneut an Ihr (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich. Welche Punkte bereiten Ihnen möglicherweise Bedenken?

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich habe Bedenken, dass die/der Mentee und ich... [1-6]

... kein Vertrauensverhältnis zueinander aufbauen können.

... keine gemeinsamen Gesprächsthemen haben.

... keine Balance zwischen emotionaler Nähe und Distanz finden.

... ungern Zeit miteinander verbringen.

... uns miteinander unwohl fühlen.

Ich habe Bedenken, dass ich als Mentorin bzw. Mentor letztendlich ... [1-6]

... nichts Wichtiges für Andere tue.

... etwas Sinnloses tue.

... etwas anfangen, ohne es zu Ende bringen zu können.

... wenig Möglichkeit habe, ein Ziel von dessen Anfang bis zu seinem Ende zu verfolgen.

... wenig Einfluss auf die Planung meiner Tätigkeit nehmen kann.

... wenig selbst entscheiden kann.

... wenig Rückmeldung über die Qualität meines Engagements erhalte.

... wenig Rückmeldung über den Erfolg meines Engagements erhalte.

... wenig Abwechslung erlebe.

... immer wieder das Gleiche mache.

Denken Sie bei den folgenden Fragen bitte erneut an Ihr (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich. Welche Punkte - **bezogen auf die Organisation, bei der Sie (potenziell) engagiert sind** - bereiten Ihnen möglicherweise Bedenken?

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich habe Bedenken, dass ... [1-6]

... meine Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor wenig durch die Organisation geschätzt wird.

... die Organisation das Engagement ihrer Mentorinnen und Mentoren wenig würdigt.

... mich die Organisation wenig wertschätzt.

... mich die Organisation unzureichend auf meine Tätigkeit als Mentor vorbereitet.

... mir durch die Organisation im Vorfeld keine Fertigkeiten vermittelt werden, die ich bei meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor benötige.

... ich im Vorfeld keine Zeit habe, Fragen bezüglich meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor an die Organisation zu stellen.

... ich bei Fragen oder Problemen keine direkte Ansprechperson in der Organisation habe.

... mich die Organisation unzureichend während meines Engagements begleitet.

... mir keine Fort-/Weiterbildungen angeboten werden, in denen ich meine Kompetenzen weiter ausbauen könnte.

Denken Sie bei den folgenden Fragen bitte erneut an Ihr (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? [1-6]

Ein solches Engagement nimmt zu viel Zeit in Anspruch.

Meine privaten Verpflichtungen lassen keine Zeit für ein solches Engagement.

Meine beruflichen Verpflichtungen lassen keine Zeit für ein solches Engagement.

In meinem Bekanntenkreis kenne ich niemanden, der sich als Mentorin bzw. Mentor engagiert.

In meinem Bekanntenkreis interessiert sich niemand für das Thema Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche.

Mein Bekanntenkreis lehnt mein (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor ab.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich bin grundsätzlich bereit, ... [1-6]

... mich über Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, zu informieren.

... für Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, zu werben.

... Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, ideell zu unterstützen (z. B. durch meine Unterschrift, öffentliche Äußerungen).

... Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, finanziell zu unterstützen (z. B. durch Sachspenden oder Mitgliederbeiträge).

... mich kurzfristig als Mentorin bzw. Mentor zu engagieren.

... eine/n Mentee im schulischen Bereich zu fördern.

... eine/n Mentee in seiner/ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.

... mich langfristig als Mentorin bzw. Mentor zu engagieren.

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Angaben zu Ihrer Person, die für die Auswertung der Umfrage hilfreich sind. Sie können sicher sein, dass Ihre Angaben - wie die gesamte Befragung - streng vertraulich behandelt und zu rein wissenschaftlichen Zwecken verwendet werden. Alle Angaben sind freiwillig. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten wollen, so steht es Ihnen frei, die entsprechende Frage zu überspringen.

Geschlecht

männlich

weiblich

divers

Alter? (in Jahren) [Eingabefeld]

Sind Sie berufstätig?

ja

nein

Haben Sie Kinder?

ja

nein

Haben Sie in Ihrer Kindheit oder Jugend selbst als Mentee an einem Mentoringprogramm teilgenommen, oder hatten Sie in dieser Zeit Personen in Ihrem Umfeld, die Sie als eine Art Mentorin oder Mentor unterstützt haben?

ja

nein

Engagieren Sie sich aktuell als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich oder haben Sie ein solches Engagement in der Vergangenheit geleistet?

ja

nein

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Ich bin grundsätzlich bereit mich als Mentorin bzw. Mentor ... [1-6]

... in der Flüchtlingshilfe für unbegleitete Minderjährige zu engagieren.

... in der Flüchtlingshilfe allgemein zu engagieren.

Sie haben es geschafft, der Fragebogen ist an dieser Stelle zu Ende. Herzlichen Dank, dass Sie an dieser Befragung teilgenommen haben.

Gibt es noch etwas, das Sie uns gerne mitteilen möchten? [Eingabefeld]

Wir bedanken uns nochmals herzlich für Ihre Unterstützung und verbleiben mit besten Grüßen aus Eichstätt,

M. Sc. Patricia Zieris & Prof. Dr. Elisabeth Kals

Anhang B – Kategoriensysteme

Inhalt

B.1	Kategoriensystem zu den erfolgsrelevanten Merkmalen der Programme aus Sicht von Programmverantwortlichen	B-2
B.2	Kategoriensysteme zu den Erwartungen von Programmverantwortlichen an die Mentor:innen	B-5
B.3	Kategoriensysteme zum Auswahlprozess der Mentor:innen	B-9
B.4	Kategoriensysteme zum Vorbereitungsprozess der Mentor:innen	B-11
B.5	Kategoriensystem zum Begleitprozess der Mentor:innen	B-13
B.6	Kategoriensystem zu möglichen Konflikten im Mentoringprozess.....	B-16

B.1 Kategoriensystem zu den erfolgsrelevanten Merkmalen der Programme aus Sicht von Programmverantwortlichen

Tabelle B.1-1
Kategoriensystem zum erfolgsrelevanten Aufbau von Mentoringprogrammen für unbegleitete Minderjährige aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
EK01: Ausreichende personelle Ressourcen	Für die Durchführung der Programme müssen personelle Ressourcen in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Diese hauptamtlichen Kräfte erfüllen unterschiedliche Aufgaben und müssen daher geeignete Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen.	E2: „Ich glaube, ein Mentorenprogramm funktioniert nicht, wenn man dafür nicht auch Personalressourcen bereitstellt.“ E2: „Ich glaube, es ist ganz wichtig, dass die Fäden bei einer Person zusammenlaufen, dass es so jemand wie einen Leiter des Mentorenprogramms, einen Koordinator gibt, der das Ganze im Blick hat.“	
EK02: Angemessene Vorbereitung der Engagierten	Mentoringprogramme müssen so gestaltet sein, dass die angehenden Mentor:innen, bevor sie mit ihren Mentees in Kontakt kommen, auf ihre Aufgabe und Rolle vorbereitet werden.	E10: „Wie sagt man so schön: Vorbereitung ist die halbe Miete. Und für die tägliche Arbeit des Mentors mit dem Jugendlichen ist die Vorbereitung sehr wichtig.“	
EK03: Intensive Werbung für das Programm	EK03a: Werbung durch die Organisationen: Mentoringprogramme müssen öffentlich beworben werden, um auf das Engagement als Mentor:in aufmerksam zu machen. Hierbei sollten verschiedene Medien und Kanäle verwendet werden. Auch sollten hauptamtliche Kräfte in ihrem privaten Umfeld für das Programm Werbung machen. EK03b: Werbung durch die Engagierten: Optimalerweise werben ebenfalls bereits aktive Mentor:innen in ihrem sozialen Umfeld für das Engagement. Dadurch wird das Engagement auf persönlicher Ebene publik gemacht.	E9: „Wir machen natürlich auch noch weiter Werbung. Aktuell über Flyer, über soziale Medien.“ E1: „Oder wir kennen Leute und sprechen sie an: ‚wollen Sie nicht Mentor für einen jungen Flüchtling werden?‘“	Abgrenzung zu EK04: Textstellen beinhalten die erste Kontaktaufnahme, durch den Interessent:innen auf das Programm aufmerksam gemacht werden. Konkrete Veranstaltungen, in denen vertiefende Informationen geteilt werden, sind nicht eingeschlossen.

Tabelle B.1-1(Fortsetzung)

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
EK04: Durchführung von Informationsveranstaltungen	Um das grundlegende Interesse am Mentorat zu fördern, werden die am Engagement interessierten Personen zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Hierbei werden programmrelevante Informationen geteilt und die weiteren Schritte bei bestehender Engagementbereitschaft erklärt.	E4: „Wir treffen sie zu einem Informationstermin. Dort treffen wir alle, die sich gemeldet haben.“	<i>Abgrenzung zu EK03</i> : Textstellen beinhalten das Durchführen von Veranstaltungen, zu dem die zuvor auf das Engagement angesprochenen Personen eingeladen werden. Der erste Kontakt der Interessent:innen mit dem Programm ist dabei nicht eingeschlossen.
EK05: Adäquate Begleitung der Engagierten	Während des Mentoringprozesses ist es Aufgabe der Programmverantwortlichen, für eine regelmäßige und zielführende Begleitung ihrer Mentor:innen zu sorgen.	E10: „Uns ist es ja wichtig, auch den Mentor zu begleiten ..., um den Erfolg für die Zukunft zu garantieren.“	
EK06: Intensives Kennenlernen aller Beteiligten	Es ist entscheidend, dass früh der persönliche Kontakt zwischen den am Engagement interessierten Personen und den Programmmitarbeitenden hergestellt wird. Dadurch wird der Vertrauensaufbau auf beiden Seiten unterstützt und Raum geschaffen, mögliche Fragen und Probleme anzusprechen.	E2: „Dann glaube ich, gibt es notwendigerweise einen Schritt des persönlichen Kennenlernens, bei dem Fragen gestellt werden können und bei dem man einen Eindruck von der Person bekommt.“	
EK07: Ermöglichen einer Probezeit	Da die Passung von Mentor:innen und Mentees im Vorfeld nicht sicher beurteilbar ist, wird den Mentoringtandems eine Probezeit der Zusammenarbeit ermöglicht.	E2: „Es ist glaube ich wichtig, dass man so eine Zusammenarbeit erst einmal austestet. Dass man nicht von Vorneherein sagt ‚ihr seid jetzt Mentor und Mentee auf ewige Zeit‘, sondern dass man eine Art Probezeit macht.“	
EK08: Definieren von Erwartungen	Für eine erfolgreiche Durchführung der Programme ist es notwendig, im Vorfeld die Erwartungen klar zu definieren, die mit dem Mentoring verbunden sind. Hierzu zählen die Erwartungen an die Mentor:innen ebenso wie die Erwartungen an das Programm und seine zu erfüllenden Zielsetzungen.	E7: „Es ist gut da so klar zu sein und zu formulieren, was Voraussetzungen sind, die mitgebracht werden müssen.“ E2: „Ich glaube, damit ein Mentorat gelingt, ist es wichtig, die Erwartungen an das Mentorat klar zu artikulieren, klar festzulegen.“	

Tabelle B.1-1 (Fortsetzung)

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
EK09: Sorgsame Auswahl der Engagierten	Das Engagement als Mentor:in für unbegleitete Minderjährige ist nicht für jede Person passend. Daher müssen Programmverantwortliche auswählen, welche der am Engagement interessierten Personen hierfür geeignet sind und bei welchen dies nicht der Fall ist.	E2: „Die Mentoren werden in einem sehr differenzierten Prozess ausgewählt.“	
EK10: Durchführung des Matchings	Anders als im informellen Mentoring werden Mentor:in und Mentee in Mentoringprogrammen von außen gesteuert miteinander gematcht. Aufgabe der Programmverantwortlichen ist es, im Rahmen des Matchingprozesses den unbegleiteten Minderjährigen geeignete Mentor:innen an die Seite zu stellen.	E2: „Also dann gibt’s ein Matching, wo dann also im nächsten Schritt die beiden Personen miteinander bekannt gemacht werden.“	
EK11: Ausreichende finanzielle Ressourcen	Für die Durchführung der Mentoringprogramme braucht es ausreichend finanzielle Ressourcen. Mit ihnen müssen unter anderem hauptberufliche Kräfte und Veranstaltungen finanziert werden.	E7: „Wenn wir kein Geld mehr haben, um die Hauptamtlichen zu bezahlen, dann finden die Projekte einfach nicht statt.“	
EK12: Finden eines Abschlusses	Das Ende eines Mentoringprozesses birgt das Potenzial, vergangene positive Entwicklungen zu mindern oder im Extremfall gar umzukehren. Daher sind Mentoringbeziehungen optimalerweise einvernehmlich zwischen Mentor:in und Mentee zu beenden, wobei dieser Prozess von den Programmverantwortlichen zu begleiten ist.	E10: „Die Trennung sollte so erfolgen, dass jeder damit einverstanden ist. Es sollte nicht so sein, dass der Jugendliche den Mentor trotzdem haben möchte, der Mentor aber nicht mehr, das wäre sehr doof für den Jugendlichen, weil dann fällt eine Bezugsperson aus, die wahrscheinlich für den Jugendlichen sehr wichtig war.“	

Tabelle B.1-2
Kategoriensystem zu den erfolgsrelevanten Prinzipien von Mentoringprogrammen für unbegleitete Minderjährige aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
EP01: Individualisierung der Angebote	Da alle Mentor:innen z.B. hinsichtlich ihrer Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen einzigartig sind, müssen die Programmverantwortlichen bei deren Betreuung hoch individualisiert vorgehen. Dies betrifft unter anderem die Inhalte, Frequenz und Anzahl vorbereitender und begleitender Maßnahmen.	E10: „Wir arbeiten mit Menschen und jede Person braucht etwas Anderes. Deswegen ist es wichtig, dass wir individuelle Bedürfnisse wahrnehmen und dann auch dementsprechend handeln.“ E1: „Also die Intensität der Mentorenbetreuung richtet sich nach den Bedürfnissen des Mentors. Das ist unterschiedlich ... das kommt auf die Verfasstheit des Mentors und auf die Schwierigkeit des Mentoren- Mentee-Teams an.“	
EP02: Freiwilligkeit der Angebote - ja oder nein?	Die Tätigkeit als Mentor:in ist ein Engagement, somit sollte auch die Teilnahme an Veranstaltungen der Mentoringorganisationen freiwillig sein. Dennoch kann u. U. dem Nutzen einer Veranstaltung höhere Bedeutsamkeit zugeschrieben werden als dem Gebot der Freiwilligkeit.	E1: „Man kann zwar sagen, sie sollen bitte kommen, aber wenn jemand nicht kommt, dann kann man das nicht verhindern, dann kann man das nicht ändern.“ E9: „Drei vorbereitende Veranstaltungen sind verpflichtend.“	
EP03: Zumutbarkeit der Anforderungen	Da es sich um ein freiwilliges Engagement handelt, muss die Zumutbarkeit bezüglich des persönlichen oder zeitlichen Aufwands für die Mentor:innen gewahrt bleiben. Ebenso müssen Aufwand und Nutzen von Angeboten hinsichtlich der Belastung und Zumutbarkeit für die hauptamtlichen Kräfte beachtet werden.	E1: „Also das Ideale ist natürlich, wenn ich das in einer Eins-zu-Eins-Beziehung machen könnte. Geht aber nicht, denn der Aufwand spottet jeder Beschreibung. Das kann kein Mensch leisten.“ E2: „Aber es ist und bleibt eine ehrenamtliche Tätigkeit, die mit viel Wohlwollen gemacht wird und da dürfen wir natürlich auch nicht zu viel Zeit von den Mentoren einfordern.“	

B.2 Kategoriensysteme zu den Erwartungen von Programmverantwortlichen an die Mentor:innen

Tabelle B.2-1
Kategoriensystem zu den Funktionen, die Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen im Leben der Mentees erfüllen sollen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
MR01: Vermittelnde Funktion	Aufgabe der Mentor:innen ist es, zwischen den Mentees und ihrer neuen Heimat zu vermitteln. Dies betrifft sowohl den Austausch mit Institutionen und anderer Personen als auch das Näherbringen der deutschen Kultur im Sinne einer kulturellen Vermittlung.	E10: „Der Mentor ist von Natur aus Vermittler zwischen Einrichtung, Jugendamt und Schule.“ E1: „Wichtig ist, dass ein bestimmtes Interesse daran bestehen sollte, auch etwas zu vermitteln, von dem, was man hier in Deutschland leben kann, an kulturellen Interessen und an kulturellen Angeboten.“	
MR02: Rolle als Vertrauensperson	Mentoring wirkt über die Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee. Für deren Aufbau müssen die unbegleiteten Minderjährigen ihre Mentor:innen als Vertrauensperson wahrnehmen können.	E10: „Der Mentor soll auch eine Vertrauensperson für die Jugendlichen sein.“ E1: „Der Mentee braucht die Gewissheit, dass es auch andere Erwachsene gibt, die zur Stelle sein können. Und sei es auch nur, um sich mal auszusprechen oder auszuweinen.“	
MR03: Begleitende Rolle	Mentor:innen sollen ihre Mentees im Alltag begleiten. Da die unbegleiteten Minderjährigen im Laufe des Mentoringprozesses mit hoher Wahrscheinlichkeit die Volljährigkeit erreichen, in denen staatliche Unterstützungssysteme der Kinder- und Jugendhilfe wegfallen werden, sollen Mentor:innen unter anderem diesen Übergang begleiten und abfedern.	E10: „Mentoren sind dafür da die Jugendlichen ehrenamtlich zu begleiten.“ E8: „Weil genau das eine kritische Lebensphase ist: dieser Auszug aus dieser behüteten Einrichtung und in die eigene Wohnung und dann hier in Deutschland zurechtzukommen. Vielleicht spreche ich auch die Sprache noch immer nicht so gut. Dann kann eben genau dieser Mentor die Person sein, die noch weiterbegleitet und diesen Übergang ein bisschen abfedert.“	
MR04: Freundschaftliche Stütze	Es ist wünschenswert, wenn sich im Verlauf des Mentoring eine Freundschaft zwischen Mentor:innen und unbegleiteten Minderjährigen entwickelt.	E3: „Toll ist es, wenn es dann so wie in einer Freundschaft ist.“	
MR05: Familienersatz - ja oder nein?	Im Leben der unbegleiteten Minderjährigen gibt es unterschiedliche Akteur:innen mit unterschiedlichen Pflichten, Rechten und Verantwortungen. Daher ist abzuwägen, inwieweit Mentor:innen die Funktionen fehlender Familienmitglieder übernehmen sollen.	E1: „Ein Mentor kann einen Mentee nicht adoptieren. Das ist kein Adoptionsverfahren. Und es ist auch kein Elternersatz, dafür gibt es bei den unbegleiteten Minderjährigen andere Bereiche.“ E2: „Es gibt Flüchtlinge, die zum Beispiel noch relativ jung sind und auch überhaupt keinen Verwandten hier haben. Da ist der Mentor dann eher so eine Art Vatersatz oder Muttersatz oder Onkel. Also eher eine Art familiäre Rolle, die er einnimmt.“	

Tabelle B.2-1(Fortsetzung)

Kategorie-	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
MR06: Vorbildfunktion	Ein Wirkmechanismus von Mentoring beruht auf der Theorie des Modelllernens. Mentor:innen sollen daher ihren Mentees als geeignete Vorbilder dienen.	E10: „Wichtig ist, dass die Jugendlichen in dem Mentor ein Vorbild sehen“	
MR07: Unterstützung beim Spracherwerb	Durch den Kontakt mit ihren Mentor:innen sollen unbegleitete Minderjährige beim Erlernen der deutschen Sprache unterstützt werden. Hierfür können im Rahmen der außerschulischen Förderung, sprich: gemeinsamen Treffen und Unternehmungen Anlässe zum Spracherwerb geschaffen werden.	E7: „Da liegt der Fokus auf der spielerisch Deutsch lernen.“	

Tabelle B.2-2

Kategoriensystem zu den Grundhaltungen, die Mentor:innen aus Sicht der Programmverantwortlichen mitbringen sollen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
PK01: Offen sein	Im Rahmen von Mentoringprogrammen werden Mentor:innen möglicherweise mit viel Neuem und Fremden konfrontiert. Daher müssen Sie ein hohes Maß an Offenheit mitbringen, nicht nur für neue Erfahrungen, sondern auch für fremde Kulturen.	E7: „Das erwarten wir auch von unseren Ehrenamtlichen, dass sie für alles offen sind.“ E1: „Und sich gleichzeitig zu öffnen, für das, was aus diesen anderen Kulturen kommt.“	
PK02: Geduldig sein	Während des Mentoring werden die Mentor:innen im Kontakt mit ihren Mentees immer wieder ein hohes Maß an Geduld und Frustrationstoleranz benötigen. Dies trifft z.B. zu, wenn der Beziehungsaufbau länger dauert, als erwartet oder es im Verlauf zu Problemen in der Mentoringbeziehung kommt.	E8: „,... und aber auch immer wieder Geduld haben, wenn es mal nicht klappt.“	
PK03: Empathisch sein	Mentoring beruht auf der engen emotionalen Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee. Zu deren Aufbau ist unter anderem ein hohes Maß an Empathie und Einfühlungsvermögen seitens der Mentor:innen gefordert.	E5: „Also damit es gut läuft, gehört auch viel Feinfühligkeit, Empathie und Feingefühl dazu.“ E10: „Eine Person, die nicht empathisch ist, die kein Feingefühl besitzt für Problemlagen oder für Menschen, kann nicht als Mentor arbeiten.“	
PK04: Belastbar sein	Das Engagement als Mentor:in kann auf verschiedenen Ebenen und aufgrund unterschiedlicher Situationen anspruchsvoll sein. Daher ist es notwendig, dass Mentor:innen über ausreichende emotionale und psychische Belastbarkeit verfügen.	E10: „Es wäre perfekt, wenn sie belastbar sind, emotional belastbar, geistig.“	

Tabelle B.2-2 (Fortsetzung)

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
PK05: Wertschätzend sein	Oggleich Mentor:innen in gewissen Bereichen einen Wissens- und Erfahrungsvorsprung haben, sollen sie ihren Mentees mit Wertschätzung begegnen.	E6: „Uns ist wichtig, dass der Mentor auf Augenhöhe arbeitet. Dass es keine Bevormundung gegenüber den Mentees gibt.“	
PK06: Flexibel sein	Die Situation und Lebensumstände der unbegleiteten Minderjährigen können sich plötzlich verändern. Da Mentor:innen als langfristige Bezugspersonen unabhängig der äußeren Umstände im Leben der Mentees wirken sollen, ist ein hohes Maß an Flexibilität ihrerseits gefordert.	E7: „Einmal von Seiten der Freiwilligen eine höchstmögliche Flexibilität.“	
PK07: Lernbereit sein	Mentoring dient nicht nur dem Weiterkommen der unbegleiteten Minderjährigen. Vielmehr können auch Mentor:innen von der Beziehung profitieren, sofern diese dazu bereit sind.	E7: „Von Seiten der Freiwilligen ist der Wunsch wichtig, in einen Lernprozess zu gehen. Denn das ist das Ehrenamt definitiv.“	
Tabelle B.2-3 <i>Kategoriensystem zu weiteren Anforderungen, die seitens der Programmverantwortlichen an die Mentor:innen gestellt werden</i>			
Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
AE01: Zusicherung von Commitment	Mentor:innen müssen bereit sein, dem Engagement und den damit verbundenen Pflichten verbindlich zuzusagen. Dies betrifft den zeitlichen Aufwand und Umfang des Engagements sowie die Regeln der Mentoringorganisationen.	E9: „Wir betonen immer, dass wir Leute suchen, die sich längerfristig engagieren möchten.“ E1: „Mentoren müssen auch akzeptieren, dass das Programm Regeln hat, die eingehalten werden müssen.“	
AE02: Vollendetes 18. Lebensjahr	Mentor:innen müssen bei Aufnahme des Engagements die Volljährigkeit erreicht haben. Dies ist aus rechtlichen Gründen bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen der übliche Duktus.	E5: „Voraussetzung ist, dass man volljährig ist.“	
AE03: Teilen des Fördergedankens	Die Entwicklungsförderung der unbegleiteten Minderjährigen steht im Mittelpunkt aller Bestrebungen der Mentoringprogramme. Daher müssen Mentor:innen diesen Fördergedanken mit in ihr Engagement tragen und ihr Tun daran ausrichten.	E8: „Mentoren müssen auch ein Interesse an der Weiterentwicklung der Jugendlichen haben und auch wirklich bereit sein, mit ihm zu arbeiten.“	
AE04: Wissen über Berufseinstieg	Mentor:innen sollen über das notwendige Wissen oder die Erfahrung verfügen, die unbegleiteten Minderjährigen bei der Berufsfindung zu unterstützen. Hierbei ist sowohl Wissen über notwendige Skills als auch Wissen über verschiedene Berufsarten relevant.	E1: „Dass wir Leute suchen, die wissen: Wie kommt man in den Beruf, was braucht man in einem Beruf, welche Sekundärtugenden oder auch Primärtugenden werden in einem Beruf erwartet.“	

B.3 Kategoriensysteme zum Auswahlprozess der Mentor:innen

Tabelle B.3.1
 Kategorien zu den Methoden im Auswahlprozess der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
AM01: Einholen eines Führungszeugnisses	Die Wahrung der Sicherheit der unbegleiteten Minderjährigen ist oberstes Gebot von Mentoringprogrammen. Daher ist die Vorlage eines einwandfreien und gültigen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses seitens der Interessent:innen zwingend notwendig.	E2: „Wenn ein Mentor kein Führungszeugnis vorlegt, oder das nicht gültig ist oder dort ein Eintrag ist, dann ist uns das Warnzeichen genug, dass wir dann an der Stelle mit so einer Person nicht zusammenarbeiten wollen.“	
AM02: Führen persönlicher Gespräche	Um ein genaueres Bild der am Engagement interessierten Personen zu bekommen, werden diese zu einem Gespräch bzw. Interview mit den Programmverantwortlichen eingeladen. Dieses Gespräch findet zur Validierung im 6-Augen-Prinzip statt.	E8: „Das persönliche Gespräch ist mir am allerwichtigsten, weil ich merke, wie ein Mensch ist oder nicht.“ E1: „Ich mache das nicht allein, sondern ich habe immer noch jemanden mit dabei. Allein würde ich es nicht machen.“	
AM03: Einreichen von Bewerbungsunterlagen	Am Engagement interessierte Personen müssen sich schriftlich dafür bewerben und dabei ebenfalls einen Lebenslauf vorlegen.	E10: „Man soll sich schriftlich bewerben und zeigen, dass man diesen Job machen möchte, also wirklich eine ordentliche Bewerbung“ E1: „Was alles dazu gehört, z.B. ein Lebenslauf.“	
AM04: Einsatz von Fragebögen	Im Auswahlprozess werden Fragebögen zur Validierung und Vertiefung des Gesprächs eingesetzt.	E7: „Es gibt auch einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung, um zu erheben, welche Kompetenzen man vielleicht hat, welche Kompetenzen wichtig sind für das Programm, welche ich Kompetenzen mitbringe.“	
AM05: Treffen schriftlicher Vereinbarungen	Trotz der Freiwilligkeit des Engagements müssen Mentor:innen eine schriftliche Vereinbarung unterschreiben. Dadurch sollen Commitment und Verbindlichkeit des Engagements gefördert werden.	E7: „Dann müssen sie eine Selbst-Verpflichtungserklärung unterschreiben. Das ist noch einmal eine Erklärung, dass sich die Ehrenamtlichen verpflichten, dieses Engagement zu übernehmen, dass sie auch regelmäßig Kontakt zu dem Mentee suchen, zu den Reflexionstreffen kommen. Das ist wirklich gut, dass sie das unterschreiben, dass die Freiwilligen da auch eine Verbindlichkeit haben.“	

Tabelle B.3-2
Kategorien zu den Inhalten im Auswahlprozess der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
AI01: Offenlegung der Motivation	Im Auswahlprozess teilen die Interessent:innen ihre Motivation, sich als Mentor:in zu engagieren. Dabei sollten sie eine klare Vorstellung präsentieren, die zu den Zielsetzungen der Mentoringorganisationen passt.	E1: „Oder wir bekommen den Eindruck, da will nur jemand für seinen Lebenslauf ein weiteres Teilchen haben, das er da reinschreibt.“ E2: „Ich glaube, ein Interessent, jemand, der Mentor sein möchte, der sollte zunächst seine Motivation gut beschreiben können. Also von sich heraus sagen, warum will ich das machen.“	
AI02: Teilen von Spezifika des Engagements	Im Auswahlprozess teilen die Programmverantwortlichen konkrete Details, die mit dem Engagement als Mentor:in zusammenhängen. Hierbei werden unter anderem ihre Funktionen, Aufgaben und Pflichten, aber auch Grenzen des Engagements besprochen.	E2: „Welche Rolle sie haben, auf welche Art und Weise sie helfen können, wo auch Grenzen sind.“ E3: „Das wird schon klar im Vorfeld kommuniziert, das ist wirklich zeitaufwändig und ihr könnt das auch nur machen, wenn ihr bereit seid, von eurer Freizeit etwas abzugeben und aus eurer Komfortzone herauszugehen.“	
AI03: Prüfung extremistischer Einstellungen	Interessent:innen, die extreme Einstellungen vertreten, z.B. politischer oder religiöser Art, werden nicht als Mentor:innen in die Mentoringprogramme aufgenommen. Dies dient dem Schutz der unbegleiteten Minderjährigen. Die Prüfung dessen ist essenzieller Bestandteil des Auswahlprozesses.	E1: „Also meine Horrorvorstellung ist, ich suche einen Mentor für einen unbegleiteten Minderjährigen aus und es stellt sich heraus, da schleicht sich ein Rechtsradikaler ein, der die Sache aufmischen möchte. Kann man es wissen?“ E8: „Abgelehnt wird jemand, bei dem sich in der Recherche rausstellt, der steht für extreme politische, religiöse oder sonstige Ansichten öffentlich ein.“	
AI04: Prüfung der Passung	Zur erfolgreichen Durchführung der Mentoringprogramme ist es notwendig, dass eine optimale Passung zwischen Engagement und Interessent:innen besteht. Ihre Überprüfung ist Teil des Auswahlprozesses.	E2: „Es muss zusammenpassen: das Interesse, die Motivation, der Wunsch des Mentors für uns und unsere Jugendlichen tätig zu sein.“	
AI05: Teilen von Vorerfahrungen	Im Auswahlprozess wird über die Vorerfahrungen der am Engagement interessierten Personen gesprochen. Dabei werden sowohl die persönlichen Erfahrungen mit Kindern und Jugendlichen als auch mögliche vergangene Engagements als Mentor:in thematisiert.	E7: „Welche Erfahrungen bringt man schon mit?“	

B.4 Kategoriensysteme zum Vorbereitungsprozess der Mentor:innen

Tabelle B.4-1
Kategorien zu den Methoden im Vorbereitungsprozess der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
VM01: Organisieren von Veranstaltungen	Die Mentor:innen werden in Veranstaltungen auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Hierzu zählen Workshops und Seminare mit hohem Praxisanteil zur Kompetenzvermittlung sowie Vorträge zur Wissensvermittlung.	E7: „Nicht nur Informationen, wir machen auch viel interaktiv.“ E5: „Am Anfang gibt es eine sogenannte Basisschulung.“	
VM02: Besprechen von Fallbeispielen	Als Vorbereitung auf ihr Engagement werden vergangene Situationen als Fallbeispiele mit den Mentor:innen besprochen. Dies geschieht durch die Programmverantwortlichen.	E1: „Ich mache zum Beispiel immer eine Kohorte mit Fallbesprechungen. Und die Fallbesprechungen finde ich immer enorm wichtig.“ E3: „Die Leute brauchen konkrete Beispiele, wie die Sachen ablaufen.“	<i>Abgrenzung zu VM03</i> <i>Engagierten:</i> Textstellen beinhalten den Austausch von engagementsbezogenen Erfahrungen zwischen Programmverantwortlichen und neuen Mentor:innen. Der Austausch von Mentor:innen untereinander ist nicht eingeschlossen.
VM03: Austausch der Engagierten untereinander	Mentor:innen werden nicht nur durch die Mentoringorganisation auf ihr Engagement vorbereitet. Vielmehr wird der Austausch mit bereits erfahrenen Mentor:innen angeboten.	E3: „Die, die schon Flüchtlingskinder haben und begleiten, erzählen ein bisschen von ihren Erfahrungen und die, die neu sind, kommen dazu und hören sich das an.“	<i>Abgrenzung zu VM02</i> <i>Besprechen von Fallbeispielen:</i> Textstellen beziehen sich auf die Besprechung von Erfahrungen zwischen neuen und bereits aktiven Mentor:innen. Der Austausch findet nicht mit den Programmverantwortlichen statt.
VM04: Bereitstellen von Dokumenten	Die Mentor:innen erhalten wichtige Informationen zur Vorbereitung auf ihr Engagement auch in schriftlicher Form.	E10: „Wir haben Mentorenmappen, die wir den Mentoren dann auch geben, in der nochmal Infos zu verschiedenen Themen drinstehen“	

Tabelle B.4-2
Kategorien zu den tätigkeitsbezogenen Inhalten im Vorbereitungsprozess der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
VT01: Kulturelle Unterschiede	Im Rahmen ihres Engagements werden Mentor:innen möglicherweise mit für sie zuvor fremden Kulturen in engen Austausch gebracht. Auf diesen Kontakt werden sie im Vorfeld vorbereitet und interkulturell geschult.	Mentor:innen	E10: „Diese Kulturvermittlung ist uns wichtig. Das heißt eine interkulturelle Bildung, bevor man mit dem Jugendlichen aktiv arbeitet. Das ist unter anderem eine Vorbereitung.“
VT02: Beziehung zu den Mentees	VT04a: Beziehungsaufbau: Es ist gewünscht, dass Mentor:innen eine stabile und emotionale Beziehung zu ihren Mentees aufbauen. Um diesen Prozess zu unterstützen, werden sie zum Thema Beziehungsaufbau geschult. In diesem Rahmen wird unter anderem das Thema Nähe und Distanz im Mentoringtandem behandelt.	Mentor:innen	E1: „Wo es darum geht, sich mal anzuschauen, wie entstehen Beziehungen, was sind starke Beziehungen und wie kann man die herstellen, wie kann man damit umgehen.“ E5: „Und klarmachen, dass die Mentoren selbst bestimmen sollen, wie viel Nähe und Distanz sie haben wollen. Und das wird vermittelt, das es in Ordnung ist, dass das jeder für sich entscheidet und bestimmen soll.“
VT03: Potenzielle Konfliktfelder	VT04b: Anregungen für gemeinsame Unternehmungen: Um Mentor:innen Anregungen und Ideen für ihre gemeinsam verbrachte Zeit mit ihren Mentees zu geben, werden im Vorbereitungsprozess mögliche gemeinsame Unternehmungen vorgestellt.	Mentor:innen	E2: „Wo macht man ein erstes Treffen, ja, was bespricht man da, was sind typische Unternehmungen, die wir machen können?“
VT04: Lebenswelt der Mentees	Im Rahmen des Engagements können unterschiedliche Schwierigkeiten oder Konflikte auftreten. Entscheidend ist, die Mentor:innen hierauf vorzubereiten, damit sie angemessen auf diese Hindernisse reagieren können.	Mentor:innen	E1: „Das Einzige, was man tun kann, ist die Bandbreite dessen aufzublätern, was alles passieren kann. Und dann zu sagen, wir machen dann folgende Schritte. Sie müssen einfach wissen, was kann passieren.“
	Die unbegleiteten Minderjährigen sind unter anderem aufgrund ihres jungen Alters und ihrer Fluchterfahrungen besonders vulnerabel. Daher ist es wichtig, Mentor:innen einen Einblick in deren Lebenswelt zu ermöglichen, um Verstehen und Verständnis zu fördern.	Mentor:innen	E1: „Hauptthema war lange Zeit, und das wird es auch sicher immer bleiben, das Thema Pubertät, wie geht man mit pubertierenden Jugendlichen um.“ E9: „Um sich vielleicht auch klar zu werden, was haben diese Menschen durchgemacht. Was bedeutet es eigentlich, aus einem Land zu fliehen. Dass man da nochmal ein bisschen sensibilisiert.“

Tabelle B.4-3
 Kategorien zu den programmbezogenen Inhalten im Vorbereitungsprozess der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
VP01: Programminformationen	Mentor:innen erhalten als Vorbereitung auf ihr Engagement Informationen zu den Mentoringprogrammen. Hierzu zählen unter anderem ihre Zielsetzungen und ihr Aufbau sowie die Informationen zur Begleitung der Engagierten im Verlauf des Mentoring.	E4: „Dann ganz klar zu klären, wie läuft das ab, wie werdet ihr von uns betreut.“ E9: „Da wird noch einmal geklärt, was machen wir eigentlich.“	
VP02: Rechtliches	Die Engagierten erhalten während ihrer Vorbereitung Informationen zum rechtlichen Rahmen, in dem sie bzw. ihre Mentees sich bewegen. Hierzu werden die Grundlagen des Kinder- und Jugendrechts ebenso geteilt wie die des Asylrechts.	E1: „Auch mal einen Einblick ins Asylrecht geben, sodass sie vorbereitet sind.“ E10: „Dann die rechtliche Lage, in welchem Feld bewegt sich ein Mentor, wie ist es im BGB geregelt, das ist sehr wichtig.“	
VP03: Anforderungen	In der Vorbereitung werden die Mentor:innen bezogen auf das Rollenverständnis ihrer Funktion im Leben der unbegleiteten Minderjährigen geschult. Hierzu zählen sowohl die Pflichten und Rechte als auch die Grenzen ihres Engagements.	E2: „Mentor zu sein ist ja nicht immer einfach und deswegen haben wir auch Veranstaltungen für angehende Mentoren, wo wir die Rolle des Mentors reflektieren, hinterfragen, schulen.“ E7: „Dann noch zur Rollenklärung, was ist die Aufgabe, was ist nicht die Aufgabe.“	

B.5 Kategoriensystem zum Begleitprozess der Mentor:innen

Tabelle B.5-1
Kategorien zu den Zielen des Begleitprozesses der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
BF01: Unterstützung leisten	Die Begleitung der Mentor:innen dient sowohl der inhaltlichen als auch der emotionalen Unterstützung während ihres Engagements. Es muss sichergestellt sein, dass sie sich während ihres Engagements durch die Mentoringorganisationen nicht allein gelassen fühlen.	E1: „Also diese Unterstützung, dieses Gefühl, ich werde unterstützt, wenn ich was brauche, das ist sehr wichtig.“ E6: „Wir machen es so, dass unsere Koordinatorin nach einiger Zeit, also so drei Wochen, die Mentoren kontaktiert und nachfragt, wie läuft es bis jetzt, seid ihr zufrieden, wie entwickelt sich das Ganze.“	
BF02: Erfahrungsaustausch ermöglichen	Der Austausch der Mentor:innen untereinander ist ein wichtiger Teil einer umfassenden Begleitung während des Engagements. Daher wird dieser von den Programmverantwortlichen unterstützt und Gelegenheiten hierfür geschaffen.	E4: „Für uns ist es immer ganz wichtig, die Community zu stärken, dass sie sich austauschen können, die Mentoren untereinander. Das ist ein Hauptanliegen, dass ein großer Austausch stattfindet.“ E7: „Wo sich auch die Freiwilligen untereinander vernetzen können. Das hat sich auch als sehr hilfreich herausgestellt. Gerade die Vernetzung der Freiwilligen untereinander ist eine große Hilfe.“	
BF03: Weiterbildung ermöglichen	Viele Engagierte haben den Wunsch, während ihrer Tätigkeit Neues zu erlernen und Wissen anzueignen. Daher gilt es, begleitende Angebote zur Verfügung zu stellen, durch die sich die Mentor:innen weiterbilden können.	E2: „Dass da an der Stelle auch die Möglichkeit besteht, sich weiterzubilden, weiterzuentwickeln.“	
BF04: Wertschätzung zeigen	Die Tätigkeit der Mentor:innen muss durch die Mentoringorganisationen sichtbar wertgeschätzt werden, um ein langfristiges Engagement zu unterstützen. Hierzu gehören unter anderem Gespräche und Veranstaltungen, die durch die Mentoringorganisationen während des Mentoringprozesses angeboten werden, durch die den Mentor:innen Wertschätzung entgegengebracht wird.	E1: „Also das beste Rezept ist wirklich, wenn wir für sie Veranstaltungen machen, die eine Besonderheit beinhalten, die man sonst nicht kriegen kann. ... Sodass sie auch von uns die Anerkennung spüren und immer wieder gesagt bekommen oder nicht gesagt bekommen, sondern erfahren, wie sehr wir das schätzen, was sie tun. Also Wertschätzung ist die Überschrift über dem Ganzen.“	
BF05: Reflexion anregen	Während des Mentoringprozesses sollen Mentor:innen zur Reflexion ihres Engagements angeregt werden. Dieser Prozess ist von den Mentoringorganisationen anzuregen und zu unterstützen.	E8: „Wir können eine Plattform zur regelmäßigen Reflexion bieten.“	

Tabelle B.5-2
Kategorien zu den Methoden des Begleitprozesses der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
BM01: Organisation von Engagiertentreffen	Es sollte regelmäßige Angebote zum Austausch und zur Vernetzung der Mentor:innen untereinander geben. Diese, durch die Mentoringorganisationen geplanten Veranstaltungen, können unter anderem Workshops und Seminare, Reflexionstreffen oder Stammtische für die Engagierten umfassen.	E2: „Dass mindestens einmal im Jahr ein überregionales Mentorentreffen stattfindet, dass man bundesweit die Mentoren einlädt zu einer ein, zwei, dreitägigen Veranstaltung, wo dann ... alle zusammenkommen können.“ E2: „Da haben wir monatlich eine Art Mentorenstammtisch gemacht, wo die, die in der gleichen Stadt als Mentoren tätig sind, dann zusammenkommen.“	
BM02: Planen von Angeboten für die Tandems	Durch die Organisationen sollten Veranstaltungen für die Mentoringtandems angeboten werden. Durch diese Angebote kann zum einen der Beziehungsaufbau zwischen Mentor:in und Mentee unterstützt werden. Zum anderen können die Programmverantwortlichen die Interaktion im Tandem persönlich beobachten.	E1: „Also so, dass wir auf jeden Fall einmal im Jahr das Tandem in Realität sehen, um zu sehen, wie ist die Interaktion.“ E8: „Das ist ja nicht ,das ist dein Mentor und jetzt sehen wir euch beide nie wieder und macht nur zu zweit was‘. Sondern wir haben ja immer wieder Punkte, wo gemeinsame Aktivitäten stattfinden. Und da schauen wir dann ganz genau darauf, wie gehen die miteinander um.“	
BM03: Bereitstellen professioneller Unterstützung	Teil einer umfassenden Begleitung der Mentor:innen sollte die Möglichkeit sein, bei Fragen, Krisen oder Konflikten professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen zu können. Dies kann z.B. durch ein Coaching, eine psychologische Supervision oder Kulturvermittler:innen stattfinden.	E1: „Wir haben eine Supervision, auch für die Mentoren. Da haben wir eine psychologische Beraterin, an die kann sich ein Mentor wenden... Das ist wichtig, dass wir das haben.“ E6: „Das bietet sie jetzt ehrenamtlich an, dass sie alle zwei Wochen einen Einzelcoaching-Termin anbietet, wo sich Mentoren ..., wenn es ein Problem gibt, beraten lassen können.“ E4: „Ständig erreichbar ist der kulturelle Vermittler, wo sie per E-Mail ihre Fragen stellen können, den sie immer wieder treffen können.“	

B.6 Kategoriensystem zu möglichen Konflikten im Mentoringprozess

Tabelle B.6-1
Kategorien zu möglichen intrapersonalen Konflikten im Mentoringprozess auf Seiten der Mentor:innen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
SI01: Überhöhte Erwartungshaltung	Im Verlauf ist eine gute Begleitung der Mentor:innen notwendig, um Schwierigkeiten zu begegnen, die aus der eigenen Anspruchshaltung der Mentor:innen an ihre Rolle im Leben der Mentees resultieren. Insbesondere eine zu hohe Erwartungshaltung an die eigene Wirksamkeit oder das Zeitfenster, in dem persönliche Ziele erreicht werden sollen, können zu intrapersonellen Konflikten und Enttäuschung führen.	E10: „Sie gehen die Sache falsch an, sie stürzen sich voller Tatendrang in die Arbeit, vergessen aber, wie schwer der Jugendliche es hatte in der Vergangenheit. Und ich bin dann enttäuscht, wenn Dinge, die angehoben werden vom Mentor, nicht schnell erarbeitet werden von dem Jugendlichen“ E7: „Häufig steht im Weg, dass man selbst als Freiwilliger eine hohe Erwartung hat, gerne noch mehr unterstützen würde, und man tut häufig gut daran, hier die Erwartungen etwas runterzuschrauben.“	
SI02: Überforderung	Hatten Mentor:innen im Vorfeld eine falsche Vorstellung über den tatsächlichen Aufwand ihres Engagements oder gelingt es ihnen nicht, ausreichend Distanz zu ihren Mentees aufzubauen, kann sie ihre Tätigkeit möglicherweise überfordern.	E2: „Ein Problem kann sicherlich auch eine Überforderung des Mentors in seiner Rolle sein, wo man dann feststellt, das habe ich mir leichter vorgestellt.“ E1: „Aber die sind dann persönlich oft so eng involviert, dass die dann auch dran verzweifeln. Das stelle ich mir schon auch schwierig vor.“	
SI03: Schwierige Rollenfindung	Unbegleitete Minderjährige haben eine Vielzahl von Personen in ihrem Leben, die für verschiedene Aufgaben ihrer Versorgung verantwortlich sind. Für Mentor:innen kann es daher möglicherweise schwierig sein, ihre eigene Rolle zu finden.	E1: „Sie haben den Bezugsbetreuer, sie haben den Vormund, sie haben das Jugendamt, sie haben die Schule, und dann kommt auch noch der Mentor dazu. Und da wird's schwierig dann für den Mentor, seine Rolle zu finden.“	

Tabelle B.6-2
Kategoriensystem zu möglichen interpersonalen Konflikten im Mentoringprozess zwischen Mentor:innen und Mentees aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
ST01: Mangelnde Beteiligung der Mentees	Ein wichtiges Element im Beziehungsaufbau ist die Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit und Partizipation von Mentor:in und Mentee, z.B. was Absprachen und Verabredungen betrifft. Werden diese Prinzipien seitens der Mentees nicht eingehalten, können interpersonelle Konflikte entstehen.	E8: „Dann ist es mit Sicherheit so, dass die Verbindlichkeit der Rückmeldung Thema sein wird. Also wir verabreden uns für nächste Woche Dienstag, Mentor geht davon aus, wir haben nächste Woche Dienstag die Verabredung und der Mentee geht davon aus, wir mögen uns.“ E4: „Oder vom Mentor: ‚Ich habe es mehrmals versucht, ob wir uns treffen, aber es kommt keine Rückmeldung mehr‘.“	
ST02: Zu große Nähe im Mentoring-tandem	Trotz des Anspruchs, eine emotionale Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee aufzubauen, muss im Mentoringprozess ein bestimmtes Maß an emotionaler Distanz gewahrt bleiben. Damit sollen die Engagierten vor Überforderung und die Mentees vor emotionaler Belastung geschützt werden.	E1: „Manche haben mit ihren Mentoren so ein Vertrauensverhältnis, dass sie ihre Mentoren auch fast wie Freunde betrachten. Allerdings schafft das dann manchmal eben auch Probleme, wenn es um mehr Distanz gehen müsste, dass man sich also nicht zu sehr hineinziehen lässt.“ E8: „Ich habe den Eindruck, dass manchmal Erwachsene, die mit geflüchteten Jugendlichen in Kontakt kommen, das Bedürfnis haben als allererstes Mal zu fragen ‚von wo bist du hergelaufen‘ ... Und es kann ja nicht sein, dass jede einzelne Begegnung mit einem Deutschen damit beginnt, dass sie zutiefst traumatisierende Ereignisse mal eben so erzählen. ... total übergriffig.“	
ST03: Nicht-Passung von Mentor:in und Mentee	In Mentoringprogrammen kommt das Matching von Mentor:in und Mentee nicht natürlich zustande, sondern wird von den Programmverantwortlichen vorgenommen. Trotz sorgfältiger Auswahl und Überlegungen ist es daher möglich, dass die beiden keine gute Beziehung zueinander aufbauen können, weil z.B. ihre Persönlichkeiten nicht zueinander passen.	E8: „Und manchmal liegt es natürlich auch einfach daran, dass zwei Menschen nicht zueinander passen. ... Weil wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass man zwei Menschen sagt, die sich nicht kennen, die man nur aufgrund äußerlicher Kriterien zugeordnet hat beziehungsweise Bauchgefühl, dass die miteinander klarkommen, voneinander lernen und eine gute Zeit verbringen. ... Und manchmal passt es halt einfach nicht zwischen Menschen und das ist auch okay.“	
ST04: Überforderung der Mentees	Mentor:innen können ihre Mentees schnell überfordern und damit den Beziehungsaufbau behindern. Dies kann z.B. aus Unverständnis oder überhöhten Erwartungen heraus geschehen. Im Extremfall lehnen die unbegleiteten Minderjährigen die Engagierten daraufhin ab.	E1: „Manchmal ist auch die Konfrontation mit dem Ehrgeiz des Mentors, der unbedingt da jetzt was erreichen möchte, dann sagt dann der Mentee zu uns, ich halte das nicht mehr aus. Der will zu viel von mir.“ E5: „...“, dass die Mentoren manchmal meinen zu wissen, wo der Weg langgeht oder langgehen sollte, und Jugendliche das nicht so annehmen können, weil sie psychisch nicht in der Lage sind ... Da ist immer auch die Schwierigkeit, den Mentoren auch das Verständnis für die Jugendlichen zu vermitteln.“	

Tabelle B.6-2 (Fortsetzung)

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
ST05: Kollidierende Erwartungen	Möglicherweise stellen Engagierte und Mentees unterschiedliche Erwartungen an die jeweils anderen oder auch das Mentoring selbst. Lassen sich die Erwartungen nicht miteinander in Einklang bringen, kann dies zu Konflikten führen.	E7: „Manchmal ist die Herausforderung, dass die Erwartungen der Mentees und die Erwartungen der Freiwilligen aufeinander treffen, was sind Wünsche, was ist Bedarf, was habe ich im Kopf, was Bedarf ist und das abzugleichen. Erst mal zu schauen, was ist für die Mentees wichtig, was brauchen sie gerade und sich selbst da hintenanzustellen.“	
ST06: Kulturelle und sprachliche Barrieren	Aufgrund der unterschiedlichen kulturellen Hintergründe von Engagierten und unbegleiteten Minderjährigen kann es zu Schwierigkeiten kommen. Dies kann z.B. das Rollenverständnis der Geschlechter oder auch sprachliche Barrieren in der Kommunikation betreffen.	E1: „Das ist dann natürlich so, dass sprachliche Probleme auf ganz unterschiedlichem Niveau sind, also wenn sie ganz frisch hierhergekommen sind, dann sprechen sie fast gar kein Deutsch, unter Umständen noch Englisch, das ist dann kommunikationstechnisch sehr schwierig, das führt oft zu Missverständnissen und macht Probleme.“	

Tabelle B.6-3

Kategoriensystem zu möglichen interpersonalen Konflikten im Mentoringprozess zwischen Mentor:innen und Mentoringorganisationen aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
SO1: Fehlende Compliance	Mentor:innen müssen die Regeln der Mentoringorganisationen einhalten. Diese dienen dem Erreichen der Programmziele, sowie dem Schutz der Engagierten und der unbegleiteten Minderjährigen. Eine Nicht-Beachtung führt nicht nur zu einem Vertrauensverlust, sondern hat möglicherweise auch rechtliche Konsequenzen.	E1: „Ein anderer Punkt ist, wenn jemand sich wirklich nicht mit unserer Vorgehensweise oder mit unseren Leitlinien identifizieren kann und sich das erst im Laufe seines Tuns sich herausstellt.“	
SO2: Abweichendes Rollenverständnis	Programmspezifisch ist festgelegt, welche Anforderungen an Rolle und Funktion der Mentor:innen gestellt werden. Weichen die Mentor:innen unangemessen und ungewollt davon ab, sind die Ziele des Mentoring und u. U. die Sicherheit der minderjährigen Unbegleiteten gefährdet.	E2: „Es gibt auch Erfahrungen mit Mentoren, die ihre Rolle nicht so verstehen und so leben, wie wir uns es vorstellen.“	

Tabelle B.6-4
Kategoriensystem zu möglichen interpersonalen Konflikten im Mentoringprozess zwischen Mentor:innen und externen Akteuren aus Sicht von Programmverantwortlichen

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
SE01: Anfeindungen	Engagements in der Flüchtlingshilfe sind ein hoch emotionales sowie politisch und gesellschaftlich viel diskutiertes Thema. Aufgrund dessen werden Mentor:innen im Verlauf möglicherweise mit Anfeindungen konfrontiert werden, z.B. in ihrem privaten oder beruflichen Umfeld.	E1: „Was so ein bisschen meine Befürchtung ist, gerade angesichts der politischen Situation, in der wir uns befinden, dass Mentoren von Flüchtlingen Anfeindungen aus der Gesellschaft herausbekommen. Aus dem Bekanntenkreis, warum engagierst du dich da, die gehören doch alle weg oder sonst irgendwas. Das ist eigentlich meine größte Befürchtung.“	
SE02: Konkurrenz	Die vielen Verantwortungen, Pflichten und Rechte im Leben der unbegleiteten Minderjährigen sind auf verschiedene Personen und Institutionen verteilt. Dabei können Konflikte entstehen, wenn die Rolle der Engagierten als Konkurrenz zur eigenen Position angesehen wird.	E1: „Was sich an Konflikten, Beziehungskonflikten ergeben kann, ist wirklich Mentor-Betreuer. Unser Betreuungspersonal hat sich schon am Anfang sehr skeptisch geäußert und haben gesagt, wir sind diejenigen, die Regeln aufstellen und dann kommt so ein Mentor daher und geht mit ihm ins Kino. Dann sind wir die Bösen und er ist der Gute. Das kann ich mir schon vorstellen.“	

Anhang C – Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen

Inhalt

C.1	Analyse des kompletten Messinstruments der zweiten Studie	C-2
C.1-1	Überblick über alle Skalen.....	C-2
C.1-2	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene	C-3
C.1-3	Tabellen zur Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene.....	C-6
C.1-4	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene.....	C-7
C.1-5	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene.....	C-8
C.1-6	Tabellen zu den Zwischenkriterien.....	C-9
C.1-7	Tabellen zu den Kriterien	C-10
C.1-8	Tabellen zur sozialen Erwünschtheit	C-11
C.2	Analyse des kompletten Messinstruments der dritten Studie:	C-12
C.2-1	Überblick über alle Skalen.....	C-12
C.2-2	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene	C-13
C.2-3	Tabellen zur Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene.....	C-16
C.2-4	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene.....	C-16
C.2-5	Tabellen zu den Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene.....	C-17
C.2-6	Tabellen zu den Barrieren.....	C-18
C.2-7	Tabellen zu den Kriterien	C-19

C.1 Analyse des kompletten Messinstruments der zweiten Studie

C.1-1 Überblick über alle Skalen

Tabelle C.1-1

Überblick über die Ergebnisse der Item- und Skalenanalyse aller Skalen in der zweiten Studie

Variablenname	Items	Itemzahl	α/r_{ii}^a
<i>Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene</i>			
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	Glaube04-07	4	.91
Glaube an eine gerechte Welt	Glaube01-03	3	.76
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Verantw01-03	3	.81
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Verantw04-06	3	.71
Motiv Karriere	Motive07, 17	2	.76
Motiv Schutz	Motive09, 16	2	.59
Motiv Selbstwert	Motive05, 13	2	.56
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	Motive04, 10, 15	3	.64
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	Motive02, 03, 14	3	.79
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	Motive01, 06, 08	3	.69
Motiv Erfahrung	Motive11, 12	2	.61
Positiv erlebte Emotionen	Emotion01, 04, 06, 07	4	.84
Negativ erlebte Emotionen	Emotion02, 03, 05, 08	4	.81
Selbstwirksamkeit	Selbstwirk01-05	5	.86
<i>Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene</i>			
Bindung im Mentoringtandem	MYBond01-10	10	.94
<i>Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene</i>			
Rückmeldung im Engagement	JobCharac04, 14, 15	3	.88
Autonomie im Engagement	JobCharac07, 08	2	.61
Ganzheitlichkeit im Engagement	JobCharac09	1	-
Vielfalt im Engagement	JobCharac05, 11, 13	3	.72
Bedeutsamkeit im Engagement	JobCharac01, 12	2	.55
<i>Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene</i>			
Wertschätzung durch die Organisation	OrgaUnter07-09	3	.86
Unterstützung durch die Organisation	OrgaUnter01-05	5	.80
<i>Zwischenkriterien</i>			
Zufriedenheit mit dem Engagement	Zufried01-03	3	.85
Identifikation mit der Organisation	Ident01-03	3	.88
<i>Kriterien</i>			
Engagementbereitschaft	Bereit01-04	4	.89
Werbebereitschaft	Bereit06-08	3	.90
Fortsetzungsbereitschaft	Bereit05, 09-11	4	.81
<i>Variable zur sozialen Erwünschtheit</i>			
Soziale Erwünschtheit	SozErw01, 03-06	5	.75

Anmerkung. Bei Skalen, die aus zwei Items gebildet werden, wird die Iteminterkorrelation r_{ii} berichtet.

Anhang C

C.1-2 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene

Tabelle C.1-2a

Item- und Skalenanalyse der Skala Gerechtigkeitsüberzeugungen (171 ≤ N ≤ 176; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .84)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂
Glaube06	Insgesamt stehen jedem Kind in Deutschland die gleichen Zugänge zu Bildung offen.	3.03	1.32	.77	.70	.83	.14
Glaube07	Alles in allem geht es im Bildungssystem in Deutschland gerecht zu.	2.99	1.20	.81	.74	.81	.30
Glaube05	Jedes Kind in Deutschland hat die gleichen Möglichkeiten, seine Potenziale frei zu entwickeln.	2.58	1.11	.79	.70	.80	.23
Glaube04	Im Großen und Ganzen erhalten Kinder in Deutschland gleichberechtigt die Bildung, die ihnen zusteht.	3.00	1.23	.78	.72	.78	.34
Glaube02	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	2.26	1.02	.66	.68	.20	.80
Glaube03	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	2.78	1.11	.57	.48	.15	.68
Glaube01	Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	2.87	1.12	.56	.47	.31	.61

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 3.91 (1), 1.29 (2), 0.54 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 63.88 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-2b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α	
l₁ glaubebildung	Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	4	51.14	3.91	.91
l₂ glaubewelt	Glaube an eine gerechte Welt	3	12.74	1.29	.76

Tabelle C.1-2c

Item- und Skalenanalyse der Skala Verantwortungsattributionen (171 ≤ N ≤ 176; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .64)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂
	Verantwortlich für ein gerechtes Bildungssystem in Deutschland...						
Verantw03	... bin ich selbst, indem ich mich im privaten Kontext engagiere.	4.11	1.25	.76	.82	.89	.13
Verantw02	... bin ich selbst, indem ich mich sozial engagiere.	4.13	1.20	.74	.77	.88	.06
Verantw01	... bin ich selbst, indem ich mich politisch engagiere.	3.73	1.17	.51	.31	.54	.16
Verantw06	... ist der Staat durch Zurverfügungstellung ausreichender finanzieller Mittel.	5.26	0.84	.36	.18	.06	.88
Verantw05	... ist der Staat durch Erlassen strengerer Gesetze.	3.71	1.40	.67	.77	.09	.76
Verantw04	... ist der Staat durch strengere Umsetzung bestehender Gesetze.	4.09	1.23	.64	.58	.14	.40

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 2.53 (1), 1.59 (2), 0.78 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 57.16 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-2d

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α	
l₁ verantintern	Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	3	36.21	2.53	.81

Anhang C

l₂ verantextern	External Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	3	20.94	1.59	.71
-----------------------------------	---	---	-------	------	-----

Tabelle C.1-2e

Item- und Skalenanalyse der Skala Motive (166 ≤ N ≤ 171; Extraktionskriterium: Eigenwert > 1; KMO-Wert = .83)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _i	h ²	l ₁	l ₂	l ₃	l ₄	l ₅
	<i>Meine Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor...</i>									
Motiv17 ^a	... kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.	2.20	1.50	.76	.74	.84	.13	-.12	.09	.09
Motiv07 ^a	... kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.	3.05	1.65	.76	.73	.82	.16	.01	.13	.14
Motiv16 ^a	... hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.	1.93	1.19	.59	.54	.66	.29	.07	.07	.08
Motiv09 ^a	... lenkt mich von Sorgen ab.	2.62	1.60	.59	.64	.59	.48	.16	.17	.09
Motiv13 ^a	... gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.	3.73	1.34	.56	.59	.29	.68	.15	.08	.16
Motiv04	... ermöglicht mir einen sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit/meinen anderen Freizeitaktivitäten.	4.50	1.21	.54	.54	.06	.65	.02	.30	.17
Motiv05 ^a	... steigert mein Selbstwertgefühl.	4.24	1.14	.56	.57	.34	.60	.17	.08	.22
Motiv15	... ermöglicht es mir, einer Tätigkeit nachzugehen, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf/als andere Freizeitaktivitäten.	2.96	1.44	.40	.33	.25	.48	.03	.20	.05
Motiv10	... ermöglicht es mir, einer sinnvollen Aufgabe jenseits meiner Arbeit/meiner anderen Freizeitaktivitäten nachzugehen.	5.00	1.05	.45	.43	.16	.42	-.13	.33	.33
Motiv03	... erlaubt es mir, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.	3.24	1.14	.69	.68	-.00	.10	.91	-.11	.09
Motiv02	... erlaubt es mir, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.	4.10	0.97	.58	.58	-.02	-.03	.73	.21	-.02
Motiv14	... erlaubt es mir, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.	4.05	1.31	.64	.55	.12	.09	.72	-.06	.02
Motiv08	... erlaubt es mir, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.	4.91	0.99	.62	.65	.24	.12	-.02	.72	.23
Motiv06	... erlaubt es mir, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.	4.86	1.08	.59	.68	.03	.35	-.11	.70	.24
Motiv01	... erlaubt es mir, mein Wissen an die jüngere Generation weiterzugeben.	4.95	0.90	.32	.32	.08	.18	.27	.43	-.15
Motiv11 ^a	... erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.	4.93	1.01	.61	.83	.12	.24	.10	.19	.84
Motiv12 ^a	... ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	4.37	1.22	.61	.54	.40	.30	.03	.09	.53

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten sechs Hauptkomponenten betragen: 5.76 (1), 2.23 (2), 1.69 (3), 1.17 (4), 1.03 (5), 0.72 (6).

Die fünffaktorielle Lösung klärt 58.37 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii}, da Skala nur aus zwei Items besteht.

Anhang C

Der erste Faktor wird inhaltlich in zwei Faktoren gesplittet:

Skala 1 = Items Motive17, 07 - Karriere

Skala 2 = Items Motive16, 09 - Schutz

Der zweite Faktor wird inhaltlich in zwei Skalen gesplittet:

Skala 3 = Items Motive13, 05 - Selbstwert

Skala 4 = Items Motive04, 10, 15 - Berufs-/Freizeitausgleich

Tabelle C.1-2f

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	S ² _{gesamt}	λ	α/r _{ii}
l₁ karriere^a Motiv Karriere	2	31.51	5.76	.76
l₂ schutz^a Motiv Schutz	2			.59
l₃ selbstwert^a Motiv Selbstwert	2	10.77	2.23	.56
l₄ ausgleich Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	3	7.86	1.69	.64
l₅ bildung Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	3			.79
l₆ generation Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	3	4.50	1.18	.69
l₇ erfahrung^a Motiv Erfahrung	2	3.73	1.03	.61

Anmerkung. ^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

Tabelle C.1-2g

Item- und Skalenanalyse der Skala Emotionen ($168 \leq N \leq 171$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .83)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂
	<i>Bei meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor empfinde ich häufig ...</i>						
Emotion07	... Begeisterung.	4.78	1.04	.79	.77	.86	-.19
Emotion04	... Spaß.	5.12	0.86	.75	.71	.80	-.27
Emotion01	... Freude.	5.23	0.83	.71	.66	.76	-.29
Emotion06	... Stolz.	4.17	1.31	.56	.43	.65	.08
Emotion08	... Frust.	2.33	1.29	.74	.69	-.24	.79
Emotion05	... Ärger.	2.10	1.04	.72	.67	-.22	.79
Emotion02	... Enttäuschung.	2.79	1.19	.64	.55	-.32	.67
Emotion03	... Empörung.	2.06	1.10	.45	.34	.10	.58

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 3.83 (1), 1.78 (2), 0.69 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 60.31 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-2h

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	S ² _{gesamt}	λ	α
l₁ emotpos Positiv erlebte Emotionen	4	43.60	3.83	.84
l₂ emotneg Negativ erlebte Emotionen	4	16.71	1.78	.81

Tabelle C.1-2i

Item- und Skalenanalyse der Skala Selbstwirksamkeit ($168 \leq N \leq 171$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .83)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁
	<i>Bei meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor ...</i>					

Anhang C

Selbst02	... fühle ich mich sehr sicher dabei, meine/n Mentee dabei zu unterstützen, ihre/seine Ziele zu erreichen.	4.57	0.94	.77	.55	.86
Selbst03	... empfinde ich große Sicherheit dabei, meiner/n Mentee Orientierung im Alltag zu geben.	4.49	1.05	.71	.66	.78
Selbst04	... fühle ich mich sehr sicher, meine/n Mentee dabei anzuleiten, wie sie/er mit anderen Menschen zurechtkommen kann.	4.52	1.05	.70	.57	.76
Selbst01	... empfinde ich große Sicherheit dabei, meiner/m Mentee als Berater zur Seite zu stehen.	4.77	0.92	.69	.53	.76
Selbst05	... fühle ich mich sehr sicher, mit meiner/m Mentee über Probleme in ihrer/ Familie zu sprechen.	4.19	1.16	.58	.38	.64

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 3.32 (1), 0.59 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 58.36 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-2j

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α	
I₁ selbstwirk	Selbstwirksamkeit	5	58.36	3.32	.86

C.1-3 Tabellen zur Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene

Tabelle C.1.3a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bindung im Mentoringtandem (162 ≤ N ≤ 167; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .92)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	I ₁
MYBond06	Die Beziehung zwischen uns ist meiner/ Mentee und mir sehr wichtig.	5.00	0.98	.83	.72	.86
MYBond05	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr darauf, Zeit miteinander zu verbringen.	4.89	1.03	.82	.73	.85
MYBond03	Mein/e Mentee und ich genießen es sehr, miteinander zu sprechen.	4.87	1.04	.81	.74	.84
MYBond02	Zwischen meiner/m Mentee und mir besteht ein großes Vertrauensverhältnis.	4.80	0.97	.79	.74	.82
MYBond09	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr, wenn bei der/dem anderen etwas Schönes passiert.	5.20	0.92	.79	.67	.82
MYBond08	Zwischen meiner/m Mentee und mir gibt es ein sehr gutes Verhältnis zwischen emotionaler Nähe und Distanz.	4.80	1.07	.78	.65	.80
MYBond01	Mein/e Mentee und ich fühlen uns sehr wohl miteinander.	5.19	0.85	.77	.64	.80
MYBond07	Mein/e Mentee und ich mögen uns auch dann noch, wenn eine/r von uns Dinge tut, die dem/der anderen missfallen.	4.86	0.96	.74	.59	.76
MYBond04	Mein/e Mentee und ich kümmern uns sehr umeinander.	4.07	1.11	.71	.60	.73

Tabelle C.1.3a (Fortsetzung)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	I ₁
MYBond10	Mein/e Mentee und ich respektieren uns gegenseitig sehr.	5.40	.74	.62	.45	.65

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 6.65 (1), 0.64 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 62.96 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-3b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α	
I₁ bindung	Bindung im Mentoringtandem	10	62.96	6.65	.94

C.1-4 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene

Tabelle C.1-4a

Item- und Skalenganalyse der Skala Merkmale einer Tätigkeit ($158 \leq N \leq 166$; Extraktionskriterium: Eigenwert > 1 ; KMO-Wert = .81)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2	l_3	l_4	l_5
	<i>Bei meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor ...</i>									
JobCharac15	... erhalte ich Rückmeldung über die Qualität meines Engagements.	3.72	1.32	.85	.90	.86	.13	.06	-.35	.10
JobCharac14	... erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	3.59	1.36	.79	.77	.82	.08	.25	-.17	.09
JobCharac04	... erhalte ich Rückmeldung über den Erfolg meines Engagements.	4.28	1.09	.70	.60	.63	.23	.23	-.29	.14
JobCharac08 ^a	... steht mir ein großer Entscheidungsspielraum zur Verfügung.	5.01	0.95	.61	.72	-.03	.81	.21	-.12	.12
JobCharac07 ^a	... kann ich meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	4.76	1.09	.61	.54	.19	.68	.06	-.17	.11
JobCharac09 ^a	... habe ich die Möglichkeit, ein Ziel von dessen Anfang bis zu seinem Ende zu verfolgen.	4.50	1.09	.44	.43	.25	.48	.31	-.13	.15
JobCharac02 ^d	... kann ich zu Ende bringen, was ich begonnen habe.	4.20	1.35	-	.30	.31	.34	.15	.11	.24
JobCharac05	... mache ich sehr viele verschiedene Dinge.	4.82	0.98	.60	.61	.15	.22	.71	-.16	.12
JobCharac13	... mache ich immer mal wieder etwas Neues.	4.99	0.92	.57	.53	.23	.19	.64	-.14	.13
JobCharac11 ^{bc}	... erlebe ich sehr wenig Abwechslung.	1.96	1.06	.47	.85	-.08	-.04	-.42	.81	.03
JobCharac10 ^d	... nehme ich kaum Einfluss auf das Leben anderer Menschen.	2.67	1.36	-	.30	-.27	-.19	-.18	.37	-.16
JobCharac06 ^d	... kann ich selten einer ganzheitlichen Aufgabe nachgehen.	2.88	1.38	-	.15	-.12	-.02	-.04	.35	-.11
JobCharac03 ^d	... kann ich kaum selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erfülle.	2.87	1.71	-	.09	-.08	-.08	.01	.26	-.05
JobCharac01	... tue ich etwas Sinnvolles.	5.57	0.68	.52	.77	.08	.11	.09	-.27	.82
JobCharac12	... tue ich etwas Wichtiges für einen anderen Menschen.	5.13	0.80	.52	.44	.18	.31	.19	-.08	.52

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten sechs Hauptkomponenten betragen: 5.10 (1), 1.54 (2), 1.23 (3), 1.11 (4), 1.03 (5), 0.96 (6).

Die fünffaktorielle Lösung klärt 53.42 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht. ^b Verletzung der Einfachstruktur. ^c Item für die weiteren Analysen rekodiert. ^d Item aufgrund geringer Ladung von den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Der zweite Faktor wird inhaltlich in zwei Faktoren gesplittet:

Skala 1 = Items JobCharac08, 07 - Autonomie

Anhang C

Skala 2 = Items JobCharac09 - Ganzheitlichkeit (Einzelitem)

Der dritte und vierte Faktor wird inhaltlich zusammengefasst:

Skala 3 = Items JobCharac05, 11, 13 - Vielfalt. Dadurch reduziert sich der Anteil der aufgeklärten Gesamtvarianz auf 48.63 Prozent.

Tabelle C.1-4b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	s²_{gesamt}	λ	α/r_{ii}
l₁ rückmeldung	Rückmeldung im Engagement	3	31.37	5.10	.88
l₂ autonomie^a	Autonomie im Engagement	2	8.06	1.54	.61
l₃ ganzheitlich	Ganzheitlichkeit im Engagement	1			-
l₄ vielfalt	Vielfalt im Engagement	3	5.85	1.23	.72
l₅ bedeutsam^a	Bedeutsamkeit im Engagement	2	3.35	1.03	.52

Anmerkung. ^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

C.1-5 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene

Tabelle C.1-5a

Item- und Skalenanalyse der Skala Wertschätzung und Unterstützung (159 ≤ N ≤ 162;

Extraktionskriterium: Eigenwert > 1; KMO-Wert = .79)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h²	l₁	l₂
OrgaUnter08	Meine Organisation drückt ihre Wertschätzung mir gegenüber regelmäßig aus.	5.11	1.13	.82	.93	.96	.14
OrgaUnter09 ^a	Die Tätigkeit ihrer Mentorinnen und Mentoren wird durch meine Organisation kaum gewürdigt.	5.42	0.85	.72	.61	-.71	-.28
OrgaUnter07	Meine Tätigkeit als Mentor wird von meiner Organisation sehr geschätzt.	1.48	0.82	.72	.58	.71	.33
OrgaUnter01	Ich wurde im Vorfeld durch meine Organisation ausreichend auf meine Tätigkeit als Mentor vorbereitet.	4.69	1.16	.69	.64	.19	.78
OrgaUnter03	Im Vorfeld wurden mir durch meine Organisation alle wichtigen Fertigkeiten, die ich bei meiner Tätigkeit als Mentor benötige, vermittelt.	3.84	1.33	.51	.40	.06	.63
OrgaUnter04	Ich werde während meiner Tätigkeit als Mentor ausreichend durch meine Organisation begleitet.	2.11	1.31	.51	.36	.47	.63
OrgaUnter05 ^b	Ich habe als Mentor bei Fragen oder Problemen stets eine zuverlässige Ansprechperson meiner Organisation zur Verfügung.	5.34	0.93	.61	.52	.44	.57
OrgaUnter02 ^a	Ich hatte im Vorfeld kaum Zeit, meiner Organisation Fragen bezüglich meiner Tätigkeit als Mentor zu stellen.	5.06	1.01	.66	.61	-.31	-.52
OrgaUnter06 ^c	Meine Organisation bietet kaum Fort-/Weiterbildungen an, in denen ich meine Kompetenzen als Mentor weiter ausbauen könnte.	2.37	1.35	-	.14	-.18	-.33

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 4.33 (1), 1.24 (2), 0.91 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 53.29 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Item für die weiteren Analysen rekodiert. ^b Verletzung der Einfachstruktur. ^c Item aufgrund geringer Ladung von weiteren Analysen ausgeschlossen.

Tabelle C.1-5b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	s²_{gesamt}	λ	α
-----------------	-----------------	---------------------------------------	----------	----------

Anhang C

l1 wertschätzung	Wertschätzung durch die Organisation	3	43.54	4.33	.86
l2 unterstützung	Unterstützung durch die Organisation	5	9.75	1.24	.80

C.1-6 Tabellen zu den Zwischenkriterien

Tabelle C.1-6a

Item- und Skalenanalyse der Skala Zufriedenheit ($160 \leq N \leq 161$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .71)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
	<i>Ich bin insgesamt sehr zufrieden ...</i>					
Zufried02	... mit der Beziehung zu meiner/m Mentee.	4.94	1.06	.78	.60	.91
Zufried01	... mit meiner Tätigkeit als Mentor.	5.11	0.95	.71	.53	.79
Zufried03	... mit der Förderung, die mein/e Mentee durch mich erhält.	4.71	0.93	.67	.45	.73

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.30 (1), 0.44 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 65.57 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-6b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α	
l1 zufrieden	Zufriedenheit	3	65.57	2.30	.85

Tabelle C.1-6c

Item- und Skalenanalyse der Skala Identifikation ($159 \leq N \leq 161$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .67)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
Ident02	Insgesamt identifiziere ich mich sehr mit meiner Organisation.	4.53	1.24	.87	.79	.98
Ident01	Ich fühle mich mit meiner Organisation sehr verbunden.	4.65	1.21	.82	.76	.87
Ident03	Insgesamt identifiziere ich mich sehr mit den Zielen meiner Organisation.	5.21	1.02	.65	.45	.65

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.42 (1), 0.46 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 73.22 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.1-6d

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α	
l1 identifikation	Identifikation mit der Organisation	3	73.22	2.42	.88

C.1-7 Tabellen zu den Kriterien

Tabelle C.1-7a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bereitschaften ($157 \leq N \leq 161$; Extraktionskriterium: Eigenwert > 1 ; KMO-Wert = .84)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2	l_3
Bereit03	Ich bin grundsätzlich bereit, die Entfaltung des Wesens und der Identität meiner/s Mentee zu fördern.	5.73	0.64	.82	.86	.91	.15	.12
Bereit02	Ich bin grundsätzlich bereit, die soziale Entwicklung meiner/s Mentee zu fördern.	5.73	0.63	.86	.88	.89	.24	.19
Bereit01	Ich bin grundsätzlich bereit, die emotionale Entwicklung meiner/s Mentee zu fördern.	5.60	0.73	.84	.86	.86	.15	.31
Bereit04	Ich bin grundsätzlich bereit, die schulische Entwicklung meines/r Mentee zu fördern.	5.37	0.90	.59	.39	.53	.25	.21

Anhang C

Bereit07	Ich bin grundsätzlich bereit, für meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, zu werben.	5.17	1.04	.87	.91	.18	.91	.23
Bereit08	Ich bin grundsätzlich bereit, andere Menschen für meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, zu gewinnen.	5.11	1.11	.79	.73	.24	.81	.09
Bereit06	Ich bin grundsätzlich bereit, meine Organisation, bei der ich als Mentor tätig bin, weiterzuempfehlen.	5.51	0.90	.75	.67	.20	.72	.33
Bereit09	Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich in absehbarer Zeit weiterhin als Mentor tätig sein werde.	4.97	1.31	.72	.71	.11	.13	.83
Bereit05	Ich bin grundsätzlich bereit, mein Engagement als Mentor weiterhin fortzuführen.	5.43	0.84	.72	.70	.26	.34	.72
Bereit10 ^a	Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich mein Engagement als Mentor in der nächsten Zeit zugunsten anderer Aktivitäten zurückstellen werde.	2.21	1.37	.64	.53	-.16	-.08	-.70
Bereit11	Es ist sehr wahrscheinlich, dass ich mein Engagement als Mentor bis zu dem mit meiner Organisation vereinbarten Abschluss fortführen werde.	5.57	1.06	.53	.39	.26	.23	.52

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen: 5.39 (1), 1.60 (2), 1.43 (3), 0.72 (4). Die zweifaktorielle Lösung klärt 69.25 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Item für weitere Analysen rekodiert.

Tabelle C.1-7b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α
l₁ engagement	Engagementbereitschaft	4	46.46	5.39	.89
l₂ werben	Werbereitschaft	3	12.55	1.60	.90
l₃ fortsetzen	Fortsetzungsbereitschaft	4	10.25	1.43	.81

C.1-8 Tabellen zur sozialen Erwünschtheit

Tabelle C.1-8a

Item- und Skalenanalyse der Skala Soziale Erwünschtheit (159 ≤ N ≤ 160; Extraktionskriterium: Faktorenanzahl = 1; KMO-Wert = .74)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
SozErw05	Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	4.09	1.11	.57	.42	.70
SozErw04	Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	4.38	1.03	.56	.44	.66
SozErw06	Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich ihm immer aufmerksam zu.	4.79	0.99	.54	.38	.64
SozErw01 ^a	Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.	2.54	1.26	.44	.37	-.54
SozErw03 ^a	Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann.	1.96	1.09	.47	.32	-.54
SozErw02 ^b	Ich habe schon mal einfach Müll in die Landschaft oder auf die Straße geworfen.	2.17	1.39	-	.24	-.36

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.68 (1), 1.33 (2).

Die einfaktorielle Lösung klärt 34.36 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Item für weitere Analysen rekodiert. ^b Item aufgrund geringer Ladung von weiteren Analysen ausgeschlossen.

Anhang C

Tabelle C.1-8b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor		Itemzahl	s²_{gesamt}	λ	α
I₁ sozerwünscht	Soziale Erwünschtheit	5	34.36	2.68	.75

C.2 Analyse des kompletten Messinstruments der dritten Studie

C.2-1 Überblick über alle Skalen

Tabelle C.2-1

Überblick über die Ergebnisse der Item- und Skalenanalyse aller Skalen in der dritten Studie

Variablenname	Items	Itemzahl	α / r_{ii}^a
<i>Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene</i>			
Wissen über Mentoringprogramme	Wissen01-03	3	.94
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	Glaube04-06	3	.88
Glaube an eine gerechte Welt	Glaube01-03	3	.81
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Verantw01-03	3	.81
External Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Verantw04-06	3	.78
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	Motive11-13	3	.93
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	Motive14-16	2	.92
Motiv Karriere	Motive03, 04	2	.74
Motiv Schutz	Motive05, 06	2	.75
Motiv Selbstwert	Motive09, 10	2	.70
Motiv Erfahrung	Motive01, 02	2	.67
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	Motive07, 08	2	.65
Selbstwirksamkeit	Selbstwirk01-03	3	.92
<i>Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene</i>			
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	MYBond01-05	5	.86
<i>Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene</i>			
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	JobCharac07, 08	2	.87
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	JobCharac09, 10	2	.82
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	JobCharac05, 06	2	.73
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	JobCharac03, 04	2	.63
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	JobCharac01, 02	2	.68
<i>Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene</i>			
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	OrgaUnter07-09	3	.87
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	OrgaUnter01-03	3	.95
<i>Barrieren</i>			
Situative Barrieren	Barriere01-03	3	.79
Soziale Barrieren	Barriere04, 05	2	.60
<i>Kriterien</i>			
Engagementbereitschaft	Bereit05-08	4	.90
Unterstützungsbereitschaft	Bereit01-04	4	.79
Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe	Bereit10, 11	2	.88
Bereitschaft zum Mentorat im beruflichen Kontext	Bereit09	1	-

Anmerkung. ^a Bei Skalen, die aus zwei Items gebildet werden, wird die Iteminterkorrelation r_{ii} berichtet.

C.2-2 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der intrapersonellen Ebene

Tabelle C.2-2a

Item- und Skalenanalyse der Skala Wissen ($422 \leq N \leq 424$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .75)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
	<i>Ich weiß sehr gut darüber Bescheid, ...</i>					
Wissen01	... welche Ziele Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche verfolgen.	2.88	1.29	.90	.83	.95
Wissen02	... welche Aufgaben Mentorinnen und Mentoren für Kinder und Jugendliche erfüllen.	2.98	1.33	.90	.83	.95
Wissen03	... wie man sich als Mentorin bzw. Mentor für Kinder und Jugendliche engagieren kann.	2.74	1.31	.84	.70	.86

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.69 (1), 0.21(2). Die einfaktorielle Lösung klärt 84.71 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-2b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α	
l₁ wissen	Wissen über Mentoringprogramme	3	84.71	2.69	.94

Tabelle C.2-2c

Item- und Skalenanalyse der Skala Gerechtigkeitsüberzeugungen ($425 \leq N \leq 426$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .79)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
Glaube05	Insgesamt stehen jedem Kind in Deutschland die gleichen Zugänge zu Bildung offen.	3.12	1.42	.81	.83	.90	.13
Glaube06	Alles in allem geht es im Bildungssystem in Deutschland gerecht zu.	3.12	1.29	.79	.73	.82	.24
Glaube04	Jedes Kind in Deutschland hat die gleichen Möglichkeiten, seine Potenziale frei zu entwickeln.	2.60	1.19	.74	.65	.74	.31
Glaube02	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	2.50	1.10	.70	.70	.17	.82
Glaube03	Ich bin sicher, dass immer wieder die Gerechtigkeit in der Welt die Oberhand gewinnt.	2.92	1.13	.67	.61	.19	.76
Glaube01	Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	3.38	1.17	.61	.48	.24	.65

Anmerkungen. Die Die Eigenwerte der ersten Hauptkomponenten betragen: 3.32 (1), 1.32 (2), 0.48 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 66.65 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-2d

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α	
l₁ glaubebild	Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	3	35.88	3.32	.88
l₂ glaubewelt	Glaube an eine gerechte Welt	3	30.77	1.32	.81

Tabelle C.2-2e

Item- und Skalenanalyse der Skala Verantwortungsattributionen ($423 \leq N \leq 425$; Extraktionskriterium: Faktorenanzahl = 2; KMO-Wert = .64)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
	<i>Verantwortlich für ein gerechtes Bildungssystem in Deutschland...</i>						
Verantw02	... bin ich selbst, indem ich mich sozial engagiere.	3.70	1.24	.77	.96	.98	.04

Anhang C

Verantw03 ... bin ich selbst, indem ich mich im privaten Kontext engagiere.	3.89	1.27	.63	.50	.70	.10
Verantw01 ... bin ich selbst, indem ich mich politisch engagiere.	3.48	1.29	.57	.41	.62	.16
Verantw04 ... ist der Staat durch strengere Umsetzung bestehender Gesetze.	4.33	1.11	.69	.74	.11	.86
Verantw05 ... ist der Staat durch Erlassen strengerer Gesetze.	4.15	1.19	.48	.69	.05	.83
Verantw06 ... ist der Staat durch Zurverfügungstellung ausreichender finanzieller Mittel.	5.09	1.04	.68	.28	.13	.51

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 2.55 (1), 1.70 (2), 0.66 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 59.53 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-2f

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	S ² _{gesamt}	λ	α
l₁ verantintern	Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	3	31.00	2.55	.81
l₂ verantextern	External Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	3	28.53	1.70	.78

Tabelle C.2-2g

Item- und Skalenanalyse der Skala Motive (416 ≤ N ≤ 420; Extraktionskriterium: Faktorenanzahl = 7; KMO-Wert = .85)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂	l ₃	l ₄	l ₅	l ₆	l ₇
	<i>Ein Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich ist für mich reizvoll, wenn ...</i>											
Motiv12	... es mir erlaubt, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.	4.77	1.15	.87	.85	.86	.24	.06	.03	.05	.18	.12
Motiv13	... es mir erlaubt, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.	4.86	1.14	.86	.82	.83	.25	.04	.01	.08	.19	.15
Motiv11	... es mir erlaubt, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.	4.75	1.10	.85	.81	.81	.23	.11	-.01	.17	.17	.19
Motiv15	... es mir erlaubt, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.	3.97	1.30	.89	.94	.25	.90	.04	.14	.08	.15	.18
Motiv14	... es mir erlaubt, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.	4.09	1.32	.88	.87	.30	.83	.06	.11	.06	.18	.19
Motiv16 ^a	... erlaubt es mir, etwas an die jüngere Generation weiterzugeben.	4.59	1.20	.75	.69	.46	.61	.08	.03	.12	.26	.12
Motiv04 ^b	... es mir dabei hilft, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.	3.98	1.46	.74	.74	.07	.06	.84	.18	.11	.03	.16

Anhang C

Motiv03 ^b	... es mir hilft, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.	3.98	1.29	.74	.74	.07	.04	.82	.18	.14	.18	.04
Motiv05 ^b	... es mich von Sorgen ablenkt.	3.01	1.40	.75	.83	.03	.09	.14	.85	.23	.03	.13
Motiv06 ^b	... es mir dabei hilft, eigene Probleme zu bewältigen.	3.09	1.43	.75	.69	.02	.11	.25	.76	.16	.04	.13
Motiv10 ^b	... es mir das Gefühl gibt, wichtig zu sein.	3.92	1.33	.70	.75	.13	.04	.14	.20	.81	.11	.11
Motiv09 ^b	... es mein Selbstwertgefühl steigert.	3.89	1.25	.70	.74	.09	.12	.13	.20	.78	.18	.14
Motiv01 ^b	... es mir erlaubt, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.	4.24	1.10	.67	.77	.27	.26	.04	.06	.16	.76	.16
Motiv02 ^b	... es mir ermöglicht, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	4.41	1.07	.67	.69	.28	.18	.23	.03	.19	.69	.10
Motiv07 ^b	... es mir einen sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit/meinen anderen Freizeitaktivitäten ermöglicht.	4.26	1.24	.65	.77	.27	.24	.06	.25	.22	.17	.70
Motiv08 ^b	... es mir ermöglicht, einer Tätigkeit nachzugehen, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf/als andere Freizeitaktivitäten.	4.03	1.33	.65	.62	.25	.25	.26	.15	.12	.14	.61

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten acht Hauptkomponenten betragen: 6.63 (1), 2.44 (2), 1.26 (3), 1.20 (4), 0.95 (5), 0.77 (6), 0.73 (7), 0.32 (8).

Die siebenfaktorielle Lösung klärt 77.35 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Verletzung der Einfachstruktur. ^b Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

Tabelle C.2-2h

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α/r_{ii}	
l₁ bildung	Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	3	17.30	6.63	.93
l₂ generation	Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	3	14.41	2.44	.92
l₃ karriere^a	Motiv Karriere	2	10.32	1.26	.74
l₄ schutz^a	Motiv Schutz	2	9.78	1.20	.75
l₅ selbstwert^a	Motiv Selbstwert	2	9.67	.95	.70
l₆ erfahrung^a	Motiv Erfahrung	2	8.68	.77	.67
l₇ ausgleich^a	Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	2	7.20	.73	.65

Anmerkung. ^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

Tabelle C.2-2i

Item- und Skalenanalyse der Skala Selbstwirksamkeit ($412 \leq N \leq 414$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .76)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
	<i>Ich traue mir grundsätzlich zu, ...</i>					
Selbstwirk03	... einem/r Mentee Orientierung im Alltag zu geben.	4.46	1.11	.84	.71	.90

Anhang C

Selbstwirk02 ... eine/n Mentee dabei zu unterstützen, seine/ihre Ziele zu erreichen.	4.47	1.10	.84	.71	.90
Selbstwirk01 ... einem/r Mentee beratend zur Seite zu stehen.	4.57	1.09	.84	.71	.89

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.60 (1), 0.20 (2).
Die einfaktorielle Lösung klärt 79.95 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-5b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α
I1 selbstwirk Erwartete Selbstwirksamkeit	3	79.95	2.60	.92

C.2-3 Tabellen zur Prädiktorvariable der interpersonellen Ebene

Tabelle C.2-3a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bindung im Mentoringtandem (411 ≤ N ≤ 413; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .82)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	I ₁
	<i>Ich habe Bedenken, dass der/die Mentee und ich ...</i>					
MYBond04 ... ungern Zeit miteinander verbringen.		3.15	1.22	.74	.65	.83
MYBond05 ... uns miteinander unwohl fühlen.		3.27	1.28	.73	.65	.82
MYBond02 ... keine gemeinsamen Gesprächsthemen haben.		3.07	1.29	.72	.54	.79
MYBond01 ... kein Vertrauensverhältnis zueinander aufbauen können.		3.17	1.21	.71	.51	.77
MYBond03 ... keine Balance zwischen emotionaler Nähe und Distanz finden.		3.18	1.22	.50	.27	.53

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 3.23 (1), 0.73 (2).
Die einfaktorielle Lösung klärt 56.66 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-3b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α
I1 sbindung Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	5	56.66	3.23	.86

C.2-4 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der Tätigkeitsebene

Tabelle C.2-4a

Item- und Skalenanalyse der Skala Tätigkeitsmerkmale (408 ≤ N ≤ 411; Extraktionskriterium: Faktorenanzahl = 5; KMO-Wert = .79)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	I ₁	I ₂	I ₃	I ₄	I ₅
	<i>Ich habe Bedenken, dass ich als Mentorin bzw. Mentor letztendlich ...</i>									
JobCharac08 ... wenig Rückmeldung über den Erfolg meines Engagements erhalte.		3.31	1.37	.87	.91	.87	.13	.27	.17	.17
JobCharac07 ... wenig Rückmeldung über die Qualität meines Engagements erhalte.		3.34	1.35	.87	.85	.85	.13	.26	.16	.14
JobCharac10 ... ich immer wieder das Gleiche mache.		2.55	1.20	.82	.87	.14	.86	.16	.17	.24
JobCharac09 ... wenig Abwechslung erlebe.		2.56	1.20	.82	.84	.10	.85	.18	.07	.27
JobCharac06 ... wenig selbst entscheiden kann.		3.15	1.24	.73	.83	.31	.26	.80	.11	.17
JobCharac05 ... wenig Einfluss auf die Planung meiner Tätigkeit nehmen kann.		3.18	1.21	.73	.71	.31	.18	.68	.32	.13
JobCharac03 ... etwas anfangen, ohne es zu Ende bringen zu können.		3.04	1.33	.68	.72	.08	.17	.10	.78	.25

Anhang C

JobCharac04 ... wenig Möglichkeit habe, ein Ziel von dessen Anfang bis zu seinem Ende zu verfolgen.	3.33	1.33	.68	.68	.34	.04	.32	.65	.19
JobCharac01 ... nichts Wichtiges für Andere tue.	2.63	1.24	.64	.68	.14	.25	.19	.21	.73
JobCharac02 ... etwas Sinnloses tue.	2.32	1.31	.64	.61	.15	.26	.13	.20	.68

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten sechs Hauptkomponenten betragen: 4.89 (1), 1.49 (2), 1.05 (3), 0.78 (4), 0.63 (5), 0.40 (6).

Die fünffaktorielle Lösung klärt 76.84 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-7b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	S ² gesamt	λ	r _{ii}
l₁ srückmeldung	Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	2	18.70	4.89	.87
l₂ svielfalt	Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	2	17.29	1.49	.82
l₃ sautonomie	Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	2	14.55	1.05	.73
l₄ sganzheitlich	Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	2	13.19	.78	.63
l₅ sbedeutsam	Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	2	13.12	.63	.68

C.2-5 Tabellen zu den Prädiktorvariablen der organisationalen Ebene

Tabelle C.2-5a

Item- und Skalenanalyse der Skala Unterstützung durch die Organisation (400 ≤ N ≤ 406;

Extraktionskriterien: Eigenwert > 1, Screeplot; KMO-Wert = .88)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂
	<i>Ich habe Bedenken, dass ...</i>						
OrgaUnter08	... mich die Organisation unzureichend während meines Engagements begleitet.	3.41	1.28	.83	.76	.83	.27
OrgaUnter07	... ich bei Fragen oder Problemen keine direkte Ansprechperson in der Organisation habe.	3.39	1.38	.82	.73	.82	.25
OrgaUnter05	... mir durch die Organisation im Vorfeld keine Fertigkeiten vermittelt werden, die ich bei meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor benötige.	3.60	1.32	.84	.75	.81	.32
OrgaUnter04	... mich die Organisation unzureichend auf meine Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor vorbereitet.	3.56	1.30	.81	.71	.78	.32
OrgaUnter06	... ich im Vorfeld kaum Zeit habe, Fragen bezüglich meiner Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor an die Organisation zu stellen.	3.13	1.35	.78	.66	.76	.27
OrgaUnter09	... mir keine Fort-/Weiterbildungen angeboten werden, in denen ich meine Kompetenzen weiter ausbauen könnte.	3.44	1.35	.72	.56	.71	.23
OrgaUnter02	... die Organisation das Engagement ihrer Mentorinnen und Mentoren wenig würdigt.	2.82	1.26	.92	.93	.30	.91
OrgaUnter01	...meine Tätigkeit als Mentorin bzw. Mentor wenig durch die Organisation geschätzt wird.	2.88	1.25	.89	.84	.30	.87
OrgaUnter03	... mich die Organisation wenig wertschätzt.	2.77	1.27	.89	.85	.32	.87

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 5.83 (1), 1.38 (2), 0.51 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 75.38 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.2-5b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Anhang C

Faktoren		Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α
l₁ sunterstützung	Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	6	62.07	5.83	.93
l₃ swertschätzung	Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	3	31.10	1.38	.95

C.2-6 Tabellen zu den Barrieren

Tabelle C.2-6a

Item- und Skalenanalyse der Skala Barrieren ($402 \leq N \leq 404$; Extraktionskriterium: Eigenwerte > 1 ; KMO-Wert = .63)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
Barriere02	Meine privaten Verpflichtungen lassen keine Zeit für ein solches Engagement.	3.93	1.29	.70	.72	.84	.12
Barriere03	Meine beruflichen Verpflichtungen lassen keine Zeit für ein solches Engagement.	4.03	1.31	.69	.70	.82	.16
Barriere01	Ein solches Engagement nimmt zu viel Zeit in Anspruch.	4.22	1.12	.51	.32	.55	.15
Barriere05 ^a	In meinem Bekanntenkreis interessiert sich niemand für das Thema Mentoringprogramme für Kinder und Jugendliche.	3.72	1.58	.60	.85	.02	.92
Barriere04 ^a	In meinem Bekanntenkreis kenne ich niemanden, der sich als Mentorin bzw. Mentor engagiert.	4.34	1.76	.60	.47	.20	.65
Barriere06 ^b	Mein Bekanntenkreis lehnt mein (potenzielles) Engagement als Mentorin bzw. Mentor ab.	1.84	1.18	-	.08	.09	.26

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 2.47 (1), 1.39 (2), 0.91 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 52.10 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht. ^b Item aufgrund geringer Ladung von weiteren Analysen ausgeschlossen.

Tabelle C.2-6b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α/r_{ii}
l₁ barrsit	Situative Barrieren	3	28.62	2.47	.79
l₂ barrsoz^a	Soziale Barrieren	2	23.48	1.39	.60

Anmerkung. ^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

C.2-7 Tabellen zu den Kriterien

Tabelle C.2-7a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bereitschaften ($401 \leq N \leq 402$; Extraktionskriterium: Eigenwerte > 1 ; KMO-Wert = .89)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
	<i>Ich bin grundsätzlich bereit, ...</i>						
Bereit06 ^a	... eine/n Mentee im schulischen Bereich zu fördern.	3.96	1.30	.83	.58	.75	.40
Bereit01	... mich über Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, zu informieren.	4.15	1.28	.61	.55	.73	.24
Bereit05	... mich kurzfristig als Mentorin bzw. Mentor zu engagieren.	3.91	1.36	.76	.22	.72	.37
Bereit03	... Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, ideell zu unterstützen (z. B. durch meine Unterschrift, öffentliche Äußerungen).	3.54	1.37	.70	.40	.72	.19
Bereit07	... eine/n Mentee in seiner/ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.	3.97	1.35	.76	.66	.70	.34
Bereit08	... mich langfristig als Mentorin bzw. Mentor zu engagieren.	3.36	1.40	.74	.72	.70	.33

Anhang C

Bereit02	... für Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, zu werben.	3.54	1.37	.59	.61	.18
Bereit04	... Organisationen, die Mentoringprogramme im Kinder- und Jugendbereich anbieten, finanziell zu unterstützen (z. B. durch Sachspenden oder Mitgliedsbeiträge).	3.38	1.29	.51	.57	.11
Bereit10 ^b	... mich als Mentorin bzw. Mentor in der Flüchtlingshilfe für unbegleitete Minderjährige zu engagieren.	3.53	1.43	.88	.97	.94
Bereit11 ^b	... mich als Mentorin bzw. Mentor in der Flüchtlingshilfe allgemein zu engagieren.	3.57	1.42	.88	.78	.83

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen: 5.55 (1), 1.14 (2), 0.89 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 60.65 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

^a Verletzung der Einfachstruktur. ^b Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

Der erste Faktor wird inhaltlich in zwei Faktoren gesplittet:

Skala 1 = Items Bereit05-08 - Engagementbereitschaft

Skala 2 = Items Bereit01-04 - Unterstützungsbereitschaft

Tabelle C.2-7b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren		Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α/r_{ii}
l1 engagement	Engagementbereitschaft	4	51.95	5.55	.90
l2 unterstützung	Unterstützungsbereitschaft	4	8.70	1.14	.79
l3 mentorflucht^a	Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe	2	8.70	1.14	.88

Anmerkung. ^a Interne Konsistenz entspricht Iteminterkorrelation r_{ii} , da Skala nur aus zwei Items besteht.

Anhang D – Tabellen zur hypothesengeleiteten Auswertung

Inhalt

D.1	Deskriptive Befunde der zweiten Studie.....	D-2
D.2	Hypothesengeleitete Analysen zu den Zwischenkriterien der zweiten Studie	D-6
D.3	Hypothesengeleitete Analysen zu den Kriterien der zweiten Studie.....	D-7
D.4	Deskriptive Befunde der dritten Studie	D-11
D.5	Hypothesengeleitete Analysen zu den Kriterien der dritten Studie	D-14
D.6	Hypothesengeleitete Analysen zum Vergleich Engagierter und Nichtengagierter	D-16

D.1 Deskriptive Befunde der zweiten Studie

Tabelle D.1-1

Deskriptive Werte der Prädiktorvariablen des Untersuchungsmodells

Variable	N	M	SD	Schiefe	Kurtosis
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	176	2.90	1.07	-0.01	-0.65
Glaube an eine gerechte Welt	174	2.64	0.89	0.18	-0.21
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	174	3.99	1.03	-0.43	0.04
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	170	4.35	0.94	-0.18	-0.21
Motiv Karriere	169	2.62	1.47	0.68	-0.58
Motiv Schutz	170	2.27	1.26	0.88	0.07
Motiv Selbstwert	171	3.98	1.12	-0.25	-0.13
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	170	4.15	0.96	-0.45	0.50
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	170	3.80	0.97	-0.45	0.32
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	170	4.91	0.78	-0.51	-0.13
Motiv Erfahrung	170	4.65	1.00	-0.63	-0.01
Positiv erlebte Emotionen	170	4.83	0.84	-0.61	0.27
Negativ erlebte Emotionen	170	2.32	0.93	0.51	-0.55
Selbstwirksamkeit	170	4.51	0.83	-0.44	0.63
Bindung im Mentoringtandem	166	4.91	0.79	-0.57	-0.13
Rückmeldung im Engagement	163	3.86	1.14	-0.11	-0.33
Autonomie im Engagement	164	4.88	0.91	-0.68	-0.07
Ganzheitlichkeit im Engagement	162	4.50	1.09	-0.48	-0.07
Vielfalt im Engagement	163	4.95	0.79	-0.56	-0.24
Bedeutsamkeit im Engagement	166	5.36	0.65	-0.79	-0.22
Wertschätzung durch die Organisation	161	5.35	0.83	-1.39	1.47
Unterstützung durch die Organisation	161	4.77	0.87	-0.81	0.65

Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu.

Tabelle D.1-2

Ergebnisse des t-Tests bei einer Stichprobe: Vergleich der Prädiktoren mit dem Skalenmittelwert (3.5)

Variable	t	df	d
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-7.48**	175	1.07
Glaube an eine gerechte Welt	-12.63**	173	0.89
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	6.30**	173	1.03
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	11.82**	169	0.94
Motiv Karriere	-7.79**	168	1.47
Motiv Schutz	-12.73**	169	1.26
Motiv Selbstwert	5.59**	170	1.12
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	8.92**	169	0.96
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	4.06**	169	0.97
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	23.65**	169	0.78
Motiv Erfahrung	15.01**	169	1.00
Positiv erlebte Emotionen	20.63**	169	0.84
Negativ erlebte Emotionen	-16.60**	169	0.93
Selbstwirksamkeit	15.74**	169	0.83
Bindung im Mentoringtandem	23.08**	165	0.79
Rückmeldung im Engagement	4.08**	162	1.14
Autonomie im Engagement	19.38**	163	0.91
Ganzheitlichkeit im Engagement	11.70**	161	1.09
Vielfalt im Engagement	23.38**	162	0.79
Bedeutsamkeit im Engagement	37.05**	165	0.65
Wertschätzung durch die Organisation	28.29**	160	0.83
Unterstützung durch die Organisation	18.60**	160	0.87

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu. Nach Bonferroni-Holm-Korrektur.

** $p < .01$

Tabelle D.1-3

Bivariate Korrelationen (Pearson bzw. Spearman) zwischen Prädiktoren und Kontrollvariablen

Anhang D

Variable	Alter	Ge- schlecht	Kinder	Berufs- tätigkeit	Dauer des Engagements	Erfahrungen als Mentee
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	.22**	.10	-.24**	.01	.19*	-.09
Glaube an eine gerechte Welt	.08	.15*	-.06	-.18*	.06	.00
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.01	.04	.03	.03	-.01	.01
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	-.25**	-.13	.21*	.06	-.15	.13
Motiv Karriere	-.64**	-.13	.41**	.01	-.35**	-.08
Motiv Schutz	-.47**	-.18*	.36**	.02	-.29**	-.10
Motiv Selbstwert	-.34**	-.21**	.14	.03	-.12	-.10
Motiv Berufs- und Freizeitausegleich	-.18*	-.24**	.09	.09	-.14	-.06
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.00	.15*	.04	-.10	.03	.16*
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	-.06	-.23**	.05	.01	-.09	.04
Motiv Erfahrung	-.24**	-.25**	.09	.04	-.17*	-.01
Positiv erlebte Emotionen	-.41**	-.27**	.23**	.00	-.26**	-.14
Negativ erlebte Emotionen	-.06	.02	.11	-.06	-.02	.16*
Selbstwirksamkeit	-.08	-.08	.10	-.06	.03	-.01
Bindung im Mentoringtandem	-.20*	-.30**	.10	.03	-.05	-.15
Rückmeldung im Engagement	-.16*	-.09	.08	-.03	-.23**	-.19*
Autonomie im Engagement	-.34**	-.02	.16*	-.08	-.07	-.17*
Ganzheitlichkeit im Engagement	-.18*	.10	.12	-.03	-.08	-.11
Vielfalt im Engagement	-.22**	-.14	.06	-.06	-.06	-.11
Bedeutsamkeit im Engagement	-.19*	-.09	.03	.03	-.04	-.08
Wertschätzung durch die Organisation	.03	-.04	-.02	-.07	.08	-.04
Unterstützung durch die Organisation	-.21**	-.08	.20*	.00	-.15	-.05

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle D.1-4

Ergebnisse des *t*-Tests bei einer Stichprobe: Vergleich der Zwischenkriterien und Kriterien mit dem Skalenmittelwert (3.5)

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Zufriedenheit mit Engagement	161	4.92	0.86	21.09**	160	0.86
Identifikation mit Organisation	160	4.80	1.04	15.82**	159	1.04
Engagementbereitschaft	159	5.61	0.63	41.97**	158	0.64
Fortsetzungsbereitschaft	160	5.20	0.93	23.12**	159	0.93
Werbebereitschaft	160	5.26	0.93	24.09**	159	0.93

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu. Nach Bonferroni-Holm-Korrektur.

** $p < .01$

Tabelle D.1-5

Bivariate Korrelationen (Pearson bzw. Spearman) zwischen Zwischenkriterien und Kriterien und Kontrollvariablen

Anhang D

Variable	Alter	Ge- schlecht	Kinder	Berufs- tätigkeit	Dauer des Engagements	Erfahrungen als Mentee
Zufriedenheit mit Engagement	-.26**	-.26**	.17*	.12	-.06	-.11
Identifikation mit Organisation	.19*	-.04	-.08	-.02	.15	-.03
Engagementbereitschaft	-.14	-.17*	.16*	.02	.03	-.02
Fortsetzungsbereitschaft	.02	-.11	.09	-.10	-.01	.00
Werbebereitschaft	.00	-.10	.09	-.04	.01	-.07

Anmerkung. * $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle D.1.1-6
Bivariate Korrelationen (Pearson) der Prädiktorvariablen

Variable	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	.48**	.08	-.16*	-.03	.04	.03	-.03	.05	.06	-.03	-.19	-.08	-.10	-.19	-.07	-.11	-.08	-.09	-.08	.01	-.03
2		.18*	-.03	.01	.13	.08	-.02	.27**	.04	-.07	-.18*	-.02	.03	-.18	-.01	-.08	.05	-.10	.32	.87	.70
3			.22**	.11	.22**	.14	.07	.27**	.21**	.16*	.23**	-.03	.23**	.24**	.28**	.06	.18*	.27**	.12	.20*	.16
4				.07	.11	.09	.09	.19*	.11	.13	.22**	-.02	.11	.19*	.08	.19*	.11	.05	.11	.14	.26**
5					.68**	.45**	.37**	.06	.28**	.41**	.40**	-.01	.16*	.19*	.25**	.25**	.29**	.21**	.19*	-.05	.19
6						.62**	.51**	.18*	.36**	.44**	.37*	.05	.20**	.25**	.30**	.18*	.24**	.13	.15	.02	.22**
7							.62**	.22**	.27**	.51**	.35**	.12	.27**	.26**	.26**	.17*	.10	.14	.35**	-.01	.19*
8								.04	.51**	.47**	.35**	.02	.24**	.22**	.16*	.13	.15	.12	.13	-.01	.11
9									.08	.01	.17*	.01	.26**	.12	.12	-.09	.04	-.01	.20*	.21**	.19*
10										.37**	.44**	-.20**	.41**	.41**	.30**	.24**	.25**	.35**	.35**	.18*	.21**
11											.46**	-.07	.24**	.37**	.29**	.16*	.13	.32**	.26**	.15	.21**
12												-34**	.44**	.72**	.50**	.33**	.37**	.61**	.46**	.22**	.26**
13													-.17*	-.42**	-.29**	-.13	-.18*	-.34**	-.17*	-.19*	-.11
14														.61**	.39**	.34**	.52**	.47**	.49**	.41**	.30**
15															.53**	.35**	.43**	.60**	.54**	.40**	.25**
16																.30**	.39**	.48**	.35**	.35**	.30**
17																	.48**	.36**	.36**	.24**	.19*
18																		.43**	.33**	.25**	.24**
19																			.35**	.32**	.21**
20																				.29**	.32**
21																					.56**

Anmerkungen. 1 = Glaube an ein gerechtes Bildungssystem; 2 = Glaube an eine gerechte Welt; 3 = Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem; 4 = Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem; 5 = Motiv Karriere; 6 = Motiv Schutz; 7 = Motiv Selbstwert; 8 = Motiv Berufs- und Freizeitausgleich; 9 = Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern; 10 = Motiv Kontakt zur jüngeren Generation; 11 = Motiv Erfahrung; 12 = Positiv erlebte Emotionen; 13 = Negativ erlebte Emotionen; 14 = Selbstwirksamkeit; 15 = Bindung im Mentoringtandem; 16 = Rückmeldung im Engagement; 17 = Autonomie im Engagement; 18 = Ganzheitlichkeit im Engagement; 19 = Vielfalt im Engagement; 20 = Bedeutsamkeit im Engagement; 21 = Wertschätzung durch die Organisation; 22 = Unterstützung durch die Organisation
Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.
* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$.

D.2 Hypothesengeleitete Analysen zu den Zwischenkriterien der zweiten Studie

Tabelle D.2-1

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der Zufriedenheit mit dem Engagement (kontrolliert für Alter, Geschlecht, Kinder und Dauer)

Variable	Zufriedenheit mit dem Engagement	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.07	-.00
Glaube an eine gerechte Welt	-.12	-.07
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.14*	.17*
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.15*	.04
Motiv Karriere	.25**	.13
Motiv Schutz	.30**	.21**
Motiv Selbstwert	.27**	.15*
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.24**	.19*
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.09	.11
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.37**	.37**
Motiv Erfahrung	.38**	.30**
Positiv erlebte Emotionen	.69**	.66**
Negativ erlebte Emotionen	-.46**	-.51**
Selbstwirksamkeit	.45**	.44**
Bindung im Mentoringtandem	.78**	.75**
Rückmeldung im Engagement	.50**	.52**
Autonomie im Engagement	.37**	.34**
Ganzheitlichkeit im Engagement	.39**	.42**
Vielfalt im Engagement	.55**	.49**
Bedeutsamkeit im Engagement	.56**	.57**
Wertschätzung durch die Organisation	.35**	.36**
Unterstützung durch die Organisation	.30**	.25**

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$ (einseitig)

Tabelle D.2-2

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der Identifikation mit der Organisation (kontrolliert für Alter, Geschlecht, Kinder und Dauer)

Variable	Identifikation mit der Organisation	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	.07	.03
Glaube an eine gerechte Welt	.17*	.15
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.29**	.26**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.11	.12
Motiv Karriere	.05	.23**
Motiv Schutz	.09	.20*
Motiv Selbstwert	.10	.15
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.12	.17*
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.33**	.33**
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.15	.19*
Motiv Erfahrung	.23**	.28**
Positiv erlebte Emotionen	.27**	.33**
Negativ erlebte Emotionen	-.28**	-.23**
Selbstwirksamkeit	.43**	.45**
Bindung im Mentoringtandem	.42**	.44**
Rückmeldung im Engagement	.33**	.40**
Autonomie im Engagement	.18*	.25**
Ganzheitlichkeit im Engagement	.40**	.47**
Vielfalt im Engagement	.33**	.34**
Bedeutsamkeit im Engagement	.31**	.38**
Wertschätzung durch die Organisation	.60**	.64**
Unterstützung durch die Organisation	.45**	.53**

Anhang D

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$ (einseitig)

Tabelle D.2-3

Multiple Regression der Identifikation auf die Tätigkeitsmerkmale und organisationalen Variablen, (schrittweise, ohne stärksten Prädiktor)

Kriterium	Prädiktoren	R^2	B	β	r	VIF
Identifikation	Unterstützung durch die Organisation	.20	.46**	.38	.45	1.06
	Ganzheitlichkeit im Engagement	.29	.30**	.31	.40	1.06
	Konstante		1.30**			

$F_{\text{gesamt}} (2/155) = 32.56^{**}$

Anmerkung. * $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

D.3 Hypothesengeleitete Analysen zu den Kriterien der zweiten Studie

Tabelle D.3-1

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der Engagementbereitschaft (kontrolliert für Alter, Geschlecht, Kinder und Dauer)

Variable	Engagementbereitschaft	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.09	-.09
Glaube an eine gerechte Welt	-.10	-.08
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.17*	.18*
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.13	.08
Motiv Karriere	.16	.08
Motiv Schutz	.12	.03
Motiv Selbstwert	.12	.06
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.05	-.00
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.07	.08
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.26**	.23**
Motiv Erfahrung	.21**	.18*
Positiv erlebte Emotionen	.43**	.43**
Negativ erlebte Emotionen	-.22**	-.26**
Selbstwirksamkeit	.48**	.47**
Rückmeldung im Engagement	.24**	.27**
Autonomie im Engagement	.27**	.22*
Ganzheitlichkeit im Engagement	.30**	.30**
Vielfalt im Engagement	.36**	.35**
Bedeutsamkeit im Engagement	.49**	.48**
Wertschätzung durch die Organisation	.35**	.36**
Unterstützung durch die Organisation	.22**	.18*
Identifikation mit der Organisation	.31**	.32**
Bindungszufriedenheit	.47**	.45**

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

** $p < .01$

Tabelle D.3-2

Multiple Regression der Engagementbereitschaft auf die Motive (schrittweise)

Kriterium	Prädiktoren	R^2	B	β	r	VIF
Engagementbereitschaft	Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.06	.21**	.26	.26	1.00
	Konstante		4.56**			

$F_{\text{gesamt}} (1/156) = 11.35^{**}$

Anmerkung. ** $p < .01$

Tabelle D.3-3

Multiple Regression der Engagementbereitschaft auf die signifikanten Variablen der vier Ebenen

Anhang D

(schrittweise, ohne stärksten Prädiktor)

Kriterium	Prädiktoren	R ²	B	β	r	VIF
Engagementbereitschaft	Selbstwirksamkeit	.22	.22**	.29	.48	1.42
	Positiv erlebte Emotionen	.28	.20**	.26	.43	1.25
	Wertschätzung durch die Organisation	.30	.13*	.18	.35	1.20
	Konstante		2.95**			

$F_{\text{gesamt}} (3/153) = 23.19^{**}$

Anmerkung. * .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-4

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der Fortsetzungsbereitschaft (kontrolliert für Alter, Geschlecht, Kinder und Dauer)

Variable	Fortsetzungsbereitschaft	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.14	-.20**
Glaube an eine gerechte Welt	-.14	-.15
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.10	.10
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.17*	.14
Motiv Karriere	-.03	-.07
Motiv Schutz	.00	-.04
Motiv Selbstwert	-.03	-.08
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.05	.03
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.02	.01
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.18*	.15
Motiv Erfahrung	.19*	.17*
Positiv erlebte Emotionen	.31**	.34*
Negativ erlebte Emotionen	-.25**	-.25**
Selbstwirksamkeit	.33**	.35**
Rückmeldung im Engagement	.22**	.26**
Autonomie im Engagement	.28**	.30**
Ganzheitlichkeit im Engagement	.24**	.26**
Vielfalt im Engagement	.36**	.38**
Bedeutsamkeit im Engagement	.30**	.28**
Wertschätzung durch die Organisation	.33**	.35**
Unterstützung durch die Organisation	.13	.11
Identifikation mit der Organisation	.35**	.30**
Bindungszufriedenheit	.43**	.44**

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-5

Multiple Regression der Fortsetzungsbereitschaft auf die signifikanten Variablen der vier Ebenen (schrittweise, ohne stärksten Prädiktor)

Kriterium	Prädiktoren	R ²	B	β	r	VIF
Fortsetzungsbereitschaft	Wertschätzung durch die Organisation	.11	.31**	.28	.33	1.05
	Positiv erlebte Emotionen	.16	.28**	.25	.31	1.05
	Konstante		2.21**			

$F_{\text{gesamt}} (2/155) = 15.86^{**}$

Anmerkung. * .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-6

Hierarchische Regression der Fortsetzungsbereitschaft auf das erweiterte Prädiktorenset

Kriterium	Prädiktoren	R ²	B	β	r	VIF
Fortsetzungs-						

Anhang D

bereitschaft						
Block 1	Wertschätzung durch die Organisation	.19	.22*	.20	.33	1.24
Block 2	Selbstwirksamkeit		.12	.10	.33	1.53
	Konstante		1.58**			

$$F_1(4/155) = 10.10^{**}, F_2(5/154) = 8.38^{**}$$

Anmerkungen. Signifikante Prädiktorvariablen (Block 1; Einschluss) und Selbstwirksamkeit (Block 2; Einschluss); Dokumentation des letzten Schrittes und der signifikanten Prädiktoren in Block 1.

* .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-7

Übersicht über die indirekten Effekte der Mediationsanalysen mit dem Mediator Bindungszufriedenheit und dem Kriterium Fortsetzungsbereitschaft

Prädiktor	Mediator	Kriterium	B	
			indirekter Effekt	95% CI
Bedeutsamkeit im Engagement			.31** ^a	[0.16, 0.49]
Vielfalt im Engagement	Bindungs- zufriedenheit	Fortsetzungs- bereitschaft	.26** ^b	[0.08, 0.46]
Wertschätzung durch die Organisation			.16** ^c	[0.07, 0.29]

^ap = .007; ^bp = .000; ^cp = .000

Tabelle D.3-8

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der Werbebereitschaft (kontrolliert für Alter, Geschlecht, Kinder und Dauer)

Variable	Werbebereitschaft	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.01	.01
Glaube an eine gerechte Welt	.09	.08
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.31**	.28**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.13	.06
Motiv Karriere	.07	.08
Motiv Schutz	.10	.09
Motiv Selbstwert	.06	.04
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.06	.05
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.25**	.26*
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.16*	.14
Motiv Erfahrung	.24**	.24**
Positiv erlebte Emotionen	.37**	.35**
Negativ erlebte Emotionen	-.36**	-.35**
Selbstwirksamkeit	.38**	.38**
Rückmeldung im Engagement	.35**	.39**
Autonomie im Engagement	.18*	.20*
Ganzheitlichkeit im Engagement	.30**	.31**
Vielfalt im Engagement	.40**	.40**
Bedeutsamkeit im Engagement	.22**	.25**
Wertschätzung durch die Organisation	.52**	.57**
Unterstützung durch die Organisation	.38**	.38**
Identifikation mit der Organisation	.67**	.65**
Bindungszufriedenheit	.46**	.46**

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ (p < .01) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-9

Multiple Regression der Werbebereitschaft auf die signifikanten Variablen der vier Ebenen (schrittweise, ohne stärksten Prädiktor)

Kriterium	Prädiktoren	R ²	B	β	r	VIF
	Vielfalt im Engagement	.15	.25**	.21	.40	1.23

Anhang D

Werbe- bereitschaft	Unterstützung durch die Organisation	.25	.30**	.28	.38	1.06
	Negativ erlebte Emotionen	.29	-.24**	-.24	-.34	1.14
	Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.32	.16*	.18	.31	1.10
	Konstante		2.50**			

$$F_{\text{gesamt}}(4/153) = 19.23^{**}$$

Anmerkungen. * .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-10

Hierarchische Regression der Werbereitschaft auf das erweiterte Prädiktorenset

Kriterium	Prädiktoren	R ²	B	β	r	VIF
Werbereitschaft	Block 1					
	Negativ erlebte Emotionen	.40	-.22**	-.22	-.36	1.21
	Wertschätzung durch die Organisation		.36**	.32	.52	1.71
Block 2	Selbstwirksamkeit	.39	.03	.03	.38	1.82
	Konstante		1.21			

$$F_1(10/147) = 11.38^{**}, F_2(11/146) = 10.29^{**}$$

Anmerkungen. Signifikante Prädiktorvariablen (Block 1; Einschluss) und Selbstwirksamkeit (Block 2; Einschluss). Dokumentation des letzten Schritts und der signifikanten Prädiktoren in Block 1.

* .01 < p < .05, ** p < .01

Tabelle D.3-11

Übersicht über die indirekten Effekte der Mediationsanalysen mit dem Mediator Bindungszufriedenheit und dem Kriterium Fortsetzungsbereitschaft

Prädiktor	Mediator	Kriterium	B indirekter Effekt	95% CI
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem			.17** ^a	[0.08, 0.28]
Positiv erlebte Emotionen	Identifikation	Werbe- bereitschaft	.18** ^b	[0.07, 0.30]
Negativ erlebte Emotionen			-.17** ^c	[-0.29, -0.07]
Wertschätzung durch die Organisation			.38** ^d	[0.22, 0.52]

^ap = .001; ^bp = .000; ^cp = .000; ^dp = .000

D.4 Deskriptive Befunde der dritten Studie

Tabelle D.4-1

Deskriptive Werte der Variablen des Untersuchungsmodells (Nichtengagierte)

Variable	N	M	SD	Schiefe	Kurtosis
Wissen über Mentoringprogramme	334	2.70	1.17	0.20	-0.62
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	335	2.96	1.15	0.13	-0.71
Glaube an eine gerechte Welt	335	2.99	0.96	0.24	0.00
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	334	3.57	1.05	-0.45	0.20
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	334	4.49	0.91	-0.62	0.62
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	335	4.76	1.08	-1.09	1.61
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	335	4.11	1.19	-0.58	0.01
Motiv Karriere	335	3.94	1.28	-0.43	-0.51
Motiv Schutz	335	3.07	1.30	-0.07	-0.92
Motiv Selbstwert	335	3.92	1.19	-0.63	0.02
Motiv Erfahrung	335	4.25	0.97	-0.83	1.37
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	335	4.10	1.18	-0.68	0.19
Selbstwirksamkeit	335	4.41	1.03	-0.83	1.09
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	335	3.21	0.99	0.14	-0.41
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	335	3.32	1.31	0.12	-0.70

Anhang D

Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	335	2.56	1.17	0.81	0.32
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	335	3.19	1.13	0.27	-0.14
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	335	3.24	1.20	-0.01	-0.65
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	335	2.51	1.19	0.66	-0.10
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	335	3.45	1.15	-0.17	-0.37
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	335	2.83	1.20	0.54	-0.08
Situative Barrieren	335	4.11	1.07	-0.22	-0.05
Soziale Barrieren	335	4.27	1.40	-0.73	-0.32
Unterstützungsbereitschaft	335	3.68	1.00	-0.43	0.01
Engagementbereitschaft	335	3.63	1.14	-0.54	-0.03

Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu.

Tabelle D.4-2

Ergebnisse des t-Tests bei einer Stichprobe: Vergleich der Untersuchungsvariablen mit dem Skalenmittelwert (Nichtengagierte)

Variable	t	df	d
Wissen über Mentoringprogramme	-12.45**	333	1.17
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-8.64**	334	1.15
Glaube an eine gerechte Welt	-9.60**	334	0.96
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	1.20	333	-
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	19.93**	333	0.91
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	21.26**	334	1.08
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	9.47**	334	1.19
Motiv Karriere	6.28**	334	1.28
Motiv Schutz	-6.09**	334	1.30
Motiv Selbstwert	6.41**	334	1.19
Motiv Erfahrung	14.06**	334	0.97
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	9.37**	334	1.18
Selbstwirksamkeit	16.07**	334	1.03
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	-5.40**	334	0.99
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	-2.50	334	-
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	-14.69**	334	1.17
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	-5.05**	334	1.13
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	-3.95**	334	1.20
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	-15.19**	334	1.19
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	-0.80	334	-
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	-10.23**	334	1.20
Situative Barrieren	10.36**	334	1.07
Soziale Barrieren	10.02**	334	1.40
Unterstützungsbereitschaft	3.34**	334	1.00
Engagementbereitschaft	2.08	334	-

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu. Nach Bonferroni-Holm-Korrektur

** $p < .01$

Tabelle D.4-3

Bivariate Korrelationen (Pearson bzw. Spearman) zwischen Untersuchungsvariablen und Kontrollvariablen (Nichtengagierte)

Variable	Alter	Ge- schlecht	Kinder	Berufs- tätigkeit	Erfahrungen als Mentee
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	.08	-.18**	-.06	.10	-.05
Glaube an eine gerechte Welt	-.00	-.20**	.01	.02	-.04
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	-.02	.07	-.08	-.07	-.07
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	-.14*	-.02	.14**	.01	-.02
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	-.08	.14**	.07	-.05	.03
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.00	.04	-.05	-.01	-.05
Motiv Karriere	-.14*	.09	.03	-.03	-.04
Motiv Schutz	-.12*	.03	.14*	.10	-.16**
Motiv Selbstwert	-.09	.10	.05	.13*	-.01

Anhang D

Motiv Erfahrung	-.06	.08	.03	.01	-.05
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	-.08	.13	.06	-.02	-.09
Selbstwirksamkeit	-.08	.08	-.08	-.04	-.06
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	-.04	.05	.08	.08	.16**
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	.00	.09	-.10	.04	.04
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	.02	-.09	-.00	.06	.04
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	.00	.10	-.03	-.02	.09
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	-.06	-.02	.11*	.11*	.16**
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	-.07	-.08	.08	.12*	.07
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	.01	.20**	-.01	.03	.07
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	.00	-.05	.03	.03	-.05
Situative Barrieren	-.14*	-.10	-.09	-.18**	.09
Soziale Barrieren	-.05	.01	-.02	.04	.14**
Unterstützungsbereitschaft	-.07	.10	-.02	-.11*	-.06
Engagementbereitschaft	-.11*	.11*	.02	-.01	-.04

Anmerkung. * $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle D.4-4
Bivariate Korrelationen (Pearson) der Prädiktorvariablen (Nichtengagierte)

Variable	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1		.18**	.22**	.24**	.04	.03	.15**	.03	.22**	.11	.09	.17	.21**	.09	.12*	.11*	-.01	.01	.10	.02	.05	.04	-.22**
2			.43**	.05	-.04	-.15**	.01	-.07	.02	.07	-.03	-.03	.07	.06	.07	.14**	.05	.12*	.03	.07	.03	.03	.02
3				.05	.04	-.03	.14**	.06	.17**	.08	.07	.12*	.09	.05	.04	.10	.02	.03	.20**	-.04	.05	.02	.03
4					.20**	.27**	.29**	.08	.04	.10*	.28**	.22**	.23**	-.02	.17**	-.06	.04	.07	-.02	.12*	-.04	-.03	-.16**
5						.15**	.04	.08	-.05	.13**	.18**	.15**	.11*	.06	.07	.04	.04	.02	.00	.04	.04	-.00	-.10*
6							.62**	.20**	.11*	.28**	.53**	.40**	.40**	-.03	.14*	-.15**	.11*	.08	.12*	.12*	-.01	-.07	.00
7								.21**	.25**	.28**	.53**	.53**	.53**	-.10*	.09	-.07	.04	-.01	.03	.03	.03	-.08	-.14**
8									.41**	.33**	.30**	.36**	.12*	.18**	.19**	.19**	.17**	.07	.14**	.27**	.15**	.15**	-.03
9										.42**	.19**	.40**	.10*	.18**	.15**	.13**	.07	.13*	.15**	.26**	.03	.03	.08
10											.39**	.41**	.22**	.17**	.15**	.08	.02	.05	.15**	.09	.02	.12*	.12*
11												.46**	.45**	-.05	.11*	-.12*	-.04	.01	.04	-.03	-.15**	-.07	-.07
12													.36**	.06	.16**	.04	.10	.14**	.15**	.11*	-.05	-.07	-.07
13														-.24**	-.03	-.20**	-.14**	-.21**	-.12*	-.12*	-.05	-.15**	-.15**
14															.38**	.43**	.34**	.42**	.38**	.27**	.17**	.15**	.15**
15															.34**	.61**	.46**	.39**	.59**	.40**	.21**	.13**	.13**
16																.44**	.34**	.54**	.30**	.49**	.18**	.13**	.13**
17																	.51**	.41**	.44**	.43**	.24**	.16**	.16**
18																		.48**	.43**	.30**	.17*	.18**	.18**
19																			.37**	.43**	.14**	.14**	.14**
20																				.59**	.20**	.18**	.18**
21																					.17**	.07	.07
22																							.26**

Anmerkungen. 1 = Wissen über Mentoringprogramme; 2 = Glaube an ein gerechtes Bildungssystem; 3 = Glaube an eine gerechte Welt; 4 = Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem; 5 = Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem; 6 = Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern; 7 = Motiv Kontakt zur jüngeren Generation; 8 = Motiv Karriere; 9 = Motiv Schutz; 10 = Motiv Selbstwert; 11 = Motiv Erfahrung; 12 = Motiv Berufs- und Freizeitausgleich; 13 = Selbstwirksamkeit; 14 = Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringfandem; 15 = Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement; 16 = Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement; 17 = Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement; 18 = Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement; 19 = Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement; 20 = Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation; 21 = Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation; 22 = Situative Barrieren; 23 = Soziale Barrieren.

Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.
* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

D.5 Hypothesengeleitete Analysen zu den Kriterien der dritten Studie

Tabelle D.5-1

Bivariate Korrelationen (Pearson) der Prädiktorvariablen und der Unterstützungsbereitschaft (Nichtengagierte)

Variable	Unterstützungsbereitschaft
Wissen über Mentoringprogramme	.21**
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.12*
Glaube an eine gerechte Welt	.02
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.38**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.03
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.49**
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.50**
Motiv Karriere	.17**
Motiv Schutz	.20**
Motiv Selbstwert	.15**
Motiv Erfahrung	.44**
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.43**
Selbstwirksamkeit	.41**
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	-.02
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	.13*
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	-.11*
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	.01
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	.09
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	-.02
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	.14**
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	.01
Situative Barrieren	-.07
Soziale Barrieren	-.09

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle D.5-2

Bivariate Korrelationen (Pearson) der Prädiktoren und der Engagementbereitschaft (Nichtengagierte)

Variable	Engagementbereitschaft
Wissen über Mentoringprogramme	.24**
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.13*
Glaube an eine gerechte Welt	.07
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.27**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.10*
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.45**
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.44**
Motiv Karriere	.19**
Motiv Schutz	.33**
Motiv Selbstwert	.27**
Motiv Erfahrung	.40**
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.44**
Selbstwirksamkeit	.48**
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	.06
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	.21**
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	-.03
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	.03
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	.10*
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	.02
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	.18**
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	.08
Situative Barrieren	-.19**
Soziale Barrieren	-.08

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Anhang D

Tabelle D.5-3

Bivariate Korrelationen (Pearson bzw. Spearman) zwischen der Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe und den Kontrollvariablen (Gesamtstichprobe)

Variable	Alter	Ge- schlecht	Kinder	Berufs- tätigkeit	Erfahrungen als Mentee	Erfahrungen als Mentor:in
Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe	-.04	.08	-.05	.05	-.08	-.20**

Anmerkung. ** $p < .01$

Tabelle D.5-4

Bivariate Korrelationen (Pearson) der Prädiktoren und der Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe (Gesamtstichprobe)

Variable	Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe
Wissen über Mentoringprogramme	.14**
Glaube an ein gerechtes Bildungssystem	-.14**
Glaube an eine gerechte Welt	-.02
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.23**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.15**
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.33**
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.32**
Motiv Karriere	.04
Motiv Schutz	.02
Motiv Selbstwert	.17**
Motiv Erfahrung	.36**
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.30**
Selbstwirksamkeit	.34**
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	-.02
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	.11*
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	-.07
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	.00
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	-.01
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	.01
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	.02
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	-.08
Situative Barrieren	-.29**
Soziale Barrieren	-.21**

Anmerkungen. Korrelationen von $\geq |.30|$ ($p < .01$) sind durch Fettdruck hervorgehoben.

* $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

Tabelle D.5-5

Multiple Regression der Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe auf die Prädiktoren und die eigenen Erfahrungen als Mentorin bzw. Mentor (schrittweise)

Kriterium	Prädiktoren	R^2	B	β	r	VIF
Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe	Motiv Erfahrung	.12	.19*	.13	.36	1.51
	Situative Barrieren	.18	-.33**	-.25	-.29	1.03
	Selbstwirksamkeit	.22	.25**	.18	.34	1.32
	Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.24	.17**	.14	.30	1.33
	Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.25	.13*	.10	.23	1.14
	Engagement als Mentorin oder Mentor im Kinder- und Jugendbereich	.25	-.35*	-.09	-.20	1.09
	Konstante		2.45**			

$F_{\text{gesamt}}(6/392) = 23.50**$

Anmerkung. * $.01 < p < .05$, ** $p < .01$

D.6 Hypothesengeleitete Analysen zum Vergleich Engagierter und Nichtengagierter

Tabelle D.6-1

Mittelwertvergleich der Engagierten und Nichtengagierten im Hinblick auf die Motive (parallelisierte Stichprobe 1, inkl. Bonferroni-Holm-Korrektur)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	Engagierte	64	4.94	0.89	1.79	126	-
	Nichtengagierte	64	4.65	0.98			
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	Engagierte	64	4.67	1.09	3.42**	126	1.16
	Nichtengagierte	64	3.96	1.23			
Motiv Karriere	Engagierte	64	4.02	1.35	0.37	126	-
	Nichtengagierte	64	3.93	1.27			
Motiv Schutz	Engagierte	64	2.85	1.31	-0.98	126	-
	Nichtengagierte	64	3.06	1.12			
Motiv Selbstwert	Engagierte	64	3.66	1.23	-1.64	126	-
	Nichtengagierte	64	4.01	1.13			
Motiv Erfahrung	Engagierte	64	4.71	0.74	3.05**	126	0.85
	Nichtengagierte	64	4.25	0.95			
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	Engagierte	64	4.20	1.12	1.04	126	-
	Nichtengagierte	64	3.99	1.18			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu.

** $p < .01$ (2-seitig)

Tabelle D.6-2

Mittelwertvergleich der Engagierten und Nichtengagierten im Hinblick auf die Gerechtigkeits- und Verantwortungsvariablen (parallelisierte Stichprobe 2, inkl. Bonferroni-Holm-Korrektur)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Glaube an gerechte Welt	Engagierte	144	2.70	1.17	-2.96**	286	1.20
	Nichtengagierte	144	3.12	1.22			
Glaube an gerechtes Bildungssystem	Engagierte	143	2.64	0.93	-4.08**	285	0.89
	Nichtengagierte	144	3.07	0.86			
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Engagierte	144	4.11	1.02	5.89**	285	1.07
	Nichtengagierte	143	3.36	1.13			
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Engagierte	143	4.52	0.99	0.04	284	-
	Nichtengagierte	143	4.52	0.88			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu.

** $p < .01$ (1-seitig)

Tabelle D.6-3

Mittelwertvergleich der Engagierten und Nichtengagierten im Hinblick auf die Selbstwirksamkeit, die Sorgen, die Barrieren und die Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe (parallelisierte Stichprobe 1, inkl. Bonferroni-Holm-Korrektur)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Selbstwirksamkeit	Engagierte	64	4.91	0.87	3.75**	126	0.90
	Nichtengagierte	64	4.31	0.93			
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	Engagierte	63	2.96	1.05	-1.30	125	-
	Nichtengagierte	64	3.20	1.02			
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	Engagierte	63	3.27	1.28	0.05	125	-
	Nichtengagierte	64	3.26	1.22			
Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	Engagierte	63	2.56	1.09	-0.04	125	-
	Nichtengagierte	64	2.56	1.03			
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	Engagierte	63	3.10	1.22	0.21	116.92	-
	Nichtengagierte	64	3.06	0.95			
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	Engagierte	64	2.98	1.14	-0.91	126	-
	Nichtengagierte	64	3.17	1.19			
	Engagierte	64	2.34	1.08	-1.56	126	-

Anhang D

Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	Nichtengagierte	64	2.64	1.12			
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	Engagierte	63	3.21	1.12	-1.22	125	-
	Nichtengagierte	64	3.45	1.13			
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	Engagierte	64	2.74	1.26	-0.31	121.25	-
	Nichtengagierte	64	2.81	1.03			
Situative Barrieren	Engagierte	64	3.79	0.83	-2.79**	126	0.98
	Nichtengagierte	64	4.27	1.11			
Soziale Barrieren	Engagierte	64	2.82	1.49	-5.80**	126	1.43
	Nichtengagierte	64	4.29	1.37			
Bereitschaft zum Mentorat in der Flüchtlingshilfe	Engagierte	64	4.20	1.55	3.05**	126	1.46
	Nichtengagierte	64	3.41	1.37			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu; 6 = trifft völlig zu.

** p < .01 (1-seitig)

Anhang E – Ergänzende Analysen

Inhalt

E.1	Vergleich der sozio-demografischen Daten der Stichprobe des Pretests und der Gesamtstichprobe in der dritten Studie	E-2
E.2	Exemplarische Überprüfung der Voraussetzungen von Regressionsanalysen	E-3
E.3	Zusätzliche Faktorenanalysen	E-6
E.4	Prüfung der sozialen Erwünschtheit in der zweiten Studie	E-8
E.5	Analysen zur Variable Bindungszufriedenheit in der zweiten Studie	E-9
E.6	Vertiefter Gruppenvergleich zwischen Engagierten und Nichtengagierten in der dritten Studie.....	E-12

E.1 Vergleich der sozio-demografischen Daten der Stichprobe des Pretests und der Gesamtstichprobe in der dritten Studie

Tabelle E.1

Vergleich der sozio-demografischen Daten der Stichprobe des Pretests und der Gesamtstichprobe in der vierten Studie

Variable		Stichprobe des Pretest (N = 17)	Gesamtstichprobe (N = 426)
Geschlecht	weiblich	58.8%	63.6%
	männlich	35.3%	30.0%
	divers	0%	0.7%
	fehlend	5.9%	5.6%
Alter (in Jahren)		M = 28.28 SD = 5.48	M = 34.20 SD = 11.56
Berufstätigkeit	ja	76.5%	63.6%
	nein	23.5%	30.5%
	fehlend	0%	5.9%
Eigene Kinder	ja	5.9%	14.6%
	nein	94.1%	79.6%
	fehlend	0%	5.9%
Eigene Erfahrungen als Mentee	ja	5.9%	11.5%
	nein	94.1%	82.9%
	fehlend	0%	5.6%
Engagement als Mentor:in	ja	5.9%	15.3%
	nein	94.1%	78.6%
	fehlend	0%	6.1%

E.2 Exemplarische Überprüfung der Voraussetzungen von Regressionsanalysen

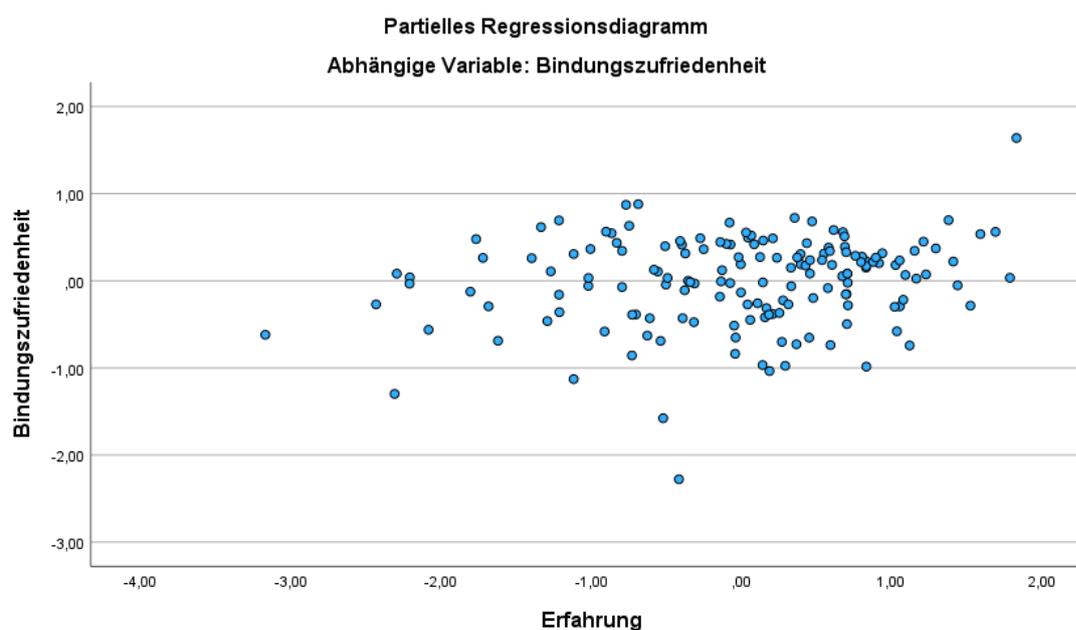


Abbildung E.2-1. Partielles Regressionsdiagramm für die abhängige Variable Bindungszufriedenheit und die unabhängige Variable Motiv Erfahrung

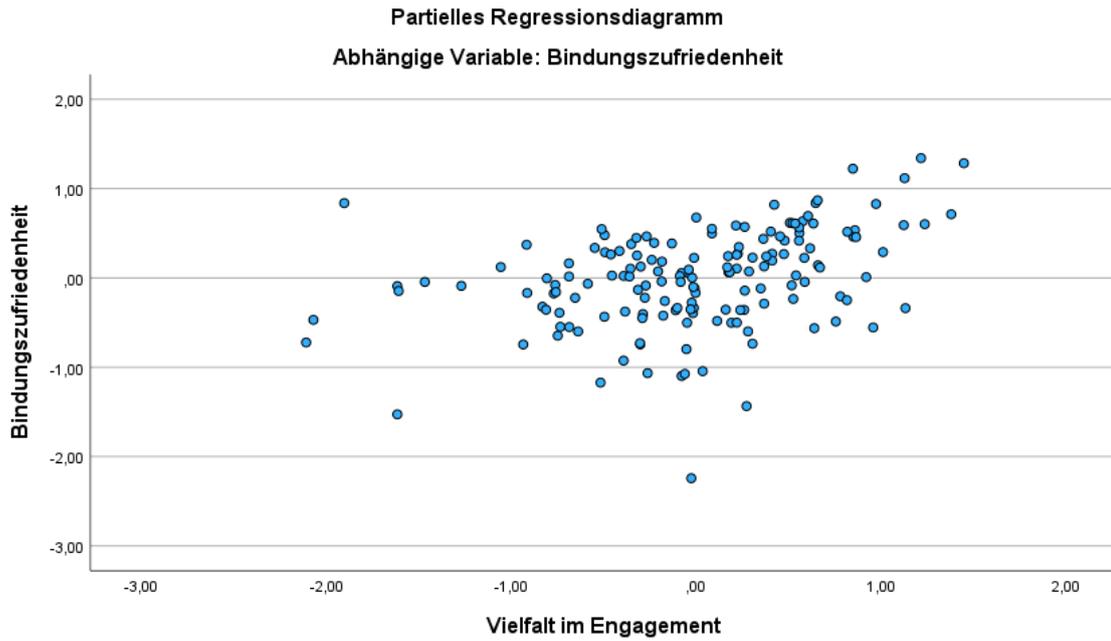


Abbildung E.2-2. Partielles Regressionsdiagramm für die abhängige Variable Bindungszufriedenheit und die unabhängige Variable Vielfalt im Engagement

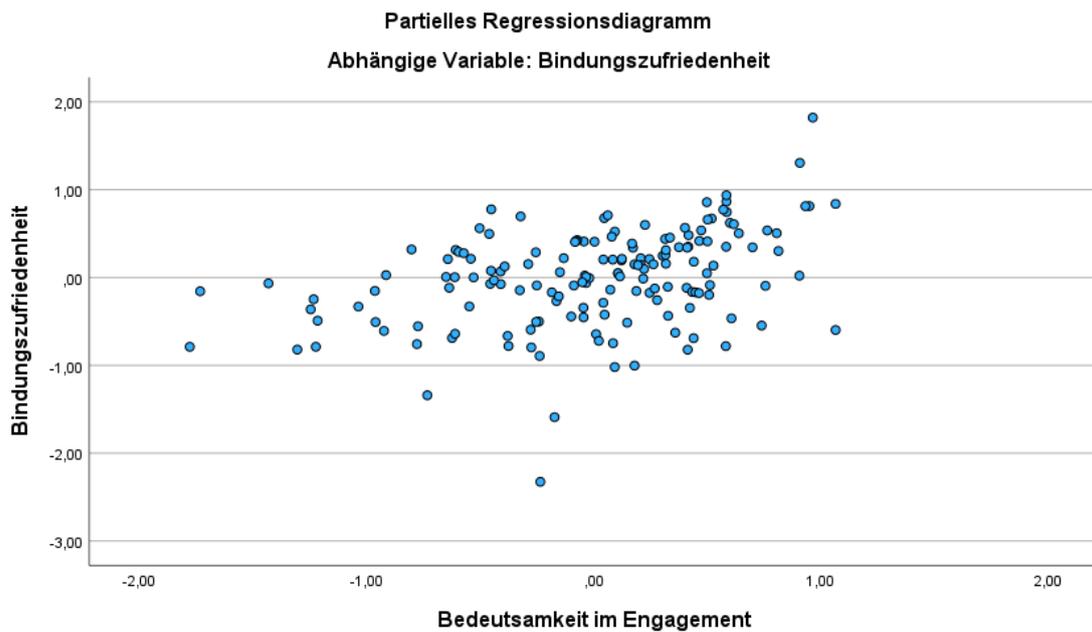


Abbildung E.2-3. Partielles Regressionsdiagramm für die abhängige Variable Bindungszufriedenheit und die unabhängige Variable Bedeutsamkeit im Engagement

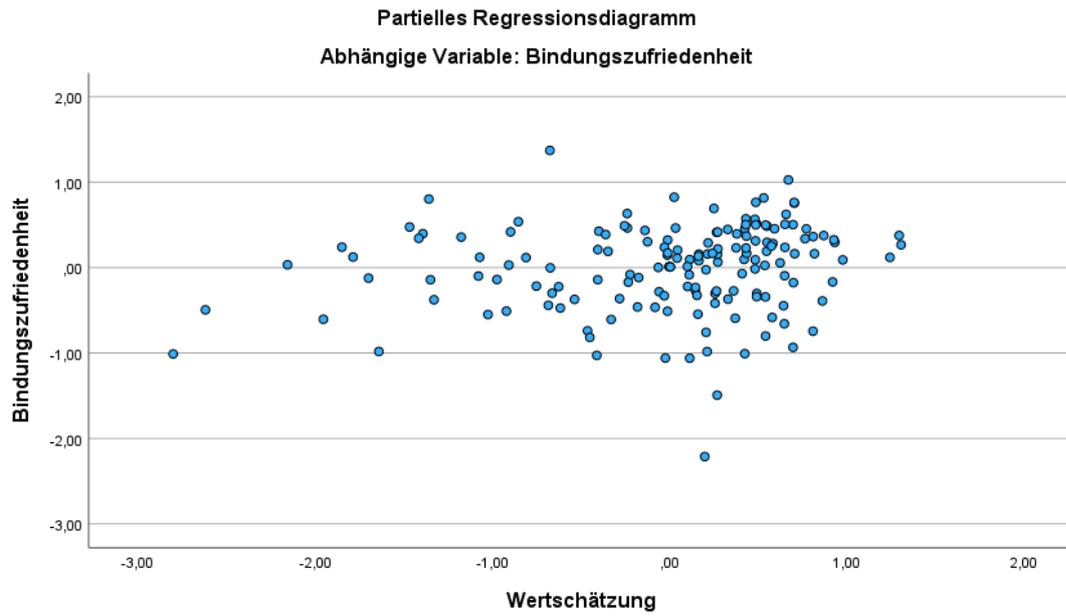


Abbildung E.2-4. Partielles Regressionsdiagramm für die abhängige Variable Bindungszufriedenheit und die unabhängige Variable Wertschätzung

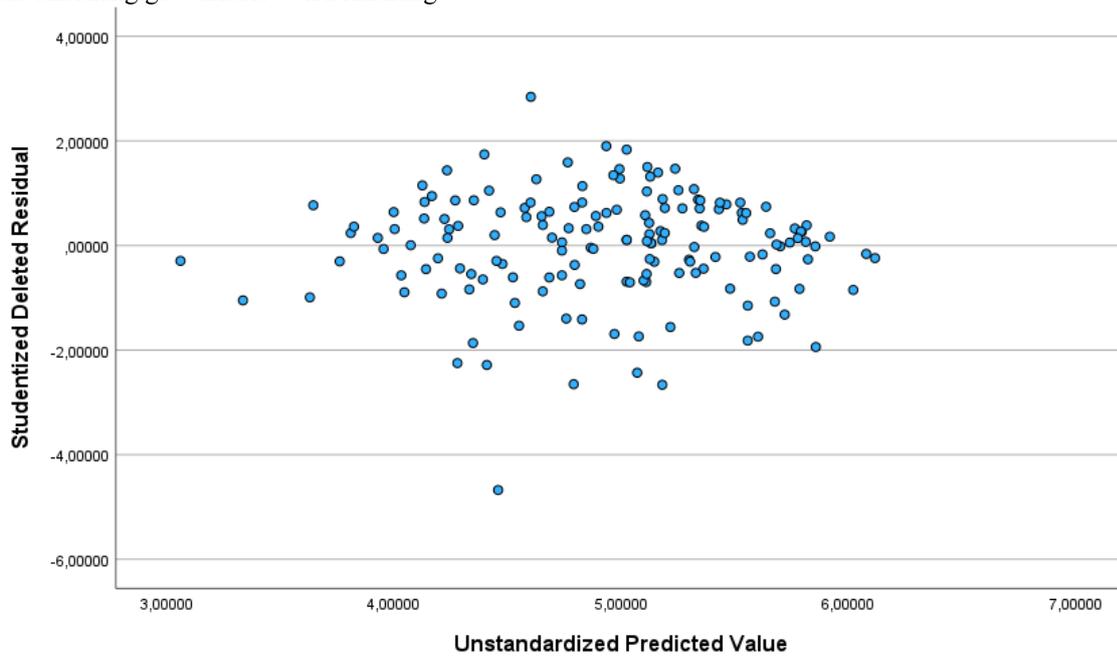


Abbildung E.2-5. Streudiagramm der ausgelassen-studentisierten Residuen (Y) gegen die standardisierten prognostizierten Werte (X) zur Durchführung der Regression im Rahmen der H1.2a

E.3 Zusätzliche Faktorenanalysen

Tabelle E.3-1

Ergänzende Item- und Skalenanalyse der Skala Soziale Erwünschtheit (159 ≤ N ≤ 160; Extraktionskriterium: Eigenwerte > 1; KMO-Wert = .74)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r _{it}	h ²	l ₁	l ₂
SozErw04	Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	4.09	1.11	.65	.65	.80	-.11
SozErw05	Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	4.38	1.03	.32	.53	.69	-.23
SozErw06	Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich ihm immer aufmerksam zu.	4.79	.99	.61	.50	.69	-.16
SozErw01	Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.	2.54	1.26	.58	.65	-.18	.78
SozErw03	Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann.	1.96	1.09	.46	.42	.25	.60
SozErw02	Ich habe schon mal einfach Müll in die Landschaft oder auf die Straße geworfen.	2.17	1.39	.50	.32	-.05	.56

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 2.68 (1), 1.33 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 51.04 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle E.3-2

Ergänzende Item- und Skalenanalyse der Skala Motive der dritten Studie (416 ≤ N ≤ 420; Extraktionskriterium: Eigenwerte > 1; KMO-Wert = .85)

Item	Itemwortlaut	M	SD	h ²	l ₁	l ₂	l ₃	l ₄
	<i>Ein Engagement als Mentorin bzw. Mentor im Kinder- und Jugendbereich ist für mich reizvoll, wenn ...</i>							
Motiv11	... es mir erlaubt, ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse für Kinder und Jugendliche gerade zu rücken.	4.75	1.10	.76	.84	.17	.12	.09
Motiv13	... es mir erlaubt, Chancengleichheit für alle Kinder und Jugendlichen zu fördern.	4.86	1.14	.74	.83	.21	.05	.04
Motiv12	... es mir erlaubt, gleiche Bildungsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu schaffen.	4.77	1.15	.74	.83	.21	.03	.06
Motiv16	... es mir erlaubt, etwas an die jüngere Generation weiterzugeben.	4.59	1.20	.67	.62	.53	.10	.06
Motiv01	... es mir erlaubt, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.	4.24	1.10	.67	.56	.25	.25	.09
Motiv02	... es mir ermöglicht, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	4.41	1.07	.67	.55	.15	.24	.22
Motiv08	... es mir ermöglicht, einer Tätigkeit nachzugehen, die eher meinen Interessen entspricht als mein Beruf/als andere Freizeitaktivitäten.	4.03	1.33	.43	.38	.35	.27	.30
Motiv15	... es mir erlaubt, Kontakt zur jüngeren Generation zu halten.	3.97	1.30	.85	.41	.82	.12	.04
Motiv14	... es mir erlaubt, mich mit der jüngeren Generation auszutauschen.	4.09	1.32	.84	.45	.79	.09	.06
Motiv10	... es mir das Gefühl gibt, wichtig zu sein.	3.92	1.33	.64	.26	-.05	.75	.10
Motiv09	... es mein Selbstwertgefühl steigert.	3.89	1.25	.64	.27	.04	.75	.10
Motiv05	... es mich von Sorgen ablenkt.	3.01	1.40	.55	-.08	.31	.59	.30
Motiv06	... es mir dabei hilft, eigene Probleme zu bewältigen.	3.09	1.43	.54	-.12	.32	.53	.38

Anhang E

Motiv07 ... es mir einen sinnvollen Ausgleich zu meiner Arbeit/meinen anderen Freizeitaktivitäten ermöglicht.	4.26	1.24	.65	.39	.38	.40	.16
Motiv04 ... es mir dabei hilft, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.	3.98	1.46	.77	.12	.07	.17	.85
Motiv03 ... es mir hilft, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.	3.98	1.29	.72	.16	.02	.20	.80

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten fünf Hauptkomponenten betragen: 6.63 (1), 2.44 (2), 1.26 (3), 1.20 (4), 0.95 (5).

Die vierfaktorielle Lösung klärt 63.98 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Auf die Berechnung der internen Konsistenz wurde bei dieser ergänzenden Faktorenanalyse verzichtet.

Tabelle E.3-3

Ergänzende Item- und Skalenanalyse der Skala Tätigkeitsmerkmale der dritten Studie (408 ≤ N ≤ 411; Extraktionskriterium: Eigenwerte > 1; KMO-Wert = .79)

Item	Itemwortlaut	M	SD	h ²	l ₁	l ₂	l ₃
	<i>Ich habe Bedenken, dass ich als Mentorin bzw. Mentor letztendlich ...</i>						
JobCharac08	... wenig Rückmeldung über den Erfolg meines Engagements erhältet.	3.31	1.37	.81	.87	.15	.18
JobCharac07	... wenig Rückmeldung über die Qualität meines Engagements erhalte.	3.34	1.35	.77	.85	.14	.15
JobCharac06	... wenig selbst entscheiden kann.	2.55	1.20	.54	.62	.31	.24
JobCharac05	... wenig Einfluss auf die Planung meiner Tätigkeit nehmen kann.	2.56	1.20	.55	.60	.23	.36
JobCharac09	... wenig Abwechslung erlebe.	3.15	1.24	.87	.18	.91	.10
JobCharac10	... ich immer wieder das Gleiche mache.	3.18	1.21	.77	.21	.83	.19
JobCharac01	... nichts Wichtiges für Andere tue.	3.04	1.33	.46	.19	.46	.46
JobCharac02	... etwas Sinnloses tue.	3.33	1.33	.44	.18	.45	.45
JobCharac03	... etwas anfangen, ohne es zu Ende bringen zu können.	2.63	1.24	.58	.16	.19	.72
JobCharac04	... wenig Möglichkeit habe, ein Ziel von dessen Anfang bis zu seinem Ende zu verfolgen.	2.32	1.31	.69	.47	.05	.68

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen: 4.89 (1), 1.49 (2), 1.05 (3), 0.78 (4).

Die dreifaktorielle Lösung klärt 64.69 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Auf die Berechnung der internen Konsistenz wird bei dieser ergänzenden Faktorenanalyse verzichtet.

E.4 Prüfung der sozialen Erwünschtheit in der zweiten Studie

Tabelle E.4-1

Bivariate Korrelationen (Pearson) zwischen sozialer Erwünschtheit und den Variablen

Variable	Soziale Erwünschtheit
Glaube an gerechte Welt	.17*
Glaube an gerechtes Bildungssystem	.03
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.20*
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.07
Motiv Karriere	.08
Motiv Schutz	.0
Motiv Selbstwert	-.01
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	-.05
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.12
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.18*
Motiv Erfahrung	.04
Positiv erlebte Emotionen	.18*
Negative erlebte Emotionen	-.26**
Selbstwirksamkeit	.26**

Anhang E

Bindung im Mentoringtandem	.24**
Rückmeldung im Engagement	.16*
Autonomie im Engagement	.02
Ganzheitlichkeit im Engagement	.24**
Vielfalt im Engagement	.23**
Bedeutsamkeit im Engagement	.23**
Unterstützung durch die Organisation	.18*
Wertschätzung durch die Organisation	.20*
Zufriedenheit mit dem Engagement	.20*
Identifikation mit der Organisation	.22**
Bindungszufriedenheit	.24**
Engagementbereitschaft	.25**
Werbebereitschaft	.22**
Fortsetzungsbereitschaft	.11

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

E.5 Analysen zur Variable Bindungszufriedenheit in der zweiten Studie

Tabelle E.5-1a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bindung im Mentoringtandem und der Skala Zufriedenheit ($160 \leq N \leq 167$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .93)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
MYBond05	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr darauf, Zeit miteinander zu verbringen.	4.89	1.03	.85	.64	.87
MYBond06	Die Beziehung zwischen uns ist meiner/ Mentee und mir sehr wichtig.	5.00	.98	.82	.65	.85
Zufried02	Ich bin insgesamt sehr zufrieden mit der Beziehung zu meiner/m Mentee.	4.94	1.06	.81	.67	.84
MYBond03	Mein/e Mentee und ich genießen es sehr, miteinander zu sprechen.	4.87	1.04	.80	.55	.82
MYBond02	Zwischen meiner/m Mentee und mir besteht ein großes Vertrauensverhältnis.	4.80	.97	.77	.76	.81
MYBond01	Mein/e Mentee und ich fühlen uns sehr wohl miteinander.	5.19	.85	.79	.72	.80
MYBond08	Zwischen meiner/m Mentee und mir gibt es ein sehr gutes Verhältnis zwischen emotionaler Nähe und Distanz.	4.80	1.07	.78	.56	.80
MYBond09	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr, wenn bei der/dem anderen etwas Schönes passiert.	5.20	.92	.77	.64	.79
MYBond07	Mein/e Mentee und ich mögen uns auch dann noch, wenn eine/r von uns Dinge tut, die dem/der anderen missfallen.	4.86	.96	.73	.63	.75
MYBond04	Mein/e Mentee und ich kümmern uns sehr umeinander.	4.07	1.11	.72	.41	.74
Zufried01	Ich bin insgesamt sehr zufrieden mit meiner Tätigkeit als Mentor.	5.11	.95	.70	.51	.72
MYBond10	Mein/e Mentee und ich respektieren uns gegenseitig sehr.	5.40	.74	.63	.70	.64
Zufried03	Ich bin insgesamt sehr zufrieden mit der Förderung, die mein/e Mentee durch mich erhält.	4.71	.93	.61	.39	.63

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 8.21 (1), 0.86 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 60.26 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.6-1b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s^2_{gesamt}	λ	α	
h1 bindzufr	Bindungszufriedenheit	13	60.26	8.21	.95

Tabelle E.5-2

Bivariate Korrelationen (Pearson) und Partialkorrelationen zwischen den Prädiktorvariablen und der

Anhang E

Bindungszufriedenheit (kontrolliert für Alter, Geschlecht und sozialer Erwünschtheit)

Variable	Bindungszufriedenheit	
	Bivariate Korrelation	Partialkorrelation
Glaube an gerechte Welt	-.17*	-.18*
Glaube an gerechtes Bildungssystem	-.18*	n.s.
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.22**	.22**
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.19*	n.s.
Motiv Karriere	.21**	n.s.
Motiv Schutz	.27**	.19*
Motiv Selbstwert	.27**	n.s.
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.24**	n.s.
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	n.s.	n.s.
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.42**	.35**
Motiv Erfahrung	.40**	.31**
Positiv erlebte Emotionen	.74**	.70**
Negative erlebte Emotionen	-.44**	-.48**
Selbstwirksamkeit	.60**	.56**
Rückmeldung im Engagement	.54**	.53**
Autonomie im Engagement	.37**	.33**
Ganzheitlichkeit im Engagement	.43**	.43**
Vielfalt im Engagement	.61**	.58**
Bedeutsamkeit im Engagement	.58**	.51**
Unterstützung durch die Organisation	.27**	.19*
Wertschätzung durch die Organisation	.40**	.41**
Identifikation mit der Organisation	.42**	.43**
Engagementbereitschaft	.47**	.38**
Werbebereitschaft	.46**	.42**
Fortsetzungsbereitschaft	.43**	.41**

Anmerkungen. Korrelationen, die größer $|\geq .30|$ ($p < .01$) sind, sind durch Fettdruck hervorgehoben.

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

Tabelle C.6-3a

Item- und Skalenanalyse der Skala Bindung im Mentoringtandem und der Skala Zufriedenheit unter Ausschluss des Items Zufried02 ($160 \leq N \leq 167$; Extraktionskriterien: Eigenwert > 1 , Screeplot; KMO-Wert = .93)

Item	Itemwortlaut	M	SD	r_{it}	h^2	l_1
MYBond05	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr darauf, Zeit miteinander zu verbringen.	4.89	1.03	.85	.77	.87
MYBond06	Die Beziehung zwischen uns ist meiner/ Mentee und mir sehr wichtig.	5.00	.98	.83	.72	.86
MYBond03	Mein/e Mentee und ich genießen es sehr, miteinander zu sprechen.	4.87	1.04	.80	.74	.83
MYBond02	Zwischen meiner/m Mentee und mir besteht ein großes Vertrauensverhältnis.	4.80	.97	.77	.74	.81
MYBond09	Mein/e Mentee und ich freuen uns sehr, wenn bei der/dem anderen etwas Schönes passiert.	5.20	.92	.78	.68	.80
MYBond08	Zwischen meiner/m Mentee und mir gibt es ein sehr gutes Verhältnis zwischen emotionaler Nähe und Distanz.	4.80	1.07	.78	.65	.80
MYBond01	Mein/e Mentee und ich fühlen uns sehr wohl miteinander.	5.19	.85	.78	.65	.79
MYBond07	Mein/e Mentee und ich mögen uns auch dann noch, wenn eine/r von uns Dinge tut, die dem/der anderen missfallen.	4.86	.96	.74	.59	.76
MYBond04	Mein/e Mentee und ich kümmern uns sehr umeinander.	4.07	1.11	.72	.61	.74
Zufried01	Ich bin insgesamt sehr zufrieden mit meiner Tätigkeit als Mentor.	5.11	.95	.68	.58	.70
MYBond10	Mein/e Mentee und ich respektieren uns gegenseitig sehr.	5.40	.74	.63	.46	.65

Zufried03	Ich bin insgesamt sehr zufrieden mit der Förderung, die mein/e Mentee durch mich erhält.	4.71	.93	.59	.41	.61
-----------	--	------	-----	-----	-----	-----

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen: 7.52 (1), 0.80 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 59.48 Prozent der Itemgesamtvarianz auf.

Tabelle C.6-3b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktor	Itemzahl	s ² _{gesamt}	λ	α	
I1 bindzufried2	Bindungszufriedenheit2	12	59.48	7.52	.94

Tabelle E.5-4

Bivariate Korrelationen (Pearson) zwischen den Prädiktorvariablen und der Bindungszufriedenheit2

Variable	Bindungszufriedenheit2
Glaube an gerechte Welt	-.02
Glaube an gerechtes Bildungssystem	-.06
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.13
Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	.17*
Motiv Karriere	.27**
Motiv Schutz	.31**
Motiv Selbstwert	.29**
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	.23**
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	.11
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	.37**
Motiv Erfahrung	.35**
Positiv erlebte Emotionen	.64**
Negative erlebte Emotionen	-.39**
Selbstwirksamkeit	.44**
Bindung im Mentoringtandem	.70**
Rückmeldung im Engagement	.48**
Autonomie im Engagement	.36**
Ganzheitlichkeit im Engagement	.36**
Vielfalt im Engagement	.51**
Bedeutsamkeit im Engagement	.58**
Unterstützung durch die Organisation	.37**
Wertschätzung durch die Organisation	.37**
Identifikation mit der Organisation	.33**
Engagementbereitschaft	.40**
Werbebereitschaft	.33**
Fortsetzungsbereitschaft	.31**

Anmerkungen. Korrelationen, die größer |.30| ($p < .01$) sind, sind durch Fettdruck hervorgehoben.

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

E.6 Vertiefter Gruppenvergleich zwischen Engagierten und Nichtengagierten in der dritten Studie

Tabelle E.6-1

ANOVA: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Gerechtigkeits- und Verantwortungsvariablen

		n	M	SD	F	df	ω ²
Glaube an gerechte Welt	Engagiert	58	2.70	1.27	0.21	2	-
	NichtEng_hoch	58	2.82	1.09			
	NichtEng_niedrig	58	2.81	1.09			
Glaube an gerechtes Bildungssystem	Engagiert	58	2.62	0.85	1.55	2	-
	NichtEng_hoch	58	2.91	1.02			
	NichtEng_niedrig	58	2.84	0.94			
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Engagiert	58	4.24	1.05	12.42**	2	0.12
	NichtEng_hoch	58	3.50	1.26			
	NichtEng_niedrig	58	3.24	1.02			

Anhang E

Externale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	Engagiert	58	4.64	1.00			
	NichtEng_hoch	58	4.48	1.02	0.90	2	-
	NichtEng_niedrig	58	4.41	0.80			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

** p < .01

Tabelle E.6-2

ANOVA: Post-hoc-Testung der signifikanten parametrischen Einzelvergleiche: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Gerechtigkeits- und Verantwortungsvariablen

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mittlere Differenz</i>	<i>95%-CI</i>	
Internale Verantwortung für gerechtes Bildungssystem	NichtEng_hoch	3.50	1.26	0.26	-0.23	0.75
	NichtEng_niedrig	3.24	1.02			
	Engagiert	4.24	1.05	0.99*	0.50	1.48
	NichtEng_niedrig	3.24	1.02			
	Engagiert	4.24	1.05	0.74*	0.24	1.23
	NichtEng_hoch	3.50	1.26			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

* .01 < p < .05

Tabelle E.6-3

ANOVA: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Motive

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	ω^2
Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern	Engagiert	58	4.99	0.88			
	NichtEng_hoch	58	5.17	0.82	8.35**	2	0.09
	NichtEng_niedrig	58	4.40	1.20			
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation	Engagiert	58	4.68	1.09			
	NichtEng_hoch	58	4.68	0.93	15.13**	2	0.16
	NichtEng_niedrig	58	3.58	1.34			
Motiv Karriere	Engagiert	58	4.03	1.39			
	NichtEng_hoch	58	4.15	1.31	2.90	2	-
	NichtEng_niedrig	58	3.57	1.39			
Motiv Schutz	Engagiert	58	2.81	1.30			
	NichtEng_hoch	58	3.53	1.31	10.63**	2	0.10
	NichtEng_niedrig	58	2.45	1.23			
Motiv Selbstwert	Engagiert	58	3.67	1.25			
	NichtEng_hoch	58	4.27	0.97	5.40**	2	0.05
	NichtEng_niedrig	58	3.65	1.22			
Motiv Erfahrung	Engagiert	58	4.74	0.71			
	NichtEng_hoch	58	4.56	0.84	15.11**	2	0.16
	NichtEng_niedrig	58	3.81	1.08			
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich	Engagiert	58	4.22	1.11			
	NichtEng_hoch	58	4.60	0.91	15.58**	2	0.15
	NichtEng_niedrig	58	3.45	1.28			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

^a Asymptotisch *F*-verteilt. Aufgrund der Verletzung der Varianzhomogenität werden die Werte des Welch-Tests dokumentiert.

** p < .01

Tabelle E.6-4

ANOVA: Post-hoc-Testung der signifikanten parametrischen Einzelvergleiche: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Motive

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mittlere Differenz</i>	<i>95%-CI</i>
--	----------	-----------	---------------------------	---------------

Anhang E

Motiv Bildungsgerechtigkeit fördern ^a	NichtEng_hoch	5.17	0.82	0.78*	0.32	1.23
	NichtEng_niedrig	4.40	1.20			
	Engagiert	4.99	0.88	0.59*	0.13	1.06
	NichtEng_niedrig	4.40	1.20			
	Engagiert	4.99	0.88			
Motiv Kontakt zur jüngeren Generation ^a	NichtEng_hoch	4.68	0.93	1.10*	0.59	1.61
	NichtEng_niedrig	3.58	1.34			
	Engagiert	4.68	1.09	1.10*	0.56	1.64
	NichtEng_niedrig	3.58	1.34			
	Engagiert	4.68	1.09			
Motiv Schutz	NichtEng_hoch	5.17	0.82	-0.18	-0.56	0.19
	NichtEng_niedrig	4.40	1.20			
	Engagiert	4.68	1.09	0.00	-0.45	0.45
	NichtEng_niedrig	3.58	1.34			
	Engagiert	4.68	1.09			
Motiv Selbstwert	NichtEng_hoch	3.53	1.31	1.08*	0.52	1.64
	NichtEng_niedrig	2.45	1.23			
	Engagiert	2.81	1.30	0.36	-0.20	0.92
	NichtEng_niedrig	2.45	1.23			
	Engagiert	2.81	1.30			
Motiv Erfahrung ^a	NichtEng_hoch	4.27	0.97	0.62*	0.12	1.13
	NichtEng_niedrig	3.65	1.22			
	Engagiert	3.67	1.25	0.03	-0.48	0.53
	NichtEng_niedrig	3.65	1.22			
	Engagiert	3.67	1.25			
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich ^a	NichtEng_hoch	4.56	0.84	0.75*	0.32	1.18
	NichtEng_niedrig	3.81	1.08			
	Engagiert	4.74	0.71	0.93*	0.53	1.34
	NichtEng_niedrig	3.81	1.08			
	Engagiert	4.74	0.71			
Motiv Berufs- und Freizeitausgleich ^a	NichtEng_hoch	4.60	0.91	1.16*	0.66	1.65
	NichtEng_niedrig	3.45	1.28			
	Engagiert	4.22	1.11	0.77*	0.24	1.30
	NichtEng_niedrig	3.45	1.28			
	Engagiert	4.22	1.11			
	NichtEng_hoch	4.60	0.91	-0.39	-0.84	0.06

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

^a Aufgrund der Verletzung der Varianzhomogenität erfolgt die post-Hoc-Testung nach Games-Howell, ansonsten nach Tukey-HSD.

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

Tabelle E.6-5

ANOVA: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Selbstwirksamkeit, Sorgen und Barrieren

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	ω^2
Selbstwirksamkeit	Engagiert	58	4.91	0.90	*21.27**	2	0.22
	NichtEng_hoch	58	4.85	0.88			
	NichtEng_niedrig	58	3.75	1.15			
Sorge vor mangelnder Bindung im Mentoringtandem	Engagiert	57	2.91	1.00	2.62	2	-
	NichtEng_hoch	58	3.34	1.17			
	NichtEng_niedrig	58	3.21	0.95			
Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	Engagiert	57	3.18	1.28	3.78*	2	0.03
	NichtEng_hoch	58	3.66	1.33			
	NichtEng_niedrig	58	3.03	1.23			

Anhang E

Sorge vor mangelnder Vielfalt im Engagement	Engagiert	57	2.49	1.02	0.72	2	-
	NichtEng_hoch	58	2.69	1.31			
	NichtEng_niedrig	58	2.44	1.21			
Sorge vor mangelnder Autonomie im Engagement	Engagiert	57	3.09	1.21	0.14	2	-
	NichtEng_hoch	58	3.20	1.12			
	NichtEng_niedrig	58	3.14	1.05			
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	Engagiert	58	2.93	1.03	3.80*	2	0.03
	NichtEng_hoch	58	3.52	1.24			
	NichtEng_niedrig	58	3.11	1.24			
Sorge vor mangelnder Bedeutsamkeit im Engagement	Engagiert	58	2.25	1.00	1.43	2	-
	NichtEng_hoch	58	2.61	1.27			
	NichtEng_niedrig	58	2.47	1.21			
Sorge vor mangelnder Unterstützung durch die Organisation	Engagiert	57	3.14	1.11	1.21	2	-
	NichtEng_hoch	58	3.48	1.19			
	NichtEng_niedrig	58	3.27	1.24			
Sorge vor mangelnder Wertschätzung durch die Organisation	Engagiert	58	2.66	1.22	0.12	2	-
	NichtEng_hoch	58	2.69	1.09			
	NichtEng_niedrig	58	2.76	1.36			
Situative Barrieren	Engagiert	58	3.72	0.83	4.48*	2	0.04
	NichtEng_hoch	58	3.93	1.14			
	NichtEng_niedrig	58	4.28	1.13			
Soziale Barrieren	Engagiert	58	2.73	1.51	29.06**	2	0.24
	NichtEng_hoch	58	4.40	1.32			
	NichtEng_niedrig	58	4.52	1.40			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

^a Asymptotisch *F*-verteilt. Aufgrund der Verletzung der Varianzhomogenität werden die Werte des Welch-Tests dokumentiert.

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

Tabelle E.6-6

ANOVA: Post-hoc-Testung der signifikanten parametrischen Einzelvergleiche: Unterschiede in den zentralen Tendenzen in Stichprobe 3 bezogen auf die Selbstwirksamkeit, Sorgen und Barrieren

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mittlere Differenz</i>	<i>95%-CI</i>		
^a Selbstwirksamkeit	NichtEng_hoch	4.85	0.88	1.10*	0.64	1.55	
	NichtEng_niedrig	3.75	1.15				
	Engagiert	4.91	0.90	1.16*	0.70	1.61	
	NichtEng_niedrig	3.75	1.15				
	Sorge vor mangelnder Rückmeldung im Engagement	Engagiert	4.91	0.90	0.06	-0.33	0.45
		NichtEng_hoch	4.85	0.88			
NichtEng_hoch		3.66	1.33	0.63*	0.07	1.19	
NichtEng_niedrig		3.03	1.23				
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement		Engagiert	3.18	1.28	0.16	-0.41	0.72
		NichtEng_niedrig	3.03	1.23			
	Engagiert	3.18	1.28	-0.47	-1.04	0.09	
	NichtEng_hoch	3.66	1.33				
	^a Situative Barrieren	NichtEng_hoch	3.52	1.24	0.41	-0.11	0.92
		NichtEng_niedrig	3.11	1.24			
Engagiert		2.93	1.03	-0.18	-0.70	0.33	
NichtEng_niedrig		3.11	1.24				
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement		Engagiert	2.93	1.03	-0.59*	0.07	1.10
		NichtEng_hoch	3.52	1.24			
	NichtEng_hoch	3.93	1.14	-0.34			
NichtEng_niedrig	4.28	1.13					
Sorge vor mangelnder Ganzheitlichkeit im Engagement	Engagiert	3.72	0.83	-0.55*	-0.99	-0.11	
	Engagiert	3.72	0.83				

Anhang E

	NichtEng niedrig	4.28	1.13			
	Engagiert	3.72	0.83			
	NichtEng hoch	3.93	1.14	-0.21	-0.65	0.23
	NichtEng hoch	4.40	1.32			
	NichtEng niedrig	4.52	1.40	-0.12	-0.72	0.48
	Engagiert	2.73	1.51			
Soziale Barrieren	NichtEng niedrig	4.52	1.40	-1.78*	-2.42	-1.14
	Engagiert	2.73	1.51			
	NichtEng hoch	4.40	1.32	-1.66*	-2.28	-1.05

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu. 6 = trifft völlig zu. Engagiert = Im Kinder- und Jugendmentoring Engagierte; NichtEng_hoch = Nichtengagierte mit hoher Bereitschaft; NichtEng_niedrig = Nichtengagierte mit niedriger Engagementbereitschaft.

^a Aufgrund der Verletzung der Varianzhomogenität erfolgt die post-Hoc-Testung nach Games-Howell, ansonsten nach Tukey-HSD.

* .01 < p < .0