



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT  
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

**Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement  
in Non-Profit-Organisationen:  
Eine multimethodale psychologische Analyse**

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der

Philosophisch-Pädagogischen Fakultät

der

Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

vorgelegt von

Laura Pollack, Eichstätt

2023



Referentin: Prof. Dr. Elisabeth Kals

---

Korreferent: Prof. Dr. Theo Wehner

---

Tag der mündlichen Prüfung: 28. August 2023

---

## Vorwort

Wie die vorliegende Arbeit zeigen wird, ist freiwilliges Engagement aus gesellschaftlichen, finanziellen, organisationalen und individuellen Gründen unverzichtbar. Für die Verfasserin einer Dissertation ist das Engagement zahlreicher Personen unverzichtbar. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle bedanken.

Mein tiefster und nachdrücklichster Dank geht an Prof. Dr. Elisabeth Kals. Sie war in den vergangenen Jahren nicht nur meine Doktormutter, sondern auch Mentorin und Wegbegleiterin in unterschiedlichen Situationen. Dank ihrem Engagement konnte ich mich inhaltlich und persönlich weiterentwickeln, neue Erfahrungen sammeln und mir Wissen, Methoden und Kompetenzen in zahlreichen Themengebieten aneignen. Vielen Dank für das offene Ohr, die Fürsorge, die besondere Förderung und den persönlichen Rückhalt. Dadurch wurde aus meinem Arbeitsplatz im Waisenhaus ein sicherer Hafen, in dem ich gerne Zeit verbringe.

Wer sich aus psychologischer Perspektive mit freiwilligem Engagement beschäftigt, stößt mit Sicherheit auf Forschungsarbeiten von Prof. Dr. Theo Wehner. Seine Erkenntnisse und Gedanken prägen meine Dissertation. Umso mehr freut es mich, dass er die Zweikorrektur übernimmt. Vielen Dank dafür!

Auch meine Kolleg:innen tragen zum Gelingen dieser Arbeit bei und schaffen eine ganz besondere Arbeitsatmosphäre. Dr. Judith Prantl, Dr. Svenja Schütt, Dr. Susanne Freund, Dr. Patricia Zieris, Martina Grunenberg, Inge Leopoldsberger und Adrian Thomas danke ich für ihre offenen Ohren, die produktive Zusammenarbeit, alle Ratschläge und Rückmeldungen, viele lustige Momente, die ein oder andere Träne, die Rückendeckung und Hilfsbereitschaft. Dr. Jutta Gallenmüller-Roschmann danke ich für die Erfahrungen, die sie mit mir geteilt hat.

Ein weiterer Dank gilt allen Hilfskräften für ihre zuverlässige Unterstützung und natürlich den Studienteilnehmer:innen für die Teilnahme an den Befragungen und Interviews. Den früheren C- und B-Juniorinnen des FV Obereichstatts danke ich für alle Erfahrungen, die ich in meinem freiwilligen Engagement als Fußballtrainerin sammeln durfte. Es war eine unvergessliche Zeit, die meine Begeisterung für freiwilliges Engagement förderte.

Ohne meine wunderbaren Freund:innen wäre diese Arbeit nicht entstanden. Ich möchte an dieser Stelle keine Person herausheben, denn alle meine Freund:innen unterstützen mich auf ganz besondere Art und Weise. Danke, dass ich solche wunderbaren Menschen in meinem Leben habe, auf die ich mich zu 100 Prozent verlassen kann. Ein besonderer Freund ist Claudius Wentz. Er macht mich zur besten Version meiner selbst. Danke für alles!



## Zusammenfassung

Organizational Citizenship Behavior (OCB) als freiwilliges Arbeitsengagement und freiwilliges Engagement in Non-Profit-Organisationen (NPOs) im Privatleben haben positive Auswirkungen auf gesellschaftlicher, finanzieller, organisationaler sowie individueller Ebene und sind unverzichtbar. Basierend auf Freiwilligkeit und organisationaler Eingebundenheit existieren Parallelen zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Theoretische und empirische Aspekte sprechen für die Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in der Freizeit. Zum einen hängen Erwerbsarbeit und Privatleben über Work-Home-Spillover miteinander zusammen. Zum anderen wirkt sich Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben aus und vice versa. Für die wissenschaftliche Untersuchung behavioraler Spillover-Effekte fordern Studien eine Spezifikation des betrachteten Verhaltens. Angelehnt an OCB werden deshalb Hilfsbereitschaft (Hilfe gegenüber anderen Organisationsmitgliedern), Unkompliziertheit (Ertragen vorübergehender Unannehmlichkeiten) und Eigeninitiative (Auseinandersetzung mit und Teilhabe an organisationalen Themen) als konkrete Engagementdimensionen untersucht. Persönlichkeitseigenschaften, individuelle Ressourcen und Wertekongruenz stellen mögliche Erklärungsansätze für die vermuteten Spillover-Effekte dar. Der Nachweis positiver Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs sowie deren Erklärung stehen im Zentrum der vorliegenden Studienreihe.

Das multimethodale Forschungsdesign umfasst drei quantitative und eine qualitative Studie. Die Prästudie zu freiwilligem Engagement in Sportvereinen ( $N = 432$ ) fokussiert die Existenz der Spillover-Effekte. Deren zeitliche Stabilität überprüft die Längsstudie ( $N = 107$ ). In der Generalisierungsstudie ( $N = 434$ ) werden die Befunde auf freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich übertragen und erklärt. Interviews mit Führungskräften ( $N = 27$ ) belegen die Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive.

Verschiedene statistische Methoden, wie Regressionsanalysen und Mittelwertvergleiche, bestätigen die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Diese zeigen sich für die jeweils äquivalente Engagementdimension im anderen Kontext, sodass sich beispielsweise Hilfsbereitschaft in Erwerbsarbeit und NPO gegenseitig beeinflusst. Die Studienreihe belegt größtenteils die zeitliche Stabilität, Generalisierbarkeit und Validität der untersuchten Spillover-Effekte. Eine Erklärung ergibt sich durch Differenzierung der Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten in NPOs und der Übernahme eines freiwilligen Engagements in NPOs. Soziale Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft und das Kompetenzerleben vermitteln den Zusammenhang zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben zwar nicht, klären jedoch einen hohen Varianzanteil beider Formen unabhängig voneinander auf. Andere individuelle

Ressourcen und Wertekongruenz spielen für freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext dagegen eine untergeordnete Rolle.

Die Integration und Diskussion der Befunde belegen die Bedeutsamkeit von Konsistenzbestreben im Sinne der Selbstwahrnehmung für Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit. Demgegenüber sind Spillover-Effekte der Eigeninitiative auf Selbstwirksamkeit zurückzuführen. Die Ergebnisse schaffen Ansatzpunkte zur Wertschätzung und Förderung von freiwilligem Engagement durch Arbeitgebende. Darüber hinaus lassen sich Implikationen für die Personalauswahl in der Erwerbsarbeit sowie die Rekrutierung und Bindung freiwillig engagierter Personen in NPOs ableiten.

## Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) as voluntary work engagement and voluntary engagement in non-profit organizations (NPOs) in private life have positive effects on a social, financial, organizational, and individual levels, making them indispensable. Based on voluntarism and organizational involvement, there are parallels between OCB and voluntary engagement in NPOs. Theoretical and empirical aspects support the existence of positive spillover effects between OCB and voluntary engagement in private life. On the one hand, work and private life are related through work-home spillover. On the other hand, work influences voluntary engagement in private life, and vice versa. To investigate behavioral spillover effects scientifically, studies emphasize the need for a specification of the observed behavior. Therefore, based on OCB, altruism (helping other members of the organization), sportsmanship (tolerating temporary inconveniences) and civic virtue (engaging with and participating in organizational matters) are examined as specific dimensions of engagement. Personality traits, individual resources, and value congruence are potential explanations for the presumed spillover effects. The central focus of the present study series is to provide evidence for positive spillover effects between OCB and voluntary engagement in NPOs and to explain these effects.

The multi-method research design encompasses three quantitative and one qualitative study. The preliminary study on voluntary engagement in sports clubs ( $N = 432$ ) focuses the existence of spillover effects. The longitudinal study ( $N = 107$ ) examines their stability over time. In the generalisation study ( $N = 434$ ), the findings are transferred and explained for voluntary engagement independent of the specific engagement domain. Interviews with executives ( $N = 27$ ) provide evidence for the spillover effects from an external perspective.

Various statistical methods, such as regression analyses and mean comparisons, confirm the existence of spillover effects between OCB and voluntary engagement in NPOs. These effects manifest in the equivalent dimension of engagement in the respective context, for example, altruism in the work and in NPOs mutually influence each other. The study series largely demonstrates the temporal stability, generalizability, and validity of the examined spillover effects. An explanation is derived through the differentiation of participation in social activities within NPOs and the assumption of voluntary engagement in NPOs. While social responsibility as a personality trait and perceived competence do not mediate the relationship between OCB and voluntary engagement in private life, they account for a substantial proportion of variance in both forms independently. Other individual resources and value congruence play a subordinate role for voluntary engagement in the professional and private contexts.

The integration and discussion of the findings highlight the significance of consistency striving in terms of self-perception for spillover effects of altruism and sportsmanship. In contrast, spillover

effects of civic virtue can be attributed to self-activity. The results provide insights for the appreciation and promotion of voluntary engagement by employers. Furthermore, implications can be derived for the personnel selection in the workplace, as well as the recruitment and retention of voluntarily engaged persons in NPOs.



## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XV
Tabellenverzeichnis.....	XVII
<b>1 EINFÜHRUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>2 ENGAGEMENT IN ORGANISATIONEN.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Organisationaler Rahmen von Engagement.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Engagement im Arbeitskontext: Organizational Citizenship Behavior.....</b>	<b>7</b>
2.2.1 Verständnis von OCB.....	7
2.2.2 Antezedenzien von OCB.....	11
2.2.3 Einfluss organisationaler Gerechtigkeit auf OCB.....	13
2.2.4 Einfluss erlebter Emotionen auf OCB.....	17
2.2.5 Konsequenzen von OCB.....	20
<b>2.3 Engagement im privaten Kontext: Freiwilliges Engagement im Privatleben.....</b>	<b>23</b>
2.3.1 Verständnis von freiwilligem Engagement im Privatleben.....	23
2.3.2 Antezedenzien für freiwilliges Engagement im Privatleben.....	27
2.3.3 Einfluss von organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen auf freiwilliges Engagement im Privatleben.....	33
2.3.4 Konsequenzen von freiwilligem Engagement im Privatleben.....	35
<b>2.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Engagement in Erwerbsarbeit und     Privatleben.....</b>	<b>38</b>
<b>3 SPILLOVER-EFFEKTE.....</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Psychologische Perspektive auf Spillover-Effekte.....</b>	<b>41</b>
3.1.1 Definition von Spillover-Effekten.....	41
3.1.2 Erklärung von Spillover-Effekten.....	43
3.1.3 Beispiele für Spillover-Effekte.....	45
<b>3.2 Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben.....</b>	<b>48</b>
3.2.1 Zusammenhänge zwischen Arbeit und Privatleben: Work-Home-Spillover.....	48
3.2.2 Messung von Work-Home-Spillover.....	50
3.2.3 Antezedenzien von Work-Home-Spillover.....	51
3.2.4 Konsequenzen von Work-Home-Spillover.....	53
<b>3.3 Spillover-Effekte zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben.....</b>	<b>55</b>
3.3.1 Auswirkungen von Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben.....	55
3.3.2 Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit.....	57

3.3.3 Spillover-Effekte zwischen verschiedenen Formen von Engagement.....	59
3.3.4 Bedeutung der Wertekongruenz für freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben.....	64
<b>3.4 Fazit zu theoretischem Hintergrund und aktuellem Forschungsstand von     Spillover-Effekten.....</b>	<b>67</b>
<b>4 ENTWICKLUNG DER EIGENEN STUDIENREIHE.....</b>	<b>70</b>
<b>4.1 Auswahl des Anwendungsfeldes.....</b>	<b>70</b>
<b>4.2 Entwicklung von Fragestellungen und Untersuchungsmodellen.....</b>	<b>72</b>
4.2.1 Fragenkomplex 1: Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	72
4.2.2 Fragenkomplex 2: Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	78
4.2.3 Fragenkomplex 3: Separate Betrachtung von OCB.....	85
4.2.4 Fragenkomplex 4: Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im Privatleben.....	89
4.2.5 Fragenkomplex 5: Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeit- gebende.....	93
<b>4.3 Auswahl der Untersuchungsvariablen.....</b>	<b>95</b>
4.3.1 Variablen zur Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	96
4.3.2 Variablen zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	97
4.3.3 Variablen zur separaten Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben.....	98
4.3.4 Kontrollvariablen.....	99
<b>5 METHODE.....</b>	<b>102</b>
<b>5.1 Quantitative Erhebung: Fragebogenstudien.....</b>	<b>102</b>
5.1.1 Auswahl der Methode.....	102
5.1.2 Erhebungsinstrumente.....	103
5.1.3 Datenerhebungen.....	106
5.1.4 Beschreibung der Stichproben.....	108
5.1.5 Verfahren und Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen.....	116
<b>5.2 Qualitative Erhebung: Interviewstudie.....</b>	<b>125</b>
5.2.1 Auswahl der Methode.....	125
5.2.2 Erhebungsinstrument.....	126
5.2.3 Datenerhebung und Stichprobe.....	127

5.2.4 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse.....	128
<b>5.3 Qualität der Studienreihe.....</b>	<b>128</b>
5.3.1 Objektivität.....	129
5.3.2 Reliabilität.....	130
5.3.3 Validität.....	130
5.3.4 Ausgewählte Nebengütekriterien.....	133
<b>6 BEFUNDE.....</b>	<b>135</b>
<b>6.1 Prüfung der Voraussetzungen zur Anwendung der hypothesenprüfenden Verfahren.....</b>	<b>135</b>
<b>6.2 Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....</b>	<b>137</b>
6.2.1 Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	139
6.2.2 Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen.....	148
6.2.3 Zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte.....	149
6.2.4 Wahrnehmung der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive.....	150
<b>6.3 Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....</b>	<b>152</b>
6.3.1 Erklärung durch soziale Verantwortung.....	152
6.3.2 Erklärung durch individuelle Ressourcen.....	154
6.3.3 Erklärung durch wahrgenommene Wertekongruenz.....	155
6.3.4 Weitere Erklärungshypothesen.....	157
<b>6.4 Separate Betrachtung von OCB.....</b>	<b>160</b>
6.4.1 Stabilität von OCB.....	160
6.4.2 Erklärung von OCB durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit.....	162
<b>6.5 Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im Privatleben.....</b>	<b>165</b>
6.5.1 Stabilität von freiwilligem Engagement im Privatleben.....	165
6.5.2 Erklärung von freiwilligem Engagement im Privatleben durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit.....	167
<b>6.6 Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende.....</b>	<b>169</b>
6.6.1 Auswirkungen von OCB.....	169
6.6.2 Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben.....	171
<b>7 DISKUSSION UND AUSBLICK.....</b>	<b>175</b>
<b>7.1 Zusammenfassung der Studienreihe.....</b>	<b>175</b>
<b>7.2 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.....</b>	<b>177</b>

7.2.1 Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	177
7.2.2 Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	187
7.2.3 Separate Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben.....	201
7.2.4 Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende.....	210
<b>7.3 Gesamtfazit der Ergebnisse.....</b>	<b>212</b>
<b>7.4 Diskussion der Methodik und Ableitung wissenschaftlicher Implikationen für weitere Forschung.....</b>	<b>214</b>
<b>7.5 Ableitungen praktischer Implikationen für freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext.....</b>	<b>220</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>228</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>287</b>
Anhang A. Methodenteil	
Anhang B. Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen und deskriptiven Statistik	
Anhang C. Tabellen zur hypothesengeleiteten Auswertung	
Anhang D. Ergänzende Auswertungen	

## Abkürzungsverzeichnis

$\alpha$	Cronbachs Alpha
AO	Stichprobe der berufstätigen Personen
$B$	Unstandardisierter Regressionskoeffizient
$\beta$	Standardisiertes Regressionsgewicht
CWB	Counterproductive Work Behavior
$d$	Effektstärke Cohen's $d$
$df$	Anzahl der Freiheitsgrade
$\Delta$	Änderung einer Größe, Differenz
ebd.	Eben diese:r
$e^{\beta}$	Exp(B), Odds Ratio
ENG	Stichprobe der freiwillig engagierten Personen
H	Hypothese
$h^2$	Kommunalität
Kap.	Kapitel
KI	Konfidenzintervall
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium
$\lambda$	Eigenwert
$l$	Faktorladung
$M$	Arithmetisches Mittel
$N$	Größe der Gesamtstichprobe
$n$	Größe einer Teilstichprobe
NPO	Non-Profit-Organisation
<i>n. s.</i>	Nicht (statistisch) signifikant
OCB	Organizational Citizenship Behavior
OCB-I	Organizational Citizenship Behavior gegenüber Individuen
OCB-O	Organizational Citizenship Behavior gegenüber der Organisation
$p$	Signifikanzniveau
$\rho$	Korrelationskoeffizient nach Spearman (Spearman-Korrelation)
P-E	Person-Environment
P-O	Person-Organization
$q$	Effektstärke Cohen's $q$
$r$	Korrelationskoeffizient nach Pearson (Produkt-Moment-Korrelation)
$R^2_{adj}$	Korrigierter Determinationskoeffizient
$r_{it}$	Trennschärfe
$s^2$	Aufgeklärte Varianz

<i>SD</i>	Standardabweichung
SV	Stichprobe der nicht-engagierten Personen in Sportvereinen
SWING	Survey Work-Home Interaction – Nijmegen
<i>t</i>	t-verteilte Prüfgröße
VFI	Volunteer Functions Inventory
VIF	Varianz-Inflations-Faktor
$\chi^2$	Chi-Quadrat
<i>z</i>	z-verteilte Prüfgröße
*	$.01 < p < .05$
**	$p < .01$

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4-1. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 1: Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	78
Abbildung 4-2. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 2: Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs.....	84
Abbildung 4-3. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 3: Separate Betrachtung von OCB.....	88
Abbildung 4-4. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 4: Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement in NPOs.....	92
Abbildung 4-5. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 5: Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende.....	94
Abbildung 5-1. Geschlechterverteilung in den Teilstichproben der Prä- und Längsstudie (in Prozent).....	110
Abbildung 5-2. Familiäre Situation in den Teilstichproben der Prä- und Längsstudie (in Prozent).....	110
Abbildung 5-3. Beschäftigungsverhältnis in den Teilstichproben der Prästudie (in Prozent).....	111
Abbildung 5-4. Geschlechterverteilung in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent).....	112
Abbildung 5-5. Familiäre Situation in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent).....	112
Abbildung 5-6. Beschäftigungsverhältnis in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent).....	113
Abbildung 6-1. Anzahl der Aussagen zur Wahrnehmung von Spillover-Effekten (absolute Häufigkeiten).....	151
Abbildung 6-2. Anzahl der Aussagen zur Erklärung von Spillover-Effekten (absolute Häufigkeiten).....	158
Abbildung 6-3. Überblick über die Anzahl der Aussagen zu positiven und negativen Folgen von OCB für Arbeitgebende.....	170
Abbildung 6-4. Überblick über die Anzahl der Aussagen zu positiven und negativen Folgen von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende.....	172





## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1. Kategorisierung von verhaltensbasierten Spillover-Effekten am Beispiel des Zusammenhangs zwischen sportlicher Aktivität und Ernährung (angelehnt an Dolan & Galizzi, 2015).....	43
Tabelle 5-1. Überblick über Fragebogenstudien, Ziele und Teilstichproben.....	103
Tabelle 5-2. Überblick über die Stichprobengrößen.....	109
Tabelle 5-3. Bereiche des freiwilligen Engagements in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent).....	113
Tabelle 6-1. Deskriptive Statistik der OCB-Dimensionen in den quantitativen Studien.....	138
Tabelle 6-2. Deskriptive Statistik der Engagementdimensionen in den quantitativen Studien...	139
Tabelle 6-3. Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson), $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie).....	141
Tabelle 6-4. Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen engagierten Mitgliedern in Sportvereinen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Prästudie).....	142
Tabelle 6-5. Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson), $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie).....	143
Tabelle 6-6. Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Prästudie).....	144
Tabelle 6-7. Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen Personen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Generalisierungsstudie).....	145
Tabelle 6-8. Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson), $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement (Generalisierungsstudie)...	147

Tabelle 6-9. Logistische Regression von freiwilligem Engagement im Privatleben (dichotome Ausprägung) auf die OCB-Dimensionen von berufstätigen Befragten (Generalisierungsstudie).....	148
Tabelle 6-10. Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson), $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen zur Prüfung der Haupteffekte für die Engagementdimensionen und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie).....	153
Tabelle 6-11. Überblick über Schritt 3 der hierarchischen Regressionsanalysen zur Erklärung der Spillover-Effekte durch individuelle Ressourcen (Generalisierungsstudie).....	154
Tabelle 6-12. Übersicht über die indirekten Effekte der Mediationsanalyse mit Wertekongruenz als Mediator zwischen äquivalenten Engagementdimensionen (Generalisierungsstudie).....	156
Tabelle 6-13. Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (Wilcoxon) für die längsschnittliche Untersuchung von OCB (Prä- und Längsstudie).....	161
Tabelle 6-14. Ergebnisse des Mittelwertvergleichs ( $t$ -Test) zur Stabilität von OCB in unterschiedlichen Stichproben (Prä- und Generalisierungsstudie).....	162
Tabelle 6-15. Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (Wilcoxon) für die längsschnittliche Untersuchung von freiwilligem Engagement in Sportvereinen (Prä- und Längsstudie).....	166
Tabelle 6-16. Ergebnisse des Mittelwertvergleichs ( $t$ -Test) zur Übertragbarkeit des Engagementverhaltens in Sportvereinen (Prästudie) auf freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich (Generalisierungsstudie).....	167

# 1 EINFÜHRUNG

„Engagement ist systemrelevant.“

Sven Lehmann

Parlamentarischer Staatssekretär, November 2022

Diese Worte im Rahmen eines Fachgesprächs über die neue nationale Engagementstrategie der deutschen Bundesregierung verdeutlichen die hohe Relevanz von Engagement. Grundsätzlich findet Engagement in verschiedenen Kontexten statt, wodurch unterschiedliche Formen existieren. Eine besonders hohe Systemrelevanz kommt freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben zu. In der Erwerbsarbeit erhöht freiwilliges Arbeitsengagement, das auch als Organizational Citizenship Behavior (OCB) bezeichnet wird, die Produktivität und Leistung, stärkt den Zusammenhalt der Organisationsmitglieder und verbessert das Image der Organisation (Podsakoff, Blume, Whiting & Podsakoff, 2009; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Im Privatleben äußert sich freiwilliges Engagement auf ökonomischer, gesellschaftlicher und individueller Ebene (Kals, Strubel, Vaganian, Güntert & Wehner, 2016). Aus finanzieller Sicht erbringen freiwillig engagierte Personen Leistungen, die bezahlt werden könnten (Simonson, Vogel & Tesch-Römer, 2017) und deren Wert in einem zweistelligen Milliardenbereich liegt (Kreuzer, 2004). Gesellschaftlich trägt freiwilliges Engagement im Privatleben zum Funktionieren der Demokratie (Kals, Strubel, Güntert et al., 2016) und zur Existenzsicherung von Non-Profit-Organisationen (NPOs) bei, die auf freiwilliges Engagement angewiesen sind (Meyer & Simsa, 2013). Auf individueller Ebene verbessert freiwilliges Engagement zum einen die Lebensqualität der Personen, denen die freiwillige Tätigkeit zugutekommt (Gensicke & Geiss, 2010). Zum anderen profitieren engagierte Personen selbst über ein positives Wohlbefinden und einen gesteigerten Lebenssinn von ihrem Engagement (George, Whitehouse & Whitehouse, 2011; Jarrott & Bruno, 2007; Van Willigen, 2000).

Aus den vielfältigen positiven Konsequenzen von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext ergibt sich das Anliegen unterschiedlicher Akteur:innen, freiwilliges Engagement zu fördern. Für freiwilliges Engagement im Privatleben gilt das in besonderem Maße seitens der Politik. Mit der Engagementstrategie verfolgt die Bundesregierung in der aktuellen Legislaturperiode das Ziel, freiwilliges Engagement zu stärken und Themen aufzugreifen, die freiwillig engagierte Personen in ihrem Alltag beschäftigen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023). Ein Thema mit hoher Relevanz für freiwillig Engagierte stellt die Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement im Privatleben mit dem Beruf dar (Simonson et al., 2017). Freiwillig engagierte Personen wünschen sich mehr Unterstützung und Wertschätzung durch Arbeitgebende (Freund, 2020; Kals, Freund, Enders & Schütt, 2020). Mangelnde externe Anerkennung und berufliche Vereinbarkeitsprobleme sind die beiden größten Schwierigkeiten im freiwilligen Engagement

(Kals et al., 2020). Damit scheinen Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement im Privatleben in einem Spannungsverhältnis zu stehen. Um dieses Spannungsverhältnis zu reduzieren, ist ein Perspektivwechsel notwendig. Beide Kontexte sollten nicht als konkurrierende Kontexte gesehen werden. Stattdessen sind Synergien, eine gegenseitige Befruchtung und die wechselseitige Stärkung von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben zu fokussieren. Für diesen Perspektivwechsel sprechen zwei grundlegende Aspekte: Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sowie Parallelen zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext.

*Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben.* Zum Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben existieren verschiedene Annahmen (O'Driscoll, 1996; Zedeck & Mosier, 1990). Konsens besteht über die gegenseitige Beeinflussung beider Kontexte. Empirische Daten stützen vermehrt das Spillover-Modell (Staines, 1980). Nach dem Spillover-Modell wirken sich Verhaltensweisen, Emotionen, Wahrnehmungen und Kompetenzen aus Erwerbsarbeit auf Privatleben aus und vice versa (Hanson, Hammer & Colton, 2006; Mennino, Rubin & Brayfield, 2005). Dieser sogenannte Work-Home-Spillover hat positive und negative Konsequenzen, die sich in der beruflichen Tätigkeit, im Privatleben sowie auf einer höheren, gesundheitlichen Ebene äußern.

*Parallelen zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext.* Im beruflichen und privaten Kontext existieren unterschiedliche Arten von freiwilligem Engagement. Basierend auf Freiwilligkeit stellt OCB die verbreitetste Art in der Erwerbsarbeit dar. Dieses freiwillige Arbeitsengagement ist weder vertraglich verankert noch wird es von Vorgesetzten oder anderen Organisationsmitgliedern gefordert (Organ, 1988). Im Privatleben entwickeln sich durch gesellschaftliche Veränderungen verschiedene Formen von freiwilligem Engagement. Kernmerkmale aller Formen sind Freiwilligkeit, Unentgeltlichkeit und Gemeinnützigkeit (Wehner, Güntert & Miege, 2018). Unterschiede bestehen hauptsächlich in der Organisationsbindung. Klassische Formen von freiwilligem Engagement in der Freizeit zeichnen sich zusätzlich durch Planung, Regelmäßigkeit und Organisationsgebundenheit aus (Wehner & Güntert, 2015). Derzeit überwiegen klassische Engagementformen gegenüber neuen Formen. 82.9 % der ungefähr 28.8 Millionen Menschen, die sich in Deutschland freiwillig in ihrer Freizeit engagieren, üben ihr Engagement in Organisationen aus (Simonson, Kelle, Kausmann & Tesch-Römer, 2021). Bei Betrachtung der klassischen Engagementformen im Privatleben zeigen sich große Parallelen mit OCB. Trotz der spezifischen Charakteristika von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement in der Freizeit sprechen die Parallelen für eine gegenseitige positive Beeinflussung in Form von Spillover-Effekten. Nach dem Verständnis behavioraler Spillover-Effekte (Galizzi & Whitmarsh, 2019) erhöht spezifisches Engagementverhalten in der Erwerbsarbeit das Engagementverhalten im freiwilligen Engagement im Privatleben und vice versa.

Zum gegenseitigen Einfluss verschiedener Formen von freiwilligem Engagement existieren empirische Befunde. In der Erwerbsarbeit hängt OCB mit der Teilnahme an Corporate Volunteering zusammen (Michels, 2016), Corporate Volunteering fördert freiwilliges Engagement im Privatleben (De Gilder, Schuyt & Breedijk, 2005; Krasnopolskaya, Roza & Meijs, 2016) und Service-Learning in Schule oder Universität führt zu einer höheren Engagementquote während des Studiums (Haski-Leventhal, Grönlund et al., 2010).

Freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben ist systemrelevant und unverzichtbar. Theoretische und empirische Aspekte sprechen für die gegenseitige Beeinflussung des Engagements in beiden Kontexten. Trotzdem betrachtet die wissenschaftliche Forschung mögliche Zusammenhänge über positive Spillover-Effekte bislang kaum (Erks, Allen, Harland & Prange, 2021). Die wenigen dazu existierenden Studien (Erks et al., 2021; Sirrenberg & Moraß, 2019) basieren auf fragwürdigen Herleitungen und einem eingeschränkten Forschungsdesign. Aus diesem Grund fokussiert die vorliegende Studienreihe positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Schwächen und Limitationen bisheriger Studien werden behoben und Erklärungshypothesen für die vermuteten Spillover-Effekte empirisch untersucht.

Der Nachweis von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs schafft neue Ansatzpunkte zur Förderung und Wertschätzung von freiwilligem Engagement. Durch Spillover-Effekte profitieren Arbeitgebende direkt vom freiwilligen Engagement ihrer Mitarbeitenden im Privatleben. Das könnte die Bereitschaft stärken, freiwilliges Engagement in der Freizeit mehr anzuerkennen. Zudem sind die Erkenntnisse für Arbeitgebende bei der Personalauswahl, für NPOs bei der Gewinnung und Bindung von freiwillig Engagierten nützlich. Für NPOs führen Veränderungen im Dritten Sektor zur Notwendigkeit, neue Personen für freiwilliges Engagement zu rekrutieren und Organisationsmitglieder zu binden (Thiel, 2021).

### **Fragestellung und Aufbau der vorliegenden Studienreihe**

Die vorliegende Studienreihe fokussiert positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Theoretische und empirische Aspekte sprechen für die Existenz der vermuteten Spillover-Effekte. In der wissenschaftlichen Forschung finden sie bis dato allerdings nur eingeschränkt Berücksichtigung. Basierend auf einer theoretischen Fundierung und ersten empirischen Erkenntnissen ergeben sich zunächst Fragen bezüglich der angenommenen Spillover-Effekte: Inwieweit existieren positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs? Wie können mögliche Spillover-Effekte zwischen den beiden Formen des freiwilligen Engagements erklärt werden? Welchen Konsequenzen haben OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben für Arbeitgebende?

Der Schwerpunkt der vorliegenden Studienreihe liegt damit auf Zusammenhängen zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Zusätzlich werden beide Engagementformen getrennt voneinander betrachtet. Dadurch verfolgt die Studienreihe das wissenschaftlich geforderte Ziel, ein umfassendes Verständnis von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben zu entwickeln (Colquitt et al., 2013; Wehner & Güntert, 2015). Studien sprechen für einen erfolgreichen Transfer organisationspsychologischer Modelle und Befunde aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement in NPOs (Freund, 2020; Thiel, 2021). Diesem Ansatz bedient sich die vorliegende Studienreihe, um freiwilliges Engagement ganzheitlich zu verstehen und weitere Möglichkeiten zur Förderung zu schaffen. Im beruflichen Kontext werden erlebte Emotionen (Barsky & Kaplan, 2007; Chebat & Slusarczyk, 2005) und organisationale Gerechtigkeit (Bies, 2015; Colquitt et al., 2013) als etablierte, für OCB essenzielle Variablen der Organisationspsychologie untersucht. Das entwickelte Untersuchungsmodell wird anschließend auf den privaten Kontext übertragen. Aus der separaten Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben ergeben sich weitere Fragestellungen: Wie lässt sich OCB durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit erklären? Inwieweit kann das Erklärungsmodell für OCB unter Einbezug erlebter Emotionen und organisationaler Gerechtigkeit auf freiwilliges Engagement in NPOs angewandt werden? Inwiefern sind OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben stabil?

Die Beantwortung der Fragestellungen basiert auf einem multimethodalen Forschungsdesign mit drei quantitativen und einer qualitativen Studie. Der Fokus der quantitativen Prästudie liegt auf der wissenschaftlichen Untersuchung positiver Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Ein weiteres Anliegen der Prästudie ist die Differenzierung von Personen, die sich im Privatleben freiwillig in einer NPO engagieren und Personen, die in NPOs lediglich an sozialen Aktivitäten teilnehmen. Dazu betrachtet die Prästudie Sportvereine als spezifische NPO. Eine zweite Befragung der gleichen Stichprobe realisiert einen erweiterten Längsschnitt und ermöglicht die Bewertung der zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte. In der Generalisierungsstudie werden die Befunde unabhängig des Engagementbereichs validiert und theoretisch hergeleitete Erklärungshypothesen geprüft. Zur multimethodalen Untersuchung der Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext dienen Interviews mit Führungskräften aus der Erwerbsarbeit. Dadurch wird die Wahrnehmung der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive beurteilt. Zusätzlich ergeben sich weitere Erklärungshypothesen. Aus den Erkenntnissen der Studien lassen sich vielfältige Implikationen zur Stärkung und Wertschätzung von freiwilligem Engagement ableiten. Die Fokussierung von Implikationen für Arbeitgebende entspricht den Wünschen und Bedürfnissen freiwillig Engagierter und stärkt die praktische Nützlichkeit der Befunde.

Die vorliegende Arbeit umfasst sieben Kapitel. Der nach der Einführung dargestellte theoretische Hintergrund gliedert sich in zwei Abschnitte. Zunächst werden OCB und freiwilliges Engagement

im Privatleben getrennt voneinander betrachtet (Kap. 2). Anschließend erfolgt durch die theoretische Verortung und die Darstellung von empirischen Erkenntnissen zu Spillover-Effekten eine Zusammenführung beider Kontexte und Formen des freiwilligen Engagements (Kap. 3). Die Ableitung der Forschungsdesiderate, die Formulierung von Fragestellungen und Hypothesen, die Entwicklung der Untersuchungsmodelle sowie die Auswahl der relevanten Variablen (Kap. 4) basiert auf theoretischem Hintergrund und aktuellem Forschungsstand. Das Forschungsdesign, das drei quantitative und eine qualitative Studie umfasst, und die Bewertung der Güte der durchgeführten Studien werden im Rahmen der verwendeten Methodik beschrieben (Kap. 5). Darauf folgt die Darstellung der Befunde (Kap. 6). Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung von Ergebnissen und Methodik sowie der Diskussion und Interpretation der Befunde, aus denen sich theoretische und praktische Implikationen ergeben (Kap. 7).

## 2 ENGAGEMENT IN ORGANISATIONEN

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über Hintergrund und aktuellen Forschungsstand zum freiwilligen Engagement in Organisationen. Dazu wird zunächst die Bedeutung des organisationalen Rahmens von Engagement für die vorliegende Studienreihe herausgestellt (Kap. 2.1). Anschließend erfolgt eine separate Betrachtung zweier Formen des Engagements: OCB als Engagement im Arbeitskontext (Kap. 2.2) sowie freiwilliges Engagement als Engagement im Privatleben (Kap. 2.3). Das Kapitel schließt mit einem Vergleich beider Engagementformen (Kap. 2.4).

### 2.1 Organisationaler Rahmen von Engagement

Unter Engagement wird allgemein der Einsatz für eine Sache, Person oder Überzeugung aus einem Gefühl der Verbundenheit verstanden (Dudenredaktion, 2022). Dieser Einsatz ist zunächst kontextunabhängig. Somit stellt Engagement einen Dachbegriff dar, der je nach Kontext verschiedene Arten umfasst (Evers, Klie & Roß, 2015). Zur Spezifikation wird Engagement meistens von einem weiteren Wort begleitet. Beispielsweise existiert das private, bürgerschaftliche, freiwillige, gesellschaftliche oder Arbeitsengagement. Trotz aktueller Veränderungen geht Engagement häufig mit einem bestimmten Grad formaler Organisation einher und ist in einen organisationalen Rahmen eingebettet (ebd.).

In Organisationen schließen sich Menschen zusammen, um bestimmte Ziele zu erreichen und verschiedene Aufgaben zu erfüllen. In diesem arbeitsteiligen System liegen formale und zweckgebundene Strukturen vor, die zwischen unterschiedlichen Formen von Organisationen differenzieren (Pirntke, 2007; Schaper, 2019). Somit bestimmt der Zweck die zu erbringende Leistung des Systems (Pankau, 2001). Abhängig davon werden Profit-Organisationen und NPOs voneinander unterschieden. In Profit-Organisationen stehen ökonomische Zwecke im Vordergrund, die auf eigenennützigen Motiven basieren (ebd.). Durch ihre Wirtschaftlichkeit und Gewinnorientierung sind sie im Sektor des Marktes angesiedelt (Meyer & Simsa, 2013). Im Gegensatz dazu verfolgen NPOs als Organisationen des dritten Sektors auf uneigennützigen Motiven beruhende soziale Zwecke (Pankau, 2001). Aufgrund dessen ist es zwar möglich, dass NPOs Gewinn erzielen, allerdings setzen sie diesen für die Gemeinnützigkeit statt die eigenen Mitglieder ein (Meyer & Simsa, 2013; Pankau, 2001). Ein für die vorliegende Arbeit zentrales Kriterium stellen freiwillige Leistungen als Grundlage von NPOs dar. Diese umfassen sowohl finanzielle Beiträge in Form von Mitgliedsbeiträgen oder Spenden als auch freiwillig geleistete Tätigkeiten (Meyer & Simsa, 2013; Salomon & Anheier, 1992). Die Relevanz der Freiwilligkeit für NPOs wird durch die synonyme Verwendung des Begriffs der Freiwilligenorganisation unterstrichen. Neben Organisationen des Marktes und des dritten Sektors bestehen Organisationen des Staates (Meyer & Simsa, 2013). Zu diesen zählen Organisationen, die durch öffentliche Gelder finanziert werden und dadurch dem Zweck des öffentlichen



Gemeinwesens dienen (ebd.). Sie umfassen Einrichtungen von Bund, Ländern, Gemeinden, Gemeindeverbänden sowie Sozialversicherungsträgern. Abhängig von Rechts- und Organisationsform sowie Organisationsstruktur existieren verschiedene Subtypen von Organisationen (Thiel, 2021). Im Profitbereich zählen dazu Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaften, Gesellschaften bürgerlichen Rechts, offene Handelsgesellschaften oder Kommanditgesellschaften (Mroß, 2015). Zu NPOs gehören Vereine, Verbände und Stiftungen (Zimmer, Priller & Anheier, 2013).

Je nach Organisation, in die das Engagement eingebunden ist, findet Engagement in unterschiedlichen Kontexten statt. Zwei dafür essenzielle Kontexte stellen Erwerbsarbeit und Privatleben dar. Freiwilliges Engagement im Privatleben (Kap. 2.3) basiert auf Freiwilligkeit (Wehner & Güntert, 2015). Bei Freiwilligkeit als Voraussetzung für Engagement im Kontext der Erwerbsarbeit, wird von OCB oder freiwilligem Arbeitsengagement gesprochen (Kap. 2.2). Während OCB immer in einem organisationalen Rahmen stattfindet, existieren im freiwilligen Engagement im Privatleben auch Formen außerhalb von Organisationen (Wehner & Güntert, 2015). Aktuelle Engagementzahlen belegen die größere Relevanz der klassischen, organisationsgebundenen Engagementformen im Vergleich zu neuen Formen (Simonson et al., 2021). Von den 28.8 Millionen Menschen ab 14 Jahren, die sich in Deutschland freiwillig engagieren (39.7 %), üben 82.9 % ihr Engagement in Organisationen aus, während 17.2 % in individuell organisierten Gruppen tätig sind. Aufgrund dessen sowie der höheren Vergleichbarkeit von Engagement im beruflichen und privaten Kontext (Kap. 2.4) liegt der Fokus der vorliegenden Studienreihe auf organisationsgebundenem freiwilligem Engagement im Privatleben.

## **2.2 Engagement im Arbeitskontext: Organizational Citizenship Behavior**

Zentrale Merkmale der Erwerbsarbeit sind Bezahlung und das Erfüllen vertraglicher Verpflichtungen seitens der Mitarbeitenden (Ulich & Wiese, 2011; Wehner & Güntert, 2015; Wehner et al., 2018). Durch die Sicherung des Lebensunterhalts nimmt Arbeit einen besonderen Stellenwert bei berufstätigen Personen ein (Jahoda, 1981). Nichtsdestotrotz findet auch im Rahmen von Arbeit Engagement statt. In der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelte sich daraus ein eigener Forschungsschwerpunkt. Im Gegensatz zum weit verbreiteten Menschenbild des homo-oeconomicus (Kirchgässner, 2013) steht dabei das Verhalten von Arbeitnehmenden im Mittelpunkt, das über vertragliche Verpflichtungen hinausgeht und die Maximierung des eigenen Nutzens ausblendet. Der folgende Abschnitt befasst sich mit dem Verständnis dieses extraproduktiven Arbeitsverhaltens und gibt einen Überblick über seine Antezedenzen sowie Konsequenzen.

### **2.2.1 Verständnis von OCB**

Einen Großteil der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung nimmt das produktive Verhalten von Mitarbeitenden ein. Dieses umfasst die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben, die im

Arbeitsvertrag geregelt sind (Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993). Daneben entstand in den letzten Jahren eine weitere Perspektive auf das Verhalten von Mitarbeitenden in Organisationen: das extraproduktive Verhalten (Nerdinger, 2004).

Ursprünglich entwickelte sich das Interesse an diesem extraproduktiven Verhalten aus Forschungen zum produktiven Verhalten von Mitarbeitenden. Entgegen den Erwartungen stellen frühere Untersuchungen lediglich einen niedrigeren Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung fest (Habbe, 1947; Vroom, 1964). Organ und seine Mitarbeitenden erklärten diese Befunde durch Berücksichtigung des extraproduktiven Arbeitsverhaltens (Smith, Organ & Near, 1983). Demnach wirkt sich Arbeitszufriedenheit nicht direkt auf Leistung aus, sondern auf das extraproduktive Verhalten. Dieses beeinflusst wiederum die Leistung der Mitarbeitenden. Organ (1988) führte für dieses extraproduktive Arbeitsverhalten den Begriff des OCBs ein, mit dem er maßgeblich zur Etablierung des daraus resultierenden Forschungsschwerpunkts in der Wissenschaft beitrug.

### **Definition von OCB und Abgrenzung von verwandten Konzepten**

Das Verständnis von OCB nach Organ (1988) baut auf der Vorstellung einer Organisation als soziales System auf, zu dessen Aufrechterhaltung Kooperation und zwischenmenschliche Beziehungen notwendig sind (Katz & Kahn, 1966). Zum anderen stellen die von Katz (1964) formulierten Verhaltensweisen von Mitarbeitenden zum Funktionieren einer Organisation die Basis von OCB dar. Demnach funktioniert eine Organisation durch das Binden der Mitarbeitenden, die die gestellten Erwartungen erfüllen und Verhalten zeigen, das darüber hinausgeht. Auf diesem, die Erwartungen übersteigendem Verhalten, beruht das Verständnis von OCB nach Organ (1988). Er definiert OCB als „individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by a formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective function of the organization“ (Organ, 1988, S. 4). Zentral sind somit die Freiwilligkeit des Verhaltens, das weder vertraglich festgelegt ist noch belohnt oder von anderen Organisationsmitgliedern gefordert wird. Kumuliert über alle Mitarbeitenden und die Zeit trägt OCB zur Effektivität sowie zum Funktionieren der Organisation und ihrer Mitglieder bei (Organ, 1988; Pouramini & Fayyazi, 2015). Eine weitere, später hinzugefügte Definitions Komponente, stellt die Intentionalität des Verhaltens dar (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006).

Das Forschungsinteresse an OCB stieg in den letzten Jahren stetig an (Podsakoff et al., 2000). Im Zuge dessen entwickelten sich verschiedene Konzepte von extraproduktivem Arbeitsverhalten, das als Oberbegriff gesehen wird. Unter diesem finden sich neben OCB weitere Formen, wie prosoziales Verhalten in Organisationen (Brief & Motowidlo, 1986; O'Reilly & Chatman, 1986), Organizational Spontaneity (George & Brief, 1992; George & Jones, 1997), Contextual Performance (Borman & Motowidlo, 1993; Borman, White & Dorsey, 1995) oder persönliche Initiative (Frese & Fay, 2001). Trotz kleiner Unterschiede beruhen alle Konzepte auf Freiwilligkeit und dem Nutzen

für die Organisation. Ein weiterer, ebenfalls unter extraproductivem Verhalten subsumierter Begriff, ist freiwilliges Arbeitsengagement. Auch wenn dieses mehr Bedingungen als OCB enthält, werden beide Konzepte in der Wissenschaft häufig synonym verwendet (Huei, Mansor & Tat, 2014; Neufeind, Jiranek & Wehner, 2012). Diese Sichtweise wird auch in der vorliegenden Arbeit eingenommen.

### **Dimensionen von OCB**

Das ursprüngliche Verständnis von OCB enthält die beiden Dimensionen der Hilfsbereitschaft (*altruism*) und Gewissenhaftigkeit (*generalized compliance*) (Smith et al., 1983). Während sich Hilfsbereitschaft im direkten Kontakt mit Mitarbeitenden zeigt, fallen unter Gewissenhaftigkeit Verhaltensweisen unabhängig von anderen Personen (ebd.). Organ (1988) erweitert das Konzept um drei Dimensionen. Zudem ersetzt er den Begriff *generalized compliance* durch *conscientiousness*, um diesen vom Gehorsam gegenüber Vorgesetzten abzugrenzen. Nach dem Verständnis von Organ (1988) umfasst OCB folgende fünf Dimensionen:

- Hilfsbereitschaft (*altruism*): Hilfe von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Personen außerhalb der Organisation, beispielsweise durch Einarbeitung neuer Mitarbeitender
- Gewissenhaftigkeit (*conscientiousness*): Erfüllung der Arbeitsaufgaben in besonders sorgfältiger und pflichtbewusster Art und Weise, beispielsweise durch geringe Fehlzeiten
- Rücksichtnahme (*courtesy*): Vermeidung von Problemen mit anderen Organisationsmitgliedern, beispielsweise durch frühzeitige Absprachen
- Unkompliziertheit (*sportsmanship*): Ertragen von vorübergehenden Unannehmlichkeiten ohne Beschwerde und Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen in der Organisation
- Eigeninitiative (*civic virtue*): Auseinandersetzung mit und Teilhabe an organisationalen Themen, beispielsweise durch Übernahme zusätzlicher Aufgaben

Aufbauend auf der fünfdimensionalen Struktur von OCB entwickelten Podsakoff, MacKenzie, Moorman und Fetter (1990) einen Fragebogen zur Messung von OCB. Dieser wurde in vielen Studien eingesetzt (LePine, Erez & Johnson, 2002), die das Fünffaktorenmodell von OCB belegen (z. B. Konovsky & Organ, 1996; Lievens & Anseel, 2004). Die erstmals von Organ formulierte Definition und die lange Forschungsgeschichte führen dazu, dass OCB in der Wissenschaft am häufigsten anhand dieser fünf Dimensionen erfasst wird (LePine et al., 2002). Insgesamt stellt das Verständnis nach Organ damit vermutlich das am umfassendsten erforschte und am besten belegte Konzept von OCB dar.

Nichtsdestotrotz existiert in der Wissenschaft eine große Kontroverse über die Dimensionalität von OCB. Forschende schlagen verschiedene Taxonomien und Operationalisierungen vor. Je nach Studie lässt sich eine mehr oder weniger große Schnittmenge mit den Dimensionen von OCB feststellen (Coleman & Borman, 2000), die jedoch anders benannt werden (LePine et al., 2002). Beispielsweise überschneiden sich in der Konzeptualisierung nach Van Dyne, Graham und Dienesch (1994)

die Dimensionen der sozialen Partizipation mit Hilfsbereitschaft und Rücksichtnahme, die der Loyalität mit Unkompliziertheit und Eigeninitiative oder die des Gehorsams mit Eigeninitiative und Gewissenhaftigkeit. Ähnliche Schnittmengen weisen die Auffassungen von OCB nach Morrison (1994) sowie Van Scotter und Motowidlo (1996) auf. Auf Basis dieser Überschneidungen stellt sich die Frage, inwieweit die verschiedenen Dimensionen voneinander abgrenzbar sind. Daraus entwickeln sich weitere Sichtweisen mit dem Ziel, distinkte Dimensionen zu formulieren.

Organ (1990) selbst ergänzt sein Konzept um die beiden Dimensionen der Lösung von interpersonellen Konflikten (*peacekeeping*) und der Animation von Kolleg:innen (*cheerleading*). Aufgrund fehlender empirischer Belege setzte sich das siebendimensionale Modell in der Wissenschaft nicht durch (Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997). Williams und Anderson (1991) fassen ähnliche Verhaltensweisen zusammen und postulieren ein zweidimensionales Konzept von OCB. Demnach dient freiwilliges Verhalten entweder den Individuen in der Organisation (OCB-I) oder der Organisation (OCB-O). In diese Konzeption lässt sich die Sichtweise Organs (1988) integrieren: Während Hilfsbereitschaft und Rücksichtnahme zu OCB-I zählen, repräsentieren Unkompliziertheit, Eigeninitiative und Gewissenhaftigkeit OCB-O (LePine et al., 2002). Coleman und Borman (2000) versuchen eine empirische Integration verschiedener Definitionen und Messinstrumente. Das daraus resultierende *Citizenship Performance Behavior* umfasst drei Dimensionen: *Interpersonal Citizenship Performance* kommt den Organisationsmitgliedern zugute und entspricht OCB-I. *Organizational Citizenship Performance* meint Verhaltensweisen, die der Organisation nutzen und ist mit OCB-O gleichzusetzen. *Job-Task Citizenship Performance* fokussiert die Anstrengung und Ausdauer in den Arbeitsaufgaben, verbunden mit dem Wunsch, die arbeitsbezogene Leistung zu maximieren und zu optimieren. Allerdings liegt diese letzte Dimension streng genommen außerhalb des Verständnisses von OCB nach Organ (LePine et al., 2002). Nichtsdestotrotz gehen auch andere Wissenschaftler:innen von einem Drei-Faktoren-Modell aus, das den ursprünglichen Dimensionen nach Organ entspringt. Nach dieser Auffassung existieren neben Hilfsbereitschaft, die vier Unterdimensionen beinhaltet, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als weitere Faktoren (Podsakoff et al., 1997; Podsakoff & MacKenzie, 1994).

In Anlehnung an die Definition und Operationalisierung nach Organ entwickeln Staufenbiel und Hartz (2000) für den deutschsprachigen Raum ein Messinstrument mit vier Faktoren von OCB. Während Faktorenanalysen Hilfsbereitschaft, Gewissenhaftigkeit, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als eigenständige Faktoren stützen, stellt Rücksichtnahme keine distinkte Dimension dar. Eine Metaanalyse (LePine et al., 2002) über die Dimensionalität und Zusammenhänge mit anderen Konstrukten bestätigt die Schwierigkeit der Operationalisierung und Konzeptualisierung von OCB. Auf der einen Seite stellen die Forschenden hohe Korrelationen der Faktoren untereinander sowie ähnliche Zusammenhänge mit wichtigen Variablen, wie Arbeitszufriedenheit, Commitment oder

Gerechtigkeit, fest. Folglich stellen die Dimensionen eher äquivalente Indikatoren eines darunterliegenden Konstrukts dar. Als dessen Kern wird Kooperationsbereitschaft gesehen, die in fast allen untersuchten Konzepten enthalten ist. Auf der anderen Seite bestätigen empirische Befunde weder ein aggregiertes Gesamtkonstrukt noch lehnen sie mehrdimensionale Modelle ab (ebd.). Die Vielzahl an unterschiedlichen Konzeptionen, Operationalisierungen und Taxonomien verdeutlicht die Schwierigkeit der Definition und Erfassung von OCB.

Aufgrund des Fragebogens von Staufienbiel und Hartz (2000) ist in der deutschsprachigen Forschung eine vierdimensionale Konzeption ohne Rücksichtnahme als eigene Dimension weit verbreitet. Diese Sichtweise wird von anderen in Deutschland durchgeführten Studien gestützt (Hoffman, Blair, Meriac & Woehr, 2007). Ein Kritikpunkt an dieser vierdimensionalen Konzeption ist die schwere Abgrenzung zwischen Gewissenhaftigkeit als Faktor von OCB und der Einhaltung des geforderten Arbeitsverhaltens. Die Grenzen zwischen der sorgfältigen und pflichtbewussten Erfüllung der Arbeitsaufgaben im Sinne der Gewissenhaftigkeit und der Erledigung der im Vertrag festgeschriebenen Leistungen sind fließend. Die Erbringung vertraglicher Aufgaben repräsentiert nach Organ (1988) jedoch kein OCB, da das Kriterium der Freiwilligkeit nicht erfüllt ist. Diese mangelnde Abgrenzung wird in Studien verdeutlicht, die statt Gewissenhaftigkeit von *gefordertem Arbeitsverhalten* sprechen (Gerhardt, Biber, Burmann, Gundlach & Fiedler, 2011). Unabhängig davon wirkt sich der Wandel in der Arbeitswelt auf die Konzeptualisierung von OCB aus (Hohagen, 2021; Rose, 2016). Aktuelle Trends und Veränderungen im Vergleich zum Zeitpunkt der ersten Untersuchungen zu OCB führen zu einer Verschiebung der Wichtigkeit der Dimensionen, die für Hilfsbereitschaft oder Unkompliziertheit zunimmt, während sie sich bei anderen Faktoren reduziert (Hohagen, 2021).

Zusammenfassend sprechen theoretische Aspekte, empirische Befunde sowie Veränderungen im Kontext der Erwerbsarbeit für eine dreidimensionale Konzeption von OCB auf Basis des Verständnisses nach Organ. Demnach umfasst OCB die Dimensionen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative.

### **2.2.2 Antezedenzen von OCB**

Zur gezielten Förderung von OCB entwickelt sich früh ein Forschungsinteresse an den Antezedenzen, wodurch Studien verschiedene Determinanten ermitteln (Christian, Garza & Slaughter, 2011; Organ & Ryan, 1995; Podsakoff et al., 2000). Diese sind sehr facettenreich und in unterschiedlichen Bereichen zu finden. Aufgrund der Vielfältigkeit wird im Folgenden ein kurzer Überblick über die Antezedenzen gegeben, bevor Determinanten mit Relevanz für die vorliegende Studienreihe fokussiert werden.

Auf individueller Ebene lassen sich Zusammenhänge zwischen diversen Merkmalen der Mitarbeitenden und dem von ihnen gezeigten Maß an OCB feststellen. Zahlreiche Studien belegen die Wirkung von einstellungsbezogenen Antezedenzen, wie Arbeitszufriedenheit (Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996b; Organ & Ryan, 1995; Ziegler, Schlett, Casel & Diehl, 2012), organisationalem Commitment (Chen & Francesco, 2003; Purgaz, Naruei & Jenaabadi, 2015; Organ & Ryan, 1995), Vertrauen in Vorgesetzte sowie Organisation (Dalal, 2005; Podsakoff et al., 2000) oder organisationaler Gerechtigkeit (Colquitt, 2001; Dalal, 2005; Moorman & Blakely, 1995), auf OCB. Bezüglich demografischer Variablen, wie Alter und Geschlecht, sind die empirischen Befunde uneindeutig. Während einige Forschende keine signifikanten Zusammenhänge mit OCB finden (Organ & Ryan, 1995), gehen andere Studien zumindest von bedeutsamen Korrelationen zwischen Geschlecht und spezifischen Dimensionen aus (Allen & Rush, 2001; Chiaburu, Sawyer, Smith, Brown & Harris, 2014). Als weiteres individuelles Merkmal wird der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften auf OCB untersucht. Besonders häufig repräsentiert das Fünf-Faktoren-Modell (McCrae & Costa, 1987) die betrachteten Persönlichkeitseigenschaften. Von hoher Relevanz für OCB scheinen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zu sein (Chiaburu, Oh, Berry, Li & Gardner, 2011; Chiaburu, Oh & Marinova, 2017; Dalal, 2005). Die Rolle der Persönlichkeitsmerkmale für OCB wird jedoch kontrovers diskutiert. Zwar deuten Forschungsergebnisse auf einen Einfluss hin, der allerdings durch andere Faktoren, wie zugrundeliegende Motive, erklärt werden könnte (Organ & McFall, 2004). Darüber hinaus beeinflussen positive Emotionen OCB (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; Kaplan, Bradley, Luchman & Haynes, 2009).

Für OCB ist vor allem die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden relevant (Huei et al., 2014). Im Bereich der Motivation dient die Selbstbestimmungstheorie (*self-determination theory*) nach Deci und Ryan (1985) als Erklärungsansatz für freiwilliges Arbeitsengagement. Studien belegen ein höheres Maß an OCB, insbesondere Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative, wenn die drei Grundbedürfnisse des Kompetenz- und Autonomieerlebens sowie der sozialen Eingebundenheit erfüllt sind (Güntert, 2015; Roche & Haar, 2013). Eng damit verbunden ist der Einfluss von Motiven und Werten auf OCB. Dabei wirken sich verschiedene Motive, wie prosoziale Werte oder organisationale Anliegen (Rioux & Penner, 2001), sowie ein kollektivistisches Wertesystem (Cohen & Keren, 2008; Moorman & Blakely, 1995) auf OCB aus.

Neben individuellen und motivationalen Merkmalen existieren Determinanten auf organisationaler Ebene, die OCB begünstigen. Dazu gehören die Tätigkeitsmerkmale nach dem von Hackman und Oldham (1976) entwickelten Job-Characteristics-Model (Parker & Wall, 1998; Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996a). Insbesondere sinnstiftende Kernmerkmale einer Arbeitsaufgabe klären aufgrund ihrer motivationalen Wirkung einen hohen Varianzanteil von OCB auf (Azar, 2018; Chiu & Chen, 2005; Christian et al., 2011). Ebenso ist der Einfluss des Führungsverhaltens auf OCB umfassend empirisch erforscht. Transformationale Führung (Ocampo et al., 2018), transaktionale

Führung (Podsakoff et al., 2000) und ein Leader-Member-Exchange im Rahmen des sozialen Austauschs (Bettencourt, 2004; Organ et al., 2006; Wayne, Shore, Bommer & Tetrick, 2002) fördern freiwilliges Arbeitsengagement. Einen weiteren Bedingungsfaktor stellt das Vertrauen in organisationale Beziehungen und in die Organisation als Ganzes dar. Neuere Studien gehen jedoch davon aus, dass sich Vertrauen und OCB gegenseitig beeinflussen (Moorman, Brower & Grover, 2018). Eng damit verbunden ist die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation. Vor allem Hilfsbereitschaft hängt von diesem organisationalen Merkmal ab (Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003; Podsakoff et al., 2000; Wayne et al., 2002).

Person-Environment (P-E) Fit als Übereinstimmung zwischen Individuum und Organisation repräsentiert eine Schnittstelle von individuellen und organisationalen Merkmalen. Studien belegen die Bedeutung der allgemeinen Übereinstimmung zwischen Mitarbeitenden und Umwelt für OCB (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Oh et al., 2014). Im klassischen Sinne fokussieren Studien Person-Organization (P-O) Fit, bei dem es um die Übereinstimmung von Werten, Persönlichkeit, Wissen, Fähigkeiten und Zielen (Kristof, 1996) geht. Je nach Operationalisierung von P-O Fit sowie OCB finden sich mehr oder weniger starke Zusammenhänge (Kristof-Brown, Li & Schneider, 2018).

### **2.2.3 Einfluss organisationaler Gerechtigkeit auf OCB**

Wahrgenommene Gerechtigkeit beeinflusst die Einstellung und das Verhalten von Menschen. Aufgrund dessen rückte die Wahrnehmung von Gerechtigkeit in Organisationen, die sogenannte organisationale Gerechtigkeit, in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus der psychologischen Forschung (Kals & Jiranek, 2012; Montada & Kals, 2013). Gerechtigkeit wird dabei nicht als normatives Ideal gesehen, wie in philosophischen Ansätzen, sondern entspricht dem subjektiven Erleben von Individuen hinsichtlich verschiedener Facetten (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005; Greenberg, 1987; Kals & Jiranek, 2012).

#### **Verständnis und Konstruktion der organisationalen Gerechtigkeit**

Aufgrund des subjektiven Erlebens liegt der Fokus auf der Wahrnehmung von Gerechtigkeit in Organisationen. In diesem Rahmen existieren keine allgemeinen Regeln, wann Mitarbeitende Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit erleben. Deshalb wird Gerechtigkeit im Plural gedacht (Kals & Jiranek, 2012; Montada & Kals, 2013). Außerdem bezieht sie sich auf unterschiedliche Aspekte und stellt ein multidimensionales Konstrukt dar (Colquitt et al., 2005; Kals & Jiranek, 2012).

*Distributive Gerechtigkeit.* Die gerechte Verteilung von Belohnungen kennzeichnet den Beginn der Gerechtigkeitsforschung in Organisationen (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2005). Allgemein betrachtet geht es bei der distributiven Gerechtigkeit bzw. Verteilungsgerechtigkeit darum, wie monetäre und nichtmonetäre, begrenzt verfügbare Ressourcen gerecht verteilt werden können

(Deutsch, 1975; Leventhal, 1976). Adams (1965) führt zunächst das Gleichheitsprinzip ein, nachdem distributive Gerechtigkeit durch ein ausgewogenes Verhältnis von Beiträgen (Inputs) und Erträgen (Outputs) hergestellt wird. Der Mehrprinzipienansatz ergänzt weitere Gerechtigkeitsprinzipien (Colquitt et al., 2005). Dazu zählen das Gleichheits- sowie das Bedürftigkeitsprinzip (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976, Lind & Tyler, 1988). Daneben existieren weitere Prinzipien, wie das Prinzip der Reziprozität, Seniorität oder vertragliche Vereinbarungen (Montada & Kals, 2013; Schmitt & Montada, 1982). Die Anwendung eines Prinzips ist von Kontext, Beziehung sowie Art der zu verteilenden Ressource abhängig (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; Sabbagh, Dar & Resh, 1994).

*Prozedurale Gerechtigkeit.* Die Erkenntnis, dass der Prozess bei Gerichtsverfahren die wahrgenommene Gerechtigkeit des Urteils beeinflusst (Thibaut & Walker, 1975), lenkt die Aufmerksamkeit auf das Verfahren. Die prozedurale Gerechtigkeit bzw. Verfahrensgerechtigkeit analysiert das Vorgehen bei Entscheidungsfindungen in Organisationen (Kals & Jiranek, 2012). Befunde verdeutlichen die Wichtigkeit dieser Gerechtigkeitsdimension. Demnach führt das Erleben prozeduraler Gerechtigkeit zu einer gerechten Wahrnehmung einer Entscheidung, die für das Individuum nachteilig ist (Folger, Rosenfield, Grove & Cokran, 1979; Ployhart & Ryan, 1997). Dieses empirisch viel erforschte Phänomen wird als *Fair Process Effect* bezeichnet (Van den Bos, Lind, Vermunt & Wilke, 1997). Leventhal (1980) formuliert sechs Prinzipien, die zur Wahrnehmung prozeduraler Gerechtigkeit beitragen. Dazu zählen die (1) konsistente Anwendung von Regeln über Zeit und Personen, (2) Unvoreingenommenheit der entscheidungstreffenden Personen, (3) Genauigkeit bei der Bewertung vorhandener Informationen, (4) Beachtung der Interessen aller Betroffener, (5) Einhaltung ethischer Standards sowie (6) mögliche Korrektur einer getroffenen Entscheidung.

Zusätzlich zu diesen Prinzipien tragen Respekt und Höflichkeit zur Wahrnehmung prozeduraler Gerechtigkeit bei (Lind & Tyler, 1988). Als Interaktionsgerechtigkeit stellt der Umgang miteinander eine separate Dimension der organisationalen Gerechtigkeit dar. Interaktionsgerechtigkeit bezieht sich auf die zwischenmenschliche Interaktion, für die Aufrichtigkeit (*truthfulness*), Rechtfertigung (*justification*), Angemessenheit (*propriety*) und Respekt (*respect*) bedeutsam sind (Bies & Moag, 1986). Auf Grundlage dieser Prinzipien wird die Interaktionsgerechtigkeit in interpersonale und informationale Gerechtigkeit differenziert (Greenberg, 1993).

*Interpersonale Gerechtigkeit.* Interpersonale Gerechtigkeit zeichnet sich durch einen höflichen, respektvollen und würdevollen Umgang aus (Colquitt, 2001; Greenberg, 1993). Dementsprechend bezieht sie sich auf die Prinzipien der Angemessenheit und des Respekts der Interaktionsgerechtigkeit (ebd.).

*Informationale Gerechtigkeit.* Ergänzend dazu bilden sich Aufrichtigkeit und Rechtfertigung in der informationalen Gerechtigkeit ab (Greenberg, 1993). Diese fokussiert die Qualität und Quantität von bereitgestellten Informationen sowie den dahinterstehenden Prozess (Colquitt, 2001; Maier,



Streicher, Jonas & Woschée, 2007). Dabei trägt die rechtzeitige, nachvollziehbare und angemessene Bereitstellung von Informationen zu einer hohen informationalen Gerechtigkeit bei (Shapiro, Buttner & Barry, 1994).

In der Gerechtigkeitsforschung besteht größtenteils Einigkeit darüber, dass sich organisationale Gerechtigkeit mindestens in den drei Dimensionen der distributiven, prozeduralen sowie Interaktionsgerechtigkeit abbildet. Eine Debatte liegt bezüglich der Drei- oder Vierdimensionalität vor. Die vierdimensionale Konzeptualisierung unterteilt Interaktionsgerechtigkeit in interpersonale und informationale Gerechtigkeit. Empirische Befunde lassen sich für beide Sichtweisen finden (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wessen, Porter & Ng, 2001). Allerdings belegen Studien unterschiedliche Auswirkungen von interpersonaler und informationaler Gerechtigkeit (Colquitt, 2001; Maier et al., 2007). Darüber hinaus bestätigen Metaanalysen die vierdimensionale Perspektive (Colquitt et al., 2001; Lind & Tyler, 1988).

### **Auswirkungen wahrgenommener organisationaler Gerechtigkeit**

Unabhängig von der Frage der Dimensionalität nimmt die Wahrnehmung von Gerechtigkeit seitens der Organisationsmitglieder eine entscheidende Rolle ein. Eine Erklärung für diese Relevanz liefern Cropanzano, Byrne, Bobocel und Rupp (2001) in ihrem *Multiple Needs Model of Justice*. Demnach befriedigt das Erleben von Gerechtigkeit mindestens eines der menschlichen Bedürfnisse nach Kontrolle, Zugehörigkeit, Selbstwert oder Bedeutsamkeit, während Ungerechtigkeit diese bedroht. Aufgrund dessen beeinflusst wahrgenommene organisationale Gerechtigkeit Einstellung und Verhalten der Organisationsmitglieder. Empirische Befunde zeigen vielfältige Folgen. Erlebte organisationale Gerechtigkeit wirkt sich positiv auf Arbeitszufriedenheit (Nowakowski & Conlon, 2005), Commitment und Identifikation mit der Organisation (Streicher, Maier, Jonas & Reisch, 2008), positive Emotionen (Barsky & Kaplan, 2007), Attraktivität (Cropanzano, Slaughter & Bachiochi, 2005) und Weiterempfehlung (Konradt, Warszta & Ellwart, 2013) der Organisation sowie Arbeitsleistung (Cropanzano, Prehar & Chen, 2002) aus. Dem gegenüber hat organisationale Ungerechtigkeit durch das gesteigerte Empfinden von negativen Emotionen (Skarlicki, Folger & Tesluk, 1999) sowie Stress- (Judge & Colquitt, 2004) und Konflikterleben (Kerwin, Jordan & Turner, 2015) ungünstige Auswirkungen. Außerdem geht organisationale Ungerechtigkeit mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten, wie Diebstahl, Betrug, Fehlzeiten oder Aggressivität (Fox, Spector & Miles, 2001; Marcus & Schuler, 2004), einer gesteigerten Kündigungsabsicht (Van Yperen, Hagedoorn, Zweers & Postma 2000) und vermehrten tatsächlichen Kündigungen (Jones & Skarlicki, 2003), einher. Diese Befunde werden durch Metaanalysen bestätigt (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001; Whitman, Caleo, Carpenter, Horner & Bernerth, 2012). Darüber hinaus nimmt organisationale Gerechtigkeit einen hohen Stellenwert für freiwilliges Arbeitsengagement ein (Cropanzano et al., 2002).

### **Einfluss organisationaler Gerechtigkeit auf OCB**

Bereits zu Beginn der Forschungsbemühungen zu OCB wurde organisationale Gerechtigkeit als relevante Determinante untersucht (Organ, 1988). Dementsprechend liegen zahlreiche Befunde vor, die den Einfluss organisationaler Gerechtigkeit auf OCB belegen. Je nach Operationalisierung der beiden Konstrukte sind unterschiedliche Dimensionen der Gerechtigkeit für verschiedene Verhaltensweisen des freiwilligen Arbeitsengagements relevant.

Unabhängig von der Konzeptualisierung von OCB besteht Einigkeit darüber, dass distributive Gerechtigkeit, wenn überhaupt, nur einen geringen Einfluss auf freiwilliges Arbeitsengagement hat (Colquitt et al., 2013; Fassina, Jones & Uggerslev, 2008; Staufenbiel, 2000). Demgegenüber fördern die anderen Gerechtigkeitsdimensionen OCB in höherem Ausmaß (Konovsky & Pugh, 1994; Organ & Moorman, 1993). Bezüglich der Bedeutung dieser Dimensionen liegen inkonsistente Befunde vor, wobei sich die Korrelationen und Pfade in Strukturmodellen sowohl zwischen prozeduraler Gerechtigkeit und OCB als auch zwischen Interaktionsgerechtigkeit und OCB als signifikant erweisen (Colquitt et al., 2013). Lediglich die Größe der entsprechenden statistischen Kennwerte variiert je nach Studie. Während diese in einigen Studien für die prozedurale Gerechtigkeit höher sind (Bies, 2015; Chiaburu & Marinova, 2005), weisen andere Studien auf einen größeren Einfluss der Interaktionsgerechtigkeit hin (Chiaburu & Lim, 2008; Moorman, 1991). Bei Differenzierung der Interaktionsgerechtigkeit sind kaum Unterschiede in der Bedeutung der interpersonalen und informational Gerechtigkeit feststellbar (Colquitt et al., 2013).

Eine Auffälligkeit bisheriger Forschung stellt die Operationalisierung von OCB dar. In fast allen Studien wird das Konstrukt entweder eindimensional (Chiaburu & Lim, 2008; Dalal, 2005; Podsakoff et al., 2000) oder zweidimensional durch Unterscheidung von OCB-O und OCB-I (Fassina et al., 2008; Masterson, Lewis, Goldman & Taylor, 2000; Rupp & Cropanzano, 2002) erfasst, obwohl sich die Forschenden teilweise auf das Verständnis nach Organ beziehen. Bei einer zweidimensionalen Konzeptualisierung von OCB zeigt sich, dass prozedurale Gerechtigkeit OCB-O steigert, während interaktionale Gerechtigkeit zu einem höheren Ausmaß an OCB-I führt (Fassina et al., 2008; Masterson et al., 2000; Rupp & Cropanzano, 2002). Die wenigen Studien, die OCB fünfdimensional konzeptualisieren, deuten auf die Wichtigkeit organisationaler Gerechtigkeit für alle OCB-Dimensionen, mit Ausnahme der Eigeninitiative, hin (Moorman, 1991).

Insgesamt bestätigen Metanalysen diese Studienergebnisse, wobei die Effektstärken in einer Range zwischen .20 und .34 liegen und damit relativ stark variieren (Dalal, 2005; LePine et al., 2002). Forschende sehen diese Variation als Hinweis, dass der Einfluss der organisationalen Gerechtigkeit auf OCB durch weitere Konstrukte vermittelt wird (ebd.). Deshalb besteht eine Aufgabe zukünftiger Studien darin, die Zusammenhänge genauer zu untersuchen und Mediatoren zwischen beiden Konstrukten zu identifizieren (Fassina et al., 2008; Podsakoff et al., 2000; Whitman et al., 2012). Auf Basis bisheriger Forschung kommen unterschiedliche Variablen als mögliche Mediatoren in

Frage, wie die Unterstützung der Organisation (Cheung, 2013), das Vertrauen in die Vorgesetzten (Ertürk, 2007) bzw. Organisation (Yadav & Gupta, 2017) oder erlebte Emotionen (Kap. 2.2.4). Zusätzlich sollte der Einfluss der organisationalen Gerechtigkeit auf die verschiedenen OCB-Dimensionen OCB genauer betrachtet werden. Erkenntnisse dazu helfen, OCB ganzheitlich zu verstehen. Aufbauend darauf gelingt es, OCB gezielter zu fördern und damit die positiven Konsequenzen zu steigern.

### **2.2.4 Einfluss erlebter Emotionen auf OCB**

Obwohl das Erleben von Emotionen in der Zusammenarbeit von Organisationsmitgliedern immer eine Rolle spielt (Barsade & Gibson, 2007; Brief & Weiss, 2002), vernachlässigte sie die organisationspsychologische Forschung lange Zeit. Erst in den letzten Jahren berücksichtigen Studien vermehrt erlebte Emotionen. Empirische Befunde belegen den Einfluss erlebter Emotionen auf die Bereitschaft und das tatsächliche Verhalten von Organisationsmitgliedern (Ashkanasy & Ashton-James, 2005; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2017).

#### **Verständnis und Konstruktion erlebter Emotionen**

In der Wissenschaft liegt keine allgemeingültige Definition von Emotionen vor (Izard, 2010; Scherer, 2005). Gemeinsam ist den Ansätzen, dass sie Emotionen als ein aus mehreren Komponenten bestehendes Konstrukt auffassen (Frijda, 2000; Montada & Kals, 2013; Niedenthal, Krauth-Gruber & Ric, 2006). Die Anzahl an Komponenten variiert je nach Modell. Meistens wird von den fünf Komponenten physiologische Erregung, motorischer Ausdruck, subjektives Gefühl, Handlungstendenz und Bewertung ausgegangen (Montada & Kals, 2013; Niedenthal et al., 2006; Scherer, 2005).

Somit werden Emotionen im Sinne kognitiver Emotionstheorien verstanden (Frijda, 1993; Montada, 1989, 1993; Moors, Ellsworth, Scherer & Frijda, 2013). In diesen Theorien entstehen Emotionen als Reaktion auf ein auslösendes Ereignis. Der Reaktionsprozess stellt eine kognitive Bewertung dar, die zu einer emotionalen Reaktion führt (ebd.). Aufgrund des auslösenden Ereignisses werden Emotionen als situatives Erlebnis aufgefasst, das sich von der Sichtweise einer emotionalen Disposition unterscheidet (Ekkekakis, 2013; Mees, 2006). Abzugrenzen davon sind außerdem Theorien des rationalen Verhaltens, die Emotionen als ein Resultat physiologischer Veränderungen verstehen (Kals, 1999; Scherer, 2001).

Neben Emotionen liegen ähnliche, verwandte Konzepte vor. Gefühle stellen eine Komponente von Emotionen dar und beziehen sich auf die subjektive Erfahrung mit einer emotionalen Erregung, die mit einer Bewertung einhergeht (Scherer, 2009). Diese Teilkomponente können Menschen bewusst durch den spezifischen Ausdruck für das Gefühl benennen (Huber, 2013). Im Gegensatz dazu besteht für Stimmung kein auslösendes Ereignis (Scherer, 1997). Im Vergleich zu Emotionen erstreckt sich Stimmung über einen längeren Zeitraum mit geringerer Intensität (ebd.). Affekt wird teilweise als Synonym für Emotionen gebraucht oder beschränken sich auf den Valenzaspekt. Dabei lassen

sich positiv erlebte, angenehme Emotionen von negativ erlebten, unangenehmen Emotionen unterscheiden (Weingart, Bear & Todorova, 2009).

In Einklang mit den kognitiven Emotionstheorien wird davon ausgegangen, dass die Bewertung einer als ungerecht wahrgenommene Situation über die erlebte Emotion entscheidet (Mikula, Scherer & Athenstaedt, 1998). Dadurch gehen Emotionen häufig mit dem Erleben von Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit einher, wobei die Art der Gerechtigkeit ausschlagend für die spezifische Emotion ist (Folger et al., 1979; Mikula et al., 1998; Weiss, Suckow & Cropanzano, 1999). Da aus dieser Perspektive Emotionen eine Reaktion auf die Verletzung moralischer Normen darstellen, sind sie als moralische Emotionen konzeptualisiert (Haidt, 2003; Montada, 1993; Weiner, 2006). In der Folge motivieren sie zu einem moralischen, prosozialem Verhalten (ebd.), häufig zur Wiederherstellung oder Aufrechterhaltung von Gerechtigkeit (Haidt, 2003; Montada, 1993; Tangney, Stuewig & Mashek, 2007). Prototypisch für negative moralische Emotionen ist Empörung als Reaktion auf die Verletzung moralischer Regeln durch andere, dafür verantwortliche Personen (Montada, 1993; Weiner, 2006). Ebenfalls als negativ empfundene moralische Emotionen gelten Frust und Enttäuschung. Durch die enge Verbindung zu Ärger (Shaver, Schwartz, Kirson & O'Connor, 1987) zeigt sich Frust als Reaktion auf eine negative Situation, wie Beleidigungen oder Verletzungen (Haidt, 2003; Müller, 2012). Auch Enttäuschung wird im Alltag teilweise mit Ärger verwechselt. Enttäuschung entsteht bei unerwartetem Leid ohne eine dafür verantwortliche Person (Mees, 2021). Im Gegensatz dazu resultiert Stolz als positive moralische Emotion bei Attribution eines positiven Ergebnisses auf die eigene Person (Mees, 1991; Tangney et al., 2007). Damit zusammenhängend ist das Erleben von Freude und Zufriedenheit. Beide Emotionen sind unabhängig von der Zuschreibung eines positiven Ereignisses auf sich selbst oder andere Personen (Krehbiel & Cropanzano, 2000). Gerade für den in dieser Studienreihe relevanten Kontext des Engagements erweist sich in Studien Begeisterung als wichtige moralische Emotion (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

### **Auswirkungen erlebter Emotionen**

Generell wirken sich Emotionen in vielfältiger Art und Weise auf den Kontext von Arbeit und Organisationen aus (Barsade & Gibson, 2007). Positive Emotionen führen zu einem höheren Erleben von Unterstützung (Cole, Bruch & Vogel, 2006; Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & de Chermont, 2003), Arbeitszufriedenheit (Fisher, 2000, 2002; Thoresen et al., 2003) und Commitment (Fisher, 2002). Negative Emotionen haben gegenteilige Effekte auf diese Konstrukte und weitere ungünstige Auswirkungen auf die Organisation und ihre Mitglieder, wie eine gesteigerte Kündigungsabsicht (Fisher, 2002; Thoresen et al., 2003). Zudem belegen Studien Zusammenhänge zwischen negativen Emotionen und Konflikten, wobei die Wirkrichtung nicht abschließend geklärt ist (Greer & Jehn, 2007; Jehn, Greer, Levine & Szulanski, 2008).

*Zusammenhänge mit Gerechtigkeit.* Kognitive Emotionstheorien nehmen enge Verbindungen zwischen wahrgenommener (Un-)Gerechtigkeit und erlebten Emotionen an (Folger et al., 1979; Mikula et al., 1998; Weiss et al., 1999). Unabhängig von Organisationen belegen Studien den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit und Emotionen, wonach gerechte Situationen positive Emotionen, wie Zuversicht oder Zufriedenheit, hervorrufen, während ungerechte Situationen zu negativen Emotionen, wie Hilflosigkeit oder Angst, führen (Folger et al., 1979; Gonzalez & Tyler, 2007; Mikula et al., 1998). Weitere Studien untersuchen Korrelationen zwischen verschiedenen Formen der Gerechtigkeit und Emotionen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich das Erleben einer spezifischen Emotion je nach angesprochener Gerechtigkeitsdimension unterscheidet. Demnach führt distributive Gerechtigkeit, abhängig vom Verteilungsergebnis zu Ärger, Schuld oder Zufriedenheit (Hegtvedt, 1990; Skarlicki & Folger, 1997). Prozedurale Gerechtigkeit reduziert negative Emotionen und ruft Dankbarkeit hervor (Hegtvedt & Killian, 1999). Auch im Kontext von Organisationen erweisen sich Zusammenhänge zwischen positiven und negativen Emotionen mit distributiver sowie prozeduraler Gerechtigkeit als bedeutsam (Streicher et al., 2008). Strukturgleichungsmodelle belegen den Einfluss prozeduraler Gerechtigkeit auf positive und negative Emotionen (ebd.). Im Gegensatz dazu wirkt sich distributive Gerechtigkeit lediglich auf negative Emotionen aus (ebd.). Zudem nehmen erlebte Emotionen eine vermittelnde Rolle zwischen organisationaler Gerechtigkeit und organisationspsychologisch relevanten Konstrukten, wie der Beziehungsqualität zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, ein (ebd.).

### **Einfluss erlebter Emotionen auf OCB**

Emotionen motivieren zu prosozialem Verhalten, um Gerechtigkeit aufrechtzuerhalten oder wahrgenommene Ungerechtigkeit wiederherzustellen (Haidt, 2003; Montada, 1993; Weiner, 2006). Dies gilt auch im Rahmen von Arbeit und Organisationen. Als Grundlage dessen entwickelten Spector und Fox (2002) das Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior. Demnach können im Arbeitskontext starke Emotionen entstehen, die bestimmtes Verhalten hervorrufen. Nach diesem Modell fördern positive Emotionen OCB und negative Emotionen kontraproduktives Arbeitsverhalten (*Counterproductive Work Behavior*, CWB). Studien belegen den Einfluss erlebter Emotionen auf OCB (Fisher, 2002; Lee & Allen, 2002).

Abhängig von der Operationalisierung von OCB kommen Studien zu verschiedenen Befunden. Bei eindimensionaler Erfassung, die das Hilfeverhalten fokussiert, fungieren positive Emotionen als signifikanter Prädiktor, während zu negativen Emotionen kein Zusammenhang besteht (Fisher, 2002). Metanalysen spezifizieren diese Ergebnisse (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; Ziegler et al., 2012). Demnach zeigen sich positive Korrelationen und Effektstärken zwischen positiven Emotionen und OCB. Die Zusammenhänge und Effektstärken mit negativen Emotionen erweisen sich entweder als nicht signifikant oder negativ. Sowohl die Korrelationskoeffizienten als auch die Effektstärken sind für positive Emotionen höher als für negative Emotionen (ebd.).

Bei einer Differenzierung von OCB in OCB-I und OCB-O leisten Emotionen im Vergleich zu Kognitionen einen höheren Beitrag zu OCB-I, während Kognitionen wichtiger für die Erklärung von OCB-O sind (Lee & Allen, 2002).

Teilweise fordern Forschende die Betrachtung distinkter Emotionen. Dieser Ansatz erweist sich für negative Emotionen bezüglich des kontraproduktiven Arbeitsverhaltens als sinnvoll. Beispielsweise leistet Feindseligkeit einen höheren Erklärungsbeitrag zu CWB als negative Emotionen im Allgemeinen (Lee & Allen, 2002). Ein anderes Bild ergibt sich für OCB: Eine Unterscheidung distinkter positiver Emotionen führt nicht zu einer größeren Varianzaufklärung des freiwilligen Arbeitsverhaltens als positive Affekte insgesamt (Lee & Allen, 2002; Michie, 2009).

Damit ergibt sich ein stärkerer Einfluss von positiven Emotionen auf OCB als zunächst von Organ und Ryan (1995) angenommen. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Wichtigkeit erlebter Emotionen für OCB. Zukünftig sollte der Forderung, Emotionen vermehrt im Arbeitskontext zu betrachten und ihnen den gleichen Stellenwert wie Kognitionen zukommen zu lassen (Ashkanasy & Ashton-James, 2005; Belschak & Fischer, 2002; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2017), weiter nachgekommen werden.

### **2.2.5 Konsequenzen von OCB**

Die Definition von OCB nach Organ (1988) beinhaltet mit der Steigerung der Effektivität bereits die positiven Konsequenzen für Organisationen. Daneben lassen sich Folgen auf individueller Ebene finden (Podsakoff et al., 2009; Podsakoff et al., 2000). Während zahlreiche Studien die positiven Auswirkungen von OCB untersuchen, existieren bislang kaum Forschungsarbeiten zu negativen Folgen.

#### **Organisationale Konsequenzen**

Organ (1988) geht davon aus, dass OCB die sozialen Strukturen einer Organisation fördert und die Leistung der Mitarbeitenden steigert. In der Wissenschaft wurde lange versucht, den positiven Zusammenhang zwischen OCB und Produktivitätssteigerung theoretisch zu erklären, ohne diesen empirisch nachzuweisen (Podsakoff et al., 2000). Mittlerweile ist die Leistungssteigerung durch OCB wissenschaftlich belegt (Borman & Motowidlo, 1993; Dunlop & Lee, 2004; Podsakoff et al., 1997). Über verschiedene Studien hinweg klärt OCB 19 % der Varianz der Quantität und 18 % der Qualität auf (Podsakoff et al., 2000). Zudem beeinflusst OCB finanzielle Indikatoren, wie den Umsatz, und mit Kund:innen verbundene Indikatoren positiv (ebd.). Bei genauerer Betrachtung der verschiedenen Dimensionen von OCB zeigt sich der hohe Stellenwert der Hilfsbereitschaft für die Leistungssteigerung. Diese fördert sowohl Quantität als auch Qualität (Podsakoff et al., 2000; Walz & Niehoff, 1996), während sich Unkompliziertheit und Eigeninitiative nur auf bestimmte Aspekte der Produktivität auswirken (Podsakoff et al., 2000).

Über die genauen Wirkmechanismen zwischen OCB und Leistungssteigerung liegen verschiedene Erklärungsansätze vor. Demnach bedarf es unter anderem weniger Ressourcen, um organisationale Prozesse aufrechtzuerhalten und frei gewordene Ressourcen können produktiv eingesetzt werden (ebd.). Insgesamt wird davon ausgegangen, dass OCB zu einem angenehmen sozialen Umfeld führt (Borman & Motowidlo, 1993). An dieser Stelle setzen verschiedene Hypothesen an: OCB verbessert die Koordination und Unterstützung zwischen Organisationsmitgliedern (ebd.) und fördert den Zusammenhalt und das Teamklima (Podsakoff et al., 2009). Dadurch wächst die Attraktivität einer Organisation, was mit der Rekrutierung und dem Binden guter Arbeitskräfte einhergeht (ebd.).

Neben der Leistungssteigerung führen die OCB-Dimensionen zu weiteren positiven Konsequenzen auf organisationaler Ebene. Beispielsweise stärkt Hilfsbereitschaft das Gemeinschaftsgefühl, die Teamproduktivität und die Gruppenkohäsion, während Gewissenhaftigkeit Fehlzeiten reduziert (Podsakoff & MacKenzie, 1997). Rücksichtnahme trägt zur Prävention von Konflikten bei, wodurch eingesparte Ressourcen an anderen Stellen eingesetzt werden können (ebd.). Durch Unkompliziertheit fokussieren sich Organisationsmitglieder auf die Arbeitstätigkeit und eine möglichst effiziente Gestaltung von Arbeitsabläufen (ebd.). Eigeninitiative umfasst Feedback der Mitarbeitenden an die Vorgesetzten, die auf diese Weise Arbeitsprozesse optimieren können (ebd.).

Durch die Leistungssteigerung beeinflusst OCB die Wahrnehmung der Organisation von außenstehenden Personen. Eine höhere Produktivität geht meistens mit schnelleren Arbeitsprozessen einher. Außerdem ist die Förderung eines freundlichen Umgangs mit Kund:innen empirisch nachgewiesen. Dadurch steigt die Kundenzufriedenheit und -loyalität (Chahal & Mehta, 2011; Podsakoff et al., 2009; Yen & Niehoff, 2004).

### **Individuelle Konsequenzen**

Auf individueller Ebene stehen die Auswirkungen auf die Leistungsbeurteilung im Zentrum zahlreicher Untersuchungen. Das erscheint zunächst paradox, da OCB nach dem ursprünglichen Verständnis nicht belohnt wird und damit keine Berücksichtigung in der Leistungsbeurteilung finden sollte (Organ, 1988). Organ (1997) selbst fügt seiner Definition später hinzu, dass eine positive Verstärkung des gezeigten Verhaltens durch Vorgesetzte oder Kolleg:innen zumindest unbewusst durchaus stattfindet. Tatsächlich führt OCB zu einer positiveren Leistungsbeurteilung (Avila, Fern & Mann, 1988; Podsakoff et al., 2000, 2009). Je nach Studie trägt freiwilliges Arbeitsengagement in größerem Ausmaß zur Leistungsbeurteilung bei als das Kriterium, mit dem der Outcome gemessen wird (Allen & Rush, 1998; Avila et al., 1988; MacKenzie, Podsakoff & Fetter, 1991). Die Gründe, warum OCB die Bewertung der Mitarbeitenden beeinflusst, sind vielfältig. Beispielsweise erkennen die Vorgesetzten dadurch eine Erleichterung ihrer eigenen Arbeit und Führungsaufgaben (Podsakoff et al., 2000). Zudem lassen sich aus den mit OCB zusammenhängenden Verhaltensweisen Rückschlüsse auf die Motivation der Mitarbeitenden und damit auf den Beitrag zum Erfolg der

Organisation ziehen (Shore, Barksdale & Shore, 1995). Letztlich könnte auch der Prozess der Leistungsbeurteilung eine Rolle spielen. Zur Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden erinnern sich Vorgesetzte in positiver Art und Weise an die Organisationsmitglieder mit einem hohen Maß an OCB (Lefkowitz, 2000).

Des Weiteren profitieren Mitarbeitende mit einem hohen Maß an OCB mehr von positiven Verstärkungen in Form von Belohnungen, leistungsabhängigem Entgelt oder Prämien (Podsakoff et al., 2009). Verschiedene Studien belegen zudem eine negative Korrelation zwischen OCB und Kündigungen. Das betrifft sowohl die Kündigungsabsicht der Mitarbeitenden als auch die tatsächliche Kündigungshäufigkeit und Absentismus (Chahal & Mehta, 2011; Podsakoff et al., 2009; Podsakoff & MacKenzie, 1997). Durch die gegenseitige Unterstützung und Rücksichtnahme beeinflusst OCB das Arbeitsklima in positiver Art und Weise (Eisele & D'Amato, 2011; Farooqui, 2012). Über diese Faktoren führt OCB zu einer höheren Arbeitszufriedenheit sowie -loyalität unter Mitarbeitenden (Chahal & Mehta, 2011), wodurch Commitment und eine Bindung an die Organisation hergestellt wird. Diese primär individuellen Konsequenzen kommen wiederum der Organisation zugute und bewirken Veränderungen im Verhalten der Führungskräfte. Darauf reagieren Mitarbeitende möglicherweise mit weiterem freiwilligen Arbeitsengagement.

Bezogen auf die individuellen Folgen von OCB werden in einigen wenigen Studien mögliche negative Auswirkungen thematisiert. Diese sind abhängig von der in einer Organisation angewandten Form der Ergebniskontrolle bzw. Leistungsmessung (Bergeron, Shipp, Rosen & Furst, 2013; Bergeron, Van Esch & Thompson, 2018). In Organisation, in denen Leistung nur oder überwiegend über quantitative Ergebnisse gemessen wird, stellt OCB eine Verschwendung von hauptsächlich zeitlichen Ressourcen dar (Bergeron et al., 2013). Das hat zur Folge, dass Mitarbeitende mit einem hohen Maß an OCB geringere Aufstiegschancen haben, seltener oder langsamer Karriere machen und weniger Gehalt bekommen (Bergeron et al., 2013, 2018). Zudem hängt ein zu hohes Maß an OCB mit einer wahrgenommenen Überlastung, arbeitsbedingtem Stress und vermehrten Work-Family-Konflikten zusammen (Bolino & Turnley, 2005). Diese negativen Folgen sind abhängig von der OCB-Dimension. Während Gewissenhaftigkeit emotionale Erschöpfung und Work-Family-Konflikte begünstigt, reduziert Rücksichtnahme diese (Bergeron et al., 2013).

Sowohl das Verständnis und die Konzeption als auch die empirisch nachgewiesenen, größtenteils positiven Konsequenzen verdeutlichen die Vorteile und Chancen von OCB für Organisationen und ihre Mitglieder. Aus diesem Grund liegt ein Fokus bei der Beurteilung der organisationalen Leistung auf dem freiwilligen Arbeitsengagement (Motowidlo, 2000). Ein Anliegen von Organisationen und Vorgesetzten ist es, OCB zu stärken, wofür die Antezedenzen einen Ansatzpunkt darstellen.



## 2.3 Engagement im privaten Kontext: Freiwilliges Engagement im Privatleben

Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit besteht der grundlegende Unterschied zum freiwilligen Engagement im privaten Kontext in der Nicht-Bezahlung der freiwillig Engagierten (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016). Deshalb ist freiwilliges Engagement im privaten Kontext essenziell für das Funktionieren der Gesellschaft und nimmt aus finanzieller, politischer, gesellschaftlicher sowie individueller Sicht eine bedeutende Rolle ein (ebd.). In den letzten Jahren rückte freiwilliges Engagement im Privatleben vermehrt in den Fokus der Politik, wodurch verschiedene Disziplinen ein Forschungsinteresse daran entwickelten (Alscher, Dathe & Priller, 2009). Mittlerweile existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe für freiwilliges Engagement. Deshalb wird im folgenden Abschnitt das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis erläutert, bevor Antezedenzen und Konsequenzen aufgezeigt werden. Mit der Verwendung der Begrifflichkeit *freiwilliges Engagement* ist in diesem Kapitel explizit freiwilliges Engagement im Privatleben gemeint.

### 2.3.1 Verständnis von freiwilligem Engagement im Privatleben

Unterschiedliche Disziplinen, wie Soziologie, soziale Arbeit und Psychologie, interessieren sich für freiwilliges Engagement (Alscher et al., 2009; Hustinx, Canaan & Handy, 2010). Daraus entstanden verschiedene Begrifflichkeiten, die zunächst voneinander abzugrenzen sind.

#### Abgrenzung verschiedener Begrifflichkeiten

In politischen und öffentlichen Diskursen etabliert sich der Begriff des *bürgerschaftlichen Engagements* (Simonson et al., 2017). Bürgerschaftliches Engagement umfasst Tätigkeiten, die nicht dem materiellen Gewinn dienen, im öffentlichen Raum stattfinden sowie kooperativ, gemeinwohlorientiert und freiwillig sind (Deutscher Bundestag, 2002). Als Synonym für bürgerschaftliches Engagement wird in öffentlichen Diskussionen der Begriff des *Zivilengagements* verwendet (Simonson et al., 2017). Aufgrund der Betonung des Beitrags zur Teilhabe und Demokratie werden diese Begriffe aus wissenschaftlicher Perspektive jedoch vermieden (Klein, 2011; Priller, 2011).

Mit *freiwilliger Arbeit* oder *Freiwilligenarbeit* beschreiben engagierte Personen häufig selbst ihre Tätigkeit (Gensicke & Geiss, 2010; Rosenblatt, 2000). Zudem stellen diese Begriffe verbreitete Übersetzungen der englischen Bezeichnung für *volunteer work* oder *volunteering* dar (Mieg & Wehner, 2005; More-Hollerweger & Rameder, 2013; Simonson et al., 2017). Aufgrund dessen sind sie in Praxis und Forschung weit verbreitet. Freiwilligenarbeit betont das in NPOs stattfindende Engagement und steht somit in engem Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit, mit dem Unterschied der unbezahlten Arbeit (Mieg & Wehner, 2005; Simonson et al., 2017). Ein erweitertes Verständnis schließt freiwillige Arbeit im sozialen Umfeld ein, für das nicht zwingend ein organisationaler Rahmen notwendig ist (Wehner & Güntert, 2015). Diese Form wird auch als informelle Freiwilligenarbeit bezeichnet (Ulich & Wiese, 2011).

Der Begriff der *frei-gemeinnützigen Tätigkeit* betont die Gemeinnützigkeit und Freiwilligkeit der Tätigkeit (Wehner & Güntert, 2015). Dadurch ist dieser Begriff klar von der Leistungserbringung der Erwerbsarbeit abgegrenzt (ebd.). Frei-gemeinnützige Tätigkeiten zeichnen sich durch „unbezahlte, selbst oder institutionell organisierte, sozial ausgerichtete Arbeit“ (Wehner & Güntert, 2015, S. 5) aus. Weiteres Charakteristikum stellt die Regelmäßigkeit mit einem projekt- oder eventbezogenen Zeitaufwand dar (ebd.). Aufgrund der fehlenden Gemeinnützigkeit fallen Hausarbeit und Hobbies nach diesem Verständnis nicht unter frei-gemeinnützige Tätigkeiten. Gleiches gilt für Spenden oder formale Mitgliedschaften ohne Übernahme eines Amtes, da das Merkmal des Zeitaufwandes nicht gegeben ist.

Der Freiwilligensurvey, eine regelmäßige, repräsentative Erhebung des freiwilligen Engagements in Deutschland, verwendet eine weiter gefasste Definition von *freiwilligem Engagement* (Simonson et al., 2017; Simonson et al., 2021). Als Oberbegriff fallen darunter verschiedenste Formen von freiwilligem Engagement, wie Freiwilligenarbeit, Ehrenamt, Selbsthilfe sowie selbstorganisierte Tätigkeiten (Rosenblatt, 2001). Zudem unterscheidet der Freiwilligensurvey zwischen der Ausübung einer gemeinschaftlichen Tätigkeit außerhalb von Beruf und Familie sowie der Übernahme freiwilliger Tätigkeiten (Simonson et al., 2017). Gemeinschaftliche Aktivitäten umfassen Mitgliedschaften in Vereinen, Initiativen und Organisationen, bei denen das Mitmachen im Vordergrund steht. Dagegen übernehmen freiwillig Engagierte konkrete Aufgaben oder Arbeiten (ebd.).

*Ehrenamt* ist ein in der Öffentlichkeit häufig synonym verwendeter Begriff für bürgerschaftliches Engagement (Deutscher Bundestag, 2002; Kals, Strubel, Güntert et al., 2016). Ursprünglich steht dabei ein formalisiertes Amt in Gremien, Verbänden oder Vereinen im Vordergrund, das unentgeltlich und verbindlich übernommen wird (Wehner et al., 2018). Somit liegt dem Ehrenamt ein engeres Verständnis mit der Betonung des formalisierten Kontexts zugrunde (Deutscher Bundestag, 2002; More-Hollerweger & Rameder, 2013).

### **Definition von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Als gemeinsame Kernmerkmale aller Begrifflichkeiten gelten Freiwilligkeit, Unentgeltlichkeit sowie Gemeinnützigkeit (Rohmann & Bierhoff, 2021; Strubel, Schütt & Kals, 2021; Wehner et al., 2018). Entsprechend dieser Kernmerkmale findet freiwilliges Engagement autonom und unabhängig statt (Wehner & Güntert, 2015). Freiwillig Engagierte bekommen in der Regel, abgesehen von Aufwandsentschädigungen, keine Bezahlung (Kals Strubel, Vaganian et al., 2016; Strubel et al., 2021; Wehner et al., 2018). Das Merkmal der Gemeinnützigkeit unterstreicht den gesellschaftlichen Wert (Wehner & Güntert, 2015).

Aufgrund der Betrachtung des Engagements im beruflichen und privaten Kontext wird in der vorliegenden Studienreihe der Begriff des freiwilligen Engagements gewählt. Das Verständnis ist an die Definition von Wehner und Güntert (2015) angelehnt, wobei bewusst ein anderer als von den

Autoren vorgeschlagener Begriff verwendet wird. Neben den drei zentralen Merkmalen der Freiwilligkeit, Unentgeltlichkeit und Gemeinnützigkeit, zeichnet sich freiwilliges Engagement durch Planung, regelmäßigen Zeitaufwand sowie Organisationsgebundenheit aus (ebd.).

Auf Grundlage dieses Verständnisses grenzt sich freiwilliges Engagement von der lang bestehenden Forschungstradition des Engagements als spezifische Form von prosozialem Verhalten ab (Bierhoff, 2010; Dovidio, Piliavin, Schroeder & Penner, 2006b). Anders als spontanes Hilfeverhalten, das im Zentrum der Forschung zu prosozialem Verhalten steht, ist freiwilliges Engagement längerfristig geplant und mit einem höheren Zeitaufwand verbunden (Freund, 2020). Allerdings entstand die empirische Betrachtung von freiwilligem Engagement aus Studien zu prosozialem Verhalten. Deshalb fokussierten Studien zunächst die individuelle Ebene des freiwilligen Engagements und vernachlässigten den organisationalen Rahmen (Penner, 2002; Wehner & Güntert, 2015; Wilson, 2012). Dieser wird aufgrund der Wichtigkeit für die Erwerbsarbeit vermehrt in die Forschung zu freiwilligem Engagement aufgenommen. Die Übertragbarkeit von Ergebnissen aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement ist bezüglich verschiedener Konstrukte, wie Commitment (Bang, Ross & Reio, 2013), Tätigkeitsmerkmalen (Van Schie, Güntert, Oostlander & Wehner, 2015) oder Motiven (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016), belegt. Dieser Transfer weist auf Parallelen zwischen Engagement im beruflichen und privaten Kontext hin, wenngleich spezifische Charakteristika der Engagement- und Organisationsformen zu beachten sind (Kap. 2.4).

### **Formen von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Engagement unterscheidet sich nicht nur durch den Kontext, in welchem dieses stattfindet (Erwerbsarbeit oder Privatleben), sondern auch innerhalb des freiwilligen Engagements bilden sich verschiedene Formen aus. Basis dessen stellt der gesellschaftliche Wunsch nach Individualisierung und Modernisierung dar (Beck & Beck-Gernsheim, 2002). Verbunden mit technologischen Fortschritten, Digitalisierung, Globalisierung und gesteigener Mobilität möchten sich Menschen auf flexiblere, individuellere und mobilere Weise freiwillig engagieren (Vantilborgh et al., 2011). Daraus entwickeln sich neue Form des freiwilligen Engagements, die sich von klassischen Formen des freiwilligen Engagements unterscheiden (Hacket & Mutz, 2002).

Im Gegensatz zu dem dieser Forschungsreihe zugrundeliegenden Verständnis, findet episodische Freiwilligenarbeit als neue Form punktuell statt (Hustinx, 2010; Vantilborgh et al., 2011; Wehner & Güntert, 2015). Episodische Freiwilligenarbeit umschließt einmalige Tätigkeiten bei Großereignissen, lokalen Events oder Projekten (Wehner & Güntert, 2015). Diese Art des Engagements zeichnet sich durch Kurzfristigkeit, Unregelmäßigkeit sowie geringe oder fehlende Organisationsbindung aus (ebd.). Die neue Engagementform des Voluntourismus, einem Engagement im Ausland, verbindet Auslandserfahrungen und Freiwilligenarbeit (ebd.). Hauptunterschied zu klassischen Engagementformen liegt in der Orientierung an globalen Problemen (ebd.). Durch Digitali-

sierung und zunehmende Wichtigkeit des Internets entstand die virtuelle bzw. digitale Freiwilligenarbeit (Engagement 4.0), in der Engagement im Internet stattfindet (Deutscher Bundestag 2020; Heinze, Beckmann & Schönauer, 2019; Ellis & Cravens, 2000). Beispiele für virtuelle Freiwilligenarbeit sind Online-Beratungen, Übersetzungen, die Gestaltung von Internetseiten oder das Schreiben von Beiträgen in Foren (Cravens, 2006). In der virtuellen Freiwilligenarbeit liegt, anders als bei klassischen Formen, kein Bezug zu lokalen Organisationen vor (Wehner & Güntert, 2015). Im Rahmen dieser Entwicklungen sind Kombinationen möglich, sowohl zwischen klassischen und neuen Engagementformen als auch zwischen den neuen Engagementformen (ebd.).

Aktuelle Zahlen zum freiwilligen Engagement in Deutschland belegen Trends hin zu neuen Formen des Engagements. Insgesamt engagierten sich 2019 39.7 % der Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren freiwillig. Im Vergleich zum Jahr 2014 blieb die Quote konstant, stieg jedoch seit 1999 um ungefähr neun Prozent (Simonson et al., 2021). Der Anteil an Engagierten, der die Tätigkeit in individuell organisierten Gruppen verübt, wuchs zwischen 1999 und 2019 von 10.3 % auf 17.2 %. Der Anstieg an neuen Engagementformen führt zu einer Veränderung in NPOs. Engagierte investieren weniger Zeit in das Engagement und üben dieses seltener und unregelmäßiger aus (ebd.). Zudem berichten Organisationen von der Schwierigkeit, engagierte Personen zu binden, wohingegen die Rekrutierung für kurzfristiges, punktuell Engagement leichter wird (Alscher, Priller & Burkhardt, 2021; Priemer et al., 2019). Aktuell engagiert sich mit 82.9 % dennoch ein Großteil in Organisationen, zu denen Vereine, Verbände, Kirchen oder religiöse Vereinigungen, staatliche und kommunale Einrichtungen sowie anders formal organisierte Gruppen zählen (Simonson et al., 2021). Das virtuelle Engagement spielt bisher eine untergeordnete Rolle. Lediglich 2.6 % der Engagierten üben ihre freiwillige Tätigkeit überwiegend oder ausschließlich über das Internet aus (ebd.). Gerade bezüglich der Internetnutzung zeigt sich die Relevanz der Kombination von klassischen und neuen Formen des Engagements. 57 % nutzen das Internet für ihre Aufgaben im Rahmen des klassischen Engagements (ebd.).

Insgesamt überwiegen derzeit klassische Formen des Engagements gegenüber neuen Formen. Aufgrund dessen besteht weiterhin eine hohe Relevanz, Forschung zu klassischen Engagementformen auszubauen. Nichtsdestotrotz sollte die Wissenschaft zukünftig vermehrt neue Formen fokussieren. Die gesellschaftlichen Entwicklungen sowie der steigende Anteil an Engagierten in neuen Formen lässt eine weitere Zunahme vermuten (Priller, 2011; Simonson et al., 2021). Erste Befunde zeigen Unterschiede in der Bindung an die Organisation und bezüglich der Haltungen von Engagierten abhängig von der Engagementform (Hustinx & Lammertyn, 2004). Deshalb sollten Engagementformen getrennt voneinander untersucht werden, um Aussagen nicht voreilig zu generalisieren. Aus diesem Grund, der hohen Relevanz klassischer Formen sowie der Vergleichbarkeit des Engagements im beruflichen und privaten Kontext stehen in der vorliegenden Studienreihe klassische Formen des freiwilligen Engagements im Fokus.

### 2.3.2 Antezedenzen für freiwilliges Engagement im Privatleben

Ein Schwerpunkt der psychologischen Forschung zu freiwilligem Engagement liegt auf den Antezedenzen. Diese Perspektive ist umfassend untersucht, weshalb, ähnlich wie bei OCB, vielfältige Determinanten auf unterschiedlichen Ebenen existieren (Freund, 2020). Das Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 1995, 2009) greift dispositionale und motivationale Faktoren sowie Lebensumstände auf, vernachlässigt jedoch die organisationale Ebene. Im Folgenden wird ein Überblick über Erklärungsansätze für freiwilliges Engagement gegeben. Für die für die vorliegende Studienreihe relevanten Determinanten erfolgt eine Vertiefung. Äquivalent zum Aufbau des Kapitels zu OCB werden organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen näher beleuchtet.

#### Individuelle Determinanten

Individuelle Determinanten fokussieren Persönlichkeitsmerkmale, soziodemografische Variablen und erlebte Emotionen. Aufbauend auf dem Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 1995, 2009) werden zusätzlich die Lebensumstände als Engagementgründe einbezogen. Aufgrund des Ursprungs der psychologischen Forschung zum freiwilligen Engagement in der Persönlichkeitspsychologie besteht ein Anliegen in der Differenzierung von engagierten und nicht-engagierten Personen anhand ihrer Persönlichkeitsmerkmale (Einolf & Chambré, 2011; Hustinx et al., 2010). Dazu existieren unterschiedliche Ansätze. Zum einen wird die Bedeutung der Big Five als die am weitesten verbreitete und beste Annäherung an die grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (Funder, 2001) untersucht. Allerdings ist die Befundlage zu den in diesem Modell enthaltenen fünf Persönlichkeitseigenschaften Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Offenheit für neue Erfahrungen und Verträglichkeit uneindeutig. Je nach Studie erklären die Persönlichkeitsmerkmale unterschiedliche Varianzanteile des freiwilligen Engagements. Teilweise wird die Wichtigkeit von Extraversion und Verträglichkeit sowie ein geringer Neurotizismus betont (Carlo, Okun, Knight & de Guzman, 2005; Einolf & Chambré, 2011; Matsuba, Hart & Atkins, 2007). Andere Studien heben die Relevanz von Gewissenhaftigkeit hervor, die als einzige Persönlichkeitseigenschaft einen höheren Einfluss auf das Engagement hat als situationale Faktoren (Kämper, 2003). Statt der Betrachtung der Big Five identifiziert ein weiterer Ansatz eine Persönlichkeitseigenschaft, die speziell das prosoziale Verhalten von Menschen erklärt. Daraus entwickelt sich die prosoziale bzw. altruistische Persönlichkeit (Penner, Fritzsche, Craiger & Freifeld, 1995). Die prosoziale Persönlichkeit umfasst die beiden Dimensionen der Empathie, durch die sich Personen affektiv und kognitiv in andere Menschen hineinversetzen, sowie die Hilfsbereitschaft, die zu prosozialem Verhalten führt (ebd.). Studien belegen Zusammenhänge dieser Persönlichkeitseigenschaft mit unterschiedlichen prosozialen Verhaltensweisen, wie schnelle Hilfe in Notsituationen, Unterstützung anderer Menschen im Alltag, Helfen von Kolleg:innen oder Organspendebereitschaft (Penner, 2002). Allerdings berücksichtigen Studien weniger das langfristige freiwillige Engagement, sondern mehr kurzfristiges Hilfeverhalten. Speziell zum freiwilligen Engagement finden Forschende eine höhere Ausprägung der

prosozialen Persönlichkeit bei engagierten im Vergleich zu nicht-engagierten Personen (Penner, 2002; Penner et al., 1995). Der Einfluss auf freiwilliges Engagement ist jedoch, verglichen mit anderen Faktoren, eher gering (Canaan & Cascio, 1998; Hustinx et al., 2010; Musick & Wilson, 2008). Ausgehend vom Konzept der prosozialen Persönlichkeit hat die Empathie eine stärkere Bedeutung als die Hilfsbereitschaft (Kämper, 2003). Deshalb wird Empathie als Persönlichkeitsdisposition (Davis, 1983; Leibetseder, Laireiter, Riepler & Köller, 2001) losgelöst von der prosozialen Persönlichkeit zur Erklärung von Engagement aufgegriffen (Batson et al., 1991). Studien belegen Zusammenhänge mit altruistischen Handlungen, Hilfsbereitschaft und prosozialen Aktivitäten (Fahrenberg, Hampel & Selg, 2020; Leibetseder et al., 2001; Stumpf, Angleitner, Wieck, Jackson & Beloch-Till, 1985). Bezogen auf freiwilliges Engagement weisen freiwillig Engagierte, ähnlich wie bei der prosozialen Persönlichkeit, eine stärkere Empathie auf als Nicht-Engagierte (Wymer, 1997; Wymer & Starnes, 2001). Für beide Ansätze zeigt sich, dass eine alleinige Fokussierung auf eine altruistische Persönlichkeitseigenschaft nicht ausreicht (Strubel & Kals, 2016; Wehner & Güntert, 2015). Aus diesem Grund besteht ein weiterer Ansatz darin, den dispositionalen Kern von Engagement zu untersuchen. Eine im Kontext von spontanem Hilfeverhalten entwickelte und empirisch validierte Disposition stellt soziale Verantwortung dar (Bierhoff, 2000). Verantwortung ist aus psychologischer Sicht relevant für unterschiedliche Verhaltensweisen, unter anderem Hilfeleistungen (Bierhoff, 1990). Zudem baut Verantwortung auf einer altruistischen Basis auf (Hoof, 2009). Somit stellen Menschen bei der Übernahme von Verantwortung eigene Bedürfnisse zurück oder nehmen bewusst höhere Kosten in Kauf, ohne egoistische Motive komplett auszublenden (ebd.). Das Persönlichkeitsmerkmal der sozialen Verantwortung beeinflusst als normative Überzeugung das Verhalten einer Person (Bierhoff, 2000). Bezogen auf das Hilfeverhalten in Notsituationen zeigen sich zum einen moderate Korrelationen mit sozialer Verantwortung, zum anderen Unterschiede zwischen helfenden und nicht-helfenden Personen (ebd.). Als Bestandteil der altruistischen Persönlichkeit weisen freiwillig Engagierte höhere Werte in der sozialen Verantwortung auf als Nicht-Engagierte (Allen & Rushton, 1983; Benson et al., 1980). Die Zusammenhänge zwischen sozialer Verantwortung und freiwilligem Engagement sind empirisch vielfach bestätigt (Planty, Bozick & Regnier, 2006; Serow, 1991). Neuere Befunde belegen die kausale Wirkung der Persönlichkeitseigenschaft auf freiwilliges Engagement (Cheung, Lo & Liu, 2015).

Andererseits werden auf individueller Ebene soziodemografische Merkmale als Erklärung für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements untersucht (Haski-Leventhal, 2009; Wilson, 2012). Ähnlich wie bei OCB liegen vor allem bezüglich des Alters ambivalente Befunde vor (Haski-Leventhal, 2009; Musick & Wilson, 2008; Wilson, 2000). Einigkeit besteht über die Abhängigkeit des freiwilligen Engagements von sozioökonomischem Status und Bildung (ebd.), was sich mit Befun-

den aus dem aktuellen Freiwilligensurvey deckt (Simonson et al., 2021). Sozioökonomische Variablen scheinen für die Aufnahme eines Engagements relevant zu sein, nicht jedoch für eine andauernde Tätigkeit (Canaan & Cascio, 1998).

Der Einfluss erlebter Emotionen auf freiwilliges Engagement ist bisher wenig erforscht (Jiménez & Fuertes, 2005). Deren Wichtigkeit für kurzfristiges prosoziales Verhalten (Montada & Schneider, 1989; Thomas, McGarty & Mavor, 2009), Befunde im Kontext von OCB (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; Ziegler et al., 2012) sowie erste Ergebnisse zur Bedeutung für freiwilliges Engagement (Jiménez & Fuertes, 2005; Thiel, 2021) sprechen für einen vermehrten Einbezug erlebter Emotionen in die wissenschaftliche Betrachtung von freiwilligem Engagement (Kap. 2.3.3).

Lebensumstände als individuelle Ressourcen stellen wichtige Beweggründe für ein freiwilliges Engagement dar. Theoretisch sind individuelle Ressourcen Bestandteil von Modellen aus der Freiwilligenforschung, wie dem Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 1995, 2009), und werden in klassischen, auf den Engagementkontext übertragenen Theorien, wie der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991), aufgegriffen. Empirisch liegen empirische Befunde zur Bedeutsamkeit individueller Ressourcen vor (Birchall & Simmons, 2004). Insgesamt erklären individuelle Ressourcen ungefähr 30 % der Varianz der Engagementintention (Schlicht, 2013) und spielen damit eine bedeutende Rolle. In der Literatur werden verschiedene Ressourcen diskutiert:

- **Kompetenzerleben:** Freiwillig engagierte Personen übernehmen im Engagement spezifische Aufgaben und erfüllen damit verbundene Anforderungen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010). Dafür sind bestimmte Kompetenzen hilfreich. Besonders ausschlaggebend ist das Vertrauen in die Kompetenzen (Birchall & Simmons, 2004; Schlicht, 2013; Tjunaitiene, 2009).
- **Soziale Unterstützung:** Soziale Unterstützung umfasst zum einen soziale Netzwerke, aus denen der Anreiz für ein Engagement stammt als auch Hilfe in schwierigen Zeiten, die von anderen Aufgaben entlastet, wodurch mehr Zeit für das Engagement bleibt (Simonson et al., 2017). Verglichen mit nicht-engagierten Menschen, nehmen Engagierte sowohl die Qualität ihres Netzwerkes als auch die tatsächliche soziale Unterstützung als höher wahr (ebd.).
- **Soziale Vorbilder:** Vorbilder umschließen Personen, an deren Verhalten sich unabhängig vom Engagement orientiert wird sowie wichtige Personen, die sich selbst engagieren oder zu einem Engagement motivieren. Studien belegen die motivationale Wirkung eines freiwilligen Engagements von nahestehenden Menschen aus dem sozialen Umfeld (Canaan & Goldberg-Glen, 1991; Simonson et al., 2017), die sich besonders stark innerhalb der Familie entfaltet (Sundeen & Raskoff, 1994; Wymer & Starnes, 2001).
- **Zeitliche Planbarkeit:** Zeitliche Ressourcen meinen weniger die Menge der zur Verfügung stehenden Zeit, sondern die Planbarkeit dieser (Bundesministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend, 2010), die einen Effekt auf die Aufnahme sowie Häufigkeit bzw. Länge eines Engagements hat (Birchall & Simmons, 2004; Karl, Peluchette & Leda, 2008; Schlicht, 2013). Außerdem stellt Zeitmangel die größte Barriere gegen ein freiwilliges Engagement von bisher noch nicht-engagierten Personen dar (Kals et al., 2020; Wymer & Starnes, 2001).

Daneben umfassen Lebensumstände in der Literatur monetäre (Bierhoff, 2010; Dovidio, Piliavin, Schroeder & Penner, 2006a); Mobilitäts- (Wymer & Starnes, 2001) und Informationsressourcen (Schneider & Fatke, 2007). Diese spielen jedoch für freiwilliges Engagement eine untergeordnete Rolle (Birchall & Simmons, 2004b; Schlicht, 2013).

### **Motivationale Determinanten**

Auf motivationaler Ebene prägt zunächst die Egoismus-Altruismus-Debatte die Forschungsarbeiten zu den Beweggründen für freiwilliges Engagement (Cialdini et al., 1987; Wehner & Güntert, 2015). Entsprechend der Empathie-Altruismus-Hypothese (Batson, 1991) wird angenommen, dass Engagement entweder egoistische, selbstwertdienliche oder altruistische Motive zugrunde liegen (Bierhoff, Schülken & Hoof, 2007; Wehner & Güntert, 2015). Der aus der Einstellungsforschung stammende funktionale Ansatz (Clary et al., 1998) überwindet diese Dichotomisierung und geht von der parallelen Erfüllung mehrerer Funktionen durch freiwilliges Engagement aus (Clary, Snyder & Stukas, 1996; Clary et al., 1998; Snyder, Clary & Stukas, 2001). Nach den Forschenden entsprechen die Funktionen der Motivation der Engagierten (Clary et al., 1998). Der zur Erfassung formulierte Volunteer Functions Inventory (VFI) umfasst sechs motivationale Funktionen, die die Motivation für ein freiwilliges Engagement als multifunktional definieren (ebd.):

- Erfahrungsfunktion: Sammeln von Erfahrungen sowie Erlernen neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Karrierefunktion: Förderung der beruflichen Karriere
- Schutzfunktion: Ablenkung von eigenen Sorgen und Reduktion von Schuldgefühlen
- Selbstwertfunktion: Erhöhung des Selbstwerts durch das Gefühl, gebraucht zu werden
- Soziale Anpassungsfunktion: Einbindung in soziale Gruppen und Erfüllung von Erwartungen des sozialen Umfelds
- Wertefunktion: Ausdruck der eigenen Wertvorstellungen und Einsatz für eine wichtige Sache

Im Gegensatz zu anderen, auf freiwilliges Engagement übertragenen Modellen (z. B. Normaktivationsmodell nach Schwartz, 1977; Theorie des geplanten Verhaltens nach Ajzen, 1991), stammt der VFI aus diesem Kontext. Deshalb ist der Ansatz in der Engagementforschung weit verbreitet, vielfach validiert und regt zu weiteren Studien an (Wehner & Güntert, 2015). Daraus resultiert unter anderem die Ergänzung der sechs ursprünglich formulierten Funktionen um weitere Motive. Zu



diesen zählen beispielsweise die soziale Gerechtigkeitsfunktion, durch die das Engagement gesellschaftliche Ungerechtigkeit reduziert und Gerechtigkeit fördert (Jiranek, Kals, Humm, Strubel & Wehner, 2013; Kals, Strubel, Güntert & Wehner, 2016; Strubel & Kals, 2016) sowie die Verantwortungsfunktion (Bierhoff et al., 2007). Darüber hinaus belegen Studien die Wichtigkeit der motivationalen Betrachtung von Engagement und zeigen Zusammenhänge mit Zufriedenheit im (Cornelis, Van Hiel & Cremer, 2013; Finkelstein, 2008b; Kiviniemi, Snyder & Omoto, 2002) sowie Häufigkeit des Engagements (Allison, Okun & Dutridge, 2002; Geiser, Okun & Grano, 2014).

Ein ebenfalls aus der Einstellungsforschung stammender Ansatz ist die Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer:innen (Bierhoff et al., 2007). Anders als im VFI sprechen die Autor:innen nicht von Funktionen, sondern formulieren acht Ziele, die ein freiwilliges Engagement erfüllen kann: Berufsausgleich, Karriere, Selbsterfahrung, Selbstwert, soziale Beeinflussung, soziale Bindung, sowie soziale und politische Verantwortung (ebd.). Ebenso wie die Funktionen im VFI, können durch freiwilliges Engagement mehrere Ziele gleichzeitig erfüllt werden, die mehr oder weniger altruistischer oder egoistischer Natur sind.

Empirisch zeigt sich ein Alterseffekt bezüglich der Motivation für ein freiwilliges Engagement. Bei jüngeren Menschen spielen der Erwerb neuen Wissens sowie das Sammeln von Erfahrungen eine wichtige Rolle. Demgegenüber ist für ältere Menschen die soziale Integration relevant, während die Vorteile für die Karriere sowie die Erfahrungsfunktion weniger wichtig sind (Okun & Schultz, 2003; Wehner & Güntert, 2015). Bezogen auf den VFI lassen sich bezüglich der Schutz-, Selbstwert- und Wertefunktion keine Unterschiede in Abhängigkeit des Alters feststellen (ebd.).

Die Motive spielen nicht nur für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements, sondern auch für das Beenden der Tätigkeit eine wichtige Rolle (Willems et al., 2012). Dabei sind für die Aufgabe eines freiwilligen Engagements andere Motive relevant als für die Aufnahme und Fortsetzung (ebd.). Umso wichtiger ist die Betrachtung von Determinanten auf organisationaler Ebene.

### **Organisationale Determinanten**

Anders als bei der Erklärung von OCB tragen organisationale Determinanten mehr zur Aufrechterhaltung des freiwilligen Engagements als zur Aufnahme bei. Das liegt vor allem an der bereits vorhandenen Eingebundenheit in die Organisation im Kontext der Erwerbsarbeit. Im Gegensatz dazu fehlt diese Organisationsbindung bei Aufnahme eines freiwilligen Engagements. Nichtsdestotrotz ist die Betrachtung organisationaler Faktoren aus unterschiedlichen Gründen relevant. Zum einen können freiwillig Engagierte dadurch an die NPO gebunden werden (Freund, 2020; Kals et al., 2020, Pearce, 1993). Zudem erhöhen bestimmte organisationale Faktoren die Bereitschaft freiwillig Engagierter, für ihr Engagement zu werben (Kals et al., 2020). Zuletzt entstehen dadurch für Organisationen Steuerungsmöglichkeiten zur Gewinnung und Bindung der Engagierten (Wehner & Güntert, 2015).

Die Kernmerkmale der Arbeit nach dem Job-Characteristics-Model (Hackman & Oldham, 1976) spielen nicht nur für OCB eine Rolle, sondern auch für die Zufriedenheit, Bindung und Aufrechterhaltung eines freiwilligen Engagements (Dailey, 1986; Millette & Gagné, 2008; Wehner & Güntert, 2015). Im Rahmen des freiwilligen Engagements kommen der Bedeutsamkeit sowie der Vielfalt der Aufgabe ein besonderer Stellenwert zu (Millette & Gagné, 2008; Wehner & Güntert, 2015; Wehner, Mieg & Güntert, 2006). Bezüglich der Autonomie liegen ambivalente Ergebnisse vor (Bennett & Barkensjo, 2005; Boezeman & Ellemers, 2009; Wehner & Güntert, 2015). Darüber hinaus nimmt das Führungsverhalten bzw. die Koordination Einfluss auf die Motivation, Zufriedenheit und Fortsetzungsintention der engagierten Personen (Wehner & Güntert, 2015; Zaccaro, Ely & Nelson, 2008). Während sich unzureichende Führung negativ auswirkt (Mathou, 2010), erweist sich ein autonomieunterstützender Führungsstil positiv (Baard, Deci & Ryan, 2004; Oostlander, Güntert, Van Schie & Wehner, 2014a). Die Bedeutung der organisationalen Anerkennung wird häufig diskutiert (Mathou, 2010). Dabei ist die Anerkennung durch die Organisation von der Anerkennung durch externe Quellen, wie empfangenden Personen oder des sozialen Umfeldes, zu differenzieren (Wehner & Güntert, 2015). Gerade bezüglich der Anerkennung durch die Organisation kommen Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen. Diese können die intrinsische Motivation fördern (Canaan & Cascio, 1998; Al Mutawa, 2015), gleichzeitig aber auch Verpflichtungsgefühle hervorrufen (Güntert, 2007). Eng damit verbunden und in einigen Studien als organisationale Determinante erfasst, ist die Unterstützung durch die Organisation. Diese umfasst die emotionale sowie tätigkeitsspezifische Unterstützung in Form von Ressourcenbereitstellung und Weiterbindungsmöglichkeiten (Wehner & Güntert, 2015; Wilson, 2012). Beide Formen erweisen sich als bedeutsam für das Commitment mit der Organisation (Boezeman & Ellemers, 2008), die Zufriedenheit (Cheung, Tang & Yan, 2006; Fallon & Rice, 2015; Wehner & Güntert, 2015) sowie die Bereitschaft, sich weiter in der Organisation zu engagieren (Fallon & Rice, 2015).

Das Volunteer Process Modell (Omoto & Snyder, 1995) vernachlässigt diese organisationalen Determinanten. Aufgrund des Einflusses auf Bindung und Weiterengagement verbinden organisationale Faktoren Bedingungen und Konsequenzen des freiwilligen Engagements. Eine weitere, im Modell enthaltene Verbindung sind Erfahrungen, die im Engagement aber auch in ähnlichen Situationen und Organisationen gesammelt werden (Birchall & Simmons, 2004; Omoto & Snyder, 1995). Die aus Erfahrungen resultierende Erweiterung des Kompetenzerlebens und sozialen Netzwerks führt zu einer höheren Zufriedenheit und damit zur Aufrechterhaltung des Engagements (Omoto & Snyder, 2009). Studien zeigen zudem einen mittleren Effekt der Erfahrungen auf die Motivation für ein Engagement (Canaan & Goldberg-Glen, 1991).

### **2.3.3 Einfluss von organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen auf freiwilliges Engagement im Privatleben**

Organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen kommt in der vorliegenden Studienreihe eine besondere Rolle zu. Äquivalent zum OCB wird die Bedeutung dieser Determinanten für freiwilliges Engagement im Folgenden deshalb ausführlicher beschrieben. Die theoretischen Grundlagen zu den jeweiligen Konstrukten sind in den Kapiteln im Kontext der Erwerbsarbeit aufgeführt (Kap. 2.2.3 und 2.2.4).

#### **Einfluss organisationaler Gerechtigkeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben**

Je nach Konzeptualisierung umfasst organisationale Gerechtigkeit mit der distributiven, prozeduralen sowie Interaktionsgerechtigkeit entweder drei oder bei Teilung der Interaktions- in interpersonale und informationale Gerechtigkeit vier Dimensionen (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). Organisationale Gerechtigkeit erklärt als Determinante auf organisationaler Ebene stärker die Aufrechterhaltung bzw. Beendigung des Engagements als die Aufnahme (Wehner & Güntert, 2015; Thiel, 2021). Trotz der hohen Bedeutsamkeit organisationaler Gerechtigkeit für OCB liegen bisher kaum Studien im Kontext des freiwilligen Engagements vor (ebd.). Die wenigen existierenden Studien tragen jedoch zu einem umfassenderen Verständnis von freiwilligem Engagement durch Einbezug der organisationalen Gerechtigkeit bei.

Bei eindimensionaler Konzeptualisierung in Form einer allgemeinen organisationalen Gerechtigkeit (Ambrose & Schminke, 2009) zeigen sich Korrelationen mit der Zufriedenheit in der NPO, dem normativen und affektiven Commitment sowie der Bereitschaft, das Engagement fortzusetzen (Wehner & Güntert, 2015). Außerdem beeinflusst die Wahrnehmung von Gerechtigkeit die Identifikation mit der Organisation und das Erleben von Stolz im Engagement positiv (Strubel & Kals, 2017). Die Betrachtung einzelner Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit lässt differenziertere Ableitungen zu. Dabei erweisen sich distributive, prozedurale sowie informationale Gerechtigkeit als relevant (Kurth & Otto, 2012). Während diese drei Dimensionen positiv mit Zufriedenheit und Commitment zusammenhängen, sind die Korrelationen mit Absentismus negativ (ebd.). Ebenfalls negative Zusammenhänge lassen sich für prozedurale und informationale Gerechtigkeit mit der Aufgabebereitschaft finden (ebd.). Für die Zufriedenheit im Engagement nimmt die prozedurale Gerechtigkeit eine entscheidende Rolle ein und erklärt diese zu 27 %, gemeinsam mit der informationalen Gerechtigkeit zu 39 % (ebd.). Entgegen den Befunden zum OCB ist interpersonale Gerechtigkeit im Kontext des freiwilligen Engagements unbedeutsam (ebd.) oder trägt zu Rückzugsgedanken, nicht jedoch zur tatsächlichen Absicht bei (ebd.). Eine weitere deutschsprachige Studie spezifiziert diese Ergebnisse. Demnach zeigen sich positive Korrelationen zwischen allen vier Gerechtigkeitsdimensionen mit der Bereitschaft, für das Engagement zu werben und dieses fortzusetzen sowie negative Zusammenhänge mit der Rückzugsabsicht (Thiel, 2021). Gerade interpersonale

Gerechtigkeit erweist sich, anderes als in vorherigen Studien, für die Werbe- und Fortsetzungsbereitschaft als relevant (ebd.).

Insgesamt kommen die wenigen empirischen Studien zur Bedeutung der organisationalen Gerechtigkeit für freiwilliges Engagement zu unterschiedlichen Ergebnissen, vor allem hinsichtlich der interpersonalen Gerechtigkeit. Nichtsdestotrotz spielt organisationale Gerechtigkeit nicht nur in der Erwerbsarbeit, sondern auch im Kontext des freiwilligen Engagements eine bedeutsame Rolle, wengleich die Ergebnisse aus der Erwerbsarbeit nicht analog für freiwilliges Engagement gelten. Das liegt unter anderem in den jeweiligen Besonderheiten der Organisationsformen für die Mitgliederbindung begründet: Während in Profit-Organisationen Bezahlung als Existenzsicherung essenziell ist, sind in NPOs Wertekongruenz und Sinnhaftigkeit der Tätigkeit relevant (Jiranek, Brauchli & Wehner, 2014; Wehner et al., 2006). Demnach besteht ein Anliegen zukünftiger Forschung in der weiteren Klärung der Bedeutsamkeit organisationaler Gerechtigkeit für freiwilliges Engagement.

### **Einfluss erlebter Emotionen auf freiwilliges Engagement im Privatleben**

Die Relevanz erlebter Emotionen für spontanes prosoziales Verhalten ist empirisch belegt. Stolz, Dankbarkeit und Empörung qualifizieren sich als Prädiktoren (Grant & Gino, 2010; Michie, 2009; Thomas et al., 2009). Die in diesem Zusammenhang relevante Negative-State-Relief-Hypothese geht von einer Förderung spontanen Hilfeverhaltens durch negative Gefühle aus (Schaller & Cialdini, 1988). Nach der Hypothese führt Hilfeverhalten zu positiven Emotionen und verbessert dadurch die emotionale Befindlichkeit (ebd.).

Im Gegensatz dazu liegen bezüglich erlebter Emotionen im freiwilligen Engagement weniger Studien vor, weswegen weitere Forschung auch in diesem Kontext der organisationspsychologischen Forderung nachkommen sollte, Emotionen verstärkt zu betrachten (Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2017). Eine relevante Emotion ist Stolz, der mit der Bereitschaft, sich weiterhin freiwillig zu (Boezeman & Ellemers, 2007; Jiménez & Fuertes, 2005), der Bindung an die Organisation (Boezeman & Ellemers, 2007, 2008) sowie der Engagementhäufigkeit (Laverie & McDonald, 2007) einhergeht. Eine Betrachtung positiv erlebter Emotionen zeigt einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Engagement und der dafür investierten Zeit (Penner & Finkelstein, 1998). In einer neueren Studie tragen positiv erlebte Emotionen zur Bereitschaft bei, für das Engagement zu werben, dieses fortzusetzen und verringern gleichzeitig die Rückzugsabsicht (Thiel, 2021). Allerdings lassen sich in einer anderen Studie keine Zusammenhänge zwischen positiv erlebten Emotionen und Engagement finden (Davis, Hall & Meyer, 2003). Stattdessen tragen negative Emotionen zu weniger Zufriedenheit bei (ebd.). Zudem fördern negativ erlebte Emotionen die Absicht, das Engagement zu reduzieren oder zu beenden (Thiel, 2021).

Die Befundlage zur Zufriedenheit im Engagement als Pendant zur Arbeitszufriedenheit im organisationspsychologischen Kontext, die sowohl als Einstellung (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller & Hulin, 2017) als auch als Emotion (Sandelands & Boudens, 2000) aufgefasst werden kann, ist umfassender. Studie belegen das Erleben von Zufriedenheit als Prädiktor und als Zwischenkriterium. Diese trägt zur einer höheren zukünftigen Engagementbereitschaft bei (Boezeman & Ellmers, 2009; Vecina, Chacón, Sueiro & Barrón, 2012), verringert die Intention, das Engagement zu beenden (Kurth & Otto, 2012; Miller, Powell & Seltzer, 1990; Millette & Gagné, 2008) und vergrößert die aufgewandte Zeit (Finkelstein, 2008a; Tidwell, 2005). Darüber hinaus fungiert Zufriedenheit als partieller Mediator zwischen Motiven und Commitment (Bang et al., 2013). Auch im Zusammenhang zwischen Anerkennung und Aufrechterhaltung des Engagements wirkt das Erleben von Zufriedenheit als Zwischenkriterium (Al Mutawa, 2015). Andere Studien finden weitere Zusammenhangsmuster. Demnach trägt die wahrgenommene Unterstützung und Weitergabe von Informationen zu einem höheren Zufriedenheitserleben bei, das wiederum die Aufrechterhaltung, Werbebereitschaft und Rekrutierung neuer Engagierter positiv beeinflusst (Dwiggins-Beeler, Spitzberg & Roesch, 2011). Somit kommt dem Erleben von Zufriedenheit eine besondere Rolle sowohl für zukünftiges Engagement (Chacón, Vecina & Dávila, 2007) als auch als vermittelnde Variable zwischen anderen relevanten Konstrukten zu.

Trotz der bisherigen Vernachlässigung erlebter Emotionen im Kontext des freiwilligen Engagements deuten empirische Befunde darauf hin, dass deren Einbezug neue Erkenntnisse bringt, die das Verständnis für und die Erklärung von freiwilligem Engagement vergrößern. Hilfreich dafür ist die Klärung der Wirkmechanismen erlebter Emotionen.

### **2.3.4 Konsequenzen von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Freiwilliges Engagement wurde lange als spezifische Form von prosozialem Verhalten untersucht (Bierhoff, 2010; Dovidio et al., 2006b). Deshalb standen zunächst Persönlichkeitsmerkmale, die prosoziales Verhalten fördern sowie die Motivation im Fokus der Engagementforschung (Stukas, Snyder & Clary, 2015). Damit war die Forschung in der Persönlichkeits- und Sozialpsychologie angebunden (Wehner & Güntert, 2015). Daraus entstanden überwiegend Erklärungsmodelle für freiwilliges Engagement (Kap. 2.3.2). In der Folge entwickelten sich Prozessmodelle, die die Aufrechterhaltung von freiwilligem Engagement erklären (Wehner & Güntert, 2015). Diese greifen neben den Antezedenzen auch Konsequenzen des freiwilligen Engagements auf. Ein solches Prozessmodell ist das Volunteer Process Modell nach Omoto und Snyder (1995; 2009). Die Forschenden gehen davon aus, dass persönliche und motivationale Faktoren sowie Lebensumstände Antezedenzen für freiwilliges Engagement darstellen (Omoto & Snyder, 2009). Im Engagement sammeln engagierte Personen anschließend Erfahrungen, die zur Aufrechterhaltung des und Zufriedenheit im freiwilligen Engagement beitragen (ebd.). Die Konsequenzen befassen sich mit der Wirkung

des Engagements auf Einstellungen und Verhalten der Engagierten (ebd.). Somit verbindet das Volunteer Process Modell Bedingungen und Konsequenzen freiwilligen Engagements, die in diesem Abschnitt dargelegt werden.

Wie die Konsequenzen von OCB (Kap. 2.2.5) wirkt sich freiwilliges Engagement auf unterschiedlichen Ebenen aus. Neben den im Volunteer Process Modell (Omoto & Snyder, 1995) enthaltenen individuellen Konsequenzen für die engagierten Personen, kommt dem freiwilligen Engagement eine hohe finanzielle und gesellschaftliche Bedeutung zu (Kals, Strubel, Güntert et al., 2016).

### **Finanzielle Konsequenzen**

Die Unentgeltlichkeit als zentrale Definitionskomponente des freiwilligen Engagements inkludiert die Nicht-Bezahlung der engagierten Personen (Rohmann & Bierhoff, 2021; Strubel et al., 2021; Wehner et al., 2018). Nichtsdestotrotz übernehmen diese Tätigkeiten und Dienstleistungen die potenziell bezahlt werden könnten (Wehner & Güntert, 2015). Somit kommt dem freiwilligen Engagement aus ökonomischen Gründen ein hoher Stellenwert zu (Simonson et al., 2017). Umgerechnet erbrachten freiwillig Engagierte in der Vergangenheit Leistungen in einem Wert von ungefähr 35 Milliarden Euro (Kreuzer, 2004; Prognose AG & AMB Generali Holding AG, 2009). Diese Zahlen verdeutlichen die Unverzichtbarkeit von freiwilligem Engagement für das Gemeinwesen (Simonson et al., 2017).

### **Gesellschaftliche Konsequenzen**

Freiwilliges Engagement ist ein essenzieller Bestandteil für das Funktionieren der Demokratie in Deutschland (Kals, Strubel, Güntert et al., 2016). Aufgrund der Gemeinwohlorientierung bzw. Gemeinnützigkeit (Simonson et al., 2021; Wehner & Güntert, 2015) stärkt das Engagement den Zusammenhalt in der Gesellschaft und das politische System (Alscher et al., 2021; Deutscher Bundestag, 2002). Freiwillig Engagierte gestalten dadurch die Gesellschaft mit (Evers et al., 2015). Aus dieser Perspektive stellt freiwilliges Engagement eine Form gesellschaftlicher Partizipation dar, die zur sozialen Integration beiträgt und eine hohe innovative Kraft besitzt (Alscher et al., 2021; Zimmer et al., 2013).

Eng damit verbunden sind die Konsequenzen für die NPOs, an die die Engagierten angebunden sind. Deren Existenz und damit die von ihnen erbrachten Leistungen stützen sich auf freiwilliges Engagement (Meyer & Simsa, 2013). Ohne freiwilliges Engagement können NPOs nicht existieren und die angebotenen Tätigkeiten sowie Dienstleistungen ausführen (ebd.). Darauf basiert wiederum das demokratische System, was die gesellschaftliche Bedeutsamkeit des Engagements unterstreicht.

### **Individuelle Konsequenzen**

Auf individueller Ebene wirkt sich freiwilliges Engagement sowohl auf die Personen aus, die davon profitieren als auch auf die engagierten Personen selbst (Gensicke & Geiss, 2010; Kals, Strubel,

Güntert et al., 2016). Die Konsequenzen für die Rezipient:innen sind sehr vielseitig und abhängig vom jeweiligen Bereich des Engagements. Beispielsweise gestalten Trainer:innen in Sportvereinen Trainingseinheiten, die den Spieler:innen zugutekommen, Nachbarschaftshilfe erleichtert Senior:innen den Alltag und reduziert Einsamkeitsgefühle oder geflüchtete Menschen lernen Deutsch und werden bei Behördengängen unterstützt. Diese positiven Aspekte für die empfangenden Personen sind eng verbunden mit den gesellschaftlichen Folgen des Engagements, weil auf diese Weise ebenfalls Integration und Partizipation stattfindet.

Doch auch die engagierten Personen selbst profitieren von ihrem freiwilligen Engagement. Studienergebnisse deuten auf einen Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und freiwilligem Engagement hin (George et al., 2011; Jarrott & Bruno, 2007; Van Willingen, 2000). Allerdings bleibt hierbei die Frage nach der Kausalität ungeklärt (Thoits & Hewitt, 2001). Genauere Aussagen lassen sich bezüglich des psychischen Wohlbefindens treffen. Demnach fördert ein längerfristiges und regelmäßig ausgeführtes freiwilliges Engagement das psychosoziale Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit (Simonson et al., 2017; Van Willingen, 2000). Diese Ergebnisse sind unabhängig von soziodemografischen Variablen der Engagierten (Matthews & Nazroo, 2021), werden jedoch von der Zahl an Aktivitäten (ebd.) und der in das Engagement investierten Zeit (Van Willingen, 2000) beeinflusst. Bezüglich des psychosozialen Wohlbefindens zeigen Studien verschiedene Variablen, die den Zusammenhang zu freiwilligem Engagement vermitteln. Dazu zählt beispielsweise die durch das Engagement erlebte soziale Eingebundenheit (Li & Ferraro, 2006; Messias, de Jong & McLoughlin, 2005). Neben dem mentalen Wohlbefinden und der Lebenszufriedenheit erfahren freiwillig Engagierte eine höhere Sinnerfüllung (Hoof & Schnell, 2009; Klein, 2016; Piliavin & Siegl, 2007). Das bedeutet, freiwilliges Engagement führt zu einem als sinnvoll empfundenen und in ein größeres Ganzes eingebundenes Leben (Hoof & Schnell, 2009). Diese Befunde werden sowohl für freiwilliges Engagement in spezifischen Tätigkeitsfeldern nachgewiesen (ebd.) als auch im Vergleich zwischen freiwillig engagierten Personen und der Allgemeinbevölkerung (Fink, 2022; Schütt, 2022). Über die Lebenszufriedenheit und das Sinnerleben hinweg wirkt sich freiwilliges Engagement positiv auf andere Faktoren und Lebensbereiche aus. Die selbstberichtete Gesundheit steigt durch das Engagement, während Stress, Depressionen und Burnout reduziert wird (Musick & Wilson, 2003; Ramos, Brauchli, Wehner & Hämmig, 2015). Zudem kann freiwilliges Engagement die Wahrnehmung von Stressoren aus anderen Lebensbereichen, wie Arbeit oder Familie, beeinflussen (Wehner & Güntert, 2015). Diese werden als weniger relevant gesehen (Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002). Darüber hinaus unterstützt die durch das Engagement erlebte Zufriedenheit und soziale Eingebundenheit den Umgang mit Konflikten in anderen Lebensbereichen (Mojza & Sonnentag, 2010; Ruderman et al., 2002). Zuletzt werden die im Engagement aufgebauten Ressourcen in andere Lebensbereiche übertragen (Greenhaus & Allen, 2010).

Diese positiven Konsequenzen von freiwilligem Engagement sind vor dem Hintergrund möglicher Selektionsprozesse zu betrachten. Somit engagieren sich gesunde Personen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit freiwillig (Li & Ferraro, 2005, 2006; Thoits & Hewitt, 2001). Deshalb ist die unidirektionale Wirkung des freiwilligen Engagements auf die Gesundheit zu hinterfragen. Für den deutschsprachigen Raum zeigen Daten beispielsweise höhere Engagementquoten von Personen mit günstigen beruflichen und finanziellen Voraussetzungen, einem hohen Bildungsniveau sowie starker sozialer Integration (Simonson et al., 2021; Ulich & Wiese, 2011). Nichtsdestotrotz belegen die aufgeführten empirischen Befunde positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden. Zudem profitieren engagierte Personen mit geringen gesundheitlichen und psychosozialen Ressourcen in höherem Ausmaß als Personen mit vielen Ressourcen (Wehner & Güntert, 2015). Das unterstreicht die Wichtigkeit, gezielt Personen mit wenig Ressourcen für ein freiwilliges Engagement zu rekrutieren. Bei Betrachtung der positiven Effekte von freiwilligem Engagement dürfen mögliche negative Folgen für die engagierten Personen nicht außer Acht gelassen werden. Studie weisen auf mögliche Gesundheitsbelastungen hin, wie posttraumatische Belastungsstörungen oder Depressionen, bei einem Engagement im Katastrophenschutz (Jaffe, Sasson, Knobler, Aviel & Goldberg, 2012) oder vermehrtes Stressempfinden und Burnout bei freiwillig Engagierten in der AIDS-Hilfe (Ross, Greenfield & Bennett, 1999). In diesen Fällen überwiegt die Belastung der Tätigkeit die sinnstiftende Funktion des Engagements (Wehner & Güntert, 2015). Solche negativen Folgen sind jedoch eng mit der Aufgabe an sich verbunden und nicht auf freiwilliges Engagement im Allgemeinen zu generalisieren.

Insgesamt verdeutlichen aktuelle Zahlen sowie empirische Befunde die Relevanz von freiwilligem Engagement auf unterschiedlichen Ebenen. Für verschiedene Instanzen stellen deshalb die Rekrutierung neuer Personen und die langfristige Bindung bereits Engagierter an die Organisation ein wichtiges Ziel dar. Dafür können Ergebnisse zu Antezedenzien und anderen Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit zur Aufnahme eines Engagements erhöhen, genutzt werden.

#### **2.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben**

Die Definitionen von OCB als Engagement im Arbeitskontext und freiwilligem Engagement als Engagement im privaten Kontext zeigen einige Überschneidungen. Beide Formen finden freiwillig statt, sind (im Sinne der klassischen Formen freiwilligen Engagements) in einen organisationalen Rahmen eingebunden und haben positive Konsequenzen (Wehner & Güntert, 2015).

Trotz dieser Parallelen handelt es sich um zwei verschiedene Formen des Engagements in unterschiedlichen Kontexten mit spezifischen Charakteristika (Wehner & Güntert, 2015). Der zentrale Unterschied besteht in der Bezahlung der Erwerbsarbeit, in dessen Rahmen OCB eingebettet ist (ebd.). Während Erwerbsarbeit vergütet wird, zeichnet sich freiwilliges Engagement im Privatleben durch das Fehlen monetärer Anreize aus (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016; Wehner & Güntert,



2015). Damit trägt Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung bei, wodurch kein formloser Abbruch möglich ist (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016). Auch wenn OCB per Definition nicht belohnt wird (Organ, 1988), führt dieses in der Praxis zu positiven Konsequenzen für das betroffene Organisationsmitglied, wie bessere Leistungsbeurteilungen, leistungsabhängige Entgeltentscheidungen oder andere Belohnungen (Podsakoff et al., 2009). Somit findet eine (möglicherweise unbewusste) Verstärkung von OCB statt (Organ, 1997). Hinter OCB könnte demnach die Zentralität der monetären Vergütung der Erwerbsarbeit stehen, was zu einer stärkeren extrinsischen Motivation von OCB, verglichen mit freiwilligem Engagement im Privatleben, führt. Ein Vergleich der Motive hauptamtlicher und ehrenamtlicher Feuerwehrleute stützt diese Vermutung und zeigt Unterschiede in der Motivation der entsprechenden Gruppen. Während die Wertefunktion in der freiwilligen Feuerwehr höher ausgeprägt ist als in der Berufsfeuerwehr, sind die Mittelwerte der Karriere- und Selbstwertfunktion unter freiwillig Engagierten niedriger (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016). Insgesamt dominieren damit in der Berufsfeuerwehr die eher egoistisch, in der freiwilligen Feuerwehr die eher altruistisch motivierten Funktionen (Wehner & Güntert, 2015). Zu betonen ist jedoch, dass in beiden Feuerwehren viele unterschiedliche Motive im Sinne eines Motivpluralismus zur Tätigkeit motivieren (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016). Zum anderen liegen mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede in der motivationalen Struktur zwischen beiden Feuerwehren vor (ebd.). Des Weiteren untersucht die Studie nicht OCB, sondern Erwerbsarbeit. Speziell für OCB ist eine höhere Relevanz der intrinsischen Motivation im Vergleich zur reinen Arbeitstätigkeit an sich zu erkennen (Huei et al., 2014). Dies belegt Parallelen zwischen OCB und freiwilligem Engagement, wengleich nicht vergessen werden darf, dass OCB in einem Kontext stattfindet, der den Lebensunterhalt der engagierten Menschen sichert.

Durch die Bezahlung der Erwerbsarbeit bindet die Organisation ihre Mitglieder in einem gewissen Umfang (Wehner & Güntert, 2015). In NPOs sind andere Faktoren für das Commitment mit der Organisation und Involvement mit der Tätigkeit ausschlaggebend (ebd.). Ein Vergleich von Commitment und Involvement zeigt eine höhere Ausprägung im freiwilligen Engagement als in der Erwerbsarbeit (Güntert, 2007). Konkret gilt das für die Dimensionen, die sich auf Werte, Ziele und die eigene Person beziehen (wertbezogenes Commitment und Work Involvement) (ebd.). Hinsichtlich des fortsetzungsbezogenen Commitments und Job Involvements, also dem Interesse an der Tätigkeit, existieren keine Unterschiede (ebd.). Diese Befunde verdeutlichen die Wichtigkeit von Werten und einer sinnstiftenden Arbeit für freiwilliges Engagement im Privatleben. Eben diese Determinanten sind auch für OCB relevant: Sinnstiftende Merkmale der Arbeit (Azar, 2018; Chiu & Chen, 2005; Christian et al., 2011) und starker P-O Fit, vor allem Wertekongruenz (Cable & DeRue, 2002; Leung, 2013; Rich, LePine & Crawford, 2010), tragen in hohem Maße zu OCB bei. Sinnerleben und Wertebasiertheit zählen zu den zentralen Charakteristika des freiwilligen Engagements im Privatleben, die zwischen diesem und Erwerbsarbeit differenzieren (Wehner & Güntert,

2015; Wehner et al., 2018). Diesbezüglich ist festzuhalten, dass sich durch Sinnerleben und Wertekongruenz zwar Unterschiede zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und Erwerbsarbeit begründen lassen, beide Aspekte jedoch einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von OCB leisten (Azar, 2018; Leung, 2013) und damit Gemeinsamkeiten zwischen beiden Formen des Engagements darstellen.

Neben der fehlenden Bezahlung, dem Sinnerleben sowie der Zentralität von Werten zeichnet sich freiwilliges Engagement im Privatleben durch ein hohes Autonomieerleben der engagierten Personen aus (Wehner & Güntert, 2015; Wehner et al., 2018). Verglichen mit der Erwerbsarbeit, können Engagierte in höherem Maße selbstständig entscheiden, müssen sich nicht an Vorschriften halten und vergessen sich mehr in ihrer Tätigkeit (Wehner & Güntert, 2015). Wie bei den anderen Merkmalen beziehen sich diese Unterschiede auf den Vergleich zwischen freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit. Vor allem für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative als Dimensionen von OCB spielen das Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit eine zentrale Rolle (Güntert, 2015; Roche & Haar, 2013). Somit ergibt sich bezüglich der Relevanz von Autonomie eine weitere Parallele zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und OCB.

Insgesamt zeigt der Vergleich des freiwilligen Engagements im Kontext von Arbeits- und Privatleben zwei Auffälligkeiten. Erstens zeichnen sich beide Kontexte per se durch spezifische Merkmale aus, wodurch die Tätigkeit von freiwillig Engagierten nicht mit der Erwerbstätigkeit gleichgesetzt werden kann (Neufeind et al., 2012). Das führt dazu, dass Befunde aus einem Kontext nicht automatisch für den anderen Kontext gültig sind. Eine Übertragbarkeit ist kritisch zu begründen und empirisch zu überprüfen (Freund, 2020). Ein solcher Transfer erweist sich bezüglich verschiedener Konstrukte als fruchtbar und liefert wichtige Erkenntnisse, vor allem für das Verständnis von freiwilligem Engagement im Privatleben. Zweitens verlieren die Unterschiede zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben bei Fokussierung des Engagements an Bedeutung. Als wichtige Determinanten für OCB erweisen sich mit intrinsischer Motivation, Wertekongruenz sowie Sinn- und Autonomieerleben eben die Merkmale, durch die sich freiwilliges Engagement im Privatleben auszeichnet. Das verdeutlicht die großen Gemeinsamkeiten beider Engagementformen und liefert Hinweise auf ihre Vergleichbarkeit. Trotz allem ist zu berücksichtigen, dass OCB im Kontext der Erwerbsarbeit stattfindet, die im Gegensatz zum freiwilligen Engagement im Privatleben zur Existenzsicherung der engagierten Personen beiträgt.

Zusammenfassend handelt es sich bei freiwilligem Engagement im Arbeits- und Privatleben um unterschiedliche Verhaltensweisen, die im Kern auf Freiwilligkeit basieren. Darüber hinaus zeigen sich weitere Parallelen. Somit ergibt sich die Frage, ob freiwilliges Verhalten in einem Kontext im Sinne eines Spillover-Effekts freiwilliges Engagement im anderen Kontext beeinflusst.

### 3 SPILLOVER-EFFEKTE

Die Parallelen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben deuten auf eine gegenseitige Beeinflussung beider Engagementformen hin. Diese Vermutung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs gilt es, empirisch nachzuweisen. Zur Begründung der Annahme fokussiert das folgende Kapitel Spillover-Effekte aus einer psychologischen Perspektive (Kap. 3.1). Anschließend werden zunächst Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben unabhängig von Engagement (Kap. 3.2) thematisiert, bevor eine Darlegung von Argumenten erfolgt, die für Spillover-Effekte zwischen Engagement im Kontext von Erwerbsarbeit und Privatleben sprechen (Kap. 3.3). Das Kapitel schließt mit einem Fazit zum theoretischen Hintergrund und aktuellen Forschungsstand von Spillover-Effekten (Kap. 3.4).

#### 3.1 Psychologische Perspektive auf Spillover-Effekte

Spillover-Effekte werden in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, wie Wirtschaft, Marketing, Politik, Kulturwissenschaften oder Psychologie, aus empirischer und praktischer Sicht beleuchtet. Durch die interdisziplinäre Relevanz steigt das Interesse an der Untersuchung von Spillover-Effekten (Nilsson, Bergquist & Schultz, 2017; Truelove, Carrico, Weber, Raimi & Vandenberg, 2014). Aus politischer und praktischer Perspektive tragen Erkenntnisse über Spillover-Effekte zur Entwicklung von Maßnahmen für gesellschaftlich relevante Themen bei (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Im Folgenden wird eine psychologische Sicht auf Spillover-Effekte eingenommen, die eine Definition, verschiedene Erklärungsansätze und Beispiele für Spillover-Effekte beinhaltet.

##### 3.1.1 Definition von Spillover-Effekten

Der Begriff *Spillover* stammt ursprünglich von dem Politikwissenschaftler Ernst Haas, der mit Spillover den Übergriff internationaler politischer Erwartungen auf den nationalen Kontext meint (Haas, 1958). Der dahinterstehende Grundgedanke verbreitete sich in anderen Disziplinen. Allgemein beschreibt Spillover die Übertragung oder Generalisierung eines Effekts von einem Lebensbereich auf einen anderen Lebensbereich, weshalb auch von Übertragungs- oder Generalisierungseffekt gesprochen wird (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Wehner & Güntert, 2015). Zu Lebensbereichen zählen verschiedene Kontexte (z. B. Arbeit, Privatleben, Familie, Umwelt, Gesundheit etc.), Gruppen oder Orte (Lambert, 1990; Littleford, Ryley & Firth, 2014; Poortinga, Whitmarsh & Suffolk, 2013). Die Effekte selbst umfassen eine Vielzahl an Phänomenen, wie Wissen, Einstellungen, Rollen, soziale Identitäten, Erwartungen, Fähigkeiten, Emotionen oder Verhaltensweisen (ebd.). Das konkrete Verständnis von Spillover-Effekten unterscheidet sich in Abhängigkeit der betrachteten Phänomene. Da Engagement sowohl in der Erwerbsarbeit als auch im Privatleben Verhalten darstellt, liegt der Fokus im Folgenden auf verhaltensbasierten Spillover-Effekten.

Daraus ergibt sich eine spezifischere Definition von behavioralen Spillover-Effekten mit folgenden Definitionskomponenten (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017):

- Spillover-Effekte beinhalten eine kausale Wirkung, sodass ein Verhalten zu einem anderen Verhalten führt. Damit ist eine sequenzielle Abfolge feststellbar, wobei nicht feststeht, welches Verhalten zuerst auftritt.
- Die Verhaltensweisen sind unterschiedlich und keine zusammenhängende Komponente des gleichen Verhaltens.
- Beide Verhaltensweisen teilen bewusst oder unbewusst das gleiche Motiv, wie übergeordnete Ziele oder Präferenzen (z. B. Schutz der Umwelt, gesunder Lebensstil oder Wertekongruenz).

Zur Kategorisierung von Spillover-Effekten liegen verschiedene Möglichkeiten vor. Weit verbreitet ist die Unterscheidung zwischen positiven und negativen Spillover-Effekten. Während positive Effekte die Wahrscheinlichkeit für das Ausführen einer Verhaltensweise in einem anderen Bereich erhöhen, wird diese bei negativen Spillover-Effekten reduziert (Truelove et al., 2014). Beide Arten von Spillover-Effekten lassen sich beispielsweise bezüglich umweltschonendem Verhalten finden (Orlove, Shwom, Markowitz & Cheong, 2020). Das Ausschalten unbenutzter Lampen kann entweder zur bewussten Regulation der Raumtemperatur führen (positiver Spillover-Effekt) oder dazu, Heizungen absichtlich nicht abzdrehen (negativer Spillover-Effekt). Der positive Spillover-Effekt beruht in diesem Fall auf dem Motiv des Umweltschutzes, der negative Spillover-Effekt unter anderem auf dem Gefühl, durch das Ausschalten des Lichts bereits zum Umweltschutz beizutragen (ebd.). Darüber hinaus wird teilweise von einem neutralen Spillover-Effekt gesprochen, bei dem eine Verhaltensweise keinen Einfluss auf eine andere Verhaltensweise hat (ebd.). Streng genommen liegt jedoch statt einem neutralen Spillover-Effekt kein Effekt vor.

Eine weitere Kategorisierung ist die Differenzierung zwischen direkten und indirekten Spillover-Effekten (Lambert, 1990). Indirekte Effekte entstehen über vermittelnde Variablen, während diese bei direkten Effekten keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen zwei Lebensbereichen nehmen (ebd.). Vermittelnde Variablen sind beispielsweise Emotionen oder Einstellungen. Die Unterscheidung von direkten und indirekten Spillover-Effekten stammt aus der Erforschung der Zusammenhänge zwischen Beruf und Familienleben (ebd.). In diesem Kontext liegt ein direkter Spillover-Effekt vor, wenn Arbeitsbedingungen einen direkten Einfluss auf die Zufriedenheit in der Familie haben und vice versa (ebd.). Eine vermittelnde Rolle im Sinne eines indirekten Spillover-Effekts nimmt die Arbeitszufriedenheit ein. Dabei haben Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, die sich wiederum auf die Familienzufriedenheit auswirkt (ebd.).

Verhaltensbasierte Spillover-Effekte lassen sich je nach Wirkung des Verhaltens im anderen Kontext in vier Kategorien unterteilen (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019). Demnach

kann eine Verhaltensweise eine andere Verhaltensweise fördern (*Promoting*), erlauben (*Permitting*), ausgleichen (*Purging*) oder herbeiführen (*Precipitating*)<sup>1</sup>. Zur Veranschaulichung eignet sich als Beispiel aus dem Gesundheitsbereich der Zusammenhang zwischen einer sportlichen Aktivität und Ernährung (Dolan & Galizzi, 2015). Die entsprechenden Verhaltensweisen sind in Tabelle 3-1 aufgeführt:

Tabelle 3-1

*Kategorisierung von verhaltensbasierten Spillover-Effekten am Beispiel des Zusammenhangs zwischen sportlicher Aktivität und Ernährung (angelehnt an Dolan & Galizzi, 2015)*

		Verhalten in Bereich 2 (Ernährung)	
		Salat essen	Kuchen essen
Verhalten in Bereich 1 (Sportliche Aktivität)	Laufen gehen	<i>Promoting</i> : Salat essen zur Fortsetzung des gesundheitsförderlichen Verhaltens in der Ernährung.	<i>Permitting</i> : Laufen erlaubt das Essen eines Stück Kuchens.
	Fernsehen schauen	<i>Purging</i> : Salat essen, um nicht-sportliches Verhalten auszugleichen.	<i>Precipitating</i> : Fehlendes Laufen führt zu einem Gefühl des Faulseins, weshalb Kuchen gegessen wird.

Diese vier Arten verhaltensbasierter Spillover-Effekte lassen sich in positive und negative Spillover-Effekte (Truelove et al., 2014) aufteilen. Da *Promoting* und *Precipitating* die Wahrscheinlichkeit erhöhen, das Verhalten aus Bereich 1 auch in Bereich 2 zu zeigen, handelt es sich hierbei um positive Spillover-Effekte. *Purging* und *Permitting* führen zu entgegengesetzten Verhaltensweisen und stellen somit negative Spillover-Effekte dar. Für die verschiedenen Formen von Spillover-Effekten existieren unterschiedliche psychologische Erklärungen.

### 3.1.2 Erklärung von Spillover-Effekten

Spillover-Effekten liegen vielfältige, voneinander unabhängige Prozesse zugrunde (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Dazu zählen Kognitionen, Prozesse der Selbstregulation, interpersonelle Effekte oder individuelle Verhaltensänderungen (ebd.). Aufgrund der Vielzahl an möglichen Erklärungen ist die Fokussierung auf verhaltensbasierte Spillover-Effekte sinnvoll. Je nach Valenz sind diese auf unterschiedliche Mechanismen zurückzuführen. Positive Spillover-Effekte bzw. *Promoting* lassen sich durch Theorien der Selbstwahrnehmung oder Selbstwirksamkeit erklären, während für negative Spillover-Effekte bzw. *Permitting* moralische Lizenzierung eine Erklärung darstellt (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Thøgersen, 1999; Truelove et al., 2014).

*Selbstwahrnehmungstheorie.* Nach der Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) schließen Menschen durch Beobachtung des eigenen Verhaltens auf die Einstellungen, die diesem zugrunde

<sup>1</sup> Aufgrund der schweren, nicht eindeutigen deutschen Übersetzung der vier Arten verhaltensbasierter Spillover-Effekte werden im Folgenden die englischen Begriffe verwendet.

liegen. Demnach führt ein bestimmtes Verhalten zur Entwicklung einer Einstellung oder wertenden Kognition über sich selbst. Bezogen auf das Beispiel aus dem Gesundheitsbereich (Tabelle 3-1) entsteht aus der sportlichen Aktivität das übergeordnete Ziel eines gesunden Lebensstils. Das sportliche Verhalten bedingt ähnliche Verhaltensweisen in einem anderen Bereich, wie gesunde Ernährung. Dahinter steht das Bedürfnis nach Konsistenz (Artho, Jenny & Karlegger, 2012; Bamberg, Schmitt, Baur, Gude & Tanner, 2018; Galizzi & Whitmarsh, 2019). Aus dem ersten Verhalten ergibt sich der Wunsch, konsistent zu dem damit verbundenen Selbstbild zu handeln. Eng verbunden mit der Selbstwahrnehmungstheorie als Erklärung positiver Spillover-Effekte ist die soziale Identitätstheorie (Galizzi & Whitmarsh, 2019).

*Selbstwirksamkeitstheorie.* Selbstwirksamkeit beschreibt die subjektive Überzeugung, Herausforderungen oder bestimmte Situationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können (Bandura, 1977). Bezogen auf positive Spillover-Effekte erhöht eine zufriedenstellende Ausführung eines Verhaltens das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die wahrgenommene Selbstwirksamkeit. Das motiviert Individuen zu weiteren Verhaltensweisen in anderen Lebensbereichen (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017). Neben dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten erlangen Menschen durch die Ausführung von Verhaltensweisen neues Wissen und neue Fertigkeiten. Diese werden in anderen Bereichen eingesetzt, was zu ähnlichen Verhaltensweisen und damit zu einem positiven Spillover-Effekt führt (Thøgersen, 2009).

*Moralische Lizenzierung.* Permitting stellt eine Form von negativen Spillover-Effekten dar, bei der das Verhalten in einem Bereich dazu führt, dass sich eine Person in einem anderen Bereich gegenteilig verhält (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019). Als Erklärung wird die moralische Lizenzierung (*moral licensing*) herangezogen (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Thøgersen, 1999; Truelove et al., 2014). Diese spiegelt die Tendenz von Menschen wider, nach einem moralisch wünschenswerten oder positiven Verhalten ein moralisch fragwürdiges oder unerwünschtes Verhalten zu zeigen (Fishbach & Dhar, 2005). Somit dient das anfängliche Verhalten, das mit einer Aufwertung des Selbstbildes und positiven Emotionen einhergeht, als Legitimation für die zweite, negativ behaftete Verhaltensweise (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Als Grundlage dessen wird die Verrechnung von moralisch erwünschtem und unerwünschtem Verhalten auf einer Art moralischem Guthabenkonto gesehen (Schuler, Burger & Walikewitz, 2021). Studien belegen die Abhängigkeit moralischer Lizenzierung von den hinter einem Verhalten stehenden Werten. Eine Überschneidung von Verhalten und Werten verstärkt das moralische Verhalten und fördert damit positive Spillover-Effekte (Mullen & Monin, 2016). Insgesamt spielen Werte somit eine besondere Rolle für Spillover-Effekte, da sie die Richtung des Effekts beeinflussen.

Mit diesen Ansätzen lassen sich die Beispiele für Spillover-Effekte aus dem vorherigen Abschnitt erklären, die sich in verschiedenen Lebensbereichen zeigen. Auch die psychologische Forschung zu Spillover-Effekten erstreckt sich über unterschiedliche Bereiche. Galizzi und Whitmarsh fanden

bis 2019 insgesamt 106 Studien zu verhaltensbasierten Spillover-Effekten. Besonders häufig vertreten sind die Bereiche Umwelt, Gesundheit, Emotionen sowie die Verbindung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. In den letzten Bereich fallen Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext, weshalb eine Vertiefung empirisch nachgewiesener Spillover-Effekte im Kontext von Erwerbsarbeit und Privatleben erfolgt (Kap. 3.2). Spillover-Effekte aus anderen Bereichen werden im folgenden Abschnitt überblicksartig dargestellt.

### 3.1.3 Beispiele für Spillover-Effekte

Die Vielzahl menschlicher Verhaltensweisen, die auf Spillover-Effekte zurückzuführen sind, verdeutlicht die hohe praktische und wissenschaftliche Relevanz. Spillover-Effekte lassen sich empirisch in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit, Gesundheit sowie Emotionen nachweisen. Auch in anderen Kontexten finden sich erste Anzeichen für mögliche, eher zufällig gefundene Spillover-Effekte, beispielsweise bezüglich des Verhaltens von konsumierenden Personen (Polizzi di Sorrentino, Woelbert & Sala, 2016), Entscheidungsfindungen (Crookes, 2017) oder kooperativen Spielen (Cason, Savikhin & Sheremeta, 2012).

*Umwelt und Nachhaltigkeit.* Studien belegen sowohl positive als auch negative Spillover-Effekte bezogen auf umweltfreundliches Verhalten. So führt der Kauf von Produkten mit einem Umwelt- oder Nachhaltigkeitsiegel zu weiteren umweltfreundlichen Handlungen, wie dem Ausschalten von unbenutztem Licht (Lanzini & Thøgersen, 2014). Ebenso kann der Kauf solcher Produkte im Internet umweltschädliches Verhalten hervorrufen (Mazar & Zhong, 2010; Thøgersen & Ölander, 2003). Ein weiterer negativer Spillover-Effekt besteht zwischen einem niedrigen Wasser- und einem erhöhten Stromverbrauch (Tiefenbeck, Staake, Roth & Sachs, 2013).

Für die Erklärung positiver Spillover-Effekte im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit scheint die Selbstwahrnehmung eine größere Rolle zu spielen als die Selbstwirksamkeit. Forschende führen die Selbstwahrnehmung in diesem Kontext auf die ökologische Selbstidentität zurück (Fanghella, d'Adda & Tavoni, 2019). Zur Förderung von umweltbezogenen positiven Spillover-Effekten wird deshalb vorgeschlagen, die ökologische Selbstidentität durch Erinnerung an vergangenes, nachhaltiges Verhalten zu aktivieren (Fanghella et al., 2019; Van der Werff, Steg & Keizer, 2014). Das führt über positive Spillover-Effekte zu weiteren umweltfreundlichen Verhaltensweisen (Fanghella et al., 2019). Als Erklärung von negativen Spillover-Effekten eignet sich die moralische Lizenzierung (Kap. 3.1.2). Eine hohe Relevanz kommt der moralischen Lizenzierung von umweltschädlichem Verhalten zu, wenn kein Zusammenhang zur ökologischen Selbstidentität besteht (Miller & Effron, 2010).

Umweltbezogene und nachhaltige Spillover-Effekte zeigen sich in unterschiedlichen Kontexten, sodass von einem kontextuellen Spillover-Effekt gesprochen wird (Nilsson et al., 2017). Beispielsweise geht energiesparendes Verhalten im Arbeitskontext mit dem Sparen von Energie im privaten

Umfeld einher (Littleford et al., 2014). Dieser positive Spillover-Effekt ist bei Nutzung des gleichen Mediums (z. B. Herunterfahren des Computers oder Ausschalten von Licht) am stärksten (ebd.). Weitere Studien belegen positive Spillover-Effekte von nachhaltigem Verhalten zwischen Arbeitsplatz und privatem Haushalt (Nilsson et al., 2017). Insgesamt erklärt umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz 14 % des umweltfreundlichen Verhaltens im privaten Umfeld (ebd.).

*Gesundheit.* Spillover-Effekte aus dem Gesundheitsbereich befassen sich hauptsächlich mit Ernährung, Bewegung oder einem gesunden Lebensstil. Studien belegen positive und negative Spillover-Effekte. Beispielsweise führen Informationen über gesüßte Getränke zu einem reduzierten Konsum sowie einer gesünderen Ernährung (Hedrick et al., 2017). Interessanterweise entsteht diese Verhaltensweise nicht bei vorheriger Aufklärung über die Vorteile von körperlicher Bewegung (ebd.). Dieser Befund betont die Wichtigkeit desselben Motivs für behaviorale Spillover-Effekte. Ein weiterer positiver Spillover-Effekt zeigt sich bezüglich der Absicht einer gesunden Ernährung (Bech-Larsen & Kazbare, 2014). Diese ist höher ausgeprägt, wenn bereits erfolgreiche Erfahrungen mit gesunder Ernährung gesammelt wurden, verglichen mit fehlenden oder negativen Erfahrungen (ebd.). Aufgrund dieser Ergebnisse werden positive Spillover-Effekte im Gesundheitsbereich häufig über Selbstwirksamkeitstheorien erklärt, für die Selbstregulierung eine wichtige Rolle spielt (Dohle, Diel & Hofmann, 2018; Hennessy, Johnson, Acabchuk, McCloskey & Stewart-James, 2020).

Ein Beispiel für einen negativen Spillover-Effekt liefert das Bewegungsverhalten. Die Einnahme eines Placebo-Vitaminpräparats führt zu einem geringen gesundheitsbewussten Verhalten mit einer niedrigen Anzahl an getätigten Schritten (Chiou, Yang & Wan, 2011). Ähnliche Befunde zeigen sich bezüglich der Kalorienzufuhr. Gesundheitsförderliche Verhaltensweisen, wie die Auswahl einer gesunden Mahlzeit (Wisdom, Downs & Loewenstein, 2010), der Kauf von gesunden Lebensmitteln (Epstein, Dearing, Roba & Finkelstein, 2010) oder körperliche Betätigung (Werle, Wansink & Payne, 2010), gehen mit einer erhöhten Zufuhr an Kalorien einher. Solche negativen Spillover-Effekte finden auch Dolan und Galizzi (2014) in ihrer Studie. Eine höhere Anzahl an getätigten Schritten wirkt sich auf das Essverhalten aus, sodass Studienteilnehmende anschließend mehr Kalorien zu sich nehmen. In Kombination mit anderen Ergebnissen gehen die Forschenden davon aus, dass ein erhöhter Kalorienverbrauch durch sportliche Betätigung eine größere Nahrungs- und Kalorienmenge bedingt (ebd.). Die Erklärung, durch die höhere Nahrungsmenge die durch die Bewegung geleerten Energiespeicher wiederaufzufüllen, kann durch den Versuchsaufbau ausgeschlossen werden (ebd.). Stattdessen greift die moralische Lizenzierung. Die sportliche Betätigung führt zu einem Zufriedenheitsgefühl, das wiederum als Rechtfertigung für die erhöhte Kalorienzufuhr und die Wahl von ungesunden Getränken sowie Lebensmitteln dient (ebd.). Somit ist die moralische Lizenzierung eine geeignete Erklärung für negative Spillover-Effekte in verschiedenen Bereichen.



*Emotionen.* Emotionale Spillover-Effekte stellen keine klassischen behavioralen Spillover-Effekte (Kap. 3.1.1) dar. Im Fokus stehen hierbei nicht zwei Verhaltensweisen, die sich gegenseitig bedingen, sondern die Auswirkungen einer emotionalen Befindlichkeit auf die Wahrnehmung einer Situation oder das Verhalten. Da emotionale Spillover-Effekte das Verhalten von Menschen umfassen, in der Werbepsychologie praktisch genutzt werden und dort ein feststehender Begriff sind (Yegiyan, 2015), wird dieser Bereich ebenfalls als Beispiel für Spillover-Effekte aufgegriffen. Der emotionale Spillover-Effekt basiert auf der Erregungsübertragungstheorie, wonach eine Erregung die Verarbeitung eines nachfolgenden Stimulus sowie die emotionale Reaktion auf diesen verstärkt (Zillmann, 1971). Ausgehend davon bedeutet der emotionale Spillover-Effekt, dass vorausgehende Botschaften die Informationsverarbeitung und damit verbundene Emotionen beeinflussen (Yegiyan, 2015). Verschiedene Studien belegen die Auswirkung von (emotionalen) Nachrichten, induziert über Sportsendungen oder Filme, auf die physiologische Erregung sowie die selbstberichtete Emotionalität (Lee, 2021; Yegiyan, 2015). Ein positiver emotionaler Spillover-Effekt regt das appetitive Motivationssystem an und geht mit einer höheren kognitiven Leistungsfähigkeit einher, die sich beispielsweise über eine langsamere Herzfrequenz, niedrigere kardinale Aktivitäten sowie positive Emotionen äußert (ebd.). Negative Spillover-Effekte bewirken durch Aktivierung des aversiven Motivationssystems das Gegenteil (ebd.). Der emotionale Spillover-Effekt wird durch das Limited Capacity Model of Motivated Mediated Message (Lang, 2006) erklärt. Nach diesem Modell aktivieren Botschaften das Motivationssystem, das wiederum die Informationsverarbeitung und die emotionale Reaktion beeinflusst (ebd.).

Eine andere Perspektive auf emotionale Spillover-Effekte fokussiert die Auswirkungen spezifischer Emotionen oder allgemeiner emotionaler Befindlichkeiten auf darauffolgende Verhaltensweisen. Vergebung als paradoxe Emotion zu Rache stellt beispielsweise eine spezifische Emotion dar (Karramans, Van Lange & Holland, 2005). Vergebung führt zu einer höheren prosozialen Orientierung, die das Gefühl der Verbundenheit und Zugehörigkeit sowie die Spenden- und Engagementbereitschaft erhöht (ebd.). Neben spezifischen Emotionen wirkt sich die allgemeine emotionale Befindlichkeit auf das Verhalten und die Wahrnehmung von Individuen aus (Dickinson & Oxby, 2007). Pessimistische Studienteilnehmende akzeptieren in einem Ultimatumspiel niedrigere Mindestangebote als optimistische Studienteilnehmende. Auf einer übergeordneten Ebene zeigt dieser Spillover-Effekt die Auswirkung einer emotionalen Befindlichkeit auf die Akzeptanz von und Gerechtigkeitswahrnehmung in Verhandlungssituationen (Dickinson & Oxby, 2007; Konow, 2000). In diesem Sinne wirken emotionale Spillover-Effekte kontextübergreifend, da sich emotionale Befindlichkeiten in andere Lebensbereiche übertragen.

### 3.2 Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben

Zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Privatleben existieren verschiedene Erklärungsmodelle (O'Driscoll, 1996; Zedeck & Mosier, 1990). Diese werden im Folgenden überblicksartig aufgezeigt. Der Fokus liegt auf Spillover-Effekten. Die Messung von Work-Home-Spillover erfolgt über eigens dafür entwickelte Skalen, die eine empirische Untersuchung von Antezedenzen und Konsequenzen der Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben ermöglichen.

#### 3.2.1 Zusammenhänge zwischen Arbeit und Privatleben: Work-Home-Spillover

Die (organisations-)psychologische Forschung beschäftigt sich bereits seit einigen Jahren mit der gegenseitigen Beeinflussung von Arbeit und Privatleben (Guest, 2002). Daraus entwickelten sich fünf Modelle zur Erklärung des Zusammenhangs mit unterschiedlichen Annahmen (O'Driscoll, 1996; Zedeck & Mosier, 1990):

1. Segmentierungsmodell: Arbeit und Privatleben stellen zwei getrennte Lebensbereiche dar, die sich nicht gegenseitig beeinflussen.
2. Spillover-Modell: Arbeit und Privatleben beeinflussen sich auf eine positive oder negative Art und Weise gegenseitig.
3. Kompensationsmodell: Defizite, Schwierigkeiten oder Unzufriedenheit in einem Bereich werden durch positive Erfahrungen im anderen Bereich kompensiert.
4. Instrumentelles Modell: Anstrengungen in einem Bereich ermöglichen Erfolge im anderen Bereich.
5. Konfliktmodell: Überforderung in einem Bereich wirkt sich auf den anderen Bereich aus, was zu Widersprüchen und Überlastungen führt.

Während empirische Belege für das Segmentierungs- und instrumentelle Modell fehlen, konnte die Gültigkeit der anderen drei Modelle nachgewiesen werden (Guest, 2002). Ein großer Kritikpunkt am Konfliktmodell betrifft die fehlende Erklärbarkeit einer Balance zwischen beiden Bereichen, die theoretisch, empirisch und praktisch zu beobachten ist (ebd.). Deshalb distanziert sich die Wissenschaft von diesem Modell (ebd.). Empirische Daten stützen vermehrt das Spillover-Modell als das Kompensationsmodell (Staines, 1980). Zudem umfasst die Forschung zu kontextuellen Spillover-Effekten überwiegend die beiden Kontexte von Arbeit und Privatleben, wodurch zahlreiche Studien ihre Existenz validieren (Edwards & Rothbard, 2000). Auf dieser Grundlage herrscht Einigkeit über den wechselseitigen Einfluss von Arbeit und Privatleben. Zur Beschreibung dieses Zusammenhangs wurde in der englischsprachigen Literatur der Begriff *Work-Home-Spillover* eingeführt.

Generell beschreiben Work-Home-Spillover die Auswirkungen von Verhaltensweisen, Emotionen, Wahrnehmungen, Fähigkeiten sowie Werten in einem Kontext auf den anderen Kontext (Hanson et al., 2006; Mennino et al., 2005). Aus dieser Definition geht hervor, dass Work-Home-Spillover

über verhaltensbasierte Spillover-Effekte hinausgehen und neben Verhalten andere Phänomene umfasst. Häufig werden *Work-Family-* oder *Work-Life-Spillover* als synonyme Begriffe zu *Work-Home-Spillover* verwendet (Sok, Blomme & Tromp, 2014). Da die Definition von *Home* alle Aktivitäten und Bereiche außerhalb der Arbeit einbezieht (Guest, 2002), einschließlich Familie, sozialem Umfeld und Freizeitgestaltung, setzt sich diese Bezeichnung durch (Sok et al., 2014). Je nach Valenz lassen sich positive und negative Effekte unterscheiden, wobei sowohl Arbeit Einfluss auf das Privatleben nimmt als auch vice versa (Frone, Yardley & Markel, 1997; Grzywacz & Marks, 2000). Die Richtungen korrelieren zwar miteinander, trotzdem stellen sie unterschiedliche Effekte dar (Shockley & Singla, 2011).

Basierend auf der Annahme, Anforderungen in einem Kontext führen dazu, dass Anforderungen im anderen Kontext nicht erfüllt werden können (Greenhaus & Beutell, 1985), fokussieren die ersten Studien zu *Work-Home-Spillover* negative Effekte (Grzywacz & Marks, 2000). Dabei existieren drei Arten negativer *Work-Home-Spillover* (Greenhaus & Beutell, 1985):

- (1) Fehlende Zeit führt zu zeitbezogenen Spillover-Effekten. Das betroffene Individuum erfüllt in beiden Kontexten verschiedene Rollen. Bindet eine Rolle zu viel Zeit, kommt es zu einer unzureichenden Ausübung der Rolle im anderen Bereich.
- (2) Belastungsbezogene Spillover-Effekte entwickeln sich durch die Übertragung von Beanspruchungen und Belastungen, wie Ängsten oder Erschöpfung, aus einem Kontext in den anderen. Fehlende Unterstützung verstärkt belastungsbezogene Spillover-Effekte.
- (3) Verhaltensbezogene Spillover-Effekte umfassen komplementäre Verhaltensweisen. Dabei sind spezifische Verhaltensmuster aus einem Bereich nicht mit der zu erfüllenden Rolle des anderen Bereichs kompatibel.

Evidenzen für alle drei Arten der negativen *Work-Home-Spillover* finden sich länder- und disziplinübergreifend (Duxbury, Higgins & Lee, 1994; French & Johnson, 2016). Vor dem Hintergrund von Digitalisierung, Globalisierung und gesellschaftlichen Veränderungen besitzen negative Spillover-Effekte eine hohe aktuelle Relevanz (French, Dumani, Allen & Shockley, 2018). Zu ihrer Minimierung dient die Untersuchung der Determinanten (Kap. 3.2.3).

Mittlerweile finden auch positive *Work-Home-Spillover* Eingang in die empirische Forschung. Grund hierfür ist die Ablösung der Sichtweise, die Erfüllung mehrerer Rollen führt ausschließlich zu Konflikten (Poelmans, Kalliath & Brough, 2008). Stattdessen können Ressourcen zwischen Rollen übertragen und erneuert werden (ebd.). Ressourcen umfassen im Sinne des behavioralen Spillovers Verhaltensweisen und darüberhinausgehend Fähigkeiten, Emotionen, Werte, Selbsteinschätzungen oder materielle Ressourcen, wie finanzielle Mittel. Abhängig von der Art des Einflusses lassen sich verschiedene Kategorien differenzieren. Ressourcen aus einer Rolle erleichtern die Ausübung von Rollen im anderen Bereich (*Facilitation*) (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Mehrere Rollen ermöglichen die Anhäufung von Ressourcen, die anschließend in verschiedenen Bereichen

eingesetzt werden (*Enhancement*) (Graves, Ohlott & Ruderman, 2007). Gleiches gilt für das höhere Ausmaß an erlebter sozialer Unterstützung (ebd.). Die in Arbeit und Privatleben gesammelten Erfahrungen verbessern die Qualität der Rollenerfüllung im jeweils anderen Bereich (Greenhaus & Powell, 2006) (*Enrichment*). Während positive Work-Home-Spillover auf einer übergeordneten Ebene mit positiven Konsequenzen einhergehen, haben negative Effekte belastende Folgen für das Individuum (Kap. 3.2.4). Zur Untersuchung der Antezedenzen und Konsequenzen der Work-Home-Spillover bewährt sich die Messung der Effekte anhand einer dafür entwickelten Skala.

### 3.2.2 Messung von Work-Home-Spillover

Anders als verhaltensbasierte Spillover-Effekte in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Gesundheit erfolgt die Messung von Work-Home-Spillover über dafür konzipierte Skalen. In der englischsprachigen Forschung werden hauptsächlich die Work-to-Family Skala nach Grzywacz und Marks (2000) sowie der Survey Work-Home Interaction – Nijmegen (SWING) der Forschungsgruppe um Geurts (2005) eingesetzt.

Die Work-to-Family Skala (Grzywacz & Marks, 2000) bezieht sich trotz ihrer Bezeichnung auf das Privatleben im Allgemeinen. Anhand von Hauptkomponentenanalysen identifizieren die Forschenden vier Dimensionen von Spillover-Effekten<sup>2</sup>. *Negative work to family spillover* (Beispielitem: „Ihr Job reduziert Ihre Anstrengung, die Sie für Aktivitäten daheim aufwenden.“) sowie *negative family to work spillover* (Beispielitem: „Persönliche oder familiäre Sorgen und Probleme lenken Sie bei der Arbeit ab.“) werden über jeweils vier Items, *positive work to family spillover* (Beispielitem: „Erfahrungen aus der Arbeit helfen Ihnen bei der Bewältigung persönlicher und praktischer Aufgaben zu Hause.“) sowie *positive family to work spillover* (Beispielitem: „Liebe und Respekt, die Sie daheim erfahren, stärkt Ihr Selbstvertrauen bei der Arbeit.“) über jeweils drei Items gemessen. Die Werte für Cronbachs Alpha zur Bestimmung der Reliabilität liegen zwischen  $\alpha = .70$  und  $\alpha = .83$ . Korrelations- und Regressionsanalysen bestätigen die Unabhängigkeit der Faktoren. Weitere Studien setzen die Skala zur Messung von Work-Home-Spillover ein und validieren das Messinstrument (z. B. Lee et al., 2016).

Aufgrund der Kritik der Konfundierung der negativen *work to family* Spillover mit möglichen Antezedenzen (Geurts et al., 2005), entwickeln Geurts und Kolleg:innen (2005) auf Basis des Effort-Recovery Models (Meijman & Mulder, 1998) einen Fragebogen mit insgesamt 22 Items zur Erfassung von Work-Home-Spillover. Dieser gehört zu den am häufigsten eingesetzten Messinstrumenten zur Erfassung der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Privatleben (Colasanti, Castellano, Lapuente, Moretti & Medrano, 2022). In Faktorenanalysen zeigen sich die gleichen vier Dimensionen wie in der Work-to-Family Skala. Acht Items erfassen *negative work to home interactions*,

---

<sup>2</sup> Die Beispielitems stellen Übersetzungen der englischsprachigen Items nach Grzywacz und Marks (2000) dar.

vier Items *negative home to work interactions* und jeweils fünf Items *positive work to home interactions* sowie *home to work interactions*. Alle Skalen erzielten Werte für Cronbachs Alpha von mindestens  $\alpha = .75$ . Korrelate mit Spillover-Effekten verbundenen Merkmalen belegen die Validität des SWINGs (Geurts et al., 2005). Der Fragebogen liegt in verschiedenen Sprachen vor und wird in unterschiedlichen Ländern, wie Südafrika, Spanien, Japan oder Rumänien, eingesetzt (Colasanti et al., 2022). Alle Studien validieren die vierdimensionale Struktur der Work-Home-Spillover.

In der deutschsprachigen Forschung existiert bislang weder eine Übersetzung des SWINGs noch ein Messinstrument zur Erfassung von Work-Home-Spillover. Stattdessen werden positive Spillover-Effekte häufig mit der Work-Life-Balance gleichgesetzt (Schuller & Rau, 2013). Dementsprechend kommen Fragebögen aus diesem Bereich, wie die Kurzsкала *TKS-WLB* (Syrek, Bauer-Emmel, Antoni & Klusemann, 2011) oder die Übersetzung des Fragebogens zur Bewertung der Work-Family Balance (Wolff & Höge, 2011), zum Einsatz. Allerdings berücksichtigen diese Verfahren die Wirkrichtung nicht und sind teilweise auf die Familie beschränkt (Schuller & Rau, 2013). Deshalb entwickeln Schuller und Rau (2013) den *B-AOF* zur Erhebung negativer Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben. Acht Items messen Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben (Beispielitem: „Wenn ich meine Arbeit und meine privaten Pflichten erledigt habe, fehlt mir die Kraft, meine Freizeit richtig zu genießen.“). Diese lassen sich in die beiden Subdimensionen zeit- und beanspruchungsbasierte Spillover teilen, die jedoch hoch miteinander korrelieren. Die Messung der Spillover-Effekte zwischen Privatleben und Arbeit geschieht über vier Items ohne Subdimensionen (Beispielitem: „Wegen meiner privaten Pflichten bin ich in meiner Arbeitszeitplanung eingeschränkt.“). Während die interne Konsistenz für Spillover zwischen Arbeit und Privatleben mit  $\alpha = .86$  ausreichend hoch ist, liegt diese mit  $\alpha = .58$  für Spillover zwischen Privatleben und Arbeit außerhalb des akzeptablen Bereichs. Dementsprechend erweist sich diese Skala zwar als eigener Faktor, aufgrund der unzureichenden Reliabilität ist der Einsatz in der Praxis jedoch fragwürdig.

Die Entwicklung von Skalen zur Erhebung der Work-Home-Spillover erleichtert die Erforschung von Antezedenzen und Konsequenzen. Aufgrund fehlender Messinstrumente im deutschsprachigen Raum beziehen sich die Befunde größtenteils auf die englischsprachige Forschung. In Deutschland liegen vor allem Ergebnisse zu Determinanten und Folgen einer Work-Life-Balance vor, die jedoch nicht, wie fälschlicherweise angenommen, mit Spillover-Effekten gleichgesetzt werden kann und weniger spezifisch ist.

### 3.2.3 Antezedenzen von Work-Home-Spillover

Antezedenzen von Work-Home-Spillover lassen sich in verschiedene Kategorien einteilen. Studien belegen Zusammenhänge mit demografischen Variablen und Lebensumständen, arbeitsbezogenen Merkmalen und sozialer Unterstützung.

*Demografische Variablen und Lebensumstände.* Insgesamt beeinflussen demografische Variablen Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben nur in geringem Ausmaß. Studien sprechen für eine Altersabhängigkeit von Work-Home-Spillover. Mit zunehmendem Alter werden mehr positive und weniger negative Work-Home-Spillover erlebt (Grzywacz, Almeida & MacDonald, 2002; Lawson, Davis, Crouter & O'Neill, 2013). Hintergrund dessen stellen veränderte Rollenanforderungen und ein größerer Entscheidungsspielraum im Alter dar (ebd.). Die Befunde zum Einfluss des Geschlechts auf Spillover-Effekte sind uneinheitlich. Eine Metanalyse berichtet von mehr negativen Work-Home-Spillover bei Männern sowie mehr negativen Home-Work-Spillover bei Frauen (Byron, 2005). Die Unterschiede sind jedoch sehr klein. Aufgrund dieser kleinen Differenzen und neueren Ergebnissen, nach denen das Geschlecht keinen Einfluss auf Work-Home-Spillover nimmt, wird dem Geschlecht eine untergeordnete Rolle zugeschrieben (Michel, Kotrba, Mitchellson, Clark & Baltes, 2011). Gleiches gilt für Familienstand und Status als Eltern (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Michel et al., 2011). Allerdings wird dieser Befund nicht konsequent empirisch bestätigt. Stattdessen liegen vereinzelt Studie vor, die ein höheres Maß an negativen Home-Work-Spillover bei Frauen sowie Mitarbeitenden ohne Kinder berichten (Lawson et al., 2013).

*Arbeitsbezogene Variablen.* Arbeitsbedingungen nehmen auf unterschiedliche Art und Weise Einfluss auf Work-Home-Spillover. Unter Bezugnahme auf das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003) gehen hohe Arbeitsanforderungen und niedrige Ressourcen mit negativen Spillover-Effekten zwischen Arbeit und Privatleben einher (Bakker & Geurts, 2004). Zu den für negative Spillover-Effekte verantwortlichen Anforderungen zählen die durch eine Organisation vermittelte Erwartung der zu leistenden Arbeitszeit (Lawson et al., 2013) sowie starker Arbeitsdruck und hohe Kontrolle (Lapierre & Allen, 2012). Demgegenüber fördern das Erleben von Autonomie und Abwechslung bei der Arbeit (Grzywacz & Butler, 2005) sowie psychologische Anreize, wie Lernmöglichkeiten oder eine respektvolle Behandlung (Voydanoff, 2004), positive Work-Home-Spillover. Zur Organisationskultur und sozialen Unterstützung liegen detailliertere Ergebnisse vor. Mitglieder von Organisationen mit unterstützender oder innovativer Kultur berichten häufig von positiven Work-Home-Spillover (Sok et al., 2014). Während unterstützende Kulturen jedoch belastungsbezogene negative Effekte reduzieren, ist dies in innovativen Kulturen für zeitbezogene negative Effekte der Fall (ebd.). Soziale Unterstützung wird sowohl in der Arbeit als auch im Privatleben erfahren. Für den Arbeitskontext zeigen Studien, dass eine geringe Unterstützung negative (Geurts et al., 2005) und wahrgenommene Unterstützung für außerberufliche Aktivitäten durch Vorgesetzte positive (McNall, Nicklin & Masuda, 2010) Spillover-Effekte fördert.

*Soziale Unterstützung.* Soziale Unterstützung wird in Arbeit und Privatleben auf verschiedene Art und durch unterschiedliche Personen wahrgenommen (French et al., 2018). Abhängig davon wirkt

sich soziale Unterstützung auf Work-Home-Spillover aus. Sowohl die Unterstützung am Arbeitsplatz als auch in der Familie korreliert negativ mit Work-Home- und Home-Work-Effekten (ebd.). Für das Erleben von Work-Home-Spillover spielt die Unterstützung am Arbeitsplatz eine größere Rolle als die Unterstützung durch die Familie. Ein anderes Bild ergibt sich für Home-Work-Spillover. Für diese sind die Unterstützung am Arbeitsplatz und in der Familie gleichermaßen relevant (ebd.). Der stärkste Effekt zeigt sich durch die Unterstützung der gesamten Organisation, im Gegensatz zur Unterstützung durch Individuen der Organisation für Work-Home-Spillover. Nichtsdestotrotz nimmt die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle ein, da diese einen hohen gemeinsamen Varianzanteil mit der organisatorischen Unterstützung aufweist (Kurtessis et al., 2017). Zwischen der emotionalen und instrumentellen Unterstützung in Form von materiellen Ressourcen lassen sich keine Unterschiede für Spillover-Effekte feststellen (French et al., 2018).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse einen hohen Einfluss überwiegend arbeitsbezogener Variablen auf Richtung und Stärke von Work-Home-Spillover. Dies bietet Organisationen die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen Mitarbeitende ein möglichst hohes Maß an positiven sowie ein niedriges Maß an negativen Effekten erleben. Von den damit einhergehenden Konsequenzen profitieren wiederum die Organisationen.

### 3.2.4 Konsequenzen von Work-Home-Spillover

Der Fokus der empirischen Forschung lag lange auf negativen Spillover-Effekten zwischen Arbeit und Privatleben (Grzywacz & Marks, 2000). Aus diesem Grund sind die Konsequenzen negativer Spillover-Effekte besser und umfassender erforscht als von positiven Effekten. Generell äußern sich Konsequenzen auf arbeitsbezogener, familienbezogener sowie einer bereichsunabhängigen Ebene. Dabei wirken sich beide Richtungen von Work-Home-Spillover auf den jeweiligen Ebenen aus (Amstad et al., 2011).

*Arbeitsbezogene Konsequenzen.* Arbeitsbezogenen Konsequenzen werden stärker von negativen Spillover-Effekten von Arbeit auf Privatleben ( $r = -.29$ ) ausgelöst als von Privatleben auf Arbeit ( $r = -.18$ ) (ebd.). Nichtsdestotrotz führen auch Home-Work-Spillover zu arbeitsbezogenen Konsequenzen. Zu diesen zählen ein geringes Maß an Arbeitszufriedenheit (Geurts & Demerouti, 2003), organisationalem Commitment (Aryee, Srinivas & Tan, 2005) sowie OCB (Netemeyer, Maxham & Pullig, 2005). Die Effekte beider Richtungen des Spillovers auf OCB sind besonders hoch (Amstad et al., 2011). Gleichzeitig erhöhen negative Spillover-Effekte die Kündigungsabsicht (Shaffer, Harrison, Gilley & Luk, 2001), Fehlzeiten bei der Arbeit (Kirchmeyer & Cohen, 1999), die Anfälligkeit, an Burnout zu erkranken (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005) und arbeitsbedingte Belastungen (Netemeyer, Brashear-Alejandro & Boles, 2004). Metanalysen (Amstad et al., 2011) bestätigen die Ergebnisse und finden zudem negative Konsequenzen für die

Leistung in der Arbeit. Diese wird durch positive Work-Home-Spillover verstärkt (Sok et al., 2014). Zudem vertiefen positive Spillover-Effekte die affektive Bindung an die Organisation (ebd.).

*Familienbezogene Konsequenzen.* Auch das Privatleben ist von negativen Work-Home-Spillover betroffen. Passend zu den Befunden arbeitsbezogener Konsequenzen sind familienbezogene Konsequenzen stärker von negativen Spillover-Effekten zwischen Privatleben und Arbeit ( $r = -.22$ ) als zwischen Arbeit und Privatleben ( $r = -.16$ ) abhängig (Amstad et al., 2011). Diese führen zu weniger Zufriedenheit in Ehe (Voydanoff, 2005b) und Familie (Cardenas, Major & Bernas, 2004) sowie zu mehr familienbezogenen Belastungen (Swanson & Power, 1999). Damit einher geht der Befund, dass Mitglieder in Organisationen mit durchschnittlich höher ausgeprägten positiven Spillover-Effekten zufriedener sind als Mitglieder von Organisationen, in denen vermehrt negative Spillover-Effekte auftreten (Lee et al., 2016). Die Befunde zu familienbezogenen Konsequenzen werden ebenfalls metaanalytisch gestützt, wobei negative Home-Work-Spillover die Leistung im Privatleben interessanterweise nicht reduzieren (Amstad et al., 2011).

*Bereichsunabhängige Konsequenzen.* Die gravierenden Folgen negativer Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben zeigen sich nicht nur in den beiden Kontexten, sondern auch darüber hinaus. Sowohl negative Work-Home-Spillover ( $r = -.32$ ) als auch Home-Work-Spillover ( $r = -.23$ ) weisen die stärksten Zusammenhänge mit bereichsunabhängigen Konsequenzen auf (Amstad et al., 2011). Negative Work-Home-Spillover gehen mit einer geringeren Lebenszufriedenheit (Lee et al., 2016) sowie stärkeren somatischen Beschwerden (Peeters, de Jonge, Janssen & Van der Linden, 2004), Erschöpfungsgefühlen (Lee et al., 2016) und psychischen Belastungen, wie Depressionen (Frone, 2000) oder Substanzmissbrauch (Grzywacz & Bass, 2003), einher. Die Folgen positiver Spillover-Effekte zwischen Arbeit und Privatleben sind bisher empirisch kaum untersucht. Deshalb bleibt ungeklärt, ob sich positive Work-Home-Spillover günstig auf die aufgeführten Variablen auswirken.

Zusammenfassend liegen theoretische, empirische und praktische Evidenzen für die Existenz von Spillover-Effekten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben vor. Diese wirken sich auf verschiedenen Ebenen aus. Die Folgen betreffen auch Bereiche unabhängig der beiden Kontexte. Zur Untersuchung von Work-Home-Spillover dienen dafür konzipierte Skalen, die beide Bereiche bereits in den Items verbinden. Das bietet den Vorteil einer ökonomischen, übergeordneten Erfassung sowie der Identifikation von Antezedenzen und Konsequenzen. Gleichzeitig sind dadurch keine Aussagen möglich, zwischen welchen konkreten Verhaltensweisen, Emotionen, Fähigkeiten und Werten Spillover-Effekte vorliegen. Die Spezifizierung der Spillover-Effekte und Identifikation betroffener Verhaltensweisen ermöglicht es, positive Spillover-Effekte gezielter zu fördern, negative Spillover-Effekte zu reduzieren und damit die günstigen Konsequenzen zu stärken. Daran sollten zukünftige Forschungsarbeiten ansetzen.



### **3.3 Spillover-Effekte zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben**

Engagement stellt eine Verhaltensweise dar, durch die Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben spezifiziert werden können. Neben Belegen für die Existenz von Work-Home-Spillover (Kap. 3.2) deuten Studien einerseits auf einen Einfluss der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben und andererseits des freiwilligen Engagements im Privatleben auf die Erwerbsarbeit hin. Darüber hinaus liegen erste Hinweise über Zusammenhänge zwischen verschiedenen Formen des freiwilligen Engagements vor. Für Engagement in beiden Kontexten spielt Wertekongruenz eine besondere Rolle, die als übergeordnetes Motiv fungieren könnte.

#### **3.3.1 Auswirkungen von Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben**

Bei Betrachtung der Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im privaten Kontext existieren zwei Zugänge. Zum einen erheben Forschende bei Befragungen von freiwillig engagierten Personen manifeste Variablen aus dem Arbeitskontext. Dadurch legt die Erwerbsarbeit eine Grundlage für die Engagementwahrscheinlichkeit. Zum anderen werden latente Variablen in der Erwerbsarbeit berücksichtigt. Ihr Einfluss auf freiwilliges Engagement im Privatleben wurde bisher empirisch jedoch nur in wenigen Studien untersucht (Brauchli, Peeters, Van Steenbergen, Wehner & Hämmig, 2017; Rodell, 2013).

Verschiedene Rahmenbedingungen in der Arbeit nehmen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit eines freiwilligen Engagements im Privatleben. Eine aus Großbritannien stammende Studie betrachtet quer- und längsschnittliche Daten (Lup & Booth, 2018). Dabei zeigt sich ein großer Einfluss des Lohns auf freiwilliges Engagement in der Freizeit. Je höher der Lohn, umso seltener engagieren sich Arbeitskräfte freiwillig. Dieser Effekt bleibt über mehrere Jahre stabil. Daten aus Deutschland stützen die Relevanz des Lohns (Simonson et al., 2021). Allerdings lassen sich die gleichen Effekte bei einem sehr geringen Lohn finden. Somit ist ein durchschnittliches Einkommen für freiwilliges Engagement im Privatleben am förderlichsten (Lup & Booth, 2018; Simonson et al., 2021). Darüber hinaus werden signifikante Unterschiede zu zwei Erhebungszeitpunkten zwischen Gruppen mit einer unterschiedlichen Ausprägung bestimmter arbeitsbezogener Merkmale gefunden. Folgende Aspekte erhöhen die Wahrscheinlichkeit für ein freiwilliges Engagement im Privatleben (Lup & Booth, 2018): geringere Arbeitszeit und insgesamt für die Arbeit aufgewendete Zeit, fester Lohn (im Vergleich zu einem Stundenlohn), Teilzeitjobs, Führungsaufgaben sowie die Arbeit im öffentlichen Sektor oder Non-Profit-Sektor. Eine Veränderung der arbeitsbezogenen Merkmale in einer Person über die Zeit wirkt sich nicht automatisch auf die Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit des freiwilligen Engagements im Privatleben aus (ebd.). Die Befunde für den Erwerbsstatus gelten auch in Deutschland. Erwerbstätige Personen engagieren sich häufiger als arbeitslose, pensionierte oder aus anderen Gründen nicht-erwerbstätige Personen (Simonson et al., 2021). Unter den erwerbstätigen Menschen zeigen in Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte die

höchste Engagementquote. Dieses Ergebnis bleibt über mehrere Jahre hinweg stabil (Simonson et al., 2017, 2021). Als einzige latente Variable untersuchen Lup und Booth (2018) Arbeitszufriedenheit. Eine stärkere Arbeitszufriedenheit führt im Quer- und Längsschnitt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit eines freiwilligen Engagements im Privatleben. Damit bringt Arbeitszufriedenheit nicht nur positive Konsequenzen für die Organisation mit sich, sondern auch für das Privatleben der Organisationsmitglieder, einschließlich des freiwilligen Engagements in der Freizeit (ebd.). Ausgehend davon fordern die Forschenden eine weitere Betrachtung des Einflusses von Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben.

Eine Erklärung des Einflusses der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben stellt die Sinnhaftigkeit bei der Arbeit dar (Rodell, 2013). Studien belegen einen Effekt der wahrgenommenen Sinnhaftigkeit der Arbeit auf freiwilliges Engagement im privaten Kontext (ebd.). Dieser äußert sich auf zwei Wegen. Zum einen begünstigt eine hohe erlebte Sinnhaftigkeit freiwilliges Engagement. Als Erklärung dieses positiven Effekts dient die Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit als positive Arbeitserfahrung, die die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement steigert (ebd.). Damit stellt Sinnhaftigkeit eine Ressource aus dem Kontext der Erwerbsarbeit dar, die im Sinne des Enhancement-Ansatzes (Graves et al., 2007) im freiwilligen Engagement in der Freizeit eingesetzt wird. Verbunden mit der Wichtigkeit des Sinnerlebens (Wehner & Güntert, 2015; Wehner et al., 2018) sowie der hohen Ausprägung der Wertefunktion (Clary et al., 1998; Kals, Strubel, Vagnian et al., 2016) im freiwilligen Engagement könnte das Wahrnehmen von Sinnhaftigkeit in der Erwerbsarbeit dazu führen, dass betroffene Organisationsmitglieder dieses vermehrt im Privatleben suchen. Freiwilliges Engagement in der Freizeit erfüllt wiederum dieses Bedürfnis. Zum anderen moderiert die Sinnhaftigkeit der Arbeit den Zusammenhang zwischen dem Sinnerleben im freiwilligen Engagement und dem tatsächlichen freiwilligen Engagement (Rodell, 2013). Dieser ist umso positiver, je weniger Sinnhaftigkeit im Arbeitskontext erlebt wird. Aus dieser Perspektive dient freiwilliges Engagement im Privatleben als Kompensation der fehlenden Sinnhaftigkeit bei der Erwerbsarbeit (ebd.).

Aufbauend auf diesen Forschungsergebnissen sowie der Theorie der Ressourcenerhaltung (*conservation of resources-theory*; Hobfoll, 2011) untersucht die Forschungsgruppe um Brauchli (2017) den Einfluss von arbeitsbezogenem Wohlbefinden auf freiwilliges Engagement im privaten Kontext. Sie gehen davon aus, dass Arbeit positive Gefühle auslöst, die Ressourcen freisetzen und dadurch zur Übernahme eines freiwilligen Engagements in der Freizeit führen. Neben diesem positiven Effekt zwischen arbeitsbezogenem Wohlbefinden und freiwilligem Engagement im Privatleben vermuten die Forschenden einen negativen Effekt zwischen Burnout und freiwilligem Engagement. Burnout geht mit durch die Arbeit bedingter Müdigkeit und Erschöpfung einher, sodass den betroffenen Individuen im Privatleben Ressourcen und Energie für ein freiwilliges Engagement fehlen. Die Ergebnisse zeigen, dass arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Burnout die Häufigkeit

von freiwilligem Engagement im Privatleben indirekt beeinflussen. Als Mediator zwischen Wohlbefinden und freiwilligem Engagement in der Freizeit fungiert die Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben. Konflikte zwischen beiden Bereichen medieren den Zusammenhang zwischen Burnout und freiwilligem Engagement im Privatleben (ebd.). Trotz fehlender Angaben zum direkten Effekt von arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Burnout auf freiwilliges Engagement zeigen die Ergebnisse den Einfluss der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben.

Abgesehen von den Rahmenbedingungen der Arbeit ist die Befundlage zur Auswirkung der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben insgesamt gering. Zudem erfolgt die Erfassung des freiwilligen Engagements größtenteils über Selbstauskünfte zur Häufigkeit (Brauchli et al., 2017; Rodell, 2013). Dies schränkt Aussagen zum tatsächlichen Engagement sowie dessen Intensität ein. Aus diesem Grund sollten zukünftige Forschungsarbeiten einerseits weitere Merkmale bzw. konkrete Verhaltensweisen aus der Erwerbsarbeit untersuchen. Andererseits wäre eine umfassendere Erfassung von freiwilligem Engagement im Privatleben wünschenswert. Gerade vor dem Hintergrund der Relevanz von freiwilligem Engagement im Privatleben wird eine empirische Untersuchung des Einflusses der Erwerbsarbeit explizit gefordert (Rodell, Breitsohl, Schröder & Keating, 2016).

### **3.3.2 Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit**

Eine vermeintlich größere Befundlage liegt zum Einfluss von freiwilligem Engagement in der Freizeit auf die Erwerbsarbeit vor. Bei genauerer Betrachtung der Studienlage zeigt sich jedoch, dass dieser hauptsächlich theoretisch begründet ist und nur wenig empirische Ergebnisse dazu existieren. Insgesamt wird von positiven Effekten zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und Erwerbsarbeit ausgegangen (Mojza & Sonntag, 2010). Diese Annahme beruht auf drei Erklärungsansätzen (Güntert, Wehner & Mieg, 2022). Erstens beeinflusst freiwilliges Engagement die Wahrnehmung und Bewertung von arbeitsbedingten Stressoren, sodass engagierte Mitarbeitende diese als weniger relevant ansehen. Zweitens baut freiwilliges Engagement im Privatleben Ressourcen und Kompetenzen auf, die in der Erwerbsarbeit zum Einsatz kommen und sich auf den Umgang mit Stressoren auswirken. Drittens unterstützt freiwilliges Engagement Mitarbeitende bei der Erholung von der Arbeit. Das Engagement außerhalb der Arbeit regeneriert dadurch verbrauchte Ressourcen (Sonntag & Zijlstra, 2006).

Empirische Befunde stützen die theoretischen Erklärungsansätze teilweise. Während Studien den Einfluss von freiwilligem Engagement im Privatleben auf Kompetenzen und Erholung erforschen, fehlen aktuell Forschungsarbeiten zur veränderten Wahrnehmung arbeitsbedingter Stressoren durch freiwilliges Engagement. Freiwilliges Engagement im Privatleben fördert Kompetenzen und Fähigkeiten, die in der Erwerbsarbeit eingesetzt werden. Beispielsweise entwickeln Führungskräfte, die sich in ihrer Freizeit freiwillig engagieren, höhere interpersonale Fähigkeiten und verfügen über

eine größere Führungsqualität als nicht-engagierte Führungskräfte (Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002). Im freiwilligen Engagement erworbene Kompetenzen werden als relevant für die Erwerbsarbeit bewertet (Sirrenberg & Moraß, 2019). Dazu zählen methodische Kompetenzen, wie Aufgabenkoordination, soziale Kompetenzen oder persönliche Kompetenzen, wie Selbstreflexion (ebd.). Zudem führt freiwilliges Engagement zu neuen, für die Arbeit hilfreichen Lernerfahrungen sowie zum Aufbau eines sozialen Netzwerkes (Mojza, Lorenz, Sonnentag & Binnewies, 2010). Diese Erfahrungen sind direkt in der Erwerbsarbeit anwendbar und setzen gleichzeitig Ressourcen für den Arbeitskontext frei (ebd.). Im Gegensatz dazu fehlt empirische Evidenz für den dritten Erklärungsansatz. Demnach distanzieren sich engagierte Mitarbeitende weder schneller von der Arbeit noch erholen sie sich besser (ebd.). Zudem ist die Erholung von freiwillig und nicht-freiwillig engagierten Arbeitskräften gleich hoch ausgeprägt (Greter, 2014). Somit sprechen die Befunde gegen die Förderung der Erholung durch freiwilliges Engagement in der Freizeit. Ebenso kann nicht davon ausgegangen werden, dass Erholung als vermittelnde Variable zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und anderen arbeitsbezogenen Konstrukten fungiert, wie teilweise theoretisch angenommen (Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009).

Darüber hinaus fokussieren Studien organisationspsychologisch relevante Variablen. Sie gehen davon aus, dass freiwilliges Engagement im Privatleben zu einer positiven Stimmung und günstigeren Selbstbeurteilung beiträgt, woraus eine höhere Zufriedenheit mit Arbeit und Karriere resultiert (Midlarsky, 1991). Forschungsarbeiten konkretisieren diese Ergebnisse. Verschiedene Methoden belegen einen direkten Effekt des freiwilligen Engagements im Privatleben auf Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang (Hecht & Boies, 2009; Kirchmeyer, 1992). Eindrucksvoll ist eine längsschnittliche Untersuchung nach der freiwillig engagierte Frauen 18 Jahre nach dem Erstkontakt einen besseren beruflichen Status innehaben als Frauen, die sich zum Zeitpunkt des Erstkontakts nicht freiwillig engagierten (Wilson & Musick, 2003). Darüber hinaus erhöht freiwilliges Engagement in der Freizeit das arbeitsbezogene Wohlbefinden und reduziert die Wahrscheinlichkeit der Entwicklung eines Burnouts (Greter, 2014; Hecht & Boies, 2009). Damit hat das Engagement einen indirekten Effekt auf die Leistung in der Arbeit. Zwar ist der Zusammenhang zwischen Leistung und freiwilligem Engagement nicht signifikant, das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker et al., 2003) geht jedoch von positiven Konsequenzen von Wohlbefinden und negativen Folgen von Burnout auf die arbeitsbezogene Leistungsfähigkeit aus. In diesem Fall vermitteln Wohlbefinden und Burnout zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und Leistung in der Arbeit. Diese Annahme bedarf einer künftigen empirischen Prüfung.

Summa summarum wirkt sich freiwilliges Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit aus, wodurch beide Bereiche miteinander verknüpft sind. Die Studienlage spricht für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement in beiden Kontexten. Zur Untersuchung solcher Spillover-Ef-

fekte bedarf es einer Konkretisierung der betrachteten Verhaltensweise, damit erstens verhaltensbezogene Spillover-Effekte erforscht und zweitens zielgerichtete Ableitungen getroffen werden können. Work Engagement stellt ein solches konkretes Verhalten dar. Im Rahmen von Work Engagement liegen bereits Studien vor, die Spillover-Effekte zwischen Work Engagement und Privatleben untersuchen. Aufgrund der ähnlichen Begrifflichkeit erfolgt im Folgenden ein kurzer Exkurs zu diesen Spillover-Effekten sowie eine Abgrenzung zum Verständnis von Engagement in der vorliegenden Studienreihe.

*Exkurs zu Spillover-Effekten von Work Engagement.* Studien belegen Spillover-Effekte zwischen dem sogenannten *Work Engagement* und Privatleben. Trotz der ähnlichen Begrifflichkeit handelt es sich dabei nicht um freiwilliges Engagement nach dem Verständnis der vorliegenden Studienreihe. Work Engagement findet nicht freiwillig statt, sondern ist definiert als ein positiver und erfüllender Zustand während der Arbeit und umfasst die drei Komponenten der Vitalität (*vigor*), Hingabe (*dedication*) sowie Absorption (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Unabhängig von Spillover-Effekten führt ein hohes Maß an Work Engagement zu positiven arbeitsbezogenen Konsequenzen, wie größerer Arbeitszufriedenheit, stärkerer Eingebundenheit, einer geringen Wahrscheinlichkeit für Burnout (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008) sowie besseren Arbeitsleistungen (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2011). Neben diesen arbeitsbezogenen Effekten werden Spillover-Effekte des Work Engagements untersucht. In diesem Zusammenhang finden Studien einerseits Auswirkungen auf die Erholung von der Arbeit, Emotionen (Sonnentag, Mojza, Binnewies & Scholl, 2008), soziale Kompetenzen, die Gesundheit (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) sowie Glücksgefühle (Rodríguez Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti & Bakker, 2013). Andererseits trägt ein freiwilliges Engagement im Privatleben zu einem höheren Ausmaß an Work Engagement bei und erklärt insgesamt 17 % der Varianz (Erks et al., 2021). Insgesamt spielen Spillover-Effekte bezogen auf Work-Engagement eine Rolle in der psychologischen Forschung. Allerdings fehlen Parallelen mit dem freiwilligen (Arbeits-)Engagement, sodass daraus keine Ableitungen für Spillover-Effekte zwischen verschiedenen Formen des freiwilligen Engagements getroffen werden können.

### **3.3.3 Spillover-Effekte zwischen verschiedenen Formen von Engagement**

Studien belegen den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf unterschiedlichen Wegen. Neben Work-Home-Spillover, die arbeitsbezogene, familienbezogene und bereichsunabhängige Konsequenzen mit sich bringen (Kap. 3.2), beeinflusst Erwerbsarbeit freiwilliges Engagement im Privatleben und vice versa. Somit existieren positive Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben. Weitere psychologische Forschungsarbeiten konkretisieren die Spillover-Effekte durch Betrachtung verschiedener Formen von Engage-

ment. Dabei fokussieren die Studien unterschiedliche Engagementarten, sodass teilweise behaviorale Spillover-Effekte innerhalb der Erwerbsarbeit, teilweise kontextübergreifende Spillover-Effekte berücksichtigt werden.

### **Spillover-Effekte von Engagement innerhalb der Erwerbsarbeit**

Für Engagement im arbeitsbezogenen Kontext bestehen verschiedene Möglichkeiten. Zum einen findet dieses über OCB (Kap. 2.2) statt. Die synonyme Bezeichnung als freiwilliges Arbeitsengagement (Neufeind et al., 2012) beinhaltet bereits das Kernmerkmal der Freiwilligkeit. Zudem wird OCB nicht belohnt und trägt insgesamt zur Effizienz der Organisation bei (Organ, 1988). Zum anderen können sich Organisationsmitglieder in von ihren Organisationen organisierten Projekten freiwillig und ohne zusätzliche Vergütung engagieren (Lee, 2013). Mit diesem sogenannten *Corporate Volunteering* setzen sich Organisationen und ihre Mitglieder für gemeinnützige Zwecke ein (Lee, 2013). Genau wie OCB stellt Corporate Volunteering eine Form von Engagement dar und erfüllt dessen Merkmale, da es organisationsgebunden, persönlich und unbezahlt stattfindet, gemeinnützige Zwecke erfüllt und mit zeitlichen Investitionen seitens der Mitarbeitenden verbunden ist (Van Schie, Güntert & Wehner, 2011). Im Unterschied zum freiwilligen Engagement im privaten Kontext wird Corporate Volunteering jedoch von den betrieblichen Organisationen selbst und nicht von zivilgesellschaftlichen oder staatlichen Organisationen organisiert, weshalb es sich um unterschiedliche Formen von Engagement handelt (Krasnopolskaya et al., 2016). Ein Beispiel für Corporate Volunteering sind soziale Aktionstage, an denen sich Organisationsmitglieder punktuell für wohltätige Zwecke einsetzen, indem sie renovieren, andere Menschen betreuen oder aufräumen. Des Weiteren stellen Mentoringprogramme in Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen, Projekte zum Sammeln von Spenden oder Aktionen für spezifische Zielgruppen Corporate Volunteering dar (Krasnopolskaya et al., 2016; Michels, 2016).

Vielfältige Gründe sprechen für positive Spillover-Effekte zwischen OCB und Corporate Volunteering. Durch die Teilnahme an Corporate Volunteering empfinden die Organisationsmitglieder eine gewisse Dankbarkeit gegenüber der initiiierenden Organisation (Geroy, Wright & Jacoby, 2000). Deshalb entwickeln sie den Wunsch nach reziprokem Verhalten, welches sie durch ein höheres Maß an OCB ausdrücken (ebd.). Darüber hinaus sehen Mitarbeitende Projekte im Rahmen von Corporate Volunteering als Teambuilding-Maßnahme, was Kritik und Widerstand gegen die Organisation reduziert. Daraus resultiert eine höhere Unkompliziertheit (Michels, 2016). Zuletzt erfahren die Organisationsmitglieder durch Corporate Volunteering Wertschätzung und Anerkennung, die das Selbstbewusstsein stärken (Pajo & Lee, 2011). Das führt wiederum dazu, dass Mitarbeitende eigeninitiativ Verbesserungsvorschläge anbringen und sich über ihre Organisation informieren (Hirsch & Horowitz, 2006). Auf dieser Grundlage prüft Michels (2016) in zwei Quasi-Experimenten den Einfluss von Corporate Volunteering durch die Teilnahme an einem sozialen Aktionstag sowie einem Mentoringprogramm auf OCB. In beiden Studien verhalten sich in Corporate

Volunteering eingebundene Organisationsmitglieder hilfsbereiter, unkomplizierter und eigeninitiativer als Mitarbeitende der Kontrollgruppe (ebd.). Allerdings verändern sich die Werte nicht zwischen der Messung vor und nach der Teilnahme am Corporate Volunteering. Zudem lassen sich keine signifikanten Interaktionseffekte finden (ebd.). Die Befunde beider Studien zeigen somit, dass Corporate Volunteering keinen direkten Effekt auf OCB hat. Vielmehr scheint die Engagementbereitschaft von Organisationsmitgliedern, die sich im Rahmen von Corporate Volunteering engagieren, generell höher zu sein als von Mitarbeitenden, die nicht an solchen Projekten teilnehmen. Deshalb könnte eine ausgeprägte Engagementbereitschaft, die sich in freiwilligem Engagement außerhalb der Erwerbsarbeit äußert, zu einem größeren Engagement während der Erwerbsarbeit führen.

### **Kontextübergreifende Spillover-Effekte von verschiedenen Formen des Engagements**

In der Erwerbsarbeit liegen mit OCB und Corporate Volunteering zwei verschiedene Formen des Engagements vor. Daneben existieren auch in anderen Kontexten unabhängig von Erwerbsarbeit und Privatleben Möglichkeiten für ein Engagement. Dazu zählt beispielsweise Service-Learning in Schulen und Universitäten. Studien bringen Corporate Volunteering und Service-Learning in Verbindung mit freiwilligem Engagement im privaten Kontext.

*Corporate Volunteering und freiwilliges Engagement im Privatleben.* Corporate Volunteering wirkt sich nicht nur auf Engagement im arbeitsbezogenen Kontext, sondern auch auf Engagement im Privatleben aus. Demnach fördert die Teilnahme an Corporate Volunteering freiwilliges Engagement in der Freizeit zum aktuellen Zeitpunkt sowie die zukünftige Engagementbereitschaft (De Gilder et al., 2005). Durch Corporate Volunteering nehmen 54.7 % einer Gruppe an befragten Personen ein freiwilliges Engagement auf und 38.7 % erhöhen ihr Engagement im privaten Kontext (ebd.). Damit regt Corporate Volunteering zu freiwilligem Engagement im Privatleben an. Außerdem sensibilisiert Corporate Volunteering Teilnehmende für soziale und gesellschaftliche Probleme, wodurch der Wunsch entsteht, diese durch freiwilliges Engagement zu reduzieren (Krasnopolskaya et al., 2016). Darauf aufbauend untersuchen Krasnopolskaya und Kolleg:innen (2016) drei Ebenen des Engagements im Privatleben: (1) organisationsgebundenes freiwilliges Engagement nach dem klassischen Verständnis, (2) neue Formen des freiwilligen Engagements ohne Bezug zu einer Organisation sowie (3) Geldspenden. Eine Befragung von jeweils ungefähr 400 in Corporate Volunteering eingebundene und nicht-eingebundene Organisationsmitglieder verifiziert die Hypothesen. Corporate Volunteering korreliert positiv mit allen drei Ebenen des freiwilligen Engagements zum aktuellen Zeitpunkt und der zukünftigen Engagementbereitschaft. In Corporate Volunteering eingebundene Mitarbeitende engagieren sich mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit außerhalb der Erwerbsarbeit und zeigen eine doppelt so hohe Engagementbereitschaft wie nicht-eingebundene Mitarbeitende. Ein ähnliches Bild ergibt sich für informelles freiwilliges Engagement, wobei die Zahlen sogar noch ein wenig höher ausgeprägt sind. Bezogen auf Geldspenden

spenden eingebundene Mitarbeitende außerdem größere Beträge. Anhand von Interviews identifizieren die Forschenden drei Hauptgründe für die positiven Spillover-Effekte zwischen Corporate Volunteering und freiwilligem Engagement im Privatleben. Erstens steigert Corporate Volunteering das Vertrauen in die Organisationen, in denen freiwilliges Engagement stattfindet. Dadurch entsteht bei den engagierten Personen ein Gefühl der Sicherheit für den Bedarf an Engagement. Zweitens stärkt Corporate Volunteering das Bewusstsein für gesellschaftliche Belange und dient als Informationsquelle. Drittens sozialisiert Corporate Volunteering über positive Erfahrungen für freiwilliges Engagement, wodurch Mitarbeitende auf Möglichkeiten des Engagements außerhalb der Arbeit aufmerksam werden. Zusammenfassend belegt die Studie positive Spillover-Effekte von zwei Formen des Engagements im Kontext der Erwerbsarbeit und des Privatlebens. Allerdings wird Corporate Volunteering aufgrund eines gewissen Verpflichtungsgrades seitens der Mitarbeitenden kritisch gesehen (Gazley, 2012; Hustinx & Meijs, 2011). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit von kulturellen Einflüssen, da die Datenerhebung in Russland stattfand. Daraus resultieren Einschränkungen in der Generalisierbarkeit. Um die Kausalität zu klären wäre ein längsschnittliches Design notwendig.

*Service-Learning und freiwilliges Engagement im Privatleben.* Ein weiterer Beleg für positive Spillover-Effekte zwischen verschiedenen Formen des Engagements zeigt die Betrachtung von Service-Learning als Engagement in Schulen und Universitäten. Service-Learning verbindet gesellschaftliches Engagement mit fachlichem Lernen (Seifert, Zentner & Nagy, 2019). Somit schafft die dahinterstehende Institution Möglichkeiten für Schüler:innen und Studierende, sich im Rahmen des Lernens zu engagieren (ebd.). Die Planung, Durchführung und Reflexion des Engagements verknüpft dieses mit fachlichem Lernen sowie Wissens- und Kompetenzerwerb, während gleichzeitig ein Beitrag zum Gemeinwohl geleistet wird (ebd.). Wie Corporate Volunteering unterscheidet sich Service-Learning von freiwilligem Engagement im Privatleben. Service-Learning ist von der Schule oder Universität als Institution, durch Anreize, wie Credit Points oder Noten, motiviert und teilweise verpflichtend (Haski-Leventhal, Grönlund et al., 2010). Service-Learning in der Schule erhöht freiwilliges Engagement zu einem späteren Zeitpunkt (Janoski, Musick & Wilson, 1998). Darüber hinaus bestehen positive Zusammenhänge mit aktuellem freiwilligem Engagement in der Freizeit (Haski-Leventhal, Grönlund et al., 2010). Die Teilnahme an verpflichtenden und optionalen Service-Learning-Angeboten in Schule oder Universität beeinflusst freiwilliges Engagement im Privatleben während des Studiums positiv. Dabei ist zu beobachten, dass die freiwillige Teilnahme einen größeren Effekt hat als eine Verpflichtung zu Service-Learning (ebd.). Während 83.4 % der befragten Studierenden, die freiwillig an einem Service-Learning-Programm teilnehmen auch neben der Universität freiwillig engagiert sind, liegt dieser Anteil bei einer Verpflichtung bei 77.4 %. Im Gegensatz dazu engagieren sich nur 66.3 % der Studierenden ohne Eingebundenheit in Service-Learning-Programme freiwillig im Privatleben. Neben dem tatsächlichen Engagement wirkt sich



die Teilnahme an Service-Learning auf die Häufigkeit und die für das Engagement aufgewendete Zeit aus (ebd.). Die Analysen beziehen Daten aus 14 Ländern aller Kontinente ein, wodurch von einer gewissen Generalisierbarkeit der Ergebnisse ausgegangen werden kann.

*OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben.* Trotz der Relevanz und weitreichenden Folgen von freiwilligem Engagement im Privatleben existieren kaum Studien zu den Auswirkungen von freiwilligem Engagement in der Freizeit auf die Erwerbsarbeit (Erks et al., 2021). Freiwilliges Engagement besitzt das Potenzial einer positiven Erholungserfahrung von der Arbeit (Fritz & Sonntag, 2006), die besonders stark durch die erlebte Sinnhaftigkeit des freiwilligen Engagements geprägt ist (Erks et al., 2021). Daneben fördert eine angemessene Erholung durch Regeneration relevanter Ressourcen freiwilliges Arbeitsengagement (Zijlstra, Cropley & Rydstedt, 2014). Somit erfahren freiwillig engagierte Personen eine bessere Erholung, wodurch sie mehr OCB leisten als nicht freiwillig engagierte Personen (Erks et al., 2021). Obwohl für den positiven Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und Erholung bis dato keine empirische Evidenz vorliegt (Greter, 2014; Mojza et al., 2010) liefern Studien vereinzelt Hinweise für positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben. Die Ausführung eines freiwilligen Engagements sowie die Dauer der Tätigkeit korrelieren positiv mit OCB (Sirrenberg & Moraß, 2019). Diese Befunde sind jedoch aufgrund fehlender Daten einer nicht-engagierten Vergleichsgruppe mit Vorsicht zu interpretieren.

Eine Befragung von jeweils circa 150 engagierten und nicht-engagierten Vollzeit-Mitarbeitenden in Profit-Organisationen kommt zu ähnlichen Ergebnissen. In der Freizeit engagierte Organisationsmitglieder zeigen ein signifikant höheres Ausmaß an OCB im Vergleich zu nicht-engagierten Mitgliedern (Erks et al., 2021). Insgesamt erklärt freiwilliges Engagement im Privatleben 8 % der Varianz von OCB. Messen die befragten Personen ihrem freiwilligen Engagement eine hohe Sinnhaftigkeit zu, erhöht sich die erklärte Varianz von OCB auf 24 %. Dieser Befund unterstreicht die Wichtigkeit des Erlebens von Sinn im freiwilligen Engagement (Wehner & Güntert, 2015; Wehner et al., 2018). Die Inhalte des freiwilligen Engagements im Privatleben spielen für den Spillover-Effekt keine Rolle (Erks et al., 2021). Körperliche, soziale und mental entspannende Inhalte fungieren nicht als Mediator zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und OCB (Erks et al., 2021). Damit können Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben nicht durch die Inhalte des freiwilligen Engagements erklärt werden.

Zusammenfassend existieren trotz der Wichtigkeit von freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben kaum empirische Studien zu Zusammenhängen zwischen Engagement in beiden Kontexten. Die wenigen Studien deuten auf die Existenz eines positiven Spillover-Effekts zwischen freiwilligem Engagement hin. Somit sind Spillover-Effekte ein erfolgsversprechender Ansatz zur Förderung des freiwilligen Engagements in unterschiedlichen Lebensbereichen und zur Ableitung praktischer Implikationen. Aufgrund der geringen Datenbasis gilt es, die Befunde zu validieren und

vorliegende Schwächen der Studien zu beheben. Ein weiteres Ziel ist die Identifikation möglicher Erklärungen positiver Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben als zusätzlichen Ansatzpunkt zur zielgerichteten Stärkung des Engagements. Bisherige Studien vernachlässigen die Erklärung der Spillover-Effekte oder missachten empirische Belege. Die Fokussierung von Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements in Erwerbsarbeit und Privatleben kommt der Forderung nach (Rodell et al., 2016), die gegenseitige Beeinflussung von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement empirisch zu betrachten. Aufgrund der Parallelen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben sowie ersten Evidenzen für positive Spillover-Effekte trägt die Auswahl von OCB als Engagement in der Erwerbsarbeit dazu bei, die bestehende Forschungslücke (Peters, Güntert & Wehner, 2007) zu schließen.

### **3.3.4 Bedeutung der Wertekongruenz für freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben**

Die Wertekongruenz als Übereinstimmung der persönlichen Werte eines Individuums mit den Werten der Organisation, in der das Individuum eingebunden ist, führt sowohl in Erwerbsarbeit als auch im freiwilligen Engagement im Privatleben zu positiven Konsequenzen (Kristof-Brown & Jansen, 2007; Thiel, 2021). Studien belegen den Einfluss der Wertekongruenz auf freiwilliges (Arbeits-) Engagement in beiden Kontexten (Cable & DeRue, 2002; Rich et al., 2010; Thiel, 2021).

#### **Verständnis der Wertekongruenz**

P-E Fit als allgemeine Passung zwischen einer Person und ihrer Arbeitsumgebung stammt aus der organisationspsychologischen Forschung und nimmt darin eine bedeutsame Rolle ein. Dabei existieren unterschiedliche Kategorien, zu denen P-O Fit zählt (Kristof-Brown et al., 2005; Kristof, 1996). Je nach Konzeptualisierung umfasst P-O Fit verschiedene Aspekte (Supeli & Creed, 2014). Häufig sind Werte, Persönlichkeit, Wissen, Fähigkeit und Kompetenzen sowie Ziele relevant (Kristof, 1996). Eine große Übereinstimmung in der Wissenschaft besteht hinsichtlich der Wichtigkeit der Werte (Supeli & Creed, 2014). Die Wertekongruenz zwischen persönlichen und organisationalen Werten klärt einen Großteil der Varianz von P-O Fit auf und führt zu positiven Konsequenzen (Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown & Jansen, 2007; Verquer, Beehr & Wagner, 2003).

Zur Beurteilung der Wertekongruenz vergleichen Mitarbeitende ihre eigenen Werte mit den organisationalen Werten (Van Vianen, 2018). Werte sind wünschenswerte, kontextübergreifende Überzeugungen, an denen sich das Verhalten und Handeln von Menschen oder sozialen Einheiten ausrichtet (Schwartz, 1994; Vecchione et al., 2016). Aufgrund der Situationsunabhängigkeit sowie ihres Beitrags zum Selbstkonzept beeinflussen Werte das Verhalten von Menschen (Latham, 2012; Van Vianen, 2018). Der Schwerpunkt der organisationspsychologischen Forschung liegt weniger auf spezifischen Werten, die für Individuum und Organisation relevant sind, sondern vielmehr auf

der Übereinstimmung der Werte (Moynihan & Pandey, 2007). Stimmen die Werte in hohem Ausmaß überein, wird von Wertekongruenz gesprochen (Edwards & Cable, 2009). Werte beziehen sich überwiegend auf die der gesamten Organisation, statt Personengruppen, wie Vorgesetzte oder Kolleg:innen (Bao, Dolan & Tzafrir, 2012).

Auf der Wertekongruenz basieren einige wichtige Theorien, wie das Attraction-Selection-Attrition-Modell (Schneider, Goldstein & Smith, 1995), Theorien der Person-Organisations-Passung (Molina, 2016) sowie Modelle des Selbstkonzepts (ebd.), der Sozialisationsprozesse (Cooper-Thomas & Anderson, 2006) und der Gravitationsprozesse (Schneider et al., 1995). Dies verdeutlicht die Relevanz der Wertekongruenz für Wissenschaft und Praxis. Zur Erfassung der Wertekongruenz existieren verschiedene Herangehensweisen (Bao et al., 2012). Die Messung erfolgt entweder direkt über die wahrgenommene Wertekongruenz (Judge & Cable, 1997; Ravlin & Ritchie, 2006) oder indirekt über Abfrage spezifischer, für Individuum und Organisation relevanter Werte, aus denen anschließend die Übereinstimmung ermittelt wird (Edwards & Cable, 2009; Finegan, 2000). Metaanalysen zeigen eine höhere Varianzaufklärung der direkten Messung, die damit die Methode der Wahl darstellt (Kristof, 1996; Kristof-Brown et al., 2005).

Angelehnt an Wertekongruenz in der Erwerbsarbeit beschreibt diese im Kontext des freiwilligen Engagements im Privatleben den Grad der Übereinstimmung zwischen den Werten der engagierten Personen und der NPO, für die sie sich engagieren (Van Vianen, 2018). Im funktionalen Ansatz (Clary et al., 1998) stellen Werte eine Funktion von freiwilligem Engagement dar, der in verschiedenen Studien eine besondere Bedeutung zukommt. Zum einen gehört die Wertefunktion zu den am höchsten ausgeprägten Funktionen (Clary et al., 1998; Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016; Wehner & Güntert, 2015). Zum anderen lassen sich signifikante Korrelationen mit sowie Erklärungsbeiträge für verschiedene Maße zukünftiger Engagementbereitschaft finden (Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016; Schütt, 2022; Thiel, 2021). Diese Ergebnisse deuten auf eine hohe Relevanz von Werten für freiwilliges Engagement im Privatleben hin.

### **Einfluss der Wertekongruenz auf OCB**

Eine hohe Wertekongruenz führt dazu, dass Mitarbeitende einer Organisation wichtige Werte teilen und Informationen sowie Situationen auf ähnliche Art und Weise wahrnehmen und interpretieren (Bao et al., 2012; Meglino & Ravlin, 1998). Dadurch reduzieren sich zwischenmenschliche Konflikte in Organisationen (Jehn, Chadwick & Thatcher, 1997; Molina, 2016). Darüber hinaus geht eine hohe Wertekongruenz mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und -motivation (Amos & Weathington, 2008; Boon, Den Hartog, Boselie & Paauwe, 2011; Posner, 2010), geringeren Kündigungsabsichten (Kristof-Brown et al., 2005; Moynihan & Pandey, 2007), einer Reduktion von arbeitsbezogenem Stress und Burnout (Posner, 2010; Siegall & McDonald, 2004), einer gesteigerten Wahrnehmung der Unterstützung durch die Organisation (Cable & DeRue, 2002) sowie einer po-

sitiven Wahrnehmung der Organisation in Form eines erhöhten Commitments (Amos & Weathington, 2008; Boon, et al., 2011; Posner, 2010) einher. Zusätzlich wirkt sich Wertekongruenz auf individueller Ebene aus, indem sie arbeitsbezogene Entscheidungen, wie die Karriere, beeinflusst (Kristof-Brown et al., 2005). Befunde hinsichtlich der Arbeitsleistung sind ambivalent, wobei die Effekte auf die beschriebenen arbeitsrelevanten Einstellungen höher sind als auf Leistung (Arthur, Bell, Villado & Doverspike, 2006). Während die Befunde bezüglich des vorgeschriebenen, vertraglich geregelten Arbeitsverhaltens variieren, besteht Einigkeit über den positiven Beitrag der Wertekongruenz zu OCB (Cable & DeRue, 2002).

P-O Fit führt zu einem höheren Ausmaß an OCB. Je nach Studie finden sich moderate bis hohe Zusammenhänge (Boon et al., 2011; Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown et al., 2005). Zudem erklärt P-O Fit einen signifikanten Varianzanteil des freiwilligen Arbeitsengagements (ebd.). Metaanalysen bestätigen die Ergebnisse (Kristof-Brown et al., 2018). Die Korrelationen und Regressionskoeffizienten sind sowohl für OCB-O als auch für OCB-I bedeutsam (Wei, 2013). Bei Spezifikation von P-O Fit zeigt sich speziell für Wertekongruenz ein Effekt auf OCB (Cable & DeRue, 2002; Leung, 2013; Rich et al., 2010). Die Korrelationen sind in etwa gleich hoch wie zwischen P-O Fit und OCB, variieren jedoch zwischen verschiedenen Studien (Kristof-Brown et al., 2018). Ewas geringere, aber dennoch signifikante Zusammenhänge bestehen zwischen Wertekongruenz und OCB-I bzw. OCB-O (ebd.).

Die Bedeutsamkeit der Wertekongruenz für OCB wird durch eine gemeinsame Wertebasis von Organisationsmitgliedern erklärt, die die gegenseitige Hilfsbereitschaft erhöht (Leung, 2013). Frühere Studien unterstreichen diesen Erklärungsansatz, nach denen prosoziales Verhalten in Organisationen mehr von spezifischen Werten abhängt als von positiver Verstärkung in Form von Belohnungen (Tjosvold & Tsao, 1989; McNeegly & Meglino, 1994). Kollegialität und Loyalität als spezifische Werte korrelieren beispielsweise mit Hilfsbereitschaft, Autonomie mit Gewissenhaftigkeit oder die Werte Kollegialität, Fortschritt und Führung mit Eigeninitiative (Spieß, 2000).

### **Einfluss der Wertekongruenz auf freiwilliges Engagement im Privatleben**

Trotz der großen Bedeutsamkeit von Werten für freiwilliges Engagement in der Freizeit betrachten, verglichen mit der Erwerbsarbeit und mit Ausnahme der Wertefunktion, wenig Studien Wertekongruenz im freiwilligen Engagement (Freund, 2020). Empirisch belegt ist der Beitrag der Wertekongruenz zum affektiven Commitment, zur Identifikation mit der NPO (Grube & Piliavin, 2000; Thiel, 2021) und zur Zufriedenheit im Engagement (Thiel, 2021; Wehner & Güntert, 2015). Eine fehlende Übereinstimmung von Werten führt zum Rückzug aus dem Engagement (Willems et al., 2012) und erhöht die Kündigungsabsicht bei bezahlten Personen in NPOs (Moynihan & Pandey, 2007). Verglichen mit anderen, auf freiwilliges Engagement übertragenen, organisationspsychologischen Konstrukten, wie Tätigkeitsmerkmale oder organisationale Gerechtigkeit, ist die Werte-

kongruenz die einzige Variable, die einen signifikanten Erklärungsbeitrag zur Werbe-, Fortsetzungs- und Rückzugsbereitschaft leistet (Thiel, 2021). Die Bedeutung der Wertekongruenz erweist sich auch im Längsschnitt stabil (ebd.).

Erste empirische Befunde belegen die theoretisch begründete Bedeutsamkeit der Wertekongruenz für freiwilliges Engagement im Privatleben. Aufbauend auf diesen Ergebnissen sowie Erkenntnissen zum OCB sollte Wertekongruenz zukünftig bei der Untersuchung des freiwilligen Engagements vermehrt berücksichtigt werden, um die Wirkung zu konkretisieren und Implikationen für die Rekrutierung sowie Bindung freiwillig Engagierter zu formulieren.

### **3.4 Fazit zu theoretischem Hintergrund und aktuellem Forschungsstand von Spillover-Effekten**

Die steigende Relevanz von Spillover-Effekten in Wissenschaft und Praxis zeigt sich durch Beachtung in unterschiedlichen Disziplinen. Allgemein meint Spillover die Übertragung oder Generalisierung von Effekten über verschiedene Kontexte hinweg. Grundsätzlich umfassen Effekte eine Vielzahl an Phänomenen. Die Fokussierung auf Verhaltensweisen erlaubt ein engeres Verständnis solcher behavioralen bzw. verhaltensbezogenen Spillover-Effekte. Behaviorale Spillover-Effekte fördern oder schwächen Verhaltensweisen in einem Bereich, ausgelöst durch ähnliches Verhalten in einem anderen Bereich (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017).

Zur Kategorisierung von Spillover-Effekten existieren verschiedene Möglichkeiten, wie positive und negative Effekte (Truelove et al., 2014) oder direkte und über eine weitere Variable vermittelte indirekte Effekte (Lambert, 1990). Verhaltensbezogene Spillover-Effekte können abhängig von Förderung oder Schwächung des nachfolgenden Verhaltens in die vier Kategorien Promoting, Permitting, Purging und Precipitating eingeteilt werden (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019). Je nach Valenz des behavioralen Effekts existieren unterschiedliche Erklärungen. Positive Spillover-Effekte basieren auf Theorien der Selbstwahrnehmung oder Selbstwirksamkeit, negative Spillover-Effekte auf der moralischen Lizenzierung (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Thøgersen, 1999; Truelove et al., 2014).

Die Existenz von Spillover-Effekten ist mehrfach in verschiedenen Lebensbereichen nachgewiesen. Besonders umfangreich untersucht sind die Bereiche Umwelt und Nachhaltigkeit, Gesundheit sowie Emotionen. Ein weiterer gut erschlossener Bereich von Spillover-Effekten stellen Erwerbsarbeit und Privatleben dar. In diesem Rahmen verbinden Spillover-Effekte zwei unterschiedliche Kontexte, weshalb auch von kontextuellen Effekten, sogenannten Work-Home-Spillover, gesprochen wird. Eine Besonderheit in der empirischen Betrachtung dieser Effekte liegt im Einsatz der eigens dafür entwickelten Skalen (Geurts et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Deshalb erfolgt die Messung nicht, wie sonst üblich, über Betrachtung spezifischer Verhaltensweisen, sondern durch die Integration beider Bereiche in einer Skala. Das bietet die Vorteile der ökonomischen

Erfassung sowie der möglichen Untersuchung von Antezedenzien und Konsequenzen von Work-Home-Spillover. Studien zeigen die Abhängigkeit von demografischen Variablen und Lebensumständen, wie Alter (Grzywacz et al., 2002; Lawson, Davis et al., 2013), arbeitsbezogenen Merkmalen, wie Arbeitsdruck (Lapierre & Allen, 2012) oder Autonomieerleben (Grzywacz & Butler, 2005) sowie sozialer Unterstützung (French et al., 2018). Work-Home-Spillover bringen arbeitsbezogene, familienbezogene und bereichsunabhängige Konsequenzen, beispielsweise bezüglich der Gesundheit, mit sich (Lee et al., 2016). Allerdings ermöglicht der Einsatz solcher Skalen keine Identifikation konkreter Verhaltensweise, die über Spillover-Effekte zusammenhängen. Die Identifikation spezifischer Verhaltensweisen, denen Spillover-Effekte zugrunde liegen, schafft Ansatzpunkte zur zielgerichteten Förderung und für praktische Implikationen. Ein solches spezifisches Verhalten stellt freiwilliges Engagement dar, das sowohl in der Erwerbsarbeit als auch im Privatleben stattfindet.

Generell ist die empirische Datenlage zu Zusammenhängen zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben gering. Nur wenige Studien belegen den Einfluss der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben. Für freiwilliges Engagement in der Freizeit sind zum einen manifeste Variablen der Arbeit, wie das Entgelt, ausschlaggebend (Lup & Booth, 2018). Zum anderen führen eine hohe Arbeitszufriedenheit (ebd.), Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Rodell, 2013) sowie arbeitsbezogenes Wohlbefinden (Brauchli et al., 2017) zu einem stärkeren Ausmaß an freiwilligem Engagement im Privatleben. Andersrum lassen sich die Auswirkung von freiwilligem Engagement in der Freizeit auf die Erwerbsarbeit theoretisch erklären. Die empirische Bestätigung der Erklärungen steht bislang jedoch größtenteils noch aus. Unabhängig von den Erklärungen begünstigt freiwilliges Engagement im Privatleben die Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang (Hecht & Boies, 2009; Kirchmeyer, 1992), das arbeitsbezogene Wohlbefinden und reduziert die Wahrscheinlichkeit für Burnout (Greter, 2014; Hecht & Boies, 2009). Vereinzelt befassen sich Studien mit Zusammenhängen verschiedener Formen von Engagement in unterschiedlichen Kontexten. Als Engagement in der Erwerbsarbeit werden hierfür Corporate Volunteering oder OCB, im Kontext von Schule und Universität Service-Learning und im Privatleben freiwilliges Engagement betrachtet. Studien belegen positive Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement im Privatleben mit Corporate Volunteering (Krasnopolskaya et al., 2016), OCB (Erks et al., 2021; Sirrenberg & Moraß, 2019) sowie Service-Learning (Haski-Leventhal, Grönlund et al., 2010). Die Studien weisen jedoch einige Limitationen auf, die die Validität und Generalisierbarkeit einschränken. Zudem bleiben offene Fragen ungeklärt. Aus der bis dato niedrigen Datenbasis ergibt sich die Notwendigkeit der Validierung der Befunde durch weitere Studien. In diesen gilt es, Einschränkungen bisheriger Forschungsarbeiten aufzugreifen, um reliable und valide Aussagen über Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext treffen zu können. Nichtsdestotrotz deuten der theoretische Rahmen und empirische Daten darauf hin, dass

die Betrachtung von OCB als Engagement in der Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement als Engagement im Privatkontext einen erfolgversprechenden Ansatz für Wissenschaft und Praxis darstellen.

## 4 ENTWICKLUNG DER EIGENEN STUDIENREIHE

Abhängig von Zielsetzung und Forschungsfrage wird eine empirische Studie in einem speziellen Anwendungsfeld durchgeführt. Die Begründung der Auswahl von Sportvereinen als NPOs, in denen sich Personen freiwillig engagieren, und die Generalisierung auf organisationsgebundenes freiwilliges Engagement erfolgen im anschließenden Kapitel (Kap. 4.1). Der theoretische Hintergrund und aktuelle Forschungsstand sowie daraus ableitbare Forschungsdesiderate stellen die Basis für die Formulierung der Fragestellungen und Hypothesen der vorliegenden Studienreihe dar (Kap. 4.2). Abschließend erfolgt die Darlegung der ausgewählten Variablen, inklusive damit einhergehenden Limitationen (Kap. 4.3).

### 4.1 Auswahl des Anwendungsfeldes

Ausgangspunkt für empirische Untersuchungen ist die Auswahl eines Anwendungsfeldes. Dieses orientiert sich an den Zielsetzungen und Forschungsdesideraten der Studie (Kap. 4.2), die sich auf freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext beziehen. Das primäre Anliegen besteht im Nachweis von Spillover-Effekten zwischen beiden Formen des Engagements. OCB als freiwilliges Engagement in der Erwerbsarbeit findet, wie bereits in der Begriffsbezeichnung enthalten, in Organisationen statt. Um die Vergleichbarkeit zwischen OCB und freiwilligem Engagement im privaten Kontext zu erhöhen, beschränkt sich die Betrachtung des freiwilligen Engagements auf klassische, organisationsgebundene Engagementformen (Wehner & Güntert, 2015). Aktuelle Zahlen des Freiwilligensurveys stützen diese Perspektive. Demnach steigt die Zahl an episodischem Engagement zwar an, ein Großteil des freiwilligen Engagements findet dennoch in einem organisationalen Rahmen statt (Simonson et al., 2021). Bisherige Befunde zum freiwilligen Engagement beziehen sich größtenteils auf klassische Formen. Die Übertragbarkeit der Erkenntnisse auf neue Formen des Engagements steht bis dato aus. Deshalb gelten die zur Begründung der Fragestellungen herangezogenen empirischen Erkenntnisse nicht automatisch für das episodische Engagement. Die im Rahmen der vorliegenden Studienreihe durchgeführten Erhebungen betrachten somit Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement in Organisationen.

Repräsentative Erhebungen des freiwilligen Engagements in Deutschland unterscheiden zwischen der Teilnahme an sozialen Aktivitäten in Organisationen und freiwilligem Engagement (Simonson et al., 2017). Bei der Teilnahme an sozialen Aktivitäten ist die für ein freiwilliges Engagement notwendige Gemeinnützigkeit nicht gegeben (Wehner & Güntert, 2015). Deshalb stellt dieses Verhalten per Definition kein freiwilliges Engagement dar. Trotzdem können sich Organisationsmitglieder im Rahmen der Teilnahme an Aktivitäten in NPOs engagieren, beispielsweise durch punktuelle Unterstützung bei Veranstaltungen. Ungefähr 23 % der Mitglieder in Sportvereinen unterstützen ihren Verein auf diese Art (Breuer & Feiler, 2017). Der Vergleich von Spillover-Effekten zwischen diesen nicht-engagierten und freiwillig engagierten Organisationsmitgliedern trägt zum



weiteren Erkenntnisgewinn bei und ermöglicht spezifischere Implikationen. Deshalb differenzieren Prä- und Längsstudie zwischen beiden Gruppen. Dafür müssen NPOs betrachtet werden, die eine Unterscheidung zwischen beiden Gruppen ermöglichen. Dieses Kriterium gewährleisten Sportvereine.

Sportvereine erfüllen die gesellschaftlichen Funktionen von NPOs (Borggrefe, Cachay & Thiel, 2012; Nagel, 2006), entspringen dem soziokulturellen Umfeld (Pleil, 2004), gelten als idealtypischer Verein (Krimmer, 2016) und sind somit NPOs zuzuordnen. Primär initiieren Sportvereine Angebote zur sportlichen Betätigung ihrer Mitglieder (ebd.) und zur Förderung von Sport (Borggrefe et al., 2012). In der Organisation von Sportvereinen liegt eine hohe Homogenität vor. Diese Homogenität ermöglicht einen Vergleich von Sportvereinen. Der primäre Zweck von Mitgliedschaften in Sportvereinen ist die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten. Ein Großteil der Mitglieder nutzt dieses Angebot. Dafür sind Sportvereine auf die Unterstützung von freiwillig engagierten Mitgliedern angewiesen, die als deren wichtigste Ressource zählen (Krimmer, 2016; Priemer & Schwind-Gick, 2020). Freiwillig engagierte Personen engagieren sich beispielsweise im Vorstand, als Übungsleiter:innen oder Schiedsrichter:innen. Damit lassen sich in Sportvereinen eindeutig engagierte und nicht-engagierte Mitglieder, die lediglich einer sportlichen Tätigkeit nachgehen (Simonson et al., 2017), differenzieren.

Zusätzlich ist die Auswahl von Sportvereinen als NPO für die Prästudie angesichts der Datenerhebung sinnvoll. Der Bereich Sport und Bewegung zählt zu dem Engagementfeld mit den meisten Vereinen, Sportvereine zu den NPOs mit den meisten Mitgliedern (Krimmer, 2016). Der größte Anteil der engagierten Personen in Deutschland betätigt sich im Bereich Sport und Bewegung (Simonson et al., 2021). Dadurch ist die potenzielle Zielgruppe für Prä- und Längsstudie größer als bei Auswahl einer anderen NPO. Ein weiterer Grund für die Betrachtung von Sportvereinen liegt im geringen Anteil an hauptamtlich Beschäftigten. Lediglich 10 % der Sportvereine in Deutschland verfügen über professionelle Strukturen mit einem sehr geringen Anteil an hauptamtlich Tätigen (Krimmer, 2016). Die kleine Zahl an Hauptamtlichen reduziert die Wahrscheinlichkeit, Personen zu befragen, die hauptamtlich und ehrenamtlich in der gleichen NPO beschäftigt sind. Bei diesen Personen ist die Differenzierung von Engagement in Erwerbsarbeit und Freizeit erschwert.

Insgesamt sprechen vielfältige Gründe für die Auswahl von Sportvereinen als Anwendungsfeld des freiwilligen Engagements für Prä- und Längsstudie. Besonderheiten von Sportvereinen prägen das Engagement ihrer Mitglieder, die die Generalisierbarkeit der Befunde auf freiwilliges Engagement in anderen Bereichen einschränken. Deshalb erfolgt in der Generalisierungsstudie eine Validierung der Ergebnisse an freiwillig engagierten Personen in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Je nach Ergebnissen der Prästudie wird in der Generalisierungsstudie ebenfalls zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern unterschieden. Falls sich Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen nicht oder in geringem Ausmaß für nicht-engagierte

Mitglieder von Sportvereinen zeigen, verzichtet die Generalisierungsstudie aus ökonomischen Gründen auf die Betrachtung nicht-engagierter Mitglieder. Zusätzlich ist in anderen NPOs die Unterscheidung zwischen beiden Gruppen schwieriger.

In allen Studien bildet die organisationale Einbindung des freiwilligen Engagements die zur Beantwortung der Fragestellungen notwendige Basis. Die Entwicklung von Fragestellungen, Untersuchungsmodellen und Messinstrumenten sowie die Auswahl der Variablen geschieht immer im Hinblick auf die Organisationsbindung. Im folgenden Kapitel werden Fragestellungen und Untersuchungsmodelle aus theoretischem Hintergrund, aktuellem Forschungsstand und den daraus resultierenden Forschungsdesideraten abgeleitet.

## **4.2 Entwicklung von Fragestellungen und Untersuchungsmodellen**

Die vorliegende Studienreihe verfolgt das primäre Ziel, die Existenz von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im Kontext von Erwerbsarbeit und Privatleben empirisch zu belegen. In der Erwerbsarbeit ist Engagement durch OCB, im Privatleben durch freiwilliges Engagement in NPOs operationalisiert. Auf dieser Basis werden die Fragestellungen und die damit verbundenen Untersuchungsmodelle entwickelt. Das übergeordnete Forschungsvorhaben gliedert sich in fünf Fragenkomplexe, die sich aus den Forschungsdesideraten ableiten. Der erste Fragenkomplex zielt darauf ab, die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben nachzuweisen. Der zweite Fragenkomplex umfasst die Erklärung der vermuteten Spillover-Effekte. Anschließend folgt eine separate Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Zu OCB liegen bereits viele empirische Befunde vor. Aus den Erkenntnissen ergibt sich eine Forschungslücke über die genauen Wirkrichtungen mit ausgewählten organisationspsychologischen Konstrukten. Studien belegen das Potenzial des Transfers von Modellen und Befunden aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement (Freund, 2020; Thiel, 2021). Deshalb wird das entwickelte Modell zu OCB auf freiwilliges Engagement in NPOs übertragen. Der letzte Fragenkomplex integriert nochmals beide Kontexte, indem die Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende betrachtet werden.

### **4.2.1 Fragenkomplex 1: Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs**

Die Betrachtung von Spillover-Effekten in der psychologischen Forschung ist aus verschiedenen Perspektiven erfolgsversprechend. Zum einen deuten theoretische und empirische Erkenntnisse auf die Existenz solcher Effekte hin. Zum anderen besitzen empirisch nachgewiesene Spillover-Effekte eine hohe praktische Relevanz. Bei der bisherigen Untersuchung von Spillover-Effekten liegen einige Limitationen vor, die es gilt, in zukünftigen Studien zu beheben. Häufig werden Spillover-Effekte zufällig festgestellt, ohne theoretische Fundierung und Einbezug von empirischen Forschungsergebnissen. Das führt dazu, dass die Spillover-Effekte nur unter bestimmten Bedingungen

aufzutreten, nicht generalisierbar sind und kein methodisch kohärenter Ansatz zur Erfassung vorliegt (Nash et al., 2017). Daraus ergibt sich das erste Forschungsdesiderat:

- (1) Die empirische Betrachtung von Spillover-Effekten sollte auf Basis einer wissenschaftlichen Definition erfolgen. Das Vorgehen muss transparent dargestellt werden und einer gewissen Strenge unterliegen. Erklärungen für Spillover-Effekte müssen theoretisch und empirisch abgeleitet werden und mittels Daten nachweisbar sein.

Ausgehend von diesem Forschungsdesiderat betrachtet die vorliegende Studienreihe behaviorale Spillover-Effekte. Aus Begrenzung auf behaviorale Spillover-Effekte leitet sich eine klare Definition ab (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017) (Kap. 3.1.1). Die drei Definitionskomponenten behavioraler Spillover-Effekte stellen die Basis der betrachteten Spillover-Effekte dar. Die erste Forschungsfrage prüft die per Definition notwendige kausale Wirkung. Basierend auf der zweiten Definitionskomponente, die unterschiedliche Verhaltensweisen fordert, erfolgt die Betrachtung von Verhalten in zwei verschiedenen Kontexten. Hinter Spillover-Effekten steht bewusst oder unbewusst das gleiche Motiv. Das gemeinsame Motiv kann Spillover-Effekte erklären und wird im zweiten Fragenkomplex aufgegriffen. Für die Auswahl von Erwerbsarbeit und Freizeit sprechen einerseits Daten zum Zusammenhang beider Bereiche über das Spillover-Modell (Staines, 1980). Andererseits sind Work-Home-Spillover empirisch gut validiert. Allerdings erfolgt deren Untersuchung bisher über eigens dafür konzipierte Skalen, die keine Betrachtung von konkreten Verhaltensweisen zulassen. Spezifische Verhaltensweisen ermöglichen jedoch eine gezielte Förderung. Aus Erkenntnissen zu Work-Home-Spillover leitet sich das zweite Forschungsdesiderat ab:

- (2) Zur Spezifikation von Work-Home-Spillover sollten konkrete Verhaltensweisen identifiziert und empirisch untersucht werden.

Behaviorale Spillover-Effekte betrachten per Definition unterschiedliche Verhaltensweisen. Basierend auf dieser Definitionskomponente und empirischen Forschungsergebnissen fokussiert die vorliegende Studienreihe konkretes Engagementverhalten in Erwerbsarbeit und Privatleben. Engagement im Privatleben umfasst klassische Formen des freiwilligen Engagements mit Organisationsgebundenheit (Kap. 2.3.1). Für Engagement in der Erwerbsarbeit liegen mit Corporate Volunteering und OCB zwei Arten vor. Im Hinblick auf die dritte Definitionskomponente verhaltensbasierter Spillover-Effekte stellen Freiwilligkeit und damit verbundene Werte das übergeordnete Motiv der vermuteten Spillover-Effekte dar. Corporate Volunteering wird von Organisationen zum Zwecke des Engagements initiiert. Dadurch ist die Teilnahme an Corporate Volunteering möglicherweise weniger freiwillig als OCB. Empirische Studie belegen zudem die Unabhängigkeit von OCB von der Teilnahme an Corporate Volunteering (Michels, 2016). Mitarbeitende, die an Corporate Volunteering teilnehmen, weisen bereits davor höhere OCB-Werte auf als Mitarbeitende, die nicht

in Corporate Volunteering eingebunden sind (ebd.). Diese Unterschiede können durch freiwilliges Engagement und damit verbundene Motive erklärt werden. Zuletzt zeigen sich zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und OCB größere Parallelen, verglichen mit Corporate Volunteering (Kap. 3.3.3). Aus diesen Gründen wird Engagement in der Erwerbsarbeit durch OCB operationalisiert. Die erste Fragestellung untersucht Zusammenhänge zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs:

1. Inwiefern existieren behaviorale Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs?

Die erste Fragestellung kommt wissenschaftlichen Forderungen nach, den Einfluss der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben empirisch genauer zu beleuchten (Rodell et al., 2016) und schließt die Forschungslücke über den Einfluss von OCB auf freiwilliges Engagement in der Freizeit und vice versa (Peters et al., 2007). Vereinzelt empirische Studien, die den Einfluss von freiwilligem Engagement im Privatleben auf OCB belegen (Erks et al., 2021; Sirrenberg & Moraß, 2019), sprechen für einen hohen Erkenntnisgewinn durch diesen Ansatz. Zur Generalisierbarkeit der bisherigen Befunde müssen diese validiert und vorherrschende methodische Schwächen behoben werden. Methodische Kritik betrifft die Operationalisierung des freiwilligen Engagements, das bisherige Studien lediglich über Häufigkeit erheben (Brauchli et al., 2017; Rodell, 2013). Diese Erhebung schränkt allgemeine Aussagen ein, da freiwilliges Engagement weitere Aspekte umfasst. Aus den Schwächen der Operationalisierung des freiwilligen Engagements ergibt sich das dritte Forschungsdesiderat:

- (3) Freiwilliges Engagement im privaten Kontext sollte nicht nur über die Häufigkeit, sondern über weitere Indikatoren erhoben werden. Besonders geeignet sind dafür konkrete Verhaltensweisen nach dem Verständnis behavioraler Spillover-Effekte.

Die empirische Erfassung von OCB erfolgt meist eindimensional über einen globalen Wert. Bei Betrachtung der nach Organ (1988) formulierten Dimensionen fallen spezifische Motive hinter jeder OCB-Dimension auf. Unter Berücksichtigung der dritten Definitionskomponente behavioraler Spillover-Effekte führt das zu der Annahme, dass Spillover-Effekte zwischen äquivalenten Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben höher ausgeprägt sind als Spillover-Effekte zwischen unterschiedlichen Dimensionen. Aufgrund fehlender theoretischer und empirischer Erkenntnisse wird auf die Formulierung exakter Hypothesen verzichtet. Die erste Teilfragestellung nimmt positive Spillover-Effekte zwischen beiden Engagementformen an:

- 1.1 Inwieweit bestehen zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs positive Spillover-Effekte?

Werte bestimmen die Richtung von Spillover-Effekten. Ausschlaggebend für die Valenz ist der Grad an Übereinstimmung einer Verhaltensweise mit den dahinterstehenden Werten (Mullen &

Monin, 2016). Kongruenz führt zu positiven, Inkongruenz zu negativen Spillover-Effekten (ebd.). Befunde aus Profit-Organisationen und NPOs belegen Wertekongruenz als wichtige Voraussetzung für OCB und freiwilliges Engagement in NPOs (Cable & DeRue, 2002; Rich et al., 2010; Thiel, 2021). Damit werden durch das Engagement dahinterstehende Werte ausgedrückt. Diese hohe Kongruenz zwischen Werten und Verhalten weist auf eine positive Richtung der Spillover-Effekte hin. Für freiwilliges Engagement im Privatleben existieren unterschiedliche Definitionen und ähnliche Begrifflichkeiten, die sich schwer voneinander differenzieren lassen (Simonson et al., 2017; Wehner & Güntert, 2015) (Kap. 2.3.1). In der vorliegenden Studienreihe zeichnet sich freiwilliges Engagement in Anlehnung an Wehner und Kolleg:innen (2015) durch Freiwilligkeit, Unentgeltlichkeit, Gemeinnützigkeit, Planung, regelmäßigen Zeitaufwand und Organisationsgebundenheit aus. Aufgrund der fehlenden Erfüllung des Kriteriums der Gemeinnützigkeit stellt die Teilnahme an sozialen Aktivitäten bei einer Mitgliedschaft in NPOs keine Form des freiwilligen Engagements dar. Gemeinnützige Tätigkeiten haben einen gesellschaftlichen Mehrwert mit Nutzen für andere Menschen oder eine Sache (Lamprecht, Fischer & Stamm, 2020). Auf diesem Verständnis von freiwilligem Engagement im Privatleben basieren die meisten empirischen Untersuchungen, sodass Befunde nicht für die Teilnahme an sozialen Aktivitäten gelten. Neben der Gemeinnützigkeit unterscheiden sich nicht-engagierte und engagierte Mitglieder in NPOs durch die übernommene Verantwortung (Delschen, 2006). Freiwillig engagierte Mitglieder übernehmen mehr Verantwortung, wofür andere Kompetenzen notwendig sind und mehr individueller Einsatz verlangt wird (ebd.).

Trotz des Fokus auf engagierten Mitgliedern in NPOs sollte die Teilnahme an sozialen Aktivitäten in NPOs aus unterschiedlichen Gründen bei der Untersuchung von freiwilligem Engagement im Privatleben berücksichtigt werden. Die Ausübung der Aktivität trägt zur Aufrechterhaltung der Organisationen bei (Simonson et al., 2017). Die Mitgliedschaft schafft Anlässe und Möglichkeiten für ein punktuelles Engagement und kann als Vorform eines freiwilligen Engagements dienen (ebd.). Punktuelleres Engagement nicht-engagierter Mitglieder ohne Erfüllung der Kriterien eines freiwilligen Engagements ist beispielsweise das Backen eines Kuchens oder das Mitfahren bei Auswärtsspieltagen in einem Sportverein. Auf übergeordneter Ebene handelt es sich dabei ebenfalls um eine Form des Engagements im privaten Kontext, möglicherweise mit dem gleichen Motiv, das hinter OCB steht. Deshalb greift die Definition behavioraler Spillover-Effekte auch für dieses punktuelleres Engagement nicht-engagierter Mitglieder und lässt positive Spillover-Effekte mit OCB vermuten.

Zusätzlich bringt die Mitgliedschaft in NPOs ohne Übernahme eines freiwilligen Engagements positive Konsequenzen mit sich. Auf gesellschaftlicher Ebene trägt sie zum Funktionieren des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei (ebd.). Individuen erfahren durch die Teilnahme an Aktivitäten in NPOs soziale Integration (ebd.). Die damit verbundene Eingliederung in die Gesellschaft fördert die Lebenszufriedenheit (Hansen, Sund, Knudtsen, Krokstad & Holmen, 2015). Soziale Beziehungen im Rahmen der Mitgliedschaft sind eine wichtige Ressource für den Abbau von Stress, die

Prävention von Einsamkeit und die Gesundheit (Cohen, Janicki-Deverts & Miller, 2007; de Jong Gierveld & Van Tilburg, 2006). Die positiven Folgen einer Mitgliedschaft in NPOs sind ein weiterer Grund für die Betrachtung in der vorliegenden Untersuchung. Deshalb beleuchtet die zweite Teilfragestellung mögliche Unterschiede in den vermuteten Spillover-Effekten zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in NPOs. Aus unterschiedlichen Gründen geschieht das im Sinne einer Pilotstudie in Sportvereinen (Kap. 4.1).

### 1.2 Inwieweit bestehen zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen Unterschiede in den Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement im privaten Kontext?

Die Befunde der Teilfragestellung besitzen große Relevanz für Wissenschaft und Praxis. Aus empirischer Sicht beantworten die Ergebnisse die Fragen, ob weitere Untersuchungen zu Spillover-Effekten von freiwilligem Engagement zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern differenziert sollten und inwieweit der Einschluss nicht-engagierter Mitglieder nützlich ist. Darüber hinaus tragen die Befunde zur Erklärung der vermuteten Spillover-Effekten bei. Auf praktischer Ebene ergeben sich aus den Erkenntnissen spezifische Implikationen für die Förderung von Engagement durch Arbeitgebende, die Personalauswahl in Profit-Organisationen und die Gewinnung neuer Engagierter in NPOs aus bestehenden Mitgliedern.

Das erste Forschungsdesiderat verdeutlicht die fehlende theoretische Fundierung und Berücksichtigung bisheriger Befunde bei der Untersuchung von Spillover-Effekten. Dadurch werden Spillover-Effekte oft zufällig entdeckt, sodass die Wahrscheinlichkeit für Verzerrungen und Instabilität steigt (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Außerdem basiert der Nachweis von Spillover-Effekten größtenteils auf korrelativen Analysen (Nilsson et al., 2016). Dadurch ist die Aussagekraft der Ergebnisse eingeschränkt und die erste Definitionskomponente der kausalen Wirkung behavioraler Spillover-Effekte nicht erfüllt. Das führt zu einem vierten Forschungsdesiderat:

- (4) Die Existenz von Spillover-Effekten sollte nicht nur in einem Querschnittsdesign und über Korrelationen nachgewiesen werden. Eine längsschnittliche Betrachtung führt zu weiteren Erkenntnissen und lässt Aussagen über die zeitliche Stabilität von Spillover-Effekten zu.

Neben methodischen und theoretischen Forderungen nach einer längsschnittlichen Betrachtung von Spillover-Effekten, ist dies auch im Hinblick auf den aktuellen Forschungsstand notwendig. Auf Grundlage bisheriger Befunde sind keine Aussagen über die zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte und die Kausalität des untersuchten Verhaltens möglich (Erks et al., 2021; Krasnopolskaya et al., 2016; Sirrenberg & Moraß, 2019). Die längsschnittliche Betrachtung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben ermöglicht Aussagen über die Abhängigkeit der Spillover-Effekte von organisationalen, persönlichen oder gesellschaftlichen Entwicklungen. Daher betrachtet die dritte Teilfragestellung Spillover-Effekte im Längsschnitt:

### 1.3 Inwieweit sind Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen zeitlich stabil?

Spillover-Effekte finden in unterschiedlichen Disziplinen Beachtung. Deshalb existieren verschiedene Ansätze zur Erfassung von Spillover-Effekten. Dazu gehören qualitative und quantitative Methoden, (quasi)experimentelle Designs und der Einsatz dafür konzipierter Skalen (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Geurts et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Daraus ergeben sich zwei methodische Schwierigkeiten für die Untersuchung von Spillover-Effekten. Erstens liegt keine Empfehlung zur bestmöglichen Erhebung von Spillover-Effekten vor. Stattdessen sind die Ziele der Forschenden ausschlaggebend für die Methodenwahl. Zweitens werden Spillover-Effekt bisher überwiegend mit nur einer Methode erfasst (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Damit gehen verschiedene Limitationen, wie Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit oder ein möglicher Common Method Bias, einher. Schwächen der eingesetzten Methode fallen stärker ins Gewicht. Aus methodischer Sicht sollten Studien zu Spillover-Effekten verschiedene methodische Ansätze verbinden. Diese Forderung greift das fünfte Forschungsdesiderat auf:

- (5) Empirische Studien zu behavioralen Spillover-Effekten sollten unterschiedliche methodische Ansätze zu deren Erhebung nutzen.

Aufgrund der geringen Studienlage zu Spillover-Effekten von freiwilligem Engagement existieren keine bewährten methodischen Ansätze, auf die zurückgegriffen werden kann. Deshalb verbindet die vorliegende Studienreihe quantitative und qualitative Methoden. Ein quantitatives Design eignet sich, um verhaltensbezogene Spillover-Effekte aufzudecken und deren Existenz nachzuweisen (ebd.). Die Operationalisierung von Engagement, das persönliches Verhalten darstellt, gelingt am besten aus einer Selbstperspektive. Das befragte Individuum hat dazu einen besseren Zugang als außenstehende Personen (Conway & Lance, 2010). Zur Erfassung von OCB zeigen Studien die Eignung von Selbstberichten, für die kaum Unterschiede mit einer Fremdperspektive vorliegen (Carpenter, Berry & Houston, 2014). Durch die Parallelen zum freiwilligen Engagement im privaten Kontext kann dieser Befund auch für die Erfassung des freiwilligen Engagements in NPOs angenommen werden. Der Nachweis der vermuteten Spillover-Effekte basiert primär auf quantitativen Daten.

Um den Schwächen quantitativer Methoden entgegenzuwirken, die Stärken qualitativer Methoden zu nutzen und das fünfte Forschungsdesiderat zu erfüllen, werden Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext zusätzlich mit einem qualitativen Design aus einer Fremdperspektive untersucht. Dadurch gelingt es zum einen, die Existenz von Spillover-Effekten anhand eines anderen methodischen Ansatzes zu validieren. Zum anderen ermöglicht der Einsatz einer qualitativen Erhebung die Aufdeckung von Mechanismen hinter den Effekten. Diese

Mechanismen stellen Erklärungen für Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben dar und lassen Vermutungen über vermittelnde Variablen zwischen beiden Verhaltensweisen zu (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Das erste Ziel der qualitativen Methode spiegelt die letzte Teilfragestellung des Fragenkomplexes wider:

#### 1.4 Inwieweit werden Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext aus einer Fremdperspektive von Führungskräften wahrgenommen?

Der Fokus der ersten Fragestellung liegt auf der Erhebung und dem Nachweis von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Dazu werden verschiedene Methoden genutzt. Die Forschungsdesiderate, damit verbundene Ableitungen für zukünftige Forschung und die Ziele der ersten Fragestellung stellen die Basis für das Untersuchungsmodell zum ersten Fragenkomplex dar (Abbildung 4-1).

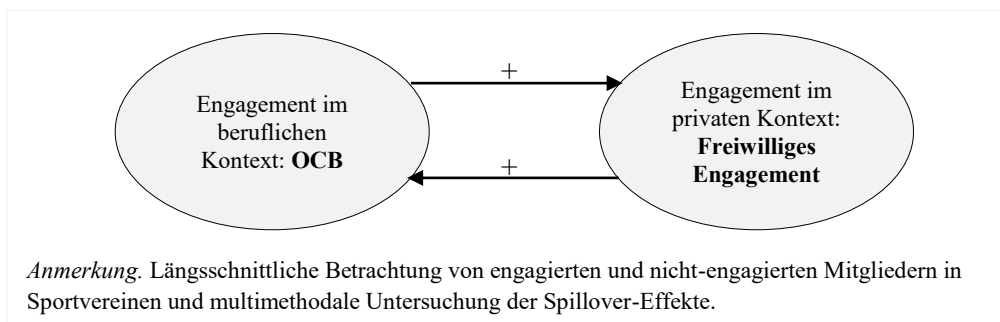


Abbildung 4-1. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 1: Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Zusammenfassend untersucht die erste Fragestellung die Existenz positiver Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext anhand unterschiedlicher Daten und Methoden. In einem nächsten Schritt sollen die angenommenen Spillover-Effekte erklärt werden.

#### 4.2.2 Fragenkomplex 2: Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Ziel empirischer Studien ist der Nachweis und die Erklärung behavioraler Spillover-Effekte (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Die Forschung zu Work-Home-Spillover zeigt, dass sich die Identifikation von Determinanten als Ansatzpunkt zur gezielten Förderung von Spillover-Effekten eignet (Kap. 3.2.3). Für die Erklärung von Spillover-Effekten zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im privaten Kontext existieren aus theoretischer Perspektive verschiedene Ansätze. Dazu zählen erstens der Aufbau von Kompetenzen, die für den anderen Kontext nützlich sind, zweitens eine veränderte Bewertung von Ressourcen und Stressoren und drittens eine schnellere Erholung von der Erwerbsarbeit durch freiwilliges Engagement (Güntert et al., 2022). Empirisch bestätigt ist bis dato nur der Aufbau von Ressourcen und Kompetenzen mit einem hohen Nutzen für Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement (Ruderman et al., 2002; Sirrenberg & Moraß, 2019). Für die



veränderte Bewertung von Stressoren fehlen empirische Daten. Hinsichtlich einer schnelleren Erholung zeigen Studien keinen Unterschied von freiwillig engagierten und nicht-engagierten Personen (Greter, 2014; Mojza et al., 2010). Forschungsbefunde sprechen somit gegen den dritten Erklärungsansatz. Trotzdem basieren Studien zu Spillover-Effekten von freiwilligem Engagement auf eben dieser Erklärung (z. B. Erks et al., 2021) und dadurch auf einer fragwürdigen theoretischen Herleitung. Daraus entsteht die Forderung nach weiteren, empirisch belegten Erklärungsansätzen für Spillover-Effekte verschiedener Formen von Engagement (Forschungsdesiderat 1).

Aus der Innovativität des Forschungsansatzes ergibt sich die Schwierigkeit, Erklärungshypothesen für die vermuteten Spillover-Effekte mit empirischen Daten zu begründen. In der bisherigen Forschung erweist sich der Inhalt des freiwilligen Engagements im Privatleben nicht als vermittelnde Variable zwischen freiwilligem Engagement und OCB (ebd.). Freiwillig engagierte Personen zeigen unabhängig von körperlichen, sozialen oder mental entspannenden Aktivitäten im Engagement ein höheres Maß an OCB als nicht-engagierte Personen (ebd.). Der Inhalt des freiwilligen Engagements in der Freizeit ist damit keine hinreichende Erklärung für die Spillover-Effekte. Die zweite Fragestellung fokussiert andere Erklärungsansätze und prüft diese empirisch:

2. Wie lassen sich positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs erklären?

Die Erklärungsansätze stammen aus verschiedenen Kategorien, die sich in den folgenden Teilfragestellungen widerspiegeln. Aus der Unabhängigkeit der Spillover-Effekte vom Inhalt des Engagements ergibt sich die Vermutung, dass mit dem Engagement verbundene Variablen keine hinreichende Erklärung für die Spillover-Effekte darstellen (ebd.). Zudem belegen Studien Spillover-Effekte von anderen Formen des Engagements, wie Corporate Volunteering (Krasnopolskaya et al., 2016) und Service Learning (Haski-Leventhal, Grönlund et al., 2010). Diese Befunde sprechen für Erklärungsvariablen auf einer höheren Ebene, die nicht direkt mit einer der untersuchten Engagementformen zusammenhängen. Auf höherer Ebene könnte eine gewisse Veranlagung zu freiwilligem Engagement vorliegen, die sich in der Persönlichkeit ausdrückt. Weitere empirische Befunde stützen die Abhängigkeit von Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements von Persönlichkeitseigenschaften. In einer Studie führt die Teilnahme an Corporate Volunteering nicht zu einem höheren Ausmaß an OCB (Michels, 2016). Stattdessen zeigen daran teilnehmende Mitarbeitende schon vor solchen Projekten mehr Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als Mitarbeitende, die nicht in Corporate Volunteering eingebunden sind (ebd.). Somit scheint dieser Spillover-Effekt mit Persönlichkeitsmerkmalen zusammenzuhängen. Dafür kommen unterschiedliche Persönlichkeitseigenschaften in Frage.

Studien zu OCB und freiwilligem Engagement im privaten Kontext betrachten Persönlichkeitsmerkmale als mögliche Determinante. Für beide Formen von Engagement ist der Einfluss der Big

Five umfassend untersucht. Trotz des nachgewiesenen Einflusses auf OCB (Kap. 2.2.2) und freiwilliges Engagement im Privatleben (Kap. 2.3.2) wird dieser Ansatz aufgrund uneindeutiger Forschungsergebnisse kontrovers diskutiert (Carlo et al., 2005; Einolf & Chambré, 2011; Organ & McFall, 2004). Die prosoziale Persönlichkeit (Penner et al., 1995) als weitere dispositionale Erklärung für Engagement trägt nur einen kleinen Teil zur Varianzaufklärung des freiwilligen Engagements im Privatleben bei (Canaan & Cascio, 1998; Hustinx et al., 2010; Musick & Wilson, 2008). Anstelle eines spezifischen Persönlichkeitsmerkmals rückt deshalb der hinter dem Engagement stehende dispositionale Kern in den Fokus. Diesem Ansatz liegt die Überlegung zugrunde, welche Disposition mit verschiedenen Formen des Engagements zusammenhängt. Das ist für soziale Verantwortung gegeben, die als normative Überzeugung einen Einfluss auf das Verhalten von Individuen hat (Bierhoff, 2000).

Soziale Verantwortung spielt eine relevante Rolle in unterschiedlichen Lebensbereichen (Fleeson, 2001). Auch im Kontext von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement kommt dieser Persönlichkeitseigenschaft eine besondere Bedeutung zu (ebd.). OCB stellt verantwortliches Verhalten am Arbeitsplatz dar (Bierhoff & Rohmann, 2020). Bei Aktivierung der sozialen Verantwortung zeigen Mitarbeitende eine höhere Hilfsbereitschaft nach dem Verständnis von OCB (ebd.). Für freiwilliges Engagement im privaten Kontext repräsentiert soziale Verantwortung die Dimension der altruistischen Persönlichkeit, die ausschlaggebend für freiwilliges Engagement ist (Allen & Rushton, 1983; Benson et al., 1980). Zudem lässt sich eine kausale Wirkung von sozialer Verantwortung auf freiwilliges Engagement feststellen (Cheung et al., 2015). Längsschnittdaten belegen die zeitliche Stabilität dieses Effekts (ebd.). Aufgrund dessen könnte die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung eine moderierende Rolle zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs einnehmen. Dafür spricht neben empirischen Daten die theoretische Konzeption der Konstrukte. OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben zeigen Parallelen mit der Definition von sozialer Verantwortung, die Hilfsbereitschaft und Gemeinnützigkeit betreffen (Bierhoff & Rohmann, 2020; Organ, 1988; Wehner & Güntert, 2015). Zusammenfassend sprechen empirische und theoretische Aspekte für die Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs durch soziale Verantwortung. Aufgrund der Bedeutung für OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben wird von einer moderierenden Funktion der sozialen Verantwortung ausgegangen. Die erste Teilfragestellung untersucht die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung als mögliche Erklärung der vermuteten Spillover-Effekte:

### 2.1 Inwieweit können Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs durch die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung erklärt werden?

Das Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 1995, 2009) bezieht Persönlichkeitsmerkmale und die Lebensumstände einer Person als Determinante für freiwilliges Engagement in der Freizeit ein. Die Lebensumstände hängen nicht direkt mit einer spezifischen Engagementform zusammen,

sondern sind auf höherer Ebene manifestiert. Verschiedene individuelle Ressourcen wirken sich auf die aktuelle Lebenssituation einer Person aus und haben einen unterschiedlich großen Einfluss auf freiwilliges Engagement (Birchall & Simmons, 2004). Verglichen mit anderen Faktoren, erklären individuelle Ressourcen einen hohen Anteil des freiwilligen Engagements im Privatleben (Schlicht, 2013) (Kap. 2.3.2). Einige dieser Ressourcen erweisen sich auch für OCB oder Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben als bedeutsam. Aufgrund der Relevanz für OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben könnten diese Ressourcen Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs erklären. Die zweite Teilfragestellung greift individuelle Ressourcen als Erklärungsansatz auf. Die Auswahl der Ressourcen basiert auf theoretischen und empirischen Überlegungen.

## 2.2 Welchen Beitrag leisten Kompetenzerleben, soziale Unterstützung, zeitliche Planbarkeit und soziale Vorbilder als individuelle Ressourcen zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs?

*Kompetenzerleben.* Unabhängig von spezifischen Verhaltensweisen spielt Kompetenzerleben im Rahmen der Selbstwirksamkeitstheorie eine Rolle für die Erklärung positiver behavioraler Spillover-Effekte (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017). Das Erleben der eigenen Kompetenzen und das Vertrauen in diese erhöht die Wahrscheinlichkeit, eine Verhaltensweise in einem anderen Kontext zu zeigen (ebd.). Deshalb werden positive Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben über Kompetenzerleben erklärt. Das Erfüllen mehrerer Rollen in beiden Bereichen führt zu nützlichen Ressourcen und Kompetenzen für beide Kontexte (Graves et al., 2007). Von den drei theoretischen Erklärungsversuchen des Einflusses von freiwilligem Engagement auf Erwerbsarbeit (Kap. 3.3.2) existieren nur für Kompetenzerleben empirische Belege, nach denen im freiwilligen Engagement erworbene Kompetenzen eine hohe Nützlichkeit für die Erwerbsarbeit besitzen (Mojza et al., 2019; Ruderman et al., 2002; Sirrenberg & Moraß, 2019). Zusätzlich stellt Kompetenzerleben eine wichtige Voraussetzung für OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben dar (Güntert, 2015; Schlicht, 2013; Tjunaitiene, 2009). Diese Befunde sprechen für die Erklärung positiver Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs durch Kompetenzerleben.

*Soziale Unterstützung.* Soziale Unterstützung wird in nahezu allen Lebensbereichen erfahren und spielt auch in Erwerbsarbeit und Privatleben eine große Rolle (French et al., 2018). Die mit sozialer Unterstützung verbundenen positiven Erfahrungen begünstigen Work-Home-Spillover (French et al., 2018; Graves et al., 2007). In der Erwerbsarbeit fördert eine unterstützende Kultur sowie die Wahrnehmung von Unterstützung durch Organisation und Führungskraft positive Spillover-Effekte (McNall et al., 2010; Sok et al., 2014). Bei separater Betrachtung beider Kontexte steigert die erlebte Unterstützung durch Organisation und Vorgesetzte das Ausmaß an OCB (Liden et al., 2003;

Podsakoff et al., 2000; Wayne et al., 2002). Im privaten Kontext erleben freiwillig engagierte Personen eine höhere Qualität und eine größere tatsächlich erfahrene soziale Unterstützung als nicht-engagierten Personen (Simonson et al., 2017). Damit nimmt soziale Unterstützung Einfluss auf Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf der einen und freiwilliges Engagement in beiden Kontexten auf der anderen Seite. Soziale Unterstützung könnte deshalb Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs fördern.

*Zeitliche Planbarkeit.* Ausschlaggebend für ein freiwilliges Engagement in der Freizeit ist weniger die generell zur Verfügung stehende freie Zeit als die zeitliche Planbarkeit dieser. Eine hohe Planbarkeit steigert die Wahrscheinlichkeit, sich freiwillig zu engagieren und wirkt sich auf die in das Engagement investierte Zeit aus (Karl et al., 2008; Schlicht, 2013). OCB findet während der Arbeitszeit statt, sodass Mitarbeitende dafür keine zusätzliche Zeit aufbringen müssen. Anders als Kompetenzerleben und soziale Unterstützung scheinen zeitliche Ressourcen für freiwilliges Arbeitsengagement eine untergeordnete Rolle zu spielen. Dennoch zeigen Befunde zu Work-Home-Spillover einen Einfluss der Wahrnehmung zeitlicher Freiräume in der Erwerbsarbeit auf das Verhalten von Mitarbeitenden. Die Vermittlung einer hohen Soll-Arbeitszeit durch die Organisation führt zu negativen Spillover-Effekten (Lawson et al., 2013). Grund dafür könnte das Gefühl von wenig freier, selbst planbarer Zeit neben der Erwerbsarbeit sein. Somit beeinflusst die zeitliche Planbarkeit das Verhalten von Individuen in Erwerbsarbeit und Privatleben und ist eine theoretisch und empirisch fundierte Erklärung für die untersuchten Spillover-Effekte.

*Soziale Vorbilder.* Vorbilder sind Personen, die idealisiert werden und an denen Individuen ihr Verhalten ausrichten (Dudenredaktion, 2023). Basierend auf sozialpsychologischen Lerntheorien schenkt eine Person einem Vorbild besonders viel Aufmerksamkeit und möchte das Verhalten durch Beobachtung imitieren (Bandura, 1997). Soziale Vorbilder existieren in verschiedenen Lebensbereichen. Im Kontext der Erwerbsarbeit fungieren Kolleg:innen und Vorgesetzte als Vorbilder. Zeigen andere Organisationsmitglieder ein hohes Maß an OCB verhält sich die betroffene Person im Sinne der Lerntheorie auf die gleiche Art und Weise (Krisor, Rowold & Block, 2013). Dadurch motivieren soziale Vorbilder im beruflichen Kontext zu OCB. Im privaten Umfeld erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für und die Häufigkeit eines freiwilligen Engagements, wenn sich Vorbilder ebenfalls freiwillig engagieren. Die motivationale Funktion von nahestehenden, engagierten Personen ist empirisch nachgewiesen (Canaan & Goldberg-Glen, 1991; Simonson et al., 2017; Van Goethem, Van Hoof, Van Aken, de Castro & Raaijmakers, 2014). Eine besonders motivierende Wirkung entfalten Vorbilder innerhalb der Familie und aus dem engsten Freundeskreis (Sundeen & Raskoff, 1994; Van Goethem et al., 2014; Wymer & Starnes, 2001). Nach der Lerntheorie fördert ein Engagement sozialer Vorbilder freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Besonders wichtige Personen könnten dabei einen Einfluss auf das Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben haben und Spillover-Effekte zwischen Engagement in beiden Kontexten erklären.

Kompetenzerleben, soziale Unterstützung, zeitliche Freiräume und soziale Vorbilder stellen individuelle Ressourcen mit Einfluss auf freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben dar. Darüber hinaus ist die aktuelle Lebenssituation von weiteren Ressourcen abhängig, wie Informations-, Mobilitäts- und finanziellen Ressourcen (Kap. 2.3.2). Aufgrund der geringen Bedeutung für freiwilliges Engagement eignen sich diese nicht als Erklärung der Spillover-Effekte.

Ein besonderes Augenmerk bei der Erklärung der vermuteten Spillover-Effekte liegt abschließend auf der Wertekongruenz. Wertekongruenz meint die Übereinstimmung der Werte von Individuum und Organisation (Edwards & Cable, 2009) und gehört zur Kategorie der organisationsverbundenen Erklärungen. Wertekongruenz beeinflusst freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext und ist entscheidend für die positive Ausrichtung von behavioralen Spillover-Effekten (Mullen & Monin, 2016). Bezogen auf Spillover-Effekte zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement zeigen Studien eine Erhöhung von freiwilligem Engagement in der Freizeit durch erlebte Sinnhaftigkeit bei der Arbeit (Rodell, 2013). In die andere Richtung vergrößert die Sinnhaftigkeit eines freiwilligen Engagements die Varianz von OCB von acht auf 24 % (Erks et al., 2021). Diese Befunde verdeutlichen die Relevanz von Sinnhaftigkeit für OCB, freiwilliges Engagement im Privatleben und für Spillover-Effekte zwischen beiden Formen. Eine wahrgenommene Kongruenz zwischen Werten und Verhalten fördert das Erleben von Sinnhaftigkeit, wofür auch die Werte der Organisation eine Rolle spielen (Mullen & Monin, 2016).

Unabhängig von Spillover-Effekten beeinflusst Wertekongruenz OCB und freiwilliges Engagement in NPOs. Zwischen OCB und Wertekongruenz bestehen moderate bis hohe Zusammenhänge (Kristof-Brown et al., 2018). Diese werden auf die gemeinsame Wertebasis der Organisationsmitglieder zurückgeführt, woraus eine höhere gegenseitige Hilfsbereitschaft resultiert (Leung, 2013). Im freiwilligen Engagement im Privatleben erweist sich Wertekongruenz als eines der wenigen organisationspsychologischen Konstrukte, das einen signifikanten Beitrag zu unterschiedlichen das Engagementbereitschaften leistet (Thiel, 2021). Die mit Organisationen verbundene Wertekongruenz besitzt damit eine hohe Relevanz für beide Formen des Engagements und Spillover-Effekte. Die dritte Teilfragestellung umfasst Wertekongruenz als Erklärungsansatz für Spillover-Effekte:

### 2.3 Welche Rolle spielt Wertekongruenz bei der Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs?

Wertekongruenz ist zwar eng mit der Organisation verbunden, hängt aber auch von nicht-organisationalen Faktoren, wie der Kultur, ab (Zorlu, Avan & Baytok, 2019). Durch die vermittelnde Funktion nimmt Wertekongruenz als Teil von P-O Fit bei Betrachtung der für freiwilliges Engagement relevanten organisationspsychologischen Konstrukte eine Sonderstellung ein. In der Erwerbsarbeit erweist sich Wertekongruenz als Mediator zwischen der Ausgrenzung am Arbeitsplatz und OCB (Chung, 2017). Weitere Studien bestätigen die vermittelnde Rolle der Wertekongruenz unabhängig

von OCB. Beispielsweise fungiert Wertekongruenz als Mediator zwischen erlebter organisationaler Unterstützung und Commitment (Bremner & Goldenberg, 2015; Gutierrez, Candela & Carver, 2012), zwischen wahrgenommener organisationaler Gerechtigkeit und einer reduzierten Entfremdung von der Arbeit (Çelik & Damar, 2017) oder zwischen organisationaler Unterstützung und der Identifikation mit der Organisation (Zorlu et al., 2019). Insgesamt etabliert sich Wertekongruenz als Mediator in der organisationspsychologischen Forschung. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wird eine mediiierende Funktion der Wertekongruenz zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs angenommen. Nach Rodell (2013) erhöht Wertekongruenz in der Erwerbsarbeit freiwilliges Engagement im privaten Kontext. Daraus ergibt sich die Annahme, dass Wertekongruenz in der Erwerbsarbeit als Mediator zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben wirkt. Im Gegensatz dazu steigert Wertekongruenz im freiwilligen Engagement in der Freizeit das Ausmaß an OCB und nimmt in diesem Zusammenhang eine mediiierende Rolle ein.

Zusammenfassend sprechen theoretische Überlegungen und empirische Befunde für die Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs durch soziale Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft, unterschiedliche individuelle Ressourcen und Wertekongruenz als organisationsverbundene Variable. Auf Grundlage bisheriger Forschung besteht die Vermutung, dass die Variablen die Spillover-Effekte auf unterschiedliche Art und Weise erklären. Abbildung 4-2 zeigt das Untersuchungsmodell inklusive der für die Erklärung der Spillover-Effekte relevanten Variablen.

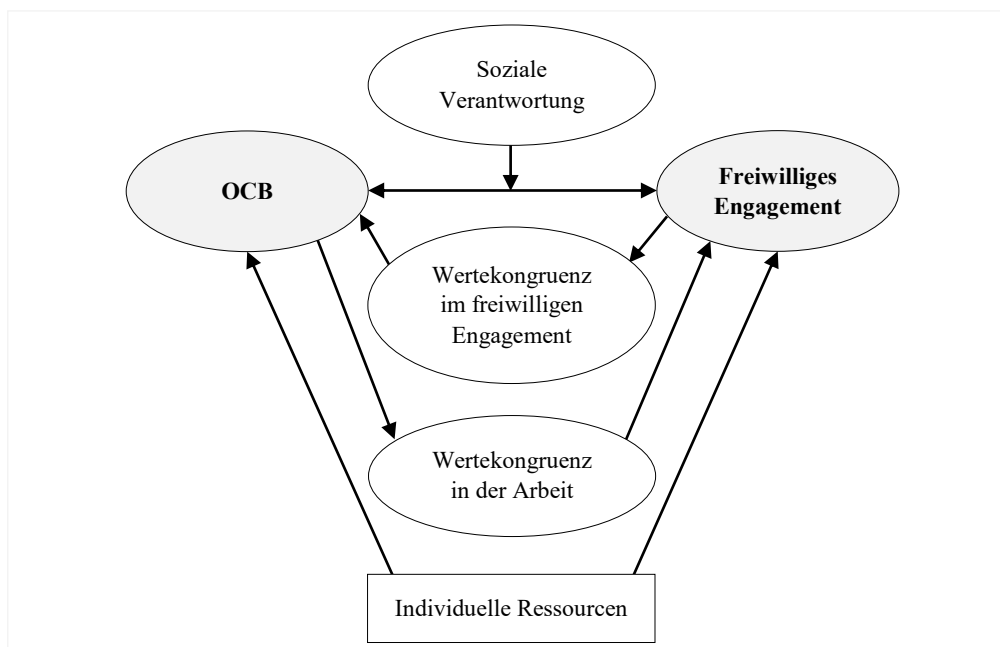


Abbildung 4-2. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 2: Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Empirische Befunde zu Work-Home-Spillover, OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben identifizieren weitere Variablen, die grundsätzlich als Erklärung der vermuteten Spillover-Effekte herangezogen werden könnten. Die Auswahl der betrachteten Erklärungsvariablen in der vorliegenden Studie erfolgt auf Basis theoretischer und empirischer Überlegungen. Zukünftige Forschungsarbeiten in diesem Bereich sollten weitere Erklärungsansätze empirisch überprüfen. Zur Generierung solcher Erklärungshypothesen eignen sich Interviews als qualitative Methode (Mayring, 2007). Führungskräfte in der Erwerbsarbeit können aus unterschiedlichen Gründen zur Formulierung von möglichen Erklärungen für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext beitragen. Sie haben eine große Nähe zu Mitarbeitenden der Organisation, nehmen eine Fremdperspektive auf Spillover-Effekte ein und besitzen einen Innenblick aus der Organisation heraus. Gleichzeitig gelingt durch die Interviews eine Validierung der in der Studienreihe untersuchten Erklärungsvariablen. Deshalb liegt der abschließenden Teilfragestellung ein qualitatives Design zugrunde.

#### 2.4 Welche Erklärungshypothesen für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext sehen Führungskräfte aus der Praxis?

Die in der vorliegenden Studienreihe fokussierten Spillover-Effekte verbinden mit OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben zwei Formen des Engagements aus unterschiedlichen Lebensbereichen. Dadurch trägt die Studienreihe zum Verständnis von freiwilligem Engagement bei. Zudem schaffen die Erkenntnisse Ansatzpunkte zur Förderung des Engagements. Darüber hinaus stärkt die separate Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement in NPOs das Engagement, da beide Formen ganzheitlich erfasst werden. Deshalb erfolgt anschließend eine separate Untersuchung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben.

### 4.2.3 Fragenkomplex 3: Separate Betrachtung von OCB

OCB führt zu vielfältigen positiven Konsequenzen auf organisationaler und individueller Ebene (Kap. 2.2.5), weshalb ein großes Interesse in dessen Förderung besteht. Je umfassender OCB untersucht ist, umso besser gelingt die Förderung des freiwilligen Arbeitsengagements. Daran setzt die dritte Fragestellung an, indem konkrete Wirkungszusammenhänge zwischen OCB und dafür relevanten Konstrukten fokussiert werden. Darüber hinaus wird die Stabilität von OCB betrachtet. Daraus ergeben sich ein vollständigeres Bild von OCB und neue Ansatzpunkte zur praktischen Förderung.

#### 3. Wie lässt sich OCB unter Einbezug der organisationalen Gerechtigkeit und erlebten Emotionen erklären?

Der Ausschluss von externen Einflüssen auf OCB, wie gesellschaftliche Veränderungen oder politische Entscheidungen, erhöht die Stabilität und Generalisierbarkeit der empirischen Befunde auf andere Stichproben und Kontexte. Das vierte Forschungsdesiderat zu Spillover-Effekten, das ein

längsschnittliches Design fordert, gilt auch für OCB und wird in der ersten Teilfragestellung aufgegriffen:

### 3.1 Inwieweit ist OCB zeitlich und in verschiedenen Stichproben stabil?

Die erste Teilfragestellung untersucht Veränderungen von OCB über die Zeit und in unterschiedlichen Stichproben. Trotz des hohen Interesses an einer längsschnittlichen Betrachtung von OCB (Hertel, Bretz & Moser, 2000) setzen bisherige Studien ein darauf ausgelegtes Forschungsdesign selten um (Colquitt et al., 2013). Längsschnittstudien sind mit einem erhöhten zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden, weshalb diese häufig theoretisch gefordert, in der Praxis jedoch nur vereinzelt durchgeführt werden (Rindfleisch, Malter, Ganesan & Moorman, 2008). Empirische Erkenntnisse deuten auf eine zeitliche und stichprobenunabhängige Stabilität von OCB hin. Die OCB-Dimensionen der Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit, Eigeninitiative und Gewissenhaftigkeit verändern sich über einen Zeitraum von einem halben Jahr nicht (Michels, 2016). Zusätzlich geht mit einer Teilnahme an Corporate Volunteering keine Veränderung des freiwilligen Arbeitsengagements einher (ebd.). Für die Stichprobenunabhängigkeit von OCB ist die Kultur entscheidend, die OCB beeinflusst. Die Ausprägung von OCB unterscheidet sich in kollektivistischen und individualistischen Kulturen (Moorman & Blakely, 1995). Besonderheiten einer spezifischen Kultur wirken sich auf OCB aus (Paine & Organ, 2000; Podsakoff et al., 2009). Innerhalb einer Kultur erfährt OCB die gleiche Wichtigkeit und wird von denselben Antezedenzen beeinflusst. Mit OCB konfundierte Variablen verteilen sich in zufällig gezogenen Stichproben gleich. Die vorliegende Studienreihe erhebt OCB innerhalb einer Kultur. Deshalb wird in unterschiedlichen Stichproben von einer ähnlich hohen Ausprägung der OCB-Dimensionen ausgegangen. Basierend auf diesen Überlegungen erfolgt die Formulierung konkreter Hypothesen zu Teilfragestellung 3.1:

**H3.1.1:** *OCB ist zeitlich über einen Zeitraum von einem Jahr stabil.*

**H3.1.2:** *Die Mittelwerte der OCB-Dimensionen sind in verschiedenen Stichproben gleich hoch ausgeprägt.*

Die Antezedenzen von OCB bilden mögliche Ansatzpunkte zur Förderung und sind bereits umfassend untersucht (Kap. 2.2.2). Auf individueller, motivationaler und organisationaler Ebene lassen sich unterschiedliche Determinanten finden, zu denen unter anderem erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit zählen. Verschiedene Studien belegen die Wichtigkeit der organisationalen Gerechtigkeit für OCB. Unabhängig von der Anzahl an Dimensionen erweist sich organisationale Gerechtigkeit als signifikanter Prädiktor (Bies, 2015; Chiaburu & Lim, 2008; Colquitt et al., 2013). Übereinstimmend schreiben Studien und Metaanalysen der distributiven Gerechtigkeit den geringsten Stellenwert zu. Bezüglich der anderen Facetten besteht Uneinigkeit. Je nach Studie leisten prozedurale oder Interaktions- bzw. interpersonale und informationale Gerechtigkeit einen höheren Erklärungsbeitrag für OCB (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; LePine et al., 2002). Aus der



Variation der Effektstärken über verschiedene Studien ergibt sich die Vermutung, dass andere Variable den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB vermitteln (ebd.). Die empirische Untersuchung solcher vermittelnden Variablen wird in weiteren Studien gefordert:

- (6) Bei der empirischen Betrachtung von OCB sollten Zusammenhänge mit Gerechtigkeitserleben genauer betrachtet und vermittelnde Variablen identifiziert werden.

Bisherige Forschungsarbeiten nehmen sich diesem Forschungsdesiderat bereits ein Stück weit an und liefern erste Hinweise für mögliche vermittelnde Variablen. Zu diesen gehören unter anderem erlebte Emotionen. Die Relevanz erlebter Emotionen für organisationale Gerechtigkeit und OCB ist empirisch belegt. Bezüglich der organisationalen Gerechtigkeit liegen Zusammenhänge, sowohl mit positiv als auch mit negativ erlebten Emotionen vor (Barsky & Kaplan, 2007; Chebat & Slusarczyk, 2005). Für OCB müssen diese Zusammenhangsmuster differenziert werden. Während die Effektstärken für positiv erlebte Emotionen durchgängig signifikant sind, erweisen sich negativ erlebte Emotionen teilweise nicht als signifikanter Prädiktor (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; Kaplan et al., 2009; Ziegler et al., 2012). Insgesamt kommt positiv erlebten Emotionen eine höhere Bedeutung zu als negativ erlebten Emotionen (ebd.). In der organisationspsychologischen Forschung nehmen erlebte Emotionen in unterschiedlichen Zusammenhängen eine vermittelnde Rolle ein. Aufgrund dieser Erkenntnisse wird vermutet, dass erlebte Emotionen den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB vermitteln. Empirische Ergebnisse deuten auf eine medierende Funktion hin. Die genauen Zusammenhangsmuster untersucht Teilfragestellung 3.2:

### 3.2 Fungieren erlebte Emotionen als Mediatoren zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB?

Empirische Studien belegen die Rolle erlebter Emotionen als Mediatoren. Beispielsweise medieren erlebte Emotionen den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und der Beziehungsqualität von Führungskraft und Mitarbeitenden (Streicher et al., 2008). Mit Ausnahme der distributiven Gerechtigkeit gilt dieser Befund für alle Gerechtigkeitsdimensionen. Weitere Studien betrachten die Beziehung von organisationaler Gerechtigkeit, erlebten Emotionen und OCB. Eine Metaanalyse bestätigt erlebte Emotionen als Mediatoren für interpersonale und informationale Gerechtigkeit (Colquitt et al., 2013). Distributive und prozedurale Gerechtigkeit haben einen indirekten Effekt auf OCB (ebd.). Demgegenüber belegen andere Studien gerade die Wichtigkeit der prozeduralen Gerechtigkeit, sowohl für erlebte Emotionen als auch für OCB (Barsky & Kaplan, 2007; Bies, 2015; Streicher et al., 2008). Insgesamt besteht eine unklare Befundlage für distributive und prozedurale Gerechtigkeit. Die vorliegende Studie geht davon aus, dass alle vier Gerechtigkeitsdimensionen einen Einfluss auf erlebte Emotionen und OCB haben. Diese Annahme wird in den folgenden Hypothesen aufgegriffen. Damit kommt die Teilfragestellung der Forderung nach, Emotionen in der organisations- und gerechtigkeitspsychologischen Forschung mehr Bedeutung zu

schenken (Colquitt et al., 2013; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2017). Trotz gegenteiliger Belege konzipieren Studien OCB meistens eindimensional. Eine mehrdimensionale Betrachtung lässt spezifischere Implikationen zu und trägt zu einem umfassenderen Verständnis der Wirkungszusammenhänge bei. Die mediiierende Funktion der positiv erlebten Emotionen ist theoretisch und praktisch eindeutig. Ein anderes Bild ergibt sich aufgrund unklarer Ergebnisse für negativ erlebte Emotionen. Empirische Daten begründen sowohl die mediiierende Rolle als auch die Unabhängigkeit des freiwilligen Arbeitsengagements von negativ erlebten Emotionen. Die vorliegende Studie schließt sich der ersten Sichtweise an und vermutet für beide Richtungen an erlebten Emotionen mediiierende Effekte:

**H3.2.1:** *Positiv erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und OCB (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

**H3.2.2:** *Negativ erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und OCB (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

Die dritte Fragestellung betrachtet OCB unabhängig vom freiwilligen Engagement im Privatleben und konzentriert sich auf den beruflichen Lebensbereich. Die Erkenntnis tragen zum Verständnis von OCB bei. Abbildung 4-3 illustriert das zugrundeliegende Untersuchungsmodell des dritten Fragenkomplexes.

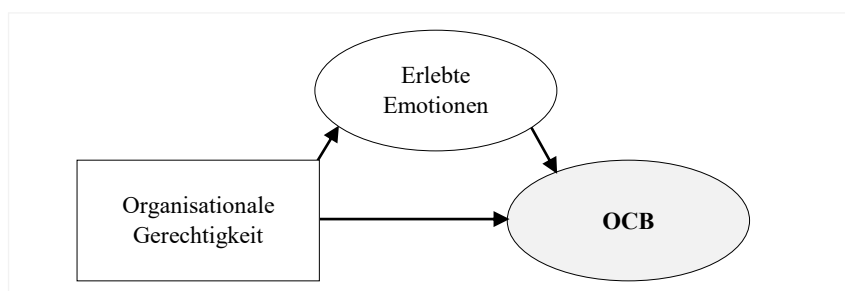


Abbildung 4-3. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 3: Separate Betrachtung von OCB

Die Übertragung von organisationspsychologischen Modellen und Konstrukten auf den Kontext des freiwilligen Engagements im Privatleben stellt einen vielversprechenden Ansatz zur Untersuchung des freiwilligen Engagements dar. In einigen Studien gelingt bereits ein erfolgreicher Transfer, beispielsweise bezüglich Commitment (Bang et al., 2013), Tätigkeitsmerkmalen (Van Schie et al., 2015), Organisationsentwicklung (Freund, 2020) und organisationaler Gerechtigkeit (Kurth & Otto, 2012; Liao-Troth, 2001; Wehner & Güntert, 2015). Aufgrund der Besonderheiten der Kon-

texte gelten Befunde aus der Erwerbsarbeit nicht automatisch für freiwilliges Engagement im Privatleben. Deshalb betrachtet der vierte Fragenkomplex freiwilliges Engagement im privaten Kontext.

#### **4.2.4 Fragenkomplex 4: Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Im Gegensatz zu OCB ist die Befundlage zu freiwilligem Engagement im Privatleben geringer. Zur Erweiterung des Wissens stellt der Transfer von organisationspsychologischen Erkenntnissen der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement einen erfolgsversprechenden Ansatz dar. Aufgrund der großen Parallelen zwischen OCB und freiwilligem Engagement in der Freizeit (Kap. 2.4) sowie empirischen Befunden zum freiwilligen Engagement wird dieser Ansatz in der vorliegenden Studienreihe angewandt. Angelehnt an Fragenkomplex 3 prüft die vierte Fragestellung Wirkungszusammenhänge zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben, organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen:

4. Wie lässt sich freiwilliges Engagement in NPOs unter Einbezug der organisationalen Gerechtigkeit und erlebten Emotionen erklären?

Äquivalent zu Fragestellung drei erfolgt zunächst eine Betrachtung von zeitlicher Stabilität und Generalisierbarkeit des freiwilligen Engagements. Bei der Erhebung des freiwilligen Engagements in der Freizeit bestehen zwei Besonderheiten. Erstens dient freiwilliges Engagement in Sportvereinen als Baseline, wodurch sich die längsschnittliche Betrachtung des freiwilligen Engagements auf Sportvereine beschränkt. Die Generalisierbarkeit untersucht die Übertragbarkeit des Engagements von Sportvereinen auf freiwilliges Engagement in NPOs unabhängig des Engagementbereichs. Zweitens existieren bisher wenig empirische Studien, die manifestes Engagementverhalten untersuchen. Um Aussagen über die zeitliche Stabilität des konkreten Verhaltens im freiwilligen Engagement zu treffen, fehlt ein längsschnittliches Design (Chacón et al., 2007; Marta, Manzi, Pozzi & Vignoles, 2014). Die wenigen Studien zur zeitlichen Stabilität von freiwilligem Engagement untersuchen die Umsetzung einer Engagementbereitschaft zu einem späteren Zeitpunkt (Schütt, 2022; Thiel, 2021). Allerdings eignet sich die Bereitschaft nur bedingt zur Vorhersage des tatsächlichen zukünftigen Verhaltens (Thiel, 2021). Mit der Operationalisierung des freiwilligen Engagements im Privatleben über manifestes Verhalten im Längsschnitt erfüllt die Studienreihen die in Forschungsdesideraten drei und vier enthaltenen Forderungen. Die erste Teilfragestellung umfasst die zeitliche Stabilität und Generalisierbarkeit des freiwilligen Engagements im Privatleben.

- 4.1 Inwieweit ist freiwilliges Engagement im Privatleben zeitlich stabil und unabhängig vom Engagementbereich?

Befunde über die zeitliche Stabilität eines konkreten Engagementverhaltens liegen bislang kaum vor. In repräsentativen Erhebungen des freiwilligen Engagements in Deutschland zeigt sich eine

stabile Engagementquote zwischen den Jahren 2014 und 2019 (Simonson et al., 2021). Die unveränderte Engagementquote wird auf zwei Erklärungen zurückgeführt. Zum einen nahmen gesellschaftliche Veränderungen der vergangenen Jahre keinen Einfluss auf freiwilliges Engagement im Privatleben (ebd.). Zum anderen waren mit dem Engagement verbundene externe Bedingungen, wie Verpflichtungen in der Erwerbsarbeit, zeitliche Kapazitäten oder die Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, konstant (Meyer, Tisch & Hünefeld, 2019). Basierend auf diesen Erkenntnissen geht die vorliegende Studie von einer zeitlichen Stabilität des manifesten Engagementverhaltens in Sportvereinen aus. Im Gegensatz zu Trendstudien der repräsentativen Erhebungen realisiert die Studienreihe ein Paneldesign mit erneuter Befragung der gleichen Stichprobe in einem zeitlichen Abstand von ungefähr einem Jahr (Döring & Bortz, 2016). In diesen Zeitraum fällt die Entstehung und Ausbreitung des Coronavirus *SARS-CoV-2*. Die damit einhergehenden Einschränkungen tangieren freiwilliges Engagement (Bundesamt für Statistik, 2021; Thieme & Wallrodt, 2022). Umso interessanter ist der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Stabilität des Engagementverhaltens in diesem Zeitraum, der Eingang in die Diskussion findet. Bezüglich der zeitlichen Stabilität besteht folgende Hypothese:

**H4.1.1:** *Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten in Sportvereinen sind zeitlich über einen Zeitraum von einem Jahr stabil.*

Die Prästudie untersucht freiwilliges Engagement in Sportvereinen. Aufgrund der Besonderheiten von Sportvereinen prüft die Generalisierungsstudie die Übertragbarkeit der Befunde aus Sportvereinen auf freiwilliges Engagement in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Abgeleitet aus der Wichtigkeit von Wertekongruenz für freiwilliges Engagement (Thiel, 2021) wird die Generalisierbarkeit des Engagementverhaltens in Sportvereinen auf freiwilliges Engagement unabhängig des Engagementbereichs vermutet. Die Bedeutsamkeit der Wertekongruenz zeigt sich unter anderem in den gleichen Einstellungen von hauptamtlich Beschäftigten und freiwillig Engagierten einer NPO (Liao-Troth, 2001) sowie der hohen Ausprägung der Wertefunktion freiwillig Engagierter (Clary et al., 1998; Wehner & Güntert, 2015). Freiwillig engagierte Personen wählen die Organisation, in der sie sich engagieren, selbst aus und vertreten deshalb ähnliche Werte wie die NPO. Unabhängig der Organisationszugehörigkeit erleben freiwillig Engagierte eine hohe Wertekongruenz. Durch den Einfluss der Wertekongruenz auf das Engagementverhalten wird davon ausgegangen, dass sich das Engagementverhalten in NPOs nicht unterscheidet.

**H4.1.2:** *Die Mittelwerte des Engagementverhaltens in Sportvereinen und NPOs unabhängig vom Engagementbereich sind gleich hoch ausgeprägt.*

Antezedenzen des freiwilligen Engagements im Privatleben bilden Ansatzpunkte zur Förderung. Verglichen mit OCB, ist die Forschung zu Determinanten des freiwilligen Engagements im privaten Kontext wesentlich geringer. Zur Erweiterung des Wissens bewährt sich der Transfer von Befunden

aus dem beruflichen Kontext auf freiwilliges Engagement. Dabei gilt es, Unterschiede zwischen beiden Kontexten zu berücksichtigen. Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement unterscheiden sich vor allem im Stellenwert der Bezahlung und der Motivation für die Tätigkeit (Kap. 2.4). Bisherige Studien, die organisationspsychologische Erkenntnisse aus dem Profit- auf den Non-Profit-Bereich übertragen, fokussieren die Bereitschaft für freiwilliges Engagement (Freund, 2020; Thiel, 2021). Diese Perspektive erschwert die Übertragung von Befunden zwischen den Lebensbereichen. Demgegenüber erhöht eine kongruente Konzeptualisierung von OCB und freiwilligem Engagementverhalten im Privatleben durch die drei Dimensionen der Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative die Vergleichbarkeit beider Kontexte. Zudem verlieren vor diesem Hintergrund Unterschiede an Bedeutung. Unabhängig vom Transfer der Befunde von Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement belegen theoretische und empirische Aspekte die Relevanz von organisationaler Gerechtigkeit und erlebter Emotionen für freiwilliges Engagement im Privatleben. Somit sprechen unterschiedliche Gründe für die Betrachtung von organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen in der zweiten Teilfragestellung:

- 4.2 Inwieweit können die Befunde zur Funktion erlebter Emotionen im Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB auf freiwilliges Engagement in NPOs übertragen werden?

Der Transfer der organisationalen Gerechtigkeit auf freiwilliges Engagement ist bereits erfolgreich gelungen. Die Wahrnehmung von organisationaler Gerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle für die Aufrechterhaltung des Engagements und bei fehlender Wahrnehmung für die Beendigung (Thiel, 2021; Wehner & Güntert, 2015). Je nach Studie kommt den Gerechtigkeitsdimensionen eine unterschiedlich große Bedeutung zu. Teilweise belegen Studien die Relevanz aller vier Dimensionen (Thiel, 2021). In anderen Studien nimmt die interpersonale Gerechtigkeit keinen Einfluss auf freiwilliges Engagement (Kurth & Otto, 2012). Im Vergleich zu OCB liegen jedoch für freiwilliges Engagement in NPOs weniger und uneinheitlichere Befunde zur Rolle der organisationalen Gerechtigkeit vor. Der Einschluss der Gerechtigkeitswahrnehmungen spezifiziert die Erkenntnisse für freiwilliges Engagement im Privatleben. Ein Vergleich der Wahrnehmung von organisationaler Gerechtigkeit zwischen bezahlten und unbezahlten Organisationsmitgliedern unterstützt die Übertragbarkeit der Erkenntnisse aus der Erwerbsarbeit auf das Privatleben. Zwischen den Organisationsmitgliedern lassen sich keine Unterschiede in der Ausprägung der distributiven, prozeduralen und interaktionalen Gerechtigkeit feststellen (Liao-Troth, 2001).

Durch den Einfluss erlebter Emotionen auf spontanes Hilfeverhalten (Grant & Ginol 2010; Michie, 2009) wird die Relevanz der Emotionen für langfristiges Engagement angenommen. Demzufolge fördern positiv erlebte Emotionen freiwilliges Engagement. Studien zeigen günstige Auswirkungen von allgemein als positiv erlebten Emotionen (Penner & Finkelstein, 1998; Thiel, 2021) und spezi-

fischen Emotionen, wie Stolz (Boezeman & Ellemers, 2007; Jiménez & Fuertes, 2005), auf Zufriedenheit, investierte Zeit, Werbe- und Fortsetzungsbereitschaft sowie Rückzugsabsicht. Nicht alle Studien stützen diese Befunde (Davis et al., 2003). Negativ erlebte Emotionen reduzieren die Zufriedenheit im Engagement und erhöhen die Reduktions- und Beendigungsabsicht (Davis et al., 2003; Thiel, 2021). Empirische Befunde belegen somit die Bedeutsamkeit erlebter Emotionen für freiwilliges Engagement im Privatleben.

Organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen hängen unabhängig vom betrachteten Kontext miteinander zusammen. Wahrgenommene Gerechtigkeit führt zu positiv erlebten, Ungerechtigkeit zu negativ erlebten Emotionen (Gonzalez & Tyler, 2007). Die Kontextunabhängigkeit spricht für eine medierende Rolle erlebter Emotionen in verschiedenen Lebensbereichen. Speziell im freiwilligen Engagement in der Freizeit ist die vermittelnde Rolle von Zufriedenheit als positive Emotion empirisch belegt. Beispielsweise mediiert Zufriedenheit den Zusammenhang zwischen Motiven und Commitment (Bang et al., 2013) oder Anerkennung und Aufrechterhaltung des Engagements (Al Mutawa, 2015). Aufgrund der Sonderstellung von Zufriedenheit sind die Erkenntnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Als Pendant zur Arbeitszufriedenheit wird Zufriedenheit im freiwilligen Engagement entweder als Emotion oder als Einstellung begriffen (Judge et al., 2017). Bei Konzeption als Emotion sprechen die Befunde für die medierende Funktion erlebter Emotionen im freiwilligen Engagement. Parallel zu OCB werden folgende Hypothesen formuliert:

**H4.2.1:** *Positiv erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und freiwilligem Engagement in NPOs (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

**H4.2.2:** *Negativ erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und freiwilligem Engagement in NPOs (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

Die vierte Fragestellung fokussiert freiwilliges Engagement im privaten Kontext. Die Teilfragestellungen greifen die Stabilität von manifestem Engagementverhalten und Zusammenhänge mit organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen auf (Abbildung 4-4).

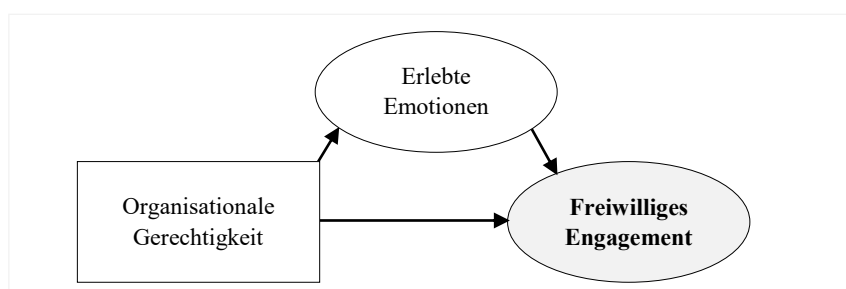


Abbildung 4-4. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 4: Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement in NPOs

Die bisherigen Fragestellungen vereinen zunächst über Spillover-Effekte freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Anschließend werden beide Engagementformen unabhängig voneinander betrachtet. Zum Abschluss bringt die letzte Fragestellung freiwilliges Engagement in beiden Kontexten nochmals zusammen und untersucht Auswirkungen aus einer praktischen Perspektive.

#### **4.2.5 Fragenkomplex 5: Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende**

Zahlreiche Studien untersuchen die positiven Konsequenzen von OCB, die sich auf organisationaler und individueller Ebene manifestieren (Podsakoff et al., 2000, 2009) (Kap. 2.2.5). Podsakoff und Kolleg:innen (2009) berücksichtigen in einer umfassenden Metaanalyse Studien mit Korrelationen zwischen OCB und möglichen Outcomes. Dadurch bleiben qualitative Daten unbeachtet, die weitere Auswirkungen von OCB aufzeigen könnten. Forschende gehen von weiteren, bislang nicht erfassten Konsequenzen von OCB aus, welche zukünftige Studien untersuchen sollten (ebd.). Durch das explorative Design tragen dazu qualitative Methoden bei. Ziel der qualitativen Verfahren ist die Generierung von Hypothesen, die in folgenden Studien empirisch überprüft werden (Mayring, 2007). Die erste Teilfragestellung beschäftigt sich mit den Auswirkungen von OCB, um Anknüpfungspunkte für weitere Studien zu schaffen.

##### **5.1 Welche Folgen bringt ein hohes Maß an OCB der eigenen Mitarbeitenden aus Sicht von Führungskräften mit sich?**

Die Beantwortung der Fragestellung basiert auf qualitativen Daten aus Interviews mit Führungskräften aus der Praxis. Neben der hohen praktischen Relevanz und der Identifikation weiterer Folgen von OCB tragen Interviews dazu bei, negative Konsequenzen aufzudecken, zu denen bislang wenig Erkenntnisse vorliegen (Bergeron et al., 2013, 2018).

Auch freiwilliges Engagement im Privatleben führt auf finanzieller, gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Ebene zu positiven Konsequenzen (Kap. 2.3.4). Der hohe Nutzen stellt einen Grund für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements in den Lebenslauf und die positive Bewertung durch Personalverantwortliche dar (Kanning, 2015). Die Ausführung eines freiwilligen Engagements in der Freizeit ist mit einer größeren Arbeitserfahrung (Day & Devlin, 1998) und höheren sozialen Kompetenzen assoziiert (Kanning, 2015). Tatsächlich beeinflusst freiwilliges Engagement im Privatleben die Personalauswahl. 40 % der für die Personalauswahl verantwortlichen Personen in Organisationen sehen freiwilliges Engagement als relevantes Kriterium (ebd.), das die Chance auf ein Vorstellungsgespräch vergrößert (Neeß, 2015). Allerdings existieren individuelle Kriterien, denen Personalverantwortliche eine höhere Bedeutung zuschreiben. Dazu zählen erste Berufserfahrungen, wie Praktika, Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie, je nach Studie, Auslandsaufenthalte (Gaugler, Martin & Schneider, 1995; Neeß, 2015). Fehlende empirische Daten erschweren eine Beurteilung der Legitimation des Stellenwerts von freiwilligem Engagement im

Vergleich zu anderen individuellen Kriterien bei der Personalauswahl. Die angenommenen Spillover-Effekte sprechen für eine hohe Bedeutsamkeit von freiwilligem Engagement für Arbeitgebende. Neben positiven Konsequenzen durch mögliche Spillover-Effekte könnte sich freiwilliges Engagement im Privatleben direkt auf Arbeitgebende auswirken. Dazu liegen bisher kaum empirische Daten vor (Kap. 3.3.2). Um diese Forschungslücke zu schließen, fokussiert die zweite Teilfragestellung Auswirkungen des freiwilligen Engagements von Mitarbeitenden im Privatleben aus Sicht der Führungskräfte:

## 5.2 Welche Folgen bringt ein freiwilliges Engagement der eigenen Mitarbeitenden im Privatleben aus Sicht von Führungskräften für Arbeitgebende mit sich?

Ein besonders hoher Erkenntnisgewinn gelingt durch die Perspektive von Führungskräften aus der Praxis. Erfahrungen mit unterschiedlichen Organisationsangehörigen ermöglichen den direkten Vergleich von freiwillig engagierten und nicht-engagierten Mitarbeitenden. Die Ergebnisse und praktische Perspektive bieten Ansatzpunkte für Implikationen, die die Personalauswahl und Förderung von freiwilligem Engagement im Privatleben durch Arbeitgebende, betreffen. In gewisser Weise nimmt die letzte Teilfragestellung die vermuteten Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben nochmals auf und könnte weitere Gründe für Arbeitgebende liefern, freiwilliges Engagement im Privatleben zu stärken. Insgesamt werden auf diese Weise Grenzen zwischen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit überwunden. Abbildung 4-5 illustriert das Untersuchungsmodell des letzten Fragenkomplexes.

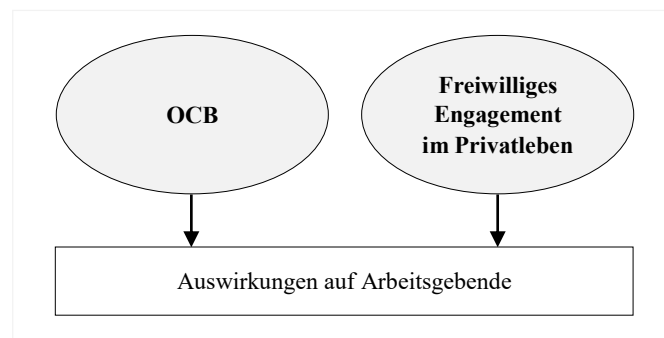


Abbildung 4-5. Untersuchungsmodell für Fragenkomplex 5: Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende

Parallel zur Formulierung von Fragestellungen und Hypothesen wird für jeden Fragenkomplex ein eigenes Untersuchungsmodell entwickelt (Abbildungen 4-1 bis 4-5). Eine Zusammenführung der Untersuchungsmodelle und empirische Gesamtprüfung ist aufgrund der Zielsetzungen der Studienreihe weder sinnvoll noch möglich. Jedes Modell berücksichtigt andere Variablen, deren gemeinsame Basis freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext darstellt. Durch die Vielzahl an möglichen Erklärungsvariablen für freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatle-



ben erheben die Untersuchungsmodelle keinen Anspruch auf Integration aller potenziellen Einflüsse. Stattdessen liegt der Fokus auf Variablen, die sich aus theoretischer und empirischer Perspektive zur Erfüllung der Forschungsdesiderate eignen. Weitere Einflussvariablen qualifizieren sich aufgrund der Kontextabhängigkeit von Erwerbsarbeit oder freiwilligem Engagement nicht zur Erklärung der angenommenen Spillover-Effekte. Dazu gehören beispielsweise die Funktionen für ein freiwilliges Engagement (Clary et al., 1998; Kals, Strubel, Vaganian et al., 2016), die Zufriedenheit mit der Arbeit (Dalal, 2005; Podsakoff et al., 1996b) oder dem freiwilligen Engagement (Wehner & Güntert, 2015), das Commitment mit der zugehörigen Organisation (Boezeman & Ellemers, 2008; Chen & Francesco, 2003; Organ & Ryan, 1995) und andere Variablen auf organisationaler Ebene, wie Tätigkeitsmerkmale oder Führungsverhalten. Der Variablenauswahl liegen einige Prinzipien zugrunde, die die Entscheidung der integrierten Konstrukte mitbestimmt. Die Variablenauswahl und einbezogenen Prinzipien werden im folgenden Abschnitt erläutert.

### **4.3 Auswahl der Untersuchungsvariablen**

Die Auswahl der Untersuchungsvariablen basiert auf theoretischem Hintergrund, aktuellem Forschungsstand sowie den daraus abgeleiteten Fragestellungen und Hypothesen. Die Begründung, welche Variablen in den Fragestellungen und Hypothesen betrachtet werden, erfolgte im vorherigen Unterkapitel (Kap. 4.2). Dieser Abschnitt fokussiert die Operationalisierung der Untersuchungsvariablen.

Der Variablenauswahl liegen inhaltliche Aspekte und allgemeine Prinzipien zugrunde. Als zentrales Prinzip gilt die theoriegeleitete Auswahl unter Berücksichtigung empirischer Befunde. Dieses Prinzip findet bei der Auswahl und Operationalisierung der Variablen Beachtung. Wenn möglich, wird auf bestehende und validierte Messinstrumente zurückgegriffen. Basierend auf dem Prinzip der Gegenstandsangemessenheit erfolgt eine Anpassung der existierenden Fragebögen auf den Untersuchungskontext und die jeweilige Zielgruppe. Ziel dessen ist die Sicherstellung der externen Validität und einer hohen Generalisierbarkeit. Zuletzt beeinflusst das Prinzip der Ökonomie die Variablenauswahl und -operationalisierung. Das Prinzip der Ökonomie fordert einen möglichst großen Erkenntnisgewinn zur Erreichung der primären Ziele bei zumutbaren Bedingungen. Damit verbunden ist die Entwicklung von Instrumenten mit geringer Abbruchrate und hoher Validität der Antworten. Um dem Prinzip der Ökonomie nachzukommen, nimmt die Generalisierungsstudie nur Variablen der Prästudie auf, die zu einem hohen Erkenntnisgewinn beitragen.

Eine möglichst identische Operationalisierung der Variablen und Formulierung der Items innerhalb einer Studie und über verschiedene Studien hinweg trägt zur Vergleichbarkeit der Befunde bei. Eine Adaption der Fragebögen erfolgt bei gegebener Indikation, wie suboptimalen psychometrischen Eigenschaften oder ökonomischen Gründen. Der folgende Abschnitt greift die zur Beantwortung der Fragestellungen relevanten Variablen auf. Für andere Arbeiten genutzte Variablen werden nicht

berücksichtigt. Die Reihenfolge orientiert sich an den Fragenkomplexen, sodass zunächst auf Variablen zur Existenz und Erklärung der Spillover-Effekte eingegangen wird. Anschließend werden die zur separaten Betrachtung von freiwilligem Engagement einbezogenen Variablen dargestellt, bevor der Abschnitt mit demografischen Variablen und Kontrollvariablen schließt.

#### **4.3.1 Variablen zur Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs**

*OCB.* Die Dimensionalität von OCB wird in der organisationspsychologischen Forschung kontrovers diskutiert. Die Operationalisierung von OCB hängt vom zugrunde gelegten Modell ab (Kap. 2.2.1). In zahlreichen Studien bewähren sich die von Organ (1988) formulierten fünf Dimensionen der Hilfsbereitschaft, Gewissenhaftigkeit, Rücksichtnahme, Unkompliziertheit und Eigeninitiative (Kap. 2.2.1). Auf dieser Basis entwickeln Podsakoff und Kolleg:innen (1990) eine Skala zur Erfassung von OCB. Durch den Einsatz des Fragebogens ist die fünfdimensionale Konzeption empirisch umfassend belegt (LePine et al., 2002). Darauf aufbauend formulieren Staufenbiel und Hartz (2000) einen deutschsprachigen Fragebogen. Die Endfassung des Fragebogens beinhaltet vier Dimensionen, da sich Rücksichtnahme nicht als eigenständige Dimension abbildet (ebd.). Ein Kritikpunkt der verbleibenden vier Dimensionen betrifft Gewissenhaftigkeit. Die Abgrenzung zwischen Gewissenhaftigkeit als Teil des freiwilligen Arbeitsverhaltens und im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsverhaltens ist kaum möglich. Dadurch erfüllt gewissenhaftes Verhalten nicht zwingend die Voraussetzung der Freiwilligkeit von OCB. Deshalb verzichtet die vorliegende Studie auf die Erhebung von Gewissenhaftigkeit. OCB umfasst damit Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative. Die Formulierung der Items erfolgt auf Basis des Messinstruments von Staufenbiel und Hartz (2000) mit Anpassung an den spezifischen Untersuchungskontext.

*Freiwilliges Engagement im Privatleben.* Für die empirische Untersuchung von Spillover-Effekten wird die Identifikation konkreter Verhaltensweisen gefordert (Forschungsdesiderat 2). Die Übertragung der im OCB erhobenen Verhaltensweisen gewährleistet die Erfüllung des Forschungsdesiderats. Die Operationalisierung von freiwilligem Engagement im Privatleben erfolgt äquivalent zu OCB mit Anpassung der Itemformulierung an den privaten Kontext des freiwilligen Engagements. Prä- und Längsstudie umfassen die Unterscheidung zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen. Die Items werden für die jeweilige Stichprobe adaptiert. Gleichzeitig erfüllt diese Operationalisierung das dritte Forschungsdesiderat, freiwilliges Engagement im Privatleben nicht nur über Häufigkeit, sondern über weitere Indikatoren zu erheben. Damit nimmt die vorliegende Studie eine innovative Sicht auf die Operationalisierung von freiwilligem Engagement in der Freizeit ein. Freiwilliges Engagement wird nicht, wie häufig üblich, über Bereitschaften oder Häufigkeiten, sondern über manifestes Verhalten abgebildet (Erks et al., 2021; Lup & Booth, 2018).

### 4.3.2 Variablen zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Die Variablen zur Beantwortung der Teilfragestellungen des zweiten Fragenkomplexes lassen sich verschiedenen Kategorien zuordnen (Kap. 4.2.2). Basierend auf theoretischen und empirischen Aspekten berücksichtigt die vorliegende Studienreihe Persönlichkeit, individuelle Ressourcen und organisationsverbundene Variablen, um Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements zu erklären. Der Fokus der Prä- und Längsstudie liegt auf der Existenz der Spillover-Effekte. Die Erklärung der möglichen Spillover-Effekte findet im Rahmen der Generalisierungsstudie statt. Dafür relevante Variablen werden lediglich in der Generalisierungsstudie erhoben.

*Soziale Verantwortung.* Persönlichkeitseigenschaften nehmen Einfluss auf OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben. Bezüglich der Big Five als umfassendstes Persönlichkeitsmodell (McCrae & Costa, 1987) und der prosozialen Persönlichkeit, ein speziell im Kontext von Altruismus entwickeltes Persönlichkeitsmodell (Penner et al., 1995), liegen uneinheitliche und unbefriedigende Befunde vor (Carlo et al., 2005; Einolf & Chambré, 2011; Hustinx et al., 2010). Die Betrachtung dieser Persönlichkeitseigenschaften reicht somit nicht aus. Ein anderer Ansatzpunkt stellt die Erfassung des dispositionalen Kerns von freiwilligem Engagement dar. Dafür eignet sich die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung, die Einfluss auf unterschiedliche Lebensbereiche (Fleeson, 2001), wie Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement, hat (Bierhoff & Rohmann, 2020; Cheung et al., 2015). Zur Erhebung der sozialen Verantwortung dienen die acht Items der deutschsprachigen Kurzsкала nach Bierhoff (2000).

*Individuelle Ressourcen.* Individuelle Ressourcen spiegeln die aktuelle Lebenssituation einer Person wider. Empirische Ergebnisse zeigen einen Einfluss bestimmter Ressourcen auf OCB oder freiwilliges Engagement im Privatleben. Damit Ressourcen die vermuteten Spillover-Effekte erklären können, müssen die Ressourcen mit freiwilligem Engagement in beiden Kontexten zusammenhängen. Auf Basis empirischer Befunde trifft das auf Kompetenzerleben (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Güntert, 2015; Roche & Haar, 2013), soziale Unterstützung (French et al., 2018), zeitliche Planbarkeit (Birchall & Simmons, 2004; Lawson et al., 2013; Schlicht, 2013) und das Vorhandensein sozialer Vorbilder (Krisor et al., 2013; Simonson et al., 2017; Wymer & Starnes, 2001) zu. Demgegenüber eignen sich Informations-, Mobilitäts- und finanzielle Ressourcen nicht als Erklärung (Schlicht, 2013), weshalb auf eine Erhebung verzichtet wird. Bisher liegt weder im deutschsprachigen noch im englischsprachigen Raum ein Instrument zur Messung der ausgewählten Ressourcen vor. Auf Basis bestehender Skalen werden die Items neu formuliert. Grundlage stellen unterschiedliche Erhebungsinstrumente, teilweise aus dem Bereich des freiwilligen Engagements, teilweise aus einem allgemeinen Kontext, dar. Kompetenzerleben (fünf Items) basiert auf Skalen von Boezeman und Ellemers (2009) sowie Kim, Trail, Lim und Kim (2009), soziale Unterstützung (drei Items) auf

den Skalen *Emotionale Unterstützung* sowie *Vertrauensperson* des Fragebogens zur sozialen Unterstützung (Fydrich, Sommer & Brähler, 2007), zeitliche Planbarkeit (drei Items) auf Formulierungen von Farmer und Fedor (2001) und soziale Vorbilder (fünf Items) auf der sozialen Anpassungsfunktion des VFI (Clary et al., 1998; Oostlander, Güntert, Van Schie & Wehner, 2014b).

*Wertekongruenz.* Wertekongruenz entsteht durch Übereinstimmung der Werte eines Individuums mit den Werten der Organisation (Edwards & Cable, 2009). Aufgrund der Bedeutung für OCB (Kristof-Brown et al., 2018) und freiwilliges Engagement in NPOs (Thiel, 2021; Wehner & Güntert, 2015) wird angenommen, dass Wertekongruenz Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs erklärt. Zur Erfassung von Wertekongruenz existieren zwei Zugänge. Indirekt erfolgt ein Vergleich spezifischer, für Individuum und Organisation relevanter, Werte (Edwards & Cable, 2009; Finegan, 2000). Die direkte Messung ermittelt ein globales Maß ohne Einbezug einzelner Werte (Judge & Cable, 1997; Ravlin & Ritchie, 2006). Dem Schwerpunkt der organisationspsychologischen Forschung (Moynihan & Pandey, 2007), Empfehlungen aus Metaanalysen (Kristof-Brown et al., 2005) sowie den Zielsetzungen der vorliegenden Arbeit folgend, wird Wertekongruenz direkt über einen globalen Wert erhoben. Grundlage für die an den Forschungskontext angepasste Skala stellt eine deutsche Übersetzung (Thiel, 2021) der beiden Items von Wright und Pandey (2008) dar.

#### **4.3.3 Variablen zur separaten Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben**

Aus bisherigen Forschungsarbeiten zum freiwilligen Arbeitsengagement ergibt sich die Forderung, Zusammenhänge zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB genauer zu betrachten und vermittelnde Variablen zwischen beiden Konstrukten zu identifizieren (Forschungsdesiderat 7). Die vorliegende Studienreihe prüft die mediierende Funktion erlebter Emotionen, die mit Gerechtigkeitswahrnehmungen und OCB zusammenhängen. Die Prästudie betrachtet die angenommenen Wirkungszusammenhänge zunächst im beruflichen Kontext. Bei Verifizierung der Zusammenhangsmuster erfolgt in der Generalisierungsstudie eine Validierung der Befunde und ein Transfer auf freiwilliges Engagement im Privatleben.

*Organisationale Gerechtigkeit.* In der Gerechtigkeitsforschung besteht Uneinigkeit über die Dimensionalität organisationaler Gerechtigkeit, die entweder drei oder, bei Unterteilung der Interaktionsgerechtigkeit in interpersonale und informationale Gerechtigkeit, vier Dimensionen umfasst. Empirische Belege existieren für beide Konzeptualisierungen (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001). Interpersonale und informationale Gerechtigkeit haben differenzierte Auswirkungen auf unterschiedliche organisationale Variablen. Zudem ermöglicht eine vierdimensionale Betrachtung spezifischere Implikationen. Deshalb bevorzugt die vorliegende Studienreihe eine

vierdimensionale Operationalisierung mit distributiver, prozeduraler, interpersonaler und informationaler Gerechtigkeit. Zur Erfassung der organisationalen Gerechtigkeit liegt der von Maier und Kolleg:innen (2007) ins Deutsche übersetzte Fragebogen nach Colquitt (2001) vor. Das Instrument muss allerdings an eine spezifische Situation angepasst werden. Die vorliegende Studienreihe strebt eine allgemeine, situationsunabhängige Wahrnehmung von Gerechtigkeit in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement an. Basierend auf dem Fragebogen nach Maier und Kolleg:innen (2007) und einem weiteren deutschsprachigen Fragebogen (Müller, Kärcher & Kals, 2011), erfolgt die Entwicklung von jeweils drei Items pro Gerechtigkeitsdimension. Die Itemformulierung wird an den Kontext von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement sowie die verwendete Skala angepasst.

*Erlebte Emotionen.* Im Kontext der Erwerbsarbeit etablieren sich positiv und negativ erlebte Emotionen im Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und anderen Konstrukten als Mediatoren (Colquitt et al., 2013; Streicher et al., 2008). In dieser Rolle entsprechen erlebte Emotionen einer Reaktion auf wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit, die auf der kognitiven Emotionstheorie basiert (Frijda, 1993; Montada, 1989; Moors et al., 2013). Emotionen resultieren dabei aus der Verletzung moralischer Normen, weshalb der Fokus auf moralischen Emotionen liegt (Haidt, 2003; Montada, 1993; Weiner, 2006). Die vorliegende Studienreihe umfasst für freiwilliges Engagement und Gerechtigkeitserleben theoretisch und empirisch relevante moralische Emotionen (Kap. 2.2.4), die sich in anderen empirischen Untersuchungen bewähren (Thiel, 2021). Begeisterung, Stolz und, in der Generalisierungsstudie, Freude repräsentieren positiv erlebte, Empörung, Enttäuschung und Frust negativ erlebte Emotionen. Statt der Erfassung distinkter Emotionen operationalisiert jeweils eine Gesamtskala positiv und negativ erlebte Emotionen in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement.

#### **4.3.4 Kontrollvariablen**

Kontrollvariablen umfassen soziodemografische Variablen, mit freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben verbundene Variablen sowie soziale Erwünschtheit. Die Erhebung dieser Variablen erfüllt verschiedene Zwecke.

*Soziodemografische und mit freiwilligem Engagement verbundene Variablen.* Durch soziodemografische Variablen können die Charakteristika der erhobenen Stichproben beschrieben und verglichen werden. Variablen, die mit Erwerbsarbeit, freiwilligem Engagement und, in der Prästudie, mit der Mitgliedschaft im Sportverein verbunden sind, repräsentieren Rahmenbedingungen von Arbeit, Engagement und Mitgliedschaft im Sportverein. Bisherige Befunde zum Einfluss soziodemografischer Variablen auf Engagement in Erwerbsarbeit und Freizeit sind uneinheitlich oder zeigen die Unabhängigkeit des Engagements von soziodemografischen Merkmalen (Allen & Rush, 2001; Haski-Leventhal, 2009; Organ & Ryan, 1995). Die Erhebung der soziodemografischen Variablen

ermöglicht die Kontrolle ihres Einflusses auf freiwilliges Engagement. Aufgrund bisheriger Erkenntnisse wird für soziodemografische Variablen und mit Arbeit und freiwilligem Engagement verbundene Variablen kein Zusammenhang mit Engagement erwartet. Deshalb bleiben Variablen beider Gruppen in den Untersuchungsmodellen unberücksichtigt. Zu den erhobenen soziodemografischen Variablen zählen Geschlecht, Alter, familiäre Situation sowie die Anzahl an Kindern. Aus ökonomischen Aspekten erfolgt keine Erfassung des sozioökonomischen Status, da dieser lediglich für die Aufnahme und nicht für ein andauerndes freiwilliges Engagement relevant ist (Canaan & Cascio, 1998). Die mit Arbeit und freiwilligem Engagement verbundenen Variablen unterscheiden sich je nach Kontext. In Erwerbsarbeit umfassen sie Beruf, Beschäftigungsverhältnis und Dauer der Organisationszugehörigkeit. In der Generalisierungsstudie werden zudem Leitungs- oder Führungsverantwortung und Selbstständigkeit abgefragt. Selbstständige Personen fließen nicht in die Datenauswertung ein. Für freiwilliges Engagement in der Freizeit ist in der Prästudie die Dauer des Engagements relevant. Die Prästudie differenziert zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen. Zu den Variablen, die die Mitgliedschaft nicht-engagierter Personen beschreiben, gehören die ausgeübte Sportart und die Dauer der Mitgliedschaft. Um die Längsstudie möglichst schmal zu gestalten, enthält diese weniger, mit dem Engagement verbundene, Variablen. Die Generalisierungsstudie erfasst die für das Engagement aufgewendete Zeit und die Leitungs- oder Führungsverantwortung. Zudem erfolgt die Überprüfung des organisationalen Rahmens des freiwilligen Engagements im Privatleben und die Erhebung des Engagementbereichs.

Die Entstehung und Ausbreitung des Coronavirus während des Erhebungszeitraums könnten die Forschungsergebnisse beeinflussen. Mit der Pandemie zusammenhängende Einschränkungen wirken sich auf Arbeit und freiwilliges Engagement im Privatleben aus (Bünning, Hipp & Munnes, 2020; Fischer, Stamm, Lamprecht & Farago, 2022). Die Längsstudie reagiert auf diese Entwicklung und erhebt, inwieweit die Corona-Pandemie die berufliche Tätigkeit, freiwilliges Engagement oder die Mitgliedschaft im Sportverein verändert.

*Soziale Erwünschtheit.* Die Studienreihe begegnet sozialer Erwünschtheit auf zwei Wegen. Zum einen dienen präventive Maßnahmen, wie die Gewährleistung von Anonymität, der Vorbeugung von sozial erwünschtem Antwortverhalten. Zum anderen erfolgt eine direkte Erfassung über den Einsatz entsprechender Skalen. Die Skalen ermöglichen die Ermittlung des Einflusses sozialer Erwünschtheit auf die erhobenen Variablen. Dadurch können Zusammenhänge mit sozial erwünschtem Antwortverhalten in der Datenauswertung und Interpretation berücksichtigt werden. Prä- und Längsstudie greifen auf die sechs Items der Kurzsкала *Soziale Erwünschtheit-Gamma* zurück, die zwischen Übertreibung positiver Qualitäten und Untertreibung negativer Qualitäten unterscheidet (Kemper, Beierlein, Bensch, Kovaleva & Rammstedt, 2012). Aufgrund der kritischen psychomet-

rischen Eigenschaften (Kap. 5.1.5) werden in der Generalisierungsstudie die sechs Items der deutschen Kurzsкала zur zweidimensionalen Messung von sozialer Erwünschtheit mit den beiden Dimensionen der Selbst- und Fremdtäuschung verwendet (Winkler, Kroh & Spiess, 2006).

Anhand der ausgewählten Untersuchungsvariablen verfolgt die vorliegende Studienreihe das Ziel, Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs nachzuweisen und zu erklären. Darüber hinaus werden OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben separat voneinander betrachtet, um wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zu freiwilligem Engagement in unterschiedlichen Kontexten zu erweitern. Zur Zielerreichung dienen verschiedene Methoden. Das folgende Kapitel gibt eine Einführung in die verwendete Methodik und das Forschungsdesign.

## 5 METHODE

Die vorliegende Studienreihe umfasst insgesamt vier Erhebungen, deren Methodik im folgenden Kapitel berichtet wird. Dabei erfolgt zunächst die Darstellung der quantitativen (Kap. 5.1) und anschließend der qualitativen Erhebung (Kap. 5.2). Das Kapitel schließt mit Bewertung der Qualität der Untersuchung (Kap. 5.3).

### 5.1 Quantitative Erhebung: Fragebogenstudien

Die quantitative Erhebung umfasst drei Fragebogenstudien, die unterschiedliche Ziele verfolgen. In diesem Abschnitt wird zunächst die Auswahl der Methodik begründet, worauf eine Beschreibung der Messinstrumente, Datenerhebungen und Stichproben folgt. Zudem enthält der Abschnitt einen Überblick über Methode und Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen. Zur Vermeidung von Redundanzen werden die drei Befragungen gesammelt betrachtet und lediglich an relevanten Stellen differenziert.

#### 5.1.1 Auswahl der Methode

Die drei Fragebogenstudien stellen den Kern der Studienreihe dar. In der ersten Befragung steht die explorative Untersuchung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen sowie die Unterscheidung zwischen nicht-engagierten und engagierten Mitgliedern in Sportvereinen im Mittelpunkt. Im Rahmen der Längsstudie werden die gleichen Personen erneut befragt, um die zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte zu prüfen. Ziel der dritten Befragung ist die Generalisierung der Ergebnisse auf andere Bereiche des freiwilligen Engagements im Privatleben. Filterführungen differenzieren zwischen verschiedenen Stichproben, die jeweils leicht adaptierte Items beantworten. Tabelle 5-1 gibt einen Überblick über die drei Fragebogenstudien, Ziele und (Teil-)Stichproben. Die detaillierte Darstellung der Inhalte und Ziele der Befragungen (Kap. 4.2) wird im Folgenden um konzeptionelle und methodische Aspekte ergänzt.

Die Fragebogenstudien sind als Online-Befragungen mit der Umfragesoftware *Qualtrics* konzipiert. Der Einsatz von Fragebögen, insbesondere Online-Fragebögen, eignet sich aus unterschiedlichen Gründen (Daikeler, Bošnjak & Lozar Manfreda, 2020; Döring & Bortz, 2016). Aus inhaltlichen Gesichtspunkten repräsentiert freiwilliges Engagement persönliches Erleben und Verhalten, das sich am besten aus einer Eigenperspektive erfassen lässt. Für OCB zeigen Metaanalysen kaum Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbewertungen (Carpenter et al., 2014). Deshalb eignet sich eine Selbstbewertung in Fragebögen gut zur Erfassung von freiwilligem Engagement. Durch einen hohen Anonymisierungsgrad fördern Online-Fragebögen aus methodischer Sicht die Offenheit bei der Beantwortung, die Vollständigkeit der Antworten und reduzieren sozial erwünschte Antworttendenzen. Zudem sprechen ökonomische Aspekte für Online-Fragebögen. Die Methode ermöglicht eine Erhebung vieler Personen zu einer großen Anzahl an Variablen, eine hohe Reichweite



und eine flexible Gestaltung der Items. Durch Filterführungen können unterschiedliche Stichproben mit nur einem, leicht adaptierten, Messinstrument erhoben werden. Ähnliche Itemformulierungen über alle Stichproben hinweg gewährleistet die Bewertung der Qualität der Skalen. Dazu sind Items für stichprobenunabhängige Skalen identisch formuliert. Stichprobenabhängige Items unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bezugs zur Erwerbsarbeit, zur Mitgliedschaft in Sportvereinen und zum freiwilligen Engagement.

Tabelle 5-1  
*Überblick über Fragebogenstudien, Ziele und Teilstichproben*

Befragung	Ziele	Teilstichproben
Fragebogenstudie 1: <i>Prästudie</i>	Existenz von Spillover-Effekten; Unterschiede zwischen nicht-engagierten und engagierten und Mitgliedern in Sportvereinen	a) Berufstätige Personen b) Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen c) Engagierte Mitglieder in Sportvereinen d) Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen e) Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen
Fragebogenstudie 2: <i>Längsstudie</i>	Stabilität der Spillover-Effekte in Sportvereinen	a) Berufstätige Personen b) Engagierte Mitglieder in Sportvereinen c) Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen d) Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen
Fragebogenstudie 3: <i>Generalisierung</i>	Validierung der Spillover-Effekte und Generalisierung auf andere Engagementbereiche	a) Berufstätige Personen b) Freiwillig engagierte Personen c) Berufstätige und freiwillig engagierte Personen

### 5.1.2 Erhebungsinstrumente

Basis der Itemformulierung stellen bereits validierte Instrumente dar. Sofern möglich werden diese wörtlich übernommen, wie die soziale Verantwortung (Bierhoff, 2000). Alle anderen Items sind, basierend auf bestehenden Fragebögen, an den Untersuchungszweck adaptiert. Zur Gewährleistung von Güte und Qualität der Skalen geschieht die Entwicklung der Items unter Einbezug von Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen. Darüber hinaus tragen Rückmeldungen der Expert:innen und ein Pretest zur Qualitätssicherung bei.

Die theoretisch fundierte Auswahl der Variablen wurde bereits dargelegt (Kap. 4.3). Die Aufnahme der konkreten Variablen in den drei Befragungen ist abhängig von den jeweiligen Zielen. Der Fokus der ersten Befragung liegt auf der Erfassung des freiwilligen Engagements in Erwerbsarbeit und Sportvereinen, um die Existenz von Spillover-Effekten zwischen den Engagementformen zu untersuchen. Die Längsstudie betrachtet die zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte. Dazu werden aus Gründen der Ökonomie, Zumutbarkeit und des Erkenntnisgewinns lediglich die dafür relevanten Variablen erfasst. Die dritte Befragung umfasst das Engagementverhalten in beiden Kontexten und

Variablen, die die Spillover-Effekte erklären könnten. Bei Verwendung der Items in mehreren Befragungen werden diese teilweise auf Basis der Item- und Skalenanalysen optimiert. Tabelle A-1 gibt einen Überblick über die erhobenen Variablen in den drei quantitativen Studien.

### **Antwortformat**

Eine sechsstufige Likert-Skala mit hohem Standardisierungsgrad und überwiegend geschlossenem Antwortformat gewährleistet die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität. Um Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Skalenbedeutungen zu vermeiden, reicht die Skala bei allen Variablen von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) (Schaeffer & Dykema, 2011). Ein Intervallskalenniveau kann durch gleiche Abstände zwischen den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten angenommen werden (Döring & Bortz, 2016). Deshalb enthält die Skala neben verbalen und numerischen Beschriftungen eine grafische Darstellung. In der sozialwissenschaftlichen Forschung ist die Verwendung von sechs Stufen etabliert und empfohlen (Green & Rao, 1970). Der Verzicht auf eine neutrale Mittelkategorie vermeidet Verzerrungen durch Tendenz zur Mitte und das Ambivalenz-Indifferenz-Problem (Döring & Bortz, 2016; Nowlis, Kahn & Dhar, 2002). Die Erhebung der demografischen Variablen und Kontrollvariablen erfolgt größtenteils über andere, passendere Antwortformate. Ergänzende offene Fragen, Rückmeldungen der Expert:innen und der Pretest sichern die Validität.

### **Aufbau**

Abhängig von den Angaben der befragten Personen in den Filterfragen umfassen die Fragebögen der Prästudie elf oder zwölf Seiten, der Längsstudie sechs bis acht Seiten und der Generalisierungsstudie acht oder neun Seiten. In Anhang A.1 bis A.3 sind die Fragebögen der Übersichtlichkeit halber in Papierform dargestellt, mit exemplarischen Screenshots aus den Online-Befragungen. Alle Fragebögen besitzen einen vergleichbaren Aufbau und lassen sich in sechs Abschnitte untergliedern.

*Abschnitt 1.* Die Titelseite enthält eine Begrüßung, einen Dank, die Beschreibung des Studienzwecks und Informationen zum Fragebogen mit Erläuterung des Antwortmodus, Zusicherung von Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme sowie Betonung der persönlichen Sichtweise. Dadurch wird sozial erwünschtes Antwortverhalten präventiv vorgebeugt (Gordon, 1987; Preisendörfer & Wolter, 2014). In der Generalisierungsstudie steigern Incentives die Rücklaufquote und Motivation der Teilnehmenden (Göritz, 2006; Pforr, 2015; Singer & Ye, 2013). Als Incentives dienen die Verlosung von Einkaufsgutscheinen und Ergebniszusammenfassungen.

*Abschnitt 2.* Die Zuordnung der befragten Personen zur richtigen Stichprobe erfolgt über zwei oder drei Filterfragen zu Berufstätigkeit, Mitgliedschaft im Sportverein und freiwilligem Engagement im Sportverein. Abhängig von den Angaben beantworten die Teilnehmenden an die jeweilige Stichprobe angepasste Items.

*Abschnitt 3.* Allgemeine Angaben zu Berufstätigkeit, Mitgliedschaft im Sportverein oder freiwilligem Engagement ermöglichen einen leichten Einstieg in die Befragung (Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012).

*Abschnitt 4.* Der Hauptteil der Befragung umfasst die zur Beantwortung der Fragestellungen relevanten Variablen. In allen drei Befragungen wird OCB bei berufstätigen Personen und Engagementverhalten bei Mitgliedern in Sportvereinen (Prä- und Längsstudie) oder NPOs (Generalisierungsstudie) erhoben. Die Itemformulierung ist an Erwerbsarbeit oder Engagementkontext angepasst. Abhängig von den Angaben in den Filterfragen bekommen die befragten Personen die für sie relevanten Items und weitere Variablen präsentiert. Personen, die arbeiten und sich freiwillig engagieren, beantworten Items zu OCB und Engagementverhalten, alle anderen Personen Items zu einem Kontext. Die Reihenfolge der beiden Kontexte ist randomisiert.

*Abschnitt 5.* Am Ende der Befragung werden persönliche und demografische Angaben erhoben. Die Erstellung eines individuellen Codes ermöglicht unter Gewährleistung der Anonymität eine Zuordnung der Personen, die an Prä- und Längsstudie teilnehmen. Zusätzlich enthält der Abschnitt eine Skala zur Erfassung der sozialen Erwünschtheit und ein offenes Antwortfeld für Anmerkungen.

*Abschnitt 6.* Die Befragung schließt mit einer Danksagung. Daneben enthält der letzte Teil einen Link zu einer separaten Umfrage, um E-Mail-Adresse und den Zweck der Verwendung zu erheben.

### **Pretest**

Mit der Anzahl an selbst entwickelten Items steigt die Relevanz von gründlichen Pretests (Döring & Bortz, 2016; Porst, 1998). Pretests ermöglichen die Überprüfung der Verständlichkeit, die Identifikation von Problemen bei Durchführung des Fragebogens und die Analyse der Itemschwierigkeit (ebd.). Die vorliegende Studienreihe greift auf eine Kombination verschiedener Pretest-Techniken zurück. Expert:innen aus der Forschung werden bei der Entwicklung der Erhebungsinstrumente einbezogen und begutachten zur Bewertung von Verständlichkeit und Inhaltsvalidität die finalen Fragebögen. Daneben geben Personen aus den späteren Zielgruppen Rückmeldung zu den Erhebungsinstrumenten. Der Fragebogen der Prästudie wird einem zweistufigen empirischen Pretest unterzogen, der klassische und kognitive Techniken kombiniert. Im Sinne des klassischen Pretests beantwortet eine Stichprobe von  $N = 29$  (mit  $n = 15$  berufstätige Personen,  $n = 8$  nicht-engagierte Mitglieder im Sportverein und  $n = 6$  engagierte Mitglieder im Sportverein) den Fragebogen unter möglichst realistischen Bedingungen (Porst, 1998). Kognitive Verfahren decken weitere Unverständlichkeiten und zu große Interpretationsspielräume auf (Prüfer & Rexroth, 2005). Dazu werden drei Personen während der Beantwortung kognitive Fragen gestellt, um ihre Gedanken aufzugreifen (ebd.).

In die Auswertung der Pretests gehen die Rückmeldungen der Forscher:innen und Praktiker:innen, der kognitive Pretest und quantitative Maße der klassischen Verfahren ein. Auf dieser Basis findet eine Überarbeitung des Fragebogens der Prästudie statt. Dabei werden Itemformulierungen verbessert, bedeutungsgleiche Items gekürzt und Items mit auffälligen Mittelwerten oder Standardabweichungen angepasst (Bortz & Schuster, 2010). Insgesamt ergibt sich wenig Veränderungsbedarf. Durch die ausführlichen Pretests der Prästudie wird in Längs- und Generalisierungsstudie auf einen empirischen Pretest verzichtet. In beiden Studien beurteilen Expert:innen aus Forschung und Praxis die Erhebungsinstrumente. Basierend auf den Faktoren- und Reliabilitätsanalysen der Prästudie findet für die Items zu OCB und Engagementverhalten im Privatleben eine Optimierung der Itemformulierung statt.

### 5.1.3 Datenerhebungen

*Prästudie.* Die Datenerhebung der Prästudie fand zwischen März und Mai 2020 statt. Zur Untersuchung der vermuteten Spillover-Effekte werden berufstätige Personen sowie nicht-engagierte und engagierte Mitglieder in Sportvereinen rekrutiert. Die Rekrutierung erfolgt über verschiedene Wege. Profit-Organisationen und Sportvereine werden gebeten, den Link an ihre Mitglieder zu verteilen. Persönliche Kontakte verbreiten den Link in ihrem Arbeitsumfeld und Sportverein. Im Sinne eines Schneeballsystems leiten Teilnehmende den Zugang zum Fragebogen an andere interessierte Personen weiter. Zudem wird der Link auf ausgewählten Internetseiten und in Social-Media-Gruppen gepostet. Ein Paper-Pencil-Verfahren kommt aufgrund einer ausgeglichenen und heterogenen Stichprobe nicht zum Einsatz. Darüber hinaus sprechen die Vorteile von Online-Versionen gegenüber Papierfragebögen (Freund, 2020) und ökonomische Gründe gegen die Verwendung von Paper-Pencil-Verfahren. Deshalb lässt sich keine Rücklaufquote ermitteln.

*Längsstudie.* Zur Überprüfung der Stabilität der Spillover-Effekte dient eine Nachbefragung der gleichen Personen von Dezember 2020 bis Januar 2021. Durch Erfassung der E-Mail-Adressen in der Prästudie werden die Teilnehmenden kontaktiert, die sich zur Teilnahme an einer weiteren Befragung bereit erklärten.

*Generalisierung.* Ziel der dritten Erhebung, die zwischen Juni und September 2021 stattfand, ist die Generalisierung der Befunde auf freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich. Die Stichprobe umfasst berufstätige und freiwillig engagierte Personen. Die Rekrutierung erfolgt über ähnliche Wege wie in der Prästudie. Statt Sportvereinen werden NPOs und darin freiwillig engagierte Personen angesprochen. Zur Erhöhung von Teilnahmebereitschaft, Response Rate, Anzahl an vollständig ausgefüllten Fragebögen und Datenqualität dienen Incentives (Göritz, 2006; Simmons & Wilmot, 2004). Die eingesetzten Incentives umfassen eine Verlosung von acht Einkaufsgutscheinen im Wert zwischen 15 und 75 Euro für verschiedene Onlineshops und die Zusendung einer kurzen Zusammenfassung der Kernergebnisse an interessierte Personen.

Die Entstehung und Ausbreitung des Coronavirus *SARS-CoV-2* prägt den gesamten Erhebungszeitraum. Im Januar 2020 erkrankt der erste Mensch in Deutschland an Corona, infolgedessen im März 2020 ein Lockdown verhängt wird (Bundesministerium für Gesundheit, 2022). Zu diesem Zeitpunkt ist die Untersuchungsplanung der Prästudie mit Entwicklung von Forschungsfragen und Erhebungsinstrumenten bereits abgeschlossen. Deshalb kann in der Prästudie nicht auf die Corona-Pandemie reagiert werden, obwohl die mit dem Lockdown einhergehenden Einschränkungen Erwerbsarbeit und Vereinsleben beeinflussen. In der Erwerbsarbeit führen die Maßnahmen zum Anstieg an Kurzarbeit, Veränderungen der Arbeitszeiten, Erhöhung von Homeoffice, Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung, Verschiebungen der Kommunikation weg von face-to-face hin zu orts- und zeitunabhängiger Kommunikation, steigender subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit und einer Reduzierung der Arbeitszufriedenheit (Bünning et al., 2020; Corona Datenplattform, 2021; Frodermann et al., 2020). Der organisierten Vereinssport betreffen die pandemiebedingten Folgen vor allem durch einen starken Mitgliederverlust (Thieme & Wallrodt, 2022). Direkte Auswirkungen auf die Mitglieder entstehen durch den Wegfall von Sportangeboten, finanzielle Einbußen sowie die Schließung von Sportstätten (Reinsch, 2020; Thieme & Wallrodt, 2022). Freiwilliges Engagement verändert sich durch die Corona-Pandemie ebenfalls. Das formelle Engagement in Vereinen und Organisationen geht zurück, während das informelle Engagement steigt (Bundesamt für Statistik, 2021). Über die Hälfte der Engagierten reduzieren ihr Engagement oder stellen dieses komplett ein (Fischer et al., 2022). Eine Anpassung des Engagements ist aufgrund von Distanzregeln und anderen Maßnahmen notwendig (ebd.). Die Veränderungen und Entwicklungen in Folge der Corona-Pandemie tangieren auch Längs- und Generalisierungsstudie.

In der Längsstudie wird auf die Ausbreitung des Coronavirus reagiert. Die Auswertung der offenen Frage *Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre berufliche Tätigkeit/Mitgliedschaft im Sportverein/ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein verändert?* unterstreicht Befunde aus wissenschaftlichen Studien. Berufstätige Personen nennen als häufigste Veränderungen die Arbeit im Homeoffice, die Anpassung der Arbeitstätigkeit und -organisation sowie Veränderungen in der Kommunikation, die den Beziehungsaufbau zu Kolleg:innen erschwert. Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen bemerken die Corona-Pandemie vor allem durch den Ausfall von Wettkämpfen, Veranstaltungen und Trainingseinheiten oder die Umstellung auf Online-Formate, die den Kontakt untereinander reduzieren. Auch freiwilliges Engagement in Sportvereinen verändert sich größtenteils durch den Wegfall von Wettkämpfen, Veranstaltungen und Trainingseinheiten. Diese Veränderung wirkt sich unterschiedlich aus. Entweder reduzieren engagierte Mitglieder ihr freiwilliges Engagement oder investieren aufgrund aufwändig gestalteter (Online-)Trainingseinheiten mehr Zeit. Außerdem führen die geltenden Kontaktbeschränkungen zu weniger Austausch mit anderen Engagierten und Mitgliedern.

Darüber hinaus belegt die Auswertung des Einzelitems *Die Corona-Pandemie hat meine berufliche Tätigkeit/Mitgliedschaft im Sportverein/ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein verändert*. Veränderungen durch das Coronavirus. In allen drei Kontexten nehmen die befragten Personen eine Veränderung durch die Corona-Pandemie wahr ( $M > 3.5$ ; Anhang A.6, Tabelle A-2). Signifikante Zusammenhänge zwischen dem Einzelitem und den Engagementdimensionen lassen sich nicht feststellen (Anhang A.6, Tabelle A-3). Somit wirken sich die Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie auf Erwerbsarbeit, Mitgliedschaft im Sportverein und freiwilliges Engagement aus, hängen aber nicht mit dem konkreten Engagementverhalten zusammen.

Zusammenfassend deuten Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Studien und Befunde der Längsstudie auf Veränderungen von Engagement in Erwerbsarbeit und privatem Kontext durch die Corona-Pandemie hin. Die fehlende Korrelation mit den Engagementdimensionen spricht gegen Auswirkungen auf hilfsbereites, unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten. Deshalb wird die Corona-Pandemie in der Generalisierungsstudie nicht berücksichtigt, sondern in der Ergebnisinterpretation aufgegriffen.

#### **5.1.4 Beschreibung der Stichproben**

Die quantitativen Erhebungen umfassen Daten von 973 Personen. In der Auswertung werden nur Personen berücksichtigt, die mehr als die Hälfte des Fragebogens vollständig ausfüllen und keine unrealistischen Antworten geben. Dadurch gelingt der Ausschluss von Personen ohne ernsthafte Absichten zur Teilnahme an der Befragung.

Abhängig von den Zielen schließen die Studien unterschiedliche Teilstichproben ein. 43 Personen der Prästudie nahmen an der Längsstudie teil. Der Längsschnitt wird durch Befragung weiterer Personen zu einer parallelisierten Stichprobe ergänzt. Tabelle 5-2 gibt einen Überblick über die Größe der jeweiligen (Teil-)Stichproben der quantitativen Studien. Im Folgenden werden die Teilstichproben beschrieben. Zur Beantwortung der Fragestellungen sind hinsichtlich Prä- und Längsstudie vor allem die Personen relevant, die arbeiten und Mitglied in einem Sportverein sind (Teilstichproben 1d, 1e, 2c und 2d). Deshalb liegt der Fokus auf der Beschreibung dieser Teilstichproben sowie den drei Teilstichproben der Generalisierungsstudie.

#### **Prä- und Längsstudie**

*Auswahl der Stichprobe.* Die Prästudie fokussiert Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen sowie mögliche Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern. Dafür eignen sich Sportvereine aus unterschiedlichen Gründen als Anwendungsfeld (Kap. 4.1). Insbesondere lassen sich in Sportvereinen engagierte von nicht-engagierten Mitgliedern, die im Verein lediglich einer sportlichen Betätigung nachgehen, leicht differenzieren. Diese Differenzierung ist Voraussetzungen für die Betrachtung von Unterschieden in den vermuteten Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements.

Tabelle 5-2  
 Überblick über die Stichprobengrößen

Befragung	(Teil-)Stichproben	Größe
Fragebogen- studie 1: <i>Prä- studie</i>	1a. Berufstätige Personen <sup>a</sup>	193
	1b. Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen <sup>a</sup>	103
	1c. Engagierte Mitglieder in Sportvereinen <sup>a</sup>	137
	1d. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen	95
	1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen	147
	Gesamtstichprobe Prästudie	432
Fragebogen- studie 2: <i>Längsstudie</i>	2a. Berufstätige Personen <sup>a</sup>	92
	2b. Engagierte Mitglieder in Sportvereinen <sup>a</sup>	58
	2c. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen	24
	2d. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen	43
	Gesamtstichprobe Längsstudie	107
Fragebogen- studie 3: <i>Ge- neralisierung</i>	3a. Berufstätige Personen <sup>a</sup>	202
	3b. Freiwillig engagierte Personen in NPOs <sup>a</sup>	232
	3c. Berufstätige und freiwillig engagierte Personen in NPOs	263
	Gesamtstichprobe Generalisierung	434

<sup>a</sup>Teilstichprobe umfasst zusätzlich Personen aus den Spillover-Varianten. Deswegen ist die Gesamtstichprobe kleiner als die Summe der Teilstichproben.

*Charakteristika der Stichproben.* Abbildung 5-1 zeigt die prozentuale Geschlechterverteilung der Teilstichproben aus den Spillover-Varianten der Prä- und Längsstudie. Von den nicht-engagierten Mitgliedern der Prästudie (Teilstichprobe 1d) sind 50 Personen Frauen und 40 Personen Männer. Fünf Personen machen keine Angaben zum Geschlecht. In der Längsstudie (Teilstichprobe 2c) liegen die Zahlen bei 21 Frauen und drei Männern. Unter engagierten Mitgliedern in Sportvereinen nehmen an der Prästudie (Teilstichprobe 1e) 69 Frauen und 66 Männer teil. Von 12 Personen fehlen Angaben. Zu einer erneuten Befragung sind in der Längsstudie (Teilstichprobe 2d) 18 Frauen und 25 Männer bereit.

Das Durchschnittsalter der nicht-engagierten Mitglieder in Sportvereinen beträgt in der Prästudie 30.98 Jahre ( $SD = 13.22$  Jahre). Die jüngste Person ist 17 Jahre, die älteste Person 62 Jahre alt. In der Längsstudie liegt das Durchschnittsalter bei 30.29 Jahren ( $SD = 13.87$  Jahre) mit einer Spanne von 13 bis 59 Jahren. Die befragten engagierten Mitglieder sind im Durchschnitt 30.15 Jahre ( $SD = 10.45$  Jahre) in der Prästudie und 33.63 Jahre ( $SD = 11.65$  Jahre) in der Längsstudie. Die Altersspannen reichen in der Prästudie von 14 bis 68 Jahren, in der Längsstudie von 16 bis 60 Jahren.

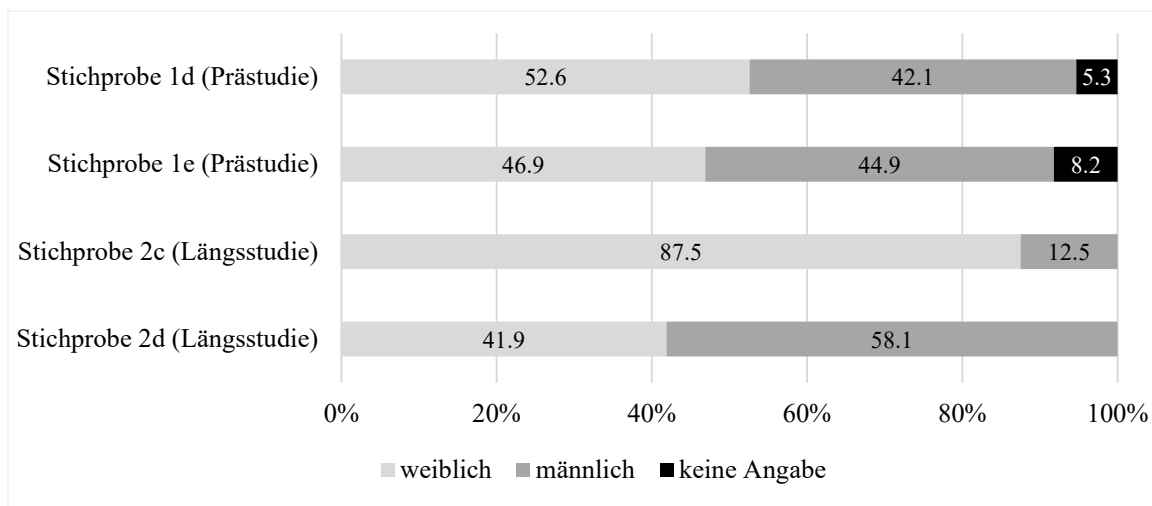


Abbildung 5-1. Geschlechterverteilung in den Teilstichproben der Prä- und Längsstudie (in Prozent)

In allen Teilstichproben lebt der größere Anteil der befragten Personen in einer Beziehung, während weniger Personen ledig oder geschieden sind (Abbildung 5-2). Von den nicht-engagierten Vereinsmitgliedern haben in der Prästudie 23.2 % Kinder, in der Längsstudie 20.8 %. Unter den engagierten Mitgliedern liegt dieser Anteil in der Prästudie bei 19.7 %, in der längsschnittlichen Erhebung bei 32.6 %.

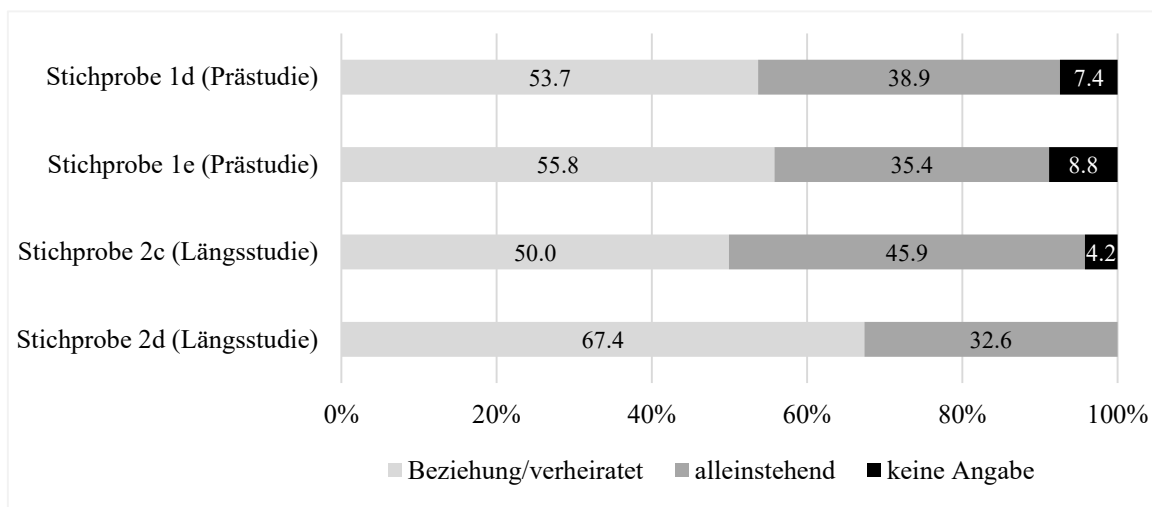


Abbildung 5-2. Familiäre Situation in den Teilstichproben der Prä- und Längsstudie (in Prozent)

*Charakteristika von Erwerbsarbeit und Mitgliedschaft.* Nicht-engagierte Vereinsmitglieder sind zum ersten Befragungszeitpunkt seit durchschnittlich 11.36 Jahren Mitglied in ihrem Sportverein und arbeiten seit 7.73 Jahren in ihrer derzeitigen Organisation. Die Spanne beläuft sich von null auf 50 Jahre im Sportverein und null auf 45 Jahre in der Organisation, in der sie arbeiten. Engagierte Vereinsmitglieder engagieren sich im Schnitt seit 9.58 Jahren in ihrem Sportverein. Die Spanne liegt zwischen einem und 45 Jahren. In dieser Teilstichprobe arbeiten die befragten Personen im Mittel seit 7.67 Jahren ihrer derzeitigen Organisation. Die Organisationszugehörigkeit schwankt



zwischen null und 41 Jahren. In beiden Teilstichproben sind die meisten Personen in Vollzeit tätig. Der Anteil der Personen in Teilzeit und Ausbildung ist in etwa gleich hoch (Abbildung 5-3). Aus ökonomischen Gründen verzichtet die Längsstudie auf die Erhebung der mit Arbeit und Mitgliedschaft verbundenen Variablen.

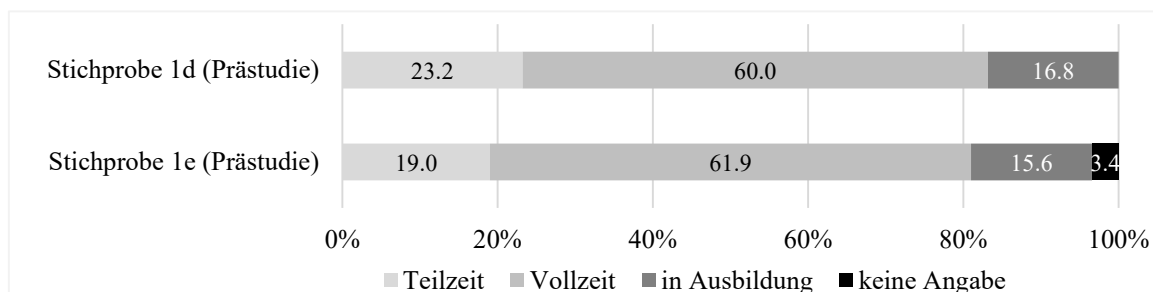


Abbildung 5-3. Beschäftigungsverhältnis in den Teilstichproben der Prästudie (in Prozent)

Zwischen den soziodemografischen und den mit Arbeit und Mitgliedschaft verbundenen Variablen bestehen in den Teilstichproben der Prä- und Längsstudie keine statistischen Unterschiede. Einzige Ausnahme stellt der höhere Anteil an befragten Frauen unter nicht-engagierten Vereinsmitgliedern in der Längsstudie dar. Das Geschlecht korreliert in keiner Teilstichprobe mit den Engagementdimensionen. Deshalb nimmt der größere Frauenanteil in der Längsstudie keinen Einfluss auf die zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte. Bezüglich der anderen soziodemografischen Variablen lassen sich kaum signifikante Zusammenhänge mit den Engagementdimensionen finden (Anhang A.7, Tabellen A-4 bis A-7). Unterschiede zwischen den Stichproben wirken sich somit nicht auf die Befunde aus. Signifikante Korrelationen mit dem Engagementverhalten werden in der Interpretation berücksichtigt.

### Generalisierung

*Auswahl der Stichprobe.* Die besonderen Charakteristika von Sportvereinen könnten freiwilliges Engagement und damit die vermuteten Spillover-Effekte beeinflussen. Zur Validierung und Generalisierung der Ergebnisse werden freiwillig engagierte Personen unabhängig vom Engagementbereich befragt. Voraussetzung für freiwilliges Engagement im Privatleben ist eine Organisationsgebundenheit. Um die Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in der Freizeit zu generalisieren, umfasst die Generalisierungsstudie Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einer NPO engagieren (Teilstichprobe 3c). Zur separaten Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement in NPOs werden zudem Personen befragt, die arbeiten (Teilstichprobe 3a) oder sich freiwillig in einer NPO engagieren (Teilstichprobe 3b).

*Charakteristika der Stichproben.* In allen Teilstichproben nehmen mehr Frauen als Männer an der Befragung teil. Abbildung 5-4 zeigt die prozentuale Verteilung des Geschlechts. In absoluten Zahlen entspricht das 125 berufstätigen Frauen und 61 berufstätigen Männern in Teilstichprobe 3a. 16 Personen geben kein Geschlecht an. Unter den engagierten Personen sind 118 weiblich und 99

männlich. Von 15 Personen fehlen Angaben. Die Spillover-Variante besteht aus 140 Frauen, 101 Männern und 22 fehlenden Angaben.

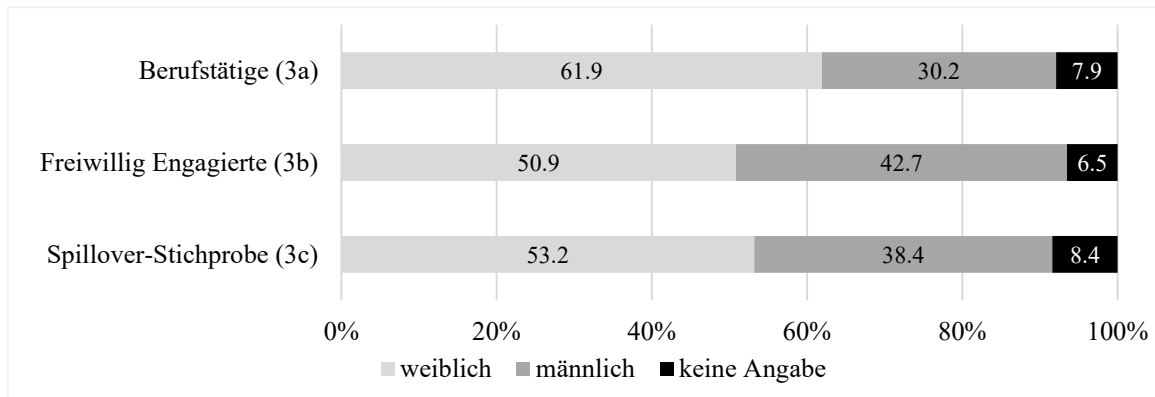


Abbildung 5-4. Geschlechterverteilung in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent)

Die Berufstätigen (Teilstichprobe 3a) sind im Schnitt 39.77 Jahre ( $SD = 13.58$  Jahre) alt. Das Alter variiert zwischen 18 und 71 Jahren. Das Durchschnittsalter der freiwillig engagierten Personen (Teilstichprobe 3b) liegt bei 45.93 Jahren ( $SD = 18.16$  Jahre). Die Alterspanne beläuft sich auf 17 bis 82 Jahre. Die Personen, die arbeiten und sich engagieren (Teilstichprobe 3c), sind zwischen 18 und 74 Jahre alt. Der Mittelwert beträgt 42.56 Jahre ( $SD = 13.09$  Jahre). Eine kategoriale Altersverteilung findet sich in Anhang A.9 (Abbildung A-5).

Der überwiegende Anteil der befragten Personen ist in einer Beziehung oder verheiratet. Unter den Berufstätigen trifft das auf 139 Personen, unter den freiwillig Engagierten auf 158 Personen und in der Spillover-Stichprobe auf 186 Personen zu. 46 Berufstätige, 59 freiwillig Engagierte sowie 55 Personen der Spillover-Stichprobe leben allein. Abbildung 5-5 zeigt die prozentuale Verteilung der familiären Situation. In allen Teilstichproben ist der Anteil an Personen mit Kindern kleiner als der Anteil an Personen ohne Kinder. Der Anteil mit Kindern liegt zwischen 16.4 % (Teilstichprobe 3b) und 26.6 % (Teilstichprobe 3c).

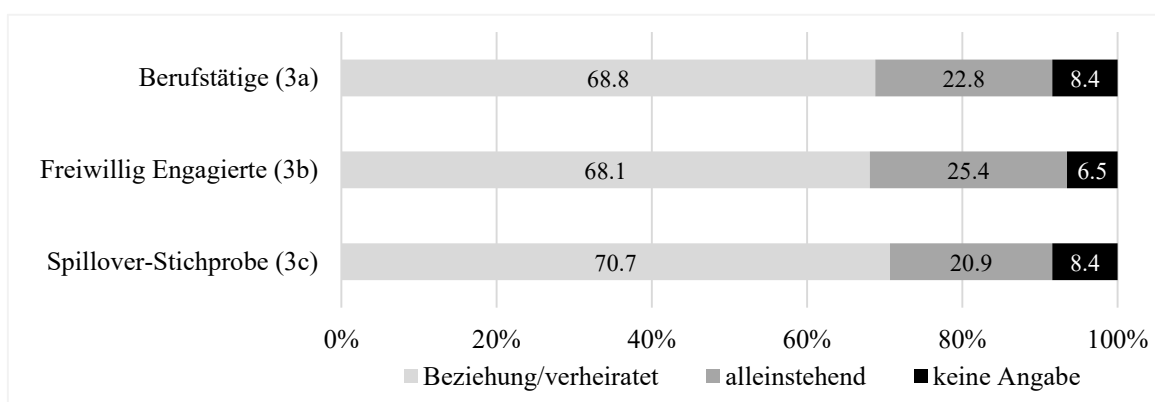


Abbildung 5-5. Familiäre Situation in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent)

*Charakteristika von Arbeit und freiwilligem Engagement in NPOs.* Die meisten befragten Personen sind in Vollzeit angestellt. Ein kleinerer Anteil arbeitet in Teilzeit oder befindet sich in Ausbildung (Abbildung 5-6). 40.0 % der berufstätigen Personen (Teilstichprobe 3a) besitzen eine Führungs- oder Leitungsverantwortung.

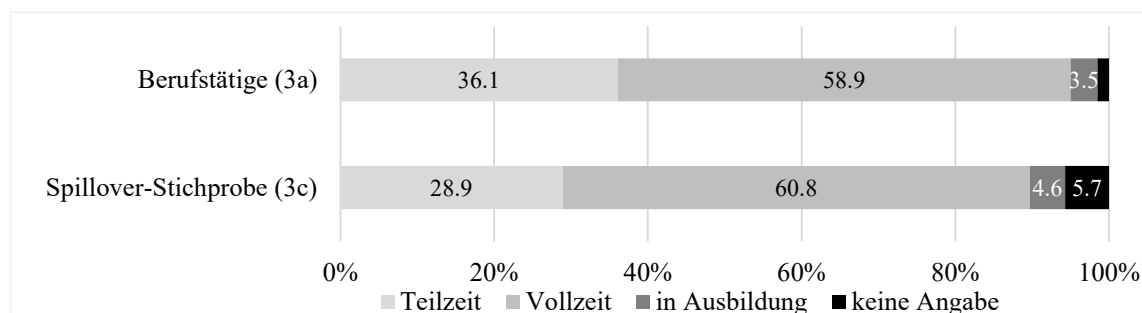


Abbildung 5-6. Beschäftigungsverhältnis in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent)

Die meisten freiwillig engagierten Personen engagieren sich im Unfall-, Rettungsdienst oder der Freiwilligen Feuerwehr, im kirchlichen oder religiösen Bereich, im Bereich Sport und Bewegung oder im sozialen Bereich. Die Reihenfolge der am stärksten vertretenen Bereiche unterscheidet sich zwischen den beiden Teilstichproben mit freiwillig engagierten Personen in NPOs (Teilstichproben 3b und 3c). Die genaue Verteilung der Bereiche ist in Tabelle 5-3 aufgeführt. In Teilstichprobe 3b besitzen 66.3 % eine Führungs-, Leitungs- oder Vorstandsfunktion. Im Schnitt wenden die Personen 29.5 Stunden pro Monat für ihr freiwilliges Engagement auf. Der Aufwand variiert zwischen zwei und 280 Stunden im Monat.

Tabelle 5-3

*Bereiche des freiwilligen Engagements in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie (in Prozent)*

Bereich	Engagierte (3b)	Spillover-Variante (3c)
Unfall-, Rettungsdienst oder Freiwillige Feuerwehr	14.2	18.6
Kirchlicher und religiöser Bereich	13.8	14.8
Sport und Bewegung	12.9	14.4
Sozialer Bereich	20.7	12.9
Politik und politische Interessensvertretung	8.2	8.7
Umwelt, Natur- oder Tierschutz	6.0	5.7
Freizeit und Geselligkeit	3.0	4.6
Außerschulische Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung	5.6	4.2
Schule und Kindergarten	3.4	3.8
Gesundheitsbereich	1.7	1.1
Justiz oder Kriminalitätsprobleme	0.9	1.1
Berufliche Interessensvertretung außerhalb der Arbeit	0.9	0.8
Sonstiger Bereich	8.6	5.7

*Vergleich der für die Spillover-Effekte relevanten Teilstichproben.* Zur Generalisierung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben sind die befragten Personen relevant, die sowohl arbeiten und sich freiwillig in der Freizeit engagieren (Teilstichprobe 1e und 3c). Ein Vergleich beider Teilstichproben zeigt leichte statistische Unterschiede. In der Generalisierungsstudie sind die befragten Personen mit 42.56 Jahren älter als in der Prästudie (30.15 Jahre). Zudem leben in der Generalisierungsstudie mehr Personen in einer Beziehung und haben Kinder. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung bestehen keine Unterschiede. Weder in Prä- noch in Generalisierungsstudie korrelieren die soziodemografischen Variablen mit den für die Spillover-Effekte relevanten Dimensionen des Engagements (Anhang A.7). Deshalb wirken sich die Unterschiede in den soziodemografischen Variablen nicht auf die vermuteten Spillover-Effekte aus.

In den anderen beiden Teilstichproben der Generalisierungsstudie zeigen sich wenig signifikante Zusammenhänge zwischen den soziodemografischen Variablen und den Engagementdimensionen. Die Eigeninitiative der Berufstätigen (Teilstichprobe 3a) hängt mit Alter, familiärer Situation, Kindern und Führungsfunktion zusammen (Anhang A.7, Tabelle A-8). Im freiwilligen Engagement in NPOs (Teilstichprobe 3b) korreliert Hilfsbereitschaft mit der in das Engagement investierten Zeit und der Führungsfunktion. Die Führungsfunktion hat zudem einen Einfluss auf die Eigeninitiative (Anhang A.7, Tabelle A-9). Diese Befunde werden in der Ergebnisinterpretation berücksichtigt und in der Diskussion aufgegriffen.

### **Vergleich der Generalisierungsstudie mit repräsentativen Erhebungen in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben**

Für die Stichprobe wird keine Repräsentativität angestrebt. Grund dafür stellen Online-Befragungen als gewählte Methodik dar. In Online-Erhebungen lässt sich Repräsentativität, wenn überhaupt, mit einem sehr großen Aufwand realisieren, weil per se nicht alle Personen der Grundgesamtheit die gleiche Chance für eine Teilnahme haben (Maurer & Jandura, 2009). Zudem führen repräsentative Stichproben nicht automatisch zu repräsentativen Befunden. Ausschlaggebend dafür ist die Ausschöpfungsquote, die teilweise von unkontrollierbaren Faktoren abhängt (Cook, Heath & Thompson, 2000). Zuletzt schränkt die freiwillige Teilnahme die Repräsentativität ein. Zur Bewertung der Generalisierungsstichprobe werden die soziodemografischen Variablen mit repräsentativen Erhebungen verglichen. Dazu dienen Daten des Statistischen Bundesamts für Erwerbsarbeit und Ergebnisse des Freiwilligensurveys 2019 (Simonson et al., 2021) für freiwilliges Engagement in der Freizeit.

In Deutschland arbeiten insgesamt mehr Männer (53.26 %) als Frauen (46.74 %) (Statistisches Bundesamt, 2023a). Im freiwilligen Engagement in der Freizeit liegen keine Geschlechterunterschiede vor (Simonson et al., 2021). An der Generalisierungsstudie nehmen in allen Teilstichproben mehr Frauen als Männer teil. Sowohl im Beruf als auch im freiwilligen Engagement bilden die 30- bis 49-Jährigen die größte Altersgruppe (Simonson et al., 2021; Statistisches Bundesamt, 2023a).

Auch in zwei der drei Teilstichproben ist das die größte Altersgruppe (Anhang A.9). Aufgrund fehlender Daten zur familiären Situation in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement wird auf Ergebnisse für die Gesamtbevölkerung in Deutschland zurückgegriffen. Im Jahr 2021 lebten 58.1 % der Bevölkerung allein, 41.8 % waren in einer Beziehung oder verheiratet (Statistisches Bundesamt, 2022). In der Generalisierungsstudie sind über 68 % der befragten Personen verheiratet oder in einer Beziehung. Allerdings basiert dieser Vergleich auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten. In der Generalisierungsstudie ist der Anteil an Personen mit Kindern deutlich geringer als bei erwerbstätigen Personen insgesamt (Statistisches Bundesamt, 2023c).

Neben soziodemografischen Merkmalen tragen mit Arbeit und freiwilligem Engagement verbundene Variablen zur Bewertung der Generalisierungsstichprobe bei. Bundesweit arbeitet der größte Anteil der erwerbstätigen Personen in Vollzeit (70.3 %) (Statistisches Bundesamt, 2023b). Ein wesentlich kleinerer Anteil ist in Teilzeit beschäftigt (29.7 %) oder befindet sich in Ausbildung (3.9 %) (ebd.). Diese Verteilung deckt sich in etwa mit der Stichprobe der Generalisierungsstudie.

Von den in Deutschland freiwillig engagierten Menschen übernehmen 26.3 % eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion (Simonson et al., 2021). In der Generalisierungsstudie ist der Anteil an befragten Personen mit Führungsverantwortung mit 66.3 % deutlich höher. Die Differenz liegt möglicherweise an der unterschiedlichen Auffassung von Leitungs- oder Vorstandsfunktion im Freiwilligen-survey und Führungsverantwortung in der Generalisierungsstudie. In Deutschland engagieren sich die meisten Menschen in den Bereichen Sport und Bewegung, Kultur und Musik, im sozialen Bereich sowie Schulen und Kindergärten (ebd.). Die Bereiche Gesundheit, berufliche Interessensvertretung außerhalb des Betriebes und Justiz und Kriminalitätsprobleme weisen die geringsten Engagementquoten auf (ebd.). Auch in der Generalisierungsstudie zählen Sport und Bewegung und der soziale Bereich zu den meistgenannten Bereichen. Daneben gehören dazu Unfall-, Rettungsdienst oder Freiwillige Feuerwehr sowie der kirchliche und religiöse Bereich. Die am wenigsten vertretenen Bereiche stimmen mit denen des Freiwilligen-survey überein.

Die Spillover-Stichprobe der Generalisierungsstudie (Teilstichprobe 3c) umfasst Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einer NPO engagieren. Nach dem Freiwilligen-survey sind 39.7 % der engagierten Menschen erwerbstätig (ebd.). In der vorliegenden Stichprobe liegt der Anteil der freiwillig engagierten Personen, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, bei 62.9 %. Der Unterschied lässt sich durch die zielgerichtete Rekrutierung von Personen, auf die beide Aspekte zutreffen, erklären.

Insgesamt existieren teilweise deutliche Unterschiede zwischen erwerbstätigen und freiwillig engagierten Personen in Deutschland und der vorliegenden Stichprobe. Deshalb besitzt die Stichprobe, wie angenommen, keine Repräsentativität für die Gesamtbevölkerung. Die Stichprobensammensetzung findet Berücksichtigung bei der Interpretation der Ergebnisse. Summa summarum

deuten die Charakteristika auf heterogene Stichproben hin, wodurch eine ausreichend hohe Varianz in den relevanten Variablen möglich ist. Darüber hinaus erhöhen die Variabilität in den Stichproben und die Validierung der angenommenen Spillover-Effekte in einer zweiten Stichprobe die Generalisierbarkeit der Ergebnisse

### **5.1.5 Verfahren und Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen**

Die Fragebögen der quantitativen Erhebungen enthalten übernommene und an den Untersuchungskontext angepasste Skalen. Die Prüfung der Güte erfolgt mittels Item- und Skalenanalysen. Im Folgenden werden zunächst Methodik, anschließend Befunde für Prä- und Generalisierungsstudie dargestellt.

#### **Verfahren der Item- und Skalenanalyse**

Ziel von Faktorenanalysen ist die Zusammenfassung einzelner Items zu Skalen und die Prüfung ihrer Dimensionalität (Bortz & Schuster, 2010). Basis der Reduktion weniger, voneinander unabhängiger Faktoren stellen korrelative Zusammenhänge zwischen den Items dar (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2018). Die in der vorliegenden Studie verwendete explorative Faktorenanalyse umfasst mit der Faktorenextraktion und -rotation zwei Bestandteile (Bortz & Schuster, 2010). Die Faktorenextraktion erfolgt mittels der weit verbreiteten Hauptachsenanalyse, bei der eine Faktorenstruktur gesucht wird, die die gemeinsame Varianz ohne Einbezug der spezifischen Varianz und Fehlervarianz aufklärt (Bortz & Schuster, 2010; Hoelzle & Meyer, 2013). Bei mehrfaktoriellen Faktorenanalysen findet eine Kombination mit der orthogonalen Varimax-Rotation statt. Die Varimax-Rotation erzielt pro Faktor möglichst hohe Faktorladungen, wodurch sich eine klare Einfachstruktur ergibt (ebd.).

Um zu überprüfen, ob sich die Ausgangsdaten für die Durchführung von Faktorenanalysen eignen, wird das Kaiser-Meyer-Olkin-(KMO-)Kriterium empfohlen (Weiber & Mühlhaus, 2014). Das KMO-Kriterium gibt Auskunft über die Zusammengehörigkeit der Variablen. Je nach Literatur gelten Werte ab 0.5 (Hartas, 2010) oder 0.6 (Hoelzle & Meyer, 2013) als akzeptabel. Zudem prüft der Bartlett-Test die Korreliertheit der Items, der jedoch eine hohe Anfälligkeit für nicht normalverteilte Daten aufweist und mit Vorsicht zu interpretieren ist (ebd.). Der in der vorliegenden Studie genutzte paarweise Fallausschluss gilt als effizient und wird häufig bei der Berechnung von Kovarianz- und Korrelationsmatrizen verwendet (Lüdtke, Robitzsch, Trautwein & Köller, 2007; Reinecke & Schmidt, 1996). Dabei gehen alle verfügbaren Fälle in die Analyse ein, was zu einem möglichst geringen Datenverlust führt (ebd.).

In der wissenschaftlichen Forschung existieren keine eindeutigen Empfehlungen zur Bestimmung der Anzahl an Faktoren (Backhaus et al., 2018). Deshalb werden mehrere Kriterien angewendet. Nach dem Kaiser-Gutman-Kriterium entspricht die Zahl der zu extrahierenden Faktoren, der Faktoren mit Eigenwerten größer eins (Guttman, 1954; Kaiser, 1960). Der Scree-Test (Cattell, 1966)

zeigt die Anzahl der Faktoren grafisch an. Durch Anordnung der Eigenwerte in einem Koordinatensystem entsteht zwischen den beiden Faktoren mit der größten Eigenwert-Differenz ein Knick. Der Punkt links des Knicks repräsentiert die Faktorenzahl (Backhaus et al., 2018). Neben den empirischen Methoden spielen die theoretische Fundierung und die a priori vermuteten Dimensionen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung über die Faktorenanzahl.

Basierend auf der Faktorenladung werden die Faktoren interpretiert. Dabei ist die Einfachstruktur zu wahren (Gorsuch, 1983). In der Literatur existieren unterschiedliche Empfehlungen, ab welchem Wert eine Faktorladung als bedeutsam gilt (Bortz, 2005). Häufig wird ein Cut-Off-Wert von .40, unter Einbezug weiterer Kriterien, empfohlen (Watkins, 2018). Items sollten keine Kreuzladungen auf anderen Faktoren aufweisen (ebd.). Items mit Kreuzladungen lassen sich bei einer Differenz von größer .20 und theoretischer Fundierung sinnvoll interpretieren (Ferguson & Cox, 1993). Des Weiteren helfen Kommunalitäten und die Varianzaufklärung über alle Variablen bei der Interpretation der Faktoren. Die Varianzaufklärung sollte über 50 % betragen (Merenda, 1997). Zudem erfordert die explorative Ausrichtung des Verfahrens eine Berücksichtigung inhaltlicher Überlegungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse (Watkins, 2018). Nach Rekodierung entgegengesetzt formulierter Items erfolgt unter Beachtung aller Aspekte die Bildung der Variablen durch Aggregation der Itemmittelwerte.

Reliabilitätsanalysen liefern zusätzliche Informationen über die aggregierten Variablen (Brosius, 2013). Dazu wird Cronbachs Alpha als interne Konsistenz berechnet (Cronbach, 1951). Werte ab .50 gelten als akzeptabel, Werte ab .70 als zufriedenstellend (Kubinger, 2019; Ponterotto & Ruckdeschel, 2007; Watkins, 2018). Aufgrund der Abhängigkeit der internen Konsistenz von Itemanzahl und Stichprobengröße, sind diese Aspekte bei der Interpretation zu berücksichtigen (Ponterotto & Ruckdeschel, 2007). Zur Beurteilung der Reliabilität von Variablen mit zwei Items wird nach wissenschaftlichen Standards der Spearman-Brown-Koeffizient berichtet (Eisinga, te Grotenhuis & Pelzer, 2013). Neben der Reliabilität dienen Mittelwert, Streuung und Trennschärfe (korrigierte Item-Skala-Korrelation) zur Beurteilung der Skalengüte. Für die Trennschärfe sind Werte zwischen .30 und .50 als mittelmäßig, Werte ab .50 als hoch einzustufen (Bortz & Döring, 2006).

### **Befunde der Item- und Skalenanalyse**

Nach Einführung in die Methodik der Item- und Skalenanalyse folgt die Darstellung der Befunde für die vorliegende Studie. Die Reihenfolge orientiert sich an den Befragungszeitpunkten. Für die Prästudie werden die Ergebnisse der relevanten Skalen der berufstätigen Personen und nicht-engagierten Mitglieder in Sportvereinen (Teilstichprobe 1d) sowie der berufstätigen Personen und engagierten Mitglieder in Sportvereinen (Teilstichprobe 1e) aufgeführt. Hypothesen 3.2.1 und 3.2.2 basieren auf Teilstichprobe 1a. Deshalb erfolgt zusätzlich eine Beschreibung der Befunde für diese Teilstichprobe. Aufgrund des erneuten Einsatzes der Items in der Längsstudie wird eine überblicksartige Darstellung der Ergebnisse der Item- und Skalenanalyse gegeben. Anschließend folgen die

zur Beantwortung der Fragestellungen relevanten die Befunde für die drei Teilstichproben der Generalisierungsstudie. Anhang B.1 enthält exemplarisch detaillierte Ergebnistabellen mit den Befunden der Item- und Skalenanalysen der Prästudie<sup>3</sup>. Die Tabellen in Anhang B.2 geben einen Überblick über die deskriptive Statistik der aggregierten Variablen.

#### *Befunde der Item- und Skalenanalyse der Prästudie*

Die Werte von KMO-Kriterium und Bartlett-Test erfüllen die Voraussetzungen zur Berechnung von Faktorenanalysen (Hartas, 2010; Hoelzle & Meyer, 2013; Weiber & Mühlhaus, 2014). Die KMO-Werte liegen, mit Ausnahmen der Skala der sozialen Erwünschtheit in Teilstichprobe 1d, über .66. Der Bartlett-Test ist durchgehend signifikant.

*Berufstätige und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen (Teilstichprobe 1d).* OCB bildet sich wie angenommen in den drei Dimensionen OCB: *Hilfsbereitschaft* ( $\alpha = .73$ ), OCB: *Eigeninitiative* ( $\alpha = .61$ ) und OCB: *Unkompliziertheit* ( $\alpha = .59$ ) ab. Die dreifaktorielle Lösung klärt 45.63 Prozent der Varianz auf. Das Item *SV\_ocb\_hilf1* verletzt die Einfachstruktur. Aufgrund ausreichend hoher Trennschärfen ( $.34 \leq r_{it} \leq .61$ ), einer akzeptablen internen Konsistenz, die sich durch Ausschluss des Items nicht erhöht, und inhaltlichen Überlegungen wird das Item in die Variablenbildung eingeschlossen. Für *Engagement im Sportverein* ergibt sich eine dreifaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 44.02 Prozent. Die Ladungen der Items *SV\_hilf1* und *SV\_unk3* sind nicht eindeutig. Aus inhaltlichen und methodischen Gründen werden die Items in die Aggregation einbezogen. Zu beachten ist jedoch die geringe Trennschärfe des Faktors *SV: Unkompliziertheit* ( $.17 \leq r_{it} \leq .34$ ) und die niedrige Reliabilität von  $\alpha = .40$ . Trotz der geringen Werte findet eine Variablenaggregation statt, da die Items auf validierten Instrumenten basieren und die Variable zur Beantwortung der Hauptfragestellung benötigt wird. Die Werte werden bei Formulierung der Items für die Generalisierungsstudie berücksichtigt. Trennschärfe und Cronbachs Alpha für *SV: Hilfsbereitschaft* ( $.53 \leq r_{it} \leq .79$ ,  $\alpha = .78$ ) und *SV: Eigeninitiative* ( $.41 \leq r_{it} \leq .50$ ,  $\alpha = .64$ ) liegen in einem akzeptablen bis hohen Bereich. Für *Soziale Erwünschtheit* bilden sich die vermuteten Faktoren ab, teilweise allerdings mit sehr niedrigen Faktorladungen und Reliabilitätswerten. Diese Ergebnisse zeigen sich auch in den anderen Teilstichproben. Deshalb werden einige Items der sozialen Erwünschtheit aus der weiteren Analyse ausgeschlossen. Eine detaillierte Erläuterung findet nach Darstellung der anderen Teilstichproben statt.

*Berufstätige und engagierte Mitglieder in Sportvereinen (Teilstichprobe 1e).* Die Faktorladungen für OCB sind hinsichtlich Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative unklar. Aufgrund der theoretischen und inhaltlichen Voraussetzungen erfolgt eine Splitting in die drei angenommenen Dimensionen.

---

<sup>3</sup> Ausführliche Tabellen mit den Item- und Skalenanalysen aller Teilstichproben können bei der Autorin angefragt werden.



Daraus resultieren ausreichend hohe Trennschärfen ( $.34 \leq r_{it} \leq .56$ ). Die Varianzaufklärungen liegen bei 43.30 Prozent für *OCB: Hilfsbereitschaft* ( $\alpha = .64$ ), 39.10 Prozent für *OCB: Unkompliziertheit* ( $\alpha = .64$ ) und 41.40 Prozent für *OCB: Eigeninitiative* ( $\alpha = .61$ ). Die drei Dimensionen von OCB umfassen jeweils drei Items. Gleiches gilt für *Freiwilliges Engagement im Sportverein* (Varianzaufklärung: 45.25 Prozent). Die Ladung des Items *ENG\_eig1* lädt nicht auf dem gleichen Faktor wie die anderen beiden Items der Eigeninitiative. Cronbachs Alpha ist mit .59 hoch genug für eine Aggregation der drei Items ( $.35 \leq r_{it} \leq .47$ ). Die Werte für *ENG: Hilfsbereitschaft* ( $.51 \leq r_{it} \leq .64$ ,  $\alpha = .74$ ) und *ENG: Unkompliziertheit* ( $.36 \leq r_{it} \leq .54$ ,  $\alpha = .62$ ) erfüllen die geforderten Kriterien. Die Variablenbildung der *Sozialen Erwünschtheit* wird nach Darstellung der Befunde in der Teilstichprobe der Berufstätigen erläutert.

*Berufstätige (Teilstichprobe 1a)*. Zur Beantwortung von Teilfragestellung 3.2 sind OCB, erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit relevant. Aufgrund uneindeutiger Faktorladungen werden für *OCB* drei Faktoren erzwungen. Diese klären 38.95 Prozent der Varianz auf, ohne Verletzung der Einfachstruktur. Die Trennschärfen sind mit Werten zwischen .32 und .56 gerade noch akzeptabel. Die Werte der internen Konsistenz betragen  $\alpha = .65$  für *OCB: Hilfsbereitschaft*,  $\alpha = .60$  für *OCB: Unkompliziertheit* und  $\alpha = .51$  für *OCB: Eigeninitiative*. Die Bildung der OCB-Dimensionen erfolgt über die gleichen Items wie in den anderen Teilstichproben der Prästudie. Bei *erlebten Emotionen* verletzt das Item *AO\_emo6* (Zufriedenheit) die Einfachstruktur. Eine Erklärung stellt die Auffassung von Zufriedenheit als Emotion oder Einstellung, im Sinne der Arbeitszufriedenheit, dar (Judge et al., 2017). Aufgrund dessen ist nicht gewährleistet, dass die befragten Personen Zufriedenheit als Emotion sehen. Deshalb erfolgt ein Ausschluss des Items. Die verbleibenden fünf Items klären 60.41 Prozent der Varianz auf. Die Trennschärfe ( $.60 \leq r_{it} \leq .71$ ) liegt in einem hohen Bereich. *Negativ erlebte Emotionen* umfassen drei Items ( $\alpha = .82$ ), *Positiv erlebte Emotionen* zwei Items mit einem Spearman-Brown-Faktor von .60. Für *Organisationale Gerechtigkeit* werden vier Faktoren erzwungen. Die vier Faktoren führen zu einer Varianzaufklärung von 58.28 Prozent. *Informationale* ( $\alpha = .86$ ) und *Interpersonale* ( $\alpha = .78$ ) *Gerechtigkeit* bilden sich wie angenommen ab ( $.52 \leq r_{it} \leq .78$ ). Das Item *AO\_ger\_pro1* lädt gemeinsam mit den Items zur distributiven Gerechtigkeit auf dem dritten statt dem vierten Faktor. Ausreichend hohe Trennschärfen ( $.47 \leq r_{it} \leq .60$ ), hohe Werte für die interne Konsistenz ( $\alpha = .68$  für *Distributive Gerechtigkeit* und  $\alpha = .72$  für *Prozedurale Gerechtigkeit*) und der Rückgriff auf validierte Skalen erlauben die a priori angenommene Skalenbildung. Die Ergebnisse der Item- und Skalenanalyse der *Sozialen Erwünschtheit* sind kritisch. Das Vorgehen bei der Variablenbildung wird im folgenden Absatz näher beschrieben.

*Zusammenfassung der Variablenbildung der Prästudie*. Zur Untersuchung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen ist eine möglichst identische Itemaggregation der relevanten Variablen wichtig. Die Werte zur Beurteilung der Skalengüte erlauben eine äquivalente Skalenbildung, sodass die Engagementdimensionen in beiden Kontexten jeweils

aus drei Items bestehen. Basierend auf den Befunden der Item- und Skalenanalysen erfolgt eine Optimierung der Itemformulierung in der Generalisierungsstudie. Wie beschrieben, erweist sich die Skala *Soziale Erwünschtheit* in allen Teilstichproben als problematisch. Die Varianzaufklärung erreicht einen maximalen Wert von 38.09 Prozent. Die Items der Dimension *Untertreibung negativer Qualitäten* laden in mehreren Fällen nicht mit dem geforderten Wert von .40 auf dem Faktor (Watkins, 2018). Cronbachs Alpha liegt teilweise unter .50. Aus diesem Grund wird die Dimension der sozialen Erwünschtheit aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Bei *Überreibung positiver Qualitäten* führt das Item *Soz\_Erw6* zu einer Verletzung der Einfachstruktur und bei Ausschluss zu einer Erhöhung der Reliabilität. Die Operationalisierung der sozialen Erwünschtheit besteht in allen Teilstichproben der Prästudie aus zwei Items mit Spearman-Brown-Koeffizienten zwischen .36 und .54.

#### *Zusammenfassung der Befunde der Item- und Skalenanalyse der Längsstudie*

Die Längsstudie überprüft die Stabilität möglicher Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen. Die Itemformulierung der Variablen für OCB, Engagement im Sportverein und sozialer Erwünschtheit stimmt mit den Items der Prästudie überein. Faktorenanalysen und Reliabilitätsberechnungen stellen sicher, dass die Items, entsprechend der Prästudie, zu Variablen aggregiert werden können. Mit zwei Ausnahmen ist das in beiden Stichproben möglich.

Unter Berufstätigen und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Teilstichprobe 2c) liegen alle Werte in einem akzeptablen bis hohen Bereich ( $.30 \leq r_{it} \leq .93$ ,  $.58 \leq \alpha \leq .92$ ). Lediglich *OCB: Eigeninitiative* bildet sich nicht wie angenommen ab. Auch bei Splittung laden die drei Items auf zwei Faktoren. Für Cronbachs Alpha ergibt sich Wert unter der Minimalgrenze. Deshalb wird auf die Aggregation von *OCB: Eigeninitiative* verzichtet. Das Ergebnis stützt die Adaption der Itemformulierung für OCB und freiwilliges Engagement in der Generalisierungsstudie. Die Dimensionen für *Engagement in Sportvereinen* (Varianzaufklärung: 51.79 Prozent) bildet sich auf den vermuteten Faktoren ab.

In Teilstichprobe 2d ergeben sich die drei a priori angenommenen Faktoren von *OCB* und *Freiwilligem Engagement in Sportvereinen*. Die Varianzaufklärung liegt bei 48.85 Prozent für OCB und 47.40 Prozent für freiwilliges Engagement. Die Faktorenladungen des Engagements im Sportverein sind nicht eindeutig. Zur Überprüfung erfolgt eine Splittung in drei Dimensionen. Die Splittung zeigt keine Doppelladungen. Unkompliziertheit weist im beruflichen und privaten Kontext eine grenzwertige Güte auf ( $.20 \leq r_{it} \leq .40$ ,  $.41 \leq \alpha \leq .48$ ). Basierend auf theoretischen und methodischen Aspekten findet eine Variablenbildung statt. *ENG: Hilfsbereitschaft* und *ENG: Eigeninitiative* erzielen mindestens akzeptable Werte.

Eine Schwierigkeit ergibt sich, wie in der Prästudie, für *Soziale Erwünschtheit*. KMO-Wert und Bartlett-Test erfüllen die Voraussetzungen für eine Faktorenanalyse nicht. Für den Spearman-

Brown-Koeffizienten der Dimension *Übertreibung positiver Qualitäten* lässt sich keine Signifikanz feststellen. Auf Grundlage der inakzeptablen Skalengüte, der Nicht-Erfüllung der Voraussetzungen zur Berechnung von Faktorenanalysen und den präventiv ergriffenen Maßnahmen zur Vorbeugung sozial erwünschten Antwortverhaltens wird in der Längsstudie auf die Bildung der Skala zur sozialen Erwünschtheit verzichtet. In der Generalisierungsstudie erfolgt die Erhebung der sozialen Erwünschtheit über eine andere Skala.

Mit Ausnahme von *OCB: Eigeninitiative* in Teilstichprobe 2c und *Sozialer Erwünschtheit* lassen sich die zur Überprüfung der Stabilität der Spillover-Effekte notwendigen Variablen aggregieren. Damit eignen sich die Variablen zur Beurteilung der zeitlichen Konstanz von Spillover-Effekten bei nicht-engagierten und engagierten Mitgliedern in Sportvereinen. Die Befunde sprechen für eine Adaption der entsprechenden Items in der Generalisierungsstudie.

#### *Befunde der Item- und Skalenanalyse der Generalisierungsstudie*

Die Generalisierungsstudie umfasst berufstätige Personen (Teilstichprobe 3a), freiwillig engagierte Personen in NPOs (Teilstichprobe 3b) sowie berufstätige Personen, die sich freiwillig in NPOs engagieren (Teilstichprobe 3c). Die Darstellung der Befunde der Item- und Skalenanalysen erfolgt in dieser Reihenfolge.

*Berufstätige (Teilstichprobe 3a)*. Die Voraussetzungen zur Berechnung von Faktorenanalysen sind mit KMO-Werten zwischen .50 und .89 und signifikanten Bartlett-Tests für alle Skalen erfüllt.

Für *OCB* ergeben sich fünf Faktoren. Auf Grundlage validierter Skalen und theoretischer Aspekte werden drei Faktoren extrahiert, die 40.76 Prozent der Varianz aufklären. Zwei Items (*AO\_ocb\_hilf4* und *AO\_ocb\_unk4*) verletzen die Einfachstruktur. Ein Ausschluss der Items erhöht die Güte nicht. Dieser Befund und die theoretische Fundierung sprechen für Aggregation der drei Variablen *OCB: Hilfsbereitschaft* ( $.33 \leq r_{it} \leq .62$ ,  $\alpha = .71$ ), *OCB: Unkompliziertheit* ( $.31 \leq r_{it} \leq .52$ ,  $\alpha = .65$ ) und *OCB: Eigeninitiative* ( $.52 \leq r_{it} \leq .62$ ,  $\alpha = .80$ ) mit jeweils fünf Items.

Die Faktorenanalyse der Skala *Soziale Verantwortung* schlägt zwei Faktoren vor, weshalb ein Faktor erzwungen wird. Für die Skala liegt eine geringe Varianzaufklärung (29.94 Prozent) und eine akzeptable Güte ( $34 \leq r_{it} \leq .56$ ,  $\alpha = .75$ ) vor. Durch Übernahme der Items aus einer validierten Skala gehen alle acht Items in die Variablenbildung ein. Die Faktorenanalyse für *Individuelle Ressourcen* deutet auf fünf Faktoren hin (Varianzaufklärung: 68.30 Prozent). Für zwei Items ergeben sich Doppelladungen. Der Abstand von mindestens .20 ermöglicht eine sinnvolle Interpretation (Ferguson & Cox, 1993). Trennschärfe und interne Konsistenz sind für alle Skalen als hoch einzustufen. Die individuellen Ressourcen umfassen *Kompetenzerleben* ( $.61 \leq r_{it} \leq .69$ ,  $\alpha = .84$ , 5 Items), *Soziale Unterstützung* ( $.72 \leq r_{it} \leq .81$ ,  $\alpha = .88$ , 3 Items), *Zeitliche Planbarkeit* ( $.78 \leq r_{it} \leq .88$ ,  $\alpha = .91$ , 3 Items), *Spezifische Vorbilder* ( $.68 \leq r_{it} \leq .79$ ,  $\alpha = .85$ , 3 Items) und *Allgemeine Vorbilder* ( $r_{it} = .72$ ,

Spearman-Brown-Koeffizient = .71, 2 Items). *Wertekongruenz* besteht aus zwei Items (Varianzaufklärung: 78.34 Prozent). Trennschärfe ( $r_{it} = .78$ ) und Spearman-Brown-Koeffizient (.77) belegen eine hohe Güte. Für *Erlebte Emotionen* (Varianzaufklärung: 65.23 Prozent) verletzen Freude (*AO\_emo3*) und Enttäuschung (*AO\_emo6*) die Einfachstruktur leicht. Die zur Variablenaggregation notwendige Differenz ist gegeben. Jeweils drei Items bilden *Positiv erlebte Emotionen* ( $.60 \leq r_{it} \leq .79$ ,  $\alpha = .83$ ) und *Negativ erlebte Emotionen* ( $.57 \leq r_{it} \leq .76$ ,  $\alpha = .81$ ). Die Items der *Organisationalen Gerechtigkeit* laden statt auf vier auf zwei Faktoren. Das Erzwingen von vier Faktoren führt zu einer Varianzaufklärung von 68.88 Prozent. Dabei bilden sich die vier Dimensionen wie theoretisch angenommen ab. Für zwei Items (*AO\_ger\_dis3* und *AO\_ger\_int1*) zeigen sich Kreuzladungen. Grundlage der Itemformulierung stellt ein validiertes Instrument dar, sodass die Bildung von vier Gerechtigkeitsdimensionen gerechtfertigt ist. Zur Sicherheit wird die Variable gesplittet. Die Splitting zeigt hohe Varianzaufklärungen und Faktorenladungen. Trennschärfe und interne Konsistenz bestätigen die Bildung der vier Variablen *Distributive Gerechtigkeit* ( $.65 \leq r_{it} \leq .73$ ,  $\alpha = .83$ ), *Prozedurale Gerechtigkeit* ( $.65 \leq r_{it} \leq .77$ ,  $\alpha = .84$ ), *Interpersonale Gerechtigkeit* ( $.65 \leq r_{it} \leq .76$ ,  $\alpha = .84$ ) und *Informationale Gerechtigkeit* ( $.74 \leq r_{it} \leq .84$ ,  $\alpha = .89$ ) mit jeweils drei Items.

Wie in den vorherigen Befragungen ist die Faktorenanalyse der *Sozialen Erwünschtheit* kritisch. Die Items laden nicht auf den angenommenen zwei Faktoren. Die Trennschärfe liegt unter dem geforderten Wert von .30 (Bortz & Döring, 2006). Aus diesem Grund wird ein Faktor extrahiert (Varianzaufklärung: 18.96 Prozent). Faktorladungen und Trennschärfen der Items *Soz\_Erw5\_IM* ( $r_{it} = .20$ ) und *Soz\_Erw1\_SDE* ( $r_{it} = .22$ ) sind sehr gering. Beide Items werden aus der Aggregation ausgeschlossen. Insgesamt besteht soziale Erwünschtheit in Teilstichprobe 3a aus 4 Items ( $.29 \leq r_{it} \leq .39$ ,  $\alpha = .54$ ).

*Freiwillig Engagierte (Teilstichprobe 3b)*. Alle Skalen eignen sich aufgrund von KMO-Werten zwischen .50 und .89 und signifikanten Bartlett-Tests zur Berechnung von Faktorenanalysen.

*Freiwilliges Engagement* bildet sich in den a priori angenommenen Dimensionen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative ab (Varianzaufklärung: 43.31 Prozent). Ein Item (*ENG\_hilf4*) lädt auf zwei Faktoren. Aufgrund der ausreichend hohen Güte, inhaltlichen Aspekten und der Nutzung von validierten Skalen wird das Item in die Variablenbildung eingeschlossen. Äquivalent zu OCB bestehen die Engagementdimensionen *ENG: Hilfsbereitschaft* ( $.56 \leq r_{it} \leq .66$ ,  $\alpha = .81$ ), *ENG: Unkompliziertheit* ( $.42 \leq r_{it} \leq .54$ ,  $\alpha = .72$ ) und *ENG: Eigeninitiative* ( $.51 \leq r_{it} \leq .60$ ,  $\alpha = .77$ ) aus jeweils fünf Items.

Für *Soziale Verantwortung* wird ein Faktor erzwungen, der 33.53 Prozent der Varianz aufklärt. Die Trennschärfe liegt in einem Bereich zwischen .29 und .59, Cronbachs Alpha bei .76. Für *Individuelle Ressourcen* ergeben sich mit *Kompetenzerleben* ( $.54 \leq r_{it} \leq .75$ ,  $\alpha = .85$ , 5 Items), *Soziale Unterstützung* ( $.69 \leq r_{it} \leq .79$ ,  $\alpha = .87$ , 3 Items), *Zeitliche Planbarkeit* ( $.69 \leq r_{it} \leq .83$ ,  $\alpha = .87$ , 3 Items),

*Spezifische Vorbilder* ( $.71 \leq r_{it} \leq .75$ ,  $\alpha = .86$ , 3 Items) und *Allgemeine Vorbilder* ( $r_{it} = .76$ , Spearman-Brown-Koeffizient =  $.71$ , 2 Items) die gleichen fünf Ressourcen wie in der Erwerbsarbeit (Varianzaufklärung: 65.88 Prozent). *Wertekongruenz* besteht wie angenommen aus zwei Items mit einer Varianzaufklärung von 62.28 Prozent. Trennschärfe ( $r_{it} = .76$ ) und Spearman-Brown-Koeffizient ( $.66$ ) sind akzeptabel. Die beiden Faktoren der *Erlebten Emotionen* führen zu einer Varianzaufklärung von 61.63 Prozent und bilden sich über jeweils drei Items für *Positiv erlebte Emotionen* ( $.46 \leq r_{it} \leq .71$ ,  $\alpha = .75$ ) und *Negativ erlebte Emotionen* ( $.62 \leq r_{it} \leq .74$ ,  $\alpha = .83$ ) ab. Für *Organisationale Gerechtigkeit* ergibt die Faktorenanalyse ein ähnliches Ergebnis wie in Teilstichprobe 3a. Aufgrund einer ursprünglichen Zwei-Faktoren-Lösung werden vier Faktoren erzwungen, die teilweise Doppelladungen aufweisen (*ENG\_ger\_int1* und *ENG\_ger\_inf3*). Daraufhin erfolgt eine Splittung in vier Faktoren. Ausreichend hohe Faktorladungen und eine gute Güte rechtfertigen die Bildung der vier Dimensionen *Distributive Gerechtigkeit* ( $.69 \leq r_{it} \leq .76$ ,  $\alpha = .85$ , 3 Items), *Prozedurale Gerechtigkeit* ( $.52 \leq r_{it} \leq .62$ ,  $\alpha = .75$ , 3 Items), *Interpersonale Gerechtigkeit* ( $.63 \leq r_{it} \leq .73$ ,  $\alpha = .81$ , 3 Items) und *Informationale Gerechtigkeit* ( $.75 \leq r_{it} \leq .85$ ,  $\alpha = .90$ , 3 Items).

Die Faktorenanalyse der *Sozialen Erwünschtheit* ist auch unter freiwillig Engagierten uneindeutig. Die beiden theoretisch angenommenen Faktoren bilden sich nicht ab. Die Trennschärfe liegt bei  $.19$ . Deshalb wird ein Faktor erzwungen, der 19.69 Prozent der Varianz aufklärt. Für das Item *Soz\_Erw4\_IM* erfolgt wegen der geringen Trennschärfe ( $r_{it} = .25$ ) ein Ausschluss aus der Variablenbildung. Die finale Variable besteht aus fünf Items mit einer internen Reliabilität von  $\alpha = .56$  ( $.29 \leq r_{it} \leq .36$ ).

*Berufstätige und engagierte Mitglieder in Sportvereinen (Teilstichprobe 3c)*. Alle Skalen erfüllen mit KMO-Werten von mindestens  $.50$  und signifikanten Bartlett-Tests die Voraussetzungen zur Durchführung der Faktorenanalysen. Die KMO-Werte liegen in einem Bereich zwischen  $.50$  und  $.86$ .

*OCB* setzt sich wie angenommen aus den drei Faktoren *OCB: Hilfsbereitschaft*, *OCB: Unkompliziertheit* und *OCB: Eigeninitiative* zusammen. Bei zwei Items (*AO\_ocb\_unk4* und *AO\_ocb\_eig4*) bestehen leichte Doppelladungen mit jeweils  $.31$  auf einem anderen Faktor. Die Differenz ist größer als  $.20$ . und die Items sind theoretisch fundiert. Deshalb werden alle Items in die Variablenbildung eingeschlossen (Ferguson & Cox, 1993). Die Varianzaufklärung liegt bei 47.38 Prozent. *OCB: Hilfsbereitschaft* ( $.52 \leq r_{it} \leq .72$ ,  $\alpha = .82$ ), *OCB: Unkompliziertheit* ( $.39 \leq r_{it} \leq .60$ ,  $\alpha = .74$ ) und *OCB: Eigeninitiative* ( $.58 \leq r_{it} \leq .67$ ,  $\alpha = .83$ ) besitzen eine akzeptable bis hohe Güte. Die Items für *Freiwilliges Engagement* in NPOs klären 47.68 Prozent der Varianz auf. Die Faktorenanalyse bestätigt drei Faktoren, wobei die Items der Eigeninitiative nicht auf einem Faktor laden. Zur Überprüfung der a priori vermuteten Faktorenstruktur werden die Items gesplittet. Für alle drei Skalen ergeben sich ausreichend hohe Faktorladungen von mindestens  $.56$  ohne Verletzung der Einfach-

struktur. Trennschärfe und interne Konsistenz sind mindestens akzeptabel. Die Engagementdimension *ENG: Hilfsbereitschaft* ( $.55 \leq r_{it} \leq .69$ ,  $\alpha = .82$ ), *ENG: Unkompliziertheit* ( $.48 \leq r_{it} \leq .59$ ,  $\alpha = .77$ ) und *ENG: Eigeninitiative* ( $.49 \leq r_{it} \leq .66$ ,  $\alpha = .79$ ) umfassen jeweils fünf Items.

Die acht Items der *Sozialen Verantwortung* laden auf einem Faktor (Varianzaufklärung: 33.67 Prozent). Trotz der geringen Faktorladung des Items *SozVer1* von .38 werden alle Items in die Variablenbildung eingeschlossen. Diese Entscheidung basiert auf Übernahme validierter Items und der ausreichend hohen Güte, die auch durch Ausschluss des Items nicht steigt ( $.33 \leq r_{it} \leq .57$ ,  $\alpha = .78$ ). Für *Individuelle Ressourcen* (Varianzaufklärung: 68.46 Prozent) zeigt sich eine klare Faktorenstruktur ohne Doppelladungen und mit Ladungen von mindestens .61. Güte und Trennschärfe sind für *Kompetenzerleben* ( $.59 \leq r_{it} \leq .78$ ,  $\alpha = .87$ , 5 Items), *Soziale Unterstützung* ( $.71 \leq r_{it} \leq .80$ ,  $\alpha = .88$ , 3 Items), *Zeitliche Planbarkeit* ( $.75 \leq r_{it} \leq .86$ ,  $\alpha = .90$ , 3 Items) und *Allgemeine Vorbilder* ( $r_{it} = .76$ , Spearman-Brown-Koeffizienten = .74, 2 Items) als hoch einzustufen. Die Ressource *Spezifische Vorbilder* ist für den jeweiligen Kontext formuliert, weshalb keine Erhebung in Teilstichprobe 3c erfolgt.

Aus ökonomischen Gründen beantworten nicht alle befragten Personen die Items zur Wertekongruenz. Bei ungefähr der Hälfte der Teilnehmenden bezieht sich Wertekongruenz auf Erwerbsarbeit, bei der anderen Hälfte auf freiwilliges Engagement in NPOs. Sowohl *Wertekongruenz Arbeit* als auch *Wertekongruenz NPO* bilden sich mit Varianzaufklärungen von 83.09 Prozent für den beruflichen und 63.09 Prozent für den privaten Kontext wie angenommen ab. Der Spearman-Brown-Koeffizient liegt bei .80 in der Arbeit und .71 in NPOs.

Die Item- und Skalenanalyse der *Sozialen Erwünschtheit* erweist sich als problematisch. Die Varianzaufklärung ist gering (24.29 Prozent) und die Faktorenladungen nicht wie a priori vermutet. Cronbachs Alpha ( $\alpha = .42$ ) und Trennschärfen ( $.12 \leq r_{it} \leq .31$ ) liegen für beide Dimensionen unter den geforderten Cut-Off-Werten (Kubinger, 2019; Ponterotto & Ruckdeschel, 2007; Watkins, 2018). Äquivalent zum Vorgehen in den anderen Teilstichproben wird ein Faktor erzwungen, der 15.20 Prozent der Varianz aufklärt. Mit Ausnahmen des Items *Soz\_Erw1\_SDE* sind Ladungen und Trennschärfen akzeptabel. Die verbleibenden fünf Items werden zu einer Variable zusammengefasst ( $.27 \leq r_{it} \leq .32$ ,  $\alpha = .51$ ).

#### *Fazit zu den Item- und Skalenanalysen*

Die Item- und Skalenanalysen stellen die Grundlage der Variablenbildung und Hypothesenprüfung dar (Bortz & Schuster, 2010). Insgesamt lassen sich die meisten Skalen wie a priori vermutet bilden. Ein Ausschluss von Items ist nur in wenigen Fällen notwendig. In der Prästudie liegt für den Ausschluss der Zufriedenheit aus *Positiv erlebten Emotionen* eine inhaltliche Erklärung vor. Aufgrund eingeschränkter Faktorenanalysen und Reliabilitätswerten wird in Teilstichprobe 2d der Längsstudie auf die Bildung von *OCB: Eigeninitiative* verzichtet. Das führt zu einer leichten Einschränkung

in der Beantwortung der Fragestellung zur zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte. Die Bildung der *Sozialen Erwünschtheit* gestaltet sich in allen Befragungen schwierig. Für eine ausreichend hohe Güte sind Kompromisse notwendig. In der Prästudie enthält soziale Erwünschtheit mit *Übertreibung positiver Qualitäten* lediglich eine Dimension. In der Generalisierungsstudie erfolgt die Bildung einer Gesamtvariable mit Ausschluss von ein bis zwei Items. Die Längsstudie verzichtet auf eine Variablenaggregation. Die Werte der sozialen Erwünschtheit stützen die in der Wissenschaft geführte Kontroverse über den Einsatz von Skalen zur Erfassung der sozialen Erwünschtheit (Richardson, Simmering & Sturman, 2009).

Die Güte der gebildeten Variablen liegt fast immer in einem akzeptablen Bereich. Gelegentlich könnte die aufgeklärte Varianz höher sein. In diesen Fällen wird vor Variablenbildung sorgfältig zwischen theoretischen und inhaltlichen Aspekten sowie empirischen Befunden der Item- und Skalenanalysen abgewogen. Dabei findet die geringe Itemanzahl Beachtung. Prä- und Längsstudie zeigen teilweise grenzwertige Werte für Cronbachs Alpha und Trennschärfen der für die Spillover-Effekte notwendigen Variablen. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Adaption der Itemformulierung in der Generalisierungsstudie. Dadurch gelingt eine Verbesserung der Güte der entsprechenden Variablen und eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Fragebögen. Insgesamt deuten die Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen auf eine zufriedenstellende Operationalisierung hin. Die gebildeten Skalen eignen sich somit für die hypothesenprüfenden Analysen.

## **5.2 Qualitative Erhebung: Interviewstudie**

Als Ergänzung zu den quantitativen Fragebogenstudien werden Interviews mit Expert:innen aus der Praxis geführt. Der Einsatz der qualitativen Methode hat unterschiedliche Ziele, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen wird. Anschließend folgt die Darstellung des Erhebungsinstruments, ein Überblick über Datenerhebung und Stichprobe sowie eine Einführung in die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse.

### **5.2.1 Auswahl der Methode**

Primäres Ziel der qualitativen Erhebung ist die Validierung der Befunde zu Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements aus einer Fremdperspektive und mit Hilfe einer weiteren Methode. Interviews ermöglichen eine umfassende und differenzierte Erfassung der Komplexität von freiwilligem Engagement und die Abbildung des Alltagsbezugs in der Forschung (Döring & Bortz, 2016; Mey & Ruppel, 2018). Daneben eignen sich qualitative Methoden zur Generierung von Hypothesen (Mayring, 2015). Deshalb stellt ein weiteres Ziel die Formulierung von Erklärungshypothesen für die vermuteten Spillover-Effekte dar.

Neben inhaltlichen Aspekten bietet der Einsatz von Interviews methodische Vorteile. Zum einen wird der als Triangulation bezeichneten Forderung nachgekommen, quantitative und qualitative

Methoden zu kombinieren (Flick, 2011; Mey & Ruppel, 2018). Die Beantwortung von Fragestellungen durch quantitative und qualitative Daten ist auch unter dem Begriff *Mixed-Methods* bekannt. Die Wahl der jeweiligen Methoden hängt von der spezifischen Fragestellung ab (Kuckartz, 2014). In der vorliegenden Studie dient die qualitative Methode als Vertiefungsmodell, um ausgewählte Erkenntnisse aus der quantitativen Fragebogenerhebung in Interviews zu spezifizieren (Mayring, 2001). Zum anderen beugen unterschiedliche Informationsquellen und Perspektiven Verzerrungen durch den Common Method Bias (auch Common Method Variance) vor (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Die Kombination quantitativer und qualitativer Instrumente sowie von Selbst- und Fremdbewertung zur Beantwortung der zentralen Fragestellung reduzieren Verzerrungen aufgrund des Common Method Bias.

Inhaltliche und methodische Aspekte sprechen für den Einsatz qualitativer Methoden. Dazu werden halbstrukturierte Interviews mit Führungskräften aus der beruflichen Praxis geführt. Halbstrukturierte Interviews zeichnen sich durch Verwendung eines Interviewleitfadens mit offenen Fragen aus. Die vorgegebenen Themenblöcke und Fragen lassen sich auf individuelle Bedürfnisse anpassen (Döring & Bortz, 2016). Dadurch entstehen eine gewisse Freiheit und Spontaneität, bei gleichzeitiger Gewährleistung von Vergleichbarkeit, Effizienz und Strukturierung (ebd.).

### **5.2.2 Erhebungsinstrument**

Der Interviewleitfaden der halbstrukturierten Interviews enthält Leit-, Vertiefungs- und Zusatzfragen (Döring & Bortz, 2016). Leitfragen werden allen befragten Personen gestellt. Vertiefungs- und Zusatzfragen dienen der individuellen Gestaltung der Gesprächssituation. Basis des vorliegenden Interviewleitfadens (Anhang A.4) sind inhaltliche Zielsetzungen und methodische Empfehlungen.

Der finale Interviewleitfaden umfasst sechs Abschnitte. Nach einer Begrüßung und einem Dank für die Teilnahmebereitschaft erhalten die interviewten Personen Informationen zu Zielen, Umgang mit den erhobenen Daten und Aufzeichnung der Interviews. Anschließend werden demografische Angaben zur Person und ihrer Arbeit erhoben. Im Mittelpunkt des dritten Abschnitts steht die Frage nach Eigenschaften, die die Führungskraft bei ihren Mitarbeitenden als wichtig bewertet. Damit wird untersucht, ob Führungskräfte freiwilliges Engagement im Privatleben von sich aus als relevante Eigenschaft nennen. Der vierte Abschnitt thematisiert freiwilliges Engagement der Mitarbeitenden außerhalb der Arbeit und schließt mit einer direkten Nachfrage zum Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Das Engagement während der Arbeit ist Gegenstand des fünften Abschnitts. Der Fokus liegt auf dem Verständnis und den Folgen des freiwilligen Arbeitsengagements. Das Interview endet mit der Möglichkeit für Fragen und einem erneuten Dank für die Teilnahme.



*Pretest.* In die Entwicklung des Interviewleitfadens werden Expert:innen aus der Forschung einbezogen. Zusätzlich dienen zwei Probeinterviews mit Personen aus der Zielstichprobe zur Überprüfung von Verständlichkeit, Vollständigkeit und Dauer. Darauf aufbauend erfolgt eine Überarbeitung des Interviewleitfadens, die leichte Anpassungen beinhaltet.

### 5.2.3 Datenerhebung und Stichprobe

Zielgruppe der Interviews stellen berufstätige Personen mit Führungsverantwortung dar. Die Rekrutierung der Interviewpartner:innen findet durch persönliche Kontakte und Empfehlungen statt. Für eine möglichst heterogene Stichprobe spielen bei der Auswahl Geschlecht, Beruf sowie Branche der Organisation eine Rolle. Bei Interesse erhalten die interviewten Führungskräfte als Dank für die Teilnahme eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Zudem trägt die Zusammenfassung zur Verbreitung der Erkenntnisse in der Praxis bei.

Aus ökonomischen Gründen führen zwei Personen die Interviews. Zur Vermeidung von Verzerrungen durch die interviewenden Personen (*Interviewer-related Error*) und zur Wahrung der Objektivität nehmen beide Interviewer:innen an einer Schulung teil (Döring & Bortz, 2016). Zudem werden die Probeinterviews gemeinsam geführt, um die Interviews möglichst identisch zu gestalten.

Die Probeinterviews finden Ende Januar und Anfang Februar 2022 statt. Daran schließen sich von Februar bis April 2022 die weiteren Interviews an. Für die Interviews werden Online-Tools, wie Zoom oder Teams, genutzt. Die Auswahl des Tools erfolgt nach Präferenz der interviewten Person. Online-Tools bieten die Vorteile, dass die Gesprächspartner:innen trotz örtlicher Gebundenheit gesehen werden und minimieren das Ansteckungsrisiko während der andauernden Corona-Pandemie. Die über das Online-Tool aufgezeichneten Interviews stellen die Grundlage der für die Auswertung notwendigen Transkription dar. Die Interviews dauern zwischen 24 und 52 Minuten mit einer durchschnittlichen Dauer von 34 Minuten.

Neben den Probeinterviews werden 25 Führungskräfte als Expert:innen aus der Praxis interviewt. Die Stichprobe setzt sich aus elf Frauen und 14 Männern zusammen. Damit liegt der Anteil an Frauen in Führungspositionen mit 44.0 % über dem Bundesschnitt von 29.2 % (Statistisches Bundesamt, 2023d). Der Altersdurchschnitt liegt bei 49.92 Jahren mit einer Altersspanne von 33 bis 63 Jahren. In der Stichprobe herrscht eine hohe Diversität an Berufen. Das Ausmaß an Führungsverantwortung ist über die Anzahl an Mitarbeitenden operationalisiert, die die interviewte Person führt. Die Größe der Teams liegt zwischen zwei und 125 Personen. Im Schnitt haben die Führungskräfte Verantwortung für 20 Mitarbeitende. Mit Ausnahme von drei Personen besteht täglich Kontakt zu den Mitarbeitenden. In die Personalauswahl sind alle interviewten Personen in starkem Ausmaß eingebunden. Insgesamt konnte eine heterogene Stichprobe gewonnen werden, sodass die qualitativen Daten die Befunde aus den Befragungen sehr gut ergänzen.

#### **5.2.4 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse**

Für die Analyse qualitativer Daten existieren verschiedene Auswertungsmethoden. In der Wissenschaft ist die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring weit verbreitet (Döring & Bortz, 2016; Titscher, Meyer, Wodak & Vetter, 2000). Das Verfahren verbindet qualitative und quantitative Methoden und nutzt somit die Stärken beider Forschungsmethoden (Mayring, 2010).

Im Mittelpunkt der qualitativen Inhaltsanalyse steht ein Kategoriensystem (ebd.). Die enthaltenen Kategorien sind Kurzdefinitionen, denen in der Auswertung konkrete Textstellen zugeordnet werden (Mayring & Fenzl, 2019). Daneben umfasst das Kategoriensystem Ankerbeispiele aus dem zu analysierenden Material und Kodierregeln zur Abgrenzung und eindeutigen Zuordnung (Mayring, 2015). Das Kategoriensystem ermöglicht ein systematisches, an Regeln ausgelegtes Vorgehen. Abhängig vom Vorgehen bei der Kategorienbildung wird zwischen einem induktiven (zusammenfassende Inhaltsanalyse) und einem deduktiven (strukturierende Inhaltsanalyse) differenziert (Mayring & Fenzl, 2019). Das induktive Vorgehen zeichnet sich durch Entwicklung des Kategoriensystems aus dem Datenmaterial aus. Bei der deduktiven Anwendung wird das Kategoriensystem theoriegeleitet vor Sichtung der Daten formuliert. Die Wahl der Technik oder eine mögliche Kombination hängt von der spezifischen Fragestellung ab (ebd.).

Die Zuordnung von Datenmaterial zu den Kategorien basiert auf Zuordnungsregeln. Kategoriensystem und Zuordnungsregeln sind vor der Auswertung neu zu definieren. Zur Testung und Anpassung von Verfahren und Instrumentarium sind Probeauswertungen am vorliegenden Material notwendig (Mayring, 2010). Im Rahmen eines zirkulären Verfahrens werden die Probeauswertungen an 15 bis 30 % des Datenmaterials durchgeführt (Mayring, 2015). In der folgenden Auswertung sind die adaptierten Regeln und Instrumentarien konstant zu halten (ebd.). Neben der qualitativen Auswertung besteht die Möglichkeit für quantitative Analysen. Dazu zählt eine Erfassung von Nennungshäufigkeit und prozentualer Anteile der Kategorien sowie die Anwendung komplexerer statistischer Techniken (ebd.).

In der vorliegenden Studienreihe wird die qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung der Interviews und für die Analyse der offenen Frage zu den durch die Corona-Pandemie hervorgerufenen Veränderungen in der Längsstudie genutzt.

#### **5.3 Qualität der Studienreihe**

Die Qualität wissenschaftlicher Studien beeinflusst die Beurteilung der gewonnenen Erkenntnisse. Zur Prüfung der Güte existieren in der klassischen Testtheorie die drei Hauptgütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität (Moosbrugger & Kevala, 2012; Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Die drei Hauptgütekriterien werden zur Bewertung der Qualität der vorliegenden Studienreihe angewandt. Für die quantitativen Erhebungen erfolgt zusätzlich die Beurteilung ausgewählter Neben-

gütekriterien. In der qualitativen Inhaltsanalyse kommt der Einschätzung von Objektivität, Reliabilität und Validität eine besondere Bedeutung zu (Mayring, 2015). Die Bewertung der Güte der Interviewstudie erfolgt durch Reformulierung der Hauptgütekriterien unter Berücksichtigung von Besonderheiten qualitativer Methoden (Döring & Bortz, 2016; Flick, 2014; Mayring, 2015).

### 5.3.1 Objektivität

Die Objektivität als Unabhängigkeit der Ergebnisse von der testleitenden Person umfasst die Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität (Döring & Bortz, 2016; Sedlmeier & Renkewitz, 2008).

In den quantitativen Erhebungen gewährleisten standardisierte Fragebögen eine hohe Objektivität (Döring & Bortz, 2010). Klare Anweisungen in den Befragungen und eindeutige Antwortmöglichkeiten tragen zur Durchführungsobjektivität bei. Die Verwendung einer standardisierten sechsstufigen Likert-Skala und eines Online-Fragebogens sichern die Auswertungsobjektivität. Das Onlineformat des Fragebogens schließt Übertragungsfehler der Daten in ein Auswertungsprogramm aus. Zusätzlich erhöht die Einhaltung wissenschaftlicher Standards die Objektivität (Krebs & Menold, 2014). Grundlage für die Interpretationsobjektivität stellen eine genaue Dokumentation der Auswertung mit inhaltlicher Beschreibung der Skalen, Mittelwerten und Standardabweichungen sowie die Erfassung möglicher Störvariablen dar.

In der qualitativen Forschung findet selten eine Bewertung der Objektivität statt (Flick, 2014). Trotzdem fordert die Wissenschaft die Unabhängigkeit der Datenerhebung und -analyse von Personen im Sinne der Objektivität (ebd.). Um die Durchführungsobjektivität in der vorliegenden Studie zu gewährleisten, nehmen die beiden interviewenden Personen an Schulungen teil und führen gemeinsam Probeinterviews (Döring & Bortz, 2016). Zusätzlich erhöht die Verwendung eines Interviewleitfadens mit genauen Hinweisen für die interviewende Person die Durchführungsobjektivität (Fisseni, 1997). Besonders relevant bei der Auswertung qualitativer Daten ist die übereinstimmende Analyse von zwei Forschenden (Madill, Jordan & Shirley, 2000). Dieses als Intercoderübereinstimmung bezeichnete Maß der (Auswertungs-)Objektivität wird durch die ausschnittsweise Zuordnung der Textausschnitte zu den Kategorien einer zweiten, unabhängigen Person überprüft (Mayring & Fenzl, 2019). Ein Wert von .78 für Cohen's Kappa zeigt eine hohe Übereinstimmung (Wirtz & Caspar, 2002). Der Kodierleitfaden unterstützt die für qualitative Studien geforderte Intersubjektivität (Mey & Ruppel, 2018, Misoch, 2015) und gilt als Basis der Interpretationsobjektivität. Die genaue Dokumentation des Forschungsprozesses stellt die Transparenz sicher (ebd.). Bei Beurteilung der Objektivität sind die subjektiven Freiheiten der qualitativen Forschung zu berücksichtigen (ebd.).

Insgesamt sichern die ergriffenen Maßnahmen in den quantitativen und qualitativen Erhebungen die Objektivität der Studienreihe. Damit ist die Objektivität in hohem Maß gegeben.

### 5.3.2 Reliabilität

Die Reliabilität spiegelt die Zuverlässigkeit und Messgenauigkeit des verwendeten Instruments wider (Döring & Bortz, 2016; Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Für eine möglichst hohe Reliabilität werden die Konstrukte in den quantitativen Studien durch mehrere Items erhoben. Zur empirischen Bestimmung existieren nach der klassischen Testtheorie verschiedene Reliabilitätskoeffizienten. Am häufigsten wird die interne Konsistenz unter Berechnung von Cronbachs Alpha angegeben (Cronbach, 1951). Mit einer Ausnahme weisen die Skalen trotz ihrer Kürze mindestens akzeptable, überwiegend gute bis sehr gute Werte auf (Kubinger, 2019; Ponterotto & Ruckdeschel, 2007; Watkins, 2018). Kritische Reliabilitätswerte werden bei der Variablenaggregation und Itemformulierung der Generalisierungsstudie beachtet. Zur Bewertung der Reliabilität finden außerdem weitere Aspekte, wie alternative Verfahren, Einsatzbedingungen, ökonomische Gründe oder Objektivität, Beachtung (Döring & Bortz, 2016; Schermelleh-Engel & Werner, 2012).

Die Bewertung der Reliabilität der qualitativen Inhaltsanalyse erfolgt über Bestimmung von Inter-coder- und Intracoderreliabilität (Mayring, 2010). Die Inter-coderreliabilität stellt ein Maß der Objektivität dar und ist in der vorliegenden Studie als hoch einzuordnen (Kap. 5.3.1). Um die Intracoderreliabilität zu ermitteln, werden die Interviewdaten nach Abschluss der ersten Analyse den Kategorien erneut zugeordnet (Mayring, 2010). In der qualitativen Interviewstudie liegt eine hohe Intracoderreliabilität vor. Die Inter-coderreliabilität sichert die Reproduzierbarkeit der Ergebnisse, die Intracoderreliabilität die Stabilität der Analyse (Krippendorff, 2004).

Summa Summarum belegt die empirische Prüfung eine hohe Reliabilität der vorliegenden Studienreihe. Damit sind die Voraussetzungen für eine ausreichende Validität gegeben (Döring & Bortz, 2016).

### 5.3.3 Validität

Die Validität prüft, ob die Konstrukte, die ein Testverfahren misst, mit den ursprünglich intendierten zu messenden Konstrukten übereinstimmen (Döring & Bortz, 2016; Moosbrugger & Kevala, 2012). Eine Prüfung der Validität ist anspruchsvoller als bei den anderen Hauptgütekriterien, aufgrund der Wichtigkeit des Gütekriteriums jedoch unerlässlich (Döring & Bortz, 2016). Nach dem klassischen Verständnis umfasst die Bewertung der Validität von quantitativen Verfahren die drei Formen der Inhalts-, Kriteriums- und Konstruktvalidität (APA, AERA & NCME, 1954). Bei qualitativen Studien werden alternative, für die Methode angemessene Kriterien zur Bestimmung der Validität angewandt.

*Inhaltsvalidität.* Die Inhaltsvalidität gibt die inhaltliche Repräsentation der Zielkonstrukte durch die Items an (Döring & Bortz, 2016). Die Bewertung erfolgt nicht über statistische Kennwerte, sondern auf Basis theoretischer und argumentativer Überlegungen (Cronbach & Meehl, 1955). In den Fra-

gebogenstudien werden verschiedene Maßnahmen zur Gewährleistung der Inhaltsvalidität getroffen. Die Entwicklung der Instrumente erfolgt theoriegeleitet und unter Einbezug von Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis. Soweit möglich werden bereits validierte Skalen genutzt.

*Kriteriumsvalidität.* Zur Ermittlung der Kriteriumsvalidität wird die Korrelation der Testwerte mit relevanten externen oder internen Kriterien bestimmt (Döring & Bortz, 2016; Krebs & Menold, 2014; Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Abhängig vom Zeitpunkt der Erfassung des Kriteriums lassen sich retrospektive, konkurrente und prognostische Kriteriumsvalidität unterscheiden (Döring & Bortz, 2016). In der vorliegenden Studie ist die Ermittlung der retrospektiven und konkurrenten Validität Teil der Beantwortung des ersten Fragenkomplexes. Teilfragestellung 1.3 zur zeitlichen Stabilität der angenommenen Spillover-Effekte beinhaltet Korrelationen zwischen den Engagedimensionen in Prä- und Längsstudie. Zusammenhänge zwischen zwei unterschiedlichen Zeitpunkten sprechen für eine hohe retrospektive Validität (Anhang C.1, Tabellen C-37 und C-38). Aufgrund ähnlicher Erhebungsinstrumente und Zielgruppen kann die retrospektive Validität auch für die Generalisierungsstudie angenommen werden. Die konkurrente Validität umfasst Korrelationen zwischen Engagement im beruflichen und privaten Kontext zu einem Erhebungszeitpunkt. Moderate bis starke Zusammenhänge (Cohen, 1988) zwischen den äquivalenten Dimensionen des Engagements in Erwerbsarbeit und Privatleben sichern die konkurrente Kriteriumsvalidität (Kap. 6.2.1).

*Konstruktvalidität.* Die Konstruktvalidität ermittelt, ob ein Testverfahren die definierten Zielmerkmale widerspiegelt und umfasst unterschiedliche Facetten (Döring & Bortz, 2016). In der vorliegenden Studie gewährleistet die Verwendung bereits validierter Skalen konvergente und diskriminante Validität. Anpassungen an Forschungskontext und Zielgruppe erfolgen an notwendigen Stellen. Die Adaptionen sind auf ein möglichst niedriges Maß reduziert. Faktorenanalysen belegen die faktorielle Validität (ebd.). Die a priori angenommenen inhaltlichen Dimensionen bilden sich größtenteils empirisch ab (Kap. 5.1.5). Davon ausgenommen ist *OCB: Eigeninitiative* in Teilstichprobe 2c der Längsstudie und soziale Erwünschtheit. Die Dimensionalität der anderen Variablen lässt sich in unterschiedlichen Stichproben nachweisen. Die Befunde der Faktorenanalysen sichern eine hohe, stichprobenunabhängige faktorielle Validität.

Zur Interpretation der zur Bewertung der Validität berücksichtigten statistischen Kennwerte ist der Forschungskontext zu beachten (Döring & Bortz, 2016). Neben quantitativen Werten beeinflussen weitere, vom Erhebungsinstrument unabhängige Aspekte, die Validität einer Studie (ebd.). Dazu gehören Schwierigkeiten bei der Datenerhebung und mögliche Verzerrungen durch andere Variablen. Ein objektives Vorgehen beugt Schwierigkeiten bei der Datenerhebung vor. Um Verzerrungen zu vermeiden, erfolgt die Entwicklung der Fragestellungen und Auswahl der Variablen theoriegeleitet. Eine potenzielle Quelle für Verzerrungen bei Selbstberichten liegt im sozial erwünschten Antwortverhalten der befragten Personen (Paulhus, 1991).

*Einfluss sozialer Erwünschtheit.* Die Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten ist insgesamt in Online-Fragebögen niedriger als in Interviews (Preisendörfer & Wolter, 2014). Präventiv ergriffene Maßnahmen reduzieren per se sozial erwünschtes Antwortverhalten (Kap. 5.1.2). Zudem erfolgt eine Kontrolle der sozialen Erwünschtheit mit entsprechenden Skalen. In Prä- und Längsstudie dient dazu die Kurzsкала von Kemper und Kolleg:innen (2012). Die Item- und Skalenanalysen zeigen jedoch keine klare Faktorenstruktur und unzureichende Werte für die Güte (Kap. 5.1.5). Aus diesem Grund wird soziale Erwünschtheit in der Prästudie über eine Zwei-Item-Skala erhoben. In der Längsstudie lässt die niedrige Qualität keine Bildung der sozialen Erwünschtheit zu. Aufgrund der kritischen Güte wird in der Generalisierungsstudie auf die Kurzsкала von Winkler und Kolleg:innen (2006) zurückgegriffen. Die Variablenaggregation ist auch in der Generalisierungsstudie problematisch. Statt zwei Dimensionen bildet sich soziale Erwünschtheit auf einer Variable und lediglich unter Ausschluss von ein bis zwei Items ab. Korrelationen zwischen der Skala zur sozialen Erwünschtheit und relevanten Zielvariablen geben Hinweise auf mögliche Verzerrungen aufgrund sozial erwünschten Antwortverhaltens. In der Prästudie hängen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und organisationale Gerechtigkeit mit sozialer Erwünschtheit zusammen (Anhang A.8, Tabelle A-11). In der Generalisierungsstudie korrelieren fast alle Variablen mit sozialer Erwünschtheit (Anhang A.8, Tabelle A-12). Die Korrelationen sind nach Cohen (1988) überwiegend als schwach und inhaltlich wenig bedeutsam einzustufen. Bei Variablen mit signifikanten Zusammenhängen wird soziale Erwünschtheit in die weiteren Analysen eingeschlossen und in Interpretation sowie Diskussion (Kap. 7.2.1) berücksichtigt. Die kritischen Faktorenanalysen und Reliabilitätswerte stützen die in der Wissenschaft geführte Kontroverse des Nutzens der empirischen Erfassung und nachträglichen Kontrolle sozialer Erwünschtheit (Richardson et al., 2009).

Wie in quantitativen Studien gilt die Validität als zentrales Kriterium in der qualitativen Forschung (Flick, 2014). Allerdings existieren zur Bewertung der Validität bei qualitativen Verfahren keine statistischen Kennwerte, sondern verschiedene Zugänge. Die Reformulierung der Validitätsbestimmung auf Basis der Theorie des kommunikativen Handelns (Legewie, 1987) und die kommunikative Validierung durch Zustimmung der befragten Personen nach dem Interview (Scheele & Groeben, 1988) werden in der Praxis kritisch gesehen (Flick, 2014). Deshalb findet die Bewertung der Validität der durchgeführten Interviewstudie über die Anwendung alternativer, angemessener Kriterien statt. Dazu dienen die von Lincoln und Guba (1985) formulierte Glaubwürdigkeit, Bestätigbarkeit, Zuverlässigkeit, Vertrauenswürdigkeit und Übertragbarkeit. Als wichtigstes Kriterium gilt die Glaubwürdigkeit, die durch die anderen Aspekte erreicht wird (ebd.). Für die vier Unterkriterien liegen Vorschläge zur praktischen Umsetzung und ein Pendant in der quantitativen Forschung vor. Die Bestätigbarkeit ist gleichzusetzen mit der Objektivität und wird durch eine transparente Darstellung des Forschungsprozesses sowie der daraus gewonnenen Daten sichergestellt (ebd.). Als

Pendant zur Reliabilität gilt die Zuverlässigkeit. Die gegebene Objektivität und Reliabilität der Interviewstudie gewährleisten Bestätigbarkeit und Zuverlässigkeit. Zur Zuverlässigkeit trägt zudem die Überprüfung der Daten mittels einer weiteren Datenquelle bei (ebd.). Die Vertrauenswürdigkeit (interne Validität) wird in den Interviews durch eine ausführliche Datenerhebung, eine Nachbesprechung in Fachkreisen (Peer Debriefing) und eine punktuelle kommunikative Validierung in Form von Rücksprachen mit den befragten Personen gewährleistet (ebd.). Die Übertragbarkeit auf andere Kontexte beschreibt die externe Validität. Die genaue Darstellung der interviewten Personen und Kontexte der Interviews sichern die Übertragbarkeit. Neben der Glaubwürdigkeit spielt Transparenz in der Datenerhebung, -verarbeitung und -interpretation eine übergeordnete Rolle für die Qualitätssicherung (Flick, 2014). Die Transparenz wird in der vorliegenden Interviewstudie durch eine genaue Dokumentation des gesamten qualitativen Forschungsprozesses erreicht.

*Einfluss sozialer Erwünschtheit.* In direkten Interaktionssituationen, wie Interviews, besteht eine erhöhte Gefahr für Verzerrungen aufgrund von sozial erwünschten Antworten (Preisendörfer & Wolter, 2014). Um diese vorzubeugen, werden präventiv verschiedene Maßnahmen ergriffen. Am wichtigsten gilt der Hinweis über Freiwilligkeit der Teilnahme und Anonymität der Antworten, sodass weder Schlüsse auf die interviewten Personen noch ihre Arbeitgebenden möglich sind (Döring & Bortz, 2016). Außerdem werden die Interviewpartner:innen als Expert:innen aus der Praxis befragt, wodurch der Fokus auf der persönlichen Meinung liegt. Diese Maßnahmen gelten in Interviewstudien als hinreichend zur Vorbeugung sozial erwünschten Antwortverhaltens (ebd.). Zusätzlich behandeln die Interviews ein unproblematisches Thema. Die Inhalte reduzieren die Wahrscheinlichkeit, die Antworten an gesellschaftlichen Erwartungen auszurichten.

Sowohl in den quantitativen Studien als auch in der Interviewstudie beugen die ergriffenen Maßnahmen Verzerrungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten vor. Bei Indikation wird soziale Erwünschtheit in der Auswertung und Interpretation berücksichtigt. Insgesamt kann die Validität in den durchgeführten Studien als gegeben betrachtet werden.

#### **5.3.4 Ausgewählte Nebengütekriterien**

Neben den Hauptgütekriterien beeinflussen Nebengütekriterien die Qualität einer quantitativen Untersuchung (Moosbrugger & Kevala, 2012). Für die vorliegende Studie sind verschiedene Nebengütekriterien relevant (ebd.). Die verwendeten Instrumente sind aufgrund der computergestützten Durchführung und kurzen Dauer in finanzieller und zeitlicher Hinsicht ökonomisch und zumutbar. Die Aufklärung der Teilnehmenden über Ziele und Hintergründe des Forschungsvorhabens sowie die genaue Dokumentation von Entwicklung, Vorgehen und Durchführung gewährleisten eine hohe Transparenz. Eine geringe Anzahl an Anmerkungen zu den Instrumenten und die Ergebnisse der

Pretests deuten auf eine große Akzeptanz seitens der Teilnehmenden hin. Inhaltlich besitzt die Studienreihe eine hohe Nützlichkeit für Praxis und Forschung. Die Erfüllung der relevanten Nebengütekriterien steigert die Gesamtqualität der Forschungsreihe.



## 6 BEFUNDE

Dieses Kapitel beinhaltet die Ergebnisse zur Beantwortung der Fragestellungen und Prüfung der Hypothesen. Die Auswertung der quantitativen Daten geschieht über verschiedene, überwiegend multivariate Verfahren. Für qualitative Daten wird auf die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zurückgegriffen. Die eingesetzten multivariaten Verfahren sind teilweise an Voraussetzungen gebunden. Vor Darstellung der Ergebnisse erfolgt eine Einführung in die Voraussetzungen und ihre Prüfung (Kap. 6.1). Die Gliederung der Befunde orientiert sich an der Reihenfolge der Fragenkomplexe (Kap. 4). Zunächst wird die Existenz von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext nachgewiesen (Kap. 6.2). Daran schließt sich die Erklärung der Spillover-Effekte an (Kap. 6.3). Anschließend folgt eine separate Betrachtung beider Kontexte: OCB in Erwerbsarbeit (Kap. 6.4) und freiwilliges Engagement im Privatleben (Kap. 6.5). Zum Abschluss fokussiert das Kapitel die Auswirkungen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben auf Arbeitgebende (Kap. 6.6), wodurch beide Formen nochmals zusammengebracht werden.

### 6.1 Prüfung der Voraussetzungen zur Anwendung der hypothesenprüfenden Verfahren

Für die Durchführung der quantitativen Analysen wird das Statistikprogramm *IBM SPSS Statistics 25* verwendet, für die Moderations- und Mediationsanalysen zusätzlich das SPSS-Makros *PROCESS* (Hayes, 2018). Ein effizienter Umgang mit fehlenden Daten gelingt durch Einsatz des paarweisen Fallausschlusses (Lüdtke et al., 2007). Diese Ausschlussmethode gewährleistet einen geringen Datenverlust und die Prävention von Verzerrungen durch Einschluss aller möglichen Fälle (Baltès-Götz, 2013; Lüdtke et al., 2007).

Bei Erfüllung der Voraussetzungen werden parametrische Testverfahren mit einer hohen statistischen Power angewendet (Gao, 2010). Bei Verletzung der Voraussetzungen oder kleinen Stichprobengrößen wird auf nichtparametrische Statistiken zurückgegriffen. Für die verwendeten multivariaten Verfahren liegen abhängig vom Verfahren unterschiedliche Voraussetzungen vor.

Zur Berechnung von Produkt-Moment-Korrelationen ist ein Intervallskalenniveau oder eine dichotome Ausprägung der Variablen notwendig. Die Verwendung einer Likertskala gewährleistet das Intervallskalenniveau (Backhaus et al., 2018). Eine Bewertung der bivariaten Normalverteilung der Variablen als Voraussetzung der Signifikanzprüfung der Produkt-Moment-Korrelation findet in der Forschungspraxis selten statt. Stattdessen erfolgt die Beurteilung der univariaten Normalverteilung. Der zentrale Grenzwertsatz geht bei einer Stichprobengröße von mindestens 30 Personen von einer univariaten Normalverteilung aus (Backhaus et al., 2018; Bortz & Schuster, 2010; Kubinger, Rasch & Yanagida, 2011) und gilt damit in fast allen Teilstichproben der vorliegenden Studien.

Multiple Regressionsanalysen sind an mehrere Bedingungen gebunden (Backhaus et al., 2018; Urban & Mayerl, 2011). Anhang D.1 führt exemplarisch eine vollständige Dokumentation der Prüfung der Voraussetzungen für eine Regressionsanalyse auf. Die Regressionsanalyse bezieht sich auf Teilfragestellung 1.1 der Generalisierungsstudie mit *OCB: Hilfsbereitschaft* als Kriterium. Die Prüfung der Linearität der Zusammenhänge der einbezogenen Variablen und der Homoskedastizität der Residuen geschieht optisch mittels Streudiagrammen. Für Homoskedastizität liegt mit dem Breusch-Pagan-Test zusätzlich ein statistisches Verfahren vor. Der Breusch-Pagan-Test besitzt nur für große Stichproben eine hohe Zuverlässigkeit (Baltes-Götz, 2020; Breusch & Pagan, 1979). Deshalb erfolgt die Bewertung der Homoskedastizität über statistische Tests und Streudiagramme. Homoskedastizität wirkt sich lediglich bei ausgeprägter Verletzung auf die Regressionsergebnisse aus (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003). Auf Prüfung der Normalverteilung der Residuen als weitere Voraussetzung kann aufgrund des zentralen Grenzwertsatzes bei Stichprobengrößen von mindestens 30 Personen verzichtet werden. Diese Stichprobengröße ist in allen Teilstichproben gegeben. Nicht-normalverteilte Residuen sind zudem häufig unproblematisch (Lumley, Diehr, Emerson & Chen, 2002). Der Durbin-Watson-Test erlaubt eine Identifikation von Autokorrelationen der Variablen. Ein Wert von zwei deutet auf eine Unabhängigkeit der Residuen hin (Urban & Mayerl, 2011). Abweichungen von .50 gelten als akzeptabel (ebd.). Nach der Multikollinearität dürfen die Prädiktoren nicht zu stark miteinander korrelieren. Multikollinearität wird über Toleranz und den Variance Inflation Factor (VIF) bewertet. Die Toleranz sollte über .20, der VIF unter fünf liegen (ebd.). Die Likertskala gewährleistet ein metrisches Skalenniveau (Backhaus et al., 2018). Moderations- und Mediationsanalysen sind als spezielle Form der multiplen Regression an die gleichen Voraussetzungen gebunden (Hayes, 2018). Eine Verletzung der Voraussetzungen stellt keinen Grund dar, die Analyse nicht durchzuführen, zumal das verwendete Makro nach Hayes (2018) durch Bootstrapping als robust gilt. Bei einem dichotom ausgeprägten Kriterium wird eine binäre logistische Regression berechnet (Urban & Mayerl, 2011). Für logistische Regressionen überschneiden sich die Voraussetzungen mit multiplen Regressionen. Dazu zählen ein metrisches Skalenniveau der Prädiktoren, eine bestimmte Stichprobengröße, die Linearität des Zusammenhangs der Variablen und die Unkorreliertheit der Prädiktoren (ebd.).

Insgesamt sind die Voraussetzungen für multiple und logistische Regressionen in ausreichendem Maße erfüllt oder gelten bei kleineren Verletzungen als unproblematisch (Cohen et al., 2003; Lumley et al., 2002). Die angewandte Form der Regression wird vor Darstellung der Ergebnisse genannt.

Für den Vergleich von Stichprobenmittelwerten liegen abhängig von Stichprobe und Anzahl an Gruppen unterschiedliche Verfahren vor. Der *t*-Test für unabhängige Stichproben analysiert Unterschiede zwischen zwei Gruppen und ist an drei Voraussetzungen gebunden (Bortz & Schuster, 2010). Dazu zählen die Unabhängigkeit der Zufallsstichproben, die Homogenität der Varianzen

sowie die Normalverteilung der Variablen (ebd.). Die Normalverteilung der Variablen gilt auch für gepaarte *t*-Tests, der zwei Mittelwerte aus abhängigen Gruppen vergleicht. Die Normalverteilung ist für alle Stichprobengrößen von mindestens 30 Personen gegeben (Backhaus et al., 2018; Bortz & Schuster, 2010; Kubinger et al., 2011). Bei kleineren Stichproben erfolgt ein Rückgriff auf nicht-parametrische Verfahren. Der Levene-Test prüft die Varianzhomogenität für den Vergleich von unabhängigen Stichproben (Bortz & Schuster, 2010). Bei einer Verletzung werden die Werte des Welch-Tests berichtet (ebd.). Studien belegen eine Robustheit der Verfahren für Mittelwertvergleiche, vor allem bei ähnlich großen Stichproben (ebd.). In vielen Fällen stellt sich eine Verletzung der Voraussetzungen deshalb als unproblematisch heraus. Darüber hinaus existieren Möglichkeiten, um auf Verletzungen zu reagieren. Aus einer Nicht-Erfüllung der Voraussetzungen resultieren deshalb keine Einschränkungen in der Anwendung und Interpretation der Mittelwertvergleiche. Durch Durchführung mehrerer statistischer Tests entsteht die Gefahr einer Alpha-Fehler-Kumulierung, die zu fälschlicherweise signifikanten Ergebnissen führt (Bortz & Schuster, 2010). Die weniger konservative Bonferroni-Holm-Korrektur beugt Alpha-Fehler-Kumulierung vor (ebd.).

Die Prüfung der Voraussetzungen zeigt, dass die Anwendung der entsprechenden Verfahren zur Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen möglich ist. Die Daten erfüllen entweder die Voraussetzungen oder die Verfahren reagieren bei einer Verletzung robust. In Ausnahmefällen wird auf alternative Werte oder Verfahren zurückgegriffen. Vor jeder Fragestellung werden die verwendeten Werte und Verfahren berichtet.

## **6.2 Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs**

Der folgende Abschnitt greift die Kernfragestellung der vorliegenden Studienreihe auf. Dazu wird anhand verschiedener Datensätze und unterschiedlicher statistischer Verfahren die Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext überprüft. Zunächst erfolgt eine allgemeine Betrachtung der Spillover-Effekte durch Daten der Prä- und Generalisierungsstudie. Anschließend wird der Unterschied zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen analysiert. Die Längsstudie ermöglicht die Bewertung der zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte. Zuletzt wird die Wahrnehmung der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive untersucht. Vor Betrachtung der Spillover-Effekte werden die deskriptiven Kennwerte der Engagementdimensionen in den verschiedenen Erhebungen und Stichproben dargestellt.

### **Ausprägung der Engagementdimensionen**

Im Fokus der Studienreihe steht freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Vor Untersuchung der Spillover-Effekte zwischen beiden Formen des freiwilligen Engagements erfolgt die Darstellung der deskriptiven Kennwerte in den unterschiedlichen Erhebungen. Die deskriptive

Statistik gibt keinen Aufschluss über die Existenz von Spillover-Effekten. Stattdessen tragen die Werten zu einer besseren Einschätzung des Engagements in beiden Kontexten bei.

Tabelle 6-1 gibt einen Überblick über die deskriptive Ausprägung von Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit. Alle Dimensionen sind überdurchschnittlich hoch ausgeprägt und liegen deutlich über dem Skalenmittelwert von 3.50. Hilfsbereitschaft ist in Prä- und Längsstudie höher ausgeprägt als Unkompliziertheit und Eigeninitiative. In der Generalisierungsstudie stellt Eigeninitiative die am höchsten ausgeprägte OCB-Dimension dar. Die überwiegend niedrigen Standardabweichungen sprechen für eine ähnlich hohe Ausprägung von OCB zwischen unterschiedlichen Personen. Anhang B.2 (Tabellen B-13 bis B-20) enthält eine Darstellung der deskriptiven Werte von OCB nach Teilstichprobe sortiert und mit weiteren Statistiken.

Tabelle 6-1

*Deskriptive Statistik der OCB-Dimensionen in den quantitativen Studien*

Studie und betrachtete Personen	Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Prästudie: Berufstätig und Mitglied in Sportverein	OCB: Hilfsbereitschaft	231	4.92	0.74
	OCB: Unkompliziertheit	230	4.62	0.77
	OCB: Eigeninitiative	230	4.38	1.01
Längsstudie: Berufstätig und Mitglied in Sportverein	OCB: Hilfsbereitschaft	67	5.06	0.69
	OCB: Unkompliziertheit	67	4.35	0.70
	OCB: Eigeninitiative <sup>a</sup>	42	4.24	0.96
Generalisierungsstudie: Berufstätig und freiwillig engagiert	OCB: Hilfsbereitschaft	252	4.95	0.74
	OCB: Unkompliziertheit	252	4.51	0.69
	OCB: Eigeninitiative	251	5.10	0.74

*Anmerkungen.* 1 = *trifft überhaupt nicht zu*, 6 = *trifft völlig zu*; <sup>a</sup>Erhebung der Eigeninitiative nur bei berufstätigen Personen, die sich freiwillig im Sportverein engagieren.

Die Erhebung der Engagementdimensionen bei nicht-engagierten und engagierten Mitgliedern in Sportvereinen variiert leicht. Deshalb erfolgt eine separate Berechnung von Mittelwerten und Standardabweichungen zwischen beiden Gruppen (Tabelle 6-2). Wie in der Erwerbsarbeit sind Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative im privaten Kontext überdurchschnittlich hoch ausgeprägt. Eine Ausnahme stellt Eigeninitiative der nicht-engagierten Mitglieder in Prä- und Längsstudie dar. Die Eigeninitiative ist deutlich niedriger ausgeprägt als die anderen Engagementdimensionen. Identisch mit dem beruflichen Kontext zeigen Mitglieder in Sportvereinen in Prä- und Längsstudie mehr hilfsbereites als unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten. Anders als in der Erwerbsarbeit stellt Hilfsbereitschaft auch in der Generalisierungsstudie die am höchsten ausgeprägte Engagementdimension dar. Abgesehen von nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen in der Längsstudie lassen sich eher niedrige Standardabweichungen feststellen. Anhang B.2 (Tabellen B-14 bis B-20) bildet weitere statistische Kennwerte ab.

Tabelle 6-2

*Deskriptive Statistik der Engagementdimensionen in den quantitativen Studien*

Studie und betrachtete Personen	Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Prästudie: Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen und Berufstätig	SV: Hilfsbereitschaft	93	4.71	0.95
	SV: Unkompliziertheit	93	4.48	0.69
	SV: Eigeninitiative	93	2.74	1.02
Prästudie: Engagierte Mitglieder in Sportvereinen und Berufstätig	ENG: Hilfsbereitschaft	142	4.96	0.72
	ENG: Unkompliziertheit	141	4.51	0.73
	ENG: Eigeninitiative	141	4.03	1.05
Längsstudie: Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen und Berufstätig	SV: Hilfsbereitschaft	23	4.35	1.34
	SV: Unkompliziertheit	22	4.18	1.19
	SV: Eigeninitiative	22	2.45	1.07
Längsstudie: Engagierte Mitglieder in Sportvereinen und Berufstätig	ENG: Hilfsbereitschaft	43	4.81	0.72
	ENG: Unkompliziertheit	42	4.56	0.64
	ENG: Eigeninitiative	43	4.12	0.87
Generalisierungsstudie: Freiwillig engagiert und Berufstätig	ENG: Hilfsbereitschaft	249	4.75	0.82
	ENG: Unkompliziertheit	251	4.59	0.72
	ENG: Eigeninitiative	250	4.69	0.90

*Anmerkung.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu

Insgesamt weisen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative im beruflichen und privaten Kontext überdurchschnittlich hohe Mittelwerte und niedrige Standardabweichungen auf. Die Verteilung ist in den meisten Fällen linksschief und steil (Anhang B.2, Tabellen B-14 bis B-20). In der Prästudie korrelieren Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in allen Teilstichproben (hoch-)signifikant mit sozialer Erwünschtheit (Anhang A.8, Tabelle A-11). Die Korrelationskoeffizienten liegen mit Werten zwischen  $r = .14^*$  für OCB: Unkompliziertheit und  $r = .37^{**}$  für SV: Unkompliziertheit nach Cohen (1988) im niedrigen Bereich. Die geringen, aber (hoch-)signifikanten Zusammenhänge von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit mit sozialer Erwünschtheit bestätigen sich in der Generalisierungsstudie ( $.13^* \leq r \leq .37^{**}$ ) (Anhang A.8, Tabelle A-12). Zusätzlich korreliert OCB: Eigeninitiative mit sozialer Erwünschtheit ( $r = .27^{**}$ ). Aufgrund möglicher Verzerrungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten wird soziale Erwünschtheit in weiteren Analysen berücksichtigt und diskutiert. Die Zusammenhänge zwischen sozialer Erwünschtheit und anderen Variablen finden sich in Anhang A.8 (Tabellen A-11 und A-12). Zudem führt Anhang B.2 (Tabellen B-13 bis B-20) die deskriptiven Statistiken aller erhobenen Variablen auf, die im Folgenden lediglich bei inhaltlicher Bedeutsamkeit dargestellt werden.

### 6.2.1 Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Theoretische und empirische Erkenntnisse führen zu der Annahme von positiven Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext (Kap. 3). Aufgrund

mangelnder Studien ist die erste Teilfragestellung explorativ formuliert. Deshalb werden die vermuteten Spillover-Effekte über unterschiedliche statistische Verfahren nachgewiesen. Dazu zählen Korrelations- und Regressionsanalysen sowie Mittelwertvergleiche, die Personen mit niedriger und hoher Ausprägung einer Engagementdimension miteinander vergleichen. Prä- und Längsstudie unterscheiden zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen. Auf Basis der Ergebnisse verzichtet die Generalisierungsstudie auf die Untersuchung nicht-engagierter Mitglieder in NPOs.

### **Engagierte Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie)**

Korrelationen zwischen den OCB- und Engagementdimensionen deuten auf Spillover-Effekte hin. Besonders hoch korrelieren die jeweils äquivalenten Dimensionen beider Kontexte. Beispielsweise hängt Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit höher mit Hilfsbereitschaft im Engagement in Sportvereinen als mit Unkompliziertheit und Eigeninitiative in Sportvereinen zusammen (Tabelle 6-3). Die Korrelationen der äquivalenten Dimensionen sind nach Cohen (1988) mit  $r = .58^{**}$  für Hilfsbereitschaft,  $r = .47^{**}$  für Unkompliziertheit und  $r = .42^{**}$  für Eigeninitiative als moderat bis hoch einzustufen. Teilweise lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Dimensionen finden: OCB: Hilfsbereitschaft korreliert schwach mit ENG: Unkompliziertheit und ENG: Eigeninitiative. Ein weiterer schwacher Zusammenhang besteht zwischen OCB: Eigeninitiative und ENG: Hilfsbereitschaft. Soziale Erwünschtheit korreliert signifikant mit einigen Engagementdimensionen. In solchen Fällen wird soziale Erwünschtheit in die Regressionsanalysen eingeschlossen. Die Engagementdimensionen weisen keine bedeutsamen Zusammenhänge mit soziodemografischen Variablen und Kontrollvariablen auf (Anhang A.7, Tabelle A-5). Beide Variablengruppen bleiben in den Regressionsanalysen unberücksichtigt.

Tabelle 6-3 enthält eine Übersicht über die Ergebnisse der Korrelations- und Regressionsanalysen mit Darstellung der standardisierten Regressions- und korrigierten Determinationskoeffizienten. Die detaillierten Regressionstabellen sind in Anhang C.1 (Tabellen C-13 bis C-18) abgebildet. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen bestätigen die Befunde der Korrelationsanalysen und weisen die positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen eindeutig nach. Für jede Engagementdimension eines Kontexts qualifiziert sich jeweils die äquivalente Dimension des anderen Kontexts als Prädiktor. Die anderen Dimensionen spielen keine Rolle. Die Aufklärungsraten liegen zwischen 17 % für ENG: Eigeninitiative und 35 % für OCB: Hilfsbereitschaft. Damit wird nach Cohen (1988) ein mittlerer bis hoher Anteil der Varianz einer Engagementdimension durch die gleiche Dimension des anderen Kontexts aufgeklärt.

In der Erwerbsarbeit trägt soziale Erwünschtheit zu einem kleinen Teil zur Aufklärung von Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative bei. Schrittweise Regressionen zeigen eine niedrige zusätzliche Varianzaufklärung von  $\Delta R^2_{adj} = .03$  für OCB: Hilfsbereitschaft und  $\Delta R^2_{adj} = .02$  für OCB: Eigeninitiative. Insgesamt bestätigen schrittweise Regressionen die Ergebnisse der Einschlußmethode.

Tabelle 6-3

Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson),  $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie)

Prädiktoren	Kriterien					
	OCB: Hilfsbereitschaft		OCB: Unkompliziertheit		OCB: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
ENG: Hilfsbereitschaft	.58**	.56**	.16	.04	.28**	.15
ENG: Unkompliziertheit	.23**	.02	.47**	.47**	.02	-.13
ENG: Eigeninitiative	.23**	-.03	.02	-.08	.42**	.36**
Soziale Erwünschtheit	.25**	.17*	.16	-	.20*	.17*
$R^2_{adj}$		.35		.21		.20

Prädiktoren	Kriterien					
	ENG: Hilfsbereitschaft		ENG: Unkompliziertheit		ENG: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
OCB: Hilfsbereitschaft	.58**	.56**	.23**	.14	.23**	.09
OCB: Unkompliziertheit	.16	-.01	.47**	.44**	.02	-.09
OCB: Eigeninitiative	.28**	.05	.02	-.12	.42**	.40**
Soziale Erwünschtheit	.13	-	.22*	.12	.09	-
$R^2_{adj}$		.32		.24		.17

Anmerkungen.  $133 \leq N \leq 135$ ; Regressions-Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Zusätzlich zu Korrelations- und Regressionsanalysen erfolgt der Nachweis der Spillover-Effekte über Mittelwertvergleiche. Dazu wird die Stichprobe mittels Mediansplit in zwei Gruppen geteilt. Eine Gruppe zeigt eine hohe, die andere Gruppe eine niedrige Ausprägung einer Engagementdimension. Anschließend werden beide Gruppen mittels *t*-Tests hinsichtlich der Ausprägung der Engagementdimensionen im anderen Kontext verglichen. In Tabelle 6-4 sind die signifikanten Mittelwertvergleiche mit Cohen's *d* als Effektstärke dargestellt. Die detaillierten Ergebnistabellen finden sich in Anhang C.1 (Tabellen C-19 bis C-24). Die positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen lassen sich auch über Mittelwertvergleiche nachweisen. Die Befunde der Mittelwertvergleiche bestätigen die Ergebnisse der Regressionsanalysen: Bei jeder Engagementdimension sind die Unterschiede der äquivalenten Dimension im anderen Kontext signifikant. Darüber hinaus ergeben sich signifikante Unterschiede zu weiteren Engagementdimensionen (Tabelle 6-4). Ein Vergleich der Effektstärken zeigt, dass die Effektstärken der jeweils äquivalenten Dimensionen beider Kontexte im hohen mittleren oder großen Bereich liegen. Für die anderen Vergleiche ergeben sich geringere Effektstärken (Cohen, 1988). Somit sind die vermuteten Spillover-Effekte für die äquivalente Dimension im anderen Kontext stärker als die Spillover-Effekte der anderen Dimensionen.

Tabelle 6-4

*Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen engagierten Mitgliedern in Sportvereinen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Prästudie)*

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	81	5.22	0.63	<b>5.17**</b>	<b>108.71</b>	<b>.91</b>
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	53	4.64	0.65			
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Unkompliziertheit	55	5.18	0.73	2.66*	106.89	.72
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	79	4.86	0.65			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Unkompliziertheit	55	4.82	0.68	<b>4.14**</b>	<b>119.75</b>	<b>.72</b>
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	78	4.32	0.71			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Eigeninitiative	88	4.28	0.99	<b>3.43**</b>	<b>85.71</b>	<b>.64</b>
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	45	3.64	1.03			
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	81	5.17	0.62	<b>5.31**</b>	<b>113.70</b>	<b>.93</b>
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	53	4.60	0.60			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	81	4.64	0.95	2.39*	104.32	.44
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	53	4.21	1.03			
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Unkompliziertheit	51	5.11	0.78	2.42*	131	.42
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	82	4.83	0.58			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Unkompliziertheit	51	4.95	0.73	<b>4.29**</b>	<b>111.66</b>	<b>.75</b>
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	82	4.38	0.78			
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Eigeninitiative	86	5.05	0.60	2.37*	77.98	.48
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	47	4.73	0.76			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Eigeninitiative	86	4.74	0.84	<b>4.53**</b>	<b>76.21</b>	<b>.81</b>
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	47	3.98	1.09			

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Gruppenbildung mittels Mediansplit; nach Bonferroni-Holm-Korrektur; Hervorhebung der Spillover-Effekte der äquivalenten Dimension des anderen Kontexts

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

### **Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie)**

Auch unter nicht-engagierten Mitgliedern der Prästudie werden Korrelations- und Regressionsanalysen sowie Mittelwertvergleiche zum Nachweis der Spillover-Effekte angewandt. Moderate, hochsignifikante Korrelationen zwischen OCB: Hilfsbereitschaft und SV: Hilfsbereitschaft ( $r = .37^{**}$ ) sowie OCB: Unkompliziertheit und SV: Unkompliziertheit ( $r = .37^{**}$ ) weisen auf positive Spillover-Effekte hin. Zwischen Eigeninitiative beider Kontexte besteht kein bedeutsamer Zusammenhang. Eigeninitiative korreliert jeweils mit Hilfsbereitschaft im anderen Kontext (Tabelle 6-5) und hängt in der Erwerbsarbeit mit Alter und Kindern zusammen (Anhang A.7, Tabelle A-4). Teilweise bestehen Zusammenhänge mit sozialer Erwünschtheit (Anhang A.8, Tabelle A-11). Bei signifikanten Korrelationen werden die entsprechenden Variablen in die Regressionsanalysen aufgenommen.



Die Regressionsanalysen zeigen keine eindeutigen Ergebnisse. Positive Spillover-Effekte zwischen den äquivalenten Dimensionen bestehen für OCB: Hilfsbereitschaft und SV: Unkompliziertheit. Hilfsbereitschaft wird in beiden Kontexten zu einem großen Anteil von sozial erwünschtem Verhalten erklärt (Tabelle 6-5). Zusätzlich qualifiziert sich für SV: Hilfsbereitschaft OCB Unkompliziertheit mit negativem Vorzeichen. Gleiches ergibt sich für Unkompliziertheit im Sportverein. In beiden Kontexten liegen keine Spillover-Effekte für Eigeninitiative vor. Die korrigierten Determinationskoeffizienten bei vorhandenen Spillover-Effekten nehmen Werte zwischen  $R^2_{adj} = .11$  für SV: Unkompliziertheit und  $R^2_{adj} = .24$  für SV: Hilfsbereitschaft an. Nach Cohen (1988) ergeben sich niedrige bis mittlere Effekte. Detaillierte Analysen finden sich in Anhang C.1 (Tabellen C-1 bis C-6). Schrittweise Regressionen bestätigen die Ergebnisse für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit und geben Aufschluss über die zusätzliche Varianzaufklärung einzelner Variablen. Dabei zeigt sich, dass soziale Erwünschtheit für OCB: Hilfsbereitschaft mehr Varianz aufklärt als SV: Hilfsbereitschaft. Für OCB: Unkompliziertheit und SV: Hilfsbereitschaft sind die äquivalenten Dimensionen des anderen Kontexts am wichtigsten. Die anderen signifikanten Variablen tragen zwischen vier und neun Prozent zur zusätzlichen Varianzaufklärung bei.

Tabelle 6-5

Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson),  $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie)

Prädiktoren	Kriterien					
	OCB: Hilfsbereitschaft		OCB: Unkompliziertheit		OCB: Eigeninitiative <sup>a</sup>	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
SV: Hilfsbereitschaft	.37**	.23*	.05	-.24**	.23*	.18
SV: Unkompliziertheit	-.19	-.13	.37**	.47**	-.05	.02
SV: Eigeninitiative	.22*	.14	.09	-.02	.21	.17
Soziale Erwünschtheit	.42**	.36**	.12	-	.17	-
$R^2_{adj}$		.23		.21		.12

Prädiktoren	Kriterien					
	SV: Hilfsbereitschaft		SV: Unkompliziertheit		SV: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
OCB: Hilfsbereitschaft	.37**	.30*	-.19	-.06	.22*	.20
OCB: Unkompliziertheit	.05	-.31**	.37**	.37**	.09	-.13
OCB: Eigeninitiative	.23*	.12	-.05	.03	.21	.16
Soziale Erwünschtheit	.35**	.24*	.21	-	.07	-
$R^2_{adj}$		.24		.11		.05

Anmerkungen.  $89 \leq N \leq 90$ ; Regressions-Methode: Einschluss; <sup>a</sup>Einschluss von Alter, Kinder und Jahre in der Organisation, die keinen signifikanten Beitrag leisten.

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Mittelwertvergleiche zwischen Personen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension unterstreichen größtenteils die Befunde der Regressionsanalysen. Neben Eigeninitiative ist auch für OCB: Hilfsbereitschaft kein Spillover-Effekt feststellbar. Tabelle 6-6 gibt einen Überblick über die signifikanten Vergleiche. Eine ausführliche Dokumentation findet sich in Anhang C.1 (Tabellen C-7 bis C-12). Für Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit sowie Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit im Sportverein zeigen sich entsprechend der Regressionsanalysen positive Spillover-Effekte mit der äquivalenten Dimension des anderen Kontexts. Die mittleren bis hohen Effektstärken liegen zwischen  $d = .53$  für und  $d = .95$ .

Tabelle 6-6

*Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Prästudie)*

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
SV: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Unkompliziertheit	37	4.77	0.63	<b>3.60**</b>	<b>81.08</b>	<b>.53</b>
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	52	4.26	0.68			
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes SV: Hilfsbereitschaft	45	5.22	0.64	<b>4.55**</b>	<b>83.48</b>	<b>.95</b>
	Niedriges SV: Hilfsbereitschaft	45	4.53	0.81			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes SV: Unkompliziertheit	30	4.92	0.70	<b>2.70*</b>	<b>56.18</b>	<b>.62</b>
	Niedriges SV: Unkompliziertheit	59	4.50	0.67			

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Gruppenbildung mittels Mediansplit; nach Bonferroni-Holm-Korrektur; Hervorhebung der Spillover-Effekte der äquivalenten Dimension des anderen Kontexts.

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

### Fazit zur Existenz von Spillover-Effekten in der Prästudie

Insgesamt lassen sich die vermuteten positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen nachweisen. Für freiwillig engagierte Mitglieder in Sportvereinen zeigen sich starke Spillover-Effekte. Die höchsten Spillover-Effekte ergeben sich für OCB: Hilfsbereitschaft und ENG: Hilfsbereitschaft, OCB: Unkompliziertheit und ENG: Unkompliziertheit sowie OCB: Eigeninitiative und ENG: Eigeninitiative und somit zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen des anderen Kontexts. Die Befunde für nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen sind weniger eindeutig. Spillover-Effekte zwischen äquivalenten Engagementdimensionen lassen sich vereinzelt feststellen. Allerdings tragen auch andere Engagementdimensionen, teilweise sogar mit negativem Vorzeichen, zur Aufklärung bei. Die Effekte sind eher schwach und nicht über alle statistischen Verfahren validierbar. Aufgrund der niedrigen Höhe und Ambiguität von Spillover-Effekten zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Sportverein nicht-engagierter Mitglieder fokussiert die Generalisierungsstudie Personen, deren freiwilliges Engagement über die Teilnahme an sozialen Aktivitäten hinausgeht (Simonson et al., 2017). Zur Validierung und Generalisierung der gefundenen Spillover-Effekte erfolgt eine Erweiterung der Stichprobe auf freiwilliges Engagement in NPOs im Privatleben unabhängig vom Engagementbereich.

### Generalisierungsstudie

Ziel der Generalisierungsstudie ist die Validierung und Erweiterung der Befunde zu Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Dazu wird die Stichprobe auf im Privatleben freiwillig engagierte Personen, unabhängig von Sportvereinen, ausgeweitet. Statistisch erfolgt die Anwendung der gleichen Verfahren. Zunächst werden die Ergebnisse der Mittelwertvergleiche von Personen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension bezüglich der Engagementdimensionen im anderen Kontext betrachtet (Tabelle 6-7). Alle Mittelwertvergleiche erweisen sich hochsignifikant. Die vollständigen Ergebnistabellen sind in Anhang C.1 (Tabellen C-31 bis C-36) dargestellt. Für freiwilliges Engagement im Privatleben lassen sich positive Spillover-Effekte unabhängig von der Engagementdimension feststellen. Bei Betrachtung der Effektstärke zeigt sich eine deutlich höhere Effektstärke für die äquivalente Dimension im anderen Kontext, verglichen mit den anderen Dimensionen. Für äquivalente Dimensionen liegen mit Werten zwischen  $d = .70$  und  $d = 1.03$  hohe mittlere oder große Effekte vor. Die Effektstärken der anderen Dimensionen ( $.36 \leq d \leq .61$ ) befinden sich maximal im mittleren Bereich.

Tabelle 6-7

*Signifikante Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen Personen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension (Generalisierungsstudie)*

		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft		<b>6.03**</b>	<b>171.17</b>	<b>.84</b>
ENG: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige OCB: Hilfsbereitschaft	2.81**	200.06	.37
ENG: Eigeninitiative		4.54**	192.26	.61
ENG: Hilfsbereitschaft		4.49**	233.64	.58
ENG: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige OCB: Unkompliziertheit	<b>6.97**</b>	<b>237.87</b>	<b>.91</b>
ENG: Eigeninitiative		3.38**	236.93	.44
ENG: Hilfsbereitschaft		3.46**	210.05	.46
ENG: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige OCB: Eigeninitiative	2.85**	227.33	.36
ENG: Eigeninitiative		<b>5.22**</b>	<b>218.48</b>	<b>.70</b>
OCB: Hilfsbereitschaft		<b>5.74**</b>	<b>223.80</b>	<b>.75</b>
OCB: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige ENG: Hilfsbereitschaft	3.70**	227.33	.47
OCB: Eigeninitiative		3.94**	216.32	.52
OCB: Hilfsbereitschaft		3.37**	187.41	.46
OCB: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige ENG: Unkompliziertheit	<b>7.82**</b>	<b>215.87</b>	<b>1.03</b>
OCB: Eigeninitiative		3.08**	222.98	.41
OCB: Hilfsbereitschaft		3.56**	235.89	.47
OCB: Unkompliziertheit	Hohe vs. niedrige ENG: Eigeninitiative	4.05**	233.52	.53
OCB: Eigeninitiative		<b>5.92**</b>	<b>236</b>	<b>.77</b>

*Anmerkungen.* Gruppengrößen:  $95 \leq N \leq 143$ ; Gruppenbildung mittels Mediansplit; nach Bonferroni-Holm-Korrektur; Hervorhebung der Spillover-Effekte der äquivalenten Dimension des anderen Kontexts.

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Die Befunde der Mittelwertvergleiche spiegeln sich auch in den Korrelationsanalysen wider. Zwischen allen Engagementdimensionen beider Kontexte bestehen hochsignifikante Zusammenhänge (Tabelle 6-8). Die Korrelationskoeffizienten sind zwischen äquivalenten Dimensionen beider Kontexte am höchsten. Mit  $r = .37^{**}$  für Eigeninitiative,  $r = .41^{**}$  für Hilfsbereitschaft und  $r = .55^{**}$  für Unkompliziertheit bewegen sich die Korrelationen im moderaten bis hohen Bereich (Cohen, 1988). Für die anderen Dimensionen liegt der Korrelationskoeffizient im niedrigen bis unteren moderaten Bereich. Alle Engagementdimensionen hängen mit sozialer Erwünschtheit zusammen (Tabelle 6-8), weshalb soziale Erwünschtheit in die Regressionsanalyse eingeschlossen wird. Korrelationen zu soziodemografischen Variablen und Kontrollvariablen bestehen nicht (Anhang A.7, Tabelle A-10).

Ein spezifischeres Bild ergibt sich durch Regressionsanalysen. Regressionsanalysen bestätigen die vermuteten und in der Prästudie gefundenen positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Das entsprechende Muster lässt sich in der Generalisierungsstudie wiederfinden, sodass sich nur die äquivalente Dimension des anderen Kontexts qualifiziert (Tabelle 6-8). Eine Ausnahme stellt ENG: Eigeninitiative dar, zu dessen Aufklärung neben OCB: Eigeninitiative auch OCB: Unkompliziertheit beiträgt. Soziale Erwünschtheit erklärt einen Teil von OCB: Hilfsbereitschaft und OCB: Unkompliziertheit sowie ENG: Hilfsbereitschaft. Der Anstieg des Determinationskoeffizienten in der schrittweisen Regression liegt bei  $\Delta R^2_{adj} = .03$  für OCB: Hilfsbereitschaft und ENG: Hilfsbereitschaft sowie  $\Delta R^2_{adj} = .02$  für OCB: Unkompliziertheit. Der Einfluss der sozialen Erwünschtheit wird in der Diskussion aufgegriffen. Die Aufklärungsraten liegen insgesamt zwischen 15 % für Eigeninitiative in beiden Kontexten und 32 % für Unkompliziertheit im beruflichen Kontext. Nach Cohen (1988) liegen mittlere bis hohe Effekte vor. Anhang C.1 enthält vollständige Ergebnistabellen (Tabellen C-25 bis C-30).

Einen weiteren Zugang zu Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs stellen logistische Regressionsanalysen dar. Logistische Regressionsanalysen untersuchen den Einfluss der OCB-Dimensionen auf die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement im Privatleben. Voraussetzung ist eine dichotome Ausprägung des Kriteriums (Backhaus et al., 2018). Die Betrachtung von Teilstichprobe 3a ermöglicht die Anwendung einer logistischen Regression. Die Teilstichprobe erhebt die OCB-Dimensionen von berufstätigen Personen mit und ohne freiwilligem Engagement im Privatleben. Durch das Verfahren wird die Frage beantwortet, ob die OCB-Dimensionen einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement im Privatleben haben. Streng genommen handelt es sich nicht um die gleiche Verhaltensweise in unterschiedlichen Kontexten, über die behaviorale Spillover-Effekte in der vorliegenden Studienreihe operationalisiert sind (Kap. 3.1.1). Allerdings stellen beide Formen freiwilliges Engagement dar und liefern weitere Erkenntnisse zu den vermuteten Spillover-Effekten.

Tabelle 6-8

Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson),  $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen der Dimensionen von OCB und freiwilligem Engagement (Generalisierungsstudie)

Prädiktoren	Kriterien					
	OCB: Hilfsbereitschaft		OCB: Unkompliziertheit		OCB: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
ENG: Hilfsbereitschaft	.41**	.38**	.31**	.03	.32**	.10
ENG: Unkompliziertheit	.28**	.11	.55**	.48**	.22**	.06
ENG: Eigeninitiative	.21**	-.10	.25**	.04	.37**	.27**
Soziale Erwünschtheit	.29**	.17**	.30**	.16**	.18**	.09
$R^2_{adj}$	.20		.32		.15	

Prädiktoren	Kriterien					
	ENG: Hilfsbereitschaft		ENG: Unkompliziertheit		ENG: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
OCB: Hilfsbereitschaft	.41**	.25**	.28**	.03	.21**	-.05
OCB: Unkompliziertheit	.31**	.12	.55**	.50**	.25**	.15*
OCB: Eigeninitiative	.32**	.13	.22**	.10	.37**	.33**
Soziale Erwünschtheit	.28**	.15*	.27**	.04	.17**	.08
$R^2_{adj}$	.21		.31		.15	

Anmerkungen.  $237 \leq N \leq 240$ ; Regressions-Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Die logistische Regressionsanalyse prüft, ob Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit zu freiwilligem Engagement im Privatleben beitragen. Das logistische Regressionsmodell ist signifikant ( $\chi^2(3) = 9.27^*$ ). Mit einer Varianzaufklärung von Nagelkerkes  $R^2 = .06$  liegt ein kleiner Effekt vor (Backhaus et al., 2018). Von den drei OCB-Dimensionen trägt lediglich Eigeninitiative mit  $e^\beta = 1.78^*$  zu freiwilligem Engagement im Privatleben bei. Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit haben keinen signifikanten Einfluss auf die prädiktive Leistung des Modells. Tabelle 6-9 gibt einen Überblick über die Modellkoeffizienten der logistischen Regression. Der Gesamtprozentsatz der richtigen Klassifikationen eines freiwilligen Engagements im Privatleben liegt bei 60.5 %. Auffällig sind die Werte für Spezifität und Sensitivität. Während Spezifität bei 30.6 % liegt, identifiziert das Modell 82.6 % von den Personen, die sich privat freiwillig engagieren, als solche.

Die Befunde der logistischen Regression stützen die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs auf besondere Weise. Das Maß an Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit erhöht die Wahrscheinlichkeit für ein freiwilliges Engagement im Privatleben. Neben positiven Spillover-Effekten zwischen den jeweiligen Engagementdimensionen in beiden Kontexten, beeinflusst OCB freiwilliges Engagement im Privatleben unabhängig vom spezifischen Engagementverhalten. Die folgenden Analysen konkretisieren die gefundenen Spillover-Effekte.

Tabelle 6-9

*Logistische Regression von freiwilligem Engagement im Privatleben (dichotome Ausprägung) auf die OCB-Dimensionen von berufstätigen Befragten (Generalisierungsstudie)*

Kriterium	Prädiktoren	Nagelkerkes $R^2$	$B$	$e^\beta$
Freiwilliges Engagement (ja/nein)	OCB: Eigeninitiative		.57*	1.78
	OCB: Unkompliziertheit		.37	1.45
	OCB: Hilfsbereitschaft	.06	-.38	0.68
	Konstante		-2.25	

$$\chi^2(3) = 9.27^*$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\* .01 <  $p$  < .05

### 6.2.2 Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen

Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen sind bei nicht-engagierten Mitgliedern weniger eindeutig und stark als bei engagierten Mitgliedern. Um Aussagen über bedeutsame Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen treffen zu können, erfolgt ein Vergleich der statistischen Kennwerte aus Prä- und Längsstudie. Für den Vergleich der Korrelationskoeffizienten nach Pearson eignet sich die Fishers  $Z$ -Transformation (Bortz, 2005; Weaver & Wuensch, 2013). Bei signifikanten Unterschieden stellt Cohen's  $q$  ein Maß für die Effektstärke dar (Cohen, 1988). Wie die Regressionsanalysen und Mittelwertvergleichen zeigen, liegen Spillover-Effekte zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben vor allem zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen vor. Deshalb werden diese Korrelationen von engagierten und nicht-engagierten Mitglieder in Sportvereinen, basierend auf dem Vorgehen nach Eid, Gollwitzer und Schmitt (2011), verglichen.

In der Prästudie finden sich signifikante Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern für Hilfsbereitschaft ( $z = 1.98^*$ ) und Eigeninitiative ( $z = 1.69^*$ ). Somit sind die Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen von engagierten Mitgliedern für diese beiden Dimensionen höher als von nicht-engagierten Mitgliedern. Mit Cohen's  $q$  von .27 für Hilfsbereitschaft und .24 für Eigeninitiative handelt es sich um kleine Effekte. Der Korrelationskoeffizient der Unkompliziertheit unterscheidet sich nicht zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern ( $z = 0.88$ , *n. s.*). Die Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen und Cohen's  $d$  der Mittelwertvergleiche stützen diese Befunde. Die Determinationskoeffizienten für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative sind unter engagierten Mitgliedern in Sportvereinen höher als unter nicht-engagierten Mitgliedern (Tabellen 6-3 und 6-5). Zudem qualifizieren sich bei nicht-engagierten Mitgliedern häufiger und in stärkerem Maß andere Dimensionen und soziale Erwünschtheit. Signifikante Mittelwertunterschiede lassen sich für nicht-engagierte Mitglieder nur für drei Vergleiche finden (Tabelle 6-6). Die Effektstärken sind kleiner oder genauso groß wie bei engagierten Mitgliedern.

Aufgrund der geringen Stichprobengrößen der Längsstudie und der damit einhergehenden Nicht-Erfüllung statistischer Voraussetzungen werden Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen in der Längsstudie nur über Korrelationen untersucht. Als nicht-parametrisches Verfahren dient die Spearman-Korrelation. Für engagierte Mitglieder in Sportvereinen stützen die Korrelationen Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft ( $p = .36^*$ ) und Unkompliziertheit ( $p = .33^*$ ). Die Korrelation zwischen OCB: Eigeninitiative und ENG: Eigeninitiative bildet sich nicht ab ( $p = .08$ , *n. s.*). Bei nicht-engagierten Mitgliedern validiert sich lediglich der Spillover-Effekt für Unkompliziertheit ( $p = .53^*$ ). Basierend auf den Ergebnissen der Item- und Skalenanalyse (Kap. 5.1.5) kann der Spillover-Effekt für Eigeninitiative nicht überprüft werden. Die Werte für Spearmans  $\rho$  der Längsstudie beider Gruppen sind in Tabelle C-37 (Anhang C.1). Zum Vergleich der Spearman-Korrelationen eignet sich ebenfalls eine Fishers Z-Transformation (Myers & Sirois, 2006). Passend zur Prästudie unterscheiden sich die Korrelationen der Unkompliziertheit nicht voneinander ( $z = -0.90$ , *n. s.*). Für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative liegen für nicht-engagierte Mitglieder keine Spillover-Effekte vor oder können nicht überprüft werden. Deshalb findet kein Vergleich der Korrelationen statt. Insgesamt ist der Vergleich von engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen in der Längsstudie weniger eindeutig als in der Prästudie. Trotzdem stützen die Ergebnisse die gefundenen Unterschiede. Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen sind bei engagierten Mitgliedern höher ausgeprägt und eindeutiger als bei nicht-engagierten Mitgliedern. Deshalb schließt die Generalisierungsstudie nur freiwillig engagierte Personen in NPOs ein, deren Engagement über die Teilnahme an sozialen Aktivitäten hinausgeht. Der Fokus liegt damit auf der Validierung der Spillover-Effekte engagierter Personen.

### 6.2.3 Zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte

Die zeitliche Stabilität von Spillover-Effekten wird über einen Zeitraum von ungefähr einem Jahr untersucht. Aufgrund der geringen Stichprobengröße der Längsstudie ist ein Nachweis der Spillover-Effekte lediglich über nicht-parametrische Korrelationsanalysen möglich. Der Vergleich der Korrelationen aus Prä- und Längsstudie erfolgt mittels Fishers Z-Transformationen (Myers & Sirois, 2006). Um Fisher Z-Transformationen einzusetzen, werden sowohl in Prä- als auch Längsstudie Spearman-Korrelationen berechnet (Anhang C.1, Tabellen C-37 und C-38).

Für engagierte Mitglieder der Prästudie stimmen die Spearman-Korrelationen zwischen äquivalenten Engagementdimensionen mit den Pearson-Korrelationen überein. Die Werte für Spearman sind mit  $p = .57^{**}$  für Hilfsbereitschaft,  $p = .44^{**}$  für Unkompliziertheit und  $p = .38^{**}$  für Eigeninitiative am höchsten. In der Längsstudie existieren positive Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft ( $p = .36^*$ ) und Unkompliziertheit ( $p = .33^*$ ). Für beide Dimensionen unterscheiden sich die Korrelationskoeffizienten zwischen Prä- und Längsstudie nicht. Die Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit ( $z = 0.71$ , *n. s.*) erweisen sich in einem Zeitraum von einem Jahr stabil. Für

Eigeninitiative lässt sich in der Längsstudie kein Spillover-Effekt und damit keine zeitliche Stabilität nachgewiesen. Die Ergebnisse deuten insgesamt auf die intraindividuelle Stabilität von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen hin.

Auch bei nicht-engagierten Mitgliedern stützen die Spearman-Korrelationen der äquivalenten Engagementdimensionen in der Prästudie die Pearson-Korrelationen. Für Hilfsbereitschaft ( $p = .47^{**}$ ) und Unkompliziertheit ( $p = .36^*$ ) ergeben sich nach Spearman Spillover-Effekte. Für Eigeninitiative ( $p = .19, n. s.$ ) existieren keine Spillover-Effekte. Die Längsstudie validiert den positiven Spillover-Effekt der Unkompliziertheit ( $p = .53^*$ ), der über ein Jahr hinweg stabil bleibt ( $z = -0.84, n. s.$ ). Für Hilfsbereitschaft lassen sich nach einem Jahr keine Spillover-Effekte finden ( $p = .07, n. s.$ ), für Eigeninitiative findet keine Überprüfung statt.

Die Befunde belegen größtenteils die zeitliche Stabilität von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen für engagierte Mitglieder. Zeitlich stabil sind Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit. Für nicht-engagierte Vereinsmitglieder bestätigen sich in der Längsstudie die geringeren und weniger eindeutigen Spillover-Effekte. Nur der Spillover-Effekt für Unkompliziertheit ist zeitlich stabil.

#### **6.2.4 Wahrnehmung der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive**

Die vorliegende Studienreihe untersucht Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext mittels unterschiedlicher methodischer Ansätze. Die quantitativen Fragebogenstudien umfassen Selbsteinschätzung. Zusätzlich erfolgt die Erfassung der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive durch Interviews mit 27 Führungskräften aus der Erwerbsarbeit. Um die Existenz der Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive nachzuweisen, werden die interviewten Personen direkt nach dem Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben gefragt. Im Zentrum der Auswertung steht ein Kategoriensystem mit induktiv gebildeten Kategorien (Mayring, 2010; Mayring & Fenzl, 2019), das in Tabelle C-39 (Anhang C.1) dargestellt ist.

Alle interviewten Personen nehmen einen Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext wahr. In 23.3 % der Nennung werden Spillover-Effekte ohne direkte Nachfrage thematisiert. Eine Führungskraft erläutert zum freiwilligen Engagement im Privatleben: „In dem Moment, wo du in deiner Freizeit ein Engagement an den Tag legst, bist du auch nicht jemand, der im Business sitzt und schlummert“. Bei Personen, die Spillover-Effekte nicht von selbst berichten, erfolgt eine direkte Frage zu ihrer Einschätzung über den Zusammenhang zwischen beiden Formen des Engagements. Alle Führungskräfte nehmen einen Zusammenhang wahr (49.3 % aller Aussagen). In 17.4 % der Aussagen wird von einem großen, in 2.9 % von einem mittelstarken und in 7.2 % von einem geringen Zusammenhang gesprochen. Bei einer geringen Wahrnehmung sind sich Führungskräfte unsicher, ob überhaupt Spillover-Effekte existieren,



würden das aber „nicht ganz ausschließen“. Abbildung 6.1 führt die absolute Nennungshäufigkeit auf.

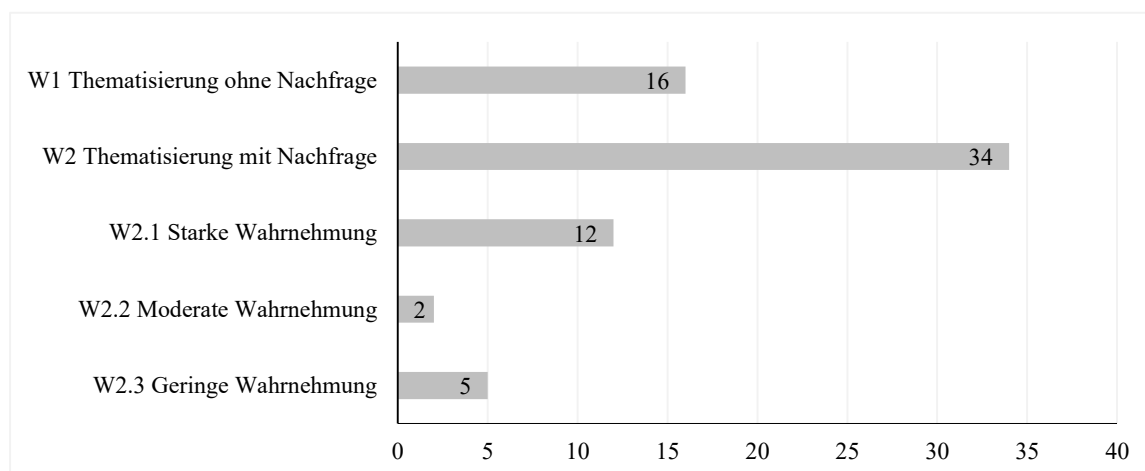


Abbildung 6-1. Anzahl der Aussagen zur Wahrnehmung von Spillover-Effekten (absolute Häufigkeiten)

Die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse belegen die Existenz von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. In der Erwerbsarbeit nehmen Führungskräfte positive Spillover-Effekte bei ihren Mitarbeitenden wahr. Teilweise berichten sie davon ohne direkte Nachfrage. Somit sind positive Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext auch von außenstehenden Personen, teilweise in großem Ausmaß, zu beobachten.

Die vermuteten positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs lassen sich mittels verschiedener methodischer und statistischer Verfahren belegen. Spillover-Effekte bestehen zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative beider Kontexte und sind unabhängig vom Engagementbereich des privaten Kontexts. Die Spillover-Effekte der anderen, nicht-äquivalenten Dimensionen sind deutlich kleiner oder irrelevant. Für nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen bestehen, wenn überhaupt, sehr geringe Spillover-Effekte. Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern besitzen eine statistische Bedeutsamkeit. Eine Längsstudie mit einem zeitlichen Abstand von einem Jahr belegt die zeitliche Stabilität positiver Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit von engagierten Mitgliedern in Sportvereinen. Die gefundenen Effekte lassen sich auch von außen beobachten. Führungskräfte aus der Praxis nehmen positive Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben wahr. Insgesamt belegt die vorliegende Studienreihe, dass sich freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit in Form von OCB und freiwilliges Engagement im privaten Kontext gegenseitig beeinflussen und befruchten. Nach dem Nachweis der Existenz dieser Spillover-Effekte besteht ein weiteres Forschungsinteresse in der Erklärung.

### 6.3 Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs

Die Identifikation von Variablen, die Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext erklären, vergrößert das Verständnis und ermöglicht eine gezielte Förderung. Aus theoretischer Perspektive liegen verschiedene Ansätze zur Erklärung der Spillover-Effekte vor. Als dispositionaler Kern von Engagement könnten Persönlichkeitseigenschaften, wie soziale Verantwortung (Bierhoff, 2000), eine Rolle spielen (Kap. 4.2.2). Nach dem Volunteer Process Modell (Omoto & Snyder, 1995, 2009) sind zudem die Lebensumstände einer Person eine relevante Determinante für freiwilliges Engagement im Privatleben. Individuelle Ressourcen, die die Lebensumstände repräsentieren, erweisen sich teilweise auch für OCB als bedeutsam (Kap. 4.2.2). Wertekongruenz als Teil des P-O Fits nimmt eine vermittelnde Funktion zwischen OCB und weiteren organisationalen Konstrukten ein (Chung, 2017). Zudem leistet Wertekongruenz einen wichtigen Erklärungsbeitrag für zukünftige Engagementbereitschaften in der Freizeit (Thiel, 2021). Somit ist Wertekongruenz für beide Engagementformen relevant. Die Generalisierungsstudie prüft diese drei Erklärungsansätze. Basierend auf Interviews mit Führungskräften aus der Erwerbsarbeit erfolgt anschließend die Formulierung weiterer Erklärungshypothesen.

#### 6.3.1 Erklärung durch soziale Verantwortung

Die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung leistet einen relevanten Erklärungsbeitrag zu OCB (Bierhoff & Rohmann, 2020) und freiwilligem Engagement im Privatleben (Allen & Rushton, 1983; Cheung et al., 2015). Aufgrund der kausalen Wirkung von sozialer Verantwortung auf freiwilliges Engagement (Cheung et al., 2015) und der Bedeutsamkeit für beide Engagementformen besteht die Annahme einer moderierenden Funktion der sozialen Verantwortung. Die stärksten Spillover-Effekte existieren zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben (Kap. 6.2). Deshalb wird die vermittelnde Funktion der sozialen Verantwortung in diesen Beziehungen untersucht. Dafür erfolgt die Bildung eines Interaktionsterms zwischen sozialer Verantwortung und Prädiktor (Hayes, 2018). Zur Berechnung der Moderationsanalyse dient das SPSS-Makro PROCESS (ebd.). Im wissenschaftlichen Kontext wird häufig eine Zentrierung der in den Interaktionsterm einfließenden Variablen empfohlen, um negative Folgen von Multikollinearität zu vermeiden (Cohen et al., 2003). Studien belegen die Überflüssigkeit dieser Maßnahme (Hayes, 2018), weshalb keine Zentrierung erfolgt.

Soziale Verantwortung fungiert nicht als Moderator zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen beider Kontexte. Die Modelle mit Interaktionsterm erhöhen die aufgeklärte Varianz nicht ( $0.00 \leq \Delta R^2 \leq 0.01$ ;  $0.03 \leq F \leq 2.00$ ). Die Konfidenzintervalle beinhalten die Zahl Null, sodass der Interaktionsterm keine Signifikanz besitzt ( $[-0.36, 0.26] \leq 95\% \text{ KI} \leq [-0.09, 0.30]$ ). Zur Untersuchung Haupteffekte erfolgt die Berechnung einer linearen Regression. Dafür existieren Empfehlungen, den Interaktionsterm aus der Regressionsanalyse zu entfernen (Hayes, 2018; Warner, 2013).

Die Regressionsanalysen zeigen signifikante Haupteffekte für die jeweils äquivalenten Engagementdimensionen. Mit Ausnahme von ENG: Unkompliziertheit lassen sich zudem signifikante Haupteffekte für soziale Verantwortung feststellen (Tabelle 6-10). Tabellen C-40 bis C-45 (Anhang C.2) enthalten die detaillierten Analysen. Nach Cohen (1988) ergeben sich mit korrigierten Determinationskoeffizienten zwischen  $R^2_{adj} = .12$  für OCB: Eigeninitiative und  $R^2_{adj} = .38$  für OCB: Unkompliziertheit mittlere bis hohe Effekte. Die standardisierten Regressionskoeffizienten der äquivalenten Engagementdimension sind höher als die standardisierten Regressionskoeffizienten der sozialen Verantwortung. Eine Ausnahme stellt OCB: Eigeninitiative dar, für die soziale Verantwortung eine höhere Bedeutung besitzt als ENG: Eigeninitiative (Tabelle 6-10).

Tabelle 6-10

*Übersicht über Korrelationskoeffizienten (Pearson),  $\beta$ -Gewichte und korrigierte Determinationskoeffizienten der Regressionsanalysen zur Prüfung der Haupteffekte für die Engagementdimensionen und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie)*

Prädiktoren	Kriterien					
	OCB: Hilfsbereitschaft		OCB: Unkompliziertheit		OCB: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
ENG: Hilfsbereitschaft	.41**	.34**	-	-	-	-
ENG: Unkompliziertheit	-	-	.55**	.45**	-	-
ENG: Eigeninitiative	-	-	-	-	.37**	.27**
Soziale Verantwortung	.45**	.28**	.45**	.30**	.43**	.35**
$R^2_{adj}$		.26		.38		.12

Prädiktoren	Kriterien					
	ENG: Hilfsbereitschaft		ENG: Unkompliziertheit		ENG: Eigeninitiative	
	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$	<i>r</i>	$\beta$
OCB: Hilfsbereitschaft	.41**	.29**	-	-	-	-
OCB: Unkompliziertheit	-	-	.55**	.51**	-	-
OCB: Eigeninitiative	-	-	-	-	.37**	.30**
Soziale Verantwortung	.41**	.28**	.32**	.09	.29**	.29*
$R^2_{adj}$		.22		.30		.15

*Anmerkungen.*  $248 \leq N \leq 251$ ; Regressions-Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Die Ergebnisse der Moderationsanalysen, insbesondere die Haupteffekte, unterstreichen die Existenz von positiven Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Soziale Verantwortung fungiert nicht als Moderator zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen von OCB und freiwilligem Engagement in der Freizeit. Mit Ausnahme von ENG: Unkompliziertheit trägt soziale Verantwortung zur Varianzaufklärung der betrachteten Engagementdimension bei. Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative werden in Erwerbsarbeit und Privatleben von sozialer Verantwortung beeinflusst, Unkompliziertheit nur in der Erwerbsarbeit.

### 6.3.2 Erklärung durch individuelle Ressourcen

Individuelle Ressourcen repräsentieren die aktuelle Lebenssituation und erklären einen hohen Anteil des freiwilligen Engagements im Privatleben (Schlicht, 2013). Einige Ressourcen sind auch für OCB bedeutsam (Kap. 4.2.2). Zu den für beide Engagementformen relevanten Ressourcen zählen Kompetenzerleben (Güntert, 2015; Roche & Haar, 2013), soziale Unterstützung (Simonson et al., 2017; Wayne et al., 2002), zeitliche Planbarkeit (Schlicht, 2013) und soziale Vorbilder (Krisor et al., 2013; Simonson et al., 2017). Basierend auf empirischen Erkenntnissen wird angenommen, dass diese Ressourcen Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs erklären. Die Prüfung der Annahme erfolgt über hierarchische Regressionsanalysen. Der erste Schritt schließt soziale Erwünschtheit ein, um mögliche Einflüsse zu kontrollieren. Im zweiten Schritt folgen die drei Engagementdimensionen des jeweils anderen Kontexts. Der dritte Schritt enthält die individuellen Ressourcen. Tabelle 6-11 gibt einen Überblick über die Kernergebnisse der hierarchischen Regressionsanalysen inklusive Veränderungen der Determinationskoeffizienten. Eine ausführliche Dokumentation ist Anhang C.2 zu entnehmen (Tabelle C-46 bis C-51).

Tabelle 6-11

*Überblick über Schritt 3 der hierarchischen Regressionsanalysen zur Erklärung der Spillover-Effekte durch individuelle Ressourcen (Generalisierungsstudie)*

Prädiktoren	Kriterien		
	OCB: Hilfsbereitschaft	OCB: Unkompliziertheit	OCB: Eigeninitiative
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Soziale Erwünschtheit (Schritt 1)	-	.14*	-
Äquivalente Dimension <sup>a</sup> (Schritt 2)	.34**	.45**	.19*
Kompetenzerleben (Schritt 3)	.20**	.18**	.39**
$R^2_{adj}$	.25	.34	.25
$\Delta R^2_{adj}$ Schritt 1 zu Schritt 2	.12	.23	.12
$\Delta R^2_{adj}$ Schritt 2 zu Schritt 3	.05	.02	.10
Prädiktoren	Kriterien		
	ENG: Hilfsbereitschaft	ENG: Unkompliziertheit	ENG: Eigeninitiative
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
Soziale Erwünschtheit (Schritt 1)	-	-	-
Äquivalente Dimension <sup>a</sup> (Schritt 2)	.24**	.47**	.25**
Kompetenzerleben (Schritt 3)	.17*	-	.21**
$R^2_{adj}$	.24	.33	.17
$\Delta R^2_{adj}$ Schritt 1 zu Schritt 2	.13	.24	.12
$\Delta R^2_{adj}$ Schritt 2 zu Schritt 3	.03	.02	.02

*Anmerkungen.* 248  $\leq N \leq$  251; Regressions-Methode: Einschluss; <sup>a</sup>Äquivalente Engagementdimension des jeweils anderen Kontexts (z. B. für OCB: Hilfsbereitschaft ENG: Hilfsbereitschaft).

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Die Befunde ähneln sich über alle Engagementdimensionen im beruflichen und privaten Kontext: Als stärkster Prädiktor mit der höchsten Aufklärung qualifiziert sich die äquivalente Engagementdimension des anderen Kontexts. Eine Ausnahme stellt OCB: Eigeninitiative dar. Für OCB: Eigeninitiative leistet Kompetenzerleben ( $\beta = .39^{**}$ ) einen höheren Erklärungsbeitrag als ENG: Eigeninitiative ( $\beta = .19^*$ ). Bei den anderen Engagementdimensionen liegt der standardisierte Regressionskoeffizient in einem Bereich von  $\beta = .24^{**}$  für ENG: Hilfsbereitschaft und  $\beta = .47^{**}$  für OCB: Unkompliziertheit. Durch Einschluss der äquivalenten Engagementdimension des anderen Kontexts steigen die Aufklärungsrate um mindestens 12 % ( $.12 \leq \Delta R^2 \leq .24$ ). Die Ergebnisse belegen die positiven Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben. Eine mögliche Erklärung stellt Kompetenzerleben dar. Mit Ausnahme von ENG: Unkompliziertheit ist Kompetenzerleben die einzige Ressource mit einem signifikanten Einfluss auf Engagementverhalten in Erwerbsarbeit und Privatleben. Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative lassen sich somit durch Kompetenzerleben erklären. Mit Aufklärungsraten von 25 % und 24 % für Hilfsbereitschaft sowie 25 % und 17 % für Eigeninitiative im beruflichen und privaten Kontext bestehen moderate Effekte (Cohen, 1988). Soziale Erwünschtheit spielt im finalen Modell der hierarchischen Regressionsanalysen keine Rolle mehr. Lediglich für OCB: Unkompliziertheit ist soziale Erwünschtheit weiterhin relevant ( $\beta = .14^*$ ). Soziale Unterstützung, zeitliche Planbarkeit und soziale Vorbilder als weitere individuelle Ressourcen eignen sich weder zur Erklärung der Spillover-Effekte noch leisten sie einen Beitrag zur Aufklärung von Engagement in einem von beiden Kontexten.

Der individuellen Ressource des Kompetenzerlebens kommt eine besondere Bedeutung für freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext zu. Durch Erleben von allgemeinen und für ein Engagement spezifischen Kompetenzen können Spillover-Effekte zwischen den Engagementdimensionen der Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative erklärt werden. Der zusätzliche Erklärungsbeitrag liegt zwischen  $\Delta R^2 = .02$  für Eigeninitiative im freiwilligen Engagement in NPOs und  $\Delta R^2 = .10$  für Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit.

### **6.3.3 Erklärung durch wahrgenommene Wertekongruenz**

Wertekongruenz als Übereinstimmung der Werte eines Individuums und der zugehörigen Organisation (Edwards & Cable, 2009) beeinflusst OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben (Kristof-Brown et al., 2018; Thiel, 2021). In Zusammenhang mit OCB fungiert Wertekongruenz als Mediatorvariable (Chung, 2017). Darüber hinaus ist Wertekongruenz ausschlaggebend für die Richtung von Spillover-Effekten (Mullen & Monin, 2016). Basierend auf diesen beiden Aspekten wird angenommen, dass Wertekongruenz Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs als Mediator erklärt. Die genauen Wirkungszusammenhänge ergeben sich aus bisherigen Studien (Erks et al., 2021; Rodell, 2013) (Kap. 4.2.2):

- Wertekongruenz in der Erwerbsarbeit wirkt als Mediator zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben.
- Wertekongruenz im freiwilligen Engagement wirkt als Mediator zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und OCB.

Aus ökonomischen Gründen wird Wertekongruenz in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben randomisiert nur bei der Hälfte der Stichprobe erhoben. Personen, die die Fragen zur Wertekongruenz nicht beantworten, werden aus den Mediationsanalysen ausgeschlossen. Die Überprüfung der Mediationsanalysen erfolgt nach der Analysemethode und unter Verwendung des SPSS-Makros PROCESS nach Hayes (2018). Die Mediation umfasst mehrere aufeinanderfolgende Regressionsanalysen zu Beziehungen zwischen (1) Prädiktor und Kriterium (totaler Effekt), (2) Prädiktor und Mediator (Pfad a), (3) Mediator und Kriterium (Pfad b) sowie (4) der veränderten Beziehung zwischen Prädiktor und Kriterium (direkter Effekt) (Baron & Kenny, 1986; Hayes, 2018). Eine vollständige Mediation liegt bei einem nicht signifikanten direkten Effekt vor. Besteht ein signifikanter direkter Effekt wird von einer partiellen Mediation gesprochen (Hayes, 2018). Nach neueren Auffassungen stellt ein signifikanter totaler Effekt keine notwendige Voraussetzung für eine Mediation dar (ebd.). Die weiteren Voraussetzungen zur Durchführung einer Mediationsanalyse sind weitestgehend erfüllt. Da PROCESS zur Signifikanzprüfung des indirekten Effekts auf Bootstrapping zurückgreift (ebd.), wirkt sich eine Verletzung der Verteilungseigenschaften nicht auf die Ergebnisse aus (Preacher, Rucker & Hayes, 2007).

Die Mediationsanalysen zeigen für keinen Spillover-Effekt des freiwilligen Engagements signifikante indirekte Effekte der Wertekongruenz (Tabelle 6-12). Damit fungiert Wertekongruenz weder bezogen auf Erwerbsarbeit noch auf freiwilliges Engagement in NPOs als Mediator zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen.

Tabelle 6-12

*Übersicht über die indirekten Effekte der Mediationsanalyse mit Wertekongruenz als Mediator zwischen äquivalenten Engagementdimensionen (Generalisierungsstudie)*

Prädiktor	Mediator	Kriterium	B indirekter Effekt	95%KI
ENG: Hilfsbereitschaft	Wertekongruenz NPO	OCB: Hilfsbereitschaft	-.01	[-0.05; 0.04]
ENG: Unkompliziertheit		OCB: Unkompliziertheit	.01	[-0.05; 0.07]
ENG: Eigeninitiative		OCB: Eigeninitiative	.04	[-0.02; 0.09]
OCB: Hilfsbereitschaft	Wertekongruenz Arbeit	ENG: Hilfsbereitschaft	.09	[-0.04; 0.29]
OCB: Unkompliziertheit		ENG: Unkompliziertheit	-.01	[-0.05; 0.04]
OCB: Eigeninitiative		ENG: Eigeninitiative	.08	[-0.01; 0.24]

*Anmerkungen.*  $134 \leq N_{\text{Wertekongruenz Engagement}} \leq 136$ ;  $103 \leq N_{\text{Wertekongruenz Arbeit}} \leq 104$

In allen Mediationsmodellen erweisen sich die totalen Effekte von Engagementdimensionen in einem Kontext auf die äquivalente Dimension im anderen Kontext als signifikant ( $.32^{**} \leq B \leq .66^{**}$ )

(Anhang C.2, Tabellen C-52 bis C-57). Mit Ausnahme von OCB: Hilfsbereitschaft besteht die Signifikanz auch nach Hinzunahme der Wertekongruenz. Dieser Befund unterstreicht die Bedeutung der Engagementdimension aus dem anderen Kontext und damit die Stärke der Spillover-Effekte. In allen Modellen hat die Engagementdimension eines Kontexts, mit Ausnahme von OCB: Unkompliziertheit, einen signifikanten Einfluss auf Wertekongruenz des gleichen Kontexts (Pfad a). Zwischen Wertekongruenz in einem Kontext und Engagementdimensionen des anderen Kontexts bestehen keine Zusammenhänge. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Relevanz des Engagements für die Wahrnehmung von Wertekongruenz. Wertekongruenz in einem Kontext nimmt jedoch keinen Einfluss auf das Engagement im anderen Kontext.

Wertekongruenz kann Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs nicht erklären. Allerdings fördert das Engagement in einem Kontext die Übereinstimmung mit den organisationalen Werten in diesem Kontext, was weitere positive Folgen mit sich bringt. Die Befunde belegen somit insgesamt die Zusammenhänge zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben mit Wertekongruenz bisheriger Studien.

#### **6.3.4 Weitere Erklärungshypothesen**

Die Auswahl der in der Studienreihe geprüften Erklärungsvariablen für Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs basiert auf theoretischen Aspekten und empirischen Befunden. Weitere Erklärungsansätze werden durch Interviews mit Führungskräften aus der Erwerbsarbeit ermittelt. Durch dieses Vorgehen gelingt die Generierung neuer Erklärungshypothesen und die Validierung der mittels quantitativer Daten untersuchten Ansätze. Dazu erfolgt eine Kombination aus deduktiver und induktiver Kategorienbildung. Deduktive Kategorien werden vor Sichtung des Datenmaterials theoriegeleitet formuliert (Mayring & Fenzl, 2019). Die Nennung der Erklärungsvariablen aus der Generalisierungsstudie, die deduktive Kategorien darstellen, validiert die Erklärung der Spillover-Effekte über diese Konstrukte. Induktive Kategorien umfassen zum einen Variablen, die zwar in der Literatur genannt, in der vorliegenden Studie allerdings nicht berücksichtigt werden. Zum anderen enthalten induktive Kategorien neue, aus dem Datenmaterial abgeleitete, Erklärungsansätze.

Führungskräfte aus der Erwerbsarbeit führen unterschiedliche Erklärungen für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext auf. Teilweise werden die Erklärungsvariablen in den quantitativen Studien untersucht. Einige der zusätzlich genannten Ansätze finden Berücksichtigung in der wissenschaftlichen Forschung. Zusätzlich formulieren die Führungskräfte weitere, bisher nicht mitgedachte, Erklärungshypothesen. Abbildung 6-2 stellt die Anzahl an Nennungen der jeweiligen Kategorien dar, Tabelle C-58 in Anhang C.2 das vollständige Kategoriensystem.

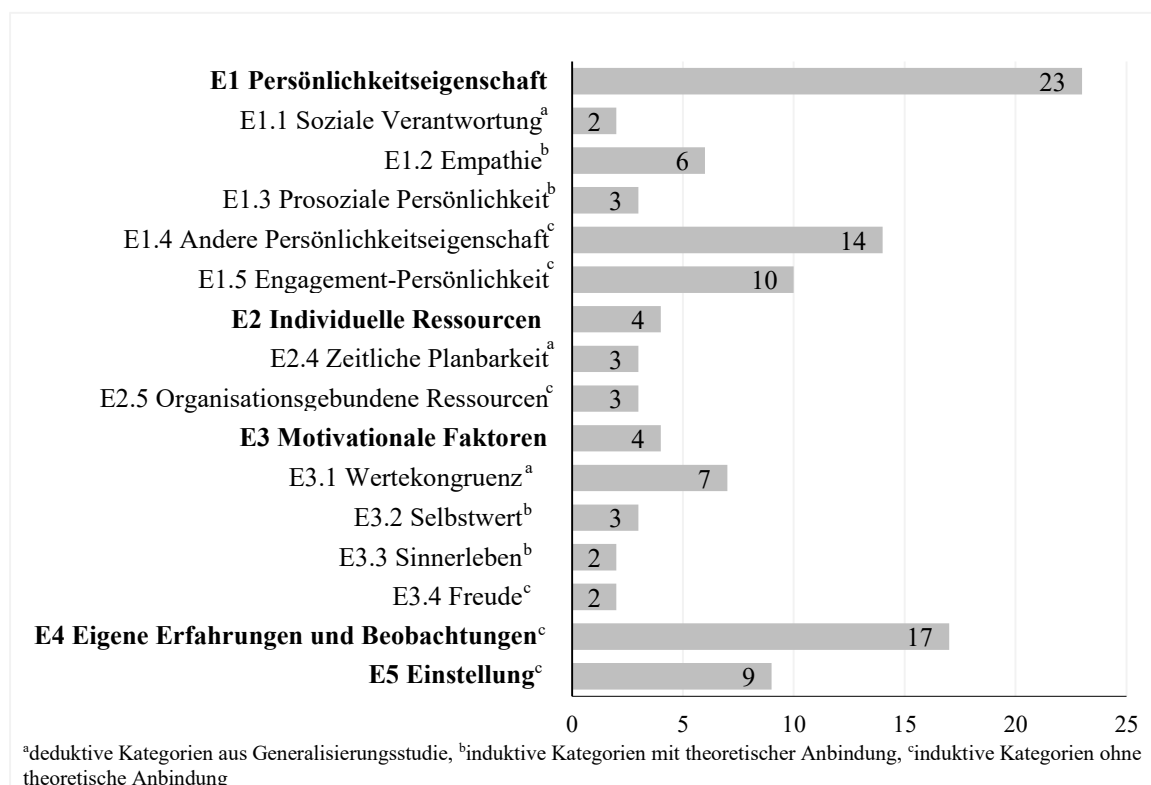


Abbildung 6-2. Anzahl der Aussagen zur Erklärung von Spillover-Effekten (absolute Häufigkeiten)

*Persönlichkeitseigenschaft* (insgesamt 58 Nennung, 52.8 %). Persönlichkeitseigenschaften stehen im Zentrum der Erklärung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Über die Hälfte aller Nennungen gehen auf Persönlichkeitseigenschaften zurück. In vielen Fällen nennen die interviewten Personen keine konkrete Eigenschaft (20.5 %). Stattdessen gehen sie davon aus, dass Spillover-Effekte allgemein „in der Persönlichkeit selbst“ angelegt sind. Zu spezifischen Persönlichkeitseigenschaften, die Spillover-Effekte fördern, zählen Führungskräfte eine Engagement-Persönlichkeit als neue Persönlichkeitseigenschaft (8.9 %), Empathie (5.4 %), prosoziale Persönlichkeit (2.7 %), soziale Verantwortung (1.8 %) und weitere Eigenschaften (12.5 %). Die weiteren Eigenschaften lassen sich keiner der genannten Kategorien zuordnen und stellen häufig eine Vermischung verschiedener Persönlichkeitsmerkmale dar.

*Individuelle Ressourcen* (insgesamt 10 Nennungen, 8.9 %). Weniger ausschlaggebend für Spillover-Effekte sehen Führungskräfte individuelle Ressourcen. Von den in den quantitativen Studien aufgenommenen Ressourcen nennen die interviewten Personen lediglich zeitliche Planbarkeit (2.3 %). Eine weitere relevante Ressource ist ihrer Meinung nach organisationsgebundene Ressourcen (2.3 %), da „die Umgebung einem Arbeitgeber diese Möglichkeit [des Engagements] bietet“. Einige Ressourcen werden nicht spezifiziert (3.6 %), sondern repräsentieren allgemeine Rahmenbedingungen, „wie viel sich jemand nebenbei engagiert und wann und wo“.



*Motivationale Faktoren* (insgesamt 18 Nennungen, 16.1 %). Für Spillover-Effekt besteht eine Grundmotivation (3.6 %). Darüber hinaus finden sich spezifische motivationale Faktoren als Erklärungsansätze, die empirisch nachgewiesen sind. Dazu gehören Wertekongruenz (6.3 %) und Selbstwert (2.3 %) als Funktionen des VFI (Clary et al., 1998) sowie Sinnerleben (1.2 %) (Hoof & Schnell, 2009). Weiterhin schreiben Führungskräfte Freude eine motivationale, erklärende Funktion für Spillover-Effekte zu (1.2 %). Empfindet eine Person Freude beim Engagement, steigt die Wahrscheinlichkeit, das Verhalten in einem anderen Kontext zu zeigen.

*Eigene Erfahrungen und Beobachtungen* (17 Nennungen, 15.1 %). Führungskräfte erklären Spillover-Effekte über eigene Erfahrungen im freiwilligen Engagement außerhalb der Arbeit oder Beobachtungen von Mitarbeitenden während der Arbeit. Eigene Erfahrungen sammeln Führungskräfte durch eigenes freiwilliges Engagement im Privatleben. Gleichzeitig nehmen sie sich selbst als Personen wahr, die im Beruf über die geforderten Leistungen hinausgehen. Diese Selbsterfahrung wird auf Mitarbeitende übertragen. Ist Führungskräften ein freiwilliges Engagement der Mitarbeitenden in der Freizeit bekannt, merken die Führungskräfte, „dass die Mitarbeiter dann auch im freiwilligen Arbeitsengagement mehr Aktivität zeigen“.

*Einstellung* (9 Nennungen, 8.0 %). Einen weiteren Erklärungsansatz stellt die Einstellung zu freiwilligem Engagement und mit dem Engagement verbundenen Themen dar. Im Gegensatz zu Persönlichkeitseigenschaften sind Einstellungen zeitlich instabile Tendenzen der Zu- oder Abneigung für bestimmte Themen oder Objekte. Aus dieser Perspektive sind engagierte Mitarbeitende dem Engagement oder damit zusammenhängenden Aspekten positiv eingestellt und zeigen ein höheres Engagement. Die positive Einstellung äußert sich häufig in einer „bestimmten inneren Haltung, einer Grundeinstellung“.

Zusammenfassend nennen Führungskräfte Erklärungsansätze, die in der quantitativen Generalisierungsstudie untersucht werden. Dazu zählen die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung, zeitliche Planbarkeit und Wertekongruenz. Die Betrachtung der prozentualen Häufigkeiten an der Gesamtzahl an Nennungen zeigt eine größere Bedeutung anderer Erklärungen für Spillover-Effekte. Über die Hälfte aller Nennungen thematisieren Persönlichkeitseigenschaften, häufig ohne Nennung einer spezifischen Eigenschaft. Darüber hinaus spielen motivationale Bedingungen eine Rolle, die teilweise umfassend im freiwilligen Engagement im Privatleben untersucht sind. Zwei neue Erklärungshypothesen für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext stellen eigene Erfahrungen und Beobachtungen sowie Einstellungen dar. Beide Aspekte fanden bisher keine Berücksichtigung in der wissenschaftlichen Betrachtung von Spillover-Effekten und dienen als neue Erklärungshypothesen für Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext.

Insgesamt eignen sich die ausgewählten und quantitativ untersuchten Variablen überwiegend zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Soziale Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft fungiert nicht als Moderator, erhöht aber die Aufklärungsraten für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben. Durch den Einfluss auf beide Engagementformen manifestiert sich soziale Verantwortung auf übergeordneter Ebene. Die Fremdperspektive durch Führungskräfte aus der Erwerbsarbeit belegt die Bedeutung der Persönlichkeit zur Erklärung der Spillover-Effekte. Über spezifische Persönlichkeitseigenschaften, die Spillover-Effekte erklären, besteht Uneinigkeit. Von den individuellen Ressourcen sind Kompetenzerleben für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben relevant. In den Interviews wird zudem die zeitliche Planbarkeit als Erklärung aufgeführt. Soziale Unterstützung und soziale Vorbilder erweisen sich weder im quantitativen noch im qualitativen Ansatz als geeignete Erklärung für Spillover-Effekte. Die medierende Rolle der Wertekongruenz ist widerlegt. Freiwilliges Engagement in einem Kontext erhöht Wertekongruenz desselben Kontexts. Für Führungskräfte stellt Wertekongruenz eine mögliche, motivationale Erklärung für Spillover-Effekte dar. Weitere motivationale Faktoren sind Selbstwert, Sinnerleben und Freude. Aus den Interviews ergeben sich eigene Erfahrungen und Beobachtungen sowie Einstellungen als bisher unberücksichtigte Erklärungshypothesen für Spillover-Effekte des Engagements in Erwerbsarbeit und Privatleben.

## **6.4 Separate Betrachtung von OCB**

Eine separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext ist sinnvoll, um beide Engagementformen zielgerecht zu fördern. Basis einer nachhaltigen Förderung stellt die Stabilität des Engagements dar. Für OCB vernachlässigen Studien häufig eine längsschnittliche Perspektive (Colquitt et al., 2013). Deshalb greift die erste Teilfragestellung die Stabilität von OCB auf. Antezedenzen von OCB sind bereits umfassend untersucht (Kap. 2.2.2). Zwei wichtige Determinanten stellen organisationale Gerechtigkeit (Bies, 2015; Chiaburu & Lim, 2008; Colquitt et al., 2013) und erlebte Emotionen (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; Kaplan et al., 2009; Ziegler et al., 2012) dar. Bisher fehlt eine genaue Analyse der Zusammenhangsmuster zwischen den drei Variablen. Theoretische und empirische Befunde deuten auf eine medierende Funktion erlebter Emotionen hin.

### **6.4.1 Stabilität von OCB**

Der Nachweis der Stabilität von OCB belegt die Nachhaltigkeit des freiwilligen Arbeitsengagements und spricht für die Förderung. Trotz Forderungen nach einer längsschnittlichen Analyse von OCB (Hertel et al., 2000) wird ein darauf ausgelegtes Forschungsdesign in der Praxis meist vernachlässigt (Colquitt et al., 2013; Rindfleisch et al., 2008). Vereinzelt Längsschnittstudien mit

geringem zeitlichem Abstand von maximal einem halben Jahr belegen die zeitliche Stabilität (Michels, 2016). Externe Veränderungen wirken sich nicht auf das Ausmaß an OCB aus (ebd.). Auf diesen Befunden basiert die erste Hypothese zur Stabilität von OCB.

**H3.1.1:** *OCB ist zeitlich über einen Zeitraum von einem Jahr stabil.*

Die Überprüfung der Hypothese erfolgt über einen gematchten Datensatz der Längsstudie mit Personen, die zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt berufstätig sind ( $24 \leq n \leq 25$ ). Aufgrund der geringen Stichprobengröße wird auf den Wilcoxon-Test als nicht-parametrisches Verfahren zurückgegriffen. Tabelle 6-13 stellt die Wilcoxon-Teststatistik, Mittelwerte und Standardabweichungen dar.

Tabelle 6-13

*Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (Wilcoxon) für die längsschnittliche Untersuchung von OCB (Prä- und Längsstudie)*

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>r</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Prästudie	25	4.83	0.62	-0.04	-
	Längsstudie	25	4.83	0.66		
OCB: Unkompliziertheit	Prästudie	24	4.59	0.75	-1.80*	0.37
	Längsstudie	24	4.22	0.68		
OCB: Eigeninitiative	Prästudie	24	4.40	0.86	-0.36	-
	Längsstudie	24	4.32	0.91		

*Anmerkung.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu

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

Für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative bestätigt sich die Annahme der zeitlichen Stabilität. Beide OCB-Dimensionen sind mit einem zeitlichen Abstand von ungefähr einem Jahr gleich hoch ausgeprägt. OCB: Unkompliziertheit sinkt in diesem Zeitraum. Der Korrelationskoeffizient nach Pearson stellt ein verbreitetes Maß der Effektstärke des Wilcoxon-Tests dar (Fritz, Morris & Richler, 2012). Mit  $r = .37$  liegt für OCB: Unkompliziertheit ein mittlerer Effekt vor (Cohen, 1988).

Innerhalb einer Kultur kommt OCB der gleiche Stellenwert zu (Paine & Organ, 2000; Podsakoff et al., 2009). Bei Erhebung von OCB in verschiedenen, zufällig gezogenen Stichproben einer Kultur sind mit dem freiwilligen Arbeitsengagement zusammenhängende Bedingungen gleich verteilt. Daraus ergibt sich die zweite Hypothese, die die Stabilität von OCB in unterschiedlichen Stichproben einer Kultur untersucht.

**H3.1.2:** *Die Mittelwerte der OCB-Dimensionen sind in verschiedenen Stichproben gleich hoch ausgeprägt.*

Mit Prä- und Generalisierungsstudie liegen zwei unterschiedliche, voneinander unabhängige Stichproben innerhalb einer Kultur vor. Der zeitliche Abstand zwischen den Erhebungen beträgt unge-

fähr 1.5 Jahren. Die Hypothesenprüfung erfolgt mittels *t*-Tests. Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit sind in beiden Stichproben gleich hoch ausgeprägt (Tabelle 6-14). Für Eigeninitiative lässt sich ein signifikanter Unterschied feststellen. In der Generalisierungsstudie liegt ein größeres Ausmaß an Eigeninitiative vor als in der Prästudie. Eine Effektstärke von  $d = 0.48$  zeigt einen moderaten Effekt.

Tabelle 6-14

*Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (t-Test) zur Stabilität von OCB in unterschiedlichen Stichproben (Prä- und Generalisierungsstudie)*

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Prästudie	190	4.98	0.67	1.51	389	-
	Generalisierungsstudie	201	4.88	0.64			
OCB: Unkompliziertheit	Prästudie	190	4.57	0.78	1.75	364.87	-
	Generalisierungsstudie	201	4.45	0.63			
OCB: Eigeninitiative	Prästudie	189	4.47	0.91	-4.62**	388	.48
	Generalisierungsstudie	201	4.87	0.77			

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (einseitig)

OCB: Hilfsbereitschaft erweist sich sowohl zeitlich als auch über verschiedene Stichproben hinweg stabil. OCB: Unkompliziertheit variiert zeitlich und nimmt in einem Abstand von einem Jahr leicht ab, ist aber in unterschiedlichen Stichproben stabil. Für OCB: Eigeninitiative zeigt sich ein umgekehrter Effekt. Eine zeitliche Stabilität lässt sich für Eigeninitiative feststellen, allerdings variiert diese OCB-Dimension zwischen verschiedenen Stichproben.

### 6.4.2 Erklärung von OCB durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit

Theoretische Aspekte und empirische Befunde sprechen für eine mediierende Funktion erlebter Emotionen zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB (Kap. 4.2.3). Erlebte Emotionen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Valenz in positive und negative Emotionen (Weingart et al., 2009). Für beide Richtungen liegen empirische Evidenzen zur Konzeption als Mediatoren vor (Streicher et al., 2008). Die erste Hypothese fokussiert die mediierende Rolle positiv erlebter Emotionen für den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB.

**H3.2.1:** *Positiv erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und OCB (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

Die relevanten Variablen werden mit Prä- und Generalisierungsstudie in zwei unterschiedlichen Stichproben erhoben. Dadurch besteht die Möglichkeit, Zusammenhangsmuster der Prästudie in der Generalisierungsstudie zu validieren. Die signifikante Beziehung von Mediator mit Prädiktor

und Kriterium stellt eine Voraussetzung zur Anwendung der Mediationsanalysen dar. In der Prästudie erfüllt OCB: Unkompliziertheit die Voraussetzung nicht, weshalb für diese OCB-Dimension keine Mediationsanalyse durchgeführt wird (Anhang C.3, Tabelle C-59). Die Berechnung der Mediationsanalysen erfolgt über das SPSS-Makro PROCESS (Hayes, 2018). Eine ausführliche Dokumentation der Mediationsanalysen für Prä- und Generalisierungsstudie findet sich in Anhang C.3 (Tabellen C-60 bis C-80).

In der Prästudie lassen sich für OCB: Hilfsbereitschaft und OCB: Eigeninitiative für alle vier Gerechtigkeitsdimensionen vollständige Mediationen finden. Nach Hinzunahme der positiv erlebten Emotionen als Mediator ist der direkte Effekt der betrachteten Gerechtigkeitsdimension auf die OCB-Dimension nicht mehr signifikant. Eine Ausnahme stellt der Zusammenhang zwischen informationaler Gerechtigkeit und OCB: Hilfsbereitschaft dar. Der signifikante direkte Effekt belegt eine partielle Mediation der positiv erlebten Emotionen. Aufgrund der Kritik am Signifikanztest des indirekten Effekts nach Sobel (1982) wird zur Beurteilung der Signifikanz auf Konfidenzintervalle zurückgegriffen (Hayes, 2018). Kein Konfidenzintervall von 95 % umfasst die Zahl Null. Alle indirekten Effekte ( $.05 \leq B_{indirekt} \leq .11$ ) sind somit signifikant (ebd.).

In der Generalisierungsstudie zeigen sich hochsignifikante Korrelationen zwischen allen OCB-Dimensionen und positiv erlebten Emotionen (Anhang C.3, Tabelle C-68). Deshalb wird die medierende Funktion positiv erlebter Emotionen für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative geprüft. Für OCB: Hilfsbereitschaft ergeben sich vollständige Mediationen für distributive, interpersonale und informationale Gerechtigkeit mit signifikanten indirekten Effekten ( $.05 \leq B_{indirekt} \leq .07$ ). Anders als in der Prästudie bestätigen sich positiv erlebte Emotionen nicht als Mediator zwischen prozeduraler Gerechtigkeit und OCB: Hilfsbereitschaft. Die Mediationsanalyse belegt die separate Bedeutung der prozeduralen Gerechtigkeit für Hilfsbereitschaft ( $B_{total} = .18^{**}$ ) und positiv erlebte Emotionen ( $B_{pfada} = .43^{**}$ ). Bezüglich OCB: Unkompliziertheit fungieren positiv erlebte Emotionen nicht als Mediator im Zusammenhang mit organisationaler Gerechtigkeit. Für alle Gerechtigkeitsdimensionen bestehen hochsignifikante Effekte für positiv erlebte Emotionen ( $.28^{**} \leq B_{pfada} \leq .46^{**}$ ). In Übereinstimmung der Befunde der Prästudie medieren positiv erlebte Emotionen den Zusammenhang zwischen allen vier Gerechtigkeitsdimensionen und OCB: Eigeninitiative vollständig ( $.09 \leq B_{indirekt} \leq .15$ ). Die indirekten Effekte sind signifikant. Somit validieren die Ergebnisse der Generalisierungsstudie für Unkompliziertheit und Eigeninitiative die Befunde der Prästudie.

Positiv erlebte Emotionen erweisen sich als wichtiges Zwischenkriterium in der Beziehung zwischen organisationaler Gerechtigkeit und den beiden OCB-Dimensionen Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative. Die Bestätigung als Mediator in zwei unabhängigen Studien belegt die Stabilität der Befunde. Bezüglich prozeduraler Gerechtigkeit und OCB: Hilfsbereitschaft lässt sich die medierende Rolle der positiv erlebten Emotionen nicht validieren. Für OCB: Unkompliziertheit und organisationaler Gerechtigkeit fungieren positiv erlebte Emotionen in beiden Erhebungen nicht als

Mediator. Die Betrachtung der Wirkungszusammenhänge der drei Konstrukte ist insgesamt fruchtbar und trägt zu einem größeren Verständnis von OCB bei. Die zweite Hypothese untersucht, inwieweit negativ erlebte Emotionen als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit und freiwilligem Arbeitsengagement fungieren.

**H3.2.2:** *Negativ erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und OCB (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

In der Prästudie besteht zwischen OCB: Hilfsbereitschaft und negativ erlebten Emotionen ein hochsignifikanter Zusammenhang (Anhang C.3, Tabelle C-59). Somit qualifizieren sich negativ erlebte Emotionen lediglich für Hilfsbereitschaft als potenzieller Mediator. Die Mediationsanalysen zeigen, dass negativ erlebte Emotionen den Zusammenhang zwischen drei der vier Gerechtigkeitsdimensionen und Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit nicht mediiieren und keine signifikanten indirekten Effekte vorliegen. Das betrifft prozedurale, interpersonale und informationale Gerechtigkeit. Alle drei Gerechtigkeitsdimensionen haben einen positiven Effekt auf OCB: Hilfsbereitschaft ( $.15^{**} \leq B_{total} \leq .21^*$ ) und negativen Effekt auf negativ erlebte Emotionen ( $-.43^{**} \leq B_{Pfad} \leq -.61^{**}$ ). Für distributive Gerechtigkeit liegt eine vollständige Mediation ( $B_{indirekt} = .05$ ) mit signifikantem indirektem Effekt vor. Die detaillierte Dokumentation der Mediationsanalysen beider Studien ist in Anhang C.3 (Tabellen C-81 bis C-92) dargestellt.

Die Generalisierungsstudie bestätigt die mediiierende Rolle negativ erlebter Emotionen im Zusammenhang zwischen distributiver Gerechtigkeit und OCB: Hilfsbereitschaft nicht. Distributive Gerechtigkeitsdimension hat keinen separaten Einfluss auf Hilfsbereitschaft ( $B_{total} = .08, n. s.$ ). Übereinstimmend mit der Prästudie etablieren sich negativ erlebte Emotionen für keine Gerechtigkeitsdimension als Mediator. Prozedurale, interpersonale und informationale Gerechtigkeit haben, wie in der Prästudie, separate Effekte für OCB: Hilfsbereitschaft ( $.11^{**} \leq B_{total} \leq .21^{**}$ ) und negativ erlebte Emotionen ( $-.32^{**} \leq B_{Pfad} \leq -.50^{**}$ ). Neben Hilfsbereitschaft bestehen mit OCB: Unkompliziertheit signifikante Zusammenhänge mit negativ erlebten Emotionen (Anhang C.3, Tabelle C-68). Mit Ausnahme der prozeduralen Gerechtigkeit fungieren negativ erlebte Emotionen als Mediator zwischen den anderen Gerechtigkeitsdimensionen und OCB: Unkompliziertheit ( $.04 \leq B_{indirekt} \leq .06$ ). Diesbezüglich liegen vollständige Mediationen mit signifikanten indirekten Effekten vor. Für prozedurale Gerechtigkeit zeigt sich ein positiver Effekt auf OCB: Unkompliziertheit ( $B_{total} = .22^{**}$ ) und ein negativer Effekt auf negativ erlebte Emotionen ( $B_{Pfad} = -.41^{**}$ ). Der Vergleich der Befunde zur mediiierenden Funktion negativ erlebter Emotionen im Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB in Prä- und Generalisierungsstudie ergibt uneindeutige Ergebnisse für die unterschiedlichen OCB-Dimensionen und Facetten organisationaler Gerechtigkeit.

Die separate Betrachtung von OCB in den drei quantitativen Studien führt zu wichtigen Erkenntnissen. Hilfsbereitschaft ist zeitlich und über unterschiedliche Stichproben hinweg stabil. Das Ausmaß an Unkompliziertheit bleibt in verschiedenen Stichproben stabil, Eigeninitiative über die Zeit. Damit gelingt eine nachhaltige Förderung aller drei OCB-Dimensionen. Zur zielgerichteten Förderung tragen die Erkenntnisse über die Wirkungszusammenhänge zwischen erlebten Emotionen, organisationaler Gerechtigkeit und OCB bei. Für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative erweisen sich positiv erlebte Emotionen als wichtiges Zwischenkriterium in der Beziehung zur organisationalen Gerechtigkeit. Mit Ausnahme des Zusammenhangs zwischen prozeduraler Gerechtigkeit und OCB: Hilfsbereitschaft bestätigen sich die Befunde in einer zweiten Studie. Dieser Nachweis belegt die Stabilität positiv erlebter Emotionen als Mediator. Im Gegensatz dazu ist die medierende Wirkung negativ erlebter Emotionen weniger eindeutig und unterscheidet sich in Prä- und Generalisierungsstudie. Die meisten Gerechtigkeitsdimensionen haben signifikante separate Effekte für OCB: Hilfsbereitschaft, OCB: Unkompliziertheit und negativ erlebte Emotionen. Diese Effekte belegen die Bedeutsamkeit der organisationalen Gerechtigkeit für beide OCB-Dimensionen und negativ erlebte Emotionen.

## **6.5 Separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Die separate Betrachtung von freiwilligem Engagement im privaten Kontext liefert Ansatzpunkte zur Förderung. Zu freiwilligem Engagement liegt, verglichen mit OCB, eine geringere Befundlage vor. Die Fokussierung von Engagement im Privatleben trägt deshalb zu neuen Erkenntnissen bei. Die erste Teilfragestellung untersucht die Stabilität von freiwilligem Engagement als Basis einer nachhaltigen Förderung. In bisherigen Studien ist der Transfer von Befunden der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben erfolgreich (Freund, 2020; Thiel, 2021). Die zweite Teilfragestellung übernimmt diesen Ansatz und überträgt die Erkenntnisse zu Zusammenhangsmustern zwischen erlebten Emotionen, organisationaler Gerechtigkeit und OCB auf freiwilliges Engagement in NPOs.

### **6.5.1 Stabilität von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Bis dato fokussieren längsschnittliche Studien überwiegend die Auswirkungen von Engagementbereitschaften auf das tatsächliche Engagement zu einem späteren Zeitpunkt (Schütt, 2022; Thiel, 2021). Freiwilliges Engagement im Privatleben wird selten über konkretes Engagementverhalten operationalisiert, wodurch Erkenntnisse über die zeitliche Stabilität fehlen (Chacón et al., 2007; Marta et al., 2014). Diese Forschungslücke soll mit Prüfung der ersten Hypothese geschlossen werden.

**H4.1.1:** *Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten in Sportvereinen sind zeitlich über einen Zeitraum von einem Jahr stabil.*

Eine Einschränkung stellt die Wahl des Untersuchungskontexts dar, der sich nur auf freiwillig engagierte Mitglieder in Sportvereinen bezieht. In die Analyse gehen befragte Personen ein, die sich zum Zeitpunkt der Prä- und Längsstudie freiwillig in Sportvereinen engagieren ( $n = 15$ ). Der Wilcoxon-Test wird als nicht-parametrisches Verfahren zum Vergleich einer verbundenen Stichprobe mit geringer Stichprobengröße herangezogen. Tabelle 6-15 führt die Wilcoxon-Teststatistik, Mittelwerte und Standardabweichungen der drei Engagementdimensionen auf.

Tabelle 6-15

*Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (Wilcoxon) für die längsschnittliche Untersuchung von freiwilligem Engagement in Sportvereinen (Prä- und Längsstudie)*

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>z</i>	<i>r</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Prästudie	15	4.69	0.90	-0.12	-
	Längsstudie	15	4.82	0.69		
ENG: Unkompliziertheit	Prästudie	15	4.77	0.69	-1.07	-
	Längsstudie	15	4.51	0.70		
ENG: Eigeninitiative	Prästudie	15	4.11	1.37	-0.59	-
	Längsstudie	15	3.95	1.31		

*Anmerkung.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu

Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten von freiwillig engagierten Personen in Sportvereinen sind über einen Zeitraum von ungefähr einem Jahr stabil. Die Ergebnisse stützen die zeitliche Stabilität von freiwilligem Engagement in Sportvereinen.

Die Betrachtung von freiwilligem Engagement in Sportvereinen in Prä- und Längsstudie geht mit Einschränkungen einher. Deshalb untersucht die zweite Hypothese die Übertragbarkeit des konkreten Engagementverhaltens auf freiwilliges Engagement in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Die Formulierung der zweiten Hypothese basiert auf der allgemeinen Bedeutsamkeit von Wertekongruenz für freiwilliges Engagement (Thiel, 2021; Wehner & Güntert, 2015).

**H4.1.2:** *Die Mittelwerte des Engagementverhaltens in Sportvereinen und NPOs unabhängig vom Engagementbereich sind gleich hoch ausgeprägt.*

Der Vergleich des Engagementverhaltens zwischen freiwillig engagierten Personen in Sportvereinen und NPOs unabhängig vom Engagementbereich erfolgt durch *t*-Tests. Entsprechend der Annahme ist Unkompliziertheit in beiden Stichproben gleich hoch ausgeprägt (Tabelle 6-16). Hinsichtlich Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative bestätigen sich die Vermutungen nicht (Tabelle 6-16). Engagierte Mitglieder sind in Sportvereinen hilfsbereiter als allgemein in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Dafür zeigen Mitglieder in NPOs ein höheres Maß an Eigeninitiative als in Sportvereinen. Für Hilfsbereitschaft ergibt sich mit einer Effektstärke von  $d = 0.21$  ein kleiner, für Eigeninitiative mit  $d = -0.87$  ein großer Effekt.



Tabelle 6-16

*Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (t-Test) zur Übertragbarkeit des Engagementverhaltens in Sportvereinen (Prästudie) auf freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich (Generalisierungsstudie)*

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Prästudie	134	4.82	0.75	1.98*	362	.21
	Generalisierungsstudie	230	4.65	0.86			
ENG: Unkompliziertheit	Prästudie	134	4.52	0.70	-0.55	363	-
	Generalisierungsstudie	231	4.56	0.70			
ENG: Eigeninitiative	Prästudie	134	3.83	1.10	-7.43**	232.06	-.87
	Generalisierungsstudie	229	4.66	0.88			

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

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

Zur zeitlichen und organisationsübergreifenden Stabilität von freiwilligem Engagement im Privatleben liegen unterschiedliche Ergebnisse vor. Innerhalb von Sportvereinen verändert sich das Engagementverhalten über einen Zeitraum von einem Jahr nicht. Allerdings unterscheidet sich das Engagementverhalten zwischen engagierten Personen in Sportvereinen und engagierten Personen in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Engagierte Mitglieder in Sportvereinen sind hilfsbereiter, engagierte Mitglieder in NPOs unabhängig des Engagementbereichs eigeninitiativer. Insgesamt hängt das konkrete Engagementverhalten somit von der NPO ab.

### **6.5.2 Erklärung von freiwilligem Engagement im Privatleben durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit**

Verschiedene Gründe sprechen für die Erklärung von freiwilligem Engagement im privaten Kontext durch ähnliche Variablen wie im beruflichen Kontext. Studien belegen den erfolgreichen Transfer von Befunden aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement (Freund, 2020; Thiel, 2021). Darüber hinaus zeigen empirische Befunde die Bedeutsamkeit organisationaler Gerechtigkeit (Liao-Troth, 2001; Thiel, 2021; Wehner & Güntert, 2015) und erlebter Emotionen (Davis et al., 2003; Penner & Finkelstein, 1998; Thiel, 2021) für freiwilliges Engagement im Privatleben. Äquivalent zu den Annahmen im beruflichen Kontext nimmt die erste Hypothese eine medierende Funktion positiv erlebter Emotionen an.

**H4.2.1:** *Positiv erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und freiwilligem Engagement in NPOs (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

Die Prästudie fokussiert freiwilliges Engagement in Sportvereinen. In der Generalisierungsstudie wird freiwilliges Engagement in NPOs unabhängig vom Engagementbereich betrachtet. Für Engagement in NPOs unabhängig des Engagementbereichs liegt eine höhere Vergleichbarkeit mit OCB vor. Des Weiteren haben Befunde zu freiwilligem Engagement, die sich nicht auf eine spezifische

Organisation beziehen, eine größere Allgemeingültigkeit. Deshalb erfolgt die Überprüfung der angenommenen Zusammenhangsmuster zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben, organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen lediglich in der Generalisierungsstudie. Durch fehlende signifikante Korrelationen zwischen positiv erlebten Emotionen und informationaler Gerechtigkeit qualifizieren sich positiv erlebte Emotionen nicht als potenzieller Mediator für diese Gerechtigkeitsdimension. Zu den anderen Dimensionen der organisationalen Gerechtigkeit und des freiwilligen Engagements im Privatleben bestehen signifikante Zusammenhänge (Anhang C.4, Tabelle C-93). Eine ausführliche Dokumentation der Mediationsanalysen ist in Anhang C.4 (Tabellen C-94 bis C-102) zu finden.

Positiv erlebte Emotionen nehmen im Zusammenhang zwischen den drei Engagementdimensionen und prozeduraler Gerechtigkeit eine mediiierende Rolle ein. Signifikante indirekte Effekte ( $.06 \leq B_{indirekt} \leq .08$ ) mit Konfidenzintervallen von 95 % ohne die Zahl Null bestätigen die Funktion als Mediator. Für ENG: Hilfsbereitschaft ( $B_{direkt} = .11, n. s.$ ) und ENG: Eigeninitiative ( $B_{direkt} = .03, n. s.$ ) liegen vollständige, für Unkompliziertheit ( $B_{direkt} = .23^{**}$ ) partielle Mediationen vor. Der Zusammenhang von freiwilligem Engagement in NPOs mit distributiver und interpersonaler Gerechtigkeit wird nicht durch positiv erlebte Emotionen vermittelt. In allen Modellen beeinflussen positiv erlebte Emotionen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative ( $.27^{**} \leq B_{Pfad} \leq .35^{**}$ ). ENG: Unkompliziertheit hängt sowohl von distributiver ( $B_{total} = .24^{**}$ ) als auch interpersonaler ( $B_{total} = .23^{**}$ ) Gerechtigkeit ab. Zwischen diesen beiden Gerechtigkeitsdimensionen und positiv erlebten Emotionen bestehen keine signifikanten Zusammenhänge.

Die Ergebnisse der Mediationsanalysen zeigen, dass die vermittelnde Rolle positiv erlebter Emotionen von der Gerechtigkeitsdimension abhängt. Im Zusammenhang zwischen prozeduraler Gerechtigkeit und Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit sowie Eigeninitiative fungieren positiv erlebte Emotionen als Mediator. Für die anderen Gerechtigkeitsdimensionen wird die mediiierende Funktion nicht bestätigt. Negativ erlebte Emotionen erhöhen die Reduktions- und Beendigungsabsicht für freiwilliges Engagement im Privatleben (Davis et al., 2003; Thiel, 2021) und die wahrgenommene Ungerechtigkeit (Gonzalez & Tyler, 2007). Deshalb betrachtet die zweite Hypothese negativ erlebte Emotionen im freiwilligen Engagement.

**H4.2.2:** *Negativ erlebte Emotionen wirken als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit (distributiv, prozedural, interpersonal und informational) und freiwilligem Engagement in NPOs (Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative).*

Basierend auf den Korrelationsanalysen erfüllt lediglich ENG: Unkompliziertheit mit einem signifikanten Zusammenhang zu negativ erlebten Emotionen die Voraussetzung zur Berechnung einer Mediationsanalyse (Anhang C.4, Tabelle C-93). Für keine Gerechtigkeitsdimension lassen sich signifikante indirekte Effekte finden. Negativ erlebte Emotionen fungieren damit nicht als Mediator

zwischen organisationaler Gerechtigkeit und Unkompliziertheit. Anhang C.4 (Tabellen C-103 bis C-106) beinhaltet detaillierte Ergebnisse. Alle Gerechtigkeitsdimensionen hängen negativ mit negativ erlebten Emotionen zusammen ( $-.26^{**} \leq B_{pfada} \leq -.31^{**}$ ). Demgegenüber ist das Ausmaß der Unkompliziertheit unabhängig von negativ erlebten Emotionen. Der totale Effekt der organisationalen Gerechtigkeit auf Unkompliziertheit bleibt nach Aufnahme der negativ erlebten Emotionen in das Mediationsmodell hochsignifikant ( $.19^{**} \leq B_{direkt} \leq .27^{**}$ ).

Der Transfer von Erkenntnissen aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben ist erfolgreich. Wie OCB, lässt sich freiwilliges Engagement in NPOs durch organisationale Gerechtigkeit und positiv erlebte Emotionen erklären. Die Rolle der positiv erlebten Emotionen als Mediator im Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und den drei Dimensionen des Engagementverhaltens im privaten Kontext erweitert das Verständnis von freiwilligem Engagement. Dadurch werden auf empirischer Basis neue Ansatzpunkte zur Förderung des Engagementverhaltens geschaffen. Für negativ erlebte Emotionen zeigt sich keine vermittelnde Funktion für den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und freiwilligem Engagement im Privatleben.

## 6.6 Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende

Zum Abschluss bringt die Fokussierung der Konsequenzen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende beide Engagementformen nochmals zusammen. Bei Untersuchung von Auswirkungen des freiwilligen Engagements im Privatleben auf Arbeitgebende handelt es sich per Definition nicht um behaviorale Spillover-Effekte (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017). Durch Fokussierung der Folgen von OCB aus Perspektive von Führungskräften aus der betrieblichen Praxis können bis dato unberücksichtigte Konsequenzen von OCB aufgedeckt werden. Dadurch setzt die Studie wissenschaftliche Forderung zur empirischen Betrachtung von OCB um (Podsakoff et al., 2009). Befunde zu direkten Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf Arbeitgebende fördert möglicherweise die Bereitschaft zur stärkeren Wertschätzung und Anerkennung des freiwilligen Engagements.

### 6.6.1 Auswirkungen von OCB

In der psychologischen Forschung besteht Einigkeit über die positiven Konsequenzen von OCB, die sich auf unterschiedlichen Ebenen manifestieren (Podsakoff et al., 2009). Nichtsdestotrotz wird von weiteren, möglicherweise negativen Folgen ausgegangen. Ein Anliegen zukünftiger Forschung ist die Aufdeckung dieser Folgen (Bergeron et al., 2013, 2018; Podsakoff et al., 2009). Um die Auswirkungen von OCB zu untersuchen, werden deduktiv und induktiv Kategorien gebildet (Mayring & Fenzl, 2019). Zu den Folgen auf organisationaler Ebene liegen umfassende Erkenntnisse aus

Studien und Metaanalysen vor, die überwiegend die organisationale Effektivität fokussieren (Podsakoff et al., 2000, 2009; Podsakoff & MacKenzie, 1997). Auf individueller Ebene und zu negativen Auswirkungen existieren weniger Befunde, weshalb die Auswertung hauptsächlich auf induktiven Kategorien beruht.

Abbildung 6-3 gibt einen Überblick über die organisationalen und individuellen Konsequenzen von OCB. Insgesamt sehen die interviewten Führungskräfte auf beiden Ebenen mehr Chancen (64,9 %) als Barrieren (35,1 %). Das vollständige Kategoriensystem mit Definitionen der Kategorien und Ankerbeispielen findet sich in Anhang C.5 (Tabelle C-107).

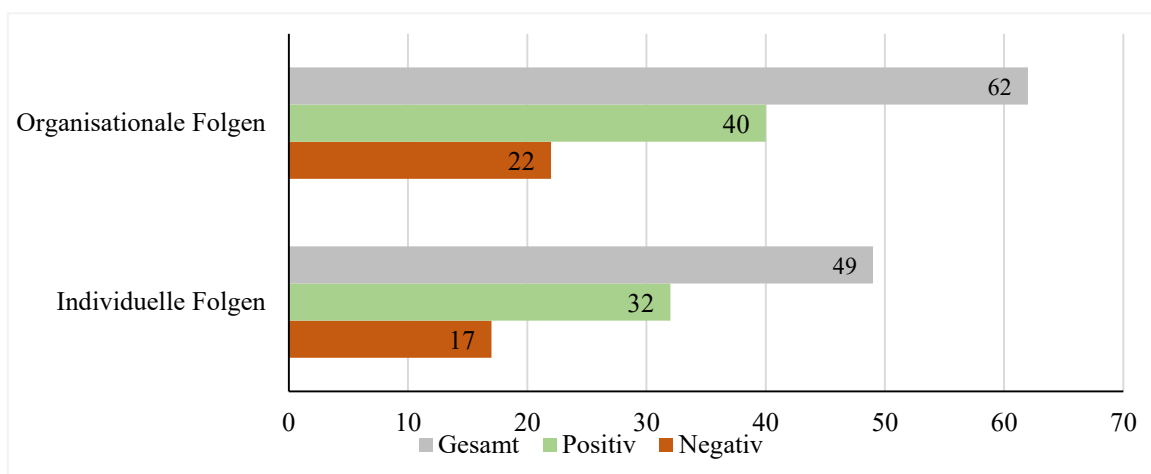


Abbildung 6-3. Überblick über die Anzahl der Aussagen zu positiven und negativen Folgen von OCB für Arbeitgebende

*Organisationale Folgen* (insgesamt 62 Nennungen, 55,9 %). In Übereinstimmung mit der Literatur wirkt sich OCB nach Ansicht der Führungskräfte hauptsächlich auf die Produktivität der Organisation aus. Über finanzielle Indikatoren (14 Nennungen) und eine bessere Anpassungsfähigkeit (2 Nennungen) beeinflusst OCB die Produktion positiv. Andererseits entstehen durch OCB zeitliche Engpässe (13 Nennungen), die die Nicht-Erfüllung vertraglich festgelegter Aufgaben und eine niedrigere Produktivität zur Folge haben. Auch für Arbeitsklima ist OCB förderlich und hinderlich zugleich. OCB verbessert den Teamzusammenhalt (10 Nennungen), denn „die Belegschaft wird durch das freiwillige Engagement auch stärker zusammengehalten“. Gleichzeitig führt OCB zu Konkurrenzdenken und negativer Stimmung (9 Nennungen). Für Arbeitgebende vorteilhaft ist zudem die positive Wahrnehmung seitens externer Personen bei einem hohen Maß an OCB. Das führt zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden (3 Nennungen) sowie zu einer höheren Zufriedenheit und Loyalität von Kund:innen (3 Nennungen). Eine weitere, in der Forschung bis dato unberücksichtigte Chance, stellt die Weiterentwicklung von einzelnen Mitarbeitenden und der Gesamtorganisation dar (8 Nennungen). OCB gibt den Organisationsangehörigen die Möglichkeit, „sich zu

entfalten und in verschiedene Richtungen weiterzuentwickeln“. Die Entwicklung der Gesamtorganisation im Sinne der Organisationsentwicklung basiert darauf, dass sich die Mitglieder „über ihr Umfeld Gedanken machen“ und eine gewisse Offenheit für Neues entsteht.

*Individuelle Folgen* (insgesamt 29 Nennungen, 44.1 %). Auf individueller Ebene belegen wissenschaftliche Studie bessere Leistungsbeurteilungen und positive Verstärkung durch Wertschätzung und materiellen Belohnungen bei hohem freiwilligem Arbeitsengagement (Podsakoff et al., 2000, 2009). Beiden Chancen werden in geringem Umfang auch von den interviewten Personen gesehen. Vier Führungskräfte berücksichtigen OCB bei Leistungsbeurteilungen und ziehen „die Personen dann auch eher für weitere Aufgaben in Betracht“. Teilweise wird OCB durch Wertschätzung seitens der Führungskraft und materielle Belohnungen, wie Prämien, verstärkt (7 Nennungen). Darüber hinaus nennen die interviewten Personen weitere individuelle Vorteile. Im Rahmen der positiven Verstärkung erhöht OCB die Aufstiegschancen (11 Nennungen). Vereinzelt sehen Führungskräfte OCB sogar als Voraussetzung zur Beförderung im Sinne eines „Leistungsvorschusses“. Zudem steigert OCB die Motivation der Mitarbeitenden (10 Nennungen), die sich „gegenseitig befruchten und gegenseitig motivieren“. Daneben sehen Führungskräfte negative Folgen von OCB auf individueller Ebene. In Einklang mit der Forschung (Bolino & Turnley, 2005) sprechen Führungskräfte von einer möglichen Überlastung (13 Nennungen). Darunter leiden die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Führungskräfte befürchten, dass Mitarbeitende, die häufig freiwillig Aufgaben übernehmen und ein hohes Maß an OCB zeigen, ausgenutzt werden (4 Nennungen). Teilweise beobachten interviewte Personen dieses Verhalten bei sich selbst, denn „wenn man nicht weiß, wer es machen könnte, dann bekommt es der- oder diejenige“, der oder die sich immer bereit erklärt.

Die Perspektive von Führungskräften auf die Folgen von OCB für Arbeitgebende deckt sich weitestgehend mit dem aktuellen Forschungsstand. Auswirkungen auf organisationaler Ebene sind bereits umfassend erforscht. Basierend auf den Interviews werden auf organisationaler Ebene induktiv zwei Kategorien ergänzt, die mit zeitlichen Engpässen und der Entwicklung von Konkurrenzdenken negative Auswirkungen von OCB umfassen. Auf individueller Ebene ergeben sich jeweils zwei deduktiv und induktiv gebildete Kategorien zu Chancen von OCB. Zusätzlich greifen zwei Kategorien negative Folgen für Mitarbeitende auf. Die Überlastung durch OCB ist bereits empirisch untersucht (Bolino & Turnley, 2005). Als weitere Gefahr für das Individuum gilt die Ausnutzung der Mitarbeitenden. Insgesamt bewerten Führungskräfte OCB positiv und sehen deutlich mehr Vor- als Nachteile für Organisation und Individuum.

### **6.6.2 Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben**

Die Untersuchung der Konsequenzen von freiwilligem Engagement im privaten Kontext auf Arbeitgebende ist aus unterschiedlichen Gründen sinnvoll. Aussagen über Folgen von freiwilligem

Engagement auf Arbeitgebende ermöglichen es, den Stellenwert des freiwilligen Engagements bei der Personalauswahl adäquat zu bewerten (Kap. 4.2.5). Zudem unterstreichen positive Auswirkungen die Bedeutung des freiwilligen Engagements im Privatleben für die Erwerbsarbeit. Dadurch könnte die Bereitschaft von Arbeitgebenden steigen, freiwilliges Engagement in der Freizeit zu fördern. Aufgrund fehlender Studien zu den Folgen von freiwilligem Engagement der Mitarbeitenden im Privatleben auf Arbeitgebende erfolgt eine induktive Formulierung der Kategorien. Unabhängig von der Erwerbsarbeit wirkt sich freiwilliges Engagement auf finanzieller, gesellschaftlicher und individueller Ebene aus (Kals, Strubel, Güntert et al., 2016). Diese drei Ebenen, mit Erweiterung der finanzielle auf eine organisationale Perspektive, werden auch bezüglich der Folgen für Arbeitgebende erwartet.

Die erwarteten drei Ebenen lassen sich in Organisationen der Erwerbsarbeit finden (Abbildung 6-4). Führungskräfte sehen vor allem individuelle (53.2 %) und organisationale (45.6 %) Konsequenzen. Auf gesellschaftlicher Ebene ist freiwilliges Engagement im Privatleben für Arbeitgebende kaum relevant (1.2 %). Freiwilliges Engagement in der Freizeit bringt für Arbeitgebende deutlich mehr Vor- (81.9 %) als Nachteile (18.1 %) mit sich. Tabelle C-108 (Anhang C.5) beinhaltet das vollständige Kategoriensystem mit allen Kategorien, Definitionen und Ankerbeispielen.

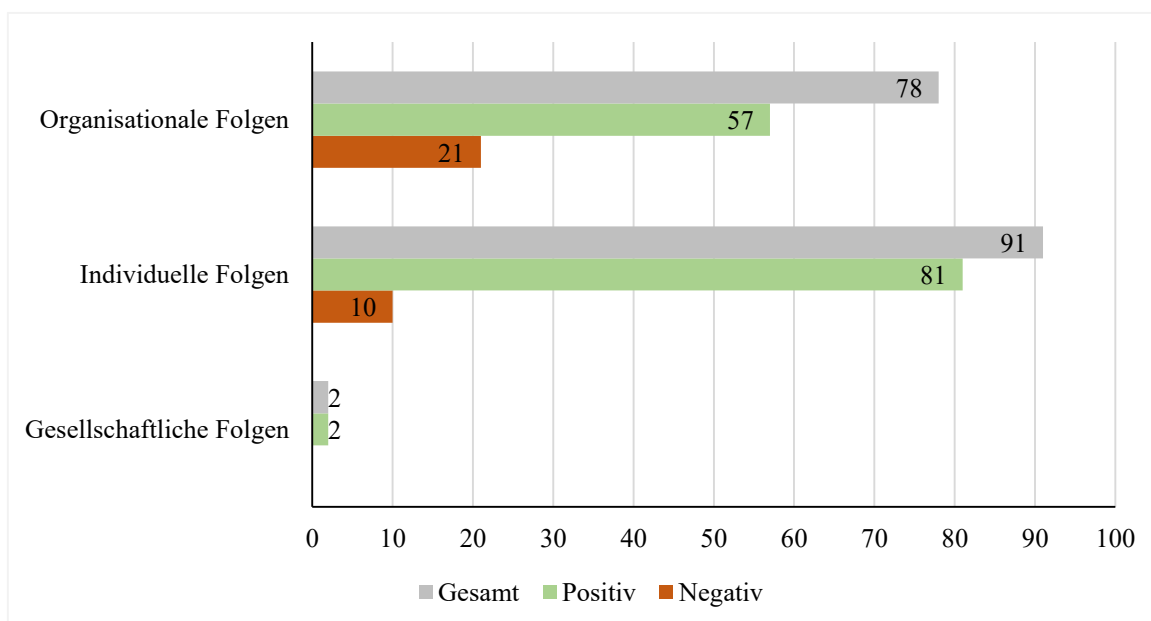


Abbildung 6-4. Überblick über die Anzahl der Aussagen zu positiven und negativen Folgen von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende

*Organisationale Folgen* (insgesamt 78 Nennungen, 45.6 %). Auf organisationaler Ebene wirkt sich freiwilliges Engagement im Privatleben über verschiedene Wege direkt auf Arbeitgebende aus. Teilweise können Führungskräfte die konkreten Folgen nicht direkt benennen (14 Nennungen), sondern sehen allgemein „massive positive Auswirkungen auf die Organisation, auf andere Mitar-

beiter“. Spezifische Folgen betreffen das Arbeitsklima, auf das freiwilliges Engagement einen positiven Einfluss hat (21 Nennungen). Das Engagement kann „die Beziehungen untereinander, unter den Arbeitskollegen stärken“ und fördert die „Gemeinschaft“. Zudem erwerben Mitarbeitende im freiwilligen Engagement Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, die sie direkt in der Arbeit nutzen können (15 Nennungen). Das Einbringen der erworbenen Fähigkeiten ist von der freiwilligen Tätigkeit und dem konkreten Beruf abhängig. Beispielsweise kann eine beim Technischen Hilfswerk engagierte Person „in einer Krisensituation gut“ eingesetzt werden. Neben spezifischen Fähigkeiten fördert ein freiwilliges Engagement allgemeine Kompetenzen, denn „ein Engagement im sozialen Bereich schult auf jeden Fall die Soft Skills und das ist ja das, was wir als Unternehmen auch immer suchen und brauchen.“ Einen weiteren positiven Impact sehen die Führungskräfte im Einfluss auf die externe Wahrnehmung. Freiwilliges Engagement im Privatleben trägt zum „Employer Branding“ bei und stärkt die Attraktivität einer Organisation.

Demgegenüber existieren auf organisationaler Ebene auch Nachteile durch freiwillig engagierte Mitarbeitende. Eine Beeinträchtigung der Arbeit durch freiwilliges Engagement äußert sich auf unterschiedliche Wege. Am gravierendsten sind zeitliche Engpässe, die durch eine hohe Investition der Zeit in freiwilliges Engagement im Privatleben entstehen (15 Nennungen). Führungskräfte lehnen freiwilliges Engagement ab, wenn aufgrund dessen „die Leistung im Hauptjob leidet“. In manchen Fällen führt freiwilliges Engagement zu Fehlzeiten bei der Arbeit (4 Nennungen), die „den regulären Ablauf in der Arbeit stören“. Vereinzelt sehen die interviewten Personen eine erhöhte Gefahr für Verletzungen und Erkrankungen durch freiwilliges Engagement in der Freizeit (2 Nennungen), die mit Ausfällen in der Arbeit verbunden sind.

*Individuelle Folgen* (insgesamt 91 Nennungen, 53.2 %). Individuelle Folgen von freiwilligem Engagement im Privatleben haben einen indirekten Impact für Arbeitgebende. Am wichtigsten beurteilen Führungskräfte die Weiterentwicklung der engagierten Personen (43 Nennungen), die sich in der Erweiterung des Horizonts (23 Nennungen) und der Entwicklung von Kompetenzen (20 Nennungen) äußert. Durch freiwilliges Engagement blicken „Menschen mal über den Tellerrand hinaus“ und bekommen Einblicke in das Leben außerhalb des Berufs. Solche Erfahrungen merken Führungskräfte in der Zusammenarbeit mit freiwillig engagierten Mitarbeitenden. Auch auf individueller Ebene fördert freiwilliges Engagement Kompetenzen, die unabhängig von der Arbeit und der Art des Engagements, hilfreich sind. Dazu zählen „soziale Kompetenz“, „Empathie“ oder das Führen anderer Personen. Durch den Einfluss auf eine gesunde Work-Life-Balance wirkt sich freiwilliges Engagement über einen weiteren Weg indirekt auf Arbeitgebende aus (15 Nennungen) (Mohe, Dorniok & Kaiser, 2010). Freiwilliges Engagement dient als „Ausgleich zu Arbeit“ und fördert „eine gute Psychohygiene“. Freiwillige engagierte Mitarbeitende werden stärker bei Beurteilungen durch Führungskräfte berücksichtigt (15 Nennungen). Freiwilliges Engagement wird als

Zeichen von „Energie“ und „wirklichem Interesse“ gedeutet. Diese Eigenschaften sind bei Leistungsbeurteilungen besonders wichtig. Der letzte Vorteil von freiwilligem Engagement im Privatleben bezieht sich auf positiv erlebte Emotionen, wie Spaß, Freude und Zufriedenheit (8 Nennungen). Positiv erlebte Emotionen verbessern die Motivation und Grundstimmung im Beruf.

Die einzige negative Folge für das Individuum stellt nach Ansicht der Führungskräfte die Gefahr einer Überlastung durch freiwilliges Engagement in der Freizeit dar (10 Nennungen). Überlastung entsteht durch fehlende Erholung bei einem freiwilligen Engagement in der Freizeit. Für eine gesunde Work-Life-Balance ist es wichtig, „dass man die Freizeit so hält, dass man sich trotzdem noch erholt“. Zudem sehen Führungskräfte die Gefahr einer emotionalen Überlastung. Einige freiwillige Tätigkeiten sind „emotional sehr fordernd“. Wenn sich Mitarbeitende in einem emotional belastenden Bereich engagieren „und da was mit nach Hause tragen, ist die Person vielleicht nicht frei im Kopf, montagmorgens, wenn sie zur Arbeit kommt, weil sie sich mit den Themen befasst, die ihr am Wochenende widerfahren sind“. Indirekt wirkt sich eine Überlastung auf die berufliche Tätigkeit und die Arbeitgebenden aus.

*Gesellschaftlich Folgen* (insgesamt 2 Nennungen, 1.2 %). Den Beitrag von freiwilligem Engagement im Privatleben zum Funktionieren der Gesellschaft, auf der Erwerbsarbeit basiert, schätzen Führungskräfte gering ein. Lediglich zwei Personen thematisieren das Thema und vertreten die Sichtweise „Gesellschaft lebt vom ehrenamtlichen Engagement“.

Aus der Analyse der Folgen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf Arbeitgebende ergeben sich überwiegend positive Auswirkungen. Die Folgen manifestieren sich hauptsächlich auf individueller und organisationaler Ebene. Durch den hohen Nutzen erfährt freiwilliges Engagement im Privatleben eine besondere Bedeutung für Führungskräfte und Arbeitgebende.

Die Fokussierung der Folgen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende ist erfolgreich und liefert wichtige Erkenntnisse. Für beide Engagementformen überwiegen mit 64.9 % aller Nennungen für OCB und 81.9 % aller Nennungen für freiwilliges Engagement im Privatleben positive Konsequenzen. OCB wirkt sich stärker auf organisationaler, freiwilliges Engagement im Privatleben eher auf individueller Ebene aus. Ein direkter Vergleich der Auswirkungen beider Engagementformen zeigt teilweise Überschneidungen, sowohl in den Vor- als auch den Nachteilen. Beide Engagementformen können zu zeitlichen Engpässen und einer Überlastung der Mitarbeitenden führen. OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben fördern das Arbeitsklima, die externe Wahrnehmung, die Weiterentwicklung einzelner Mitarbeitenden und der Gesamtorganisation sowie eine positive Beurteilung der Organisationsmitglieder. Zudem ist freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext mit emotionalem Erleben und damit zusammenhängenden Folgen verbunden.



## 7 DISKUSSION UND AUSBLICK

Zum Abschluss werden zunächst die vorliegende Studienreihe (Kap. 7.1), anschließend die Ergebnisse zu Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs sowie beiden Formen des Engagements (Kap. 7.2) zusammengefasst und diskutiert. Aufgrund der Relevanz und Zentralität in der vorliegenden Studienreihe liegt der Fokus auf den untersuchten Spillover-Effekten. Ein Gesamtfazit integriert alle Befunde (Kap. 7.3). Basierend auf der Diskussion der verwendeten Methodik erfolgt die Ableitung von Implikationen für zukünftige Forschung zu freiwilligem Engagement in unterschiedlichen Kontexten (Kap. 7.4). Die Arbeit schließt mit praktischen Empfehlungen zur Förderung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs und beiden Formen des freiwilligen Engagements unabhängig voneinander (Kap. 7.5).

### 7.1 Zusammenfassung der Studienreihe

Freiwilliges Engagement findet in unterschiedlichen Lebensbereichen, wie Erwerbsarbeit und Privatleben, statt. In beiden Kontexten bringt Engagement positive Folgen auf verschiedenen Ebenen mit sich. Trotz dieser Wichtigkeit untersuchen Studien bisher nicht, inwiefern sich OCB als freiwilliges Engagement in der Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement im Privatleben im Sinne von Spillover-Effekten gegenseitig beeinflussen. Diese Forschungslücke schließt die vorliegende Studienreihe. Zudem werden mögliche Erklärung für die vermuteten Spillover-Effekte empirisch geprüft. Basierend auf Forderungen zur wissenschaftlichen Untersuchung behavioraler Spillover-Effekte (Forschungsdesiderate 1 und 2) fokussieren die durchgeführten Studien konkretes Engagementverhalten. Die OCB-Dimensionen Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative nach Organ (1988) operationalisieren das konkrete Engagementverhalten in der Erwerbsarbeit. Für das Privatleben erfolgt eine Anpassung der drei Dimensionen auf freiwilliges Engagement in NPOs. Die Fokussierung von freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben reduziert vorhandene Unterschiede beider Lebensbereiche. Um die Vergleichbarkeit weiter zu erhöhen, stellt die Organisationsgebundenheit von freiwilligem Engagement im Privatleben eine notwendige Voraussetzung dar. Somit erfasst die vorliegende Studienreihe klassische Formen des freiwilligen Engagements in der Freizeit (Wehner & Güntert, 2015).

Eine Definitionskomponente von freiwilligem Engagement in NPOs ist Gemeinnützigkeit (ebd.). Die einmalige Übernahme freiwilliger Tätigkeiten in NPOs, wie das Backen eines Kuchens, erfüllt diese Definitionskomponente nicht und stellt damit per Definition kein freiwilliges Engagement im Privatleben dar. Trotzdem bietet eine Mitgliedschaft in NPOs nicht-engagierten Mitgliedern Möglichkeiten, Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative zu zeigen. Nach dem Verständnis von Spillover-Effekten könnte dieses Verhalten das Verhalten im beruflichen Kontext fördern. Zur Differenzierung der Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten und tatsächlichem freiwilligem Engagement in NPOs werden die vermuteten Spillover-Effekte zunächst in Sportvereinen als

spezifische NPO untersucht. Für die Auswahl von Sportvereinen sprechen vielfältige Gründe (Kap. 4.1).

Die empirische Untersuchung von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs stellt einen innovativen Forschungsansatz dar. Zur Erklärung der Spillover-Effekte liegt eine Vielzahl potenzieller Erklärungsvariablen vor. Die Auswahl geeigneter Variablen basiert auf theoretischen und empirischen Erkenntnissen (Kap. 4.2.2). Die vorliegende Studienreihe erhebt nicht den Anspruch, alle möglichen Variablen zu erfassen. Stattdessen identifiziert eine qualitative Studie weitere Erklärungshypothesen als Ansatzpunkt für zukünftige Forschung. Mit OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben wird Engagement in zwei unterschiedlichen Kontexten betrachtet. Zu OCB existieren bereits umfassende Erkenntnisse. Allerdings fehlen Aussagen über genaue Wirkungszusammenhänge. Diese Lücke schließt die vorliegende Studienreihe insofern, dass Zusammenhänge zwischen organisationaler Gerechtigkeit, erlebten Emotionen und OCB genauer untersucht werden. Zudem wird die Übertragbarkeit dieser Wirkungszusammenhänge auf freiwilliges Engagement in NPOs geprüft. Für diesen Ansatz spricht ein erfolgreicher Transfer von organisationspsychologischen Befunden aus der Erwerbsarbeit auf freiwilliges Engagement im Privatleben in früheren Studien (Freund, 2020; Thiel, 2021). Zudem existieren theoretische und empirische Erkenntnisse für die Gültigkeit des Modells im freiwilligen Engagement in NPOs. Jedem Fragenkomplex liegt ein eigenes Untersuchungsmodell zugrunde (Kap. 4.2). Die Modelle werden in einem multimethodalen Forschungsdesign mit Daten aus drei quantitativen und einer qualitativen Studie getestet.

Eine quantitative Prästudie ( $N = 432$ ) untersucht Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen. Die Prästudie differenziert zwischen freiwillig engagierten ( $n = 147$ ) und nicht-engagierten ( $n = 95$ ) Mitgliedern. Zur Bewertung der zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte realisiert eine Längsstudie ( $N = 107$ ) ein Paneldesign mit erneuter Befragung der gleichen (Teil-)Stichprobe(n) (Döring & Bortz, 2016). Die Fokussierung von freiwilligem Engagement in Sportvereinen führt zu einer eingeschränkten Repräsentativität der Erkenntnisse. Zur Generalisierbarkeit der Befunde und Erhöhung der Validität prüft eine Generalisierungsstudie ( $N = 434$ ) die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf freiwilliges Engagement in NPOs unabhängig vom Engagementbereich. Zudem verfolgt die Generalisierungsstudie das Ziel, Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs zu erklären. Qualitative Daten ergänzen die Befunde zur Existenz und Erklärung der vermuteten Spillover-Effekte. Dazu dienen Interviews mit Führungskräften aus der Erwerbsarbeit ( $N = 27$ ). Führungskräfte nehmen mögliche Spillover-Effekte aus einer Fremdperspektive wahr und sehen weitere Erklärungen, die in den quantitativen Studien nicht berücksichtigt werden. Die separate Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im privaten Kontext basiert auf den Daten der drei quantitativen Studien.

Die Bewertung der Qualität der vorliegenden Studienreihe erfolgt über die drei Hauptgütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität, für die Interviews mit Anpassung an die Besonderheiten qualitativer Methoden. Die ergriffenen Maßnahmen und Ergebnisse verschiedener Analysen deuten auf eine hohe Güte der quantitativen und qualitativen Studien hin (Kap. 5.3). Kritische Reliabilitätswerte werden bei der Variablenbildung berücksichtigt. Um den Einfluss von soziodemografischen Variablen und Kontrollvariablen, gesellschaftlichen Veränderungen sowie sozial erwünschtem Antwortverhalten zu kontrollieren, beinhalten die Fragebögen Items zu diesen Aspekten. Die inhaltlich kaum bedeutsamen Zusammenhänge zwischen den erhobenen Engagementdimensionen und sozial erwünschtem Antwortverhalten belegen die Validität der Studie. In begründeten Fällen werden soziale Erwünschtheit und Kontrollvariablen in weitere Analysen und die Ergebnisinterpretation eingeschlossen. Daraus ergeben sich interessante Aspekte für die Forschung zu und Förderung von freiwilligem Engagement.

Die in der vorliegenden Studienreihe enthaltenen Studien eignen sich zur Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen. Die empirischen Ergebnisse (Kap. 6) können als aussagekräftig und stabil bewertet werden. Der folgende Abschnitt integriert die wichtigsten Befunde und diskutiert die Erkenntnisse. Aufgrund des primären Forschungsanliegens, Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs zu untersuchen, fokussiert die Diskussion die vermuteten Spillover-Effekte.

## **7.2 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse**

Die vorliegende Studienreihe nutzt zur Beantwortung der Fragestellungen verschiedene Methoden und Verfahren. Im Folgenden werden die Ergebnisse (Kap. 6) zusammengefasst und basierend auf theoretischem Hintergrund sowie, wenn möglich, weiteren vorhandenen Daten interpretiert und diskutiert. Die Reihenfolge gliedert sich nach den Fragestellungen. Am Ende erfolgt jeweils eine kompakte Beantwortung der Fragestellung.

### **7.2.1 Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs**

Der Fokus der vorliegenden Studienreihe liegt auf Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Vermutungen über die Existenz der Spillover-Effekte basieren auf empirischen Befunden zum Engagement in beiden Kontexten und zu Spillover-Effekten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, sogenannten Work-Home-Spillover. Work-Home-Spillover belegen den gegenseitigen Einfluss von Arbeit und Privatleben (Edwards & Rothbard, 2000; Guest, 2002). Durch aus den Befunden abgeleitete praktische Implikationen trägt die Studienreihe dazu bei, freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben zu stärken. Ausgehend vom Verständnis behavioraler Spillover-Effekte (Dolan & Galizzi, 2015; Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017) betrachtet die Studienreihe konkretes Engagementverhalten im Kontext von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement. Das Engagementverhalten wird über die

drei Dimensionen der Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative operationalisiert. Die Operationalisierung ist an theoretische Konzepte, validierte Messinstrumente und empirische Befunde angelehnt.

Die empirische Untersuchung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext stößt in eine wissenschaftliche Forschungslücke. Zur möglichst umfassenden Erforschung werden verschiedene Methoden und statistische Verfahren in unterschiedlichen Stichproben angewandt. Über alle Erhebungen hinweg lassen sich positive Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben finden. Die Effekte sind größtenteils zeitlich stabil und stichprobenunabhängig. Für Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben ergibt sich ein Muster: Die stärksten Spillover-Effekte existieren zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen in Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben. Beispielsweise hängt Hilfsbereitschaft im beruflichen Kontext in besonders hohem Maß mit Hilfsbereitschaft im freiwilligen Engagement in der Freizeit zusammen und vice versa. Zwischen den anderen Dimensionen bestehen wesentlich geringere oder keine Spillover-Effekte. In dieser Eindeutigkeit und Stärke ergeben sich die Befunde nur für freiwillig engagierte Personen in Sportvereinen und nicht für Mitglieder, die lediglich an sozialen Aktivitäten teilnehmen. Die Diskussion fokussiert zunächst Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen.

### **Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen**

Die Unterscheidung zwischen freiwillig engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in NPOs greift eine Debatte der Freiwilligenforschung auf (Simonson et al., 2017). In repräsentativen Erhebungen zu freiwilligem Engagement wird eine Mitgliedschaft als aktive Beteiligung in einer NPO teilweise aufgenommen (ebd.). Wissenschaftliche Definitionen schließen nicht-engagierte Mitglieder in NPOs aus Untersuchungen aus (Wehner & Güntert, 2015). Die vorliegende Studienreihe differenziert zwischen beiden Formen, indem engagierte und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen als exemplarische NPO (Borggreffe et al., 2012) und prototypischer Verein (Krimmer, 2016) separat betrachtet werden. In Sportvereinen können nicht-engagierte Mitglieder punktuell hilfsbereites, unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten zeigen (Simonson et al., 2017). Dadurch ist eine Untersuchung der vermuteten Spillover-Effekte nicht-engagierter Mitglieder möglich. Der Einschluss dieser Personen schafft ein umfassenderes Verständnis der Spillover-Effekte und spezifischere Implikationen für Theorie und Praxis.

Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in Sportvereinen lassen sich bei nicht-engagierten Mitgliedern für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in geringem Ausmaß und ohne eindeutiges Muster finden. Die Effekte der Korrelationen zwischen äquivalenten Engagementdimensionen der betrachteten Kontexte, Regressionsanalysen und Mittelwertvergleiche liegen im niedrigen bis mittleren Bereich (Cohen, 1988). In Regressionsanalysen qualifiziert sich die

äquivalente Engagementdimension des anderen Kontexts und teilweise weitere Dimensionen und soziale Erwünschtheit. Für Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit spielt soziale Erwünschtheit eine essenzielle Rolle und klärt mit 17 % einen höheren Varianzanteil auf als Hilfsbereitschaft im Sportverein (5 %). Die hohe Bedeutung der sozialen Erwünschtheit für Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit bei nicht-engagierten Personen in Sportvereinen ist auf die Kernbedeutung von freiwilligem Engagement und Erkenntnissen aus der Einstellungsforschung zurückzuführen. Langfristiges Engagement entspringt prosozialem Verhalten (Omoto & Snyder, 2010). Prosoziales Verhalten zeichnet sich durch die Nützlichkeit für andere Menschen aus und wird häufig mit Hilfeverhalten verbunden (Bierhoff, 2010; Dovidio et al., 2006b). Verglichen mit Unkompliziertheit und Eigeninitiative, greift die Engagementdimension der Hilfsbereitschaft damit den Kern des Engagements auf. Die gesellschaftliche Funktion von freiwilligem Engagement im privaten Kontext ist unumstritten. Freiwilliges Engagement trägt zum Funktionieren der Gesellschaft bei (Alscher et al., 2021; Kals, Strubel, Güntert et al., 2016) und NPOs sind auf freiwilliges Engagement ihrer Mitglieder angewiesen (Meyer & Simsa, 2013). Durch die Mitgliedschaft im Sportverein profitieren nicht-engagierte Mitglieder vom freiwilligen Engagement anderer Personen, auf dem ihre sportliche Betätigung beruht. Somit erfahren Mitglieder die Wichtigkeit von freiwilligem Engagement, ohne sich selbst freiwillig zu engagieren. Diese Diskrepanz zwischen der Bewertung von freiwilligem Engagement auf der einen Seite und dem eigenen Verhalten in Form eines Nicht-Engagements auf der anderen Seite kann zu kognitiver Dissonanz (Festinger, 1957) führen. Zur Reduktion der durch die Dissonanz hervorgerufenen Spannung greifen betroffene Personen auf unterschiedliche Strategien zurück (ebd.). Im vorliegenden Fall generieren nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen ein Selbstbild, in dem sie sich als hilfsbereite Personen in einem anderen Kontext wahrnehmen. Auf diese Weise verringern sie die kognitive Dissonanz auf einem möglichst einfachen Weg (Diekmann & Preisendörfer, 1998; Festinger, 1957). Hohe Mittelwerte von  $M = 4.89$  für OCB: Hilfsbereitschaft in der Prä- und  $M = 5.07$  in der Längsstudie nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen stützen diesen Erklärungsansatz (Anhang B.2, Tabellen B-14 und B-16). Die hohe Selbstbewertung der Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit dient als kognitive Kompensation des Nicht-Engagements im Sportverein.

In der Prästudie zeigt sich bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen ein auffälliges Ergebnis der Regressionsanalysen für Unkompliziertheit in Erwerbsarbeit und Hilfsbereitschaft im Sportverein: Eine Dimension leistet jeweils einen hochsignifikanten, negativen Beitrag zur Erklärung der anderen Dimension (Anhang C.1, Tabelle C-2 und C-4). Das bedeutet, dass in der Arbeit unkomplizierte Personen im Sportverein weniger hilfsbereit sind und vice versa. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen beiden Dimensionen nicht signifikant. Innerhalb eines Kontexts korrelieren Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit ( $r = .23^*$ ) und im Sportverein ( $r = .31^{**}$ ) (hoch-)signifikant miteinander. Die gemeinsame Betrachtung von Hilfsbereitschaft und

Unkompliziertheit in einem Kontext auf Hilfsbereitschaft oder Unkompliziertheit des anderen Kontexts hat einen negativen Einfluss. Somit besteht zwischen Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit und Hilfsbereitschaft im Sportverein ein negativer Spillover-Effekt, der durch moralische Lizenzierung erklärt werden kann (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Thøgersen, 1999; Truelove et al., 2014) (Kap. 3.1.2). Nach dieser Erklärung legitimiert unkompliziertes Verhalten am Arbeitsplatz in Form von Anpassung an Kolleg:innen und die Organisation ein weniger hilfsberechtigtes Verhalten im Sportverein. Umgekehrt dient eine hohe Hilfsbereitschaft im Sportverein als Legitimation, im Beruf mehr auf die eigenen Bedürfnisse als die von Kolleg:innen und der Gesamtorganisation zu achten. Durch die Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) äußern sich negative Spillover-Effekte nicht in den äquivalenten Engagementdimensionen beider Kontexte. Auf diesem Weg erhalten nicht-engagierte Personen in Sportvereinen ihr Selbstbild einer insgesamt hilfsbereiten und unkomplizierten Person aufrecht (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Die Funktion einer Mitgliedschaft in Sportvereinen unterstreicht diese Erklärung. Ohne Übernahme eines freiwilligen Engagements stellt die Mitgliedschaft in erster Linie einen Ausgleich zur Arbeit dar, in dem Spaß und die eigene Person im Vordergrund steht (Heinemann, 1990).

Für Eigeninitiative existieren bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen keine Spillover-Effekte. In den Regressionsanalysen erklären weder die Engagementdimensionen des anderen Kontexts noch die aufgenommenen soziodemografischen Variablen und Kontrollvariablen einen signifikanten Varianzanteil (Anhang C.1, Tabellen C-3 und C-6). In der Längsstudie findet wegen unzufriedenstellenden Ergebnissen der Item- und Skalenanalysen keine Aggregation der Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit statt, sodass die Spillover-Effekte nicht untersucht werden können. Die Mittelwerte der Eigeninitiative in Sportvereinen unterscheiden sich stark zwischen engagierten ( $M = 4.03$ ,  $SD = 1.05$  in Prä- und  $M = 4.12$ ,  $SD = 0.87$  in Längsstudie) und nicht-engagierten Mitgliedern ( $M = 2.74$ ,  $SD = 1.02$  in Prä- und  $M = 2.45$ ,  $SD = 1.07$  in Längsstudie). In beiden Studien ergeben Mittelwertvergleiche signifikante Unterschiede ( $t_{\text{Prästudie}}(232) = -9.29$ ,  $p < .001$ ;  $t_{\text{Längsstudie}}(63) = -6.73$ ,  $p < .001$ ) mit großen Effekten (Cohen, 1988). In der Erwerbsarbeit unterscheidet sich Eigeninitiative nicht zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen ( $t_{\text{Prästudie}}(228) = -1.49$ ,  $n. s.$ ). Die niedrigen Mittelwerte unter nicht-engagierten Mitgliedern sprechen für die primäre Funktion der Mitgliedschaft als Freizeitgestaltung und zum Spaß erleben (Heinemann, 1990). Im Gegensatz zu Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit gehen die erhobenen Verhaltensweisen der Eigeninitiative mit zusätzlichen Zeitinvestitionen einher. Dazu zählen die Übernahme von unbeliebten Aufgaben, die Teilnahme an Fortbildungen sowie die Information über neue Entwicklungen im Sportverein. Dafür fehlt nicht-engagierten Mitgliedern in ihrer Freizeit die Bereitschaft. Im beruflichen Kontext ist es häufig möglich, eigeninitiatives Verhalten während der Arbeitszeit zu leisten. Engagierte Mitglieder wenden bewusst einen Teil ihrer freien Zeit für frei-

williges Engagement und Sportverein auf. Sie sind deshalb bereit, die für Eigeninitiative notwendige Zeit zu investieren. Aufbauend darauf erklärt sich der fehlende Spillover-Effekt der Eigeninitiative nicht-engagierter Mitgliedern in Sportvereinen. Bei nicht-engagierten Mitgliedern ist eigeninitiatives Verhalten kontextabhängig ( $t_{\text{Prästudie}}(88) = 11.11, p < .001$ ). Nach der Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) sind nicht-engagierte Mitglieder nicht bestrebt, sich bezüglich der Eigeninitiative konsistent in Erwerbsarbeit und Sportverein zu verhalten.

Statistisch bedeutsame Unterschiede in den Spillover-Effekten zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen ergeben sich in der Prästudie für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative, die sich in der Längsstudie, soweit möglich, bestätigen. Die Korrelationen zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen in Erwerbsarbeit und Sportverein sind bei engagierten Mitgliedern stärker als bei nicht-engagierten Mitgliedern. Zudem lassen sich in Regressionsanalysen höhere Determinationskoeffizienten, in Mittelwertvergleiche höhere Effektstärken für engagierte Mitglieder finden. Spillover-Effekte der Unkompliziertheit unterscheiden sich nicht zwischen beiden Gruppen. Bei nicht-engagierten Mitgliedern beeinflusst hilfsbereites Verhalten im Sportverein Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit jedoch negativ. Dieser Befunde schränkt Spillover-Effekte der Unkompliziertheit nicht-engagierter Mitglieder ein.

Insgesamt zeigt ein Vergleich der Spillover-Effekte von engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen die Relevanz, zwischen beiden Gruppen zu unterscheiden. Ein freiwilliges Engagement in Sportvereinen fördert OCB. Demgegenüber führt die Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten im Sinne einer Mitgliedschaft in Sportvereinen zu schwachen oder fehlenden Spillover-Effekten. Mögliche Gründe für fehlende Spillover-Effekte und inkonsistente Muster nicht-engagierter Mitglieder wurden bereits dargelegt. Erklärungen für Spillover-Effekte engagierter Personen werden im kommenden Kapitel diskutiert (Kap. 7.2.2). Andere Studien belegen die Wichtigkeit, zwischen freiwilligem Engagement und der aktiven Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten zu differenzieren. Freiwilliges Engagement hängt positiv mit allgemeinem Wohlbefinden und Zufriedenheit sowie negativ mit der Wahrscheinlichkeit für ein Burnout zusammen (Hecht & Boies, 2009). Für nicht-engagierte Mitglieder einer NPO bestehen keine signifikanten Korrelationen mit diesen Variablen. Aus den Erkenntnissen lassen sich wichtige Implikationen für die Personalauswahl in der Erwerbsarbeit ableiten (Kap. 7.5). Für die Personalauswahl verantwortliche Personen sollten die Mitgliedschaft in NPOs hinterfragen. Im Gegensatz zu einer Mitgliedschaft ohne freiwilliges Engagement profitieren Arbeitgebende durch positive Spillover-Effekte in hohem Ausmaß vom freiwilligen Engagement der Mitarbeitenden im Privatleben.

### **Existenz von Spillover-Effekten freiwillig engagierter Personen**

Für engagierte Mitglieder in Sportvereinen existieren starke und eindeutige Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Sportverein. Die Spillover-Effekte lassen sich in der

Generalisierungsstudie für freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich validieren. In den Studien zeigt sich ein klares Muster: Spillover-Effekte bestehen zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement. Dieses Muster bildet sich in verschiedenen statistischen Verfahren ab. In Prä- und Generalisierungsstudie sind die Korrelationen zwischen den äquivalenten Dimensionen größer als die Korrelationen mit den anderen Engagementdimensionen (Tabellen 6-3 und 6-8). Bei Mittelwertvergleichen zwischen Personen mit hoher und niedriger Ausprägung einer Engagementdimension ergibt sich jeweils der stärkste Spillover-Effekt für die äquivalente Dimension des anderen Kontexts (Tabellen 6-4 und 6-7). In den Regressionsanalysen qualifiziert sich lediglich die äquivalente Dimension und, in wenigen Fällen, soziale Erwünschtheit. Die anderen Engagementdimensionen leisten, mit Ausnahme der Eigeninitiative im freiwilligen Engagement der Generalisierungsstudie, keinen signifikanten Erklärungsbeitrag (Tabellen 6-4 und 6-7). Summa summarum können eindeutige Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs der äquivalenten Dimensionen beider Kontexte belegt werden. Im Folgenden findet zunächst ein Vergleich der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative statt. Anschließend erfolgt die Diskussion des Einflusses von sozialer Erwünschtheit und der zeitlichen Stabilität. Mögliche Erklärungen für die Spillover-Effekte führt das folgende Kapitel auf (Kap. 7.2.2).

### **Vergleich der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative**

Die Spillover-Effekte der untersuchten Engagementdimensionen zu vergleichen, ist aus unterschiedlichen Gründen interessant. In Prä- und Generalisierungsstudie ergeben sich die schwächsten Spillover-Effekte für Eigeninitiative, wie die niedrigsten Werte der korrigierten Determinations- und Korrelationskoeffizienten zeigen. Die Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich nicht signifikant von den Korrelationskoeffizienten der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit. Eine Ausnahme ergibt der Vergleich der Spillover-Effekte von Eigeninitiative und Unkompliziertheit in der Generalisierungsstudie ( $z = 2.50^*$ ). Dieser Befund weist auf eine besondere Bedeutung der Unkompliziertheit im freiwilligen Engagement hin, wenn statt des Engagements in Sportvereinen das Engagement unabhängig vom Engagementbereich betrachtet wird. Demensprechend könnte die Stärke der Spillover-Effekte von den Gegebenheiten des freiwilligen Engagements abhängen.

Für diese Vermutung spricht die unterschiedliche Stärke der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in Prä- und Generalisierungsstudie. In der Prästudie sind Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft stärker als der Unkompliziertheit. In der Generalisierungsstudie liegen höhere Spillover-Effekte der Unkompliziertheit als der Hilfsbereitschaft vor. Die Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich weder in Prä- ( $z = 0.65, n. s.$ ) noch Generalisierungsstudie ( $z = 1.59, n. s.$ ) signifikant voneinander. Die Differenz der Determinationskoeffizienten kann durch die verschie-



denen Stichproben erklärt werden. Die Prästudie fokussiert mit freiwilligem Engagement in Sportvereinen einen spezifischen Engagementbereich. Im Gegensatz dazu betrachtet die Generalisierungsstudie freiwilliges Engagement unabhängig vom Engagementbereich. Sportvereine weisen Besonderheiten auf, die eine höhere Ausprägung der Hilfsbereitschaft ( $M = 4.82$ ) im Vergleich zu bereichsunabhängigem freiwilligem Engagement ( $M = 4.65$ ) begründen (Tabelle 6-16).

Erstens fördern die freiwillig durchgeführten Tätigkeiten in Sportvereinen hilfsbereites Verhalten. In vielen Fällen umfasst die Tätigkeit per se Hilfsbereitschaft, wie sie die vorliegende Studienreihe erhebt. Beispielsweise schließt freiwilliges Engagement als übungsleitende oder betreuende Person einer Mannschaft das Aufmuntern von niedergeschlagenen Mitgliedern oder die Vermeidung von Schwierigkeiten und Konflikten mit anderen Personen ein. In der Generalisierungsstudie engagiert sich der größte Anteil der befragten Personen im Katastrophenschutz sowie im kirchlichen und religiösen Bereich (Tabelle 5-3). In beiden Bereichen ist ebenfalls hilfsbereites Verhalten notwendig. Gerade freiwilliges Engagement in Katastrophenschutz zeichnet sich durch Hilfsbereitschaft aus. Allerdings richtet sich das Hilfeverhalten im Katastrophenschutz überwiegend an Personen in Notsituationen, statt an andere Organisationsmitglieder (Simonson et al., 2021). Tätigkeiten im kirchlichen und religiösen Bereich sind häufig mit der Koordination oder Leitung von Gruppen verbunden (ebd.). Für diese Tätigkeiten ist, verglichen mit freiwilligem Engagement in Sportvereinen, weniger Hilfsbereitschaft gegenüber anderen Engagierten erforderlich.

Zweitens stellt Gerechtigkeit eines der zentralen Prinzipien von Sportvereinen dar (Horch, Schubert & Walzel, 2014). Der Stellenwert von Gerechtigkeit zeigt sich formal durch Sanktionen in sportlichen Wettkämpfen und informal durch Ehrlichkeit und Solidarität als Motive, die hinter Sport stehen (ebd.). Die Besonderheit der Zentralität der Gerechtigkeit in Sportvereinen, verglichen mit anderen NPOs, führt zu einem starken Miteinander und einer hohen Achtung zwischen allen Mitgliedern und Engagierten. Freiwilliges Engagement in Sportvereinen beruht auf Gerechtigkeit, an der sich freiwillig engagierte Personen orientieren. Diese Gerechtigkeitsbezogenheit korreliert mit prosozialem Verhalten, das sich in hilfsbereitem Verhalten äußert (Rushton, 1980).

Drittens liegen freiwilligem Engagement in Sportvereinen spezifische Motive zugrunde. Für freiwilliges Engagement im sportlichen Bereich sind sportbezogene Motive wichtiger als die klassischen Funktionen des VFI (Strubel & Kals, 2016). Zu sportbezogenen Motiven zählen die Vermittlung sportbezogener Werte und Kompetenzen, Nachwuchsförderung, Freude an Sport und Gesundheit sowie Verbundenheit zum Sportverein (ebd.). Für fast alle sportbezogenen Motive ist Hilfsbereitschaft von besonderer Bedeutung. Von den klassischen Motiven des VFI (Clary et al., 1998; Jiranek et al., 2013) stellen die Erfahrungs- und soziale Gerechtigkeitsfunktion die am höchsten ausgeprägten Motive in Sportvereinen dar (Strubel et al., 2016). Die Relevanz der Gerechtigkeitsfunktion unterstreicht das zentrale Prinzip der Gerechtigkeit in Sportvereinen. Unabhängig vom VFI zeigen weitere Analysen einen hohen Stellenwert der Motive von freiwilligem Engagement in

Sportvereinen, die hilfsbereites Verhalten fördern. Die größten Anreize liegen unter anderem darin, den Verein zu stärken und anderen Menschen zu helfen (Emrich, Pierdzioch & Balter, 2013). Damit motivieren vor allem Anreize zu freiwilligem Engagement in Sportvereinen, die zu hilfsbereitem Verhalten gegenüber anderen Engagierten und Mitgliedern im Verein führen.

Die unterschiedlich hohe Ausprägung von Hilfsbereitschaft in Sportvereinen und bereichsunabhängigen NPOs tragen zur Erklärung der stärkeren Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft in Sportvereinen bei. Durch das Bedürfnis nach konsistentem Verhalten (Artho et al., 2012; Bamberg et al., 2018; Galizzi & Whitmarsh, 2019) und die Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) zeigen freiwillig engagierte Personen in Sportvereinen mehr hilfsbereites Verhalten in der Erwerbsarbeit.

Unabhängig vom Engagementbereich liegen die geringsten Spillover-Effekte für Eigeninitiative vor. Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit wirkt sich auf höherer Ebene auf freiwilliges Engagement im privaten Kontext aus und erhöht die Wahrscheinlichkeit für ein freiwilliges Engagement im Privatleben (Tabelle 6-9). Zusammenfassend nehmen Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit einen stärkeren Einfluss auf die äquivalente Engagementdimensionen im anderen Kontext. Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit stärkt freiwilliges Engagement im Privatleben unabhängig spezifischer Verhaltensweisen. Die dafür durchgeführte logistische Regressionsanalyse ergibt einen weiteren interessanten Befund hinsichtlich der Spezifität und Sensitivität. Die Spezifität liegt lediglich bei 30.6 %, wodurch das aufgestellte logistische Regressionsmodell circa ein Drittel der nicht-engagierten Personen im privaten Kontext als solche identifiziert. Demgegenüber erkennt das Modell mit einer Wahrscheinlichkeit von 82.6 % freiwillig engagierte Personen. Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit stellt somit ein gutes Kriterium dar, um im Privatleben freiwillig engagierte Personen zu identifizieren, entsprechend zu fördern und ihre Potenziale zu nutzen. Im Gegensatz dazu eignet sich Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit weniger zur Identifikation von Personen, die sich in ihrer Freizeit nicht freiwillig engagieren. Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit sind abhängig vom Engagementbereich im privaten Kontext. Besonderheiten von Sportvereinen führen zu einer unterschiedlichen Bedeutsamkeit von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit, die über Selbstwahrnehmung die Höhe der Spillover-Effekte bestimmen. Die Unterschiede zwischen den Spillover-Effekten zeigen sich vor allem in den Regressionsanalysen. Dagegen bestehen zwischen den Korrelationskoeffizienten keine statistisch bedeutsamen Unterschiede. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Für alle drei Verhaltensweisen ergeben sich in Korrelations- und Regressionsanalysen sowie Mittelwertvergleichen moderate bis hohe Effekte (Cohen, 1988).

### **Einfluss von sozialer Erwünschtheit auf Spillover-Effekte**

Soziale Erwünschtheit trägt zur Varianzaufklärung einiger Engagementdimensionen bei. In der Prästudie klärt soziale Erwünschtheit einen signifikanten Anteil der Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit auf. In der Generalisierungsstudie qualifiziert sich soziale Erwünschtheit für Hilfsbereitschaft

in beiden Kontexten und für Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit. Hinsichtlich Unkompliziertheit und Eigeninitiative wird der Einfluss von sozial erwünschtem Antwortverhalten nicht in beiden Erhebungen belegt. Für eindeutige Aussagen sind weitere Studien notwendig. Insgesamt scheint soziale Erwünschtheit für OCB eine größere Rolle zu spielen als für freiwilliges Engagement im Privatleben. Arbeitnehmenden ist bewusst, dass sich Kolleg:innen und Führungskräfte freiwilliges Arbeitsengagement wünschen. Tatsächlich bewerten die interviewten Führungskräfte in der qualitativen Studie OCB als sehr wichtig. Ein weiterer Anreiz für die Darstellung als engagierte Mitarbeitende könnten die mit OCB verbundenen positiven individuellen Konsequenzen sein (Podsakoff et al., 2000, 2009). Im Gegensatz zu OCB findet freiwilliges Engagement in NPOs in der Freizeit statt. Engagierte Personen treffen bewusst die Entscheidung, sich freiwillig zu engagieren. Deshalb ist diese Engagementform frei von sozial erwünschten Angaben. Dafür spricht auch der vorherrschende Motivpluralismus, nach dem altruistische und egoistische Motive hinter freiwilligem Engagement stehen (Clary et al., 1996, 1998). Wäre freiwilliges Engagement überwiegend egoistisch motiviert, würde dieses vermutlich in höherem Maße von sozialer Erwünschtheit abhängen.

Insgesamt ist der Einfluss sozialer Erwünschtheit auf Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs gering. Der zusätzliche Erklärungsbeitrag, den soziale Erwünschtheit leistet, liegt bei jeweils 2 % für Unkompliziertheit und Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit und bei 3 % für Hilfsbereitschaft in beiden Kontexten. Das Auspartialisieren von sozialer Erwünschtheit ermöglicht die Beurteilung von Verzerrungen der Spillover-Effekte durch sozial erwünschtes Antwortverhalten. Nach Auspartialisierung sind die Korrelationskoeffizienten zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen in Prä- und Generalisierungsstudie weiterhin signifikant (Anhang D.2, Tabelle D-4), weisen moderate bis hohe Effekte auf (Cohen, 1988) und unterscheiden sich nicht von den Korrelationskoeffizienten ohne Auspartialisierung von sozialer Erwünschtheit. Somit beeinträchtigen Verzerrungen aufgrund sozial erwünschten Antwortverhaltens Befunde, Interpretationen und Implikationen zu Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext nicht.

### **Zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte**

Die längsschnittliche Betrachtung der untersuchten Spillover-Effekte unterstreicht die Muster der Prä- und Generalisierungsstudie. Signifikante Spearman-Korrelationen ergeben sich zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen beider Kontexte (Anhang C.1, Tabelle C-37). Eine Ausnahme bildet Eigeninitiative, für die sich in der Längsstudie kein signifikanter Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben finden lässt. Zeitliche Stabilität besteht somit für Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit.

Diese Befunde stimmen mit den Ergebnissen der Prä- und Generalisierungsstudie überein, nach denen Spillover-Effekte für Eigeninitiative am geringsten ausgeprägt sind. In der wissenschaftlichen Literatur wird die Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) und das damit verbundene

Bedürfnis nach konsistentem Verhalten (Artho et al., 2012; Bamberg et al., 2018; Galizzi & Whitmarsh, 2019) als Grundlage für positive Spillover-Effekte aufgeführt (Kap. 3.1.2). Wie bereits erläutert, könnten Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement auf der Selbstwahrnehmung basieren. Ausgehend davon integrieren Menschen Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in ihre soziale Identität und möchten sich in verschiedenen Kontexten und über einen längeren Zeitraum konsistent dazu verhalten (Galizzi & Whitmarsh, 2019). Für Eigeninitiative besteht dieser Wunsch nicht, sodass Eigeninitiative stärker von der Situation abhängt. Eigeninitiatives Verhalten wird gezeigt, wenn es notwendig ist und sich Möglichkeiten dafür ergeben.

Die Längsstudie erhebt die zeitliche Stabilität des Engagementverhaltens. Dadurch kann der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Engagementverhalten und die Spillover-Effekte analysiert werden. Weder die Engagementdimensionen im beruflichen noch im privaten Kontext hängen mit Veränderungen durch die Corona-Pandemie zusammen (Anhang A.7, Tabelle A-3). Somit beeinflussen Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie die untersuchten Spillover-Effekte nicht. Dieser Befunde spricht für die Unabhängigkeit der Spillover-Effekte von externen Einflüssen und für eine Verankerung von freiwilligem Engagement in der Persönlichkeit (Kap. 7.2.2). Besonders bemerkenswert ist die Robustheit der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit. Die mit der Corona-Pandemie einhergehenden Maßnahmen tangierten Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit und im freiwilligen Engagement in großem Ausmaß. Im beruflichen Kontext betraf das beispielsweise eine erhöhte Quote von Kurzarbeit, mehr Homeoffice, veränderte Kommunikation und sinkende Arbeitszufriedenheit (Bünning et al., 2020; Corona Datenplattform, 2021; Frodermann et al., 2020). Für freiwilliges Engagement in Sportvereinen fielen Möglichkeiten zur gewohnten Fortsetzung des Engagements weg (Reinsch, 2020; Thieme & Wallrodt, 2022). Die befragten Personen selbst nehmen Veränderungen der beruflichen ( $M = 3.77$ ,  $SD = 1.63$ ) und ehrenamtlichen Tätigkeit im Sportverein ( $M = 5.14$ ,  $SD = 1.34$ ) wahr. Vor diesem Hintergrund scheinen engagierte Personen Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit so tief in ihre soziale Identität zu integrieren, dass die Verhaltensweisen trotz der mit der Corona-Pandemie einhergehenden Einschränkungen stabil sind.

Die längsschnittliche Befragung von freiwillig engagierten Personen in Sportvereinen, die zugleich in einer Organisation arbeiten, beruht auf einer sehr spezifischen Stichprobe. Das führt zu einem eher geringen Stichprobenumfang von 43 Personen, die an beiden Befragungen teilnehmen. Die Stichprobengröße nimmt Einfluss auf die Signifikanz von Korrelationen und sollte bei der Interpretation beachtet werden. Mit abnehmender Stichprobengröße wird die Aufdeckung signifikanter Zusammenhänge schwieriger (Bortz & Schuster, 2010). Trotz des geringen Stichprobenumfangs der Längsstudie zeigen sich signifikante Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit, was die intraindividuelle Stabilität der Spillover-Effekte unterstreicht.

Die Generalisierungsstudie belegt die interindividuelle Stabilität von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Für alle drei untersuchten Engagementdimensionen lassen sich die vermuteten Spillover-Effekte validieren.

**Inwiefern existieren behaviorale Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs?**

Auf Basis der durchgeführten Studien kann die erste Forschungsfrage eindeutig beantwortet werden: Zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext existieren behaviorale, positive Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative. Für die Spillover-Effekte ergibt sich ein klares Muster: Spillover-Effekte bestehen zwischen den äquivalenten Engagementdimensionen beider Kontexte. Im Gegensatz zu freiwilligem Engagement im Privatleben führt eine Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten in NPOs, zu wesentlich schwächeren und uneindeutigeren oder keinen Spillover-Effekten. Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit sind zeitlich über ein Jahr stabil. Die Spillover-Effekte aller drei Dimensionen lassen sich in einer weiteren Stichprobe, unabhängig vom Engagementbereich validieren. Die gegenseitige Befruchtung von freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben berichten nicht nur engagierte Personen selbst, sondern ist auch von außenstehenden Personen, wie Führungskräften im beruflichen Kontext, wahrnehmbar. Insgesamt weisen die Ergebnisse der vorliegenden Studienreihe die Existenz von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext nach und belegen ihre Stabilität, Generalisierbarkeit und Validität. Damit stellen die Befunde einen bisher unberücksichtigten und unerforschten Ansatz für mögliche Interventionen dar, die Engagement stärken und fördern.

**7.2.2 Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs**

Die Ergebnisse belegen die Existenz von Spillover-Effekten für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative freiwillig engagierter Personen. Darauf aufbauend stellt sich die Frage, wie die Spillover-Effekte erklärt werden können. In der Forschung blieben Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext bis dato weitestgehend unberücksichtigt (Kap. 3.3.3). Deshalb fehlen wissenschaftliche Erklärungsansätze. Die Auswahl der in der Generalisierungsstudie aufgenommenen Erklärungsvariablen basiert zum einen auf theoretischen Erkenntnissen zu behavioralen Spillover-Effekten und freiwilligem Engagement, zum anderen auf empirischen Befunden zu OCB, freiwilligem Engagement und Spillover-Effekten anderer Verhaltensweisen. Daraus ergeben sich soziale Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft, individuelle Ressourcen und Wertekongruenz als organisationsverbundene Variable zur Erklärung von Spill-

over-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Zur umfassenderen Erklärung und Formulierung weiterer Erklärungshypothesen dienen Interviews mit Führungskräften aus der betrieblichen Praxis. Die Diskussion der untersuchten Erklärungsansätze integriert zunächst Erkenntnisse aus quantitativen und qualitativen Studien. Anschließend erfolgt die Formulierung weiterer Hypothesen.

### **Erklärung der Spillover-Effekte durch soziale Verantwortung**

Die Persönlichkeitseigenschaft der sozialen Verantwortung wirkt sich auf OCB (Bierhoff & Rohmann, 2020) und freiwilliges Engagement im Privatleben aus (Cheung et al., 2015). Empirische Befunde und der gemeinsame Kern von sozialer Verantwortung und freiwilligem Engagement (Bierhoff & Rohmann, 2020; Organ, 1988; Wehner & Güntert, 2015) sprechen dafür, dass diese Persönlichkeitseigenschaft die Spillover-Effekte moderiert. Die durchgeführten Moderationsanalysen belegen die Annahme nicht (Kap. 6.3.1). Soziale Verantwortung nimmt keine vermittelnde Rolle zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben ein. Nichtsdestotrotz stellt die Persönlichkeitseigenschaft eine relevante Grundlage für freiwilliges Engagement in beiden Kontexten dar, wie signifikante Haupteffekte für fast alle Engagementsdimensionen zeigen. Einzige Ausnahme ist Unkompliziertheit im freiwilligen Engagement (Tabelle 6-10). Die Befunde der Moderationsanalysen liefern zwei zentrale Erkenntnisse bezüglich der Existenz und Erklärung von Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements.

Zum einen vermittelt soziale Verantwortung nicht zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Nach Lambert (1990) bestehen deshalb direkte Spillover-Effekte. Engagementverhalten in der Erwerbsarbeit fördert Engagementverhalten im Privatleben direkt und vice versa. Die positive Richtung der direkten Spillover-Effekte erlaubt die Einordnung in die Kategorie *Promoting* (Dolan & Galizzi, 2015). Direkte Spillover-Effekte sind unabhängig vom subjektiven Erleben (Lambert, 1990). Das spricht für die Stabilität der Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements, die nicht von den Empfindungen der freiwillig engagierten Personen abhängen. Befunde zur zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit sowie die Validierung der Spillover-Effekte in einer weiteren Studie unterstreichen die Direktheit der Spillover-Effekte. Diese Erkenntnis trägt zur Förderung der Spillover-Effekte bei. Interventionen sollten statt subjektiven Erfahrungen des Individuums objektive Bedingungen in der Erwerbsarbeit und im freiwilligen Engagement fokussieren (ebd.). Objektive Bedingungen meinen, Möglichkeiten zu schaffen, über die konkretes Engagementverhalten umgesetzt werden kann. Insbesondere für Eigeninitiative ist eine zielgerichtete Gestaltung der objektiven Bedingungen relevant. Im Gegensatz zu Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit scheint eigeninitiatives Verhalten nicht im Selbstbild verankert zu sein, sondern wird bei Bedarf und abhängig von externen Gegebenheiten gezeigt (Kap. 7.2.1).

Zum anderen trägt soziale Verantwortung zur Erklärung von freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben bei. Damit bestätigen die Befunde die kausale Wirkung der sozialen Verantwortung auf OCB (Bierhoff & Rohmann, 2020) und freiwilliges Engagement (Cheung et al., 2015). Die andauernde Bereitschaft, Verpflichtungen zu übernehmen (Bierhoff, 2000), fördert hilfsbereites, unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten in unterschiedlichen Kontexten. Die Wirkung sozialer Verantwortung auf unterschiedliche Engagementformen könnte auf dem zugrundeliegenden gemeinsamen Verständnis von sozialer Verantwortung und freiwilligem Engagement basieren. Beide Konstrukte beruhen auf Hilfsbereitschaft und Gemeinnützigkeit. Statt der eigenen Person werden andere Menschen in den Fokus gestellt (Bierhoff & Rohmann, 2020; Organ, 1988; Wehner & Güntert, 2015). Eine hohe Ausprägung von sozialer Verantwortung, OCB und freiwilligem Engagement weist auf ein starkes Bewusstsein für und die Wahrnehmung von anderen Menschen hin. Gleichzeitig unterstreichen die Ergebnisse der Moderationsanalysen die Existenz und Relevanz der Spillover-Effekte. Mit Ausnahme der Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit sind die korrigierten Determinationskoeffizienten der äquivalenten Engagementdimension des anderen Kontexts höher als die Determinationskoeffizienten der sozialen Verantwortung (Tabelle 6-10). Vertiefende hierarchische Regressionsanalysen geben Aufschluss über die separaten Varianzaufklärungen von sozialer Verantwortung. Für OCB erhöht sich die Varianz von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit um 8 %, von Eigeninitiative um 10 %, wenn neben der äquivalenten Engagementdimension des privaten Kontexts auch soziale Verantwortung eingeschlossen wird (Anhang D.2, Tabellen D-5 bis D-7). Im privaten Kontext führt soziale Verantwortung kaum zu einer weiteren Varianzaufklärung (Anhang D.2, Tabellen D-8 bis D-10). Die Differenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben deuten auf eine höhere Relevanz der sozialen Verantwortung für OCB, verglichen mit freiwilligem Engagement im Privatleben, hin. Basierend auf der Definition sozialer Verantwortung als Bereitschaft, Verpflichtungen zu übernehmen (Bierhoff, 2002), könnte OCB verstärkt von der Erwartung der Führungskräfte nach freiwilligem Arbeitsengagement abhängen. Diese Vermutung steht auch hinter den signifikanten Zusammenhängen zwischen den OCB-Dimensionen und sozialer Erwünschtheit (Kap. 7.2.1). Unabhängig vom zusätzlichen Erklärungsbeitrag ist die äquivalente Engagementdimension des anderen Kontexts wichtiger als soziale Verantwortung. Damit trägt das Engagementverhalten in einem Kontext stärker zum Engagement im anderen Kontext bei als soziale Verantwortung. Einzige Ausnahme stellt Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit dar, für die soziale Verantwortung einen höheren Erklärungsbeitrag leistet als Eigeninitiative im Privatleben. Dieser Befund erklärt die geringeren Spillover-Effekte der Eigeninitiative und spricht für die Integration von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in die Selbstwahrnehmung der engagierten Personen. Die Selbstwahrnehmungstheorie (Bem, 1967, 1972) ist eine Erklärung für behaviorale Spillover-Effekte unabhängig vom spezifischen Anwendungsfeld (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Thøgersen,

1999; Truelove et al., 2014). Auch die untersuchten Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit können durch Selbstwahrnehmung erklärt werden. Betroffene Personen beobachten bei sich selbst hilfsbereites und unkompliziertes Verhalten im beruflichen oder privaten Engagement. Dadurch schließen sie auf ihre Einstellung und integrieren Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in ihr Selbstbild (Bem, 1972). Um sich gemäß diesem Bild zu verhalten und das Bedürfnis nach Konsistenz zu erfüllen (Galizzi & Whitmarsh, 2019), zeigen die Personen das Verhalten in anderen Kontexten. Verschiedene Befunde der vorliegenden Studienreihe stützen die Erklärung von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit durch die Selbstwahrnehmungstheorie.

### **Erklärung der Spillover-Effekte durch andere Persönlichkeitseigenschaften**

Für eine vermittelnde Rolle von sozialer Verantwortung als Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs fehlen empirische Evidenzen. Möglicherweise lassen sich die Spillover-Effekte durch andere Persönlichkeitsmerkmale erklären. Darauf deuten die Ergebnisse der Interviews mit Führungskräften aus der Erwerbsarbeit hin. Über 50 % der Nennungen beinhalten Persönlichkeitseigenschaften als mögliche Erklärungen der Spillover-Effekte (Kap. 6.3.4). Die Führungskräfte nennen unterschiedliche Möglichkeiten, wie Persönlichkeitseigenschaften Spillover-Effekte erklären können.

Einerseits führen Führungskräfte Spillover-Effekte auf etablierte Persönlichkeitsmerkmale für prosoziales Verhalten zurück. Dazu zählen Empathie oder die prosoziale Persönlichkeit (Penner et al., 1995). Personen mit einer hohen prosozialen Persönlichkeit berücksichtigen andere Menschen in ihren Kognitionen, verhalten sich zu ihren Gunsten und helfen in Notsituationen (ebd.). Die prosoziale Persönlichkeit umfasst die beiden Dimensionen der Empathie und Hilfeverhalten (ebd.). Nachgewiesene Zusammenhänge zwischen prosozialer Persönlichkeit und prosozialem Verhaltensweisen sind überwiegend auf kurzfristige Handlungen in Notsituationen und weniger auf langfristiges Engagement bezogen (Penner, 2002). Darüber hinaus beinhaltet die Dimension der Hilfsbereitschaft Verhaltensweisen gegenüber hilfsbedürftigen Menschen oder Gruppen (Penner et al., 1995). Im Gegensatz dazu fokussiert die in den Spillover-Effekten untersuchte Hilfsbereitschaft langfristiges und wiederholtes prosoziales Verhalten unabhängig von Notsituationen. Durch die unterschiedliche Ausrichtung eignet sich die prosoziale Persönlichkeit nicht zur Erklärung der Spillover-Effekte. Von den beiden Dimensionen der prosozialen Persönlichkeit spielt Empathie für freiwilliges Engagement eine größere Rolle (Kämper, 2003). Die höhere Bedeutung der Empathie weist auf den Einfluss als eigenständige Persönlichkeitseigenschaft auf langfristiges Engagementverhalten hin. Empathie umfasst das Verstehen und Nachempfinden des Erlebens und Verhaltens anderer Menschen (Leibetseder et al., 2001). Studien belegen ein höheres Ausmaß an Empathie freiwillig engagierter Personen im Vergleich zu nicht-engagierten Personen (Wymer, 1997; Wymer & Starnes, 2001). Allerdings leisten andere Aspekte, wie Affekte, einen stärkeren Erklärungsbeitrag für freiwilliges Engagement im Privatleben (Martos Martínez, Pérez-Fuentes, Molero Jurado,



Simón Márquez, Barragán Martín & Gázquez Linares, 2021) und die Wirkrichtungen zwischen freiwilligem Engagement und Empathie sind nicht eindeutig (Schütt & Kals, 2020). Deshalb fokussiert die vorliegende Studienreihe soziale Verantwortung statt Empathie als mögliche Erklärung der Spillover-Effekte. Für Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit könnte Empathie eine geeignete Erklärung darstellen. Empathische Personen besitzen eine hohe Bereitschaft, die Perspektive anderer Menschen zu übernehmen und ihre Gefühle nachzuvollziehen (Leibetseder et al., 2001). Dadurch nehmen sie möglicherweise eher wahr, wenn Kolleg:innen in der Erwerbsarbeit oder andere engagierte Personen im freiwilligen Engagement Unterstützung oder Aufmunterung im Sinne der untersuchten Hilfsbereitschaft benötigen. Zudem entwickelt sich durch Empathie ein stärkeres Gefühl für die Notwendigkeit, sich an andere Personen und ihre Bedürfnisse anzupassen, woraus unkompliziertes Verhalten resultiert.

Andererseits erklären Führungskräfte Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements mit einer Mischung verschiedener Persönlichkeitseigenschaften. Die interviewten Personen führen Spillover-Effekte auf eine bestimmte Kombination von Persönlichkeitseigenschaften zurück. Dafür sehen sie jeweils andere Persönlichkeitseigenschaften als relevant. Beispielsweise nennen Führungskräfte einen „lebhaften, offenen Typ, der was erreichen will“, Personen, die „etwas anpacken und sagen, das interessiert mich, das mache ich“ oder eine „soziale und offen aufgestellte Persönlichkeit“. Eine Gemeinsamkeit der Beschreibungen stellen Offenheit und Interesse dar. Beide Persönlichkeitseigenschaften greift das Fünf-Faktoren-Modell (McCrae & Costa, 1987) auf. Nach Ansicht der Führungskräfte kommt Extraversion eine hohe Bedeutung zu, die sich durch Geselligkeit, Optimismus und Offenheit auszeichnet (ebd.). Studien zum Einfluss der Big Five auf OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben zeigen jedoch uneindeutige Befunde. Für freiwilliges Engagement im privaten Kontext unterscheiden sich empirische Erkenntnisse. Je nach Studie sind unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale relevant (Kap. 2.3.2). OCB wird vor allem durch Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit erklärt (Kap. 2.2.2). Bisherige Untersuchungen differenzieren dabei nicht zwischen den Engagementdimensionen der Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative. Stattdessen erfolgt eine Betrachtung von freiwilligem Engagement im Gesamten (Carlo et al., 2005) oder der investierten Zeit (Einolf & Chambré, 2011). OCB unterscheiden Forschende in OCB-I, OCB-O und auf Veränderungen ausgerichtetes OCB (Chiaburu et al., 2011, 2017). Nach den Ergebnissen der qualitativen Studie könnten einige Big Five Facetten Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative durchaus erklären. Die Interviews betonen die Bedeutung der Extraversion. Nach empirischen Befunden und theoretischen Definitionen sollten zudem Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit berücksichtigt werden. Beide Persönlichkeitseigenschaften erklären OCB (Chiaburu et al., 2011, 2017) und freiwilliges Engagement in der Freizeit (Carlo et al., 2005; Kämper, 2003). Einige Verhaltensweisen bestimmter Facetten der Big Five, wie Pflichtbewusstsein und Disziplin der Gewissenhaftigkeit oder Altruismus und Entgegenkommen

der Verträglichkeit (McCrae & Costa, 1987), beschreiben den Kern der untersuchten Engagementdimensionen und könnten eine Rolle für Spillover-Effekte spielen.

Ein dritter Erklärungsansatz für Spillover-Effekte, der mit Persönlichkeit zusammenhängt, stellt die Konzeption einer neuen Persönlichkeitseigenschaft dar. Führungskräfte gehen teilweise von einer spezifischen Persönlichkeitseigenschaft aus, die langfristigen und wiederholtem Engagementverhalten in unterschiedlichen Kontexten zugrunde liegt. Für die interviewten Personen ist das „eine Charaktereigenschaft, wenn man sich einsetzt“. Diese *Engagement-Persönlichkeit* könnte hinter konkretem Engagementverhalten stehen. Für die Existenz einer solchen Engagement-Persönlichkeit würden weitere Spillover-Effekte des Engagements in anderen Kontexten, beispielsweise der Familien oder im sozialen Umfeld, sprechen. Auch die Ausprägung der Big Five gibt Aufschluss über eine mögliche Engagement-Persönlichkeit. Ein spezifisches Muster der Big Five bei Personen mit hohen Spillover-Effekten des Engagements in unterschiedlichen Kontexten deuten auf eine Engagement-Persönlichkeit hin.

Soziale Verantwortung moderiert den Zusammenhang zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben nicht und ist deshalb keine geeignete Erklärung für die untersuchten Spillover-Effekte. Beiden Formen des Engagements werden durch soziale Verantwortung mitaufgeklärt. Aufgrund der für Spillover-Effekte relevanten Selbstwahrnehmungs- und Identitätstheorie existiert eine Verbindung zur Persönlichkeit. Deshalb lassen sich Spillover-Effekte nicht losgelöst von der Persönlichkeit erklären. Möglicherweise stellen Empathie oder basierend auf dem Fünf-Faktoren-Modell Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit geeignete Persönlichkeitseigenschaften zur Erklärung der Spillover-Effekte dar. Neben etablierten Persönlichkeitseigenschaften könnte hinter den Spillover-Effekten auch eine neue Engagement-Persönlichkeit stehen.

### **Erklärung der Spillover-Effekte durch individuelle Ressourcen**

Nach dem Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 1995, 2009) erklären neben Persönlichkeitseigenschaften Lebensumstände freiwilliges Engagement im privaten Kontext. Die Lebensumstände hängen von individuellen Ressourcen ab, die teilweise auch für OCB oder Work-Home-Spillover relevant sind. Dazu zählen Kompetenzerleben, soziale Unterstützung durch enge Bezugspersonen, die flexible Gestaltung der freien Zeit sowie das Vorhandensein engagierter sozialer Vorbilder. Aufgrund der Konzeption der individuellen Ressourcen als Determinanten für Engagement wird vermutet, dass Ressourcen Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext erklären. Teilweise hängen die Ressourcen vom Kontext ab, sodass sie keine vermittelnde Funktion übernehmen. Von den untersuchten Ressourcen erklärt Kompetenzerleben Spillover-Effekte (Tabelle 6-11). Die anderen Ressourcen nehmen keinen Einfluss auf die Engagementdimensionen und eignen sich nicht als Erklärung der Spillover-Effekte.

*Kompetenzerleben.* Verglichen mit Kompetenzerleben zeigt sich für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit eine größere Bedeutsamkeit der äquivalenten Engagementdimension des anderen Kontexts. Für Unkompliziertheit im freiwilligen Engagement spielt Kompetenzerleben keine Rolle. Der hohe Erklärungsbeitrag der äquivalenten Engagementdimension unterstreicht die Erklärung der Spillover-Effekte durch die Selbstwahrnehmungstheorie. Fähigkeiten und Fertigkeiten fördern hilfsbereites und unkompliziertes Verhalten zwar, wichtiger ist den betroffenen Personen jedoch, sich konsistent in unterschiedlichen Kontexten zu verhalten.

Die Befunde der hierarchischen Regressionsanalysen sprechen gegen die Erklärung der Spillover-Effekte der Eigeninitiative durch die Selbstwahrnehmungstheorie. Vor allem in der Erwerbsarbeit erweist sich Kompetenzerleben als wichtige Erklärung. Kompetenzerleben erhöht die Aufklärungsrate um 10 % und nimmt einen stärkeren Einfluss als Eigeninitiative im freiwilligen Engagement (Tabelle 6-11). Für Eigeninitiative im Privatleben erklärt Kompetenzerleben einen kleineren zusätzlichen Varianzanteil. Dennoch haben Kompetenzerleben und Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit Einfluss fast einen gleich hohen Einfluss. Die Abhängigkeit des eigeninitiativen Verhaltens vom Kompetenzerleben einer Person könnte ein weiterer Grund für die fehlende zeitliche Stabilität dieses Spillover-Effekts sein. Möglicherweise erleben befragte Personen zum Zeitpunkt der Längsstudie die für Eigeninitiative notwendigen Kompetenzen in zu geringem Ausmaß. Die hohe Bedeutsamkeit des Kompetenzerlebens für Eigeninitiative stellt einen Ansatzpunkt zur Erklärung der Spillover-Effekte dar. Statt der Selbstwahrnehmung ist für Spillover-Effekte der Eigeninitiative die Selbstwirksamkeitstheorie (Kap. 3.1.2) relevant. Nach der Selbstwirksamkeitstheorie erhöht die erfolgreiche Durchführung eines Verhaltens das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und die Selbstwirksamkeit. Das motiviert dazu, das Verhalten in anderen Kontexten zu zeigen (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017). Bezogen auf Work-Home-Spillover ist die Gültigkeit der Selbstwirksamkeitstheorie belegt. Der Aufbau und die Anwendung von Kompetenzen zur Ausführung von Verhaltensweisen aus dem beruflichen Kontext fördert die gleichen Verhaltensweisen im privaten Kontext und vice versa (Güntert et al., 2022, Ruderman et al., 2002; Sirrenberg & Moraß, 2019). Theoretische Aspekte, empirische Befunde zu Work-Home-Spillover und die Ergebnisse der Generalisierungsstudie sprechen damit für die Erklärung von Spillover-Effekten der Eigeninitiative durch Selbstwirksamkeit. Durch Operationalisierung der Eigeninitiative in der vorliegenden Studienreihe führt eigeninitiatives Verhalten in größerem Ausmaß als Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit zu Feedback. Beispielsweise bekommen Personen bei der aktiven Beteiligung an Besprechungen, Vorschlägen zur Verbesserung der Qualität von Arbeit oder Engagement sowie der Teilnahme an Fortbildungen direkt Rückmeldung zu diesem Verhalten. Die Rückmeldungen erleichtern die Bewertung als erfolgreiches oder zufriedenstellendes Verhalten und die Attribution

auf die eigenen Kompetenzen. Gleichzeitig stellt Feedback eine positive Verstärkung des eigeninitiativen Verhaltens dar. Nach der operanten Konditionierung erhöht sich dadurch die Wahrscheinlichkeit für Eigeninitiative (Domjan, 2009).

*Zeitliche Planbarkeit.* Die zeitliche Planbarkeit der zur Verfügung stehenden Zeit beeinflusst weder das Engagementverhalten im beruflichen noch im privaten Kontext und erklärt Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements nicht. In beiden Kontexten ist Engagement unabhängig von der flexiblen Gestaltung der freien Zeit. Bisherige Studien belegen den Einfluss der zeitlichen Ressourcen einer Person auf die in das Engagement investierte Zeit und die Wahrscheinlichkeit für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements (Birchall & Simmons, 2004; Karl, et al., 2008; Schlicht, 2013). Im Gegensatz zu diesen Studien erfasst die vorliegende Studienreihe konkretes Engagementverhalten. Der zeitliche Faktor wirkt sich unabhängig vom Kontext nicht auf das Engagementverhalten bereits engagierter Personen aus. Möglicherweise könnte die zeitliche Planbarkeit ein Hindernis für Aufnahme eines freiwilligen Engagements sein. Dafür sprechen empirische Ergebnisse aus anderen Studien. Repräsentativen Umfragen zufolge ist Zeitmangel der stärkste Hinderungsgrund und die größte Barriere für ein freiwilliges Engagement im Privatleben (Kals et al., 2020; Simonson et al., 2021; Sundeen, Raskoff & Gracia, 2007). Engagierte Personen bewerten zeitliche Anforderungen dagegen kaum als Schwierigkeit in ihrem freiwilligen Engagement (Kals et al., 2020). Die Integration der bisherigen und vorliegenden Forschungsergebnisse deutet darauf hin, dass zeitliche Anforderungen eine große Befürchtung von nicht-engagierten Personen darstellen. Nach Aufnahme eines Engagements bewahrheitet sich die Befürchtung nicht. Engagementverhalten und die damit verbundenen Spillover-Effekte sind demnach unabhängig von den zeitlichen Ressourcen der engagierten Personen.

*Soziale Unterstützung und soziale Vorbilder.* Soziale Unterstützung und Vorbilder tragen nicht zur Erklärung des Engagementverhaltens in Erwerbsarbeit und Privatleben bei. Gemeinsamer Kern beider Ressourcen ist die Abhängigkeit von wichtigen Personen aus dem sozialen Umfeld. Durch soziale Unterstützung können sich Personen auf die Hilfe ihrer Bezugspersonen verlassen. Bei einer Funktion als soziale Vorbilder orientieren sich Personen am Verhalten der Bezugspersonen. Die Unabhängigkeit des Engagementverhaltens von sozialen Ressourcen spricht für die bereits aufgeführten Erklärungsansätze der Spillover-Effekte. Engagierte Personen orientieren sich in ihrem Verhalten an sich selbst und integrieren das Verhalten in ihre Selbstwahrnehmung. Zudem fördert Kompetenzerleben im Engagement die Selbstwirksamkeit. Mit steigender Selbstwirksamkeit brauchen Engagierte weniger Unterstützung von anderen Personen und treffen, bezogen auf das Engagementverhalten, vermehrt eigenständige Entscheidungen. Darüber hinaus könnten soziale Ressourcen die Aufnahme eines freiwilligen Engagements beeinflussen. Diese Perspektive geht mit aktuellen Forschungsbefunden einher, nach denen Bezugspersonen einen Einfluss auf das Ausmaß an OCB (Krisor et al., 2013) und die Aufnahme eines freiwilligen Engagements (Simonson et al.,

2017; Van Goethem et al., 2014) haben. Wichtigen Bezugspersonen und ihrer Unterstützung kommt somit eine anstoßende Funktion für ein freiwilliges Engagement zu (Kals et al., 2020; Simonson et al., 2017). Mit Beginn des Engagements verlieren soziale Ressourcen an Bedeutung und wirken sich nicht auf das Engagementverhalten aus.

Kompetenzerleben als individuelle Ressource eignet sich zur Erklärung der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Für Spillover-Effekte der Eigeninitiative nimmt Kompetenzerleben eine besondere Bedeutung ein. Andere individuelle Ressourcen erklären Spillover-Effekte nicht. Die Perspektive der Führungskräfte stützt diese eher geringe Bedeutung der Lebensumstände (Kap. 6.3.4). Lediglich 8.9 % der Nennungen zu möglichen Erklärungen der Spillover-Effekte beziehen sich auf individuelle Ressourcen der engagierten Personen. Eine bisher unberücksichtigte Ressource stellt nach Ansicht der Führungskräfte die Organisation dar, die mitverantwortlich für die Rahmenbedingungen des Engagements ist. Bezüglich dieser Ressourcen stellt sich die Frage, ob organisationale Ressourcen Spillover-Effekte erklären können oder vielmehr Einfluss auf das Engagement in einem Kontext nehmen. Durch Ausschluss organisationsabhängiger Ressourcen als Erklärung für Spillover-Effekte steigt die Relevanz des Kompetenzerlebens. Die Befunde unterstreichen die Bedeutung der Selbstwahrnehmungstheorie für Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit sowie der Selbstwirksamkeitstheorie und operanten Konditionierung für Spillover-Effekte der Eigeninitiative.

### **Erklärung der Spillover-Effekte durch Wertekongruenz**

Einen weiteren Zugang zu Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs stellt Wertekongruenz dar. Die Übereinstimmung der Werte von engagierten Personen mit organisationalen Werten nimmt Einfluss auf OCB (Kristof-Brown et al., 2018) und zukünftige Engagementbereitschaften (Thiel, 2021). Zusätzlich hängt die Richtung behavioraler Spillover-Effekte von Wertekongruenz ab (Mullen & Monin, 2016). Im Gegensatz zu anderen organisationsgebundenen Variablen beruht wahrgenommene Wertekongruenz auch auf Aspekten, die nicht unmittelbar mit der Organisation verbunden sind. Bezogen auf freiwilliges Engagement fungiert Wertekongruenz teilweise als Mediator (Chung, 2017; Rodell, 2013). Den Zusammenhang zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs mediiert Wertekongruenz nicht (Tabelle 6-12). Eine Übereinstimmung der persönlichen und organisationalen Werte der engagierten Person in einem Kontext hat keinen Einfluss auf das Engagementverhalten im anderen Kontext. Diesen Befund unterstreichen nicht-signifikante Pfade zwischen beiden Variablen (Anhang C.2, Tabellen C-52 bis C-57). In der vorliegenden Studienreihe wird Wertekongruenz entsprechend organisationspsychologischen Empfehlungen direkt über ein globales Maß erhoben (Kap. 4.3.2). Möglicherweise können Spillover-Effekte des Engagements eher über eine indirekte Erfassung anhand spezifischer Werte erklärt werden. Bei dieser Operationalisierung erfolgt ein Vergleich der Werte, die für die engagierte Person, die Organisation, in der die Person arbeitet und die Organisation, in der sich die

Person freiwillig engagiert wichtig sind (Edwards & Cable, 2009; Finegan, 2000). Dadurch gelingt die Identifikation von Werten mit hoher Relevanz für die Engagierten und die Organisationen beider Kontexte. Diese spezifische Werte stellen einen Ansatzpunkt zur Förderung des Engagements dar.

Die Mediationsanalysen stützen bisherige Befunde zur Bedeutsamkeit der Wertekongruenz eines Kontexts für freiwilliges Engagement im gleichen Kontext (Kristof-Brown et al., 2018; Thiel, 2021). Mit Ausnahmen von Unkompliziertheit in der Erwerbsarbeit nehmen alle Engagementdimensionen einen signifikanten Einfluss auf Wertekongruenz desselben Kontexts (Anhang C.2, Tabellen C-52 bis C-57). Ergänzend zu empirischen Ergebnissen fördert Wertekongruenz nicht nur freiwilliges Engagement (ebd.), sondern konkretes Engagementverhalten trägt auch zu einer stärkeren Wertekongruenz bei. Diese Wirkrichtung basiert auf der Theorie der sozialen Identität (Wei, 2013). Nach der Theorie fördert eine wahrgenommene Kongruenz der Werte die Identifikation mit der Organisation. Organisationsangehörige integrieren dadurch gemeinsame Werte und Engagementverhalten in ihr Selbstkonzept (Tajfel, 1978). Das Selbstkonzept erklärt die gefundene Wirkrichtung von Engagement auf Wertekongruenz. Engagementverhalten führt zur Selbstwahrnehmung als hilfsbereite, unkomplizierte und eigeninitiative Person. Dieses Selbstbild fördert damit verbundene Werte, wie Kollegialität, Loyalität oder Fortschritt (Spieß, 2000). Die Organisation, in der sich eine Person engagiert, schafft Möglichkeiten zur Umsetzung des Engagementverhaltens. Aus der Organisationszugehörigkeit schließen die Personen durch die soziale Identität, dass die Organisation die gleichen Werte vertritt und nehmen eine erhöhte Wertekongruenz wahr.

Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements können nicht über Wertekongruenz erklärt werden. In Einklang mit bisherigen Befunden besteht dennoch ein Zusammenhang zwischen Wertekongruenz und freiwilligem Engagement desselben Kontexts. Die Übereinstimmung der individuellen und organisationalen Werte erklärt einen hohen Varianzanteil von P-O Fit (Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown & Jansen, 2007; Verquer et al., 2003). Wertekongruenz hat damit einen bedeutsamen Einfluss auf P-O Fit. Für P-O Fit sind neben Werten weitere Aspekte relevant, wie Persönlichkeit, Kompetenzen und Verhalten (Kristof, 1996). Menschen suchen sich Organisationen mit einer bestmöglichen Passung dieser Aspekte (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Das betrifft Organisationen im beruflichen und privaten Kontext. Diese bewusste Entscheidung für eine Organisation erhöht die Wahrscheinlichkeit für freiwilliges Engagement. Dadurch könnte P-O Fit zur Erklärung der Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement beitragen. Über die Wertekongruenz hinaus sollten deshalb weitere Dimensionen von P-O Fit berücksichtigt werden. Nach den Befunden der vorliegenden Studienreihe besitzen Persönlichkeit und Kompetenzerleben eine hohe Bedeutung für freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben. Persönlichkeit und Kompetenzen stellen auch zwei relevante Dimensionen von P-O Fit dar, die Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements erklären könnten.

Nach der Forschungsgruppe um Clary (1998) hat Wertekongruenz eine motivationale Funktion für die Aufnahme und Aufrechterhaltung eines freiwilligen Engagements im Privatleben. Nach den interviewten Führungskräften erklärt die Übereinstimmung von Werten Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben auf motivationaler Ebene (Kap. 6.3.4). Verglichen mit der Persönlichkeit, beziehen sich mit 16.1 % weitaus weniger Nennungen auf motivationale Erklärungsfaktoren. Führungskräfte schreiben Persönlichkeitseigenschaften somit eine höhere Bedeutung für Spillover-Effekte zu. Als weitere Erklärungen auf motivationaler Ebene sehen Führungskräfte die Erhöhung des Selbstwerts und das Sinnerleben. Wertekongruenz, Selbstwert und Sinnerleben decken sich mit empirisch nachgewiesenen Funktionen von freiwilligem Engagement (Clary et al., 1998; Hoof & Schnell, 2009). Eine Führungskraft sieht zusätzlich Freude als gemeinsame motivationale Komponente von Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben. In repräsentativen Umfragen engagierter Personen stellen Spaß und Freude das wichtigste Motiv für freiwilliges Engagement dar (Simonson et al., 2021). Das Erleben von Freude und positiven Emotionen während der Ausübung des Engagements könnte zu weiterem Engagementverhalten motivieren. Um diese positiven Emotionen vermehrt zu erleben, wird das Engagementverhalten auf andere Kontexte übertragen.

### **Weitere Erklärungsansätze für Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement**

Die Auswahl der in den quantitativen Studien betrachteten Erklärungsvariablen basiert auf theoretischen und empirischen Erkenntnissen zu OCB, freiwilligem Engagement im Privatleben, allgemeinen Spillover-Effekten und Work-Home-Spillover. Neben den untersuchten Variablen existieren weitere mögliche Erklärungsfaktoren für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Für zukünftige Forschung ist die Identifikation alternativer Erklärungsvariablen wünschenswert. Dafür werden Interviews mit Führungskräften aus der betrieblichen Praxis geführt.

Insgesamt validieren die Interviews die Auswahl der untersuchten Erklärungsvariablen. Am häufigsten erklären die interviewten Personen Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext über Persönlichkeitseigenschaften (Kap. 6.3.4). Die Führungskräfte sind sich einig, dass Spillover-Effekten Persönlichkeitseigenschaften zugrunde liegen. Eine Spezifizierung konkreter Persönlichkeitseigenschaften fällt schwer, wie zu Beginn des Unterkapitels gezeigt. Weitere Erklärungsvariablen identifizieren Führungskräfte auf motivationaler Ebene, zu denen sie Wertekongruenz zählen. Die Generalisierungsstudien greift somit zwei Erklärungsansätze aus den am häufigsten genannten Kategorien auf. Individuellen Ressourcen schreiben die interviewten Personen eine geringe Relevanz zu. Dieser qualitative Befund stimmt, mit Ausnahme des Kompetenzerlebens, mit Ergebnissen der Generalisierungsstudie überein. Keine der anderen Ressourcen beeinflusst freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit oder Privatleben. Aufgrund der

niedrigen Bedeutsamkeit der individuellen Ressourcen sollte der Fokus bei der Förderung von freiwilligem Engagement auf das Erleben von Kompetenzen und die Steigerung der Selbstwirksamkeit gelegt werden, auf der behaviorale Spillover-Effekte basieren (Galizzi & Whitmarsh, 2019; Nash et al., 2017). Zusätzlich zu den genannten Ansätzen erklären Führungskräfte Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement über zwei weitere Wege: Eigene Erfahrungen und Beobachtungen sowie die Einstellung der engagierten Person.

Eine Erklärung für Spillover-Effekte stellen nach den Führungskräften ihre eigenen Erfahrungen und Beobachtungen dar. Führungskräfte übertragen Erfahrungen und ihr eigenes Verhalten auf ihre Mitarbeitenden. Sind die interviewten Personen sowohl im Privatleben freiwillig engagiert und zeigen ein hohes Maß an OCB, gehen sie aufgrund ihrer Selbsterfahrung davon aus, dass das auch auf Mitarbeitende zutrifft, die sich in einem Kontext engagieren. Dadurch beobachten Führungskräfte ein höheres freiwilliges Arbeitsengagement bei Organisationsmitgliedern, von denen sie wissen, dass sie sich freiwillig im Privatleben engagieren. Dieser Ansatz erklärt allerdings weniger tatsächlich gezeigte Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext, sondern vielmehr die Wahrnehmung der Effekte durch außenstehende Personen. Grundlage dieser verstärkter Fremdwahrnehmung sind Wahrnehmungsprozesse. Führungskräfte übertragen unbewusst ihr Selbstbild und die damit verbundenen Erfahrungen auf ihre Mitarbeitenden (Pfab, 2020). Nehmen sich die Führungskräfte selbst als engagierte Personen wahr, generalisieren sie ihr eigenes Verhalten auf andere Personen, die sich in ähnlicher Weise verhalten. Darüber hinaus ist für die Fremdwahrnehmung und das Bewusstsein für Engagement Zentralität relevant. Zentralität fördert die Wahrnehmung von Aspekten mit großer Wichtigkeit für ein Individuum (ebd.). Für Führungskräfte, die sich selbst freiwillig engagieren, besitzt das Engagement vermutlich eine hohe Relevanz. Deshalb schreiben sie Engagement einen großen Stellenwert zu und sind sensibler für damit zusammenhängende Verhaltensweisen bei anderen Menschen. Dieser Ansatz erklärt zwar Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext nicht, belegt jedoch deren Existenz, da die interviewten Personen bei sich selbst Spillover-Effekte beobachten. Zudem verdeutlicht der Befund die Relevanz, ein Bewusstsein für und Berührungspunkte mit Engagement in der Erwerbsarbeit zu schaffen, damit Spillover-Effekte von Führungskräften wahrgenommen werden.

Als weitere Erklärung für Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements sehen Führungskräfte die Einstellungen der engagierten Personen. Bestimmte Einstellungen zu freiwilligem Engagement und damit verbundenen Themen fördern ihrer Meinung nach die Wahrscheinlichkeit für Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben. Dieser Erklärungsansatz ist aus zwei Gesichtspunkten interessant. Zum einen deuten empirische Forschungsergebnisse auf eine bestimmte Einstellungsstruktur freiwillig engagierter Personen hin (Bierhoff et al., 2007). Diese Struktur besteht aus mehreren



selbstdienlichen sowie altruistischen Einstellungen zu freiwilligem Engagement und ist in unterschiedlichen Stichproben nachgewiesen (ebd.). Über die Einstellungsstruktur könnten sich sowohl Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Personen als auch die Übernahme eines freiwilligen Engagements einer Person in verschiedenen Kontexten erklären lassen. Studien belegen in diesem Zusammenhang eine hohe Relevanz von sozialer Verantwortung, die eine Dimension der altruistischen Einstellungen darstellt (ebd.). Im Gegensatz zur sozialen Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft (Bierhoff, 2000) ist soziale Verantwortung als Einstellungsdimension auf Hilfeverhalten begrenzt und zeitlich weniger stabil (Bierhoff et al., 2007). Trotzdem unterstreicht dieser Befund die Wichtigkeit von sozialer Verantwortung für freiwilliges Engagement. Zum anderen ist die Betrachtung von Einstellungen aufgrund ihrer Zusammenhänge mit Verhalten und möglichen Einstellungsänderungen interessant. Dem aktuellen Stand der Wissenschaft zufolge sagen Einstellungen Verhalten unter bestimmten Bedingungen vorher (Glasman & Albarracín, 2006; Kraus, 1995). Zu diesen Bedingungen zählen unter anderem der Verhaltensbereich, die Stärke der Einstellung sowie bestimmte Persönlichkeitsvariablen (ebd.). Bei günstigen Bedingungen fördern Einstellungen damit freiwilliges Engagement und erweisen sich als mögliche Erklärung für die untersuchten Spillover-Effekte. Bei diesem Erklärungsansatz ist der zeitliche Aspekt zu berücksichtigen. Einstellungen sind zeitlich weniger stabil und können sich verändern können. Das bedeutet, dass Einstellungen Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement abhängig vom Untersuchungszeitpunkt unterschiedlich gut erklären. Inwiefern Einstellungen tatsächlich als Erklärung für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext fungieren, sollten zukünftige Studien untersuchen. Die Möglichkeit zur bewussten Einstellungsänderung schafft Ansatzpunkte zur Förderung der Spillover-Effekte.

Auf theoretischer Basis spricht der Reasoned Action Ansatz (Fishbein & Ajzen, 2010) für eine Erklärung von Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements durch Einstellungen. Der Reasoned Action Ansatz umfasst neben Einstellungen subjektive Normen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle (ebd.). Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle repräsentiert das Ausmaß, in dem sich ein Individuum dazu fähig sieht, ein bestimmtes Verhalten auszuführen (ebd.). Dafür sind sowohl interne als auch externe Aspekte ausschlaggebend. Diese Komponente des Reasoned Action Ansatzes greift die vorliegende Studienreihe mit Betrachtung der individuellen Ressourcen auf. Die Befunde zeigen, dass sich Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements durch wahrgenommene interne Verhaltenskontrolle erklären lassen. Kompetenzerleben operationalisiert wahrgenommene interne Verhaltenskontrolle und fördert sowohl OCB als auch freiwilliges Engagement im Privatleben (Kap. 6.3.2). Demgegenüber spielt wahrgenommene externe Verhaltenskontrolle, die sich in der vorliegenden Studie über zeitliche Planbarkeit und soziale Ressourcen abbildet, keine Rolle. Die dritte Komponente des Reasoned Action Ansatzes stellen subjektive Normen dar, die sich in injunktive und deskriptive Normen unterteilen (ebd.). Injunktive Normen spiegeln die Erwartungen

wichtiger Bezugspersonen über das eigene Verhalten wider (ebd.). Deskriptive Normen beruhen auf der Wahrnehmung des betroffenen Verhaltens bei anderen Personen (ebd.). Beide Arten von Normen könnten die untersuchten Spillover-Effekte erklären. Während deskriptive Normen unabhängig von äußeren Erwartungen sind, geht die Erfüllung injunktiver Normen häufig mit positiver oder negativer Verstärkung einher (Lapinski & Rimal, 2005). Ausschlaggebend für die Erklärung von Spillover-Effekten könnte demnach der Kontext der Bezugspersonen sein. Entsprechend der Befunde zum Einfluss der sozialen Erwünschtheit auf freiwilliges Engagement ist der Anspruch, die Erwartungen und injunktiven Normen von Vorgesetzten in der Erwerbsarbeit zu erfüllen, höher als im Privatleben. Mit dem Reasoned Action Ansatz liegt ein theoretisches Modell zur Erklärung von Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements vor. Empirisch zeigt sich die Gültigkeit des Reasoned Action Ansatzes für Work-Home-Spillover (Palm, Seubert & Glaser, 2019). Einstellungen, wahrgenommene Verhaltenskontrolle und subjektive Normen wirken sich auf Work-Home-Spillover aus. Den größten Einfluss haben Einstellungen und injunktive Normen (ebd.). Einstellungen und subjektive Normen sollten deshalb nicht nur aus theoretischer Perspektive, sondern auch vor dem Hintergrund empirischer Befunde zu Work-Home-Spillover zukünftig zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext herangezogen werden.

Die quantitative Generalisierungsstudie untersucht, inwieweit Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext durch soziale Verantwortung, individuelle Ressourcen und Wertekongruenz erklärt werden können. Aus den Interviews und damit einhergehenden Überlegungen ergeben sich mit Einstellungen und subjektiven Normen zwei weitere Erklärungshypothesen, für die sich theoretisch und empirisch Evidenz finden. Unabhängig von den Befunden der vorliegenden Studienreihe könnte sich psychisches Wohlbefinden als Erklärung für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext eignen. Diese Vermutung basiert auf Studien über den Zusammenhang zwischen psychischem Wohlbefinden und freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben (Brauchli et al., 2017; Greter, 2014; Hecht & Boies, 2009). Arbeitsbezogenes Wohlergehen beeinflusst freiwilliges Engagement im Privatleben positiv, während sich ein Burnout negativ darauf auswirkt (Brauchli et al., 2017). Umgekehrt fördert freiwilliges Engagement im Privatleben arbeitsbezogenes Wohlergehen und reduziert die Wahrscheinlichkeit, an einem Burnout zu erkranken (Greter, 2014; Hecht & Boies, 2009). Für OCB zeigen sich ähnliche Ergebnisse, nach denen ein Burnout das Ausmaß von OCB verringert (Bergeron, Schroeder & Martinez, 2014). Psychisches Wohlbefinden wirkt sich somit sowohl auf freiwilliges Engagement im beruflichen als auch privaten Kontext aus und eignet sich im Sinne der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 2011) zur Erklärung der Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement.

### **Wie lassen sich positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs erklären?**

Für Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext liegen verschiedene Erklärungsansätze vor. Je nach betrachteter Engagementdimension besitzen die Erklärungsansätze eine unterschiedlich hohe Relevanz. Freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben wird jeweils durch soziale Verantwortung als Persönlichkeitseigenschaft und Kompetenzerleben als individuelle Ressource aufgeklärt. Beide Variablen nehmen keine vermittelnde Rolle ein, tragen jedoch zum Verständnis der Spillover-Effekte bei. Bei Integration der Ergebnisse der vorliegenden Studienreihe mit theoretischen und empirischen Erkenntnissen, deuten die Befunde darauf hin, dass Spillover-Effekten der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit die Selbstwahrnehmungstheorie, Spillover-Effekten der Eigeninitiative die Selbstwirksamkeitstheorie zugrunde liegt. Wertekongruenz in einem Kontext hat keine Auswirkungen auf freiwilliges Engagement im anderen Kontext. Wie die anderen untersuchten individuellen Ressourcen erweist sich Wertekongruenz nicht als geeignete Erklärung für die Spillover-Effekte.

Aus Interviews und vertiefenden Analysen ergeben sich weitere Erklärungsansätze. Diese setzen an der Persönlichkeit der engagierten Personen an. Statt der sozialen Verantwortung könnte eine bestimmte Ausprägung bereits etablierter Persönlichkeitseigenschaften oder eine neu konzipierte *Engagement-Persönlichkeit* den Zusammenhang zwischen Engagement im beruflichen und privaten Kontext vermitteln. Zudem hängt psychisches Wohlbefinden mit freiwilligem Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben zusammen und erklärt möglicherweise die untersuchten Spillover-Effekte. Nach Ansicht der interviewten Führungskräfte und basierend auf dem Reasoned Action Ansatz spielen neben der betrachteten wahrgenommenen Verhaltenskontrolle die Einstellung zum freiwilligen Engagement sowie injunktive und deskriptive Normen eine Rolle für Spillover-Effekte zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben.

### **7.2.3 Separate Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben**

Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im privaten Kontext verbinden zwei Kontexte und liefern Ansatzpunkt zur Förderung des Engagements. Die psychologische Forschung fokussiert beide Engagementformen unabhängig voneinander. Aus bisherigen Studien ergeben sich Forderungen für zukünftige Forschungsarbeiten, um OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben ganzheitlich zu verstehen. Dazu trägt die vorliegende Studienreihe durch separate Betrachtung beider Engagementformen bei. Nach Diskussion der Befunde zu OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben erfolgt ein Vergleich der Ergebnisse des jeweiligen Kontexts.

### **Stabilität und Erklärung von OCB**

*Stabilität von OCB.* Die längsschnittliche Betrachtung von OCB erfährt in der psychologischen Forschung großes Interesse. Aufgrund des zeitlichen und finanziellen Aufwands liegen jedoch kaum Längsstudien zu freiwilligem Arbeitsengagement vor (Colquitt et al., 2013; Rindfleisch et al., 2008). Empirische Befunde zu Einflüssen auf OCB und vereinzelte Längsstudien sprechen sowohl für eine zeitliche als auch eine stichprobenübergreifende Stabilität (Kap. 4.2.3). Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen die zeitliche Stabilität für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative mit einem Abstand von einem Jahr (Tabelle 6-13). Entgegen der Annahme sinkt Unkompliziertheit in diesem Zeitraum. Bei Erhebung von OCB in zwei unterschiedlichen Stichproben sind Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit gleich hoch ausgeprägt, während Eigeninitiative steigt (Tabelle 6-14).

Die zeitliche Instabilität von Unkompliziertheit kann durch die Erhebungszeitpunkte von Prä- und Längsstudie sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie erklärt werden. Die Prästudie fand Anfang 2020, zu Beginn der Corona-Pandemie, statt. Auswirkungen auf das Arbeitsleben waren noch nicht in dem Umfang spürbar wie ein Jahr später während der Längsstudie. Zwischen der Veränderung der beruflichen Tätigkeit durch die Corona-Pandemie und Unkompliziertheit lässt sich kein Zusammenhang feststellen (Anhang A.6, Tabelle A-2). Dennoch wirken sich Einschränkungen der Pandemie auf Möglichkeiten für und die Relevanz von unkompliziertem Verhalten aus. Die Corona-Pandemie ging mit großen Veränderungen der beruflichen Tätigkeit einher, die eine Anpassung der Arbeitnehmenden erforderte. Für den Anpassungsprozess benötigten Mitarbeitende Ressourcen. Zur Kompensation reduzierten die befragten Personen Anstrengungen an anderen Stellen, die vor allem unkompliziertes Verhalten betraf. Im Gegensatz dazu sensibilisierte die Corona-Pandemie für Hilfsbereitschaft und gesellschaftlichen Zusammenhalt (Brand, Follmer & Hölscher, 2021). Diese Solidarität zeigt sich auch im beruflichen Kontext, sodass die OCB-Dimension der Hilfsbereitschaft trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie stabil blieb. Wie die Befunde und Diskussionen der Spillover-Effekte zeigen, hängt Eigeninitiative von den Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten ab. Den Organisationen, in denen die befragten Personen arbeiten, gelang es ein Jahr nach Beginn der Pandemie gut, Situationen für eigeninitiatives Verhalten zu schaffen. Dadurch reduzierte sich Eigeninitiative nicht.

Interessanterweise ist das Ausmaß an Eigeninitiative in der Generalisierungsstudie höher als in der Prästudie. Dafür sind zwei Erklärungen naheliegend. Anders als für Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit liegt es an den Organisationen, Möglichkeiten für Mitarbeitende zu eigeninitiativem Verhalten zu schaffen (Kap. 7.2.1). Zum Erhebungszeitpunkt der Generalisierungsstudie war das in größerem Umfang möglich. Beispielsweise etablierten sich in der Zeit zwischen Prä- und Generalisierungsstudie Online-Formate, die Möglichkeiten für Eigeninitiative erweiterten. Zudem zeigen sich hochsignifikante positive Zusammenhänge zwischen dem Alter der befragten Personen

und eigeninitiativem Verhalten (Anhang A.7, Tabelle A-8). In der Generalisierungsstudie sind die befragten Personen, die arbeiten, älter ( $M = 39.77$ ;  $SD = 13.58$ ) als in der Prästudie ( $M = 32.50$ ;  $SD = 12.79$ ) ( $t(361) = -5.25^{**}$ ,  $d = -0.55$ ). Die höhere Ausprägung von Eigeninitiative in der Generalisierungsstudie lässt sich damit neben Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene durch Alterseffekte erklären.

Insgesamt liefern die Studienergebnisse wichtige Erkenntnisse über OCB mit hoher Relevanz für weitere Forschung und die Förderung von OCB in Organisationen. OCB ist weitestgehend intra- und interindividuell stabil. Durch die Stabilität lohnt es sich für Arbeitgebende, OCB zu fördern und Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten zu schaffen.

*Erklärung von OCB durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit.* Zahlreiche Studien und Metaanalysen belegen Zusammenhänge zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB (Colquitt et al., 2013; Dalal, 2005; LePine et al., 2002). Aufgrund der unterschiedlichen Effektstärken wird die Existenz vermittelnder Variablen vermutet. Aus theoretischer und empirischer Sicht liegt eine mediierende Rolle erlebter positiver und negativer Emotionen nahe (Kap. 4.2.3).

Die vorliegende Studienreihe bestätigt die vermittelnde Funktion positiv erlebter Emotionen für die OCB-Dimensionen der Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative. Positiv erlebte Emotionen medieren sowohl in Prä- als auch Generalisierungsstudie den Zusammenhang aller vier Gerechtigkeitsdimensionen mit Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative (Kap. 6.4.2). Für Unkompliziertheit lassen sich diese Zusammenhangsmuster in beiden Studien nicht nachweisen. Die Validierung der Befunde aus der Prästudie in der Generalisierungsstudie spricht für eine hohe Stabilität und Generalisierbarkeit. Für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative nehmen positiv erlebte Emotionen eine besondere Stellung ein. Führungskräfte sollten Situationen schaffen, in denen Mitarbeitende positive Emotionen erleben. Wie die vorliegende Studie zeigt, kann dazu an der organisationalen Gerechtigkeit angesetzt werden. Die hochsignifikanten Zusammenhänge zwischen allen Gerechtigkeitsdimensionen mit dem emotionalen Erleben von Mitarbeitenden unterstreichen die Relevanz der organisationalen Gerechtigkeit (Anhang C.3, Tabellen C-59 bis C-92). Die Befunde stützen bisherige Erkenntnisse, nach denen wahrgenommene Gerechtigkeit positive und wahrgenommene Ungerechtigkeit negative Emotionen auslöst (Colquitt et al., 2013). Deshalb gilt es, Führungskräfte darin zu schulen, Gerechtigkeit auf allen Ebenen herzustellen und als einen zentralen Wert in ihren Führungsstil aufzunehmen. Die vorliegende Studienreihe erfasst positive Emotionen im Gesamten. Die Identifikation distinkter positiver Emotionen stellte einen Ansatzpunkt zur Förderung des emotionalen Erlebens dar. Allerdings finden bisherige Studie keine Zusammenhänge zwischen spezifischen Emotionen, wie Dankbarkeit und Stolz, mit OCB (Lee & Allen, 2002; Michie, 2009). Zudem ist die Förderung spezifischer Emotionen aus praktischer Perspektive schwererer, verglichen mit dem allgemeinen positiven emotionalen Erleben.

Entgegen den Annahmen fungieren positiv erlebte Emotionen nicht als Mediator zwischen organisationaler Gerechtigkeit und Unkompliziertheit. Grund hierfür sind fehlende Korrelationen zwischen positiv erlebten Emotionen und der OCB-Dimension. In der Erwerbsarbeit ist unkompliziertes Verhalten somit unabhängig von positiv erlebten Emotionen. Stattdessen hängt Unkompliziertheit von anderen Variablen ab, die zukünftige Studien identifizieren sollten. Insgesamt verdeutlichen die unterschiedlichen Ergebnisse für die jeweiligen OCB-Dimensionen die Wichtigkeit, OCB in Zukunft nicht, wie bisher üblich, als eindimensionales Konstrukt zu erfassen. Stattdessen ermöglicht eine Betrachtung der separaten Dimensionen eine zielgerichtete Förderung von Dimensionen mit hoher Relevanz für eine spezifische Organisation. Zudem trägt die mehrdimensionale Perspektive zu einem umfassenderen theoretischen Verständnis bei.

Negativ erlebte Emotionen vermitteln in der Prästudie lediglich den Zusammenhang zwischen distributiver Gerechtigkeit und Hilfsbereitschaft. Dieser Befund bestätigt sich in der Generalisierungsstudie nicht. Stattdessen mediierten negativ erlebte Emotionen in der Generalisierungsstudie, mit Ausnahme der prozeduralen Gerechtigkeit, den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und Unkompliziertheit. Die Befunde für negativ erlebte Emotionen sind somit weniger eindeutig und stabil als für positiv erlebte Emotionen. Diese Erkenntnis lässt sich in die großen Linien bisheriger Forschung zum Einfluss negativ erlebter Emotionen auf OCB integrieren. Je nach Studie ergeben sich entweder keine oder verschieden starke Zusammenhänge und Effektstärken (Colquitt et al., 2013; Kaplan et al., 2009; Ziegler et al., 2012). Möglicherweise liegen die inkonsistenten Ergebnisse an der unterschiedlichen Valenz von negativen Emotionen und OCB als positive Verhaltensweise. Empirische Befunde zum prosozialem Verhalten (Isen & Levin, 1972; Shaffer & Graziano, 1983) und das Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior (Spector & Fox, 2002) unterstreichen diese Annahme. Das Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior postuliert einen Einfluss von positiv erlebten Emotionen auf OCB und negativ erlebten Emotionen auf CWB (ebd.). Demnach vermitteln negativ erlebte Emotionen den Zusammenhang zwischen wahrgenommener (Un-)Gerechtigkeit und CWB. Durch die unterschiedlichen Auswirkungen positiv und negativ erlebter Emotionen lässt sich die Zweifaktorentheorie der Arbeitszufriedenheit (Herzberg, 1966) auf das gesamte emotionale Erleben in der Erwerbsarbeit ausweiten. Nach der Zweifaktorentheorie stellen Arbeitszufriedenheit und -unzufriedenheit zwei voneinander unabhängige Dimensionen dar. Äquivalent zur Arbeits(un)zufriedenheit sind positiv und negativ erlebte Emotionen von verschiedenen Faktoren abhängig und führen zu spezifischen Konsequenzen.

Ein interessanter Aspekt bei Betrachtung der organisationalen Gerechtigkeit ergibt sich aus der Ausrichtung der Gerechtigkeitsdimensionen. Items zur distributiven und prozeduralen Gerechtigkeit sind meistens auf die Organisation, zur interpersonalen und informationalen Gerechtigkeit auf die Führungskraft bezogen (Colquitt et al., 2013). Forschende gehen davon aus, dass der Bezug der

organisationalen Gerechtigkeit auf die Führungskraft einen höheren Varianzanteil organisationspsychologischer Outcomevariablen erklärt (ebd.). Diese Vermutung basiert auf der Übertragung der organisationalen Werte auf die Führungskraft, woraus eine geteilte Identität resultiert (Eisenberger et al., 2010). Die vorliegende Studienreihe bezieht alle Gerechtigkeitsdimensionen auf Arbeit im Allgemeinen (Anhang A.3). Eine Ausrichtung der organisationalen Gerechtigkeit auf die Führungskraft könnte die geringen Effekte vergrößern und die Varianzaufklärung erhöhen.

### **Wie lässt sich OCB unter Einbezug der organisationalen Gerechtigkeit und erlebten Emotionen erklären?**

Mit Beantwortung der Fragestellung kommt die vorliegende Studienreihe der Forderung nach, Zusammenhänge von organisationaler Gerechtigkeit mit OCB genauer zu untersuchen und vermittelnde Variablen zu identifizieren (Forschungsdesiderat 6). Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit der separaten Betrachtung von positiv und negativ erlebten Emotionen auf der einen und der verschiedenen OCB-Dimensionen auf der anderen Seite. Positiv erlebte Emotionen mediiieren Zusammenhänge von organisationaler Gerechtigkeit mit Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative. Diese Zusammenhangsmuster zeigen sich aufgrund fehlender Korrelationen mit positiv erlebten Emotionen nicht für Unkompliziertheit. Die Generalisierungsstudie validiert die Befunde und belegt die Stabilität und Generalisierbarkeit. Demgegenüber ergeben sich für negativ erlebte Emotionen unterschiedliche Ergebnisse in Prä- und Generalisierungsstudie. Durch die inkonsistenten Befunde lassen sich keine eindeutigen Aussagen über die Erklärung von OCB durch organisationale Gerechtigkeit und negativ erlebte Emotionen treffen.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse die großen Linien der Engagementforschung in der Erwerbsarbeit: Positiv erlebte Emotionen tragen stabil zur Erklärung von OCB bei, während die Wirkung negativ erlebter Emotionen weiterhin unklar ist (Colquitt et al., 2013; Kaplan et al., 2009; Ziegler et al., 2012). Die vorliegende Studie verdeutlicht die Relevanz von organisationaler Gerechtigkeit und emotionalem Erleben für OCB und den gesamten Kontext der Erwerbsarbeit. Erlebte Emotionen sollten deshalb in der organisationspsychologischen Forschung auch weiterhin stärker berücksichtigt werden (Ashkanasy & Ashton-James, 2005; Kals & Gallenmüller-Roschmann, 2017).

### **Stabilität und Erklärung von freiwilligem Engagement im Privatleben**

*Stabilität von freiwilligem Engagement.* Die Betrachtung der zeitlichen Stabilität von freiwilligem Engagement im Privatleben ist vor allem im Hinblick bisheriger Forschung zum konkreten Engagementverhalten relevant. Aktuell fehlen Studien zum zeitlichen Verlauf von konkretem Engagementverhalten (Chacón et al., 2007; Marta et al., 2014). Vereinzelt untersuchen Forschende die Umsetzung einer Engagementbereitschaft zu einem späteren Zeitpunkt. Bereitschaften eignen sich jedoch nur bedingt zur Vorhersage von konkretem Verhalten (Thiel, 2021). Die erneute Befragung

engagierter Personen in der Längsstudie ermöglicht Aussagen zur zeitlichen Stabilität von Engagementverhalten in Sportvereinen als spezifischen Engagementbereich. Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative in Sportvereinen bleiben innerhalb eines Jahres stabil (Tabelle 6-15). Die Ergebnisse entsprechen den a priori vermuteten Annahmen und liefern wichtige Erkenntnisse für Sportvereine. Sportvereine können sich trotz erschwelter äußerer Umstände durch die Corona-Pandemie auf freiwilliges Engagement ihrer Mitglieder verlassen. Die Bedeutung der zeitlichen Stabilität von Engagement steigt vor dem Hintergrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie, die freiwilliges Engagement in Sportvereinen stark tangierten (Bundesamt für Statistik, 2021; Thieme & Wallrodt, 2022). Obwohl engagierte Mitglieder die Einschränkungen für ihr freiwilliges Engagement als besonders hoch erleben ( $M = 5.05$ ;  $SD = 1.38$ ), bleibt ihr Engagementverhalten auf einem konstanten Niveau.

Durch die hohe Bedeutung von Wertekongruenz für freiwilliges Engagement im Privatleben (Thiel, 2021) werden keine Unterschiede im Engagementverhalten zwischen freiwillig Engagierten in Sportvereinen und anderen NPOs vermutet. Diese Vermutung bestätigt sich nur für Unkompliziertheit. Hilfsbereitschaft ist in Sportvereinen, Eigeninitiative im freiwilligen Engagement in NPOs unabhängig vom Engagementbereich höher ausgeprägt (Tabelle 6-16). Die stärkere Hilfsbereitschaft in Sportvereinen scheint von den besonderen Gegebenheiten und Strukturen abzuhängen (Kap. 7.2.1). Zu den Besonderheiten von Sportvereinen zählt die Zentralität von Gerechtigkeit (Horch et al., 2014), die Hilfsbereitschaft über ein starkes Miteinander fördert. Zudem beinhalten die freiwilligen Tätigkeiten in Sportvereinen per se Hilfeverhalten, wie es die vorliegende Studie operationalisiert. Für freiwilliges Engagement in Sportvereinen existieren sportsspezifische Motive (Strubel & Kals, 2016), die auf einem hohen Maß an Hilfsbereitschaft beruhen. Die Strukturen und spezifischen Engagementtätigkeiten in Sportvereinen erklären gleichzeitig die niedriger ausgeprägte Eigeninitiative. Möglicherweise erfordert Engagement in Sportvereinen weniger eigeninitiatives Verhalten als freiwilliges Engagement in anderen NPOs. Der Anstieg der Eigeninitiative zwischen Prä- und Generalisierungsstudie stimmt mit den Befunden zu OCB überein. Somit gelang es nicht nur Organisationen im beruflichen Kontext, sondern auch NPOs, zum Zeitpunkt der Generalisierungsstudie besser, Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten zu schaffen. Das könnte an reduzierten Einschränkungen durch Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie und einer höheren Digitalisierung im freiwilligen Engagement liegen. Zudem bestehen signifikante Zusammenhänge der Führungsrolle mit Hilfsbereitschaft ( $r = .27^*$ ) und Eigeninitiative ( $r = .39^{**}$ ) (Anhang A.7, Tabelle A-9). In der Prästudie besitzt mit 42.90 % ein deutlich geringerer Anteil Führungsverantwortung als in der Generalisierungsstudie (66.28 %). Das höhere Ausmaß an Eigeninitiative könnte deshalb auch auf der stärkeren Führungsrolle im freiwilligen Engagement in NPOs basieren.



Zur zeitlichen und organisationsübergreifenden Stabilität von konkretem Engagementverhalten liegen unterschiedliche Befunde vor. Innerhalb eines Jahres bleibt das Engagementverhalten von engagierten Personen trotz erschwelter externer Umstände stabil. Das Engagementverhalten lässt sich dagegen nicht von Sportvereinen auf NPOs unabhängig des Engagementbereichs generalisieren. Damit beeinflusst der Engagementbereich Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative.

*Erklärung von freiwilligem Engagement durch erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit.* Der Transfer organisationspsychologischer Theorien und Befunde auf freiwilliges Engagement im Privatleben ist bereits erfolgreich gelungen und stellt einen vielversprechenden Ansatz zur Vergrößerung des Verständnisses von freiwilligem Engagement dar (Freund, 2020; Thiel, 2021). Basierend auf Befunden zur Bedeutung von organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen untersucht die vorliegende Studie die mediiierende Funktion erlebter Emotionen zwischen organisationaler Gerechtigkeit und konkretem Engagementverhalten in NPOs.

Weder positiv noch negativ erlebte Emotionen vermitteln den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und Engagementverhalten in NPOs. Eine Ausnahme stellt prozedurale Gerechtigkeit dar, bei der positiv erlebte Emotionen für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als Mediator wirken (Kap. 6.5.2). Positiv erlebte Emotionen wirken sich auf alle drei Engagementdimensionen aus (Anhang C.4, Tabellen C-94 bis C-102). Der Einfluss der organisationalen Gerechtigkeit auf freiwilliges Engagement unterscheiden sich in Abhängigkeit der betrachteten Gerechtigkeits- und Engagementdimensionen. Damit bestätigen die Ergebnisse die aktuelle, uneindeutige Befundlage zur Relevanz der organisationalen Gerechtigkeit für freiwilliges Engagement (Kurth & Otto, 2012; Thiel, 2021). Regressionsanalysen spezifizieren die Erkenntnisse (Anhang D.2, Tabellen D-11 bis D-13). Für Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative sind positiv erlebte Emotionen relevant. Negativ erlebte Emotionen und organisationale Gerechtigkeit haben keinen Einfluss. Zu Unkompliziertheit trägt neben positiv erlebten Emotionen distributive Gerechtigkeit bei. Die Ergebnisse der Mediations- und vertiefenden Regressionsanalysen betonen die Bedeutung positiv erlebter Emotionen und der prozeduralen Gerechtigkeit für konkretes Engagementverhalten in NPOs. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Wichtigkeit der prozeduralen Gerechtigkeit, die in anderen Studien einen großen Anteil der Zufriedenheit im Engagement erklärt (Kurth & Otto, 2012). Die anderen Gerechtigkeitsdimensionen spielen, mit Ausnahme der distributiven Gerechtigkeit für unkompliziertes Verhalten, keine Rolle. Bisherige Befunde finden einen positiven Einfluss aller vier Gerechtigkeitsdimensionen auf Fortsetzungs- und Werbebereitschaft im freiwilligen Engagement (Thiel, 2021). Die Differenzen der vorliegenden und bisherigen Ergebnisse deuten auf einen unterschiedlichen Beitrag der organisationalen Gerechtigkeit für Verhaltensbereitschaften und konkretes Engagementverhalten hin. Zukünftige Studien sollten diese Unterscheidung berücksichtigen.

Bisherige Erkenntnisse sprechen für eine hohe Bedeutung positiv erlebter Emotionen für freiwilliges Engagement im Privatleben, die die Zufriedenheit, investierte Zeit sowie Fortsetzungs- und Werbereitschaft beeinflussen (Penner & Finkelstein, 1998; Thiel, 2021). Diese Befunde werden durch die vorliegenden Ergebnisse gestützt. Umso wichtiger ist es, im freiwilligen Engagement bewusst Situationen zu schaffen, in denen freiwillig Engagierte positive Emotionen erleben. Anders als organisationale Gerechtigkeit wirken sich positive Emotionen auf aktuelles Engagementverhalten und zukünftige Engagementbereitschaften aus. Negativ erlebte Emotionen nehmen keinen Einfluss auf das konkrete Engagementverhalten. Wie in der Erwerbsarbeit könnte auch im freiwilligen Engagement die entgegengesetzte Valenz von negativen Emotionen und positivem Engagementverhalten ursächlich für den fehlenden Einfluss negativer Emotionen sein. Für diese Vermutung sprechen Zusammenhänge zwischen negativ erlebten Emotionen und mit freiwilligem Engagement verbundenen negativen Konstrukten, wie Reduktionsabsichten (Thiel, 2021) oder Unzufriedenheit (Davis et al., 2003). Trotz des fehlenden Einflusses negativ erlebter Emotionen auf hilfsberechtigtes, unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten im freiwilligen Engagement sollten NPOs negativ erlebte Emotionen ernst nehmen und versuchen, diese zu reduzieren. Die unterschiedlichen Auswirkungen positiv und negativ erlebter Emotionen auf konkretes Engagementverhalten deuten auf die Gültigkeit der Zweifaktorentheorie des emotionalen Erlebens im freiwilligen Engagement hin.

#### **Wie lässt sich freiwilliges Engagement in NPOs unter Einbezug der organisationalen Gerechtigkeit und erlebten Emotionen erklären?**

Für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten in NPOs sind vor allem positiv erlebte Emotionen relevant, die Einfluss auf alle drei Engagementdimensionen nehmen. Bezüglich der organisationalen Gerechtigkeit kommt prozedurale Gerechtigkeit eine Sonderstellung zu. Prozedurale Gerechtigkeit trägt über die vermittelnde Funktion positiv erlebter Emotionen zum Engagementverhalten bei. Die anderen drei Gerechtigkeitsdimensionen erklären Engagementverhalten nicht. Negativ erlebte Emotionen spielen für konkretes Engagementverhalten keine Rolle.

Damit können die Befunde aus der Erwerbsarbeit nicht vollständig auf freiwilliges Engagement im Privatleben übertragen werden. Die vorliegende Studie unterstreicht die Wichtigkeit, den Transfer von Theorien und Erkenntnissen aus einem Kontext auf den anderen Kontext, kritisch zu hinterfragen und empirisch zu prüfen (Freund, 2020).

#### **Vergleich von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben**

Abschließend liefert der Vergleich der Ergebnisse zu OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben Erkenntnisse zu konkretem Engagementverhalten in beiden Kontexten. In der Prästudie zeigen erwerbstätige Personen ein höheres Ausmaß an Eigeninitiative als engagierte Mitglieder im

Sportverein. Bezüglich Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit liegen keine Unterschiede vor (Anhang D.2, Tabelle D-14). Diese Befunde stützen die Erklärungen für Spillover-Effekte der Eigeninitiative. Betrieblichen Organisationen gelang es zu Beginn der Corona-Pandemie besser, Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten der Mitarbeitenden zu schaffen. Beispielsweise etablierten sich Online-Fortbildungen im beruflichen Kontext schneller als im freiwilligen Engagement. Zudem fiel die Prästudie in die Zeit, in der Kontaktbegrenzungen und Abstandsregeln sportliche Betätigung und freiwilliges Engagement in Sportvereinen stark einschränkten (Bujard et al., 2021). Sportvereine brauchten zur Umsetzung digitaler Trainingsmöglichkeiten länger, was sich insbesondere auf die Eigeninitiative der engagierten Mitglieder auswirkte.

Der Vergleich der Eigeninitiative in der Generalisierungsstudie spricht für diese Erklärung. Eigeninitiative in der Erwerbsarbeit ist zwar immer noch höher ausgeprägt als unter engagierten Personen in NPOs, allerdings sinkt die Effektstärke deutlich (Anhang D.2, Tabelle D-15). Der geringere Unterschied könnte ein Indiz für die zugenommene Initiierung von Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten seitens der NPOs im Verlauf der Corona-Pandemie sein. Zudem steigt Eigeninitiative sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext zwischen Prä- und Generalisierungsstudie an. Dieser Anstieg unterstreicht ebenfalls eine Anpassung der Organisationen an die Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen. In der Generalisierungsstudie ist Hilfsbereitschaft in der Erwerbsarbeit höher ausgeprägt als im freiwilligen Engagement in NPOs. Diese Unterschiede könnten zum einen von den spezifischen Gegebenheiten und Strukturen von Sportvereinen abhängen, die Hilfsbereitschaft in besonderem Maße fördern (Horch et al., 2014; Strubel & Kals, 2016). Zum anderen muss die Rolle der sozialen Erwünschtheit für Engagementverhalten, vor allem Hilfsbereitschaft, betrachtet werden. In der Erwerbsarbeit korrelieren alle drei Engagementdimensionen, im freiwilligen Engagement im Privatleben Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit, signifikant mit sozial erwünschtem Antwortverhalten (Anhang A.8, Tabelle A-12). Die Korrelation zwischen Hilfsbereitschaft und sozialer Erwünschtheit ist in der Erwerbsarbeit höher als im freiwilligen Engagement ( $z = 2.56^{**}$ ). Somit wissen Arbeitnehmende um die Wichtigkeit von Hilfsbereitschaft und stellen sich selbst als hilfsbereiter dar als im freiwilligen Engagement. In der Generalisierungsstudie zeigen im Privatleben freiwillig engagierte Personen ein höheres Maß an Unkompliziertheit als Personen in der Erwerbsarbeit. Nach Cohen (1988) liegt ein kleiner Effekt vor (Anhang D.2, Tabelle D-15). Aufgrund des gleichen Ausmaßes von unkompliziertem Verhalten im freiwilligen Engagement in Sportvereinen und NPOs unabhängig des Engagementbereichs können Spezifika von Sportvereinen als Ursache der Unterschiede ausgeschlossen werden. An dieser Stelle wäre eine weitere Untersuchung der Unkompliziertheit im beruflichen und privaten Engagement interessant, um die Unterschiede zu erklären.

Der Transfer der Befunde zur Erklärung von OCB durch organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen zeigt, dass die Erkenntnisse nicht automatisch für freiwilliges Engagement im Privatleben gelten. Zukünftige Studien zum freiwilligen Engagement in der Freizeit sollten die Übertragbarkeit von Erkenntnissen aus der Erwerbsarbeit theoretisch belegen, kritisch prüfen und empirisch nachweisen (Freund, 2020; Neufeind et al., 2012). Organisationale Gerechtigkeit scheint für Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben eine unterschiedlich große Rolle zu spielen. Für OCB kommt organisationaler Gerechtigkeit eine wichtige Bedeutung zu. Im freiwilligen Engagement in NPOs sind dagegen Spezifika des Engagements, insbesondere Wertekongruenz und Sinnhaftigkeit (Jiranek et al., 2014; Wehner et al., 2006), relevanter als die Wahrnehmung von Gerechtigkeit.

#### **7.2.4 Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende**

Nach separater Betrachtung von OCB und freiwilligem Engagement integriert die letzte Fragestellung beide Kontexte. Anhand von Interviews mit Führungskräften werden die Auswirkungen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben auf Arbeitgebende analysiert. Insgesamt zeigen sich positive Effekte beider Engagementformen für Arbeitgebende. Sowohl OCB als auch freiwilliges Engagement im Privatleben bringen nach Ansicht der Führungskräfte mehr Vor- als Nachteile mit sich. Interessanterweise beziehen sich 64.9 % aller Nennungen zu Konsequenzen von OCB auf Chancen und 35.1 % auf Barrieren. Für freiwilliges Engagement im Privatleben liegt der Anteil der Chancen mit 81.9 % höher (Kap. 6.6). Aufgrund der positiven Auswirkungen von freiwilligem Engagement in der Freizeit sollten Arbeitgebende dieses in stärkerem Umfang wertschätzen und fördern. Konkrete Ansatzpunkte dafür werden in Kapitel 7.5 aufgegriffen. Die Auswirkungen beider Engagementformen beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen, die leicht variieren. OCB manifestiert sich stärker auf organisationaler (55.9 %) als auf individueller Ebene (44.1 %). Für freiwilliges Engagement im Privatleben sind die organisationalen Folgen (45.6 %) geringer als die individuellen Folgen (53.1 %). Ein Vergleich der konkreten Auswirkungen zeigt teilweise Überschneidungen, beispielsweise hinsichtlich Arbeitsklima und externer Wahrnehmung auf organisationaler Ebene oder besseren Beurteilungen durch Vorgesetzte. Gleichzeitig führen die jeweiligen Engagementformen zu spezifischen Konsequenzen. OCB wirkt sich auf die Produktivität, Weiterentwicklung der Organisation und Motivation der Mitarbeitenden aus. Dem gegenüber können Arbeitgebende die Kompetenzen, die Mitarbeitende im freiwilligen Engagement in der Freizeit erwerben, direkt nutzen. Zudem trägt freiwilliges Engagement im Privatleben zum Erleben positiver Emotionen, zur Erweiterung des Horizonts und zu einer ausgeglichenen Work-Life-Balance bei. Die positiven Folgen für die Work-Life-Balance schwächen die Befürchtung der Führungskräfte, Mitarbeitende könnten durch freiwilliges Engagement überlastet werden. Die Schnittmenge an gemeinsamen Auswirkungen von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben und die spezifischen Folgen der jeweiligen Engagementform unterstreichen insgesamt den Nutzen für Arbeitgebende.

Darüber hinaus zeigt die Analyse der Konsequenzen von OCB eine hohe Übereinstimmung der von den Führungskräften genannten mit den empirisch untersuchten Folgen. Das betrifft vor allem die positiven Auswirkungen von OCB (Podsakoff et al., 2009). Hinsichtlich der negativen Folgen ergibt sich ein anderes Bild. Aufgrund fehlender Studienergebnisse basieren fast alle negativen Konsequenzen auf induktiver Kategorienbildung (Anhang C.5, Tabelle C-107). Die befragten Personen sehen die Gefahr von zeitlichen Engpässen, einem erhöhten Konkurrenzdenken und der Ausnutzung der Mitarbeitenden. Diese, in den Interviews aufgedeckten, negativen Auswirkungen von OCB sollten, in Anlehnung an Forderungen aus der Forschung (Bergeron et al., 2013, 2018; Podsakoff et al., 2009), in weiteren Studien empirisch geprüft werden.

Bisherige Studien nehmen positive Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit an (Mojza & Sonnentag, 2010). Diese Annahmen beruhen überwiegend auf theoretischen Herleitungen, für die eine empirische Bestätigung fehlt (Kap. 3.3.2). Theoretische Erklärungen stellen eine veränderte Wahrnehmung und Bewertung von Stressoren auf der Arbeit, der Aufbau von Ressourcen und Kompetenzen sowie eine verbesserte Erholung und eine schnellere Regeneration von Ressource durch freiwilliges Engagement dar (Güntert et al., 2022; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Die Interviews stützen diese Erklärungen teilweise und sprechen für ihre empirische Bedeutsamkeit. Führungskräfte sehen die Entwicklung von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissen im freiwilligen Engagement in der Freizeit, die im beruflichen Kontext genutzt werden können. Die Befunde der quantitativen und qualitativen Studien sowie bisherige empirische Ergebnisse (Ruderman et al., 2002; Sirrenberg & Moraß, 2019) stützen den Kompetenzaufbau und das Kompetenzerleben als Erklärung der positiven Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf Arbeitgebende. Für eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Erholung liegen ambivalente Erkenntnisse vor. Nach Ansicht der interviewten Führungskräfte trägt freiwilliges Engagement zu einer gesunden Work-Life-Balance bei. Gleichzeitig befürchten sie eine Überlastung und ein höheres Stresserleben von freiwillig engagierten Mitarbeitenden. Empirische Studien finden keinen Unterschied in der Erholung von freiwillig engagierten und nicht-engagierten Arbeitnehmenden (Greter, 2014; Mojza et al., 2010). Nach Integration der vorliegenden und bisherigen Erkenntnisse scheint Erholung keine hinreichende Erklärung für positive Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit zu sein. Insgesamt tragen die Interviews zur Bewertung der bisher theoretischen Erklärungen für Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben bei. Gleichzeitig liefern sie neue Erklärungshypothesen. Dazu zählt die Übertragung von im freiwilligen Engagement erlebten positiven Emotionen auf die Arbeit. Nach diesem Verständnis fungiert emotionales Erleben als vermittelnde Variable zwischen beiden Lebensbereichen. Eine ähnliche Rolle kommt Zufriedenheit zu, die sich auf Arbeitszufriedenheit überträgt. Diese neuen Erklärungsansätze für positive Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf die Erwerbsarbeit gilt es in zukünftigen Studien empirisch zu prüfen.

### **Welche Folgen bringen OCB und freiwilliges Engagement der eigenen Mitarbeitenden im Privatleben aus Sicht von Führungskräften für Arbeitsgebende mit sich?**

Grundsätzlich wirken sich sowohl OCB als auch freiwilliges Engagement im Privatleben weitestgehend positiv auf Arbeitsgebende aus. Führungskräfte sehen in beiden Engagementformen mehr Vor- als Nachteile, die sich auf organisationaler und individueller Ebene äußern. Einige Konsequenzen überschneiden sich. Darüber hinaus haben OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben spezifische Auswirkungen. Die positiven Folgen von OCB stimmen zum Großteil mit empirischen Forschungsergebnissen überein (Podsakoff et al., 2009). Bezüglich der negativen Folgen schaffen die Interviews neue Ansatzpunkte zur zukünftigen Prüfung. Freiwillig engagierte Personen erwerben im Engagement im Privatleben Fähigkeiten, die Arbeitsgebende direkt nutzen können. Diese positive Folge stützt die Erklärung des Zusammenhangs zwischen freiwilligem Engagement im Privatleben und Erwerbsarbeit durch Kompetenzerwerb (Güntert et al., 2022). Zusätzlich liefern die Interviews neue Erklärungsansätze für die Zusammenhänge, beispielsweise durch positiv erlebte Emotionen oder Zufriedenheit. Insgesamt belegen die überwiegend positiven Konsequenzen den Mehrwert von Engagement im beruflichen und privaten Kontext für Arbeitsgebende. Basierend auf dem großen Profit sollten Arbeitsgebende beide Engagementformen stärker fördern und wertschätzen.

### **7.3 Gesamtfazit der Ergebnisse**

Im Zentrum der vorliegenden Studienreihe steht freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Die hohe Relevanz beider Engagementformen auf vielfältigen Ebenen belegt die Wichtigkeit des Themas. Basierend auf Spillover-Effekten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf der einen und zwischen unterschiedlichen Formen von Engagement auf der anderen Seite, wird die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs umfassend analysiert. Damit leisten die vorliegenden Studien einen Beitrag zur Erschließung eines innovativen Ansatzes, der Möglichkeiten zur Förderung von freiwilligem Engagement auf verschiedenen Ebenen aufzeigt.

Inwiefern existieren Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs und wie können diese erklärt werden?

*Existenz von Spillover-Effekten.* Zusammenfassend belegen unterschiedliche Methoden die Existenz von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Spillover-Effekte zeigen sich bezüglich Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative für die äquivalente Engagementdimension im anderen Kontext. Die Spillover-Effekte für Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative sind größtenteils zeitlich stabil, generalisierbar und valide.

*Erklärung der Spillover-Effekte.* Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements können durch die Differenzierung zwischen der Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten in NPOs und der Übernahme eines freiwilligen Engagements in NPOs erklärt werden. Bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen existieren schwächere und uneindeutigere Spillover-Effekte als bei engagierten Mitgliedern. Aus theoretischer Perspektive liegen weitere Erklärungen vor. Weder soziale Verantwortung als Persönlichkeitsvariable noch Kompetenzerleben als individuelle Ressource vermitteln den Zusammenhang zwischen beiden Engagementformen. Soziale Verantwortung und Kompetenzerleben tragen jedoch zum Verständnis der Spillover-Effekte sowie zur Erklärung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben bei. Insgesamt deuten die Erkenntnisse der gesamten Studienreihe darauf hin, dass positive Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit auf Konsistenzbestrebungen im Sinne der Selbstwahrnehmung beruhen. Spillover-Effekten der Eigeninitiative liegen dagegen Mechanismen der Selbstwirksamkeit zugrunde, die stark mit operanter Konditionierung verbunden sind. Aus den Interviews ergeben sich weitere Erklärungshypothesen. Diese betreffen die Persönlichkeitsstruktur der engagierten Individuen, ihr psychisches Wohlbefinden sowie die Einstellung zum Engagement und subjektive Normen als Komponenten des Reasoned Action Ansatzes (Fishbein & Ajzen, 2010).

Welche Auswirkungen bringt freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext für Arbeitgebende mit sich?

Die Existenz von Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs belegt den Nutzen beider Engagementformen für Arbeitgebende und NPOs. Durch Erhöhung von konkretem Engagementverhalten in einem Kontext steigt automatisch das Ausmaß des gleichen Verhaltens im anderen Kontext. Somit profitieren Arbeitgebende direkt vom freiwilligen Engagement im Privatleben und sollten dieses stärken. Das mit den Spillover-Effekten einhergehende höhere Ausmaß an OCB wirkt sich in vielfältiger Weise positiv auf Arbeitgebende aus (Kap. 2.2.5). Des Weiteren profitieren Arbeitgebende unabhängig von den gefundenen Spillover-Effekten vom freiwilligen Engagement ihrer Mitarbeitenden im Privatleben. Diese Vorteile stellen einen weiteren Anreiz zur Förderung von freiwilligem Engagement in der Freizeit seitens der Arbeitgebenden dar. Zusätzlich kommt den Erkenntnissen zu Spillover-Effekten eine hohe Bedeutung für den Prozess der Personalauswahl in der Erwerbsarbeit zu. NPOs können die Befunde zur Rekrutierung und Bindung freiwillig engagierter Personen nutzen (Kap. 7.5).

Der Schwerpunkt der Forschungsreihe liegt auf der Beziehung von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben. Darüber hinaus werden beide Engagementformen separat voneinander betrachtet, um die Stabilität und Wirkungszusammenhänge zu untersuchen. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine hohe Stabilität von OCB hin. Im privaten Kontext ist das konkrete Engagementverhalten zeitlich stabil, scheint aber für hilfsbereites und eigeninitiatives Verhalten vom jeweiligen

Engagementbereich abzuhängen. Positiv erlebte Emotionen konkretisieren Wirkungszusammenhänge zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB. In zwei unabhängigen Studien fungieren positiv erlebte Emotionen als Mediator in den Zusammenhängen aller vier Gerechtigkeitsdimensionen mit Hilfsbereitschaft und Eigeninitiative. Für negativ erlebte Emotionen liegen ambivalente Ergebnisse in den zwei Studien vor. Trotz theoretischer und empirischer Hinweise lassen sich die Wirkmechanismen positiv erlebter Emotionen nicht auf den Zusammenhang zwischen organisationaler Gerechtigkeit und freiwilligem Engagement im Privatleben übertragen. Dieser Befund unterstreicht die Wichtigkeit, spezifische Charakteristika von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement beim Transfer theoretischer Modelle und empirischer Erkenntnisse von einem auf den anderen Bereich zu berücksichtigen. Zudem sollten zukünftige Studien zum freiwilligen Engagement im Privatleben zwischen Engagementbereitschaften und tatsächlichem Engagementverhalten unterscheiden.

Die vorliegende Studienreihe belegt positive Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext mithilfe quantitativer und qualitativer Daten und unter Anwendung verschiedener statistischer Methoden. Damit offenbart die Studie eine gegenseitige Befruchtung von freiwilligem Engagement in beiden Kontexten, wovon Profit-Organisationen und NPOs profitieren. Aufgrund des innovativen Designs und der neuen Sichtweise auf freiwilliges Engagement in NPOs gilt es, die gefundenen Spillover-Effekte in weiteren Studien zu validieren, zu erklären und auf weiteres Engagementverhalten zu generalisieren. Mögliche Ansatzpunkte greift der folgende Abschnitt mit Darlegung von Limitationen und weiterem Forschungsbedarf auf.

#### **7.4 Diskussion der Methodik und Ableitung wissenschaftlicher Implikationen für weitere Forschung**

Das Forschungsdesign und die ausgewählte Methodik der vorliegenden Studienreihe orientieren sich an den primären Zielen und Forschungsdesideraten (Kap. 4.2). Daraus ergeben sich Stärken und Schwächen, die bei der Interpretation der Befunde mitzudenken und bei weiteren Studien zu berücksichtigen sind. Die Stärken und Limitationen beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte der Studienreihe.

##### *Einschränkungen durch die erhobenen Stichproben*

Die Teilnahme an den durchgeführten Studien beruht auf Freiwilligkeit. Damit handelt es sich um eine nicht-probabilistische Gelegenheitsstichprobe, bei der die Wahrscheinlichkeit einer Studienteilnahme nicht für jede Person der Zielpopulation gleich hoch ist (Döring & Bortz, 2016). Durch dieses Vorgehen wird die Stichprobengröße maximiert, allerdings ohne Anspruch auf Repräsentativität. Mit der Stichprobenziehung verbundene Einschränkungen werden aufgrund der Prämisse der freiwilligen Teilnahme an psychologischen Studien (APA, 2017) und unkontrollierbarer Faktoren, die die Repräsentativität reduzieren (Cook et al., 2000), in Kauf genommen. Die



größte Limitation von Online-Befragungen stellt die Selbstselektion der erhobenen Stichprobe dar. Selbstselektion geht mit Nicht-Erreichbarkeit von Personen aus der Zielpopulation, beispielsweise ohne Internetzugang, einher (Pokorny & Roose, 2020). Dieser Nachteil lässt sich nicht durch größere Stichproben ausgleichen, die eher zur Verstärkung der Verzerrungen führt (Hermann, 2019). Die Teilnahme an Online-Studien ist zudem abhängig von bestimmten Merkmalen, zu denen altruistische und persönliche Gründe, wie soziale Verantwortung, zählen (Porst & Briel, 1995). Dadurch nehmen überwiegend Personen an Studien teil, die per se eine höhere Hilfsbereitschaft empfinden. Hilfsbereites Verhalten stellt eine für die untersuchten Spillover-Effekte relevante Engagementdimension dar. Basierend auf Befunden zur Teilnahme an Online-Befragungen kann von einem hohen Maß an Hilfsbereitschaft von Personen, die an freiwilligen Befragungen teilnehmen, ausgegangen werden. Dadurch wären Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft von Personen, die nicht an der Studie teilgenommen haben, niedriger ausgeprägt als in der erhobenen Stichprobe und die vorliegende Studie unterschätzt die gefundenen Spillover-Effekte in der Gesamtpopulation.

Die durchgeführten Studien erhalten verschiedene Maßnahmen zur Vergrößerung der Ausschöpfungsquote, wie Kontaktaufnahmen über unterschiedliche Wege, Einsatz von Incentives, personalisierte Einladungen zu den Befragungen und unkomplizierte Fragebogendesigns (Bosnjak, 2003). Insgesamt sind Verzerrungen durch Selbstselektion zwar nicht auszuschließen, werden aber weitgehend reduziert und lassen eine Unterschätzung des Spillover-Effekts der Hilfsbereitschaft in der Gesamtpopulation vermuten. Für die Zukunft wären Stichproben mit repräsentativer Verteilung relevanter Merkmale wünschenswert. In der Längsstudie könnten durch eine größere Stichprobe weitere statistische Methoden angewandt werden, die zu aussagekräftigeren Ergebnissen über die zeitliche Stabilität der Spillover-Effekte führen.

In Verbindung mit der Selbstselektion der Stichprobe stehen teilweise niedrige Standardabweichungen der relevanten Variablen (Anhang B.2). Für die Engagementdimensionen und andere Variablen liegen eher homogene Verteilungen vor. Die niedrigen Standardabweichungen stützen die Vermutung einer Unterrepräsentation des Spillover-Effekts der Hilfsbereitschaft zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs. Die Stichprobenbeschreibung deutet auf heterogene Stichproben hin (Kap. 5.1.4). Trotz der geringen Varianzen und teilweise kleinen Stichprobengrößen zeigen sich signifikante Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement. Mit Hinblick auf die Abhängigkeit der Signifikanz von der Stichprobengröße (Bortz & Schuster, 2010) steigt die Bedeutung der Befunde. Nichtsdestotrotz sollten Studien eine weniger homogene Verteilung des freiwilligen Engagements anstreben.

#### *Forschungsdesign und verwendete Erhebungsinstrumente*

Das verwendete multimethodale Forschungsdesign kombiniert quantitative und qualitative Methoden. Dadurch gelingt es, Schwächen eines Verfahrens und mit einer Erhebungsmethode konfun-

dierte Verzerrungen, zu reduzieren (Conway & Lance, 2010). Das Nutzen unterschiedlicher Datenquellen verringert zudem den Common Method Bias (Podsakoff et al., 2003). Der Common Method Bias erhöht die Wahrscheinlichkeit von Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit, Schlussfolgerungen über die hinter der Forschung stehenden Fragestellungen sowie Anpassungen des Antwortverhaltens (ebd.). In der vorliegenden Studienreihe sind sowohl die Befragungen als auch die Interviews eine Form von Selbstberichten. Allerdings erheben die Interviews Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements aus einer Fremdperspektive durch Führungskräfte der Erwerbsarbeit. Dadurch bestätigen Fremdwahrnehmungen die Ergebnisse der Fragebogenstudien. Darüber hinaus halten weitere Maßnahmen den Common Method Bias auf einem möglichst niedrigen Niveau. Der zeitliche Abstand zwischen den Befragungen stellt sicher, dass die Antworten einer Befragung die folgende Befragung nicht beeinflussen (ebd.). Das primäre Ziel wird in einer weiteren, unabhängigen Stichprobe validiert. Zur Beurteilung der zeitlichen Stabilität der Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs wäre eine längsschnittliche Betrachtung von freiwilligem Engagement unabhängig vom Engagementbereich sinnvoll.

Studien belegen, dass bei der Erhebung von OCB keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbewertung existieren (Carpenter et al., 2014). Die Eigenperspektive eignet sich am besten zur Erfassung von freiwilligem Engagement als persönliches Erleben und Verhalten. Summa summarum ergreift die vorliegende Studienreihe Maßnahmen zur Reduktion des Common Method Bias und wählt auf Basis theoretischer Implikationen vergangener Studien das bestmögliche Forschungsdesign zur Beantwortung der Forschungsfragen. Der Nachweis von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement stellt die Grundlage für den Einsatz weiterer, aufwändigerer Methoden, beispielsweise Verhaltensbeobachtungen oder Quasiexperimente, dar und begründet den mit den Methoden verbundenen erhöhten Ressourcenbedarf.

Soweit möglich basieren die Fragebögen auf validierten, auf den Untersuchungskontext angepassten Skalen. Die Anpassung verringert möglicherweise die Güte der Erhebungsinstrumente. Der mehrfache Einsatz in unterschiedlichen Stichproben, umfangreiche Pretests und Reliabilitätswerte in größtenteils zufriedenstellenden bis sehr guten Bereichen (Kap. 5.1.5) sprechen für eine hohe Güte und adäquate Formulierung der Erhebungsinstrumente. Die Erhebungsinstrumente stellen somit eine gute Basis für weitere Forschungsarbeiten dar. Vor erneuter Anwendung sollten die Fragebögen optimiert und umfassend validiert werden.

#### *Operationalisierung des konkreten Engagementverhaltens*

Der Fokus der Untersuchung liegt auf behavioralen Spillover-Effekten. Gemäß dem zweiten und dritten Forschungsdesiderat ist dafür die Betrachtung von manifestem Verhalten notwendig (Kap. 4.2.1). Aus diesem Grund erfasst die vorliegende Studienreihe freiwilliges Engagement nicht, wie in bisherigen Studien üblich, über Häufigkeiten (Brauchli et al., 2017; Rodell, 2013) oder Engagementbereitschaften (Schütt, 2022; Thiel, 2021), sondern über konkretes Engagementverhalten.

Dazu erfolgt eine Übertragung der drei zentralen OCB-Dimensionen auf freiwilliges Engagement im Privatleben. Der innovative Ansatz der Operationalisierung von freiwilligem Engagement über konkretes Engagementverhalten stellt eine zentrale Stärke der vorliegenden Studienreihe dar. Dadurch umgeht die Forschungsreihe die Schwierigkeit, Verhalten durch Bereitschaften oder Intentionen zu erklären, die häufig eine große Differenz zum tatsächlichen Verhalten aufweisen (Ajzen & Fishbein, 2005; Thiel, 2021). Gleichzeitig führt diese Operationalisierung zur Reduktion von freiwilligem Engagement auf die betrachteten Verhaltensweisen. Die Auswahl von Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative repräsentiert einen Ausschnitt von möglichem Engagementverhalten. Die Verallgemeinerung von positiven Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements ist somit auf diese drei Verhaltensweisen beschränkt. Zur Generalisierbarkeit sollten zukünftige Studien weitere Verhaltensweisen einschließen. Die vorliegenden Befunde sprechen für den Erfolg dieses Ansatzes.

Eng mit der Operationalisierung des freiwilligen Engagements verbunden, ist die Frage, ob die nachgewiesenen Spillover-Effekten zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs durch Messung und Reihenfolge hervorgerufene Artefakte darstellen. Dagegen sprechen der Nachweis der untersuchten Spillover-Effekte in unterschiedlichen Stichproben, zu verschiedenen Zeitpunkten und aus einer Fremdperspektive. Zudem deuten die Reihenfolge der Items, sodass Items zu OCB und freiwilligem Engagement in NPOs nicht hintereinanderstehen, die Länge der Fragebögen sowie die sorgfältige Auswahl an befragten Personen auf natürliche, von der Messung unbeeinflusste Effekte hin. In Item- und Skalenanalysen bilden sich OCB und freiwilliges Engagement in NPOs auf verschiedenen Faktoren ab und repräsentieren unterschiedliche Verhaltensweisen. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die untersuchten Spillover-Effekte nicht mit der Operationalisierung oder Messung des Engagementverhaltens konfundiert sind. Zur weiteren Prüfung sollten Studien Engagementverhalten mit anderen Methoden erfassen.

Die Auswahl von freiwilligem Engagement in NPOs als klassische Engagementform (Wehner & Güntert, 2015) basiert auf vielfältigen Gründen. Nichtsdestotrotz schränkt die Betrachtung klassischer Engagementformen die Generalisierbarkeit auf neue Formen des freiwilligen Engagements, wie episodische oder virtuelle Freiwilligenarbeit, ein. Erkenntnisse der vorliegenden Studienreihe über Unterschiede in den Spillover-Effekten zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen und Differenzen in der Bindung und Haltung von engagierten Personen in NPOs (Hustinx & Lammertyn, 2004) belegen die Wichtigkeit der Organisationsbindung und Langfristigkeit des freiwilligen Engagements zur Beantwortung der formulierten Fragestellungen. Bei neuen Engagementformen ist keine Organisationsbindung und Langfristigkeit gegeben. Inwieweit positive Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs dennoch für neue Engagementformen gelten, muss empirisch geprüft werden.

### *Einsatz der statistischen Verfahren*

Der Nachweis positiver Spillover-Effekte erfolgt über unterschiedliche statistische Verfahren, für die die notwendigen Voraussetzungen gegeben sind. Der Einsatz verschiedener Verfahren validiert die Befunde. Zukünftige Studien sollten die Ergebnisse replizieren, um die allgemeine Gültigkeit abzusichern, Grenzen aufzuzeigen und weitere statistische Verfahren anzuwenden. Dazu zählen Strukturgleichungsmodelle. Strukturgleichungsmodelle ermöglichen eine Differenzierung zwischen den latenten Variablen der Untersuchungsmodelle und ihrer Operationalisierung (Urban & Mayerl, 2014). Die Analyse durch Strukturgleichungsmodelle erhöht die Güte und Reliabilität der Testung. In der vorliegenden Studienreihe wird aus zwei Gründen bewusst auf den Einsatz von Strukturgleichungsmodellen verzichtet. Zum einen besteht das primäre Anliegen in der explorativen Untersuchung der vermuteten Spillover-Effekte. Für explorative Studie sind Strukturgleichungsmodelle ungeeignet und kommen deshalb für Prä- und Längsstudie nicht in Frage. Die Generalisierungsstudie hat die Validierung und Erklärung der Spillover-Effekte zum Ziel. Der Erklärung der Spillover-Effekte liegt ebenfalls ein innovativer Ansatz mit kritischer Indikation für Strukturgleichungsmodelle zugrunde (ebd.). Zum anderen sprechen methodische Aspekte, wie geringe Stichprobengrößen und eine kleine Anzahl von erhobenen Indikatoren pro Konstrukt, gegen den Einsatz von Strukturgleichungsmodellen (Kline, 2011).

Basierend auf Forschungsdesign und Operationalisierung des Engagementverhaltens liegen summa summarum einige Limitationen vor. Verschiedene Maßnahmen tragen dazu bei, mit den Limitationen einhergehende Verzerrungen möglichst gering zu halten oder auszuschließen. Somit eignen sich die empirischen Erkenntnisse zur sinnvollen Interpretation. Weitere Forschungsarbeiten zu Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements sollten die Erkenntnisse spezifizieren und Wirkmechanismen identifizieren. Die vorliegende Studie bietet dafür eine wichtige Grundlage.

### *Ableitung wissenschaftlicher Implikationen für weitere Forschung*

Aus den Einschränkungen der vorliegenden Studienreihe gehen bereits Empfehlungen für zukünftige Studien zu Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements hervor. Auf inhaltlicher Ebene ergeben sich weitere Implikationen.

*Spezifikation der Spillover-Effekte.* Unterschiedliche Stärken der Spillover-Effekte von Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit in Prä- und Generalisierungsstudie deuten auf die Abhängigkeit dieser Spillover-Effekte vom Engagementbereich hin. Diese Vermutung sollte in weiteren Studien empirisch überprüft werden. Aussagen darüber, ob der Engagementbereich im privaten Kontext ausschlaggebend für bestimmte Spillover-Effekte ist, eröffnet Arbeitgebenden neue Möglichkeiten in der Personalauswahl.

*Weitere Erklärung der Spillover-Effekte.* Zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben liegen verschiedene Ansätze vor (Güntert et al.,

2022). Teilweise sind die Ansätze jedoch nicht empirisch bestätigt (Greter, 2014; Mojza et al., 2010). Die vorliegende Forschungsreihe kommt der Forderung nach, die gefundenen Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben empirisch zu erklären (Forschungsd desiderat 1). Basierend auf theoretischen und empirischen Erkenntnissen erfolgt die Auswahl von sozialer Verantwortung, individuellen Ressourcen sowie Wertekongruenz als mögliche Erklärungsvariablen. Soziale Verantwortung und die Ressource des Kompetenzerlebens spielen eine relevante Rolle für OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben. Beide Variablen vermitteln den Zusammenhang zwischen den OCB- und Engagementdimensionen jedoch nicht. Zukünftige Studien sollten sich der Herausforderung annehmen, die Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements empirisch zu erklären. Dazu liefert die qualitative Studie vielversprechende Ansatzpunkte. Diese betreffen die Persönlichkeit, die vermutlich einen Einfluss auf die Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements hat. Diesbezüglich könnten etablierte Persönlichkeitseigenschaften, wie Empathie (Kämper, 2003), oder eine neu konzipierte Engagement-Persönlichkeit Spillover-Effekte erklären. Eine weitere Erklärung, die sich aus den Interviews ergibt, stellen positiv erlebte Emotionen, vor allem Freude, dar. Für die vermittelnde Funktion positiv erlebter Emotionen zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben sprechen empirische Erkenntnisse zur Bedeutung positiv erlebter Emotionen für Engagement in beiden Kontexten (Kap. 2.2.4 und 2.3.3) und die vermittelnde Rolle zwischen organisationaler Gerechtigkeit und OCB (Kap. 6.4.2).

*Ausweitung der Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements auf andere Lebensbereiche.* Bezüglich Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative lassen sich eindeutige Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben feststellen. Diese, ursprünglich für Engagement in der Erwerbsarbeit formulierten Verhaltensweisen, sind an Organisationen gebunden (Organ, 1988). Grundsätzlich können Individuen auch außerhalb von Organisationen, in sozialen Gruppen oder einem spezifischen Setting hilfsbereites, unkompliziertes und eigeninitiatives Verhalten zeigen. Deshalb wäre es interessant zu untersuchen, ob die gefundenen Spillover-Effekte für andere Lebensbereiche gelten. Darunter würden beispielsweise Spillover-Effekte der informellen Freiwilligenarbeit außerhalb einer NPO fallen (Lamprecht et al., 2020). Die Differenzierung zwischen formellem und informellem freiwilligem Engagement trägt zugleich zur Erklärung und Spezifikation der Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements bei.

OCB und freiwilliges Engagement im Privatleben befruchten sich über positive Spillover-Effekte gegenseitig. Mit einem innovativen Forschungsdesign, das Einschränkungen bisheriger Studien überwindet, weist die vorliegende Studienreihe die angenommenen Spillover-Effekte empirisch nach. Dadurch werden Möglichkeiten für weitere erfolgsversprechende sowie theoretisch und praktisch relevante Forschung geschaffen. Darüber hinaus stellen die Erkenntnisse wichtige Ansatzpunkte zur Förderung von freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext dar.

## **7.5 Ableitungen praktischer Implikationen für freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext**

Der Nachweis von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext und die Identifikation erster Erklärungsansätze bieten neue, bisher nicht bedachte Möglichkeiten zur Förderung von freiwilligem Engagement im Privatleben durch unterschiedliche Akteur:innen. Darüber hinaus leiten sich Empfehlungen für die Personalauswahl in der Erwerbsarbeit ab. NPOs können die Erkenntnisse nutzen, um freiwillig engagierte Personen zu gewinnen und an die Organisation zu binden.

### **Förderung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext**

Eine Erhöhung von konkretem Engagementverhaltens in Erwerbsarbeit oder Privatleben fördert automatisch die Spillover-Effekte von freiwilligem Engagement. Die praktischen Implikationen fokussieren deshalb die Förderung von freiwilligem Engagement in einem Kontext. Aus den Befunden leiten sich Implikationen ab, die sowohl freiwilliges Engagement im Gesamten betreffen als auch Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten.

Spillover-Effekte können über automatische oder intervenierende Techniken gefördert werden (Nilsson et al., 2017). Automatische Techniken basieren auf der Annahme, dass eine Verhaltensweise automatisch zur Durchführung des gleichen Verhaltens in einem anderen Kontext führt (ebd.). Die vorliegenden Ergebnisse belegen direkte Spillover-Effekte zwischen Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben (Lambert, 1990). Außerdem deuten die Befunde auf einen hohen Stellenwert der Selbstwahrnehmung für Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit hin. Zur Steigerung der Spillover-Effekte dieser beiden Dimensionen bedarf es deshalb keiner Interventionen, die vermittelnde psychologische Konstrukte zwischen beiden Verhaltensweisen betreffen (Nilsson et al., 2016). Stattdessen gelingt die Förderung der Spillover-Effekte über Erhöhung des konkreten Engagementverhaltens in einem Kontext. Bisherige Studien zu Antezedenzen von OCB (Kap. 2.2.2) und freiwilligem Engagement im Privatleben (Kap. 2.3.2) zeigen bereits vielfältige Ansatzpunkte, wie Engagement in einem Kontext, unabhängig vom anderen Kontext, gestärkt werden kann (z. B. Christian et al., 2011; Freund, 2020; Podsakoff et al., 2000; Schütt, 2022; Thiel, 2021). Die Ansatzpunkte liegen überwiegend in dem Kontext, in dem freiwilliges Engagement stattfindet. Für OCB ist damit die Organisation, in der die Person arbeitet, für freiwilliges Engagement die NPO, in der sich die Person engagiert, verantwortlich. Der Nachweis von Spillover-Effekten schafft mit der Förderung des freiwilligen Engagements im Privatleben durch Arbeitgebende einen neuen Ansatzpunkt. Durch die Spillover-Effekte profitieren Arbeitgebende von einem hohen Engagementmaß im Privatleben, da dieses automatisch OCB erhöht. OCB wirkt sich wiederum auf organisationaler und individueller Ebene positiv auf Arbeitgebende aus (Kap. 2.2.5 und 6.6.1). Die vorliegende Studienreihe belegt den direkten Nutzen für Arbeitgebende, freiwilliges

Engagement ihrer Mitarbeitenden im Privatleben wertzuschätzen und zu fördern. Gleichzeitig kommen Arbeitgebende dem Wunsch engagierter Personen entgegen, Engagement im privaten Kontext stärker anzuerkennen. Damit geht eine höhere Engagementbereitschaft der engagierten Personen einher (Freund, 2020; Kals et al., 2020). Die Förderung durch Arbeitgebende erfüllt zudem die Forderung, nicht nur freiwillig Engagierte selbst und NPOs für freiwilliges Engagement verantwortlich zu sehen, sondern Regierungen, Organisationen aus dem beruflichen Kontext und Bildungseinrichtungen einzubeziehen (Haski-Leventhal, Meijs & Hustinx, 2010). Aus der vorliegenden Studienreihe ergeben sich Empfehlungen für den Einbezug betrieblicher Organisationen.

Ausgangspunkt für eine stärkere Förderung von freiwilligem Engagement der Mitarbeitenden im Privatleben durch betriebliche Organisationen stellt die Aufklärung der Arbeitgebenden über den Nutzen des freiwilligen Engagements dar. Die Aufklärung umfasst sowohl die Wirkung der Spillover-Effekte und die damit verbundene Erhöhung von OCB als auch weitere positive Konsequenzen (Kap. 6.6.2). Dadurch wird Arbeitgebenden der eigene Profit vor Augen geführt und sie sind in höherem Maße bereit, freiwilliges Engagement im Privatleben zu unterstützen. Die Aufklärung gelingt über Kampagnen und Gespräche. Eine wichtige vermittelnde Funktion nimmt die Politik ein. Freiwilliges Engagement im Privatleben ist mittlerweile ein zentrales politisches Thema auf Bundes- und Länderebene. Unterschiedliche politische Kampagnen und Programme setzen sich zum Ziel, freiwilliges Engagement zu stärken und in der Gesellschaft sichtbar zu machen. Diese Kampagnen sollten vermehrt Arbeitgebende einbeziehen. Angelehnt an die Video-Kampagne *Ehre, wem Ehre gebührt* (Bundesministerium des Innern und für Heimat, 2023) könnte beispielsweise ein Video den Nutzen von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende beleuchten. Gespräche zwischen Arbeitgebenden, NPOs, politischen Akteur:innen und engagierten Personen bieten Möglichkeiten für einen Austausch und die gemeinsame Entwicklung von Strategien zur Förderung von freiwilligem Engagement durch betriebliche Organisationen.

Daneben sollten betriebliche Organisationen freiwilliges Engagement im Privatleben sichtbarer machen. Das Offenlegen von freiwilligem Engagement bietet vielfältige Chancen. In den betrieblichen Organisationen erhöht sich dadurch das Bewusstsein für freiwilliges Engagement und klärt über Engagement auf. Darüber hinaus zeigen sich bisher ungenutzte, im freiwilligen Engagement erworbene Kompetenzen, von denen Arbeitgebende profitieren können. Das Sichtbarmachen von freiwilligem Engagement regt möglicherweise bisher nicht-engagierte Organisationsmitglieder zu freiwilligem Engagement in der Freizeit an. Aus den geführten Interviews ergibt sich der Wunsch von Führungskräften, freiwilliges Engagement der eigenen Mitarbeitenden offenzulegen. Die Führungskräfte selbst haben Ideen, wie das gelingen könnte: „Ich glaube es wäre nur schön, wenn ein bisschen mehr davon erzählt werden würde. Wir haben ja unsere Standort-Newsletter. Für verschiedene Standorte gibt es Newsletter, wo immer wieder mal erzählt wird von außerordentlichen Aktivitäten von manchen Mitarbeitern, ob sie in der Freiwilligen Feuerwehr zum Beispiel tätig sind.“

Aber meistens hat es irgendeinen Business-Kontext, wenn solche Stories publiziert werden.“. Betriebliche Organisationen können somit bestehende Plattformen nutzen oder neue Formate schaffen, um freiwilliges Engagement im Privatleben sichtbar zu machen. Diese Plattformen bieten beispielsweise engagierten Mitarbeitenden Möglichkeiten, ihre Engagementgeschichte zu erzählen und über ihr freiwilliges Engagement zu berichten. Als bestehende Struktur eignet sich ein regelmäßig erscheinender Beitrag in Newslettern. Einmalige Aktionen sind organisationsinterne Kampagnen zum freiwilligen Engagement im Privatleben oder ein Tag des freiwilligen Engagements in betrieblichen Organisationen. Von der mit der Vorbereitung und Durchführung verbundenen Arbeit profitiert auch die Organisation selbst. Die Unterstützung und Stärkung außerberuflicher Aktivitäten durch Arbeitgebende und Führungskräfte fördert positive Spillover-Effekte. Zudem werden bisher ungenutzte Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeitenden aufgedeckt, die Arbeitgebende zukünftig einsetzen können.

Im Privatleben freiwillig engagierte Personen erwerben im Engagement Kompetenzen, die für Arbeitgebende nützlich sind (Kap. 6.3.2 und Kap. 6.6.2). Diese Kompetenzen sollten Arbeitgebende stärker nutzen, die dafür zunächst erfasst werden müssen. Dazu tragen die im vorherigen Abschnitt empfohlenen Maßnahmen bei. Anschließend können Personalverantwortliche und Mitarbeitende überlegen, wie genau Organisationen die Kompetenzen einsetzen. Abhängig vom Engagementbereich, beruflichen Tätigkeiten und dem Bedarf der Arbeitgebenden liegen unterschiedliche Möglichkeiten vor. Mitarbeitende, die sich freiwillig im Katastrophenschutz engagieren, wären beispielsweise als Ersthelfer:innen in Organisationen geeignet. Die gemeinsame Analyse der Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten durch Arbeitgebende und Mitarbeitende sowie der Nutzen für betriebliche Organisationen steigert die Wertschätzung des freiwilligen Engagements seitens der Organisation, die Aufklärung über freiwilliges Engagement und die damit verbundenen Spillover-Effekte.

Die bisherigen Implikationen zielen darauf ab, freiwilliges Engagement im privaten Kontext zu fördern. Über die nachgewiesenen Spillover-Effekte wird dadurch automatisch OCB verstärkt. Die vorliegende Studienreihe operationalisiert freiwilliges Engagement über Hilfsbereitschaft, Unkompliziertheit und Eigeninitiative als konkretes Engagementverhalten. Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit basieren auf der Selbstwahrnehmung. Die Förderung von freiwilligem Engagement im Privatleben spricht aufgrund des mit der Selbstwahrnehmung verbundenen Wunsches nach konsistentem Verhalten vermutlich verstärkt Spillover-Effekte der Hilfsbereitschaft und Unkompliziertheit an. Spillover-Effekte der Eigeninitiative beruhen auf der Selbstwirksamkeitstheorie. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen sollten Organisationen Möglichkeiten für eigeninitiatives Verhalten schaffen und Feedback dazu geben. Basierend auf dem von Staufenbiel und Hartz (2000) entwickelten Fragenbogen zur Erfassung von OCB könnten Organisationen ge-



zielt auf Fortbildungen hinweisen, Mitarbeitende vermehrt in Besprechungen einbeziehen und Anreize für Vorschläge zur Optimierung der Arbeit geben. Dadurch erleben Mitarbeitende ihr eigeninitiatives Verhalten als wirksam. Ein weiterer Erklärungsansatz von Spillover-Effekten der Eigeninitiative stellt operante Konditionierung dar. Dafür ist es wichtig, dass Arbeitgebende eigeninitiatives Verhalten durch positives Feedback verstärken. Lob und Wertschätzung fungieren als positive Verstärkung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende eigeninitiatives Verhalten erneut zeigen. Studie aus anderen Kontexten weisen zudem auf die Stärkung von Spillover-Effekten durch Feedback hin (Lanzini & Thøgersen, 2014). Deshalb fördert die Verstärkung eigeninitiatives Verhalten dieses Verhalten nicht nur in der Erwerbsarbeit, sondern auch im freiwilligen Engagement im privaten Kontext.

Zielgruppe der bisher formulierten Implikationen stellen Mitarbeitende dar, die im Privatleben bereits engagiert sind. Arbeitgebende können Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements auch nutzen, indem sie nicht-engagierte Mitarbeitende zu einem freiwilligen Engagement in der Freizeit anstoßen. Dafür existieren unterschiedliche Möglichkeiten. Das Sichtbarmachen von freiwilligem Engagement anderer Organisationsmitglieder schafft Berührungspunkte für nicht-engagierte Mitarbeitende mit freiwilligem Engagement im Privatleben und zeigt Ideen für ein mögliches Engagement auf. Darüber hinaus stellt Corporate Volunteering (Kap. 3.3.3) eine Form von Engagement in der Erwerbsarbeit dar und kann als Einstieg für freiwilliges Engagement im privaten Kontext dienen (de Gilder et al., 2005; Krasnopolskaya et al., 2016). Durch Corporate Volunteering sammeln Mitarbeitende neue Erfahrungen, spüren die Sinnhaftigkeit hinter dem Engagement und kommen in Kontakt mit NPOs, in denen sie sich zukünftig freiwillig engagieren können. Führen Mitarbeitende das Engagement in der Freizeit fort, erhöht sich über Spillover-Effekte das Ausmaß an OCB. Gleichzeitig profitieren Arbeitgebende direkt von positiven Konsequenzen des Corporate Volunteering, beispielweise hinsichtlich ihrer Attraktivität (Knappstein, 2019). Auf gesellschaftlicher Ebene trägt Corporate Volunteering zur Sensibilisierung für freiwilliges Engagement bei. NPOs können Corporate Volunteering zur Rekrutierung neuer Engagierter nutzen. Basierend auf den Ergebnissen der vorliegenden Studienreihe sollten betriebliche Organisationen bei Einführung von Corporate Volunteering zwei Aspekte beachten. Zur Stärkung der Spillover-Effekte ist es erstens essenziell, dass sich Mitarbeitende selbst als hilfsbereit und unkompliziert wahrnehmen. Durch ihre Selbstwahrnehmung zeigen Mitarbeitende zukünftig hilfsbereites und unkompliziertes Verhalten in anderen Kontexten. Zweitens sollten Organisationen Wahlmöglichkeiten für Corporate Volunteering bieten, damit Mitarbeitende Wertekongruenz und Sinnhaftigkeit spüren. Wertekongruenz hängt mit OCB und weiteren positiven Konsequenzen zusammen (Kap. 3.3.4). Das Erleben von Sinnhaftigkeit zeichnet freiwilliges Engagement aus (Maki & Snyder, 2017). Durch hohe Sinnhaftigkeit steigt die Wahrscheinlichkeit, freiwilliges Engagement in der Freizeit fortzuführen.

Insgesamt profitieren Arbeitgebende über Spillover-Effekte zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext in großem Ausmaß von freiwilligem Engagement ihrer Mitarbeitenden im Privatleben. Aus diesem Grund sollten Arbeitgebende freiwilliges Engagement in der Freizeit stärker wertschätzen und fördern und nicht-engagierte Mitarbeitende zu einem Engagement anregen. Dafür eröffnen die vorliegenden Befunde vielfältige Ansätze. Die praktischen Implikationen sollten von Arbeitgebenden umgesetzt und evaluiert werden. Die Evaluation ermöglicht Aussagen über die Wirksamkeit der Implikationen und die Identifikation weiterer Erklärungen für Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements.

### **Implikationen für die Personalauswahl in der Erwerbsarbeit**

In der Erwerbsarbeit bewerten Personalverantwortliche freiwilliges Engagement im privaten Kontext positiv (Kanning, 2015). Freiwilliges Engagement im Privatleben ist ein relevantes Kriterium im Bewerbungsprozess (ebd.). Im Vergleich zu anderen individuellen Kriterien schreiben Personalverantwortliche freiwilligem Engagement jedoch eine geringe Bedeutung zu (ebd.). Aufgrund der nachgewiesenen Spillover-Effekte und positiven Konsequenzen von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende sollte das Engagement im Bewerbungsprozess stärker berücksichtigt werden. Dabei ist es in Vorstellungsgesprächen wichtig, freiwilliges Engagement zu hinterfragen. Die vorliegende Studienreihe belegt Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in NPOs. In Bewerbungsgesprächen sollten Personalverantwortliche herausfinden, welche Tätigkeiten freiwilliges Engagement beinhaltet und wie dieses aufgebaut ist. Um Personalverantwortliche für das Thema zu sensibilisieren, gilt es, freiwilliges Engagement, damit verbundene Konsequenzen sowie Unterschiede zwischen engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in NPOs in Trainings, Fortbildungen und Workshops zu integrieren. Die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen und die Fokussierung von freiwilligem Engagement in Bewerbungsgesprächen trägt gleichzeitig zur im vorherigen Abschnitt empfohlenen Aufklärung betrieblicher Organisationen und Wertschätzung von freiwilligem Engagement bei.

Die Thematisierung von freiwilligem Engagement in Bewerbungsgesprächen ermöglicht zudem eine Analyse der Passung von Engagementbereich und Organisation. Spillover-Effekte zeigen sich unabhängig vom Engagementbereich (Kap. 6.2.1). Die unterschiedlich stark ausgeprägten Engagementdimensionen deuten auf eine Beeinflussung des konkreten Engagementverhaltens durch den Engagementbereich hin. Je nach Werten und Bedarf der Organisation sowie ausgeschriebener Stelle könnte der Engagementbereich ausschlaggebend für die Auswahl eines:r Bewerber:in sein. Ein freiwilliges Engagement im Sportverein führt beispielsweise zu besonders hohen Spillover-Effekten der Hilfsbereitschaft. Erfordert die ausgeschriebene Tätigkeit ein hohes Ausmaß an hilfsbereitem Verhalten, ist dieses Kriterium wahrscheinlich durch freiwilliges Engagement im Sportverein er-

füllt. Bei einer höheren Relevanz von Unkompliziertheit ergibt sich eine größere Passung mit freiwilligem Engagement aus einem anderen Bereich. Für umfassendere Aussagen zur Abhängigkeit der Spillover-Effekte vom Engagementbereich sind weitere Studien notwendig.

Zuletzt profitieren Arbeitgebende durch Thematisierung von freiwilligem Engagement in der Personalauswahl stärker von den im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen. Dazu sollten Personalverantwortliche Kompetenzen, die Bewerber:innen aus dem freiwilligen Engagement im Privatleben mitbringen, erfragen. Der Bedarf der Organisation kann die anschließende Entscheidung über die Besetzung einer freien Stelle mitbeeinflussen. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus dem Bewerbungsgespräch sprechen Mitarbeitende und Personalverantwortliche gemeinsam über den Einsatz der Kompetenzen in der Organisation. Dadurch nutzen Arbeitgebende vorhandene Ressourcen von Mitarbeitenden und erhöhen gleichzeitig das Kompetenzerleben der Mitarbeitenden. Das Erleben von Kompetenzen wirkt sich wiederum positiv auf OCB aus.

Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements erhöhen die Wichtigkeit von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende. Darüber hinaus liefern die Spillover-Effekte relevante Ansatzpunkte für die Personalauswahl. Dadurch verbessern Spillover-Effekte indirekt P-E Fit. Die Übereinstimmung zwischen Mitarbeitenden und ihrer arbeitsbezogenen Umwelt bringt weitere positive Konsequenzen mit sich.

### **Implikationen zur Gewinnung und Bindung freiwillig Engagierter in NPOs**

Gesellschaftliche Veränderungen und der Wunsch nach Individualisierung und Modernisierung (Beck & Beck-Gernsheim, 2002) stellen vor allem traditionelle NPOs, wie Organisationen des Bevölkerungs- und Katastrophenschutzes, Sportvereine oder Kirchen, vor neue Herausforderungen (Hacket & Mutz, 2002; Priller, 2011). Traditionelle NPOs sind an langfristiges Engagement ihrer Mitglieder gebunden. Diese Organisationen stehen verstärkt vor der Schwierigkeit, neue Personen für ein Engagement zu rekrutieren und bereits Engagierte zu binden (Alscher et al., 2021; Priemer et al., 2019). Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung engagierter Personen sollten gesellschaftliche Veränderungen und Wünsche berücksichtigen. Eine Möglichkeit dafür stellt die Fokussierung auf Spillover-Effekte und die positiven Konsequenzen für die Erwerbsarbeit dar.

Neben Arbeitgebenden sind auch NPOs und ihre Mitglieder über positive Spillover-Effekten des freiwilligen Engagements aufzuklären. Die positiven Konsequenzen von freiwilligem Engagement im Privatleben für Arbeitgebende könnten dazu führen, dass bereits engagierte, erwerbstätige Personen, ihr freiwilliges Engagement aufrechterhalten oder ausbauen. Die Aufklärung sollte engagierten Personen den Nutzen und die Wichtigkeit ihres freiwilligen Engagements für Arbeitgebende aufzeigen. Dadurch erfahren Engagierte mehr Anerkennung für ihr freiwilliges Engagement. NPOs können Spillover-Effekte in Kampagnen zur Rekrutierung neu engagierter Personen nutzen. Die positiven Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf die Erwerbsarbeit stellen

möglicherweise einen zusätzlichen Anreiz für ein freiwilliges Engagement dar. Die im vorherigen Abschnitt empfohlene Berücksichtigung von freiwilligem Engagement in der Personalauswahl verstärkt diesen Anreiz, wenn Arbeitgebende die für den Bewerbungsprozess relevanten Kriterien transparent darlegen.

Durch Aufklärung von Arbeitgebenden über Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements steigt das Interesse an Mitarbeitenden, die sich im privaten Kontext freiwillig engagieren. Arbeitgebende können selbst zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements anstoßen, beispielsweise über den Ausbau von Corporate Volunteering. Corporate Volunteering stellt gleichzeitig einen Ansatzpunkt für NPOs dar, bisher nicht-engagierte Personen zu rekrutieren. Dazu sollten NPOs gezielt auf Profit-Organisationen zugehen und Kooperationen für Corporate Volunteering anbieten. Die Initiative der NPOs ermöglicht eine klare Kommunikation der Erwartungen an die Kooperation und erhöht die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Kooperation (Samuel, Schilling & Wehner, 2012). Die Umsetzung von Corporate Volunteering schafft für bislang nicht-engagierte Mitarbeitende Berührungspunkte mit freiwilligem Engagement. Diese Mitarbeitenden können NPOs gezielt ansprechen. Nach den vorliegenden Erkenntnissen ist eigeninitiatives Verhalten in der Erwerbsarbeit ein zentrales Kriterium für ein mögliches freiwilliges Engagement in NPOs. Diese Engagementdimension gilt es bei der Auswahl der anzuwerbenden Mitarbeitenden zu fokussieren. Neben der Rekrutierung neuer Engagierter trägt Corporate Volunteering zur Entlastung bereits engagierter Personen in NPOs bei (ebd.) und hält dadurch die Motivation für ein langfristiges Engagement aufrecht.

Der wissenschaftliche Nachweis von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im betrieblichen und privaten Kontext liefert vielfältige Ansatzpunkte zur praktischen Förderung des Engagements in beiden Kontexten. Die gegenseitige Befruchtung von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement im Privatleben überwindet Spannungen und führt zu einer Ergänzung beider Engagementformen mit großem Nutzen auf unterschiedlichen Ebenen. Insgesamt kann es über Spillover-Effekte des freiwilligen Engagements gelingen, die Wertschätzung für freiwilliges Engagement zu stärken und verschiedene Akteur:innen dafür zu sensibilisieren.

### **Ausblick**

Der gesellschaftliche Wandel und aktuelle gesellschaftliche Themen tangieren auch freiwilliges Engagement im beruflichen und privaten Kontext. Die qualitativen Ergebnisse der vorliegenden Studienreihe zeigen beispielsweise, dass Führungskräfte in der Erwerbsarbeit durch die Corona-Pandemie stärkeren Wert auf OCB in Form von eigenverantwortlichem und hilfsbereitem Verhalten legen. Im freiwilligen Engagement im Privatleben führen der Wunsch nach Individualisierung und Modernisierung der engagierten Personen bereits zu Veränderungen, aus denen sich neue Engagementformen entwickeln (Wehner & Güntert, 2015). Darüber hinaus nehmen die langfristigen Folgen der Corona-Pandemie, des Klimawandels und des Angriffskriegs gegen die Ukraine Einfluss auf freiwilliges Engagement im Privatleben (Simonson et al., 2021). NPOs und engagierte

Personen müssen sich diesen Herausforderungen stellen. Die genaue Neugestaltung des freiwilligen Engagements lässt sich zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht konkretisieren. Denkbar sind ein Anstieg an episodischem und virtuellem Engagement, ein Wandel der Erwartungen an Tätigkeit, NPOs, Führung und Zielgruppen, die Entstehung neuer Formen von freiwilligem Engagement im Privatleben sowie veränderte Zugänge in heterogenen Gesellschaftsgruppen (ebd.). Die Politik erkennt die Herausforderungen für freiwilliges Engagement im Privatleben und die damit einhergehenden Veränderungen. Die Engagementstrategie der Bundesregierung möchte freiwilliges Engagement in Deutschland nachhaltig stärken und für kommende Krisen festigen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023).

Um dieses Ziel mit der Engagementstrategie zu erreichen, können politische Entscheidungsträger:innen auf Erkenntnisse der vorliegenden Studienreihe zurückgreifen. Die Spillover-Effekte zwischen OCB und freiwilligem Engagement in NPOs sind unabhängig von gesellschaftlichen und externen Einflüssen. Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement im Privatleben stehen in keinem Spannungsverhältnis, sondern befruchten sich gegenseitig. Daraus ergeben sich auf verschiedenen Ebenen Ansatzpunkte zur Stärkung und Förderung von freiwilligem Engagement in beiden Kontexten. Die Verantwortung, die Empfehlungen umzusetzen und freiwilliges Engagement zu fördern, liegt bei unterschiedlichen Akteur:innen. Gemeinsam und unter Einbezug wissenschaftlicher Erkenntnisse gelingt es, freiwilliges Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben zu stärken. Die Bedeutung dieses Ziels zeigt sich durch die Systemrelevanz und Unverzichtbarkeit von freiwilligem Engagement.

## Literaturverzeichnis

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 267-299). New York, NY: Academic Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Hrsg.), *The handbook of attitudes* (S. 173-221). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Allen, N. J. & Rushton, J. P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(1), 36-49. <https://doi.org/10.1177/089976408301200106>
- Allen, T. D. & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247-260. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.247>
- Allen, T. D. & Rush, M. C. (2001). The influence of rate gender and ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 31(12), 4561-4587.
- Allison, L. D., Okun, M. A. & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243-255. <https://doi.org/10.1002/casp.677>
- Al Mutawa, O. (2015). *Impact for volunteer management practice on volunteer motivation and satisfaction to enhance volunteer retention* (Dissertation). Brunel University London. Verfügbar unter: <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/11581/1/FulltextThesis.pdf>
- Alscher, M., Dathe, D. & Priller, E. (2009). *Monitor Engagement. Nationaler und internationaler Stand der Engagementforschung*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94374/eb46a3dc0cdcd8336a45d3735ce40603/monitor-engagement-stand-der-engagementpolitik-data.pdf>
- Alscher, M., Priller, E. & Burkhardt, L. (2021). Zivilgesellschaftliches Engagement. In Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 399-407). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Amos, E. A. & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 142(6), 615-631. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.6.615-632>

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- APA. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Verfügbar unter: <http://www.apa.org/ethics/code/>
- APA, AERA & NCME. (1954). *Technical recommendations for psychological tests and diagnostic techniques*. Washington DC: APA.
- Artho, J., Jenny, A. & Karlegger, A. (2012). *Themenbereich Haushalte: Wissenschaftsbeitrag Energieforschung Stadt Zürich* (Bericht Nr. 6, Forschungsprojekt FP-1.4). Verfügbar unter: [https://energieforschung-zuerich.ch/media/topics/report/Bericht\\_Wissenschaftsbeitrag\\_FP-1.4.pdf](https://energieforschung-zuerich.ch/media/topics/report/Bericht_Wissenschaftsbeitrag_FP-1.4.pdf)
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J. & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 786-801. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.786>
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ashkanasy, N. M. & Ashton-James, C. E. (2005). Emotion in organizations: A neglected topic in I/O psychology, but with a bright future. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 20*(6), 221-268. <https://doi.org/10.1002/0470029307.ch6>
- Avila, R. A., Fern, E. F. & Mann, O. K. (1988). Unravelling criteria for assessing the performance of salespeople: A causal analysis. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 8*(1), 45-54.
- Azar, M. (2018). The impact of job characteristics on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management Invention, 7*(2), 54-57.
- Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2018). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56655-8>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B. & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Baltes-Götz, B. (2013). *Behandlung fehlender Werte in SPSS und Amos*. Trier: Universität Trier.
- Baltes-Götz, B. (2020). *Lineare Regressionsanalyse mit SPSS*. Trier: Universität Trier.
- Bamberg, E., Schmitt, C. T., Baur, C., Gude, M. & Tanner, G. (2018). Theoretische Konzepte zu Nachhaltigkeit – unter besonderer Berücksichtigung von Handlungs- und Moraltheorien. In C. T. Schmitt & E. Bamberg (Hrsg.), *Psychologie und Nachhaltigkeit* (S. 17-35). Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19965-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19965-4_3)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bang, H., Ross, S. & Reio, T. G. (2013). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112. <https://doi.org/10.1108/02621711311287044>
- Bao, Y., Dolan, S. L. & Tzafir, S. S. (2012). *Value congruence in organizations: Literature review, theoretical perspectives, and future directions* (ESADE working paper 239). Barcelona: ESADE Ramon Llull University. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2154976>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barsade, S. G. & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163>
- Barsky, A. & Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 286-295. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.286>
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781315808048>



- Batson, C. D., Batson, J. G., Slingsby, J. K., Harrell, K. L., Peekna, H. M. & Todd, R. M. (1991). Empathic joy and the empathy-altruism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 413-426. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.413>
- Bech-Larsen, T. & Kazbare, L. (2014). Spillover of diet changes on intentions to approach healthy food and avoid unhealthy food. *Health Education*, 114(5), 367-377. <https://doi.org/10.1108/HE-04-2013-0014>
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Belschak, F. & Fischer, L. (2002). Das Emotionskonzept als Bereicherung für die Wirtschaftspsychologie: Zur Theorie und Empirie konkreter Emotionen. *Wirtschaftspsychologie*, 4(3), 29-42.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review*, 74(3), 183-200. <https://doi.org/10.1037/h0024835>
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 6, 1-62. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60024-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60024-6)
- Bennett, R. & Barkensjo, A. (2005). Internal marketing, negative experiences, and volunteers' commitment to providing high-quality service in a UK helping and caring charitable organization. *Voluntas*, 16(3), 251-274. <https://doi.org/10.1007/s11266-005-7724-0>
- Benson, P. L., Dehority, J., Garman, L., Hanson, E., Hochschwender, M., Lebold, C., Rohr, R. & Sullivan, J. (1980). Intrapersonal correlates of nonspontaneous helping behavior. *The Journal of Social Psychology*, 110(1), 87-95. <https://doi.org/10.1080/00224545.1980.9924226>
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D. & Martinez, H. A. (2014). Proactive personality at work: Seeing more to do and doing more? *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 71-86. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9298-5>
- Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B. & Furst, S. A. (2013). Organizational citizenship behavior and career outcomes: The cost of being a good citizen. *Journal of Management*, 39, 958-984. <https://doi.org/10.1177/0149206311407508>
- Bergeron, D. M., Van Esch, C. & Thompson, P. S. (2018). Citizenship behavior and objective career outcomes: A review and agenda for future work. In P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie & N. P. Podsakoff (Hrsg.), *The Oxford Handbook of organizational citizenship behavior* (S. 149-168). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.9>

- Bettencourt, L. A. (2004). Change-oriented organizational citizenship behaviors: The direct and moderating influence of goal orientation. *Journal of Retailing*, 80(3), 165-180. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2003.12.001>
- Bierhoff, H.W. (1990). *Psychologie hilfreichen Verhaltens*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bierhoff, H. W. (2000). Skala der sozialen Verantwortung nach Berkowitz und Daniels: Entwicklung und Validierung. *Diagnostica*, 46(1), 18-28. <https://doi.org/10.1026//0012-1924.46.1.18>
- Bierhoff, H. W. (2010). *Psychologie prosozialen Verhaltens. Warum wir anderen helfen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bierhoff, H.-W. & Rohmann, E. (2020). Soziale Verantwortung im Organisationskontext. In A. Seibert-Fohr (Hrsg.), *Entgrenzte Verantwortung: Zur Reichweite und Regulierung von Verantwortung in Wirtschaft, Medien, Technik und Umwelt* (S. 167-184). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-60564-6>
- Bierhoff, H.-W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(1), 12-27. <https://doi.org/10.1026/1617-6391.6.1.12>
- Bies, R. J. (2015). Interactional justice: Looking backward, looking forward. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Hrsg.), *The Oxford Handbook of justice in the workplace* (S. 89-107). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.4>
- Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, M. B. Sheppard & M. H. Bazerman (Hrsg.), *Research on negotiations in organizations* (S. 43-55). Greenwich, CT: JAI.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67-93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Birchall, J. & Simmons, R. (2004). *What motivates members to participate in the governance of consumer co-operatives? A study of the co-operative group* (Research Report, 2). University of Stirling.
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity. Pride, respect, and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 771-785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.771>

- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2008). Pride and respect in volunteers' organizational commitment. *European Journal of Social Psychology*, 38(1), 159-172. <https://doi.org/10.1002/ejsp.415>
- Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(4), 897-914. <https://doi.org/10.1348/096317908X383742>
- Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P. & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person-organisation and person-job fit. *International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978>
- Borggreffe, C., Cachay, K. & Thiel, A. (2012). Der Sportverein als Organisation. In M. Apelt & V. Tacke (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen* (S. 307-325). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_15)
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Hrsg.), *Personnel selection in organizations* (S. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., White, L. A. & Dorsey, D. W. (1995). Effects of rate task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80, 168-177. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.168>
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-33306-7>
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftlicher*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Bosnjak, M. (2003). Teilnahmeverhalten bei Web-Befragungen: Nonresponse und Selbstselektion. In A. Theobald, M. Dreyer & T. Starsetzki, T. (Hrsg.), *Online-Marktforschung* (S. 55-71). Wiesbaden: Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-10948-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-663-10948-8_5)

- Brand, T., Follmer, R. & Hölscher, J. (2021). *Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten der Pandemie: Ergebnisse einer Längsschnittstudie in Deutschland 2020 mit drei Messzeitpunkten*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2021040>
- Brauchli, R., Peeters, M. C. W., Van Steenberghe, E. F., Wehner, T. & Hämmig, O. (2017). The work-home interface: Linking work-related wellbeing and volunteer work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 27(1), 50-65. <https://doi.org/10.1002/casp.2293>
- Bremner, N. L. & Goldenberg, I. (2015). Leadership, perceived organizational support, and organizational commitment in the Canadian armed forces: The mediating role of person-organization fit. *Turkish Journal of Sociology*, 31(3), 145-168. <https://doi.org/10.16917/sd.32814>
- Breuer, C. & Feiler, S. (2017). Sportvereine in Deutschland: Ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Band I. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15-46). Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Breusch, T. S. & Pagan, A. R. (1979). A simple test for heteroscedasticity and random coefficient variation. *Econometrica*, 47(5), 1287-1294. <https://doi.org/10.2307/1911963>
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brosius, F. (2013). *SPSS 21*. Heidelberg: mitp.
- Bujard, M., von den Driesch, E., Ruckdeschel, K., Laß, I., Thönnissen, C., Schumann, A. & Schneider, N. F. (2021). *Belastung von Kindern, Jugendlichen und Eltern in der Corona-Pandemie*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Bundesamt für Statistik. (2021). *Freiwilliges Engagement in der Schweiz 2020*. Neuchâtel: Herausgeber.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009: Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009*. München: Herausgeber.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2023). *Engagementstrategie des Bundes*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/engagement-staerken/engagementstrategie-des-bundes-222072>
- Bundesministerium für Gesundheit. (2022). *Coronavirus-Pandemie: Was geschah wann?* Verfügbar unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html>

- Bundesministerium des Innern und für Heimat. (2023). *Ehrenamt kann Gemeinschaft*. Verfügbar unter: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/buergerschaftliches-engagement/ehrenamt-kann-gemeinschaft/ehrenamt-kann-gemeinschaft-node.html>
- Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona* (WZB Ergebnisbericht). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Cable, D. M. & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Hrsg.), *Personnel selection in organizations* (S. 35-69). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Canaan, R. A. & Cascio, T. A. (1998). Performance and commitment. *Journal of Social Service Research*, 24(3/4), 1-37. [https://doi.org/10.1300/J079v24n03\\_1](https://doi.org/10.1300/J079v24n03_1)
- Canaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 27(3), 269-284.
- Cardenas, R. A., Major, D. A. & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346-365. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P. & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion, and prosocial values motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1293-1305. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.08.012>
- Carpenter, N. C., Berry, C. M. & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 547-574. <https://doi.org/10.1002/job.1909>
- Cason, T. N., Savikhin, A. C. & Sheremeta, R. M. (2012). Behavioral spillovers in coordination games. *European Economic Review*, 56(2), 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2011.09.001>
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102\\_10](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10)
- Çelik, A. & Damar, A. (2017). The mediating role of person organization fit on the effect of organizational justice on work alienation. *International Journal of Management Economics and Business*, 17, 854-866.

- Chacón, F., Vecina, M. L. & Dávila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 35(5), 627-642. <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.5.627>
- Chahal, H. & Mehta, S. (2011). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Chebat, J.-C. & Slusarczyk, W. (2005). How emotions mediate the effect of perceived justice on loyalty in service recovery situations: An empirical study. *Journal of Business Research*, 58(5), 664-673. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.09.005>
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)
- Cheung, C., Lo, T. W. & Liu, S. (2015). Relationships between volunteerism and social responsibility in young volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(3), 872-889. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9486-6>
- Cheung, M. F. Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 551-572. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2011-0114>
- Cheung, M. F. Y., Tang, C. S. & Yan, E. C. (2006). Factors influencing intention to continue volunteering: A study of older Chinese in Hong Kong. *Journal of Social Service Research*, 32, 193-209. [https://doi.org/10.1300/J079v32n04\\_11](https://doi.org/10.1300/J079v32n04_11)
- Chiaburu, D. S. & Lim, A. S. (2008). Manager trustworthiness or interactional justice? Predicting organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 453-467. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9631-x>
- Chiaburu, D. S. & Marinova, S. V. (2005). Employee role enlargement: Interactions of trust and organizational fairness. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 168-182. <https://doi.org/10.1108/01437730610657695>
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N. & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S. & Marinova, S. V. (2017). Five-factor model of personality traits and organizational citizenship behavior: Current research and future directions. In P. Podsakoff, S. MacKenzie & N. P. Podsakoff (Hrsg.), *The Oxford Handbook of organizational citizenship behavior* (S. 203-220). New York, NY: Oxford University Press.

- Chiaburu, D. S., Sawyer, K., Smith, T. A., Brown, N. & Harris, T. B. (2014). When civic virtue isn't seen as virtuous: The effect of gender stereotyping on civic virtue expectations for women. *Sex Roles, 70*(5), 183-194. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0346-z>
- Chiou, W. B., Yang, C. C. & Wan, C. S. (2011). Ironic effects of dietary supplementation: Illusory invulnerability created by taking dietary supplements licenses health-risk behaviors. *Psychological Science, 22*(8), 1081-1086. <https://doi.org/10.1177/0956797611416253>
- Chiu, S.-F. & Chen, H.-L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality, 33*(6), 523-540. <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.523>
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 65*(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management, 42*(2), 328-349. <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>
- Cialdini, R. B., Schaller, M., Houlihan, D., Arps, K., Fultz, J. & Beaman, A. L. (1987). Empathy-based helping: Is it selflessly or selfishly motivated? *Journal of Personality and Social Research, 52*(4), 749-758.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Clary, E. G., Snyder, M. & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25*(4), 485-505. <https://doi.org/10.1177/0899764096254006>
- Cohen, A. & Keren, D. (2008). Individual values and social exchange variables: Examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior. *Group & Organization Management, 33*(4), 425-452. <https://doi.org/10.1177/1059601108321823>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

- Cohen, S., Janicki-Deverts, D. & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 298(14), 1685-1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colasanti, E. L., Castellano, E., Lapuente, L., Moretti, L. S. & Medrano, L. A. (2022). Psychometric properties of the survey work-home interaction Nijmegen in Argentinian population. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.876025>
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484. <https://doi.org/10.1002/job.381>
- Coleman, V. I. & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10, 25-44. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Hrsg.), *Handbook of organizational justice* (S. 3-56). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Conway, J. M. & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9181-6>
- Cook, C., Heath, F. & Thompson, R. L. (2000). A meta-analysis of response rates in web- or internet-based surveys. *Educational and Psychological Measurement*, 60(6), 821-836. <https://doi.org/10.1177/00131640021970934>



- Cooper-Thomas, H. D. & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516. <https://doi.org/10.1108/02683940610673997>
- Cornelis, I., Van Hiel, A. & Cremer, D. D. (2013). Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Psychology*, 43(2), 456-466. <https://doi.org/10.1111/J.1559-1816.2013.01029.X>
- Corona Datenplattform. (2021). *Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie* (Themenreport 02). Bonn: Herausgeber. [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/I/infas-corona-datenplattform-homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- Cravens, J. (2006). Involving international online volunteers: Factors for success, organizational benefits, and new views of community. *International Journal of Volunteer Administration*, 24(1), 15-23.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cronbach, L. J. & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Crookes, R. D. (2017). *Exploring the underlying processes and the long term effects of choice architecture* (Dissertation). New York, NY: Columbia University.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R. & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>
- Cropanzano, R., Prehar, C. A. & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group & Organization Management*, 27(3), 324-351. <https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>
- Cropanzano, R., Slaughter, J. E. & Bachiochi, P. D. (2005). Organizational justice and black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1168-1184. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1168>
- Daikeler, J., Bošnjak, M. & Lozar Manfreda, K. (2020). Web versus other survey modes: An updated and extended meta-analysis comparing response rates. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 8(3), 513-539. <https://doi.org/10.1093/jssam/smz008>
- Dailey, R. C. (1986). Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications. *Journal of Voluntary Action Research*, 15(1), 19-31. <https://doi.org/10.1177/089976408601500102>

- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1241-1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(1), 113-126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>
- Davis, M. H., Hall, J. A. & Meyer. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(2), 248-260. <https://doi.org/10.1177/0146167202239050>
- Day, K. M. & Devlin, R. A. (1998). The payoff to work without pay: Volunteer work as an investment in human capital. *The Canadian Journal of Economics, 31*(5), 1179-1191. <https://doi.org/10.2307/136465>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- De Gilder, D., Schuyt, T. N. M. & Breedijk, M. (2005). Effects of an employee volunteering program on the work force: The ABN-AMRO case. *Journal of Business Ethics, 61*(2), 143-152. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-7101-x>
- De Jong Gierveld, J. & Van Tilburg, T. (2006). A 6-item scale for overall, emotional, and social loneliness: Confirmatory tests on survey data. *Research on Aging, 28*(5), 582-598. <https://doi.org/10.1177/0164027506289723>
- Delschen, A. (2006). *Ehrenamtliche im Sport: Eine qualitative Studie über ehrenamtliche Führungskräfte in Fußballvereinen*. Münster: Waxmann.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice. *Journal of Social Issues, 31*(3), 137-149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Deutscher Bundestag. (2002). *Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft* (Berichte der Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagement‘). Berlin: Herausgeber.
- Deutscher Bundestag. (2020). *Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Jugend Engagement im digitalen Zeitalter und Stellungnahme der Bundesregierung* (Drucksache 19/19320). Berlin: Herausgeber.
- Dickinson, D. L. & Oxby, R. J. (2007). *Cognitive dissonance, pessimism, and behavioral spillover effects* (IZA Discussion Paper Series). Bonn: Institute of Labor Economics. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.9096>

- Diekmann, A. & Preisendörfer, P. (1998). Environmental behavior: Discrepancies between aspirations and reality. *Rationality and Society*, 10(1), 79-102. <https://doi.org/10.1177/104346398010001004>
- Dolan, P. & Galizzi, M. M. (2014). *Because I'm worth it: A lab-field experiment on the spillover effects of incentives in health* (CEP Discussion Papers No 1286). London: Centre for Economic Performance. Verfügbar unter: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1286.pdf>
- Dolan, P. & Galizzi, M. M. (2015). Like ripples on a pond: Behavioral spillovers and their consequences for research and policy. *Journal of Economic Psychology*, 47, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2014.12.003>
- Domjan, M. (2009). *The principles of learning and behavior*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A. & Penner, L. A. (2006a). *The psychology of helping and altruism*. Routledge: Hove.
- Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., Schroeder, D. A. & Penner, L. A. (2006b). *The social psychology of prosocial behavior*. New York, NY: Psychology Press.
- Dudenredaktion. (2022). *Engagement*. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Engagement>
- Dudenredaktion. (2023). *Vorbild*. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Vorbild>
- Dunlop, P. D. & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples so spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67-80. <https://doi.org/10.1002/job.243>
- Duxbury, L., Higgins, C. & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449-466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Dwiggins-Beeler, R., Spitzberg, B. & Roesch, S. (2011). Vectors of volunteerism: Correlates of volunteer retention, recruitment, and job satisfaction. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2(3), 22-43. <https://doi.org/10.1002/jpoc.20074>
- Edwards, J. R. & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>

- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2011). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Einolf, C. & Chambré, S. M. (2011). Who volunteers? Constructing a hybrid theory. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4), 298-310. <https://doi.org/10.1002/nvsm.429>
- Eisele, P. & D'Amato, A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of organizational citizenship behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*, 12(1), 4-12.
- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G. & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1085-1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Eisinga, R., te Grotenhuis, M. & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Ekkekakis, P. (2013). *The measurement of affect, mood, and emotion: A guide for health-behavioral research*. Cambridge: University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511820724>
- Ellis, J. & Cravens, J. (2000). *The virtual volunteering guidebook*. Palo Alto, CA: Impact Online.
- Emrich, E., Pierdzioch, C. & Balter, J. (2013). Motive ehrenamtlichen Engagements im Fußball. Eine sozio-ökonomische Analyse und das Problem sozialer Erwünschtheit. In H. Kempf, S. Nagel & H. Dietl (Hrsg.), *Im Schatten der Sportwirtschaft* (S. 129-148). Schorndorf: Hofmann.
- Epstein, L. H., Dearing, K. K., Roba, L. G. & Finkelstein, E. (2010). The influence of taxes and subsidies on energy purchased in an experimental purchasing study. *Psychological Science*, 21(3), 406-414. <https://doi.org/10.1177/0956797610361446>
- Erks, R. L., Allen, J. A., Harland, L. K. & Prange, K. (2021). Do volunteers volunteer to do more at work? The relationship between volunteering, engagement, and OCBs. *Voluntas*, 32, 1285-1298. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00232-7>
- Ertürk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediation role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270. <https://doi.org/10.1108/02683940710733089>

- Evers, A., Klie, T. & Roß, P.-S. (2015). *Die Vielfalt des Engagements. Eine Herausforderung an Gesellschaft und Politik*. Verfügbar unter: <http://www.bpb.de/apuz/203531/dievielfalt-des-engagements?p=all>
- Fahrenberg, J., Hampel, R. & Selg, H. (2020). *Freiburger Persönlichkeitsinventar*. Göttingen: Hogrefe.
- Fallon, B. & Rice, S. (2015). Investment in staff development within an emergency services organisation: Comparing future intention of volunteers and paid employees. *International Journal of Human Resource Management*, 26, 485-500. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561222>
- Fanghella, V., d'Adda, G. & Tavoni, M. (2019). On the use of nudges to affect spillovers in environmental behaviors. *Frontiers in Psychology*, 10, 61. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00061>
- Farmer, S. M. & Fedor, D. B. (2001). Changing the focus on volunteering: An investigation of volunteers' multiple contributions to a charitable organization. *Journal of Management*, 27(2), 191-211. <https://doi.org/10.1177/014920630102700204>
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring organizational citizenship behavior (OCB) as a consequence of organizational climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Fassina, N. E., Jones, D. A. & Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 805-828. <https://doi.org/10.1002/job.494>
- Ferguson, E. & Cox, T. (1993). Exploratory factor analysis: A users' guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 84-94. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1993.tb00092>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 149-169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Fink, V. (2022). *Erfüllung durch ein freiwilliges Engagement? Zusammenhänge mit Lebenssinn und Lebenszufriedenheit* (Unveröffentlichte Bachelorarbeit). Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Eichstätt.
- Finkelstein, M. A. (2008a). Predictors of volunteer time: The changing contributions of motive fulfilment and role identity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(10), 1353-1363. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.10.1353>

- Finkelstein, M. A. (2008b). Volunteers satisfaction and volunteer action. A functional approach. *Social Behavior and Personality*, 36(1), 9-18. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.1.9>
- Fischer, A., Stamm, H., Lamprecht, M. & Farago, P. (2022). *Freiwilliges Engagement während der Covid-19-Pandemie* (Forschungsbeitrag). Zürich: Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung.
- Fishbach, A. & Dhar, R. (2005). Goals as excuses or guides: The liberating effect of perceived goal progress on choice. *Journal of Consumer Research*, 32(3), 370-377. <https://doi.org/10.1086/497548>
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York, NY: Psychology Press.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2%3C185::AID-JOB34%3E3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2%3C185::AID-JOB34%3E3.0.CO;2-M)
- Fisher, C. D. (2002). Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and Emotion*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1023/A:1015190007468>
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Mit Hinweisen zur Intervention*. Göttingen: Hogrefe.
- Fleeson, W. (2001). Judgments of one's own overall contribution to the welfare of others: Life course trajectories and predictors. In A. S. Rossi (Hrsg.), *Caring and doing for others: Social responsibility in the domain of family, work, and community* (S. 75-96). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Flick, U. (2011). Triangulation. In G. Oelerich & H. U. Otto (Hrsg.), *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 323-328). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92708-4\\_23](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92708-4_23)
- Flick, U. (2014). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 411-423). Wiesbaden: Springer.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J. & Cokran, L. (1979). Effect of "voice" and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(12), 2253-2261. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.12.2253>
- Fox, S., Spector, P. E. & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>

- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- French, K. A. & Johnson, R. C. (2016). A retrospective timeline of the evolution of work-family research. In T. D. Allen & L. T. Eby (Hrsg.), *The Oxford Handbook of work and family* (S. 9-22). New York, NY: Oxford University Press.
- Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Freund, S. (2020). *Organisationsentwicklung in Freiwilligenorganisationen: Psychologische Modellbildung und Evaluation von Veränderungsbereitschaft und Engagement im Transformationsprozess*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28789-4>
- Frijda, N. H. (1993). The place of appraisal in emotion. *Cognition & Emotion*, 7(3-4), 357-387.
- Frijda, N. H. (2000). The psychologists' point of view. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Hrsg.), *Handbook of emotions* (S. 59-74). New York, NY: Guilford Press.
- Fritz, C. O., Morris, P. E. & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: Current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338>
- Fritz, C. & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). *Online-Befragung von Beschäftigten. Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (ABB-Kurzbericht, No. 13/2020)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, 52, 197-221.
- Fydrich, T., Sommer, G. & Brähler, E. (2007). *Fragebogen zur Sozialen Unterstützung*. Göttingen: Hogrefe.

- Galizzi, M. M. & Whitmarsh, L. (2019). How to measure behavioral spillovers: A methodological review and checklist. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 342. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00342>
- Gao, X. (2010). Nonparametric statistics. In N. J. Salkind (Hrsg.), *Encyclopaedia of research design* (S. 915-920). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gaugler, E., Martin, C. & Schneider, B. (1995). Auswahlkriterien bei Hochschulabsolventen. *Personal*, 47(1), 500-505.
- Gazley, B. (2012). Predicting a volunteer's future intentions in professional associations: A test of the Penner model. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(6), 1245-1267. <https://doi.org/10.1177/0899764012453207>
- Geiser, C., Okun, M. A. & Grano, C. (2014). Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering. *Psychological Test and Assessment Modelling*, 56(1), 3-24. <https://doi.org/10.1037/t00898-000>
- Gensicke, T. & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009: Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Bürgerschaftlichem Engagement*. München: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93170/73111cb56e58a95dacc6fccf7f8c01dd/3-freiwilligen-survey-hauptbericht-data.pdf>
- George, D., Whitehouse, C. & Whitehouse, P. (2011). A model of intergenerativity: How the intergenerational school is bringing the generations together to foster collective wisdom and community health. *Journal of Intergenerational Relationships*, 9(4), 389-404. <https://doi.org/10.1080/15350770.2011.619922>
- George, J. M. & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- George, J. M. & Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10, 153-170. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_6)
- Gerhardt, C., Biber, A. A., Burmann, K., Gundlach, J. & Fiedler, S. (2011). Freiwilliges Arbeitsengagement: Idealismus oder Eigennutz? *Journal of Business and Media Psychology*, 2(1), 43-51.
- Geroy, G. D., Wright, P. C. & Jacoby, L. (2000). Toward a conceptual framework of employee volunteerism: An aid for the human resource manager. *Management Decision*, 38(4), 280-287. <https://doi.org/10.1108/00251740010326333>



- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Hrsg.), *Handbook of work and health psychology* (S. 279-312). Chichester: Wiley.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M. & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Glasman, L. R. & Albarracín, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: A meta-analysis of the attitude-behavior relation. *Psychological Bulletin*, 132(5), 778-822. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.778>
- Gonzalez, C. M. & Tyler, T. R. (2007). Emotional reactions to unfairness: A window into the internalization of fairness standards. In D. de Cremer (Hrsg.), *Advances in psychology of justice and affect* (S. 109-131). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Gordon, R. A. (1987). Social desirability bias: A demonstration and technique for its reduction. *Teaching of Psychology*, 14(1), 40-42. [https://doi.org/10.1207/s15328023top1401\\_11](https://doi.org/10.1207/s15328023top1401_11)
- Göritz, A. S. (2006). Cash lotteries as incentives in online panels. *Social Science Computer Review*, 24(4), 445-459. <https://doi.org/10.1177/0894439305286127>
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Grant, A. M. & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 946-955. <https://doi.org/10.1037/a0017935>
- Graves, L. M., Ohlott, P. J. & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 44-56. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.44>
- Green, P. E. & Rao, V. R. (1970). Rating scales and information recovery: How many scales and response categories to use? *Journal of Marketing*, 34(3), 33-39. <https://doi.org/10.2307/1249817>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Hrsg.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (S. 79-103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of occupational health psychology* (S. 165-183). Washington DC: APA.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greer, L. L. & Jehn, K. A. (2007). The pivotal role of negative affect in understanding the effects of process conflict on group performance. In E. A. Mannix, M. A. Neale & C. Anderson (Hrsg.), *Research on managing groups and teams* (S. 23-45). Stamford, CT: JAI.
- Greter, R. (2014). *Die Rolle von Freiwilligenarbeit im Hinblick auf berufsbezogene Anforderungen, Ressourcen und Gesundheitsindikatoren. Eine Analyse anhand des Job Demands-Resources Model* (Bachelorarbeit). Münchenstein: Fachhochschule Nordwestschweiz. Verfügbar unter: <https://irf.fhnw.ch/bitstream/handle/11654/4937/Greter%20Rebecca.pdf?sequence=1>
- Grube, J. A. & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119. <https://doi.org/10.1177/01461672002611007>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 51(1), 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-262. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen*. Zürich: Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften.
- Güntert, S. T. (2015). The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: A differentiated perspective on self-determination at work. *Motivation and Emotion*, 39(1), 74-87. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9412-7>
- Güntert, S. T., Wehner, T. & Mieg, H. A. (2022). *Organizational, motivational, and cultural contexts of volunteering: The European View*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-92817-9>
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L. & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x>
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika*, 19(2), 149-161. <https://doi.org/10.1007/BF02289162>
- Haas, E. B. (1958). *The uniting of Europe: Political, social and economic forces 1950-1957*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Habbe, S. (1947). Job attitudes of life insurance agents. *Journal of Applied Psychology*, 31(2), 111-128. <https://doi.org/10.1037/h0059144>
- Hackett, A. & Mutz, G. (2002). Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 9, 39-46.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Haidt, J. (2003). The moral emotions. In R. J. Davidson, K. R. Scherer & H. H. Goldsmith (Hrsg.), *Handbook of affective sciences* (S. 852-870). Oxford: University Press.
- Hansen, E., Sund, E., Knudtsen, M. S., Krokstad, S. & Holmen, T. L. (2015). Cultural activity participation and associations with self-perceived health, life-satisfaction and mental health: The Young HUNT Study, Norway. *BMC Public Health*, 15, 544. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1873-4>
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>

- Hartas, D. (2010). *Educational research and inquiry: Qualitative and quantitative approaches*. London: Continuum.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x>
- Haski-Leventhal, D., Grönlund, H., Holmes, K., Meijs, L. C. P. M., Canaan, R. A., Handy, F. et al. (2010). Service-Learning: Findings from a 14-nation study. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 22(3), 161-179. <https://doi.org/10.1080/10495141003702332>
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L. & Hustinx, L. (2010). The third-party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Journal of Social Policy*, 39(1), 139-158. <https://doi.org/10.1017/S0047279409990377>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hecht, T. D. & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414-426. <https://doi.org/10.1037/a0015981>
- Hedrick, V. E., Davy, B. M., You, W., Porter, K. J., Estabrooks, P. A. & Zoellner, J. M. (2017). Dietary quality changes in response to a sugar-sweetened beverage-reduction intervention: Results from the talking health randomized controlled clinical trial. *American Journal of Clinical Nutrition*, 105(4), 824-833. <https://doi.org/10.3945/ajcn.116.144543>
- Hegtvedt, K. A. (1990). The effects of relationship structure on emotional response to inequity. *Social Psychology Quarterly*, 53(3), 214-228. <https://doi.org/10.2307/2786960>
- Hegtvedt, K. A. & Killian, C. (1999). Fairness and emotions: Reactions to the process and outcomes of negotiations. *Social Forces*, 78(1), 269-302. <https://doi.org/10.2307/3005797>
- Heinemann, K. (1990). *Einführung in die Soziologie des Sports*. Schorndorf: Karl Hofmann.
- Heinze, R. G., Beckmann, F. & Schönauer, A.-L. (2019). Die Digitalisierung des Engagements: Zwischen Hype und disruptivem Wandel. In R. G. Heinze, S. Kurtenbach & J. Überbacher (Hrsg.), *Digitalisierung und Nachbarschaft. Erosion des Zusammenlebens oder neue Vergemeinschaftung?* (S. 61-90). Baden-Baden: Nomos.
- Hennessy, E. A., Johnson, B. T., Acabchuk, R. L., McCloskey, K. & Stewart-James, J. (2020). Self-regulation mechanisms in health behavior change: A systematic meta-review of meta-analyses, 2006-2017. *Health Psychology Review*, 14(1), 6-42. <https://doi.org/10.1080/17437199.2019.1679654>

- Hermanni, H., von (2019). Das Total Survey Error Modell in telefonischen Befragungen. In S. Häder, M. Häder & P. Schmich (Hrsg.), *Telefonumfragen in Deutschland* (S. 17-34). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23950-3>
- Hertel, G., Bretz, E. & Moser, K. (2000). Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffsklärung und Forschungsstand. *Gruppendynamik* 31, 121-140. <https://doi.org/10.1007/s11612-000-0013-4>
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World.
- Hirsch, P. & Horowitz, P. (2006). The global employee volunteer: A corporate program for giving back. *Journal of Business Strategy*, 27(3), 50-55. <https://doi.org/10.1108/02756660610663835>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hoelzle, J. B. & Meyer, G. J. (2013). Exploratory factor analysis: Basics and beyond. In J. A. Schinka, W. F. Velicer & I. B. Weiner (Hrsg.), *Handbook of psychology: Volume 2: Research methods in psychology* (S. 164-188). Hoboken: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop202006>
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P. & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555>
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 389-399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.993>
- Hohagen, S. (2021). *Freiwilliges Verhalten am Arbeitsplatz: Die Bedeutung von Kompetenzen für Organizational Citizenship Behavior*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35910-2>
- Hoof, M. (2009). *Freiwilligenarbeit und Religiosität: Der Zusammenhang von religiösen Einstellungen und ehrenamtlichem Engagement*. Berlin: LIT.
- Hoof, M. & Schnell, T (2009). Sinn-volles Engagement. *Wege zum Menschen*, 61(5), 405-422. <https://doi.org/10.13109/weme.2009.61.5.405>
- Horch, H.-D., Schubert, M. & Walzel, S. (2014). *Besonderheiten der Sportbetriebslehre*. Berlin: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-43464-2>

- Huber, M. (2013). *Die Bedeutung von Emotion für Entscheidung und Bewusstsein. Die neurowissenschaftliche Herausforderung der Pädagogik am Beispiel von Damasio's Theorie der Emotion*. Würzburg: Königshausen und Neumann.
- Huei, T. Y., Mansor, N. N. A. & Tat, H. H. (2014). Role of OCB and demographic factors in the relationship of motivation and employee performance. *Intangible Capital*, 10(3), 425-447. <https://doi.org/10.3926/ic.435>
- Hustinx, L. (2010). I quit, therefore I am? Volunteer turnover and the politics of self-actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 236-255. <https://doi.org/10.1177/0899764008328183>
- Hustinx, L., Canaan, R. A. & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal of the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2004). The cultural bases of volunteering: Understanding and predicting attitudinal differences between Flemish Red Cross volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(4), 548-584. <https://doi.org/10.1177/0899764004269144>
- Hustinx, L. & Meijs, L. C. (2011). Re-embedding volunteering: In search of a new collective ground. *Voluntary Sector Review*, 2(1), 5-21. <https://doi.org/10.1332/204080511X560594>
- Isen, A. M. & Levin, P. F. (1972). Effect of feeling good on helping: Cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(3), 384-388. <https://doi.org/10.1037/h0032317>
- Izard, C. E. (2010). The many meanings/aspects of emotion: Definitions, functions, activation, and regulation. *Emotion Review*, 2(4), 363-360. <http://doi.org/10.1177/1754073910374661>
- Jaffe, E., Sasson, U., Knobler, H., Aviel, E. & Goldberg, A. (2012). Volunteers and the risk of posttraumatic stress disorder. *Nonprofit Management & Leadership*, 22, 367-377.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Janoski, T., Musick, M. & Wilson, J. (1998). Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering. *Sociological Forum*, 13(3), 495-519. <https://doi.org/10.1023/A:1022131525828>
- Jarrott, S. E. & Bruno, K. (2007). Shared site intergenerational programs: A case study. *Journal of Applied Gerontology*, 26(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/0733464807300225>

- Jehn, K. A., Chadwick, C. & Thatcher, S. M. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8(4), 287-305. <http://doi.org/10.1108/eb022799>
- Jehn, K. A., Greer, L., Levine, S. & Szulanski, G. (2008). The effects of conflict types, dimensions, and emergent states on group outcomes. *Group Decision and Negotiation*, 17(6), 465-496. <https://doi.org/10.1007/s10726-008-9107-0>
- Jiménez, M. L. V. & Fuertes, F. C. (2005). Positive emotions in volunteerism. *The Spanish Journal of Psychology*, 8(1), 30-35.
- Jiranek, P., Brauchli, R. & Wehner, T. (2014). Beyond paid work: Voluntary work and its salutogenic implications for society. In G. F. Bauer & O. Hämming (Hrsg.), *Bridging occupational, organizational and public health* (S. 209-229). Heidelberg: Springer. [http://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_13](http://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_13)
- Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T. & Wehner, T. (2013). Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *Journal of Social Psychology*, 153(5), 520-541. <https://doi.org/10.1080/00224545.2013.768594>
- Jones, D. A. & Skarlicki, D. P. (2003). The relationship between perceptions of fairness and voluntary turnover among retail employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(6), 1226-1243. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01947.x>
- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 27-74). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4_3)
- Judge, T. A. & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-394. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00912.x>
- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <http://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151. <https://doi.org/10.1177/001316446002000116>

- Kals, E. (1999). Der Mensch nur ein zweckrationaler Entscheider? *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 7(4), 267-293.
- Kals, E., Freund, S., Enders, B. & Schütt, S. C. (2020). *Stärkung des Ehrenamts im Katastrophenschutz Nordrhein-Westfalen* (Abschlussbericht). O. O.: Ministerium des Inneren Nordrhein-Westfalen. Verfügbar unter: [https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/20-10-27%20KU%20Abschlussbericht%20gesamt\\_final.pdf](https://www.im.nrw/system/files/media/document/file/20-10-27%20KU%20Abschlussbericht%20gesamt_final.pdf)
- Kals, E. & Gallenmüller-Roschmann, J. (2017). *Arbeits- und Organisationspsychologie kompakt*. Weinheim: Beltz.
- Kals, E. & Jiranek, P. (2012). Organizational justice. In E. Kals & J. Maes (Hrsg.), *Justice and conflicts: Theoretical and empirical contributions* (S. 219-235). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-19035-3>
- Kals, E., Strubel, I. T., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2016). Freiwilligenarbeit aus gerechtigkeitspsychologischer Perspektive. In I. T. Strubel & E. Kals (Hrsg.), *Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit* (S. 7-10). Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule. <https://doi.org/10.3929/ethz-a-010675266>
- Kals, E., Strubel, I. T., Vaganian, L., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2016). Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit am Beispiel der Feuerwehr: Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 67-79.
- Kämper, M. (2003). *Persönlichkeit und berufliche Leistung: Der Einfluss interpersoneller Verhaltenstendenzen auf Organizational Citizenship Behavior* (Diplomarbeit). Universität Hohenheim.
- Kanning, U. P. (2015). *Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45553-1>
- Kaplan, S. A., Bradley, J. C., Luchman, J. N. & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 162-176. <https://doi.org/10.1037/a0013115>
- Karl, K. A., Peluchette, J. V. & Leda, M. H. (2008). Give them something to smile about: A marketing strategy for recruiting and retaining volunteers. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 20(1), 71-96. <https://doi.org/10.1080/10495140802165360>
- Karremans, J. C., Van Lange, P. A. M. & Holland, R. W. (2005). Forgiveness and its associations with prosocial thinking, feeling, and doing beyond the relationship with the offender. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1315-1326. <https://doi.org/10.1177/0146167205274892>



- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kemper, C. J., Beierlein, C., Bensch, D., Kovaleva, A. & Rammstedt, B. (2012). *Eine Kurzsкала zur Erfassung des Gamma-Faktors sozial erwünschten Antwortverhaltens: Die Kurzsкала Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G)*. Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Kerwin, S., Jordan, J. S. & Turner, B. A. (2015). Organizational justice and conflict: Do perceptions of fairness influence disagreement? *Sport Management Review*, 18(3), 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.005>
- Kim, M., Trail, G. T., Lim, J. & Kim, Y. K. (2009). The role of psychological contract in intention to continue volunteering. *Journal of Sport Management*, 23(5), 549-573. <https://doi.org/10.1123/jsm.23.5.549>
- Kirchgässner, G. (2013). *Homo oeconomicus*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231-249. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp1302\\_7](https://doi.org/10.1207/s15324834basp1302_7)
- Kirchmeyer, C. & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Kiviniemi, M. T., Snyder, M. & Omoto, A. M. (2002). Too many of a good thing? The effects of multiple motivations on stress, cost, fulfilment and satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 732-743. <https://doi.org/10.1177/0146167202289003>
- Klein, A. (2011). Zivilgesellschaft/Bürgergesellschaft. In T. Olk & B. Hartnuß (Hrsg.), *Handbuch Bürgerschaftliches Engagement* (S. 29-40). Weinheim: Beltz Juventa.
- Klein, N. (2016). Prosocial behavior increases perceptions of meaning in life. *Journal of Positive Psychology*, 12(4), 354-361. <https://doi.org/10.1080/173439760.2016.1209541>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York, NY: Guilford Press.
- Knappstein, M. (2019). *Employee Volunteering: Organisationale Ausprägungen und Auswirkungen*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25861-0>

- Konovsky, M. A. & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199605\)17:3%3C253::AID-JOB747%3E3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199605)17:3%3C253::AID-JOB747%3E3.0.CO;2-Q)
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Konow, J. (2000). Fair shares: Accountability and cognitive dissonance in allocation decisions. *American Economic Review*, 90(4), 1072-1091. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.1072>
- Konradt, U., Warszta, T. & Ellwart, T. (2013). Fairness perceptions in web-based selection: Impact on applicants' pursuit intentions, recommendation intentions, and intentions to reapply. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 155-169. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12026>
- Krasnopolskaya, I., Roza, L. & Meijs, L. C. P. M. (2016). The relationship between corporate volunteering and employee civic engagement outside the workplace in Russia. *Voluntas*, 27, 640-672. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9599-6>
- Kraus, S. J. (1995). Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1), 58-75. <https://doi.org/10.1177/0146167295211007>
- Krebs, D. & Menold, N. (2014). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 425-438). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0>
- Krehbiel, P. J. & Cropanzano, R. (2000). Procedural justice, outcome favorability and emotion. *Social Justice Research*, 13(4), 339-360. <https://doi.org/10.1023/A:1007670909889>
- Kreuzer, T. (2004). Entwicklung und Aufgabe des Dritten Sektors. In Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik (Hrsg.), *Öffentlichkeitsarbeit für Nonprofit-Organisationen* (S. 3-15). Wiesbaden: Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-91231-2>
- Krimmer, H. (2016). *Der gemeinnützige Sport zwischen Kontinuität und Wandel*. Essen: Stifterverband.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis. An introduction to its methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Krisor, S. M., Rowold, J. & Block, C. (2013). Personalentwicklung. In J. Rowold (Hrsg.), *Human Resource Management* (S. 173-185) Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-39152-1\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-642-39152-1_16)

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L. & Jansen, K. J. (2007). Issues of person-organization fit. In C. Ostroff & T. A. Judge (Hrsg.), *Perspectives on organizational fit* (S. 123-153). New York, NY: Lawrence Erlbaum.
- Kristof-Brown, A. L., Li, C. S. & Schneider, B. (2018). Fitting in and doing good: A review of person-environment fit and organizational citizenship behavior research. In P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie & N. P. Podsakoff (Hrsg.), *The Oxford Handbook of organizational citizenship behavior* (S. 353-370). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.26>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kubinger, K. D. (2019). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Kubinger, K. D., Rasch, D. & Yanagida, T. (2011). *Statistik in der Psychologie. Vom Einführungskurs bis zur Dissertation*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93267-5>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kurth, S. & Otto, K. (2012). Zufriedenheit mit und Aufrechterhaltung von freiwilligem Engagement: Organisationale Gerechtigkeit als Ressource in Abhängigkeit der Motivlage. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 20-29.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H. (2020). *Freiwilligenmonitor Schweiz 2020*. Zürich: Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.30733>

- Lang, A. (2006). Using the limited capacity model of motivated mediated message processing to design effective cancer communication messages. *Journal of Communication*, 56(1), 57-80. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2006.00283.x>
- Lanzini, P. & Thøgersen, J. (2014). Behavioral spillover in the environmental domain: An intervention study. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 381-390. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.09.006>
- Lapierre, L. M. & Allen, T. D. (2012). Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work-family conflict. *Journal of Management*, 38(5), 1500-1516. <https://doi.org/10.1177/0149206310385868>
- Lapinski, M. K. & Rimal, R. N. (2005). An explication of social norms. *Communication Theory*, 15(2), 127-147. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2005.tb00329.x>
- Latham, G. P. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Laverie, D. A. & McDonald, R. E. (2007). Volunteer dedication: Understanding the role of identity importance on participation frequency. *Journal of Macromarketing*, 27(3), 274-288. <https://doi.org/10.1177/0276146707302837>
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C. & O'Neill, J. W. (2013). Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273-281. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003>
- Lee, K. & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Lee, L. (2013). Employee volunteer programmes. In S. O. Idowu, N. Capaldi, L. Zu & A. D. Gupta (Hrsg.) *Encyclopedia of corporate social responsibility* (S. 932-937). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8\\_435](https://doi.org/10.1007/978-3-642-28036-8_435)
- Lee, M. (2021). A re-inquiry of the emotion spillover effect using psychophysiological approaches: How game outcome and process influence cognitive processing of TV commercial. *European Sport Management Quarterly*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1966069>
- Lee, S., Davis, K. D., Neuendorf, C., Grandey, A., Lam C. B. & Almeida, D. M. (2016). Individual- and organization-level work-to-family spillover are uniquely associated with hotel managers' work exhaustion and satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01180>

- Lefkowitz, J. (2000). The role of interpersonal affective regard in supervisory performance ratings: A literature review and proposed causal model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 67-85. <https://doi.org/10.1348/096317900166886>
- Legewie, H. (1987). Interpretation und Validierung biographischer Interviews. In G. Jüttemann & H. Thomar (Hrsg.), *Biographie und Psychologie* (S. 138-150). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-71614-0>
- Leibetseder, M., Laireiter, A.-R., Riepler, A. & Köller, T. (2001). E-Skala: Fragebogen zur Erfassung von Empathie – Beschreibung und psychometrische Eigenschaften. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22, 70-85. <https://doi.org/10.1024/0170-1789.22.1.70>
- LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.52>
- Leung, W. M. (2013). *The effect of value congruence on work related attitudes and behaviors* (Masterarbeit). University of Tennessee at Chattanooga.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & E. Walster (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (S. 91-131). New York, NY: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (Hrsg.), *Social exchange: Advances in theory and research* (S. 27-55). New York, NY: Plenum.
- Li, Y. & Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in later life: Social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 68-84. <https://doi.org/10.1177/002214650504600106>
- Li, Y. & Ferraro, K. F. (2006). Volunteering in middle and later life: Is health a benefit, barrier or both? *Social Forces*, 85(1), 497-519. <https://doi.org/10.1353/sof.2006.0132>
- Liao-Troth, M. A. (2001). Attitude differences between paid workers and volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 11, 423-442. <https://doi.org/10.1002/nml.11403>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L. & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 609-625. <https://doi.org/10.1002/job.208>

- Lievens, F. & Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 299-306. <https://doi.org/10.1348/0963179041752727>
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. London: Sage.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York, NY: Plenum Press.
- Littleford, C., Ryley, T. J. & Firth, S. K. (2014). Context, control, and the spillover of energy use behaviours between office and home settings. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 157-166. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.06.002>
- Lüdtke, O., Robitzsch, A., Trautwein, U. & Köller, O. (2007). Umgang mit fehlenden Werten in der psychologischen Forschung: Probleme und Lösungen. *Psychologische Rundschau*, 58(2), 103-117. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.2.103>
- Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S. & Chen, L. (2002). The importance of the normality assumption in large public health data sets. *Annual Review of Public Health*, 23, 151-169. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>
- Lup, D. & Booth, J. E. (2018). Work and volunteering: Longitudinal relationships between work-related experiences and volunteering behaviour. *British Journal of Industrial Relations*, 57(3), 599-623. <https://doi.org/10.1111/bjir.12421>
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90037-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90037-T)
- Madill, A., Jordan, A. & Shirley, C. (2000). Objectivity and reliability in qualitative analysis: Realist, contextualist and radical constructionist epistemologies. *British Journal of Psychology*, 91, 1-20. <https://doi.org/10.1348/000712600161646>
- Maier, G. W., Streicher, B., Jonas, E. & Woschée, R. (2007). Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen: Die Validität einer deutschsprachigen Fassung des Fragebogens von Colquitt (2001). *Diagnostica*, 53(2), 97-108. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.53.2.97>
- Maki, A. & Snyder, M. (2017). Investigating similarities and differences between volunteer behaviors: Development of a volunteer interest typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 5-28. <https://doi.org/10.1177/0899764015619703>

- Marcus, B. & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.647>
- Marta, E., Manzi, C., Pozzi, M. & Vignoles, V. L. (2014). Identity and the theory of planned behavior: Predicting maintenance of volunteering after three years. *Journal of Social Psychology*, 154(3), 198-207. <https://doi.org/10.1080/00224545.2014.881769>
- Martos Martínez, Á., Pérez-Fuentes, M. D. C., Molero Jurado, M. D. M., Simón Márquez, M. D. M., Barragán Martín, A. B. & Gázquez Linares, J. J. (2021). Empathy, affect and personality as predictors of engagement in nursing professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4110. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084110>
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchanges: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748. <https://doi.org/10.2307/1556364>
- Mathou, C. (2010). *Volunteering in the European Union*. London: GHK.
- Matsuba, M. K., Hart, D. & Atkins, R. (2007). Psychological and social-structural influences in commitment to volunteering. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 889-907. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.11.001>
- Matthews, K. & Nazroo, J. (2021). The impact of volunteering and its characteristics on well-being after state pension age: Longitudinal evidence from the English longitudinal study of ageing. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 76(3), 632-641. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa146>
- Maurer, M. & Jandura, O. (2009). Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In N. Jakob, H. Schoen & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 61-74). Wiesbaden: VS.
- Mayring, P. (2001). Combination and integration of qualitative and quantitative analysis. *Forum Qualitative Social Research*, 2(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-2.1.967>
- Mayring, P. (2007). Designs in qualitativ orientierter Forschung. *Journal für Psychologie*, 15(2). <https://journal-fuer-psychologie.de/article/view/127/111>
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 601-613). Wiesbaden: VS. [https://doi.org/978-3-531-92052-8\\_1](https://doi.org/978-3-531-92052-8_1)
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.

- Mayring, P. & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633-648). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4\\_42](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42)
- Mazar, N. & Zhong, C.-B. (2010). Do green products make us better people? *Psychological Science*, 21(4), 494-498. <https://doi.org/10.1177/0956797610363538>
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M. & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Mees, U. (1991). *Die Struktur der Emotionen*. Göttingen: Hogrefe.
- Mees, U. (2006). Zum Forschungsstand der Emotionspsychologie: Eine Skizze. In R. Schützeichel (Hrsg.), *Emotionen und Sozialtheorie. Disziplinäre Ansätze* (S. 104-124). Frankfurt: Campus.
- Mees, U. (2021). Ärger. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Bern: Hogrefe.
- Meglino, B. & Ravlin, E. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80065-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80065-8)
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (S. 5-33). London: Psychology Press.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A. & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x>
- Merenda, P. F. (1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in Counselling and Development*, 30(3), 156-164. <https://doi.org/10.1080/07481756.1997.12068936>
- Messias, D. K. H., de Jong, M. K. & McLoughlin, K. (2005). Being involved and making a difference: Empowerment and well-being among women living in poverty. *Journal of Holistic Nursing*, 23(1), 70-88. <https://doi.org/10.1177/0898010104272023>
- Mey, G. & Ruppel, P. S. (2018). Qualitative Forschung. In O. Decker (Hrsg.), *Sozialpsychologie und Sozialtheorie* (S. 205-244). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3_14)



- Meyer, M. & Simsa, R. (2013). NPOs: Abgrenzungen, Definitionen, Forschungszugänge. In R. Simsa & C. J. Meyer (Hrsg.), *Handbuch der Nonprofit Organisationen: Strukturen und Management* (S. 144-158). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Meyer, S.-C., Tisch, A. & Hünefeld, L. (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten: Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 26(2), 207-231. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.06>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Michels, S. (2016). *Employee Volunteering als Win-Win-Konstellation: Ergebnisse zweier quasi-experimenteller Studien*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12578-3>
- Michie, S. (2009). Pride and gratitude: How positive emotions influence the prosocial behaviors of organizational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 393-403. <https://doi.org/10.1177/1548051809333338>
- Midlarsky, E. (1991). Helping as coping. In M. S. Clark (Hrsg.), *Prosocial behavior* (S. 238-264). Newbury Park, CA: Sage.
- Mieg, H. A. & Wehner, T. (2005). Freiwillige Arbeit. In D. Frey (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 101-105). Weinheim: Beltz.
- Mikula, G., Scherer, K. R. & Athenstaedt, U. (1998). The role of injustice in the elicitation of differential emotional reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(7), 769-783. <https://doi.org/10.1177/0146167298247009>
- Miller, D. T. & Effron, D. A. (2010). Psychological licensing: When it is needed and how it functions. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 115-155). San Diego, CA: Elsevier.
- Miller, L. E., Powell, G. N. & Seltzer, J. (1990). Determinants of turnover among volunteers. *Human Relations*, 43(9), 901-917. <https://doi.org/10.1177/001872679004300906>
- Millette, V. & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation & Emotion*, 32(1), 11-22. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9079-4>
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin: De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110354614>

- Mohe, M., Dorniok, D. & Kaiser, S. (2010). Auswirkungen von betrieblichen Work-Life Balance Maßnahmen auf Unternehmen: Stand der empirischen Forschung. *Zeitschrift für Management*, 5, 105-139. <https://doi.org/10.1007/s12354-010-0121-1>
- Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S. & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/a0017983>
- Mojza, E. J. & Sonnentag, S. (2010). Does volunteer work during leisure time buffer negative effects of job stressors? A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 231-252. <https://doi.org/10.1080/13594320902986097>
- Molina, A. D. (2016). Value Congruence. In A. Farazmand (Hrsg.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (S. 1-7). Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5\\_2339-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2339-1)
- Montada, L. (1989). Bildung der Gefühle? *Zeitschrift für Pädagogik*, 35(3), 293-312. <https://doi.org/10.25656/01:14514>
- Montada, L. (1993). Moralische Gefühle. Psychologische Indikatoren moralischer Normen. In W. Edelstein, G. Nummer-Winkler & G. Noam (Hrsg.), *Moral und Person* (S. 259-277). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Montada, L. & Kals, E. (2013). *Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Montada, L. & Schneider, A. (1989). Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research*, 3(4), 313-344. <https://doi.org/10.1007/BF01048081>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Moorman, R. H., Brower, H. H. & Grover, S. (2018). Organizational citizenship behavior and trust: The double reinforcing spiral. In P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie & N. P. Podsakoff (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (S. 284-296). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.20>

- Moors, A., Ellsworth, P. C., Scherer, K. R. & Frijda, N. (2013). Appraisal theories of emotion: State of the art and future development. *Emotion Review*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/1754073912468165>
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 7-26). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4_1)
- More-Hollerweger, E. & Rameder, P. (2013). Freiwilligenarbeit in Non-Profit-Organisationen. In R. Simsa, M. Meyer & C. Badelt (Hrsg.), *Handbuch der Non-Profit-Organisation: Strukturen und Management* (S. 381-399). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567. <https://doi.org/10.2307/256798>
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00042-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00042-X)
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>
- Mroß, M. (2015). *Betriebswirtschaft im öffentlichen Sektor: Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07121-9>
- Mullen, E. & Monin, B. (2016). Consistency versus licensing effects of past moral behavior. *Annual Review of Psychology*, 67, 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115120>
- Müller, M. M. (2012). Justice as a framework for the solution of environmental conflicts. In E. Kals & J. Maes (Hrsg.), *Justice and conflicts: Theoretical and empirical contributions* (S. 239-250). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-19035-3>
- Müller, M., M., Kärcher, J. & Kals, E. (2011). Organisationale Gerechtigkeit: Vorstellung eines deutschsprachigen Instruments zur Messung der Gerechtigkeit auf organisationaler Ebene. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 21-33.
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56(2), 259-269. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(02\)00025-4](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(02)00025-4)
- Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers. A social profile*. Bloomington: Indiana University Press.

- Myers, L. & Sirois, M. J. (2006). Spearman correlation coefficients, differences between. In S. Kotz, C. B. Read, N. Balakrishnan, B. Vidakovic & N. L. Johnson (Hrsg.), *Encyclopedia of statistical sciences* (S. 7901-1903). New York, NY: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0471667196.ess5050.pub2>
- Nagel, S. (2006). *Sportvereine im Wandel: Akteurtheoretische Analysen zur Entwicklung von Sportvereinen*. Schorndorf: Hofmann.
- Nash, N., Whitmarsh, L., Capstick, S., Hargreaves, T., Poortinga, W., Thomas, G. et al. (2017). Climate-relevant behavioural spillover and the potential contribution of social practice theory. *WIREs Climate Change*, 8(6), e481. <https://doi.org/10.1002/wcc.481>
- Neeß, C. (2015). Worauf achten Arbeitgeber im Auswahlprozess von Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. *Journal for Labour Market Research*, 48(4), 305-323. <https://doi.org/10.1007/s12651-015-0179-4>
- Nerdinger, F. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior und Extra-Rollenverhalten. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie 2: Gruppen und Organisation. Enzyklopädie der Psychologie* (Bd. D/III/4, S. 293-333). Göttingen: Hogrefe.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49-60. <https://doi.org/10.1177/0092070303259128>
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130-143. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>
- Neufeind, M., Jiranek, P. & Wehner, T. (2012). Freiwilliges Arbeitsengagement in Organisation und Gesellschaft: Für eine psychologische Differenzierung freiwilligen Tätigseins. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 4-19.
- Niedenthal, P. M., Krauth-Gruber, S. & Ric, F. (2006). *Psychology of emotion: Interpersonal, experiential, and cognitive approaches*. New York, NY: Psychology Press.
- Nilsson, A., Bergquist, M. & Schultz, W. P. (2017). Spillover effects in environmental behaviors, across time and context: A review and research agenda. *Environmental Education Research*, 23(4), 573-589. <https://doi.org/10.1080/13504622.2016.1250148>
- Nowakowski, J. M. & Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29. <https://doi.org/10.1108/eb022921>

- Nowlis, S. M., Kahn, B. E. & Dhar, R. (2002). Coping with ambivalence: The effect of removing a neutral option on consumer attitude and preference judgments. *Journal of Consumer Research*, 29(3), 319-334. <https://doi.org/10.1086/344431>
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J. & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- O'Driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrsg.), *Well-being in organizations: A reader for students and practitioners* (S. 149-176). Chichester: John Wiley.
- Oh, I.-S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C., Jong Hyun, L., Ijh Heo, C.-G. & Shin, K. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67, 99-152.
- Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2), 231-239. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.2.231>
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671>
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (2010). Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action. In S. Stürmer & M. Snyder (Hrsg.), *The psychology of prosocial behavior: Group processes, intergroup relations, and helping* (S. 224-243). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Van Schie, S. & Wehner, T. (2014a). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(5), 869-889. <https://doi.org/10.1177/0899764013485158>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Van Schie, S. & Wehner, T. (2014b). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der Deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60(2), 73-85. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000098>
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrom*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Hrsg.), *Research in organizational behavior* (S. 43-72). Greenwich: JAI Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Organ, D. W. & McFall, J. B. (2004). Personality and citizenship behavior in organizations. In B. Schneider & D. B. Smith (Hrsg.), *Personality and organizations* (S. 291-316). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Organ, D. W. & Moorman, R. H. (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections? *Social Justice Research*, 6, 5-18. <https://doi.org/10.1007/BF0148730>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Orlove, B., Shwom, R., Markowitz, E. & Cheong, S.-M. (2020). Climate decision-making. *Annual Review of Environment and Resources*, 45, 271-303. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-012320-085130>
- Paine, J. B. & Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 45-59. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00038-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00038-8)
- Pajo, K. & Lee, L. (2011). Corporate-sponsored volunteering: A work design perspective. *Journal of Business Ethics*, 99, 467-482. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0665-0>
- Palm, E., Seubert, C. & Glaser, J. (2019). Understanding employee motivation for work-to-non work integration behavior: A reasoned action approach. *Journal of Business and Psychology*, 35, 683-696. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09648-5>
- Pankau, E. (2001). *Sozial-ökonomische Allianzen zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen*. Wiesbaden: Gabler Edition Wissenschaft.

- Parker, S. K. & Wall, T. D. (1998). *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (S. 17-59). San Diego: Academic Press.
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge.
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M. & Van der Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 305-322. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.305>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism. An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.525>
- Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P. & Freifeld, T. S. (1995). Measuring the prosocial personality. In J. N. Butcher & C. D. Spielberger (Hrsg.), *Advances in personality assessment* (S. 147-163). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Peters, C., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2007). Mehr Multidisziplinarität in der Freiwilligenforschung: Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie. In Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.), *Engagement und Erwerbsarbeit: Dokumentation der Fachtagung am 8. und 9. November 2007 in Berlin* (S. 92-101). Berlin: Herausgeber.
- Pfab, A. (2020). *Ich und die Anderen: Der Einfluss von Selbst- und Fremdbildern auf den beruflichen Alltag*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31206-0>
- Piliavin, J. A. & Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450-464. <https://doi.org/10.1177/002214650704800408>
- Pirntke, G. (2007). *Moderne Organisationslehre. Aktuelle Konzepte und Instrumente*. Renningen: Expert.

- Planty, M., Bozick, R. & Regnier, M. (2006). Helping because you have to or helping because you want to? Sustaining participation in service work from adolescence through young adulthood. *Youth & Society*, 38(2), 177-202. <https://doi.org/10.1177/0044118X06287961>
- Pleil, T. (2004). *Nonprofit-PR: Besonderheiten und Herausforderungen* (Berichte aus der Forschung 5 des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften der FH Darmstadt). Darmstadt.
- Ployhart, R. E. & Ryan, A. M. (1997). Toward an explanation of applicant reactions: An examination of organizational justice and attribution frameworks. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 72(3), 308-335.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W. & Podsakoff, P. M. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363. <https://doi.org/10.2307/3152222>
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996a). Meta-analysis of the relationship between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee job attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Psychology*, 81, 380-399. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.380>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996b). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 22(2), 259-298. <https://doi.org/10.1177/014920639602200204>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021.9010.88.5.879>



- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Poelmans, S., Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Achieving work-life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 227-238. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.227>
- Pokorny, S. & Roose, J. (2020). *Die Eignung von Umfragemethoden: Methodische Einschätzung*. Berlin: Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Polizzi di Sorrentino, E., Woelbert, E. & Sala, S. (2016). Consumers and their behavior: State of the art in behavioral science supporting use phase modelling in LCA and ecodesign. *International Journal of Life Cycle Assessment*, 21, 237-251. <https://doi.org/10.1007/s11367-015-1016-2>
- Ponterotto, J. G. & Ruckdeschel, D. E. (2007). An overview of coefficient alpha and a reliability matrix for estimating adequacy of internal consistency coefficients with psychological research measures. *Perceptual and Motor Skills*, 105(3), 997-1014. <https://doi.org/10.2466/PMS.105.3.997-1014>
- Poortinga, W., Whitmarsh, L. & Suffolk, C. (2013). The introduction of a single-use carrier bag charge in Wales: Attitude change and behavioural spillover effects. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 240-247. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.09.001>
- Porst, R. (1998). *Im Vorfeld der Befragung: Planung, Fragebogenentwicklung, Pretesting* (ZUMA-Arbeitsberichte 98/02). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Porst, R. & Briel, C., von (1995). *Wären Sie vielleicht bereit, sich gegebenenfalls noch einmal befragen zu lassen? Oder: Gründe für die Teilnahme an Panelbefragungen* (ZUMA-Arbeitsbericht, 95/04). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Posner, B. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97, 535-541. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0530-1>
- Pouramini, Z. & Fayyazi, M. (2015). The relationship between positive organizational behavior with job satisfaction, organizational citizenship behavior, and employee engagement. *International Business Research*, 8(9), 57-66. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n9p57>

- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G. & Jenaabadi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6(6), 800-807.  
<https://doi.org/10.4236/psych.2015.66079>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.  
<https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Preisendörfer, P. & Wolter, F. (2014). Who is telling the truth? A validation study on determinants of response behavior in surveys. *Public Opinion Quarterly*, 78(1), 126-146.  
<https://doi.org/10.1093/poq/nft079>
- Priemer, J., Bischoff, A., Hohendanner, C., Krestakies, R., Rump, B. & Schmitt, W. (2019). Organisierte Zivilgesellschaft. In H. Krimmer (Hrsg.), *Datenreport Zivilgesellschaft* (S. 7-54). Wiesbaden: Springer VS.
- Priemer, J. & Schwind-Gick, G. (2020). *Sportvereine: Bildungsakteure der Zivilgesellschaft* (Policy Paper). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Verfügbar unter: [https://cdn.dosb.de/user\\_upload/Sportentwicklung/Bildung\\_und\\_Olympische\\_Erziehung/ZiviZ\\_Policy\\_Paper\\_Sport.pdf](https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Bildung_und_Olympische_Erziehung/ZiviZ_Policy_Paper_Sport.pdf)
- Priller, E. (2011). Dynamik, Struktur und Wandel der Engagementforschung. Rückblick, Tendenzen und Anforderungen. In E. Priller, M. Alscher, D. Dathe & R. Speth (Hrsg.), *Zivilengagement. Herausforderungen für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft* (S. 11-40). Berlin: LIT.
- Prognose AG & AMB Generali Holding AG. (2009). *Engagementatlas 2009. Daten, Hintergründe, volkswirtschaftlicher Nutzen*. Verfügbar unter: [https://ehrenamtsakademie.ekhn.de/fileadmin/content/ehrenamt/Studien/Engagementatlas\\_Generali\\_2009\\_PDF\\_Version.pdf](https://ehrenamtsakademie.ekhn.de/fileadmin/content/ehrenamt/Studien/Engagementatlas_Generali_2009_PDF_Version.pdf)
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews* (ZUMA How-to-Reihe, Nr. 15). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T. & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged: Volunteering, work-life balance and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>
- Ravlin, E. C. & Ritchie, C. M. (2006). Perceived and actual organizational fit: Multiple influences on attitudes. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 175-192.

- Reinecke, J. & Schmidt, P. (1996). Model specification and missing value treatment in panel data: Testing the theory of planned behavior in a three-wave panel study. In U. Engel & J. Reinecke (Hrsg.), *Analysis of change: Advanced techniques in panel data analysis* (S. 161-189). Berlin: De Gruyter.
- Reinsch, M. (2020, 27. Mai). Hörmann malt schwarz für den deutschen Sport. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Verfügbar unter: <https://www.faz.net/aktuell/sport/sportpolitik/dosb-praesident-alfons-hoermann-und-corona-krise-des-sports-16788997.html>
- Rich, B. L., LePine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Richardson, H. A., Simmering, M. J. & Sturman, M. C. (2009). A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance. *Organizational Research Methods*, 12(4), 762-800. <https://doi.org/10.1177/1094428109332834>
- Rioux, S. M. & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1306>
- Rindfleisch, A., Malter, A. J., Ganesan, S. & Moorman, C. (2008). Cross-sectional versus longitudinal survey research: Concepts, findings, and guidelines. *Journal of Marketing Research*, 45(3), 261-279. <https://doi.org/10.1509/jmkr.45.3.261>
- Roche, M. & Haar, J. M. (2013). A metamodel approach towards self-determination theory: A study of New Zealand managers' organizational citizenship behaviours. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3397-3415. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.770779>
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56(5), 1274-1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0611>
- Rodell, J. B., Breitsohl, H., Schröder, M. & Keating, D. J. (2016). Employee volunteering: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 42(1), 55-84. <https://doi.org/10.1177/0149206315614374>
- Rodríguez Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2013). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(2), 271-283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>

- Rohmann, E. & Bierhoff, H.-W. (2021). Ehrenamt und Freiwilligenarbeit. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenz: Grundlagen – Herausforderungen – Krisen* (Bd. 50) (S. 1-50). Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7\\_77-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7_77-1)
- Rose, K. (2016). Examining organizational citizenship behavior in the context of human resource development: An integrative review of the literature. *Human Resource Development Review*, 15(3), 295-316. <https://doi.org/10.1177/1534484316655668>
- Rosenblatt, B., von (Hrsg.). (2000). *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Freiwilligensurvey 1999: Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement* (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 194, 1). Stuttgart: Kohlhammer.
- Ross, M. W., Greenfield, S. A. & Bennett, L. (1999). Predictors of dropout and burnout in AIDS volunteers: A longitudinal study. *AIDS Care: Psychological and Socio-medical Aspects of AIDS/HIV*, 11(6), 723-731. <https://doi.org/10.1080/09540129947631>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386. <https://doi.org/10.2307/3069352>
- Rupp, D. E. & Cropanzano, R. (2002). The mediation effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 89(1), 925-946. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00036-5](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00036-5)
- Rushton J. P. (1980). *Altruism socialization and society*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Sabbagh, C., Dar, Y. & Resh, N. (1994). The structure of social justice judgments: A facet approach. *Social Psychology Quarterly*, 57(3), 244-261. <https://doi.org/10.2307/2786879>
- Salomon, L. M. & Anheier, H. K. (1992). In search of the nonprofit sector I: The question of definitions. *Voluntas* 3(2), 125-151. <https://doi.org/10.1007/BF01397770>
- Samuel, O., Schilling, A. & Wehner, T. (2012). Corporate Volunteering aus der Perspektive schweizerischer NPO. In T. Wehner & G.-C. Gentile (Hrsg.), *Corporate Volunteering: Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik* (S. 101-114). Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6908-8>
- Sandelands, L. & Boudens, C. J. (2000). Feeling at work. In S. Fineman (Hrsg.), *Emotion in organizations* (S. 46-63). London: Sage.
- Schaeffer, N. C. & Dykema, J. (2011). Questions for surveys: Current trends and future directions. *Public Opinion Quarterly*, 75(5), 909-961. <https://doi.org/10.2307/41345917>

- Schaller, M. & Cialdini, R. B. (1988). The economics of empathic helping: Support for a mood management motive. *Journal of Experimental Social Psychology*, 24, 163-181. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(88\)90019-4](https://doi.org/10.1016/0022-1031(88)90019-4)
- Schaper, N. (2019). Selbstverständnis, Gegenstände und Aufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie. In F. W. Nerdinger, N. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 3-18). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4_1)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2007). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Scheel, T. & Otto, K. (2012). Freiwillig arbeiten! Freiwillig aufhören? Ehrenamt, Gerechtigkeit und Psychologische Verträge. *Wirtschaftspsychologie*, 14(1), 30-39.
- Scheele, B. & Groeben, N. (1988). *Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion subjektiver Theorien*. Tübingen: Francke.
- Scherer, K. R. (1997). Emotionen. In W. Stroebe, M. Hewstone & G. M. Stephenson (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Eine Einführung* (S. 293-330). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-09956-8>
- Scherer, K. R. (2001). Appraisal considered as a process of multilevel sequential checking. In K. R. Scherer, A. Schorr & T. Johnstone (Hrsg.), *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research* (S. 92-120). Oxford: Oxford University Press.
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information*, 44(4), 695-729. <https://doi.org/10.1177/0539018405058216>
- Scherer, K. R. (2009). The dynamic architecture of emotion: Evidence for the component process model. *Cognition and Emotion*, 23(7), 1307-1351. <https://doi.org/10.1080/02699930902928969>
- Schermelleh-Engel, K. & Werner, C. S. (2012). Reliabilität. In H. Moosbrugger & A. Kevala (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 119-142). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-642-20072-4_1)

- Schlicht, J. (2013). *Einflussfaktoren des freiwilligen Engagements: Eine empirische Untersuchung der Extensivierungsperspektive*. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- Schmitt, M. & Montada, L. (1982). Determinanten erlebter Gerechtigkeit. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 13(1), 32-44.
- Schneider, B., Goldstein, H. W. & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x>
- Schneider, H. & Fatke, R. (2007). Stärkung der kommunalen Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Kinder- und Jugendbeteiligung in Deutschland* (S. 131-142). Gütersloh: Herausgeber.
- Schuler, J., Burger, A. & Walikewitz, N. (2021). Moral Licensing: Evidenzen für psychologische Ursachen von Rebound-Effekten. *Ökologisches Wirtschaften*, 36(1), 14-16. <https://doi.org/10.14512/OEW360114>
- Schuller, K. & Rau, R. (2013). Entwicklung eines Fragebogens zur Erhebung von negativem Spillover zwischen Arbeit und Privatleben (B-AOF). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57, 107-120. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000115>
- Schütt, S. C. (2022). *Generationenübergreifender Austausch in der Freiwilligenarbeit und in der Erwerbsarbeit: Eine multimethodale psychologische Analyse*. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748934929>
- Schütt, S. C. & Kals, E. (2020). Generationenübergreifendes Engagement und die Förderung von Empathie. *KonfliktDynamik*, 9(3), 206-216. <https://doi.org/10.5771/2193-0147-2020-3-206>
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 221-279). New York, NY: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson.
- Seifert, A., Zentner, S. & Nagy, F. (2019). *Praxisbuch Service-Learning: „Lernen durch Engagement“ an Schulen*. Weinheim: Beltz.
- Serow, R. C. (1991). Students and voluntarism: Looking into the motives of community service participants. *American Educational Research Journal*, 28(3), 543-556. <https://doi.org/10.3102/00028312028003543>

- Shaffer, D. R. & Graziano, W. G. (1983). Effects of positive and negative moods on helping tasks having pleasant or unpleasant consequences. *Motivation and Emotion*, 7(3), 269-278. <https://doi.org/10.1007/BF00991677>
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M. & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121. <https://doi.org/10.1177/014920630102700106>
- Shapiro, D. L., Buttner, E. H. & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58(3), 346-368. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1041>
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D. & O'Connor, C. (1987). Emotion knowledge: Further exploration of a prototype approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061-1086. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.52.6.1061>
- Shockley, K. M. & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886. <https://doi.org/10.1177/0149206310394864>
- Shore, L. M., Barksdale, K. & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management Journal*, 38(6), 1593-1615. <https://doi.org/10.2307/256845>
- Siegall, M. & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291-301. <https://doi.org/10.1108/00483480410528832>
- Simmons, E. & Wilmot, A. (2004). Incentives payment on social surveys: A literature review. *Social Survey Methodology Bulletin*, 53(1), 1-11.
- Simonson, J., Kelle, N. Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.). (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Simonson, J., Vogel, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.). (2017). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: SpringerVS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12644-5>
- Singer, E. & Ye, C. (2013). The use and effects of incentives in surveys. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 645(1), 112-141. <https://doi.org/10.1177/0002716212458082>

- Sirrenberg, M. & Moraß, A. M. (2019, May). *Voluntary work and its benefit at the workplace: A study of employees' competencies from volunteering*. Poster presents at the 19<sup>th</sup> EAWOP Congress, Turin.
- Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Skarlicki, D. P., Folger, R. & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100-108. <https://doi.org/10.2307/256877>
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. A. (2001). Ehrenamtlichkeit: Ein funktionaler Ansatz. *Journal für Psychologie*, 9, 15-35.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Hrsg.), *Sociological methodology* (S. 290-312). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sok, J., Blomme, R. & Tromp, D. (2014). Positive and negative spillover from work to home: The role of organizational culture and supportive arrangements. *British Journal of Management*, 25(3), 456-472. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12058>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 257-276. <https://doi.org/10.1080/02678370802379440>
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)
- Spieß, E. (2000). Berufliche Werte, Formen der Kooperation und Arbeitszufriedenheit. *Gruppendynamik*, 31, 185-196. <https://doi.org/10.1007/s11612-000-0017-0>



- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Statistisches Bundesamt. (2022). *Bevölkerungsstand: Bevölkerung nach Familienstand*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/familienstand-jahre-5.html>
- Statistisches Bundesamt. (2023a). *Erwerbstätigkeit: Erwerbsbeteiligung*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html>
- Statistisches Bundesamt. (2023b). *Erwerbstätigkeit. Strukturdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/strukturdaten.html>
- Statistisches Bundesamt. (2023c). *Qualität der Arbeit: Erwerbsbeteiligung von Eltern*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/erwerbsbeteiligung-eltern.html>
- Statistisches Bundesamt. (2023d). *Qualität der Arbeit: Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>
- Staufenbiel, T. (2000). Antezedenzen und Konsequenzen freiwilligen Arbeitsengagements. *Gruppendynamik*, 31, 169-183. <https://doi.org/10.1007/s11612-000-0016-1>
- Staufenbiel, T. & Hartz, C. (2000). Organizational Citizenship Behavior: Entwicklung und erste Validierung eines Meßinstruments. *Diagnostica*, 46(2), 73-83. <https://doi.org/10.1026//0012-1924.46.2.73>
- Streicher, B., Maier, G. W., Jonas, E. & Reisch, L. (2008). Organisationale Gerechtigkeit und Qualität der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung. *Wirtschaftspsychologie*, 10(2), 54-64.
- Strubel, I. T. & Kals, E. (Hrsg.) (2016). *Freiwilligenarbeit und Gerechtigkeit* (Züricher Beiträge zur Psychologie der Arbeit, Bd. 4). Zürich: Eidgenössische Technische Hochschule. Verfügbar unter: <https://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49326>
- Strubel, I. T. & Kals, E. (2017). Verfahrensgerechtigkeit zählt: Eine Übertragung des Group-Engagement-Modells auf Freiwilligenarbeit im Kontext von Organisationen. *Konfliktdynamik*, 6(2), 128-135. <https://doi.org/10.21706/kd-6-2-128>
- Strubel, I. T., Schütt, S. C. & Kals, E. (2021). Soziale Engagements. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenz: Grundlagen -Herausforderungen – Krisen* (S. 1-14). Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7\\_74-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7_74-1)

- Stukas, A. A., Snyder, M. & Clary, E. G. (2015). Volunteerism and community involvement: Antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation. In D. A. Schroeder & W. G. Graziano (Hrsg.), *Oxford library of psychology. The Oxford Handbook of prosocial behavior* (S. 459-493). New York, NY: Oxford University Press.
- Stumpf, H., Angleitner, A., Wieck, T., Jackson, D. N. & Beloch-Till, H. (1985). *Personality re-search form PRF*. Göttingen: Hogrefe.
- Sundeen, R. A. & Raskoff, S. A. (1994). Volunteering among teenagers in the United States. *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 383-403. <https://doi.org/10.1177/089976409402300407>
- Sundeen, R. A., Raskoff, S. A. & Garcia, M. C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership*, 17(3), 279-300. <https://doi.org/10.1002/nml.150>
- Supeli, A. & Creed, P. A. (2014). The incremental validity of perceived goal congruence: The assessment of person-organizational fit. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/1069072713487849>
- Swanson, V. & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2, 67-88. <https://doi.org/10.1080/13668809908414250>
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. H. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB), *Diagnostica*, 57, 134-145. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000044>
- Tajfel, H. (1978). The achievement of inter-group differentiation. In H. Tajfel (Hrsg.), *Differentiation between social groups* (S. 77-100). London: Academic Press.
- Tangney, J. P., Stuewig, J. & Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 345-372. <https://doi.org/10.1146%2Fanurev.psych.56.091103.070145>
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A psychological perspective*. Hillsdale: Erlbaum.
- Thiel, K. (2021). *Organisation, Motivation und Konflikte in der Freiwilligenarbeit: Eine organisationspsychologische Analyse freiwilligen Engagements in Non-Profit-Organisationen*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36185-3>
- Thieme, L. & Wallrodt, S. (2022). Zur Mitgliederentwicklung im organisierten Sport und der Abschätzung von pandemiebedingten Folgen. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 179-185. <https://doi.org/10.1007/s12662-021.00758-y>

- Thøgersen, J. (1999). Spillover processes in the development of a sustainable consumption pattern. *Journal of Economic Psychology*, 20(1), 53-81. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(98\)00043-9](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(98)00043-9)
- Thøgersen, J. (2009). Promoting public transport as a subscription service: Effects of a free month travel card. *Transport Policy*, 16(6), 335-343. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2009.10.008>
- Thøgersen, J. & F. Ölander. F. (2003). Spillover of environment-friendly consumer behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 23, 225-236. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(03\)00018-5](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(03)00018-5)
- Thoits, P. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-132. <https://doi.org/10.2307/3090173>
- Thomas, E. F., McGarty, C. & Mavor, K. I. (2009). Transforming „apathy into movement“: The role of prosocial emotions in motivating action for social change. *Personality and Social Psychology Review*, 13(4), 310-333. <https://doi.org/10.1177/108868309343290>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, D. R. & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Tidwell, M. V. (2005). A social identity model of prosocial behaviors within nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(4), 449-467. <https://doi.org/10.1002/nml.82>
- Tiefenbeck, V., Staake, T., Roth, K. & Sachs, O. (2013). For better or for worse? Empirical evidence of moral licensing in a behavioral energy conservation campaign. *Energy Policy*, 57, 160-171. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.01.021>
- Tijunaitiene, R. (2009). The conceptual model of activation of participation motivation directed towards “end users“ (citizens). *Social Research*, 3(17), 120-131.
- Titscher, S., Meyer, M., Wodak, R. & Vetter, E. (2000). *Methods of text and discourse analysis*. London: Sage.
- Truelove, H. B., Carrico, A. R., Weber, E. U., Raimi, K. T. & Vandenberg, M. P. (2014). Positive and negative spillover of pro-environmental behavior: An integrative review and theoretical framework. *Global Environmental Change*, 29, 127-138. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.09.004>
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit. In E. Ulich & B. S. Wiese (Hrsg.), *Life Domain Balance* (S. 149-173). Wiesbaden: Gabler.

- Urban, D. & Mayerl, J. (2011). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93114-2>
- Urban, D. & Mayerl, J. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung. Ein Ratgeber für die Praxis*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01919-8>
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R. & Wilke, A. M. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1034-1046. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.72.5.1034>
- Van der Werff, E., Steg, L. & Keizer, K. (2014). I am what I am, by looking past the present: The influence of biospheric values and past behavior on environmental self-identity. *Environment and Behavior*, 46(5), 626-657. <https://doi.org/10.1177/0013916512475209>
- Van Dyne, L. Graham, J. G. & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802. <https://doi.org/10.2307/256600>
- Van Goethem, A. A. J., Van Hoof, A., Van Aken, M. A. G., de Castro, B. O. & Raaijmakers, Q. A. W. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94-101. <https://doi.org/10.1016/j.apdev.2013.12.003>
- Van Schie, S. Güntert, S. T., Oostlander, J. & Wehner, T. (2015). How the organizational context impacts volunteers: A differentiated perspective on self-determined motivation. *Voluntas*, 26(4), 1570-1590. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9472-z>
- Van Schie, S., Güntert, S. T. & Wehner, T. (2011). No corporate volunteering without volunteers. *International Journal of Business Environment*, 4(2), 121-132. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2011.040170>
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Evidence for two factors of contextual performance: Job dedication and interpersonal facilitation. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G. & Jegers, M. (2011). A new deal for NPO governance and management: Implications for volunteers using psychological contract theory. *Voluntas*, 22(4), 639-657.
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person-Environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>

- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Science*, 55B(5), 308-318. <https://doi.org/10.1093.geronb/55.5.S308>
- Van Yperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M. & Postma, S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Social Justice Research*, 13(3), 291-312. <https://doi.org/10.1023/A:1026411523466>
- Vecchione, M., Schwartz, S., Alessandri, G., Döring, A. K., Castellani, V. & Caprara, M. G. (2016). Stability and change of basic personal values in early adulthood: An 8-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 63, 111-122. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.002>
- Vecina, M. L., Chacón, S., Sueiro, M. & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130-148. <https://doi.org/10.1002/jcop.21530>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work-attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Walz, S. M. & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. In J. B. Keys & L. N. Dosier (Hrsg.), *Academy of Management best paper proceedings* (S. 307-311). New York, NY: Academy of Management.
- Warner, R. M (2013). *Applied statistics: From bivariate through multivariate techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219-246. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)

- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
- Weaver, B. & Wuensch, K. L. (2013). SPSS and SAS programs for comparing Pearson correlations and OLS regression coefficients. *Behavior Research Methods*, 45, 880-895. <https://doi.org/10.3758/s13428-012-0289-7>
- Wehner, T. & Güntert, S. T. (Hrsg.). (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3>
- Wehner, T., Güntert, S. T. & Mieg, H. A. (2018). *Freiwilligenarbeit: Essenzielles aus Sicher der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22174-4>
- Wehner, T., Mieg, H. A. & Güntert, S. T. (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit. In S. Mühlpfordt & P. Richter (Hrsg.), *Ehrenamt und Erwerbsarbeit* (S. 19-39). München: Hampp.
- Wei, Y.-C. (2013). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management & Organization*, 19(1), 101-114. <https://doi.org/10.1017/jmo.2013.7>
- Weiber, R. & Mühlhaus, D. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35012-2>
- Weiner, B. (2006). *Social motivation, justice, and the moral emotions: An attributional approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Weingart, L. R., Bear, J. & Todorova, G. (2009). *Excited to disagree? A study of conflict and emotions*. Paper presented at the 2<sup>nd</sup> Annual International Association of Conflict Management Conference, Kyoto, Japan. Verfügbar unter: <https://ssrn.com/abstract=1488626>
- Weiss, H. M., Suckow, K. & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786-794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786>
- Werle, C., Wansink, B. & Payne, C. R. (2010). Just thinking about exercise makes me serve more food. Physical activity and calorie compensation. *Appetite*, 56(2), 332-335. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2010.12.016>
- Whitman, D. S., Caleo, S., Carpenter, N. C., Horner, M. T. & Bernerth, J. B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776-791. <https://doi.org/10.1037/a0028021>

- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J. & Pepermans, R. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65(7), 883-900.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>
- Wilson, J. & Musick, M. (2003). Doing well by doing good: Volunteering and occupational achievement among American women. *The Sociological Quarterly*, 44(3), 433-450. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2003.tb00540.x>
- Winkler, N., Kroh, M. & Spiess, M. (2006). *Entwicklung einer deutschen Kurzsкала zur zweidimensionalen Messung von sozialer Erwünschtheit* (DIW Discussion Papers, No. 579). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Wirtz, M. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität*. Göttingen: Hogrefe.
- Wisdom, J., Downs, J. S. & Loewenstein, G. (2010). Promoting healthy choices: Information versus convenience. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(2), 164-178. <https://doi.org/10.1257/app.2.2.164>
- Wolff, H. G. & Höge, T. (2011). Konflikte zwischen Arbeit und Familie: Eine deutschsprachige Adaptation der mehrdimensionalen Skala von Carlson, Kacmar und Williams (2000). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 55, 143-152. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000053>
- Wright, B. E. & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person-organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society*, 40(5), 502-521. <https://doi.org/10.1177/0095399708320187>
- Wymer, W. W. (1997). Segmenting volunteers using values, self-esteem, empathy, and facilitation as determinant variables. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 5(2), 3-28. [https://doi.org/10.1300/J054v05n02\\_02](https://doi.org/10.1300/J054v05n02_02)
- Wymer, W. W. & Starnes, B. J. (2001). Conceptual foundations and practical guidelines for recruiting volunteers to serve in local nonprofit organizations: Part I. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 9(1/2), 63-96. [https://doi.org/10.1300/J054v09n01\\_06](https://doi.org/10.1300/J054v09n01_06)

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2011). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yadav, L. K. & Gupta, P. (2017). Procedural justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational trust – Indian tourism industry study. *Management and Labour Studies*, 42(3), 275-292. <https://doi.org/10.1177/0258042X17718738>
- Yeghyan, N. S. (2015). Explicating the emotion spillover effect: At the intersection of motivational activation, resource allocation, and consolidation. *Journal of Media Psychology: Theories, Methods, and Applications*, 27(3), 134-145. <https://doi.org/10.1027/1864-1105/a000164>
- Yen, H. R. & Niehoff, B. P. (2004). Organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Examining relationships on Taiwanese banks. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617-1637. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02790.x>
- Zaccaro, S. J., Ely, K. & Nelson, J. (2008). Leadership processes and work motivation. In R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (Hrsg.), *Work motivation: Past, present, and future* (S. 319-360). New York, NY: Routledge.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Ziegler, R., Schlett, C., Casel, K. & Diehl, M. (2012). The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at work in predicting organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 176-190. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000071>
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M. & Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: An attempt to reconceptualize 'recovery from work'. *Stress and Health*, 30(3), 244-252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>
- Zillmann, D. (1971). Excitation transfer in communication-mediated aggressive behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 7(4), 419-434. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(71\)90075-8](https://doi.org/10.1016/0022-1031(71)90075-8)
- Zimmer, A., Priller, E. & Anheier, H. (2013). Der Nonprofit-Sektor in Deutschland. In R. Simsa, M. Meyer & C. Badelt (Hrsg.), *Handbuch der Nonprofit-Organisation: Strukturen und Management* (S. 35-36). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Zorlu, Ö., Avan, A. & Baytok, A. (2019). Perceived organizational support and organizational identification: The mediating role of fit to organization. *Tourism Academic Journal*, 5(1), 277-291.



## Anhang

<b>Anhang A. Methodenteil</b> .....	<b>288</b>
A.1 Fragebogen Prästudie.....	289
A.2 Fragebogen Längsstudie.....	299
A.3 Fragebogen Generalisierungsstudie.....	306
A.4 Interviewleitfaden.....	318
A.5 Übersicht über die erhobenen Variablen der quantitativen Studien.....	322
A.6 Einfluss der Veränderungen der Corona-Pandemie auf OCB und freiwilliges Engagement.....	323
A.7 Einfluss der soziodemografischen Variablen auf OCB und freiwilliges Engagement.....	324
A.8 Einfluss der sozialen Erwünschtheit.....	326
A.9 Kategoriale Altersverteilung in der Generalisierungsstudie.....	328
<b>Anhang B. Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen und deskriptiven Statistik</b> .....	<b>329</b>
B.1 Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen der Prästudie.....	330
B.2 Deskriptive Statistik.....	338
<b>Anhang C. Tabellen zur hypothesengeleiteten Auswertung</b> .....	<b>343</b>
C.1 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 1.....	344
C.2 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 2.....	358
C.3 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 3.....	368
C.4 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 4.....	380
C.5 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 5.....	385
<b>Anhang D. Ergänzende Auswertungen</b> .....	<b>389</b>
D.1 Beispielhafte Prüfung der Voraussetzungen multipler linearer Regressionen.....	390
D.2 Ergänzende Analysen.....	394

## Anhang A. Methodenteil<sup>4</sup>

A.1 Fragebogen Prästudie .....	289
A.2 Fragebogen Längsstudie .....	299
A.3 Fragebogen Generalisierungsstudie .....	306
A.4 Interviewleitfaden .....	318
A.5 Übersicht über die erhobenen Variablen der quantitativen Studien .....	322
A.6 Einfluss der Veränderungen der Corona-Pandemie auf OCB und freiwilliges Engagement .....	323
A.7 Einfluss der soziodemografischen Variablen auf OCB und freiwilliges Engagement .....	324
A.8 Einfluss der sozialen Erwünschtheit .....	326
A.9 Kategoriale Altersverteilung in der Generalisierungsstudie .....	328

---

<sup>4</sup> Die Darstellung der quantitativen Erhebungsinstrumente erfolgt zur besseren Übersichtlichkeit in Papierform mit ausgewählten Screenshots aus der Online-Befragung. Die Online-Fragebögen haben für alle Studien das gleiche Layout. Deshalb sind nur Screenshots aus der Prästudie abgebildet. Die Fragebögen enthalten relevante Items. Die Versionen der Prä- und Längsstudie beziehen sich auf Teilstichproben, die arbeiten und Mitglied in einem Sportverein sind. Weitere Varianten können bei der Autorin angefragt werden.

## A.1 Fragebogen Prästudie

### Startseite aller Fragebögen

#### Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

zunächst danken wir Ihnen sehr herzlich für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung mitzuwirken.

#### Worum geht es?

Wir interessieren uns für Ihre Erfahrungen in Ihrer Arbeit oder Ihrem Sportverein.

#### Wer kann teilnehmen?

An der Befragung können alle Personen teilnehmen, die in einer Organisation arbeiten (z.B. Firma, Unternehmen, Verwaltung, (Hoch-)Schule, Kirche, Klinik, etc.) und/oder Mitglied in einem Sportverein sind.


#### Wie ist der Fragebogen zu bearbeiten?

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert **zwischen 15 und 20 Minuten**. Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Die Teilnahme an der Befragung ist **freiwillig** und völlig **anonym**.

Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und ohne lange zu überlegen. Uns sind Ihre persönlichen Meinungen und Erfahrungen wichtig, dabei gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Einige Aussagen erscheinen vielleicht ähnlich. Das liegt an der Konstruktion von Fragebögen.

Uns interessieren all Ihre Einschätzungen zu diesem Thema. Falls Sie zu einzelnen Fragen gar keine Angabe machen können, ist es möglich, diese zu überspringen.

Die meisten Fragen können Sie durch Anklicken der entsprechenden Zahl zwischen 1 und 6 beantworten. Die Bedeutung der Zahlen ist jeweils angegeben, z.B.



	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"/>

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Ausfüllen des Fragebogens und danken Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!

M. Sc. Laura Pollack, Evi Geiß, Ramona Pfaffinger und Prof. Dr. Elisabeth Kals  
Professur für Sozial- und Organisationspsychologie, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

**Hinweis:** Wenn Sie als Browser den Internet-Explorer oder Safari verwenden, kann es vorkommen, dass sich die Anzeige der Antwortmöglichkeiten verschiebt. Falls bei manchen Fragen nicht alle 6 Antwortmöglichkeiten sichtbar sind, scollen Sie bitte am Ende der Seite nach rechts.

### Filterfragen zur Auswahl der Fragebogenvariante aller Fragebögen

Zunächst möchten wir Sie um einige allgemeine Angaben bitten.

**Sind Sie derzeit in einer Organisation (z.B. Firma, Unternehmen, Verwaltung, (Hoch-) Schule, Kirche, Klinik, etc.) berufstätig?**

ja

nein

**Sind Sie Mitglied in einem Sportverein?**

ja

nein

*Filter ja:*

**Engagieren Sie sich ehrenamtlich in diesem Sportverein?**

ja

nein

### Fragebogen für Personen, die arbeiten und (nicht-engagiertes) Mitglied in einem Sportverein sind (Teilstichprobe 1d)

Falls Sie derzeit in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie im Folgenden bitte an die Organisation, für die Sie die meiste Zeit aufwenden.

**Welchen Beruf üben Sie aus?**

**In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?**

Teilzeit

Vollzeit

in Ausbildung

**Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Organisation?**

Falls Sie derzeit Mitglied in mehreren Sportvereinen sind, denken Sie im Folgenden bitte an den Sportverein, in dem Sie die meiste Zeit verbringen.

**Üben Sie in dem Sportverein, in dem Sie Mitglied sind, eine Sportart aus?**

ja

nein

*Filter bei ja: Welche Sportart üben Sie aus?*

**Wie viele Stunden verbringen Sie pro Monat durchschnittlich in Ihrem Sportverein?**

**Seit wie vielen Jahren sind Sie ca. Mitglied in Ihrem derzeitigen Sportverein?**

Im Folgenden interessieren wir uns für Ihr Verhalten in der **Organisation, in der Sie arbeiten.**

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6

Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	1	2	3	4	5	6

Jetzt haben Sie es bald geschafft. Neben Ihren Erfahrungen in der Organisation, in der Sie arbeiten, interessieren wir uns zuletzt noch für Ihre Erfahrungen in dem Sportverein, in dem Sie derzeit Mitglied sind. Wenn Sie in mehreren Sportvereinen Mitglied sind, denken Sie bitte an den Sportverein, in dem Sie die meiste Zeit verbringen.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Mitgliedern, wenn diese Hilfe brauchen.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Mitglieder.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Mitglieder anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Sportverein betreffen.	1	2	3	4	5	6
In meinem Sportverein übernehme ich häufig ungeliebte Aufgaben.	1	2	3	4	5	6
Im Rahmen meiner Mitgliedschaft im Sportverein nehme ich häufig an Fortbildungen oder Schulungen teil.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Sportverein.	1	2	3	4	5	6

**Fragebogen für Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einem Sportverein engagieren  
(Teilstichprobe 1e)**

Falls Sie derzeit in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie im Folgenden bitte an die Organisation, für die Sie die meiste Zeit aufwenden.

**Welchen Beruf üben Sie aus?**

**In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?**

<input type="checkbox"/> Teilzeit
<input type="checkbox"/> Vollzeit
<input type="checkbox"/> in Ausbildung

### Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie Ihrer derzeitigen Organisation?

Falls Sie sich derzeit in mehreren Sportvereinen ehrenamtlich engagieren, denken Sie im Folgenden bitte an den Sportverein, für den Sie die meiste Zeit aufwenden.

### Seit wie vielen Jahren engagieren Sie sich ehrenamtlich in Ihrem Sportverein?

### Wie viele Stunden wenden Sie pro Monat durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf?

Im Folgenden interessieren wir uns für Ihr Verhalten in der **Organisation, in der Sie arbeiten.**

### Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	1	2	3	4	5	6

Jetzt haben Sie es bald geschafft. Neben Ihren Erfahrungen in Ihrer Arbeitsorganisation interessieren wir uns zuletzt noch für Ihre Erfahrungen in dem Sportverein, in dem Sie sich derzeit ehrenamtlich engagieren. Wenn Sie sich in mehreren Sportvereinen ehrenamtlich engagieren, denken Sie bitte an den Sportverein, für den Sie die meiste Zeit aufwenden.

### Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Engagierten und Mitgliedern, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Engagierte und Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte und Mitglieder.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Engagierter und Mitglieder anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meinem Engagement übernehme ich Verantwortung, die über meine Aufgaben hinausgeht.	1	2	3	4	5	6

Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, die für mein Engagement hilfreich sind.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Engagement und Sportverein.	1	2	3	4	5	6

### **Erfassung von soziodemografischen Variablen und Abschluss aller Fragebögen**

Zuletzt bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person. Einige dieser Angaben empfinden Sie möglicherweise als persönlich. Sie können sich jedoch sicher sein, dass diese Angaben – wie alle anderen Antworten auch – **streng vertraulich** behandelt werden und **anonym** sind.

#### **Geschlecht:**

<input type="checkbox"/> männlich
<input type="checkbox"/> weiblich
<input type="checkbox"/> divers

**Alter in Jahren:** \_\_\_\_ Jahre

#### **Familiäre Situation:**

<input type="checkbox"/> verheiratet
<input type="checkbox"/> in Partnerschaft
<input type="checkbox"/> ledig
<input type="checkbox"/> geschieden
<input type="checkbox"/> verwitwet

#### **Haben Sie Kinder?**

<input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein

*Filter bei ja:*

**Wie viele Kinder haben Sie?** \_\_\_\_ Kinder

**Wie viele Kinder unter 18 Jahren haben Sie?** \_\_\_\_ Kinder

Im Rahmen dieser Studie ist ggf. eine kurze Folgebefragung geplant. Die Teilnahme ist natürlich freiwillig. Um im Falle Ihrer Teilnahme an dieser Befragung Ihre Antworten aus beiden Befragungen einander zuordnen zu können, möchten wir Sie bitten, einen **persönlichen Code** zu erstellen. Dieser ermöglicht die Verknüpfung beider Befragungen unter Gewährleistung Ihrer Anonymität. Ihre Angaben werden ausschließlich zur Zuordnung der weiteren Befragung verwendet.

Der persönliche Code besteht aus drei Buchstaben und einer Zahl, die sich wie folgt zusammensetzen. Bitte tragen Sie diese hier ein

Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter (z.B. Maria → M)	
Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters (z.B. Andreas → A)	
Anzahl an Geschwistern (z.B. 2 → 2)	
Zweiter Buchstabe Ihres Geburtsortes (z.B. Nürnberg → Ü)	

Abschließend finden Sie eine letzte Liste von allgemeinen Aussagen.

#### **Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.	1	2	3	4	5	6

Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	1	2	3	4	5	6
Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann.	1	2	3	4	5	6
Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	1	2	3	4	5	6
Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen.	1	2	3	4	5	6
Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich immer aufmerksam zu.	1	2	3	4	5	6

Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen? Gerne können Sie diese hier angeben oder uns per Mail kontaktieren ([laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de)).

### **Abschlussseite aller Fragebögen**

**Sie haben es geschafft! Der Fragebogen ist hier zu Ende.  
Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

Wenn Sie bereit sind zu einem späteren Zeitpunkt an einer weiteren kurzen Befragung teilzunehmen, klicken Sie bitte hier: [https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_4JzEAnw9oJ9VRPM](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_4JzEAnw9oJ9VRPM)

Sie werden auf eine Seite weitergeleitet, auf der Sie Ihre E-Mail-Adresse und den Zweck, wofür wir diese verwenden dürfen, angeben können. Durch die separate Erhebung Ihrer E-Mail-Adresse wird gewährleistet, dass diese getrennt von Ihren Daten verarbeitet wird und keine Zuordnung zu möglich ist.

Kennen Sie weitere Personen, die sich für diese Befragung interessieren könnten? Wir freuen uns, wenn Sie den Link zur Befragung weitergeben:

[https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_aVP6Dbfty2T9XgN](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_aVP6Dbfty2T9XgN)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Die Antworten wurden gespeichert. Sie können das Fenster schließen.

### **Fragebogen zur Erfassung der E-Mail-Adresse**


Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, zu einem späteren Zeitpunkt an einer weiteren kurzen Befragung über Ihre Arbeit und Ihren Sportverein teilzunehmen.

Auf der nächsten Seite können Sie dazu Ihre E-Mail-Adresse angeben.

**Bitte geben Sie hier Ihre E-Mail-Adresse ein:**

Wir nutzen Ihre E-Mail-Adresse ausschließlich, um Sie zu einem späteren Zeitpunkt zu einer weiteren Befragung über Ihre Erfahrungen in Ihrer Arbeit und in Ihrem Verein einzuladen. Die Einwilligung zur Speicherung Ihrer E-Mail-Adresse können Sie jederzeit mit einer Mail an [laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de) widerrufen.



 KATHOLISCHE UNIVERSITÄT  
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Befragung zu Arbeit und Sport

Zunächst möchten wir Sie um einige allgemeine Angaben bitten.

**Sind Sie derzeit in einer Organisation (z.B. Firma, Unternehmen, Verwaltung, (Hoch-)Schule, Kirche, Klinik, etc.) berufstätig?**

ja

nein

**Sind Sie derzeit Mitglied in einem Sportverein?**

ja

nein

**Engagieren Sie sich ehrenamtlich in diesem Sportverein?**

ja

nein


**ZURÜCK** **WEITER**

Professur für Sozial- & Organisationspsychologie  
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Abbildung A-1. Zum Vergleich Screenshot der Filterfragen über Beruf, Mitgliedschaft im Sportverein sowie freiwilliges Engagement zur Zuordnung der befragten Personen (Prästudie)

Im Folgenden interessieren wir uns für Ihr Verhalten in der **Organisation, in der Sie arbeiten**.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**



	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
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung A-2. Zum Vergleich Screenshot der Fragen über OCB (Prästudie)

Zuletzt interessieren wir uns für Ihr Verhalten in **Ihrem Sportverein**.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	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
Ich helfe anderen Mitgliedern, wenn diese Hilfe brauchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ermuntere andere Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Mitglieder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Mitglieder anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Sportverein betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Sportverein übernehme ich häufig unbeliebte Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Rahmen meiner Mitgliedschaft im Sportverein nehme häufig an Fortbildungen oder Schulungen teil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Sportverein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung A-3. Zum Vergleich Screenshot der Fragen über Engagement im Sportverein von nicht-engagierten Mitgliedern (Prästudie)

Zuletzt interessieren wir uns für Ihr Verhalten in **Ihrem Sportverein**.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**



	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
Ich helfe anderen Engagierten und Mitgliedern, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ermuntere andere Engagierte und Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte und Mitglieder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Engagierte und Mitglieder anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meinem Engagement übernehme ich Verantwortung, die über meine Aufgaben hinausgeht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, die für mein Engagement hilfreich sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die mein Engagement oder Sportverein betreffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung A-4. Zum Vergleich Screenshot der Fragen über freiwilliges Engagement im Sportverein von engagierten Mitgliedern (Prästudie)

## A.2 Fragebogen Längsstudie

### Startseite aller Fragebögen

#### Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

zunächst danken wir Ihnen sehr herzlich für Ihre (erneute) Bereitschaft, an dieser Befragung mitzuwirken. Wir interessieren uns für Ihre Erfahrungen und Ihr Verhalten während des Arbeitens und in Ihrem Sportverein. Dazu haben Sie möglicherweise vor einiger Zeit schon einmal einen Fragebogen ausgefüllt. Aktuell untersuchen wir die Veränderungen im Vergleich zu dieser ersten Befragung.

#### Wer kann teilnehmen?

An der Befragung können alle Personen teilnehmen, die in einer Organisation arbeiten (z.B. Firma, Unternehmen, Verwaltung, (Hoch-)Schule, Kirche, Klinik, etc.) und/oder Mitglied in einem Sportverein sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie bereits an der ersten Befragung teilgenommen haben oder nicht: Wir freuen uns über alle Einschätzungen.

#### Wie ist der Fragebogen zu bearbeiten?

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert **ungefähr 5 bis Minuten**. Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Die Teilnahme an der Befragung ist **freiwillig** und **völlig anonym**.

Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und ohne lange zu überlegen. Uns sind Ihre persönlichen Meinungen und Erfahrungen wichtig, dabei gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Einige Aussagen erscheinen vielleicht ähnlich. Das liegt an der Konstruktion von Fragebögen.

Die meisten Fragen können Sie durch Anklicken der entsprechenden Zahl zwischen 1 und 6 beantworten. Die Bedeutung der Zahlen ist jeweils angegeben, z.B.

	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"/>

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Ausfüllen des Fragebogens und danken Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!

M. Sc. Laura Pollack und Prof. Dr. Elisabeth Kals

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

**Hinweis:** Wenn Sie als Browser Safari oder Internet-Explorer verwenden, kann es vorkommen, dass sich die Anzeige der Antwortmöglichkeiten verschiebt. Falls bei manchen Fragen nicht alle 6 Antwortmöglichkeiten sichtbar sind, scollen Sie bitte am Ende der Seite nach rechts.

### Filterfragen zur Auswahl der Fragebogenvariante aller Fragebögen

Zunächst möchten wir Sie um einige allgemeine Angaben bitten.

**Sind Sie derzeit in einer Organisation (z.B. Firma, Unternehmen, Verwaltung, (Hoch-) Schule, Kirche, Klinik, etc.) berufstätig?**

ja

nein

**Sind Sie Mitglied in einem Sportverein?**

ja

nein

*Filter ja:*

**Engagieren Sie sich ehrenamtlich in diesem Sportverein?**

ja

nein

### Fragebogen für Personen, die arbeiten und (nicht-engagiertes) Mitglied in einem Sportverein sind (Teilstichprobe 2c)

Falls Sie derzeit in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie im Folgenden bitte an die Organisation, in der Sie die meiste Zeit verbringen.

**Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Organisation?**

unter 1 Jahr

1 bis 5 Jahre

6 bis 10 Jahre

11 bis 15 Jahre

16 bis 20 Jahre

über 20 Jahre

**In welchem Ausmaß besitzen Sie berufliche Erfahrung?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich besitze sehr viel Berufserfahrung.	1	2	3	4	5	6

Falls Sie derzeit Mitglied in mehreren Sportvereinen sind, denken Sie im Folgenden bitte an den Sportverein, in dem Sie die meiste Zeit verbringen.

**Wie viele Stunden verbringen Sie pro Monat durchschnittlich in Ihrem Sportverein?**

unter 1 Stunde

1 bis 5 Stunden

6 bis 10 Stunden

11 bis 15 Stunden

16 bis 20 Stunden

über 20 Stunden

Wir interessieren uns für Ihr Verhalten in der **Organisation, in der Sie derzeit arbeiten**. Wenn Sie in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie bitte an die Organisation, in der Sie die meiste Zeit verbringen.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu

Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	1	2	3	4	5	6

**Bitte bewerten Sie die folgende Aussage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre Arbeit.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Corona-Pandemie hat meine berufliche Tätigkeit verändert.	1	2	3	4	5	6

**Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre berufliche Tätigkeit verändert?**

Wir interessieren uns für Ihr Verhalten in dem **Sportverein, in dem Sie derzeit Mitglied sind**. Wenn Sie in mehreren Sportvereinen Mitglied sind, denken Sie bitte an den Sportverein, in dem Sie die meiste Zeit verbringen.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Mitgliedern, wenn diese Hilfe brauchen.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Mitglieder.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Mitglieder anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Sportverein betreffen.	1	2	3	4	5	6
In meinem Sportverein übernehme ich häufig ungeliebte Aufgaben.	1	2	3	4	5	6
Im Rahmen meiner Mitgliedschaft im Sportverein nehme ich häufig an Fortbildungen oder Schulungen teil.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Sportverein.	1	2	3	4	5	6

**Bitte bewerten Sie die folgende Aussage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre Mitgliedschaft im Sportverein.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Corona-Pandemie hat meine Mitgliedschaft im Sportverein verändert.	1	2	3	4	5	6

**Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihr Mitgliedschaft im Sportverein verändert?**

**Fragebogen für Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einem Sportverein engagieren (Teilstichprobe 2d)**

Falls Sie derzeit in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie im Folgenden bitte an die Organisation, in der Sie die meiste Zeit verbringen.

**Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Organisation?**

unter 1 Jahr

1 bis 5 Jahre

6 bis 10 Jahre

11 bis 15 Jahre

16 bis 20 Jahre

über 20 Jahre

**In welchem Ausmaß besitzen Sie berufliche Erfahrung?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich besitze sehr viel Berufserfahrung.	1	2	3	4	5	6

Falls Sie sich derzeit in mehreren Sportvereinen ehrenamtlich engagieren, denken Sie im Folgenden bitte an das Engagement, für das Sie die meiste Zeit aufwenden.

**Wie viele Stunden wenden Sie pro Monat durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf?**

unter 5 Stunden

5 bis 10 Stunden

11 bis 20 Stunden

21 bis 30 Stunden

31 bis 40 Stunden

über 40 Stunden

Wir interessieren uns für Ihr Verhalten in der **Organisation, in der Sie derzeit arbeiten**. Wenn Sie in mehreren Organisationen arbeiten, denken Sie bitte an die Organisation, in der Sie die meiste Zeit verbringen.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6



Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	1	2	3	4	5	6

**Bitte bewerten Sie die folgende Aussage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre Arbeit.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Corona-Pandemie hat meine berufliche Tätigkeit verändert.	1	2	3	4	5	6

**Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre berufliche Tätigkeit verändert?**

Wir interessieren uns für Ihr Verhalten in dem **Sportverein, in dem Sie sich derzeit ehrenamtlich engagieren**. Wenn Sie sich in mehreren Sportvereinen ehrenamtlich engagieren, denken Sie bitte an das Engagement, für das Sie die meiste Zeit aufwenden.

**Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Engagierten und Mitgliedern, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Engagierte und Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte und Mitglieder.	1	2	3	4	5	6
Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Engagierter und Mitglieder anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Bei meinem Engagement übernehme ich Verantwortung, die über meine Aufgaben hinausgeht.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, die für mein Engagement hilfreich sind.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Engagement und Sportverein.	1	2	3	4	5	6

**Bitte bewerten Sie die folgende Aussage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihr ehrenamtliches Engagement.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Corona-Pandemie hat meine ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein verändert.	1	2	3	4	5	6

**Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihr ehrenamtliches Engagement im Sportverein verändert?**

### Erfassung von soziodemografischen Variablen und Abschluss aller Fragebögen

Jetzt haben Sie es gleich geschafft! Zuletzt bitten wir Sie um einige persönliche Angaben. Sie können sich sicher sein, dass diese Angaben – wie alle anderen Antworten auch – **streng vertraulich** behandelt werden und **anonym** sind.

#### **Geschlecht:**

<input type="checkbox"/> männlich
<input type="checkbox"/> weiblich
<input type="checkbox"/> divers

**Alter in Jahren:** \_\_\_\_ Jahre

#### **Familiäre Situation:**

<input type="checkbox"/> verheiratet
<input type="checkbox"/> in Partnerschaft
<input type="checkbox"/> ledig
<input type="checkbox"/> geschieden
<input type="checkbox"/> verwitwet

#### **Haben Sie Kinder?**

<input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein

Haben Sie dieses Jahr im Frühjahr bereits an der Befragung der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zur Wahrnehmung von Gerechtigkeit und Konflikten in Sportvereinen und Organisationen teilgenommen?

<input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein

*Filter bei ja:* Zur Beurteilung der Stabilität der Befunde aus der ersten Befragung ordnen wir Ihre Aussagen aus beiden Befragungen einander zu. Dazu möchten wir Sie bitten, einen persönlichen Code zu erstellen. Dieser ermöglicht die Verknüpfung beider Befragungen unter Gewährleistung Ihrer Anonymität. Ihre Angaben werden ausschließlich zur Zuordnung der Befragungen verwendet.

Erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter (z.B. Maria → M)	
Erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters (z.B. Andreas → A)	
Anzahl an Geschwistern (z.B. 2 → 2)	
Zweiter Buchstabe Ihres Geburtsortes (z.B. Nürnberg → Ü)	

Abschließend finden Sie eine letzte Liste von allgemeinen Aussagen.

#### **Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe.	1	2	3	4	5	6
Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	1	2	3	4	5	6
Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarten kann.	1	2	3	4	5	6
Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	1	2	3	4	5	6
Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen.	1	2	3	4	5	6
Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich immer aufmerksam zu.	1	2	3	4	5	6

Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen? Gerne können Sie diese hier angeben oder uns per Mail kontaktieren ([laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de)).

### **Abschlussseite aller Fragebögen**

**Sie haben es geschafft! Der Fragebogen ist hier zu Ende.  
Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

Wenn Sie bereit sind zu einem späteren Zeitpunkt an einer weiteren kurzen Befragung teilzunehmen, klicken Sie bitte hier: [https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_4JzEAnw9oJ9VRPM](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_4JzEAnw9oJ9VRPM)

Sie werden auf eine Seite weitergeleitet, auf der Sie Ihre E-Mail-Adresse und den Zweck, wofür wir diese verwenden dürfen, angeben können. Durch die separate Erhebung Ihrer E-Mail-Adresse wird gewährleistet, dass diese getrennt von Ihren Daten verarbeitet wird und keine Zuordnung zu möglich ist.

Kennen Sie weitere Personen, die sich für diese Befragung interessieren könnten? Wir freuen uns, wenn Sie den Link zur Befragung weitergeben:

[https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_bgdWFX16AjTqPg9](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_bgdWFX16AjTqPg9)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Die Antworten wurden gespeichert. Sie können das Fenster schließen.

### **Fragebogen zur Erfassung der E-Mail-Adresse**

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, zu einem späteren Zeitpunkt an einer weiteren kurzen Befragung über Ihre Arbeit und Ihren Sportverein teilzunehmen.

Auf der nächsten Seite können Sie dazu Ihre E-Mail-Adresse angeben.

**Bitte geben Sie hier Ihre E-Mail-Adresse ein:**

Wir nutzen Ihre E-Mail-Adresse ausschließlich, um Sie zu einem späteren Zeitpunkt zu einer weiteren Befragung über Ihre Erfahrungen in Ihrer Arbeit und in Ihrem Verein einzuladen. Die Einwilligung zur Speicherung Ihrer E-Mail-Adresse können Sie jederzeit mit einer Mail an [laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de) widerrufen.

### A.3 Fragebogen Generalisierungsstudie

#### Startseite aller Fragebögen

##### **Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,**

zunächst danken wir Ihnen sehr für die Teilnahme an dieser Befragung. Wir interessieren uns für Ihre Erfahrungen in Ihrer Arbeit bzw. Ihrem freiwilligen Engagement. Als Dankeschön für Ihre Hilfe verlosen wir **Gutscheine verschiedener Online-Shops** im Wert von 1 x 75€, 2 x 25€ und 5 x 15€. An der Verlosung können Sie am Ende des Fragebogens teilnehmen. Wenn Sie an den Ergebnissen der Befragung interessiert sind, bieten wir Ihnen außerdem eine kurze Rückmeldung zu den gewonnenen Erkenntnissen an.

##### **Wer kann teilnehmen?**

Die Befragung richtet sich an Personen, die arbeiten und/oder sich freiwillig engagieren.

##### **Wie ist der Fragebogen zu bearbeiten?**

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert **zwischen 15 und 20 Minuten**. Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt und sind **anonym**.

Bitte beantworten Sie alle Fragen möglichst spontan und ohne lange zu überlegen. Uns sind Ihre persönlichen Erfahrungen wichtig, dabei gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Einige Aussagen erscheinen vielleicht ähnlich. Das liegt an der Konstruktion von Fragebögen und dient nicht dazu, Sie zu kontrollieren.

Die meisten Fragen können Sie durch Anklicken der entsprechenden Zahl zwischen 1 und 6 beantworten. Die Bedeutung der Zahlen ist jeweils angegeben, z.B.

	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"/>

**Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und viel Freude beim Ausfüllen!**

M. Sc. Laura Pollack und Prof. Dr. Elisabeth Kals

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

**Hinweis:** Wenn Sie den Internet-Explorer verwenden, kann es vorkommen, dass sich die Anzeige der Antwortmöglichkeiten verschiebt. Falls bei manchen Fragen nicht alle 6 Antwortmöglichkeiten sichtbar sind, scollen Sie bitte am Ende der Seite nach rechts.

**Filterfragen zur Auswahl der Fragebogenvariante aller Fragebögen<sup>5</sup>**

Zunächst möchten wir Sie um einige allgemeine Angaben bitten.

**Sind Sie derzeit berufstätig?** ja nein**Üben Sie derzeit ein freiwilliges Engagement aus?** ja nein**Fragebogen für Personen, die arbeiten (und sich freiwillig in einer NPO engagieren)  
(Teilstichproben 3a und 3c)**

Zu Beginn möchten wir mehr über Ihre Arbeit erfahren. Falls Sie derzeit mehrere Arbeitsstellen haben, denken Sie im Folgenden bitte an die Arbeit, in die Sie am meisten Zeit investieren.

**Welchen Beruf üben Sie aus?****Sind Sie selbstständig?<sup>6</sup>** ja nein**In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie derzeit?** Teilzeit Vollzeit in Ausbildung**Wie viele Jahre gehen Sie ca. Ihrer derzeitigen Arbeit nach?** unter 1 Jahr 1 bis 5 Jahre 6 bis 10 Jahre 11 bis 15 Jahre 16 bis 20 Jahre über 20 Jahre**Besitzen Sie in Ihrer Arbeit Führungs- oder Leitungsverantwortung** ja nein

Zunächst interessieren wir uns für Ihre **persönlichen Erfahrungen in Ihrer Arbeit**. Wenn im Folgenden von "Organisation" die Rede ist, ist damit Ihr Arbeitgeber gemeint (z.B. Unternehmen, Firma, Kirche, Verband, (Hoch-)Schule, Krankenhaus, Organisation etc.). **In welchem Ausmaß erleben Sie persönlich folgende Gefühle, wenn Sie an Ihre Arbeit denken?**

<sup>5</sup> Personen, die beide Fragen mit ja beantworten, bekommen randomisiert alle Fragen eines Bereichs (Arbeit oder freiwilliges Engagement) präsentiert. Zusätzlich beantworten die Personen Fragen zum Engagementverhalten im anderen Bereich.

<sup>6</sup> Die folgenden Fragen werden nur Personen gestellt, die nicht selbstständig sind. Selbstständige Personen fließen nicht in die Datenauswertung ein.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Stolz	1	2	3	4	5	6
Begeisterung	1	2	3	4	5	6
Freude	1	2	3	4	5	6
Empörung	1	2	3	4	5	6
Frust	1	2	3	4	5	6
Enttäuschung	1	2	3	4	5	6

In jeder Organisation sind unterschiedliche Werte wichtig (z.B. ökonomischer Erfolg, Nachhaltigkeit, Vertrauen, Innovation etc.). An diesen Werten richtet sich das Handeln der Organisation aus. Denken Sie bei den nachfolgenden Fragen bitte an die Werte, die die Organisation vertritt, in der Sie arbeiten. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Werte, für die meine Organisation steht, sind mir persönlich wichtig.	1	2	3	4	5	6
Meine persönlichen Werte und diejenigen meiner Organisation sind sich sehr ähnlich.	1	2	3	4	5	6

Im Folgenden interessieren wir uns für Ihr Verhalten **in Ihrer Arbeit**. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich arbeite neue Kolleginnen und Kollegen gerne ein.	1	2	3	4	5	6
Ich bemühe mich aktiv darum, dass keine Schwierigkeiten mit Kolleginnen und Kollegen entstehen.	1	2	3	4	5	6
Ich akzeptiere vorübergehende Unannehmlichkeiten in meiner Arbeit, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin unkompliziert bei Entscheidungen, die andere Personen im Kontext meiner Arbeit treffen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meine Arbeit betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich vermeide es möglichst, mich über kleinere Unannehmlichkeiten, die meine Arbeit betreffen, zu beschweren.	1	2	3	4	5	6
In meiner Arbeit übernehme ich eigeninitiativ Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich bilde mich laufend fort, um meine Arbeit besser machen zu können.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die meine Arbeit betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich beteilige mich aktiv an Besprechungen und Versammlungen in meiner Arbeit.	1	2	3	4	5	6
Ich mache von mir aus Vorschläge, um die Qualität meiner Arbeit zu verbessern.	1	2	3	4	5	6

Im Folgenden finden Sie einige allgemeine Aussagen, bei denen es keine richtige oder falsche Antwort gibt. **Beurteilen Sie bei jeder Aussage, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weit- gehend nicht zu	trifft e- her nicht zu	trifft e- her zu	trifft weit- gehend zu	trifft völlig zu
Wenn es sich lohnt, etwas anzufangen, lohnt es sich meist auch, es zu beenden.	1	2	3	4	5	6
Ich gehöre zu der Art von Menschen, auf die andere sich verlassen können.	1	2	3	4	5	6
Ich erledige meine Aufgaben im Allgemeinen so gut ich kann.	1	2	3	4	5	6
Wenn Fremde auf meine Unterstützung angewiesen sind, versuche ich, sie ihnen zu geben.	1	2	3	4	5	6
Wenn jemand davon abhängig ist, dass ich für sie oder ihn einspringe, zögere ich nicht.	1	2	3	4	5	6
Ich würde eine Freundin oder einen Freund nicht im Stich lassen, wenn sie oder er von mir Hilfe erwartet.	1	2	3	4	5	6
Wichtige Angelegenheiten gehen vor, auch wenn die Freizeit lockt.	1	2	3	4	5	6
Wenn man mir eine Aufgabe stellt, erledige ich sie selbst dann, wenn ich mir interessantere Aufgaben vorstellen könnte.	1	2	3	4	5	6

Darüber hinaus interessieren wir uns dafür, wie Sie aktuell bestimmte Lebensumstände wahrnehmen. **Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weit- gehend nicht zu	trifft e- her nicht zu	trifft e- her zu	trifft weit- gehend zu	trifft völlig zu
Meine engsten Bezugspersonen unterstützen mich dabei, meine persönlichen Ziele zu erreichen.	1	2	3	4	5	6
Ich kann jederzeit auf die Hilfe meiner engsten Bezugspersonen zählen.	1	2	3	4	5	6
Bei wichtigen Entscheidungen kann ich mich auf die Unterstützung meiner engsten Bezugspersonen verlassen.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich mir meine Zeit flexibel einteilen.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich die mir zur Verfügung stehende Zeit frei gestalten.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich selbst entscheiden, was ich in meiner freien Zeit mache.	1	2	3	4	5	6
Viele meiner engsten Bezugspersonen sind für mich Vorbilder.	1	2	3	4	5	6
Ich versuche, mich so zu verhalten wie viele meiner engsten Bezugspersonen.	1	2	3	4	5	6
Viele Personen, die mir in meiner Arbeit wichtig sind, übernehmen freiwillig zusätzliche Aufgaben oder haben das in der Vergangenheit getan.	1	2	3	4	5	6
Viele Personen, die mir in meiner Arbeit wichtig sind, motivieren mich durch die freiwillige Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben.	1	2	3	4	5	6
Vielen Personen, die mir in meiner Arbeit wichtig sind, bedeutet die freiwillige Übernahme zusätzlicher Aufgaben viel.	1	2	3	4	5	6

Ich besitze viele Fähigkeiten, die wichtig für die freiwillige Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben sind.	1	2	3	4	5	6
Ich habe das Gefühl, besondere Herausforderungen bei der freiwilligen Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben meistern zu können.	1	2	3	4	5	6
Ich werde den Anforderungen der freiwilligen Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben gerecht.	1	2	3	4	5	6
Ich besitze viele Fähigkeiten, die mich in unterschiedlichen Lebenslagen weiterbringen.	1	2	3	4	5	6
Ich verfüge über unterschiedliche Fertigkeiten, durch die ich schwierige Situationen meistens sehr gut bewältigen kann.	1	2	3	4	5	6

Nun möchten wir gerne noch wissen, wie gerecht Sie die Situation in Ihrer Arbeit **insgesamt** erleben. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf die Situation in Ihrer Arbeit zu?

### **In meiner Arbeit ...**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
... sind die Prozesse bei Entscheidungen insgesamt gerecht.	1	2	3	4	5	6
... werden Entscheidungen auf einer sachlichen Basis gefällt.	1	2	3	4	5	6
... haben Betroffene bei Entscheidungen ein Mitspracherecht.	1	2	3	4	5	6
... erlebe ich die Zusammenarbeit mit anderen Personen als respektvoll.	1	2	3	4	5	6
... werde ich höflich behandelt.	1	2	3	4	5	6
... wird angemessen mit mir gesprochen (z.B. keine verletzenden Kommentare).	1	2	3	4	5	6
... werden Löhne insgesamt gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... wird Anerkennung für Leistung gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden anstehende Aufgaben gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden mir insgesamt alle relevanten Informationen weitergegeben.	1	2	3	4	5	6
... werden mir wichtige Informationen rechtzeitig mitgeteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden mir Ergebnisse nach Entscheidungen umfassend und nachvollziehbar erklärt.	1	2	3	4	5	6

### **Erfassung der Engagementdimensionen von freiwilligem Engagement bei Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einer NPO engagieren**

Jetzt haben Sie es bald geschafft. Neben Ihren Erfahrungen in Ihrer Arbeit interessieren wir uns auch noch für Ihr Verhalten in Ihrem freiwilligen Engagement. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Engagierten, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Engagierte, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte.	1	2	3	4	5	6



Ich arbeite neue Engagierte gerne ein.	1	2	3	4	5	6
Ich bemühe mich aktiv darum, dass keine Schwierigkeiten mit anderen Engagierten entstehen.	1	2	3	4	5	6
Ich akzeptiere vorübergehende Unannehmlichkeiten in meinem Engagement, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan in meinem Engagement an die Bedürfnisse anderer Engagierter anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin unkompliziert bei Entscheidungen, die andere Personen im Kontext meines Engagements treffen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich vermeide es möglichst, mich über kleinere Unannehmlichkeiten, die mein Engagement betreffen, zu beschweren.	1	2	3	4	5	6
In meinem Engagement übernehme ich eigeninitiativ Aufgaben, die über meine Verpflichtung hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen oder Workshops teil, die für mein Engagement wichtig sind.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich beteilige mich aktiv an Besprechungen oder Sitzungen im Rahmen meines Engagements.	1	2	3	4	5	6
Ich mache von mir aus Vorschläge, um die Qualität des Engagements zu verbessern.	1	2	3	4	5	6

**Fragebogen für Personen, die sich freiwillig in einer NPO engagieren (und arbeiten)**  
**(Teilstichproben 3b und 3c)**

Zunächst möchten wir mehr über Ihr freiwilliges Engagement erfahren. Falls Sie derzeit mehr als ein freiwilliges Engagement ausüben, denken Sie bitte an das Engagement, in das Sie die meiste Zeit investieren.

**Ist Ihr Engagement in einen organisationalen Rahmen\* eingebettet?**<sup>7</sup>

\*z.B. Verein, Verband, Kirche, Gewerkschaft, Partei, staatliche oder kommunale Einrichtung, Stiftung, andere Einrichtung etc.

ja

nein

**In welchem Bereich engagieren Sie sich freiwillig?**

Sport und Bewegung

Schule und Kindergarten

Sozialer Bereiche

Kirchlicher und religiöser Bereich

Freizeit und Geselligkeit

Außerschulische Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung

Politik und politische Interessensvertretung

Umwelt-, Naturschutz- oder Tierschutz

<sup>7</sup> Die folgenden Fragen werden nur Personen gestellt, deren Engagement in einen organisationalen Rahmen eingebunden ist. Anderweitig freiwillig engagierte Personen fließen nicht in die Datenauswertung ein.

<input type="checkbox"/> Unfall-, Rettungsdienst oder Freiwillige Feuerwehr
<input type="checkbox"/> Berufliche Interessensvertretung außerhalb der Arbeit
<input type="checkbox"/> Gesundheitsbereich
<input type="checkbox"/> Justiz und Kriminalitätsprobleme
<input type="checkbox"/> Sonstiger Bereich

**Wie viele Stunden wenden Sie pro Monat durchschnittlich für Ihr Engagement auf?**

\_\_\_\_\_ Stunden pro Monat

**Besitzen Sie in Ihrem freiwilligen Engagement eine Führungs-, Leitungs- oder Vorstandsfunktion?**

<input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein

Zunächst interessieren wir uns für **Ihre persönlichen Erfahrungen in Ihrem Engagement**. Wenn im Folgenden von "Organisation" die Rede ist, ist damit der organisationale Rahmen Ihres Engagements gemeint (z.B. Verein, Verband, Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Einrichtung etc.). **In welchem Ausmaß erleben Sie persönlich folgende Gefühle, wenn Sie an Ihr Engagement denken?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Stolz	1	2	3	4	5	6
Begeisterung	1	2	3	4	5	6
Freude	1	2	3	4	5	6
Empörung	1	2	3	4	5	6
Frust	1	2	3	4	5	6
Enttäuschung	1	2	3	4	5	6

In jeder Organisation sind unterschiedliche Werte wichtig (z.B. Nachhaltigkeit, Gemeinschaftsgeist, Sinnerleben, Vergrößerung etc.). An diesen Werten richtet sich das Handeln der Organisation aus. Denken Sie bei den nachfolgenden Fragen bitte an die Werte, die die Organisation vertritt, in der Sie sich engagieren. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Werte, für die meine Organisation steht, sind mir persönlich wichtig.	1	2	3	4	5	6
Meine persönlichen Werte und diejenigen meiner Organisation sind sich sehr ähnlich.	1	2	3	4	5	6

Im Folgenden interessieren wir uns für Ihr Verhalten **in Ihrem freiwilligen Engagement**. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe anderen Engagierten, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere andere Engagierte, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte.	1	2	3	4	5	6
Ich arbeite neue Engagierte gerne ein.	1	2	3	4	5	6
Ich bemühe mich aktiv darum, dass keine Schwierigkeiten mit anderen Engagierten entstehen.	1	2	3	4	5	6

Ich akzeptiere vorübergehende Unannehmlichkeiten in meinem Engagement, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan in meinem Engagement an die Bedürfnisse anderer Engagierter anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin unkompliziert bei Entscheidungen, die andere Personen im Kontext meines Engagements treffen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich vermeide es möglichst, mich über kleinere Unannehmlichkeiten, die mein Engagement betreffen, zu beschweren.	1	2	3	4	5	6
In meinem Engagement übernehme ich eigeninitiativ Aufgaben, die über meine Verpflichtung hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich nehme häufig an Fortbildungen oder Workshops teil, die für mein Engagement wichtig sind.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die mein Engagement betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich beteilige mich aktiv an Besprechungen oder Sitzungen im Rahmen meines Engagements.	1	2	3	4	5	6
Ich mache von mir aus Vorschläge, um die Qualität meines Engagements zu verbessern.	1	2	3	4	5	6

Im Folgenden finden Sie einige allgemeine Aussagen, bei denen es keine richtige oder falsche Antwort gibt. **Beurteilen Sie bei jeder Aussage, inwieweit diese auf Sie persönlich zutrifft.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Wenn es sich lohnt, etwas anzufangen, lohnt es sich meist auch, es zu beenden.	1	2	3	4	5	6
Ich gehöre zu der Art von Menschen, auf die andere sich verlassen können.	1	2	3	4	5	6
Ich erledige meine Aufgaben im Allgemeinen so gut ich kann.	1	2	3	4	5	6
Wenn Fremde auf meine Unterstützung angewiesen sind, versuche ich, sie ihnen zu geben.	1	2	3	4	5	6
Wenn jemand davon abhängig ist, dass ich für sie oder ihn einspringe, zögere ich nicht.	1	2	3	4	5	6
Ich würde eine Freundin oder einen Freund nicht im Stich lassen, wenn sie oder er von mir Hilfe erwartet.	1	2	3	4	5	6
Wichtige Angelegenheiten gehen vor, auch wenn die Freizeit lockt.	1	2	3	4	5	6
Wenn man mir eine Aufgabe stellt, erledige ich sie selbst dann, wenn ich mir interessantere Aufgaben vorstellen könnte.	1	2	3	4	5	6

Darüber hinaus interessieren wir uns dafür, wie Sie aktuell bestimmte Lebensumstände wahrnehmen. **Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen auf Sie persönlich zutreffen.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Meine engsten Bezugspersonen unterstützen mich dabei, meine persönlichen Ziele zu erreichen.	1	2	3	4	5	6
Ich kann jederzeit auf die Hilfe meiner engsten Bezugspersonen zählen.	1	2	3	4	5	6

Bei wichtigen Entscheidungen kann ich mich auf die Unterstützung meiner engsten Bezugspersonen verlassen.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich mir meine Zeit flexibel einteilen.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich die mir zur Verfügung stehende Zeit frei gestalten.	1	2	3	4	5	6
Neben meinen täglichen Verpflichtungen kann ich selbst entscheiden, was ich in meiner freien Zeit mache.	1	2	3	4	5	6
Viele meiner engsten Bezugspersonen sind für mich Vorbilder.	1	2	3	4	5	6
Ich versuche, mich so zu verhalten wie viele meiner engsten Bezugspersonen.	1	2	3	4	5	6
Viele Personen, die mir wichtig sind, engagieren sich freiwillig.	1	2	3	4	5	6
Viele Personen, die mir wichtig sind, motivieren mich durch ihr freiwilliges Engagement.	1	2	3	4	5	6
Vielen Personen, die mir wichtig sind, bedeutet ein freiwilliges Engagement viel.	1	2	3	4	5	6
Ich besitze viele Fähigkeiten, die wichtig für mein freiwilliges Engagement sind.	1	2	3	4	5	6
Ich habe das Gefühl, besondere Herausforderungen in meinem freiwilligen Engagement meistern zu können.	1	2	3	4	5	6
Ich werde den Anforderungen meines freiwilligen Engagements gerecht.	1	2	3	4	5	6
Ich besitze viele Fähigkeiten, die mich in unterschiedlichen Lebenslagen weiterbringen.	1	2	3	4	5	6
Ich verfüge über unterschiedliche Fertigkeiten, durch die ich schwierige Situationen meistens sehr gut bewältigen kann.	1	2	3	4	5	6

Nun möchten wir gerne noch wissen, wie gerecht Sie die Situation in Ihrem Engagement **insgesamt** erleben. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf die Situation in Ihrem Engagement zu?

### In meinem Engagement ...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
... sind die Prozesse bei Entscheidungen insgesamt gerecht.	1	2	3	4	5	6
... werden Entscheidungen auf einer sachlichen Basis gefällt.	1	2	3	4	5	6
... haben Betroffene bei Entscheidungen ein Mitspracherecht.	1	2	3	4	5	6
... erlebe ich die Zusammenarbeit mit anderen Personen als respektvoll.	1	2	3	4	5	6
... werde ich höflich behandelt.	1	2	3	4	5	6
... wird angemessen mit mir gesprochen (z.B. keine verletzenden Kommentare).	1	2	3	4	5	6
... werden Belohnungen insgesamt gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... wird Anerkennung für Leistung gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden anstehende Aufgaben gerecht verteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden mir insgesamt alle relevanten Informationen weitergegeben.	1	2	3	4	5	6

... werden mir wichtige Informationen rechtzeitig mitgeteilt.	1	2	3	4	5	6
... werden mir Ergebnisse nach Entscheidungen umfassend und nachvollziehbar erklärt.	1	2	3	4	5	6

### **Erfassung der Engagementdimensionen von freiwilligem Engagement bei Personen, die arbeiten und sich freiwillig in einer NPO engagieren**

Jetzt haben Sie es bald geschafft. Neben Ihren Erfahrungen in Ihrem Engagement interessieren wir uns auch noch für Ihr Verhalten **in Ihrer Arbeit**. **Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	1	2	3	4	5	6
Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	1	2	3	4	5	6
Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	1	2	3	4	5	6
Ich arbeite neue Kolleginnen und Kollegen gerne ein.	1	2	3	4	5	6
Ich bemühe mich aktiv darum, dass keine Schwierigkeiten mit Kolleginnen und Kollegen entstehen.	1	2	3	4	5	6
Ich akzeptiere vorübergehende Unannehmlichkeiten in meiner Arbeit, ohne mich darüber zu beklagen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin unkompliziert bei Entscheidungen, die andere Personen im Kontext meiner Arbeit treffen.	1	2	3	4	5	6
Ich bin offen für Veränderungen, die meine Arbeit betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich vermeide es möglichst, mich über kleinere Unannehmlichkeiten, die meine Arbeit betreffen, zu beschweren.	1	2	3	4	5	6
In meiner Arbeit übernehme ich eigeninitiativ Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	1	2	3	4	5	6
Ich bilde mich laufend fort, um meine Arbeit besser machen zu können.	1	2	3	4	5	6
Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die meine Arbeit betreffen.	1	2	3	4	5	6
Ich beteilige mich aktiv an Besprechungen und Versammlungen in meiner Arbeit.	1	2	3	4	5	6
Ich mache von mir aus Vorschläge, um die Qualität meiner Arbeit zu verbessern.	1	2	3	4	5	6

### **Erfassung von soziodemografischen Variablen und Abschluss aller Fragebögen**

Zuletzt bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person. Einige dieser Angaben empfinden Sie möglicherweise als persönlich. Sie können sich jedoch sicher sein, dass diese Angaben – wie alle anderen Antworten auch – **streng vertraulich** behandelt werden und **anonym** sind.

#### **Geschlecht:**

männlich

<input type="checkbox"/> weiblich
<input type="checkbox"/> divers

Alter in Jahren: \_\_\_\_ Jahre

**Familiäre Situation:**

<input type="checkbox"/> in einer Beziehung/verheiratet
<input type="checkbox"/> alleinstehend

**Haben Sie Kinder, die unter 18 Jahre alt sind?**

<input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein

Abschließend finden Sie eine letzte Liste von allgemeinen Aussagen. **Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie persönlich zu?**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Mein erster Eindruck von Menschen stellt sich gewöhnlich als richtig heraus.	1	2	3	4	5	6
Ich bin mir oft unsicher in meinem Urteil.	1	2	3	4	5	6
Ich weiß immer genau, wieso ich etwas mag.	1	2	3	4	5	6
Ich habe schon mal zu viel Wechselgeld zurückbekommen und nichts gesagt.	1	2	3	4	5	6
Ich bin immer ehrlich zu anderen.	1	2	3	4	5	6
Ich habe gelegentlich mal jemanden ausgenutzt.	1	2	3	4	5	6

Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen? Gerne können Sie diese hier angeben oder uns per Mail kontaktieren ([laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de)).

**Abschlussseite aller Fragebögen**

**Sie haben es geschafft! Der Fragebogen ist hier zu Ende.  
Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

Wenn Sie am Gewinnspiel für die Gutscheine teilnehmen oder nach Abschluss der Befragung über die Erkenntnisse informiert werden möchten, klicken Sie bitte hier:  
[https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_4JzEAnw9oJ9VRPM](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_4JzEAnw9oJ9VRPM)

Sie werden auf eine Seite weitergeleitet, auf der Sie Ihre E-Mail-Adresse und den Zweck, wofür wir diese verwenden dürfen, angeben können. Durch die separate Erhebung Ihrer E-Mail-Adresse wird gewährleistet, dass diese getrennt von Ihren Daten verarbeitet wird und keine Zuordnung zu möglich ist.

Kennen Sie weitere Personen, die sich für diese Befragung interessieren könnten? Wir freuen uns, wenn Sie den Link zur Befragung weitergeben:  
[https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_3q6p0cEiW5xwZWm](https://kuei.fra1.qualtrics.com/jfe/form/SV_3q6p0cEiW5xwZWm)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Die Antworten wurden gespeichert. Sie können das Fenster schließen.

### **Fragebogen zur Erfassung der E-Mail-Adresse**

Auf dieser Seite können Sie Ihre E-Mail-Adresse angeben und den Zweck, für den wir diese verwenden dürfen. Wir versichern Ihnen, dass wir Ihre Angaben nicht anderweitig nutzen.

#### **E-Mail-Adresse:**

#### **Zweck:**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Teilnahme an der Verlosung der Gutscheine             |
| <input type="checkbox"/> Zusendung der Rückmeldung zu gewonnenen Erkenntnissen |
| <input type="checkbox"/> Teilnahme an einer weiteren Studie zu diesem Thema    |

*Filter für Teilnahme an der Verlosung der Gutscheine: Falls Sie einen Gutschein gewinnen, wofür möchten Sie diesen haben?*

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> Amazon   |
| <input type="checkbox"/> Avocado-Store (Online-Shop für faire und nachhaltige Produkte) |
| <input type="checkbox"/> dm   |
| <input type="checkbox"/> IKEA   |

Wir nutzen Ihre Mail-Adresse ausschließlich für die von Ihnen angegebenen Zwecke. Die Einwilligung zur Speicherung Ihrer Mail-Adresse können Sie jederzeit widerrufen mit einer E-Mail an [laura.pollack@ku.de](mailto:laura.pollack@ku.de).

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!**

## A.4 Interviewleitfaden<sup>8</sup>

### Interviewleitfaden: Freiwilliges Engagement und freiwilliges Arbeitsverhalten

für Interviews mit erwerbstätigen Personen mit Personal-/Führungsverantwortung

**Fett: Leitfragen** (Frage, die immer gestellt werden)

Grau: Anweisungen für die interviewende Person (nicht laut sagen)

*Kursiv: Alternativformulierungen für Nachfragen und Steuerungsfragen, wenn Person zu wenig nennt. Nur fragen, wenn Person von sich aus nicht genug erzählt. In diesem Fall Frage spontan auswählen.*

#### Begrüßung

- **Vorstellung:** Name, aktuelle Tätigkeit, Universität und Fakultät
- **Thema:** Eigenschaften von Mitarbeitenden, die Führungskräften wichtig sind
- **Ziel:** In der Literatur werden viele verschiedene Eigenschaften von Mitarbeitenden genannt, die Führungskräfte positiv bewerten. Ich möchte herausfinden, ob diese Eigenschaften in der Praxis auch tatsächlich relevant sind.
- **Expertenstatus:** Dazu unterhalte ich mich mit Ihnen als Expertin / Experte und freue mich auf Ihre Meinung dazu.
- **Dank** für die Teilnahmebereitschaft
- **Anonymität** und **vertraulicher Umgang** mit den Daten
- **Aufzeichnung des Gesprächs:** Einverständniserklärung (Achtung: getrennt vom Interview aufnehmen, z.B. per Handy)
- **Rückmeldung** der Ergebnisse? 

<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein
- **Dauer:** ca. 30 Minuten
- Weitere Fragen der interviewten Person?

#### Angaben zur Person und Arbeit

**VPnr.:** \_\_\_\_\_ (von der interviewenden Person einzutragen)

**Geschlecht:** (von der interviewenden Person einzutragen)

<input type="checkbox"/>	weiblich
<input type="checkbox"/>	männlich

Aufnahmegerät einschalten

Zunächst würde ich gerne mehr über Sie und Ihre Arbeit erfahren.

**Welche Tätigkeit üben Sie aus?**

**In welcher Branche ist Ihre Organisation angesiedelt?**

**Wie groß ist Ihr Team?**

<sup>8</sup> Der Interviewleitfaden enthält die Fragen, die relevant zur Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen sind.



**Auf einer Skala von 1 bis 6, bei der 1 sehr wenig und 6 sehr viel bedeutet: Wie viel Kontakt haben Sie täglich zu Ihren Mitarbeitenden?** (von der interviewenden Person einzutragen)

Sehr wenig					Sehr viel
1	2	3	4	5	6

**Auf der gleichen Skala von 1 bis 6 mit 1 = sehr wenig und 6 = sehr viel: Wie stark sind Sie in die Personalauswahl eingebunden?** (von der interviewenden Person einzutragen)

Sehr wenig					Sehr viel
1	2	3	4	5	6

**Wie alt sind Sie?**

### Block A: Wichtige Eigenschaften von Mitarbeitenden

Vielen Dank für die Informationen zu Ihrer Person und Ihrer Arbeit. **Ich würde mich zuerst gerne mit Ihnen darüber unterhalten, welche Eigenschaften Sie bei Ihren Mitarbeitenden allgemein wertschätzen. Hier können Sie gerne einfach alle Eigenschaften nennen, die Ihnen einfallen und die Sie als positiv bewerten.**

*Konkretisierung:*

- *Welche Kriterien machen Mitarbeitende zu guten Mitarbeitenden?*
- *Was macht für Sie eine gute Mitarbeiterin oder einen guten Mitarbeiter aus?*
- *Drehen wir den Spieß vielleicht mal um: Welche Eigenschaften sollten Ihre Mitarbeitenden auf keinen Fall besitzen? Welche Eigenschaften nehmen Sie als negativ wahr?*

Wurde das Engagement als wichtiger Aspekt bereits von der interviewten Person von selbst genannt? (nur ankreuzen, ohne explizite Nachfrage)

<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nein

### Block B: Freiwilliges Engagement

Sie haben gerade viele Aspekte genannt, die Ihnen persönlich wichtig sind.

Variante A (wenn Engagement noch nicht genannt wurde): Ich würde gerne noch auf einen anderen Aspekt zu sprechen kommen, bei dem ich das Gefühl habe, dass Führungskräfte diesen unterschiedlich bewerten. Dabei geht es um das freiwillige Engagement der Mitarbeitenden in der Freizeit. *oder*

Variante B (wenn Engagement schon von selbst genannt wurde): Ein Aspekt, der Ihnen wichtig ist, ist das freiwillige Engagement der Mitarbeitenden in ihrer Freizeit. Darauf würde ich gerne nochmal näher eingehen.

**Wie stehen Sie dazu, wenn sich Ihre Mitarbeitenden in der Freizeit freiwillig engagieren?**

*Konkretisierung:*

- *Welche Gründe sprechen für Sie persönlich für oder gegen ein freiwilliges Engagement?*

- Welche eigenen Erfahrungen haben Sie mit Mitarbeitenden gemacht, die sich freiwillig engagieren?

**Welche Auswirkungen hat es Ihrer Meinung nach für Sie, Ihre Organisation aber auch andere Mitarbeitende, wenn sich viele Angestellte freiwillig im privaten Kontext engagieren?**

### Block 3: Freiwilliges Arbeitsengagement

**Mich würde noch interessieren, welche Auswirkungen ein hohes freiwilliges Arbeitsengagement von Angestellten Ihrer Meinung nach hat?**

*Konkretisierung:*

- Welche Vorteile von freiwilligem Arbeitsengagement sehen Sie für Ihre Organisation als Ganzes und für einzelne Mitarbeitende?
- Welche Nachteile von freiwilligem Arbeitsengagement sehen Sie für Ihre Organisation als Ganzes und für einzelne Mitarbeitende?
- Inwieweit zeigen Sie selbst solche Verhaltensweisen, um damit ein Vorbild für Ihre Mitarbeitenden zu sein?
- Inwieweit fördern Sie persönlich solche Verhaltensweisen?
- Inwieweit halten Sie dieses Konzept für relevant in der täglichen Zusammenarbeit?

Sie haben jetzt viele Auswirkungen von freiwilligem Arbeitsengagement für die Arbeit genannt. Zu diesem Thema würde ich gerne noch wissen, wie wichtig es Ihnen ist, dass Ihre Mitarbeitenden freiwilliges Arbeitsengagement zeigen. **Stellen Sie sich dazu eine Skala von 1 bis 6 vor, wobei 1 sehr unwichtig und 6 sehr wichtig bedeutet. Wie wichtig ist Ihnen das freiwillige Arbeitsengagement Ihrer eigenen Mitarbeitenden?** (von der interviewenden Person einzutragen)

Sehr unwichtig				Sehr wichtig	
1	2	3	4	5	6

**Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?**

*Konkretisierung:*

- Warum ist Ihnen ein freiwilliges Arbeitsengagement wichtig / unwichtig?

Kommen wir nochmal kurz zum freiwilligen Engagement der Mitarbeitenden im privaten Kontext zurück. Auch hier würde ich Sie bitten, wieder auf der Skala von 1 bis 6 mit 1 = sehr unwichtig und 6 = sehr wichtig, einzuschätzen, **wie wichtig Ihnen das freiwillige Engagement im privaten Kontext ist?** (von der interviewenden Person einzutragen)

Sehr unwichtig				Sehr wichtig	
1	2	3	4	5	6

**Auch hier wieder die Frage: Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?**

*Konkretisierung:*

- Warum ist Ihnen ein freiwilliges Arbeitsengagement wichtig / unwichtig?

Damit wären wir auch schon fast am Ende des Interviews. Zum Schluss hätte ich noch eine kurze Frage, die beide Themen, über die wir gerade gesprochen haben, miteinander verbindet. **Inwieweit glaube Sie, dass es einen Zusammenhang zwischen einem freiwilligen Engagement von Mitarbeitenden im privaten Kontext, also der Freizeit und Ihrem freiwilligen Arbeitsverhalten gibt?**

### Abschluss

Vielen Dank für Ihre Einschätzungen und Ihre Gesprächsbereitschaft. Es war sehr interessant das Thema aus einer praktischen Perspektive zu beleuchten und mit einer Expertin/einem Experten darüber zu sprechen.

**Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen oder möchten Sie noch etwas hinzufügen?**

Falls Ihnen im Nachgang an das Interview noch Fragen oder Anmerkungen einfallen, können Sie mir gerne eine E-Mail schreiben.

Vielen Dank für das Gespräch und Ihre Unterstützung!

## A.5 Übersicht über die erhobenen Variablen der quantitativen Studien

Tabelle A-1

Übersicht über die erhobenen Variablen der quantitativen Studien

Variable	Itemanzahl	Stichproben <sup>a</sup>		
		PS	LS	GS
<b>Engagementverhalten</b>				
OCB: Hilfsbereitschaft	3/5	+	+	+
OCB: Unkompliziertheit	3/5	+	+	+
OCB: Eigeninitiative	3/5	+	+	+
ENG: Hilfsbereitschaft	3/5	+	+	+
ENG: Unkompliziertheit	3/5	+	+	+
ENG: Eigeninitiative	3/5	+	+	+
SV: Hilfsbereitschaft	3	+	+	-
SV: Unkompliziertheit	3	+	+	-
SV: Eigeninitiative	3	+	+	-
<b>Variablen zur Erklärung der Spillover-Effekte</b>				
Soziale Verantwortung	8	-	-	+
Allgemeine Vorbilder	2	-	-	+
Spezifische Vorbilder	3	-	-	+ <sup>e</sup>
Kompetenzerleben	5	-	-	+
Soziale Unterstützung	3	-	-	+
Zeitliche Planbarkeit	3	-	-	+
Wertekongruenz Arbeit	2	-	-	+
Wertekongruenz NPO	2	-	-	+
<b>Variablen zur Erklärung von OCB und freiwilligem Engagement<sup>b</sup></b>				
Distributive Gerechtigkeit	3	+ <sup>d</sup>	-	+
Prozedurale Gerechtigkeit	3	+ <sup>d</sup>	-	+
Interpersonale Gerechtigkeit	3	+ <sup>d</sup>	-	+
Informationale Gerechtigkeit	3	+ <sup>d</sup>	-	+
Positiv erlebte Emotionen	2/3	+ <sup>d</sup>	-	+
Negativ erlebte Emotionen	3	+ <sup>d</sup>	-	+
<b>Kontrollvariablen</b>				
Soziale Erwünschtheit	2/4	+	-	+
Veränderung der Tätigkeit durch die Corona-Pandemie <sup>b</sup>	1	-	+	-

<sup>a</sup>PS = Prästudie, LS = Längsstudie, GS = Generalisierungsstudie; <sup>b</sup>Anpassung der Itemformulierungen an Kontext der Erwerbsarbeit bzw. des freiwilligen Engagements; <sup>c</sup>Keine Erhebung in Spill-over-Varianten;

<sup>d</sup>Erhebung nur im Rahmen der Erwerbsarbeit

## A.6 Einfluss der Veränderungen der Corona-Pandemie auf OCB und freiwilliges Engagement

Tabelle A-2

*Deskriptive Statistik des Einzelitems Veränderung der Tätigkeit durch die Corona-Pandemie (Längsstudie)*

Teilstichprobe	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Berufstätige Personen	92	4.27	1.59
Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen	22	4.50	1.71
Engagierte Mitglieder in Sportvereinen	58	5.05	1.38

*Anmerkung.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu

Tabelle A-3

*Korrelationen (Pearson) des Einzelitems Veränderung der Tätigkeit durch die Corona-Pandemie mit den Engagedimensionen (Längsstudie; einseitig)*

Engagementdimension	Teilstichprobe	<i>N</i>	Veränderung der Tätigkeit durch die Corona-Pandemie
OCB: Hilfsbereitschaft		92	-.01
OCB: Unkompliziertheit	Berufstätige	91	.12
OCB: Eigeninitiative		90	.09
SV: Hilfsbereitschaft		58	-.02
SV: Unkompliziertheit	Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen	57	.02
SV: Eigeninitiative		58	.14
ENG: Hilfsbereitschaft		22	.30
ENG: Unkompliziertheit	Engagierte Mitglieder in Sportvereinen	22	.09
ENG: Eigeninitiative		22	.10

*Anmerkung.* Die Korrelationskoeffizienten nach Spearman für nicht-parametrische Verteilungen stimmen mit dem Korrelationskoeffizienten nach Pearson überein.

## A.7 Einfluss der soziodemografischen Variablen auf OCB und freiwilliges Engagement

### Einfluss der soziodemografischen Variablen auf Engagement in der Prästudie

Tabelle A-4

Korrelationen (Pearson) für nicht-engagierte Vereinsmitglieder (Prästudie)

	Ge- schlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder	Jahre Arbeit	Jahre Verein	Berufs- verhältnis <sup>a</sup>
OCB: Hilfsbereitschaft	-.16	.20	.09	.18	.23	-	.13
OCB: Unkompliziertheit	.08	-.03	-.15	.03	.13	-	.25
OCB: Eigeninitiative	.18	.31**	.22	.25*	.25*	-	.18
SV: Hilfsbereitschaft	-.16	-.10	-.11	.20	-	-.22	-
SV: Unkompliziertheit	-.06	-.09	-.04	-.08	-	.00	-
SV: Eigeninitiative	.13	-.08	.00	-.11	-	.00	-

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $87 \leq N \leq 93$ ; <sup>a</sup>Eta

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

Tabelle A-5

Korrelationen (Pearson) für engagierte Vereinsmitglieder (Prästudie)

	Ge- schlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder	Jahre Arbeit	Jahre Verein	Berufs- verhältnis <sup>a</sup>
OCB: Hilfsbereitschaft	-.19	.06	-.04	.09	.18	-	.08
OCB: Unkompliziertheit	-.10	.02	-.07	.00	.14	-	.02
OCB: Eigeninitiative	-.04	.08	-.08	.05	.13	-	.25
ENG: Hilfsbereitschaft	-.11	-.02	-.17	.02	-	.05	-
ENG: Unkompliziertheit	.02	.02	-.05	.02	-	.07	-
ENG: Eigeninitiative	.10	.11	-.08	.14	-	.06	-

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $132 \leq N \leq 104$ ; <sup>a</sup>Eta

### Einfluss der soziodemografischen Variablen auf Engagement in der Längsstudie

Tabelle A-6

Korrelationen (Pearson) für nicht-engagierte Vereinsmitglieder (Längsstudie)

	Geschlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder
OCB: Hilfsbereitschaft	-.18	.31	.16	.28
OCB: Unkompliziertheit	.14	.06	-.39	.00
OCB: Eigeninitiative	.06	.45	-.04	.21
SV: Hilfsbereitschaft	-.27	-.54*	-.05	-.40
SV: Unkompliziertheit	.05	-.51*	-.57*	-.38
SV: Eigeninitiative	-.09	-.43	-.17	-.32

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $22 \leq N \leq 24$

\*.01 < p < .05 (einseitig)

Tabelle A-7

*Korrelationen (Pearson) für engagierte Vereinsmitglieder (Längsstudie)*

	Geschlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder
OCB: Hilfsbereitschaft	-.19	.11	.15	.05
OCB: Unkompliziertheit	-.11	.07	.27	.20
OCB: Eigeninitiative	.09	.25	.02	.09
ENG: Hilfsbereitschaft	-.12	-.16	-.19	-.16
ENG: Unkompliziertheit	.11	-.17	-.15	-.07
ENG: Eigeninitiative	.32	.19	.02	.04

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $42 \leq N \leq 43$ **Einfluss der soziodemografischen Variablen auf Engagement in der Generalisierungsstudie**

Tabelle A-8

*Korrelationen (Pearson) für Berufstätige (Generalisierungsstudie)*

	Ge- schlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder	Berufsver- hältnis	Führung <sup>a</sup>
OCB: Hilfsbereitschaft	-.07	-.02	.01	.05	.11	.15
OCB: Unkompliziertheit	.15	-.03	-.01	.04	.12	.07
OCB: Eigeninitiative	-.09	.25**	.17*	.18*	.02	.37**

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $183 \leq N \leq 185$ ; <sup>a</sup> $N = 85$ \*.01 <  $p$  < .05, \*\*  $p$  < .01 (einseitig)

Tabelle A-9

*Korrelationen (Pearson) für Engagierte (Generalisierungsstudie;  $214 \leq N \leq 215$ )*

	Ge- schlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder	Zeit	Führung <sup>a</sup>
ENG: Hilfsbereitschaft	-.02	-.12	-.05	.13	.25*	.27*
ENG: Unkompliziertheit	-.03	-.02	.06	.05	.02	-.03
ENG: Eigeninitiative	-.04	.15	-.06	.11	.14	.39**

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; <sup>a</sup> $84 \leq N \leq 85$ \*.01 <  $p$  < .05, \*\*  $p$  < .01 (einseitig)

Tabelle A-10

*Korrelationen (Pearson) für die Spillover-Variante (Generalisierungsstudie)*

	Geschlecht	Alter	Fam. Sit.	Kinder	Berufsver- hältnis
OCB: Hilfsbereitschaft	-.08	.00	-.09	.06	.07
OCB: Unkompliziertheit	.07	.02	-.01	.08	.06
OCB: Eigeninitiative	-.03	.14	.10	.13	.09
ENG: Hilfsbereitschaft	-.07	.00	.06	.09	-
ENG: Unkompliziertheit	.05	.04	-.03	.10	-
ENG: Eigeninitiative	.06	.09	.01	.10	-

*Anmerkungen.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu;  $237 \leq N \leq 240$

## A.8 Einfluss der sozialen Erwünschtheit

Tabelle A-11

*Korrelationen (Pearson) der erhobenen Variablen mit sozialer Erwünschtheit in der Prästudie*

Variablen	Stichprobe	N	Korrelation
Hilfsbereitschaft	AO	178	.20**
	SV	178	.36**
	ENG	177	.30**
Unkompliziertheit	AO	93	.14*
	SV	93	.37**
	ENG	93	.28**
Eigeninitiative	AO	128	.10
	SV	128	-.02
	ENG	128	.12
Positiv erlebte Emotionen	AO	178	.05
Negativ Erlebte Emotionen	AO	177	-.06
Distributive Gerechtigkeit	AO	179	.19**
Prozedurale Gerechtigkeit	AO	178	.12
Interpersonale Gerechtigkeit	AO	178	.30**
Informationale Gerechtigkeit	AO	178	.18**

*Anmerkungen.* AO = Berufstätige, SV = Nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen, ENG = Engagierte Mitglieder in Sportvereinen

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



Tabelle A-12

*Korrelationen (Pearson) der erhobenen Variablen mit sozialer Erwünschtheit in der Generalisierungsstudie*

Variablen	Stichprobe	N	Korrelation
Hilfsbereitschaft	AO	184	.37**
	ENG	213	.13*
Unkompliziertheit	AO	184	.19**
	ENG	214	.24**
Eigeninitiative	AO	184	.27**
	ENG	212	.09
Soziale Verantwortung	AO	183	.36**
	ENG	213	.37**
Allgemeine Vorbilder	AO	183	.05
	ENG	215	.18**
Spezifische Vorbilder	AO	182	.10
	ENG	214	.08
Kompetenzerleben	AO	183	.28**
	ENG	215	.33**
Soziale Unterstützung	AO	183	.11
	ENG	215	.18**
Zeitliche Planbarkeit	AO	183	.14*
	ENG	215	.23**
Wertekongruenz	AO	185	.20**
	ENG	215	.25**
Positiv erlebte Emotionen	AO	185	.20**
	ENG	210	.09
Negativ erlebte Emotionen	AO	185	-.26**
	ENG	207	-.16*
Distributive Gerechtigkeit	AO	184	.08
	ENG	211	.17**
Prozedurale Gerechtigkeit	AO	185	.05
	ENG	212	.19**
Interpersonale Gerechtigkeit	AO	185	.09
	EN	213	.13*
Informationale Gerechtigkeit	AO	185	.14*
	ENG	212	.27**

*Anmerkungen.* AO = Berufstätige, ENG = freiwillig Engagierte

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

### A.9 Kategoriale Altersverteilung in der Generalisierungsstudie

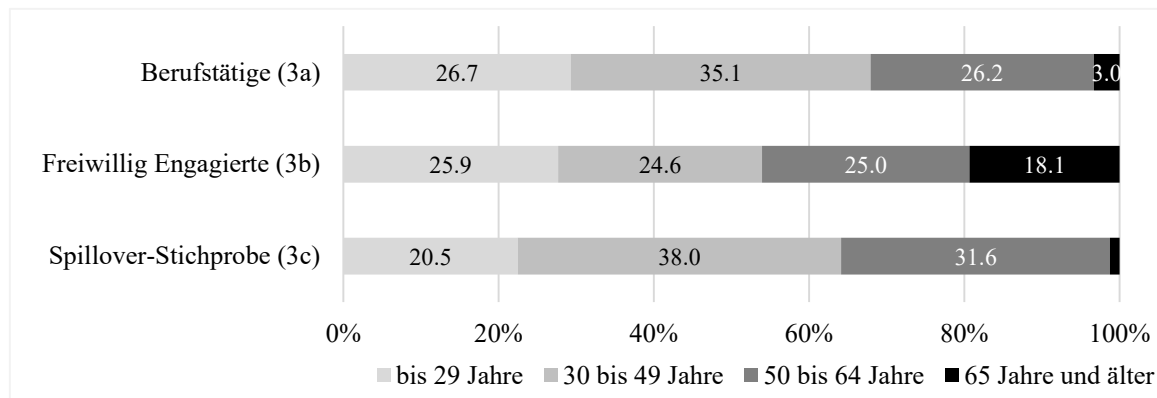


Abbildung A-5. Altersverteilung in den Teilstichproben der Generalisierungsstudie nach den Kategorien des Freiwilligensurveys (in Prozent)

## **Anhang B. Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen und deskriptiven Statistik**

B.1 Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen der Prästudie <sup>9</sup> .....	330
B.2 Deskriptive Statistik.....	338

---

<sup>9</sup> Exemplarische Darstellung der detaillierten Ergebnistabellen der Item- und Skalenanalyse der Prästudie. Ausführliche Tabellen der Item- und Skalenanalysen aller Teilstichproben können bei der Autorin angefragt werden.

### B.1 Tabellen zu den Item- und Skalenanalysen der Prästudie

Tabelle B-1a

Item- und Skalenanalyse der Skala OCB (Prästudie, Teilstichprobe 1d. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen),  $90 \leq N \leq 92$ , Extraktionskriterium: Eigenwerte  $> 1$ )

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$	$l_3$
SV_ocb_hilf2	Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	5.02	0.97	.61	.64	<b>.78</b>	.13	.08
SV_ocb_hilf3	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	4.51	1.09	.53	.45	<b>.64</b>	.18	.01
SV_ocb_hilf1	Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	5.13	0.92	.52	.53	<b>.56</b>	.21	.42
SV_ocb_eig3	Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	4.44	1.27	.56	.95	.06	<b>.96</b>	.14
SV_ocb_eig2	Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	3.70	1.58	.39	.26	.28	<b>.43</b>	.02
SV_ocb_eig1	Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	4.67	1.21	.34	.24	.27	<b>.38</b>	.16
SV_ocb_unk2	Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	4.57	0.99	.39	.37	.05	.16	<b>.61</b>
SV_ocb_unk1	Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	4.64	1.00	.43	.36	-.01	.08	<b>.59</b>
SV_ocb_unk3	Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	4.77	0.91	.36	.25	.13	-.01	<b>.49</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen 2.89 (1), 1.48 (2), 1.12 (3), 0.87 (4). Die dreifaktorielle Lösung klärt 45.36 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-1b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ OCB: Hilfsbereitschaft	3	16.79	2.89	.73
$l_2$ OCB: Eigeninitiative	3	32.19	1.48	.61
$l_3$ OCB: Unkompliziertheit	3	45.36	1.12	.59

Tabelle B-2a

Item- und Skalenanalyse der Skala Engagement (Prästudie, Teilstichprobe 1d. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen),  $92 \leq N \leq 93$ , Extraktionskriterium: Eigenwerte  $> 1$ )

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$	$l_3$
SV_hilf2	Ich ermuntere andere Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	4.89	1.11	.79	.99	<b>.94</b>	.20	.26
SV_hilf3	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Mitglieder.	4.17	1.16	.55	.49	<b>.63</b>	.30	-.01
SV_hilf1	Ich helfe anderen Mitgliedern, wenn diese Hilfe brauchen.	5.05	1.16	.53	.51	<b>.50</b>	.19	.47
SV_eig3	Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meinem Sportverein.	3.42	1.45	.50	.52	.13	<b>.70</b>	.14
SV_eig1	In meinem Sportverein übernehme ich häufig unbeliebte Aufgaben.	3.27	1.40	.47	.38	.25	<b>.55</b>	.12
SV_eig2	Im Rahmen meiner Mitgliedschaft im Sportverein nehme häufig an Fortbildungen oder Schulungen teil.	1.56	1.08	.41	.36	.19	<b>.54</b>	-.19
SV_unk3	Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Sportverein betreffen.	4.83	0.89	.22	.20	.08	.35	.27
SV_unk2	Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Mitglieder anzupassen	4.26	1.16	.34	.45	.05	.16	<b>.65</b>
SV_unk1	Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	4.37	1.02	.17	.07	.05	-.03	<b>.26</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen 3.05 (1), 1.32 (2), 1.10 (3), 0.96 (4). Die dreifaktorielle Lösung klärt 44.02 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-2b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ SV: Hilfsbereitschaft	3	18.42	3.05	.78
$l_2$ SV: Eigeninitiative	3	33.88	1.32	.64
$l_3$ SV: Unkompliziertheit	3	44.02	1.10	.40

Tabelle B-3a

Item- und Skalenanalyse der Skala Soziale Erwünschtheit (Prästudie, Teilstichprobe 1d. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen,  $N = 89$ , Extraktionskriterium: Faktorenzahl = 2)

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$
Soz_Erw4	Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	4.09	1.10	.53	.67	<b>.82</b>	.08
Soz_Erw2	Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	4.46	1.03	.51	.47	<b>.68</b>	-.07
Soz_Erw6	Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich immer aufmerksam zu.	4.81	0.72	.21	.07	<b>.25</b>	.09
Soz_Erw1_re	Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe. <sup>a</sup>	4.62	1.39	.22	.42	.08	<b>.64</b>
Soz_Erw3_re	Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarte. <sup>a</sup>	5.06	1.05	.22	.11	.03	<b>.33</b>
Soz_Erw5_re	Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen. <sup>a</sup>	4.93	1.53	.18	.06	.02	<b>.24</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen 1.70 (1), 1.29 (2), 1.07 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 29.85 Prozent der Varianz auf.

<sup>a</sup>entgegengesetzt formuliert und recodiert

Tabelle B-3b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ Soziale Erwünschtheit: Übertreibung positiver Qualitäten	2	19.97	1.70	.54 <sup>a</sup>
$l_2$ Soziale Erwünschtheit: Untertreibung negativer Qualitäten <sup>b</sup>	3	29.85	1.29	.35

<sup>a</sup>Spearman-Brown-Koeffizient aufgrund 2-Item-Skala; <sup>b</sup>aufgrund niedriger interner Konsistenz keine Variablenaggregation

Tabelle B-4a

*Item- und Skalenanalyse der Skala OCB: Hilfsbereitschaft (Prästudie, Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen, 138 ≤ N ≤ 139, Extraktionskriterium: Eigenwert > 1, gesplittet)*

Item	Itemwortlaut	M	SD	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$
ENG_ocb_hilf2	Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	5.12	0.84	.56	.81	<b>.90</b>
ENG_ocb_hilf1	Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	5.07	0.90	.41	.28	<b>.53</b>
ENG_ocb_hilf3	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	4.64	0.92	.38	.21	<b>.46</b>

*Anmerkungen.* Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen 1.76 (1), 0.76 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 43.40 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-4b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ OCB: Hilfsbereitschaft	3	43.40	1.76	.64

Tabelle B-5a

*Item- und Skalenanalyse der Skala OCB: Unkompliziertheit (Prästudie, Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen, N = 139, Extraktionskriterium: Eigenwert > 1, gesplittet)*

Item	Itemwortlaut	M	SD	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$
ENG_ocb_unk2	Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	4.43	1.08	.50	.54	<b>.73</b>
ENG_ocb_unk3	Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	4.77	1.02	.47	.42	<b>.65</b>
ENG_ocb_unk1	Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	4.53	1.10	.37	.21	<b>.46</b>

*Anmerkungen.* Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen 1.75 (1), 0.73 (2). Die einfaktorielle Lösung klärt 39.01 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-5b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ OCB: Unkompliziertheit	3	39.01	1.75	.64

Tabelle B-6a

Item- und Skalenanalyse der Skala OCB: Eigeninitiative (Prästudie, Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen,  $138 \leq N \leq 139$ , Extraktionskriterium: Eigenwert  $> 1$ , gesplittet)

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r<sub>it</sub></i>	<i>h<sup>2</sup></i>	<i>l<sub>1</sub></i>
ENG_ocb_eig2	Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	4.01	1.57	.54	.83	<b>.91</b>
ENG_ocb_eig1	Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	4.86	1.17	.42	.26	<b>.51</b>
ENG_ocb_eig3	Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	4.56	1.21	.34	.16	<b>.39</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten zwei Hauptkomponenten betragen 1.69 (1), 0.82 (2).

Die einfaktorielle Lösung klärt 41.40 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-6b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemanzahl	<i>S<sup>2</sup><sub>gesamt</sub></i>	$\lambda$	$\alpha$
<i>l<sub>1</sub></i> OCB: Eigeninitiative	3	41.40	1.69	.61

Tabelle B-7a

Item- und Skalenanalyse der Skala Engagement (Prästudie, Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen,  $141 \leq N \leq 142$ , Extraktionskriterien: Eigenwerte  $> 1$ , theoretische und empirische Grundlage)

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r<sub>it</sub></i>	<i>h<sup>2</sup></i>	<i>l<sub>1</sub></i>	<i>l<sub>2</sub></i>	<i>l<sub>3</sub></i>
ENG_hilf2	Ich ermuntere andere Engagierte und Mitglieder, wenn diese niedergeschlagen sind.	5.19	0.82	.64	.59	<b>.74</b>	.10	.16
ENG_hilf1	Ich helfe anderen Engagierten und Mitgliedern, wenn diese mit Ihrer Arbeit überlastet sind.	4.94	0.98	.57	.52	<b>.69</b>	.17	.11
ENG_hilf3	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf andere Engagierte und Mitglieder.	4.75	0.85	.51	.43	<b>.61</b>	.23	.10
ENG_eig1	Bei einem Engagement übernehme ich Verantwortung, die über meine Aufgaben hinausgeht.	4.60	1.13	.35	.47	.55	.20	<b>.36</b>
ENG_unk2	Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse anderer Engagierter und Mitglieder anzupassen	4.39	1.08	.54	.73	.12	<b>.84</b>	.08
ENG_unk3	Ich bin offen für Veränderungen, die mein Engagement betreffen.	4.72	0.81	.41	.30	.16	<b>.51</b>	.13
ENG_unk1	Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	4.42	1.00	.36	.21	.13	<b>.44</b>	-.07
ENG_eig2	Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, die für mein Engagement hilfreich sind.	3.21	1.69	.41	.39	.07	.09	<b>.62</b>
ENG_eig3	Ich informiere mich über neue Entwicklungen, die mein Engagement oder Sportverein betreffen.	4.27	1.37	.47	.43	.25	-.05	<b>.60</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen 3.09 (1), 1.45 (2), 1.11 (3), 0.88 (4).

Die dreifaktorielle Lösung klärt 45.24 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-7b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ ENG: Hilfsbereitschaft	3	20.24	3.09	.74
$l_2$ ENG: Unkompliziertheit	3	34.69	1.45	.62
$l_3$ ENG: Eigeninitiative	3	45.24	1.11	.59

Tabelle B-8a

*Item- und Skalenanalyse der Skala Soziale Erwünschtheit (Prästudie, Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen,  $134 \leq N \leq 135$ , Extraktionskriterium: Eigenwerte  $> 1$ )*

Item	Itemwortlaut	$M$	$SD$	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$
Soz_Erw2	Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	4.57	1.02	.44	.61	<b>.78</b>	-.03
Soz_Erw4	Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	4.10	1.09	.48	.42	<b>.60</b>	.26
Soz_Erw3_re	Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarte. <sup>a</sup>	4.80	1.08	.44	.51	.21	<b>.68</b>
Soz_Erw1_re	Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe. <sup>a</sup>	4.60	1.34	.37	.33	.23	<b>.52</b>
Soz_Erw5_re	Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen. <sup>a</sup>	4.66	1.57	.29	.19	-.04	<b>.44</b>
Soz_Erw6	Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich immer aufmerksam zu.	4.77	1.02	.32	.22	.33	.34

*Anmerkungen.* Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen 2.23 (1), 1.20 (2), 0.77 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 38.09 Prozent der Varianz auf.

<sup>a</sup>entgegengesetzt formuliert und recodiert

Tabelle B8-b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ Soziale Erwünschtheit: Übertreibung positiver Qualitäten	2	19.60	2.23	.43 <sup>a</sup>
$l_2$ Soziale Erwünschtheit: Untertreibung negativer Qualitäten <sup>b</sup>	3	38.09	1.20	.54

<sup>a</sup>Spearman-Brown-Koeffizient aufgrund 2-Item-Skala; <sup>b</sup>zur Vergleichbarkeit mit anderen Teilstichproben keine Variablenaggregation



Tabelle B-9a

Item- und Skalenanalyse der Skala OCB (Prästudie, Teilstichprobe 1a. Berufstätige Personen,  $188 \leq N \leq 190$ ; Extraktionskriterium: Faktorenzahl = 3)

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$	$l_3$
AO_ocb_hilf2	Ich ermuntere Kolleginnen und Kollegen, wenn diese niedergeschlagen sind.	5.16	0.89	.56	.84	<b>.90</b>	.02	.17
AO_ocb_hilf1	Ich helfe Kolleginnen und Kollegen, wenn diese mit ihrer Arbeit überlastet sind.	5.16	0.79	.42	.33	<b>.45</b>	.20	.29
AO_ocb_hilf3	Ich wirke bei auftretenden Meinungsverschiedenheiten ausgleichend auf Kolleginnen und Kollegen.	4.62	0.97	.41	.24	<b>.41</b>	.13	.22
AO_ocb_unk2	Ich bin bereit, meinen Zeitplan an die Bedürfnisse meiner Kolleginnen und Kollegen anzupassen.	4.51	1.01	.51	.74	.16	<b>.85</b>	-.05
AO_ocb_unk1	Ich toleriere vorübergehende Unannehmlichkeiten, ohne mich darüber zu beklagen.	4.58	1.06	.39	.28	.04	<b>.52</b>	.09
AO_ocb_unk3	Ich bin offen für Veränderungen, die meinen Arbeitsplatz betreffen.	4.65	1.06	.33	.18	.09	<b>.40</b>	.13
AO_ocb_eig3	Ich informiere mich über neue Entwicklungen in meiner Organisation.	4.51	1.20	.36	.36	.15	.20	<b>.54</b>
AO_ocb_eig2	Ich nehme häufig an Fortbildungen teil, durch die ich in meiner Arbeit besser werde.	4.02	1.49	.33	.30	.17	-.07	<b>.52</b>
AO_ocb_eig1	Bei meiner Arbeit übernehme ich Aufgaben, die über meine Verpflichtungen hinausgehen.	4.88	1.11	.32	.24	.27	.14	<b>.38</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten vier Hauptkomponenten betragen 2.65 (1), 1.47 (2), 0.98 (3), 0.89 (4). Die dreifaktorielle Lösung klärt 38.95 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-9b

Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemanzahl	$S^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ OCB: Hilfsbereitschaft	3	14.94	2.65	.65
$l_2$ OCB: Unkompliziertheit	3	28.99	1.47	.60
$l_3$ OCB: Eigeninitiative	3	38.95	0.98	.51

Tabelle B-10a

Item- und Skalenanalyse der Skala Erlebte Emotionen (Prästudie, Teilstichprobe 1a. Berufstätige Personen,  $189 \leq N \leq 192$ , Extraktionskriterien: Eigenwerte > 1, Screeplot)

Item	Itemwortlaut	<i>M</i>	<i>SD</i>	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$
AO_emo2	Frust	2.61	1.31	.71	.72	<b>.82</b>	-.22
AO_emo5	Enttäuschung	2.44	1.24	.67	.60	<b>.74</b>	-.24
AO_emo3	Empörung	2.04	1.24	.63	.50	<b>.68</b>	-.20
AO_emo1	Stolz	4.35	1.30	.60	.60	-.18	<b>.75</b>
AO_emo4	Begeisterung	4.57	1.06	.60	.61	-.28	<b>.73</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen 2.77 (1), 1.04 (2), 0.47 (3). Die zweifaktorielle Lösung klärt 60.41 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-10b  
Zusammenfassung der Skalenbildung

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ Negativ erlebte Emotionen	3	35.47	2.77	.82
$l_2$ Positiv erlebte Emotionen	2	60.41	1.04	.60 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Spearman-Brown-Koeffizient aufgrund 2-Item-Skala

Tabelle B-11a  
Item- und Skalenanalyse der Skala Organisationale Gerechtigkeit (Prästudie, Teilstichprobe 1a. Berufstätige Personen,  $188 \leq N \leq 193$ , Extraktionskriterien: Faktorenzahl = 3, theoretische und empirische Grundlage)

Item	Itemwortlaut	$M$	$SD$	$r_{ii}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$	$l_3$	$l_4$
	In welchem Ausmaß ...								
AO_ger_inf2	... werden Ihnen insgesamt alle relevanten Informationen für Ihre Arbeit weitergegeben?	4.41	1.16	.78	.78	<b>.82</b>	.20	.23	.15
AO_ger_inf1	... werden Ihnen in Ihrer Organisation insgesamt wichtige Informationen rechtzeitig mitgeteilt?	4.12	1.22	.75	.73	<b>.74</b>	.25	.30	.18
AO_ger_inf3	... werden Ihnen Ergebnisse nach Entscheidungen in Ihrer Organisation insgesamt umfassend und genau erklärt?	4.08	1.23	.69	.65	<b>.60</b>	.17	.26	.45
AO_ger_int1	... werden Sie in Ihrer Organisation insgesamt höflich behandelt?	5.20	0.89	.70	.74	.12	<b>.80</b>	.20	.21
AO_ger_int3	... wird in Ihrer Organisation insgesamt angemessen mit Ihnen gesprochen (z.B. keine verletzenden Kommentare)?	5.04	1.08	.64	.64	.25	<b>.71</b>	.15	.23
AO_ger_int2	... erleben Sie die Zusammenarbeit mit anderen Personen in Ihrer Organisation insgesamt als vertrauensvoll?	4.81	0.99	.52	.36	.16	<b>.50</b>	.22	.19
AO_ger_dis2	... werden in Ihrer Organisation insgesamt anstehende Aufgaben gerecht verteilt?	4.10	1.06	.49	.55	.22	.20	<b>.68</b>	.01
AO_ger_pro1	... verlaufen in Ihrer Organisation insgesamt die Prozesse bei Entscheidungen gerecht?	3.91	1.21	.55	.70	.27	.31	<b>.56</b>	.47
AO_ger_dis3	... wird in Ihrer Organisation insgesamt Anerkennung für Einsatz und Leistungen gerecht verteilt?	3.73	1.41	.54	.68	.29	.29	<b>.54</b>	.47
AO_ger_dis1	... werden in Ihrer Organisation insgesamt Löhne gerecht verteilt?	3.86	1.40	.47	.28	.15	.10	<b>.45</b>	.21
AO_ger_pro3	... haben Betroffene bei Entscheidungen in Ihrer Organisation insgesamt ein Mitspracherecht?	3.91	1.27	.60	.55	.17	.28	.18	<b>.64</b>
AO_ger_pro2	... werden in Ihrer Organisation insgesamt Entscheidungen unabhängig von Vorurteilen gefällt?	4.30	1.24	.47	.34	.19	.34	.10	<b>.43</b>

Anmerkungen. Die Eigenwerte der ersten fünf Hauptkomponenten betragen 5.59 (1), 1.20 (2), 0.96 (3), 0.86 (4), 0.63 (5).

Die vierfaktorielle Lösung klärt 58.28 Prozent der Varianz auf.

Tabelle B-11b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ Informationale Gerechtigkeit	3	16.36	5.59	.86
$l_2$ Interpersonale Gerechtigkeit	3	32.54	1.20	.78
$l_3$ Distributive Gerechtigkeit	3	45.99	0.96	.68
$l_4$ Prozedurale Gerechtigkeit	3	58.28	0.86	.72

Tabelle B-12a

*Item- und Skalenanalyse der Skala Soziale Erwünschtheit (Prästudie, Teilstichprobe 1a. Berufstätige Personen, 178  $\leq N \leq 179$ , Extraktionskriterium: Eigenwerte  $> 1$ )*

Item	Itemwortlaut	$M$	$SD$	$r_{it}$	$h^2$	$l_1$	$l_2$
Soz_Erw3_re	Manchmal helfe ich jemandem nur, wenn ich eine Gegenleistung erwarte. <sup>a</sup>	4.86	1.12	.42	.44	<b>.66</b>	.06
Soz_Erw1_re	Es ist schon mal vorgekommen, dass ich jemanden ausgenutzt habe. <sup>a</sup>	4.37	1.41	.29	.31	<b>.53</b>	.17
Soz_Erw6	Wenn ich mich mit jemandem unterhalte, höre ich immer aufmerksam zu.	4.76	0.79	.23	.27	<b>.48</b>	.20
Soz_Erw5_re	Ich habe schon mal Müll einfach in die Landschaft oder auf die Straße geworfen. <sup>a</sup>	4.76	1.53	.25	.12	<b>.34</b>	.10
Soz_Erw4	Im Streit bleibe ich stets sachlich und objektiv.	4.04	1.10	.40	.58	.20	<b>.73</b>
Soz_Erw2	Auch wenn ich selbst gestresst bin, behandle ich andere immer freundlich und zuvorkommend.	4.47	0.99	.34	.22	.10	<b>.46</b>

*Anmerkungen.* Die Eigenwerte der ersten drei Hauptkomponenten betragen 2.08 (1), 1.12 (2), 0.91 (3).

Die zweifaktorielle Lösung klärt 32.23 Prozent der Varianz auf.

<sup>a</sup> entgegengesetzt formuliert und recodiert

Tabelle B-12b

*Zusammenfassung der Skalenbildung*

Faktoren	Itemanzahl	$s^2_{gesamt}$	$\lambda$	$\alpha$
$l_1$ Soziale Erwünschtheit: Untertreibung negativer Qualitäten <sup>b</sup>	3	18.45	2.08	.49
$l_2$ Soziale Erwünschtheit: Übertreibung positiver Qualitäten	2	32.23	1.12	.36 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Spearman-Brown-Koeffizient aufgrund 2-Item-Skala; <sup>b</sup>zur Vergleichbarkeit mit anderen Teilstichproben keine Variablenaggregation

## B.2 Deskriptive Statistik

### Deskriptive Statistik der Prästudie

Tabelle B-13

Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Prästudie (Teilstichprobe 1a. Berufstätige Personen)

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	190	4.98	0.68	5.00	-0.62	0.66	3.67
OCB: Unkompliziertheit	190	4.57	0.78	4.67	-0.55	1.44	5.00
OCB: Eigeninitiative	189	4.47	0.91	4.67	-0.49	0.04	4.67
Positiv erlebte Emotionen	192	4.46	1.06	4.50	-0.47	-0.22	4.50
Negativ erlebte Emotionen	191	2.37	1.08	2.00	0.84	0.32	5.00
Distributive Gerechtigkeit	193	3.90	1.02	4.00	-0.02	-0.47	5.00
Prozedurale Gerechtigkeit	192	4.04	0.99	4.00	-0.17	-0.47	4.33
Interpersonale Gerechtigkeit	192	5.02	0.82	5.00	-0.88	0.97	4.33
Informationsgerechtigkeit	192	4.20	1.06	4.33	-0.50	-0.05	4.67
Soziale Erwünschtheit	179	4.26	0.86	4.50	-0.68	0.31	4.50

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

Tabelle B-14

Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Prästudie (Teilstichprobe 1d. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen)

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	92	4.89	0.80	5.00	-0.81	0.43	3.67
OCB: Unkompliziertheit	91	4.66	0.72	4.67	-0.08	-0.71	2.67
OCB: Eigeninitiative	91	4.28	1.02	4.33	-0.46	0.02	4.67
SV: Hilfsbereitschaft	93	4.71	0.95	5.00	-1.66	4.51	5.00
SV: Unkompliziertheit	93	4.48	0.69	4.67	-0.32	-0.04	3.33
SV: Eigeninitiative	93	2.74	1.02	2.67	0.49	0.67	5.00
Soziale Erwünschtheit	89	4.28	0.94	4.50	-0.75	0.47	4.50

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

Tabelle B-15

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Prästudie (Teilstichprobe 1e. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	139	4.94	0.68	5.00	-0.48	-0.06	3.00
OCB: Unkompliziertheit	139	4.58	0.81	4.67	-0.74	2.16	5.00
OCB: Eigeninitiative	139	4.48	1.00	4.33	-0.51	-0.16	4.33
ENG: Hilfsbereitschaft	142	4.96	0.72	5.00	-0.55	0.08	3.33
ENG: Unkompliziertheit	141	4.51	0.73	4.67	-0.19	-0.38	3.67
ENG: Eigeninitiative	141	4.03	1.05	4.00	-0.51	0.09	5.00
Soziale Erwünschtheit	135	4.34	0.90	4.50	-0.67	0.51	4.50

*Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu*

## Deskriptive Statistik der Längsstudie

Tabelle B-16

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Längsstudie (Teilstichprobe 2c. Berufstätige Personen und nicht-engagierte Mitglieder in Sportvereinen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	24	5.07	0.62	5.00	-0.86	1.45	2.67
OCB: Unkompliziertheit	24	4.23	0.68	4.33	0.57	-0.24	2.67
SV: Hilfsbereitschaft	23	4.35	1.34	5.00	-1.62	2.02	5.00
SV: Unkompliziertheit	22	4.18	1.19	4.00	0.03	-1.13	4.00
SV: Eigeninitiative	22	2.45	1.07	2.17	0.34	-0.86	3.67

*Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu*

Tabelle B-17

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Längsstudie (Teilstichprobe 2d. Berufstätige Personen und engagierte Mitglieder in Sportvereinen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	43	5.05	0.76	5.00	-2.30	8.65	4.33
OCB: Unkompliziertheit	43	4.47	0.71	4.67	-0.55	1.05	3.33
OCB: Eigeninitiative	42	4.24	0.96	4.33	-0.27	-0.58	3.67
ENG: Hilfsbereitschaft	43	4.81	0.72	4.67	-1.12	3.95	4.00
ENG: Unkompliziertheit	42	4.56	0.64	4.67	0.17	-0.51	2.67
ENG: Eigeninitiative	43	4.12	0.87	4.00	0.23	0.02	4.00

*Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu*

## Deskriptive Statistik der Generalisierungsstudie

Tabelle B-18

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Generalisierungsstudie (Teilstichprobe 3a. Berufstätige Personen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurto- sis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	201	4.88	0.64	5.00	-0.89	2.24	4.20
OCB: Unkompliziertheit	201	4.45	0.63	4.40	-0.63	1.11	4.00
OCB: Eigeninitiative	201	4.87	0.77	5.00	-0.43	-0.33	3.60
Soziale Verantwortung	200	5.17	0.47	5.25	-0.51	-0.05	2.38
Allgemeine Vorbilder	200	3.69	1.04	4.00	-0.40	0.10	5.00
Spezifische Vorbilder	199	3.85	1.04	4.00	-0.45	-0.17	5.00
Kompetenzerleben	200	4.69	0.72	4.80	-0.35	0.21	3.80
Soziale Unterstützung	200	5.23	0.83	5.33	-1.27	1.30	4.00
Zeitliche Planbarkeit	200	4.86	0.96	5.00	-0.75	0.14	4.00
Wertekongruenz Arbeit	201	4.71	1.10	5.00	-1.06	0.89	4.50
Positiv erlebte Emotionen	201	4.59	0.92	4.67	-0.90	0.81	4.67
Negativ erlebte Emotionen	201	2.43	0.97	2.33	0.49	-0.24	4.33
Distributive Gerechtigkeit	190	4.18	1.03	4.00	-0.48	0.30	5.00
Prozedurale Gerechtigkeit	191	4.19	0.93	4.33	-0.58	0.45	5.00
Interpersonale Gerechtigkeit	191	5.08	0.73	5.00	-0.79	0.47	3.67
Informationsgerechtigkeit	191	4.30	1.05	4.33	-0.39	-0.44	4.67
Soziale Erwünschtheit	185	4.40	0.82	4.50	-0.42	-0.42	4.00

*Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu*

Tabelle B-19

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Generalisierungsstudie (Teilstichprobe 3b. Freiwillig engagierte Personen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>SW</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	230	4.65	0.86	4.80	-0.85	1.06	4.60
ENG: Unkompliziertheit	231	4.56	0.70	4.60	-0.41	0.08	3.80
ENG: Eigeninitiative	229	4.66	0.88	4.60	-0.60	0.40	4.60
Soziale Verantwortung	230	5.27	0.50	5.38	-0.66	0.26	2.63
Allgemeine Vorbilder	230	3.76	1.15	4.00	-0.38	-0.03	5.00
Spezifische Vorbilder	229	3.98	1.13	4.00	-0.28	-0.38	4.67
Kompetenzerleben	229	4.98	0.67	5.00	-0.71	1.49	4.20
Soziale Unterstützung	232	5.14	0.86	5.33	-1.58	3.21	4.33
Zeitliche Planbarkeit	232	4.95	0.94	5.00	-0.89	0.34	4.00
Wertekongruenz NPO	232	5.15	0.83	5.25	-1.30	2.66	5.00
Positiv erlebte Emotionen	227	4.84	0.91	5.00	-1.12	1.97	5.00
Negativ erlebte Emotionen	223	2.14	1.03	2.00	1.14	1.13	5.00
Distributive Gerechtigkeit	217	4.57	1.00	4.67	-0.43	-0.55	4.00
Prozedurale Gerechtigkeit	218	4.64	0.80	4.67	-0.40	-0.12	4.00
Interpersonale Gerechtigkeit	219	5.27	0.71	5.33	-0.71	-0.27	3.00
Informationsgerechtigkeit	218	4.72	0.97	5.00	-0.73	0.01	4.00
Soziale Erwünschtheit	215	4.51	0.63	4.60	-0.77	1.70	4.40

*Anmerkung.* 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu

Tabelle B-20

*Deskriptive Statistik der aggregierten Variablen der Generalisierungsstudie (Teilstichprobe 3c. Berufstätige und freiwillig engagierte Personen)*

Variable	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Md</i>	<i>Schiefe</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>SW</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	252	4.95	0.74	5.00	-1.28	3.67	5.00
OCB: Unkompliziertheit	252	4.51	0.69	4.50	-0.35	0.59	4.20
OCB: Eigeninitiative	251	5.10	0.74	5.20	-0.67	-0.04	3.60
ENG: Hilfsbereitschaft	249	4.75	0.82	4.80	-0.94	1.80	4.80
ENG: Unkompliziertheit	251	4.59	0.72	4.60	-0.19	-0.13	3.80
ENG: Eigeninitiative	250	4.69	0.90	4.80	-0.58	0.38	4.80
Soziale Verantwortung	262	5.23	0.51	5.25	-0.61	0.32	2.63
Allgemeine Vorbilder	261	3.79	1.13	4.00	-0.42	0.04	5.00
Kompetenzerleben	260	4.90	0.73	5.00	-0.74	1.19	4.20
Soziale Unterstützung	262	5.15	0.84	5.33	-1.22	1.52	4.00
Zeitliche Planbarkeit	262	4.75	1.01	5.00	-0.70	-0.07	4.00
Wertekongruenz Arbeit	117	4.81	1.17	5.00	-1.31	1.41	4.50
Wertekongruenz NPO	146	5.11	0.84	5.00	-1.29	3.04	5.00
Soziale Erwünschtheit	239	4.45	0.68	4.60	-0.33	-0.27	3.60

*Anmerkung. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu*



## **Anhang C. Tabellen zur hypothesengeleiteten Auswertung**

C.1 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 1 .....	344
C.2 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 2 .....	358
C.3 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 3 .....	368
C.4 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 4 .....	380
C.5 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 5 .....	385

### C.1 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 1

Tabelle C-1

*Multiple Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf die Engagement-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft	Soziale Erwünschtheit		.30**	.36	.42
	SV: Hilfsbereitschaft		.20*	.23	.37
	SV: Unkompliziertheit		-.15	-.13	.05
	SV: Eigeninitiative	.23	.11	.14	.23
	Konstante		3.05**		

$$F_{gesamt}(4/88) = 7.39**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-2

*Multiple Regression von OCB: Unkompliziertheit auf die Engagement-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit	SV: Unkompliziertheit		.49**	.47	.37
	SV: Hilfsbereitschaft		-.24**	-.32	-.19
	SV: Eigeninitiative	.21	-.02	-.02	-.05
	Konstante		3.67**		

$$F_{gesamt}(3/88) = 8.70**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-3

*Multiple Regression von OCB: Eigeninitiative auf die Engagement-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative	SV: Hilfsbereitschaft		.19	.18	.22
	SV: Eigeninitiative		.17	.17	.21
	Kinder		.04	.02	.25
	SV: Unkompliziertheit		.03	.02	.09
	Alter		.02	.25	.31
	Jahre Organisation	.12	.01	.12	.25
	Konstante		2.10*		

$$F_{gesamt}(6/84) = 2.92*$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-4

*Multiple Regression von SV: Hilfsbereitschaft auf die OCB-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
SV: Hilfsbereitschaft	OCB: Unkompliziertheit		-.41**	-.31	-.19
	OCB: Hilfsbereitschaft		.35*	.30	.37
	Soziale Erwünschtheit		.24*	.24	.35
	OCB: Eigeninitiative	.24	.11	.12	.22
	Konstante		3.40**		

$$F_{gesamt}(4/87) = 7.98**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-5

*Multiple Regression von SV: Unkompliziertheit auf die OCB-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit		.36**	.37	.37
	OCB: Hilfsbereitschaft		-.05	-.06	.05
	OCB: Eigeninitiative	.11	.03	.04	.09
	Konstante		2.92**		

$$F_{gesamt}(3/88) = 4.54**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-6

*Multiple Regression von SV: Eigeninitiative auf die OCB-Dimensionen nicht-engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
SV: Eigeninitiative	OCB: Hilfsbereitschaft		.25	.20	.23
	OCB: Unkompliziertheit		-.19	-.13	-.05
	OCB: Eigeninitiative	.05	.16	.16	.21
	Konstante		1.74*		

$$F_{gesamt}(3/88) = 2.57$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-7

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Hilfsbereitschaft bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

Kriterium	Prädiktoren	N	M	SD	t	df
SV: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	54	4.84	1.02	1.99	84.95
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	36	4.45	0.81		
SV: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	54	4.47	0.70	-0.14	74.65
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	36	4.49	0.71		
SV: Eigeninitiative	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	54	2.85	1.14	1.24	88
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	36	2.58	0.76		

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Hilfsbereitschaft = 5.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Tabelle C-8

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Unkompliziertheit bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

		N	M	SD	t	df	d
SV: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Unkompliziertheit	37	4.53	1.22	-1.25	87	-
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	52	4.79	0.71			
SV: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Unkompliziertheit	37	4.77	0.63	3.60**	81.08	.53
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	52	4.26	0.68			
SV: Eigeninitiative	Hohes OCB: Unkompliziertheit	37	2.74	1.16	-0.08	65.55	-
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	52	2.76	0.91			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Unkompliziertheit = 4.67; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-9

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Eigeninitiative bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

		N	M	SD	t	df
SV: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Eigeninitiative	49	4.83	0.93	1.62	81.91
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	40	4.50	0.97		
SV: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Eigeninitiative	49	4.49	0.77	0.27	86.98
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	40	4.45	0.62		
SV: Eigeninitiative	Hohes OCB: Eigeninitiative	49	2.95	1.13	2.13	85.71
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	40	2.51	0.81		

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Eigeninitiative = 4.33; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Tabelle C-10

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem SV: Hilfsbereitschaft bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

		N	M	SD	t	df	d
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes SV: Hilfsbereitschaft	45	5.22	0.64	4.55**	83.48	.95
	Niedriges SV: Hilfsbereitschaft	45	4.53	0.81			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes SV: Hilfsbereitschaft	44	4.66	0.64	0.20	84.92	-
	Niedriges SV: Hilfsbereitschaft	45	4.63	0.77			
OCB: Eigeninitiative	Hohes SV: Hilfsbereitschaft	44	4.48	1.02	2.06	86.71	-
	Niedriges SV: Hilfsbereitschaft	45	4.04	0.98			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median SV: Hilfsbereitschaft = 5.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-11

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem SV: Unkompliziertheit bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

		N	M	SD	t	df	d
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes SV: Unkompliziertheit	31	4.82	0.91	-0.46	51.89	-
	Niedriges SV: Unkompliziertheit	59	4.90	0.75			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes SV: Unkompliziertheit	30	4.92	0.70	2.70*	56.18	.62
	Niedriges SV: Unkompliziertheit	59	4.50	0.67			
OCB: Eigeninitiative	Hohes SV: Unkompliziertheit	30	4.39	1.10	0.88	52.98	-
	Niedriges SV: Unkompliziertheit	59	4.19	0.98			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median SV: Unkompliziertheit = 4.67; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-12

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem SV: Eigeninitiative bei nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1d)

		N	M	SD	t	df
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes SV: Eigeninitiative	40	4.97	0.93	0.95	69.63
	Niedriges SV: Eigeninitiative	50	4.80	0.68		
OCB: Unkompliziertheit	Hohes SV: Eigeninitiative	40	4.58	0.77	-0.73	77.71
	Niedriges SV: Eigeninitiative	49	4.69	0.66		
OCB: Eigeninitiative	Hohes SV: Eigeninitiative	40	4.34	1.10	0.67	77.45
	Niedriges SV: Eigeninitiative	49	4.19	0.95		

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median SV: Eigeninitiative = 2.67; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Tabelle C-13

*Multiple Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf die Engagement-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft	ENG: Hilfsbereitschaft		.53**	.56	.58
	Soziale Erwünschtheit		.13*	.17	.25
	ENG: Eigeninitiative		-.02	-.03	.23
	ENG: Unkompliziertheit	.35	.02	.02	.23
	Konstante		1.76**		

$$F_{gesamt}(4/132) = 18.36^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-14

*Multiple Regression von OCB: Unkompliziertheit auf die Engagement-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit	ENG: Unkompliziertheit		.52**	.47	.47
	ENG: Eigeninitiative		-.06	-.08	.02
	ENG: Hilfsbereitschaft	.21	.04	.04	.16
	Konstante		2.26**		

$$F_{gesamt}(3/132) = 12.33^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-15

*Multiple Regression von OCB: Eigeninitiative auf die Engagement-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative	ENG: Eigeninitiative		.34**	.36	.42
	Soziale Erwünschtheit		.19*	.17	.20
	ENG: Hilfsbereitschaft		.20	.15	.28
	ENG: Unkompliziertheit	.20	-.17	-.13	.02
	Konstante		2.04**		

$$F_{gesamt}(4/132) = 9.24^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-16

*Multiple Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf die OCB-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft	OCB: Hilfsbereitschaft		.59**	.56	.58
	OCB: Eigeninitiative		.04	.05	.28
	OCB: Unkompliziertheit	.32	-.01	-.01	.16
	Konstante		1.90**		

$$F_{gesamt}(3/133) = 21.94^{**}$$

*Anmerkung.* Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-17

*Multiple Regression von ENG: Unkompliziertheit auf die OCB-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit		.40**	.44	.47
	OCB: Hilfsbereitschaft		.15	.14	.23
	OCB: Eigeninitiative		-.12	-.16	.02
	Soziale Erwünschtheit	.24	.12	.14	.22
	Konstante		1.97**		

$$F_{gesamt}(4/132) = 11.54^{**}$$

*Anmerkung.* Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-18

*Multiple Regression von ENG: Eigeninitiative auf die OCB-Dimensionen engagierter Mitglieder in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Eigeninitiative	OCB: Eigeninitiative		.42**	.40	.42
	OCB: Hilfsbereitschaft		.13	.09	.23
	OCB: Unkompliziertheit	.17	-.12	-.09	.02
	Konstante		2.01**		

$$F_{gesamt}(3/132) = 9.80^{**}$$

*Anmerkung.* Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-19

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Hilfsbereitschaft bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	81	5.22	0.63	5.17**	108.71	.91
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	53	4.64	0.65			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	80	4.63	0.73	2.06	111.66	-
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	53	4.36	0.73			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	80	4.10	1.05	0.54	111.91	-
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	53	4.00	1.04			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Hilfsbereitschaft = 5.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-20

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Unkompliziertheit bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Unkompliziertheit	55	5.18	0.73	2.66*	106.89	.72
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	79	4.86	0.65			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Unkompliziertheit	55	4.82	0.68	4.14**	119.75	.72
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	78	4.32	0.71			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Unkompliziertheit	55	4.07	1.07	0.06	113.53	-
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	78	4.06	1.03			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Unkompliziertheit = 4.67; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$ , \*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-21

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Eigeninitiative bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Eigeninitiative	88	5.04	0.70	1.19	91.68	-
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	46	4.89	0.70			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Eigeninitiative	88	4.58	0.66	1.20	71.44	-
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	45	4.41	0.86			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Eigeninitiative	88	4.28	0.99	3.43**	85.71	.64
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	45	3.64	1.03			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Eigeninitiative = 4.33; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)



Tabelle C-22

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Hilfsbereitschaft bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	81	5.17	0.62	5.31**	113.70	.93
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	53	4.60	0.60			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	81	4.65	0.88	0.96	132	-
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	53	4.51	0.67			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	81	4.64	0.95	2.39*	104.32	.44
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	53	4.21	1.03			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Hilfsbereitschaft = 5.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\* .01 < *p* < .05, \*\* *p* < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-23

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Unkompliziertheit bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Unkompliziertheit	51	5.11	0.78	2.42*	131	.42
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	82	4.83	0.58			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Unkompliziertheit	51	4.95	0.73	4.29**	111.66	.75
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	82	4.38	0.78			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Unkompliziertheit	51	4.51	1.02	0.31	103.95	-
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	82	4.45	1.00			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Unkompliziertheit = 4.67; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\* .01 < *p* < .05, \*\* *p* < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-24

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Eigeninitiative bei engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie, Teilstichprobe 1e)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Eigeninitiative	86	5.05	0.60	2.37*	77.98	.48
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	47	4.73	0.76			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Eigeninitiative	86	4.58	0.84	-0.30	105.28	-
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	47	4.62	0.74			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Eigeninitiative	86	4.74	0.84	4.53**	76.21	.81
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	47	3.98	1.09			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Eigeninitiative = 4.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\* .01 < *p* < .05, \*\* *p* < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-25

*Multiple Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf die Engagement-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft	ENG: Hilfsbereitschaft		.35**	.38	.41
	Soziale Erwünschtheit		.19**	.17	.29
	ENG: Unkompliziertheit		.11	.11	.28
	ENG: Eigeninitiative	.20	-.08	-.10	.21
	Konstante		2.36**		

$$F_{gesamt}(4/236) = 15.88**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-26

*Multiple Regression von OCB: Unkompliziertheit auf die Engagement-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit	ENG: Unkompliziertheit		.46**	.48	.55
	Soziale Erwünschtheit		.16**	.16	.30
	ENG: Eigeninitiative		.03	.04	.25
	ENG: Hilfsbereitschaft	.32	.03	.03	.31
	Konstante		1.42**		

$$F_{gesamt}(4/236) = 28.80**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-27

*Multiple Regression von OCB: Eigeninitiative auf die Engagement-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative	ENG: Eigeninitiative		.22**	.27	.37
	Soziale Erwünschtheit		.10	.09	.18
	ENG: Hilfsbereitschaft		.09	.10	.32
	ENG: Unkompliziertheit	.15	.06	.06	.22
	Konstante		2.93**		

$$F_{gesamt}(4/236) = 11.04**$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-28

*Multiple Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf die OCB-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft	OCB: Hilfsbereitschaft		.28**	.25	.41
	Soziale Erwünschtheit		.18*	.15	.28
	OCB: Unkompliziertheit		.15	.12	.31
	OCB: Eigeninitiative	.21	.14	.13	.32
	Konstante		1.18*		

$F_{gesamt}(4/236) = 16.92^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-29

*Multiple Regression von ENG: Unkompliziertheit auf die OCB-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit		.52**	.50	.55
	Soziale Erwünschtheit		.11	.10	.26
	OCB: Eigeninitiative		.04	.04	.22
	OCB: Hilfsbereitschaft	.31	.03	.03	.28
	Konstante		1.43**		

$F_{gesamt}(4/236) = 26.96^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-30

*Multiple Regression von ENG: Eigeninitiative auf die OCB-Dimensionen freiwillig Engagierter (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Eigeninitiative	OCB: Eigeninitiative		.41**	.33	.37
	OCB: Unkompliziertheit		.20*	.15	.25
	Soziale Erwünschtheit		.11	.08	.17
	OCB: Hilfsbereitschaft	.15	-.06	-.05	.21
	Konstante		1.53**		

$F_{gesamt}(4/236) = 11.42^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-31

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Hilfsbereitschaft bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	143	5.02	0.68	6.03**	171.17	.84
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	95	4.39	0.85			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	143	4.70	0.70	2.81**	200.06	.37
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	97	4.44	0.73			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Hilfsbereitschaft	143	4.93	0.82	4.54**	192.26	.61
	Niedriges OCB: Hilfsbereitschaft	96	4.41	0.89			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Hilfsbereitschaft = 5.00; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-32

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Unkompliziertheit bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Unkompliziertheit	123	4.99	0.77	4.49**	233.64	.58
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	115	4.54	0.79			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Unkompliziertheit	123	4.89	0.67	6.97**	237.87	.91
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	117	4.29	0.65			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Unkompliziertheit	122	4.91	0.87	3.38**	236.93	.44
	Niedriges OCB: Unkompliziertheit	117	4.53	0.85			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Unkompliziertheit = 4.50; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-33

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem OCB: Eigeninitiative bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
ENG: Hilfsbereitschaft	Hohes OCB: Eigeninitiative	131	4.93	0.74	3.46**	210.05	.46
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	106	4.57	0.85			
ENG: Unkompliziertheit	Hohes OCB: Eigeninitiative	131	4.71	0.71	2.85**	227.33	.36
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	108	4.45	0.72			
ENG: Eigeninitiative	Hohes OCB: Eigeninitiative	131	4.98	0.80	5.22**	218.48	.70
	Niedriges OCB: Eigeninitiative	107	4.40	0.87			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median OCB: Eigeninitiative = 5.20; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-34

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Hilfsbereitschaft bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	134	5.19	0.68	5.74**	223.80	.75
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	104	4.69	0.66			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	134	4.66	0.70	3.70**	227.33	.47
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	104	4.34	0.65			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Hilfsbereitschaft	134	5.28	0.70	3.94**	216.32	.52
	Niedriges ENG: Hilfsbereitschaft	103	4.91	0.72			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Hilfsbereitschaft = 4.80; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-35

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Unkompliziertheit bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Unkompliziertheit	136	5.10	0.61	3.37**	187.41	.46
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	104	4.78	0.80			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Unkompliziertheit	136	4.79	0.61	7.82**	215.87	1.03
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	104	4.15	0.64			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Unkompliziertheit	135	5.24	0.72	3.08**	222.98	.41
	Niedriges ENG: Unkompliziertheit	104	4.95	0.71			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Unkompliziertheit = 4.60; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-36

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs zwischen Personen mit hohem und niedrigem ENG: Eigeninitiative bei freiwillig Engagierten (Generalisierungsstudie)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
OCB: Hilfsbereitschaft	Hohes ENG: Eigeninitiative	127	5.12	0.72	3.56**	235.89	.47
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	112	4.79	0.68			
OCB: Unkompliziertheit	Hohes ENG: Eigeninitiative	127	4.68	0.68	4.05**	233.52	.53
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	112	4.32	0.67			
OCB: Eigeninitiative	Hohes ENG: Eigeninitiative	126	5.36	0.64	5.92**	236	.77
	Niedriges ENG: Eigeninitiative	112	4.84	0.72			

Anmerkungen. 1 = trifft überhaupt nicht zu, 6 = trifft völlig zu; Median ENG: Eigeninitiative = 4.80; nach Bonferroni-Holm-Korrektur

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-37

Korrelationen (Spearman) von Engagement im beruflichen und privaten Kontext von engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Längsstudie)

		OCB: Hilfsbereitschaft	OCB: Unkompliziertheit	OCB: Eigeninitiative
Hilfsbereitschaft	engagiert	.36*	.13	.03
	nicht-engagiert	.07	-.18	-
Unkompliziertheit	engagiert	-.08	.33*	-.03
	nicht-engagiert	-.03	.53*	-
Eigeninitiative	engagiert	-.02	-.09	.08
	nicht-engagiert	-.30	.03	-

Anmerkungen.  $42 \leq N \leq 43$  für engagierte Mitglieder;  $22 \leq N \leq 23$  für nicht-engagierte Mitglieder

\*  $.01 < p < .05$  (zweiseitig)

Tabelle C-38

Korrelationen (Spearman) von Engagement im beruflichen und privaten Kontext von engagierten und nicht-engagierten Mitgliedern in Sportvereinen (Prästudie)

		OCB: Hilfsbereitschaft	OCB: Unkompliziertheit	OCB: Eigeninitiative
Hilfsbereitschaft	engagiert	.57**	.20*	.24**
	nicht-engagiert	.47**	-.04	.25*
Unkompliziertheit	engagiert	.26**	.44**	.03
	nicht-engagiert	.03	.36**	.10
Eigeninitiative	engagiert	.19*	.00	.38**
	nicht-engagiert	.24*	-.06	.19

Anmerkungen.  $133 \leq N \leq 134$  für engagierte Mitglieder;  $89 \leq N \leq 99$  für nicht-engagierte Mitglieder

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-39  
*Kategoriensystem zur Wahrnehmung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext durch Führungskräfte aus der Erwerbsarbeit*

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>W1 Thematisierung ohne Nachfrage</b>	Positive Spillover-Effekte werden ohne direkte Nachfrage wahrgenommen und genannt.	P08: „Weil wer ehrenamtlich engagiert ist, lehnt auch im Arbeitsalltag keine Aufgaben ab, sondern sagt, ‘Komm, kann ich machen’. Die Bereitschaft, auch mal on top was zu machen oder irgendwas zu übernehmen, was nicht in der Stellenbeschreibung eins zu eins enthalten ist, ist meines Erachtens größer.“	
<b>W2 Thematisierung mit Nachfrage</b>	Positive Spillover-Effekte werden wahrgenommen und bei direkter Nachfrage genannt.	P05: „Weil, wer sich im privaten Kontext engagiert, tut das wahrscheinlich eher auch im beruflichen Umfeld und da auch in der freiwilligen Form. Ich denke, da besteht durchaus ein Zusammenhang.“	<i>Abgrenzung zu Subkategorien:</i> Wahrnehmung von Spillover-Effekten ohne Angabe der Stärke.
W2.1 Starke Wahrnehmung	Führungskräfte nehmen Spillover-Effekte in starkem Ausmaß wahr.	P13: „Ich glaube, dass es da einen großen Zusammenhang gibt.“	
W2.2 Moderate Wahrnehmung	Führungskräfte nehmen Spillover-Effekte in moderatem Ausmaß wahr.	P02: „Mittelstark.“	
W2.3 Geringe Wahrnehmung	Führungskräfte nehmen Spillover-Effekte in geringem Ausmaß wahr.	P24: „Schwierig, ich würde es nicht ganz ausschließen.“	

*Anmerkung:* Induktiv gebildete Kategorien

## C.2 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 2

Tabelle C-40

*Multiple Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf ENG: Hilfsbereitschaft und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft	Soziale Verantwortung		.49**	.28	.45
	ENG: Hilfsbereitschaft	.26	.25**	.34	.41
	Konstante		1.18**		

$F_{gesamt}(2/237) = 42.07^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-41

*Multiple Regression von OCB: Unkompliziertheit auf ENG: Unkompliziertheit und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit	ENG: Unkompliziertheit		.44**	.45	.55
	Soziale Verantwortung	.38	.42**	.30	.45
	Konstante		.34		

$F_{gesamt}(2/239) = 74.48^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-42

*Multiple Regression von OCB: Eigeninitiative auf ENG: Eigeninitiative und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative	Soziale Verantwortung		.52**	.35	.43
	ENG: Eigeninitiative	.24	.22**	.27	.37
	Konstante		1.39**		

$F_{gesamt}(2/237) = 39.03^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)



Tabelle C-43

*Multiple Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf OCB: Hilfsbereitschaft und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft	Soziale Verantwortung		.45**	.28	.41
	OCB: Hilfsbereitschaft	.22	.32**	.29	.41
	Konstante		.84		

$$F_{\text{gesamt}}(2/237) = 35.27^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-44

*Multiple Regression von ENG: Unkompliziertheit auf OCB: Unkompliziertheit und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit		.53**	.51	.55
	Soziale Verantwortung	.30	.13	.09	.32
	Konstante		1.50**		

$$F_{\text{gesamt}}(2/239) = 53.28^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-45

*Multiple Regression von OCB: Eigeninitiative auf ENG: Eigeninitiative und soziale Verantwortung (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative	ENG: Eigeninitiative		.36**	.30	.37
	Soziale Verantwortung	.15	.29*	.16	.29
	Konstante		1.34*		

$$F_{\text{gesamt}}(2/237) = 21.64^{**}$$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-46

*Hierarchische Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), freiwilliges Engagement (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.08	.33**	.29	.29
Schritt 2	Soziale Erwünschtheit		.19**	.17	.29
	ENG: Hilfsbereitschaft	.20	.35**	.38	.41
Schritt 3	ENG: Hilfsbereitschaft		.31**	.34	.41
	Kompetenzerleben	.25	.20**	.20	.37
	Konstante		1.46**		

$F_1(1/235) = 21.39^{**}$ ,  $F_2(4/232) = 15.88^{**}$ ,  $F_3(8/228) = 10.90^{**}$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-47

*Hierarchische Regression von OCB: Unkompliziertheit auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), freiwilliges Engagement (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.09	.30**	.30	.30
Schritt 2	Soziale Erwünschtheit		.16**	.16	.30
	ENG: Unkompliziertheit	.32	.46**	.48	.55
Schritt 3	Soziale Erwünschtheit		.14*	.14	.30
	ENG: Unkompliziertheit		.43**	.45	.55
	Kompetenzerleben	.34	.17**	.18	.38
	Konstante		1.26**		

$F_1(1/235) = 23.01^{**}$ ,  $F_2(4/232) = 28.80^{**}$ ,  $F_3(8/228) = 16.17^{**}$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-48

*Hierarchische Regression von OCB: Eigeninitiative auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), freiwilliges Engagement (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.03	.20**	.18	.18
Schritt 2	ENG: Eigeninitiative	.15	.22**	.27	.37
Schritt 3	ENG: Eigeninitiative		.15*	.19	.37
	Kompetenzerleben	.25	.40**	.39	.48
	Konstante		2.20**		

$$F_1(1/235) = 7.96^{**}, F_2(4/232) = 11.04^{**}, F_3(8/228) = 11.00^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\* .01 <  $p$  < .05, \*\*  $p$  < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-49

*Hierarchische Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), OCB (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.08	.34**	.28	.28
Schritt 2	Soziale Erwünschtheit		.18*	.15	.28
	OCB: Hilfsbereitschaft	.21	.28**	.25	.41
Schritt 3	OCB: Hilfsbereitschaft		.26**	.24	.41
	Kompetenzerleben	.24	.19*	.17	.37
	Konstante		.90		

$$F_1(1/235) = 20.49^{**}, F_2(4/232) = 16.92^{**}, F_3(8/228) = 10.07^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\* .01 <  $p$  < .05, \*\*  $p$  < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-50

*Hierarchische Regression von ENG: Unkompliziertheit auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), OCB (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.07	.28**	.26	.26
Schritt 2	OCB: Unkompliziertheit	.31	.52**	.50	.55
Schritt 3	OCB: Unkompliziertheit	.33	.49**	.47	.55
	Konstante		1.01*		

$$F_1(1/235) = 17.48^{**}, F_2(4/232) = 26.96^{**}, F_3(8/228) = 15.19^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\* .01 <  $p$  < .05, \*\*  $p$  < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-51

Hierarchische Regression von ENG: Eigeninitiative auf soziale Erwünschtheit (Schritt 1), OCB (Schritt 2) und individuelle Ressourcen (Schritt 3) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Eigeninitiative					
Schritt 1	Soziale Erwünschtheit	.03	.23**	.17	.17
Schritt 2	ENG: Eigeninitiative	.15	.41**	.33	.37
Schritt 3	ENG: Eigeninitiative		.31**	.25	.37
	Kompetenzerleben	.17	.26**	.21	.38
	Konstante		1.18*		

$F_1(1/235) = 7.25^{**}$ ,  $F_2(4/232) = 11.42^{**}$ ,  $F_3(8/228) = 7.11^{**}$

Anmerkungen. Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-52

Mediationsanalyse von ENG: Hilfsbereitschaft auf OCB: Hilfsbereitschaft mit Wertekongruenz Arbeit als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	$B$	95% KI
Totaler Effekt	OCB: Hilfsbereitschaft	ENG: Hilfsbereitschaft	.37**	
Pfad a	OCB: Hilfsbereitschaft	Wertekongruenz Arbeit	.65*	
Pfad b	Wertekongruenz Arbeit	ENG: Hilfsbereitschaft	.14	
Direkter Effekt	OCB: Hilfsbereitschaft	ENG: Hilfsbereitschaft	.38	
Indirekter Effekt			.09	[-0.04, 0.29]

Anmerkung.  $N = 103$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-53

Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf OCB: Unkompliziertheit mit Wertekongruenz Arbeit als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	$B$	95% KI
Totaler Effekt	OCB: Unkompliziertheit	ENG: Unkompliziertheit	.38**	
Pfad a	OCB: Unkompliziertheit	Wertekongruenz Arbeit	.27	
Pfad b	Wertekongruenz Arbeit	ENG: Unkompliziertheit	-.03	
Direkter Effekt	OCB: Unkompliziertheit	ENG: Unkompliziertheit	.40**	
Indirekter Effekt			-.01	[-0.05, 0.04]

Anmerkung.  $N = 104$

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-54

*Mediationsanalyse von ENG: Eigeninitiative auf OCB: Eigeninitiative mit Wertekongruenz Arbeit als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	OCB: Eigeninitiative	ENG: Eigeninitiative	.47*	
Pfad a	OCB: Eigeninitiative	Wertekongruenz Arbeit	.45*	
Pfad b	Wertekongruenz Arbeit	ENG: Eigeninitiative	.19	
Direkter Effekt	OCB: Eigeninitiative	ENG: Eigeninitiative	.38*	
Indirekter Effekt			.08	[-0.01, 0.24]

*Anmerkung.* N = 104

\* .01 < p < .05 (zweiseitig)

Tabelle C-55

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf ENG: Hilfsbereitschaft mit Wertekongruenz NPO als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	ENG: Hilfsbereitschaft	OCB: Hilfsbereitschaft	.45**	
Pfad a	ENG: Hilfsbereitschaft	Wertekongruenz NPO	.35**	
Pfad b	Wertekongruenz NPO	OCB: Hilfsbereitschaft	.00	
Direkter Effekt	ENG: Hilfsbereitschaft	OCB: Hilfsbereitschaft	.46**	
Indirekter Effekt			-.01	[-0.05, 0.04]

*Anmerkung.* N = 135

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-56

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf ENG: Unkompliziertheit mit Wertekongruenz NPO als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit	.66**	
Pfad a	ENG: Unkompliziertheit	Wertekongruenz NPO	.48**	
Pfad b	Wertekongruenz NPO	OCB: Unkompliziertheit	.03	
Direkter Effekt	ENG: Unkompliziertheit	OCB: Unkompliziertheit	.65**	
Indirekter Effekt			.01	[-0.05, 0.07]

*Anmerkung.* N = 136

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-57

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf ENG: Eigeninitiative mit Wertekongruenz NPO als Mediator (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	ENG: Eigeninitiative	OCB: Eigeninitiative	.32**	
Pfad a	ENG: Eigeninitiative	Wertekongruenz NPO	.34**	
Pfad b	Wertekongruenz NPO	OCB: Eigeninitiative	.11	
Direkter Effekt	ENG: Eigeninitiative	OCB: Eigeninitiative	.28**	
Indirekter Effekt			.04	[-0.02, 0.09]

*Anmerkung.* N = 134

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-58

*Kategoriensystem zur Erklärung von Spillover-Effekten zwischen freiwilligem Engagement im beruflichen und privaten Kontext durch Führungskräfte aus der Erwerbsarbeitszeit*

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>E1 Persönlichkeitseigenschaft</b>	Erklärung der positiven Spillover-Effekte durch Persönlichkeitseigenschaften.	P03: „Ich denke, das ist wahrscheinlich eher ein Persönlichkeitseigenmerkmal.“	<i>Abgrenzung zu Subkategorien:</i> Keine Nennung spezifischer Persönlichkeitseigenschaften
E1.1 Soziale Verantwortung <sup>a</sup>	Übernahme von sozialer Verantwortung, die engagiertes Verhalten erklärt (Bierhoff, 2000).	P14: „Dass er [die engagierte Person] irgendwie auch Verantwortung übernommen hat, dass er das zeigt, in seinem Leben.“	
E1.2 Empathie <sup>b</sup>	Verständnis und Nachempfinden des Erlebens und Verhaltens anderer Menschen fördert Engagement (Leibetseder et al., 2001).	P04: „Die sich gut in ein Team einfühlend können.“	
E1.3 Prosoziale Persönlichkeit <sup>b</sup>	Andauernde Tendenz, an andere Menschen zu denken, sich zu ihren Gunsten zu verhalten und in Not-situationen zu helfen (Penner et al., 1995).	P11: „Weil sie etwas für andere tun.“	
E1.4 Andere Persönlichkeitseigenschaft <sup>c</sup>	Kombination von Persönlichkeitseigenschaften, die mit Engagement zusammenhängen.	P00: „... lebhafter, offener Typ, der was erreichen will.“	<i>Abgrenzung zu Oberkategorie:</i> Nennung konkreter Persönlichkeitseigenschaften
E1.5 Engagement-Persönlichkeit <sup>c</sup>	Neue Persönlichkeitseigenschaft, die explizit langfristiges Engagement zugrundeliegt.	P07: „Das ist eine Charaktereigenschaft, wenn man sich einsetzt.“	
<b>E2 Individuelle Ressourcen</b>	Wahrgenommene individuelle Ressourcen, die die aktuelle Lebenssituation repräsentieren und Engagement beeinflussen.	P13: „Ich glaube, dass es da einen großen Zusammenhang gibt.“	
E2.1 Kompetenzerleben <sup>a</sup>	Wahrnehmung der für ein Engagement erforderlichen Kompetenzen (Birchall & Simmons, 2004).	-	
E2.2 Soziale Unterstützung <sup>a</sup>	Erleben von sozialer Einbindung und hoher subjektiven Netzwerkqualität (Simonson et al., 2017).	-	

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
E2.3 Zeitliche Planbarkeit <sup>a</sup>	Wahrnehmung freier zeitlicher Kapazitäten und Flexibilität in der Einteilung der zur Verfügung stehenden Zeit (Wymmer & Starmer, 2001).	P10: „Bleibt mir genügend Zeit, je nachdem wie hoch das Engagement ist, um mich im Geschäftlichen zu engagieren, wenn ich im Privaten so massiv gefordert bin?“	
E2.4 Soziale Vorbilder <sup>a</sup>	Vorhandensein (engagierter) Vorbilder an denen das eigene Verhalten ausgerichtet wird (Simonson et al., 2017).	-	
E2.5 Organisationsgebundene Ressourcen <sup>c</sup>	Ressourcen, die die Organisation für Engagement in Erwerbsarbeit und Privatleben freisetzt.	P21: „Und ich glaube, dass in manchen Bereichen, wenn die Umgebung einem Arbeitnehmer diese Möglichkeit bietet, sich natürlich dann sozusagen Synergien auch für die Person bieten.“	
<b>E3 Motivationale Faktoren</b>	Motivation zur Aufnahme und Aufrechterhaltung eines freiwilligen Engagements (Clary et al., 1998; Hoof & Schnell, 2009).		
E3.1 Wertekongruenz <sup>a</sup>	Ausdrücken und Umsetzen eigener Wertvorstellungen durch Engagement sowie Übereinstimmung mit organisationalen Werten (Clary et al., 1998).	P26: „Meine persönlichen Werte sind dienstlich wie privat dieselben.“	
E3.2 Selbstwert <sup>b</sup>	Steigerung des Selbstwerts durch Engagement (Clary et al., 1998).	P13: „... oder sich selber glücklich zu machen.“	
E3.3 Sinnerleben <sup>b</sup>	Wahrnehmung eines sinnerfüllten Lebens durch Engagement (Hoof & Schnell, 2009).	P11: „... als sinnerfüllend sehen.“	
E3.4 Freude <sup>c</sup>	Freude und Spaß am Engagement.	P17: „Und Freude daran hat, dann tut er das nicht nur im Beruf, dann tut er das auch im Privatleben und auch umgekehrt.“	
<b>E4 Eigene Erfahrungen und Beobachtungen<sup>c</sup></b>	Übertragung des eigenen Engagements auf Mitarbeitende und Beobachtung von freiwilligem Arbeitsengagement bei, im Privatleben engagierten, Mitarbeitenden.	P07: „Also ich sehe es an mir. Ich mache mehr als ich müsste und bin auch noch sozial engagiert.“	



Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>E5 Einstellung<sup>c</sup></b>	Einstellung zu Engagement und damit verbundenen Themen fördert Spillover-Effekte.	P17: „Weil das hat etwas mit der persönlichen Einstellung zu tun.“	<i>Abgrenzung zu Persönlichkeits-eigenschaft</i> : Einstellungen als kurzfristige Tendenz.

<sup>a</sup>Deduktiv gebildete Kategorien mit empirischer Untersuchung in Generalisierungsstudie; <sup>b</sup>Induktiv gebildete Kategorien mit theoretischer Anbindung; <sup>c</sup>Induktiv gebildete Kategorien ohne theoretische Anbindung

### C.3 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 3

Tabelle C-59

Korrelationen (Pearson) von OCB und organisationaler Gerechtigkeit mit erlebten Emotionen berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)

	Hilfsbereitschaft	Unkompliziertheit	Eigeninitiative	Distributive Ger.	Prozedurale Ger.	Interpersonale Ger.	Informativ-nale Ger.
Positiv erlebte Emo.	.31**	.12	.29**	.38**	.40**	.30**	.35**
Negativ erlebte Emo.	-.23**	-.11	-.04	-.43**	-.43**	-.46**	-.42**

Anmerkung.  $187 \leq N \leq 192$

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-60

Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.13*	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.40**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.17**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.07	
Indirekter Effekt			.07	[0.03, 0.12]

Anmerkung.  $N = 189$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-61

Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.15**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.43**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.16**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.08	
Indirekter Effekt			.07	[0.03, 0.12]

Anmerkung.  $N = 188$

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-62

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.21*	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.39**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.16**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.15	
Indirekter Effekt			.06	[0.02, 0.12]

*Anmerkung.* N = 188

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-63

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf informationale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.17**	
Pfad a	Informationale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.34**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.16**	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.12*	
Indirekter Effekt			.05	[0.02, 0.09]

*Anmerkung.* N = 188

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-64

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Eigeninitiative	.10	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.39**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.24**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Eigeninitiative	.01	
Indirekter Effekt			.10	[0.04, 0.17]

*Anmerkung.* N = 188

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-65

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.11	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.43**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.24**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.00	
Indirekter Effekt			.10	[0.04, 0.19]

*Anmerkung.* N = 187

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-66

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Eigeninitiative	-.03	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.39**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.28**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Eigeninitiative	-.14	
Indirekter Effekt			.11	[0.04, 0.19]

*Anmerkung.* N = 187

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-67

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf informationale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.09	
Pfad a	Informationale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.34**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.24**	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.01	
Indirekter Effekt			.08	[0.03, 0.15]

*Anmerkung.* N = 187

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-68

*Korrelationen (Pearson) von OCB und organisationaler Gerechtigkeit mit erlebten Emotionen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

	Hilfsbereitschaft	Unkompliziertheit	Eigeninitiative	Distributive Ger.	Prozedurale Ger.	Interpersonale Ger.	Informationale Ger.
Positiv erlebte Emo.	.28**	.19**	.36**	.33**	.44**	.37**	.34**
Negativ erlebte Emo.	-.15*	-.21**	-.12	-.43**	-.38**	-.37**	-.34**

*Anmerkung.*  $189 \leq N \leq 200$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-69

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.08	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.28**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.18**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.03	
Indirekter Effekt			.05	[0.02, 0.10]

*Anmerkung.*  $N = 188$

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-70

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.18**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.43**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.14	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.13*	
Indirekter Effekt			.06	[0.00, 0.13]

*Anmerkung.*  $N = 189$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-71

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.21**	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.46**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.15*	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.14	
Indirekter Effekt			.07	[0.01, 0.16]

*Anmerkung.* N = 189

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-72

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf informationale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.11**	
Pfad a	Informationale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.30**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	.17*	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.06	
Indirekter Effekt			.05	[0.01, 0.10]

*Anmerkung.* N = 189

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-73

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.11*	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.28**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	.09	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.08	
Indirekter Effekt			.03	[-0.01, 0.07]

*Anmerkung.* N = 188

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-74

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.22**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.43**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	.04	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.20**	
Indirekter Effekt			.02	[-0.04, 0.08]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-75

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.10	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.46**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	.11	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.05	
Indirekter Effekt			.05	[-0.01, 0.13]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-76

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf informationale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.10*	
Pfad a	Informationale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.30**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	.09	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.08	
Indirekter Effekt			.03	[-0.01, 0.07]

*Anmerkung.* N = 189

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-77

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Eigeninitiative	.00	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.28**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.34**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Eigeninitiative	-.09	
Indirekter Effekt			.09	[0.04, 0.15]

*Anmerkung.* N = 188

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-78

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.21**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.42**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.27**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.10	
Indirekter Effekt			.11	[0.05, 0.19]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-79

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.10	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.46**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.32**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Eigeninitiative	-.05	
Indirekter Effekt			.15	[0.08, 0.25]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)



Tabelle C-80

*Mediationsanalyse von OCB: Eigeninitiative auf informationale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.12*	
Pfad a	Informationale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.30**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	OCB: Eigeninitiative	.30**	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Eigeninitiative	.03	
Indirekter Effekt			.09	[0.04, 0.14]

*Anmerkung.* N = 189

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-81

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf distributive Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.13*	
Pfad a	Distributive Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.46**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.12*	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.08	
Indirekter Effekt			.05	[0.01, 0.10]

*Anmerkung.* N = 188

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-82

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf prozedurale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.15**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.48**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.10	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.10	
Indirekter Effekt			.05	[0.01, 0.12]

*Anmerkung.* N = 187

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-83

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf interpersonale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.21*	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.61**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.09	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.15	
Indirekter Effekt			.05	[-.01, 0.12]

*Anmerkung.* N = 187

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-84

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf informationale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Prästudie, Teilstichprobe 1a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.17**	
Pfad a	Informationale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.43**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.09	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.13*	
Indirekter Effekt			.04	[0.00, 0.08]

*Anmerkung.* N = 187

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-85

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf distributive Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.08	
Pfad a	Distributive Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.41**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.07	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.06	
Indirekter Effekt			.02	[-0.01, 0.07]

*Anmerkung.* N = 188

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-86

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf prozedurale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.18**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.41**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.03	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.17**	
Indirekter Effekt			.01	[-0.03, 0.05]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-87

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf interpersonale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.21**	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.50**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.04	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.19**	
Indirekter Effekt			.02	[-0.03, 0.07]

*Anmerkung.* N = 189

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-88

*Mediationsanalyse von OCB: Hilfsbereitschaft auf informationale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.11**	
Pfad a	Informationale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.32**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Hilfsbereitschaft	-.06	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Hilfsbereitschaft	.09*	
Indirekter Effekt			.02	[-0.01, 0.05]

*Anmerkung.* N = 189

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-89

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf distributive Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.11*	
Pfad a	Distributive Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.41**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	-.11*	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.06	
Indirekter Effekt			.05	[0.01, 0.09]

*Anmerkung.* N = 188

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-90

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf prozedurale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.22**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.41**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	-.07	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.19**	
Indirekter Effekt			.03	[-0.01, 0.07]

*Anmerkung.* N = 189

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-91

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf interpersonale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.10	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.50**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	-.13*	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.04	
Indirekter Effekt			.06	[0.02, 0.13]

*Anmerkung.* N = 189

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-92

*Mediationsanalyse von OCB: Unkompliziertheit auf informationale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator berufstätiger Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3a)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.11*	
Pfad a	Informationale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.32**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	OCB: Unkompliziertheit	-.12*	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	OCB: Unkompliziertheit	.07	
Indirekter Effekt			.04	[0.01, 0.08]

*Anmerkung.* N = 189

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

#### C.4 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 4

Tabelle C-93

Korrelationen (Pearson) von freiwilligem Engagement und organisationaler Gerechtigkeit mit erlebten Emotionen freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)

	Hilfsbereitschaft	Unkompliziertheit	Eigeninitiative	Distributive Ger.	Prozedurale Ger.	Interpersonale Ger.	Informationale Ger.
Positiv erlebte Emo.	.37**	.37**	.32**	.14*	.21**	.15*	.09
Negativ erlebte Emo.	-.04	-.13*	.02	-.26**	-.20**	-.22**	-.30**

Anmerkung.  $209 \leq N \leq 226$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-94

Mediationsanalyse von ENG: Hilfsbereitschaft auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.11	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.10	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Hilfsbereitschaft	.35**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.08	
Indirekter Effekt			.04	[-0.01, 0.09]

Anmerkung.  $N = 210$

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-95

Mediationsanalyse von ENG: Hilfsbereitschaft auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.18*	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.19*	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Hilfsbereitschaft	.35**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.11	
Indirekter Effekt			.07	[0.01, 0.15]

Anmerkung.  $N = 211$

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-96

*Mediationsanalyse von ENG: Hilfsbereitschaft auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.20*	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.13	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Hilfsbereitschaft	.35**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Hilfsbereitschaft	.16	
Indirekter Effekt			.05	[-0.02, 0.13]

*Anmerkung.* N = 212

\* .01 < p < .05, \*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-97

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.24**	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.12	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	.28**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.21**	
Indirekter Effekt			.03	[0.00, 0.08]

*Anmerkung.* N = 211

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-98

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.29**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.23**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	.27**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.23**	
Indirekter Effekt			.06	[0.02, 0.12]

*Anmerkung.* N = 212

\*\* p < .01 (zweiseitig)

Tabelle C-99

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.23**	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.21	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	.29**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.17**	
Indirekter Effekt			.06	[0.00, 0.13]

*Anmerkung.* N = 213

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-100

*Mediationsanalyse von ENG: Eigeninitiative auf distributive Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	ENG: Eigeninitiative	-.02	
Pfad a	Distributive Ger.	Positiv erlebte Emo.	.12	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Eigeninitiative	.33**	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	ENG: Eigeninitiative	-.06	
Indirekter Effekt			.04	[0.00, 0.09]

*Anmerkung.* N = 209

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-101

*Mediationsanalyse von ENG: Eigeninitiative auf prozedurale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Eigeninitiative	.10	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.23**	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Eigeninitiative	.32**	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Eigeninitiative	.03	
Indirekter Effekt			.08	[0.03, 0.14]

*Anmerkung.* N = 210

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)



Tabelle C-102

*Mediationsanalyse von ENG: Eigeninitiative auf interpersonale Gerechtigkeit mit positiv erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Eigeninitiative	.03	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Positiv erlebte Emo.	.21	
Pfad b	Positiv erlebte Emo.	ENG: Eigeninitiative	.32**	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Eigeninitiative	-.03	
Indirekter Effekt			.07	[0.00, 0.14]

*Anmerkung.* N = 211

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-103

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf distributive Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Distributive Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.24**	
Pfad a	Distributive Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.26**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	-.06	
Direkter Effekt	Distributive Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.23**	
Indirekter Effekt			.02	[-0.02, 0.05]

*Anmerkung.* N = 208

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-104

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf prozedurale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.29**	
Pfad a	Prozedurale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.26**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	-.08	
Direkter Effekt	Prozedurale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.27**	
Indirekter Effekt			.02	[-0.01, 0.06]

*Anmerkung.* N = 209

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-105

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf interpersonale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.23**	
Pfad a	Interpersonale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.31**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	-.10	
Direkter Effekt	Interpersonale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.21**	
Indirekter Effekt			.03	[-0.01, 0.07]

*Anmerkung.* N = 210

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle C-106

*Mediationsanalyse von ENG: Unkompliziertheit auf informationale Gerechtigkeit mit negativ erlebten Emotionen als Mediator freiwillig engagierter Personen (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Effekt	Prädiktor	Kriterium	B	95% KI
Totaler Effekt	Informationale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.21**	
Pfad a	Informationale Ger.	Negativ erlebte Emo.	-.31**	
Pfad b	Negativ erlebte Emo.	ENG: Unkompliziertheit	-.07	
Direkter Effekt	Informationale Ger.	ENG: Unkompliziertheit	.19**	
Indirekter Effekt			.02	[-0.01, 0.06]

*Anmerkung.* N = 209

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

### C.5 Hypothesengeleitete Auswertung: Fragestellung 5

Tabelle C-107

#### Kategoriensystem zu Auswirkungen von OCB auf Arbeitgebende

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
		Organisationale Ebene	
<b>O1 Produktivität</b>	OCB beeinflusst die Produktion der Gesamtorganisation bei.		
O1.1 Finanzielle Leistung <sup>a</sup>	OCB beeinflusst finanzielle Indikatoren positiv, z. B. weniger Kosten, höherer Umsatz (Podsakoff et al., 2000, 2009).	P06: „Letztendlich mehr Umsatz.“	
O1.2 Anpassungsfähigkeit <sup>a</sup>	OCB erhöht die Reaktionsfähigkeit auf externe und interne Veränderungen in einer schnelllebigen Gesellschaft (Podsakoff & MacKenzie, 1997).	P12: „Und es ist so, dass die Ergebnisse aus diesen Arbeitskreisen auch wieder in die Firmenpolitik einfließen.“	
O1.3 Zeitliche Engpässe <sup>b</sup>	OCB führt zu einer falschen Priorisierung, sodass zu wenig Zeit für vertraglich festgeschriebene Aufgaben zur Verfügung steht.	P08: „Aber es geht vielleicht zu Lasten der eigenen Aufgaben.“	
<b>O2 Arbeitsklima</b>	OCB wirkt sich sowohl positiv als auch negativ auf das Arbeitsklima aus.		
O2.1 Teamzusammenhalt <sup>a</sup>	OCB verbessert den Zusammenhalt unter Mitarbeitenden und trägt zu einem positiven Arbeitsklima bei (Podsakoff et al., 2009).	P01: „Der Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft wird dadurch gestärkt und das Zusammengehörigkeitsgefühl.“	
O2.2 Konkurrenzdenken <sup>b</sup>	OCB fördert die Konkurrenz untereinander und trägt dadurch zu einer negativen Stimmung bei.	P06: „Da bringt es vielleicht Konkurrenz, wenn der eine immer länger dableibt. Da gibt es vielleicht Unmut unter den Mitarbeitern, weil sich der eine immer hervortun will.“	
<b>O3 Externe Wahrnehmung</b>	OCB führt zu einer positiven Außendarstellung (Chahal & Mehta, 2011; Podsakoff et al., 2009; Podsakoff & MacKenzie, 1997).		

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>O3.1 Gewinnung von Mitarbeitenden<sup>a</sup></b>	Ein hohes Maß an OCB erleichtert die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden (Podsakoff & MacKenzie, 1997).	P24: „Ich kann mir gut vorstellen, wenn man ein hohes Maß an Personen hat, die sich stark freiwillig engagieren, dass dann auch die Unternehmenskultur entsprechend gut ist und für die Mitarbeiter attraktiv.“	
<b>O3.2 Zufriedenheit von Kund:innen<sup>a</sup></b>	Die positive Außerdarstellung erhöht die Zufriedenheit und Loyalität der Kund:innen (Chahal & Mehta, 2011; Podsakoff et al., 2009)	P06: „(. . .) denke ich schon, dass das Kundenbindung bringt.“	
<b>O4 Weiterentwicklung<sup>b</sup></b>	OCB schafft Möglichkeiten der Weiterentwicklung für einzelne Mitarbeitende und die Gesamtorganisation.	P15: „Das bringt Unternehmen voran, das bringt Prozesse voran, es bringt Technologien nach vorne.“	<i>Abgrenzung zu Anpassungsfähigkeit: Organisationale Weiterentwicklung durch Offenheit für Organisationsentwicklung.</i>
Individuelle Ebene			
<b>O5 Leistungsbeurteilung<sup>a</sup></b>	OCB führt zu einer positiveren Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte (Podsakoff et al., 2000, 2009).	P00: „Für mich als Führungskraft ist natürlich positiv, wenn ich Beurteilungen entwerfen muss, wenn ich Leute habe, die sich engagieren, die was machen. Das kann man da berücksichtigen.“	
<b>O6 Positive Verstärkung</b>	Führungskräfte verstärken OCB auf unterschiedliche Art und Weise.		
<b>O6.1 Wertschätzung und materielle Belohnung<sup>a</sup></b>	OCB wird durch Wertschätzung und materielle Belohnung verstärkt (Podsakoff et al., 2009).		
<b>O6.2 Aufstiegschancen<sup>b</sup></b>	OCB vergrößert die Aufstiegschancen der Mitarbeitenden durch eine erhöhte Sichtbarkeit.	P10: „Aber um wirklich weiterzukommen, muss man wahrscheinlich an der ein oder anderen Stelle mal ein bisschen mehr machen.“	
<b>O7 Motivation<sup>b</sup></b>	OCB steigert die Motivation der Mitarbeitenden.	P05: „Das hat sich unheimlich motivierend ausgewirkt.“	
<b>O8 Überlastung<sup>a</sup></b>	OCB belastet die Work-Life-Balance und führt zu Überlastung (Bolino & Turnley, 2005).	P08: „Tatsächlich die Gefahr für Mitarbeiter, ausgelastet zu sein, überlastet zu sein.“	
<b>O9 Ausnutzung<sup>b</sup></b>	Mitarbeitende mit einem hohen Maß an OCB werden ausgenutzt.	P13: „Aber wir kommen dann auch auf eine Schiene, wo es selbstverständlich wird und es Richtung Ausnutzung geht.“	

<sup>a</sup>Deduktiv gebildete Kategorien, <sup>b</sup>Induktiv gebildete Kategorien

Tabelle C-108

*Kategoriensystem zu Auswirkungen von freiwilligem Engagement im Privatleben auf Arbeitgebende (induktive Kategorienbildung)*

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>Organisationale Ebene</b>			
<b>FE1 Externe Wahrnehmung</b>	Freiwilliges Engagement trägt zu einer positiven Außendarstellung bei und verbessert das Image durch Sichtbarmachen des Engagements.	P25: „Es wirkt sich positiv auf das Image aus und dadurch ist es natürlich extrem hilfreich.“	
<b>FE2 Entwicklung von Kompetenzen</b>	Arbeitgebende können im freiwilligen Engagement erworbene Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissen direkt nutzen.	P00: „Ich denke jetzt an den Erste-Hilfe-Bereich. Wenn sich da jemand engagiert und es ist dann tatsächlich ein Notfall und der weiß, was man machen muss.“	
<b>FE3 Arbeitsklima</b>	Freiwilliges Engagement wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit und den Umgang während der Arbeit aus.	P12: „Das wirkt sich meiner Meinung auch auf das Klima, das Arbeitsklima aus, wenn jemand ehrenamtlich tätig ist und sich engagiert.“	
<b>FE4 Beeinträchtigung der Arbeit</b>	Freiwilliges Engagement beeinträchtigt die Arbeit aus unterschiedlichen Gründen.		
FE4.1 Zeitliche Engpässe	Mitarbeitende investieren zu viel Zeit in das freiwillige Engagement, die in der Arbeit fehlt.	P06: „Das wäre dann eher ein negativer Punkt. Wenn ich das Gefühl habe, das Ehrenamt ist ziemlich zeitintensiv.“	<i>Abgrenzung zu Fehlzeiten:</i> Zeit wird aktiv in freiwilliges Engagement investiert.
FE4.2 Fehlzeiten	Freiwilliges Engagement führt zu Fehlzeiten, die die Arbeit beeinträchtigen.	P01: „Auf der anderen Seite ist es unglücklich, wenn sie bei der Arbeit fehlen, wenn irgendwo ein Feuerwehrein-satz ist, bei dem sie mitmachen müssen.“	
FE4.2 Verletzungsgefahr	Freiwilliges Engagement erhöht die Wahrscheinlichkeit für Verletzungen und Krankheit.	P17: „Der ist das halbe Jahr verletzt aus irgendwelchen Gründen, weil er privat das gerne macht. Dann ist dieses Engagement, das schlägt sich dann mit dem Beruflichen.“	<i>Abgrenzung zu Fehlzeiten:</i> Verletzung durch freiwilliges Engagement führt zu Ausfall.
<b>Individuelle Ebene</b>			
<b>FE5 Beurteilung</b>	Freiwilliges Engagement wird als Zeichen von Interesse, Energie und Durchhaltevermögen gesehen, was bei Beurteilungen von Mitarbeitenden Berücksichtigung findet.	P15: „Es zeigt, dass man sich auch außerhalb des engsten Kreises bereit ist zu engagieren, sich einzubringen, Zeit aufzuwenden, Motivation und Energie für solche Dinge aufzuwenden.“	

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
<b>FE6 Work-Life-Balance</b>	Freiwilliges Engagement stellt einen Ausgleich zur Arbeit dar und trägt zu einer gesunden Work-Life-Balance bei.	P24: „Es gibt noch ein anderes Leben nach der Arbeit. Es ist ja motivationsfördernd, unterm Strich. Jeder braucht irgendwo einen Ausgleich zur Arbeit“	
<b>FE7 Emotionserleben</b>	Im freiwilligen Engagement werden positive Emotionen erlebt, die zu einer positiven Stimmung und Motivation in der Arbeit beitragen.	P00: „Wenn ich privat etwas Gutes getan habe und mit mir im Reinen bin und zufrieden bin, dann gehe ich auch zufriedener in den Job rein.“	
<b>FE8 Weiterentwicklung</b>	Freiwillig engagierte Personen entwickeln sich im Engagement weiter.		<i>Abgrenzung zu Entwicklung von Fertigkeiten: Kompetenzen sind indirekt für die Organisation hilfreich.</i>
FE8.1 Entwicklung von Kompetenzen	Durch freiwilliges Engagement werden Kompetenzen entwickelt und gefördert, die hilfreich für die Arbeit sind.	P14: „Fähigkeiten die andere jetzt nicht so in ihrem Lebenslauf haben: Fähigkeit zur Improvisation, zum Überleben, zum Balancieren verschiedenster Bälle.“	
FE8.2 Erweiterung des Horizonts	Freiwilliges Engagement erweitert die Perspektive und trägt zu neuen Erfahrungen bei.	P16: „Dadurch, dass das mit Sicherheit ein Aspekt ist, dass man seinen Horizont erweitert, in welcher Hinsicht auch immer.“	
<b>FE9 Überlastung</b>	Freiwilliges Engagement erhöht die Überlastung und das Stresserleben, das in die Arbeit eingebracht wird.	P00: „Wenn er in der Arbeit natürlich die Leistung bringen will, aber auch in dem anderen Engagement nicht nein sagen kann, will und dann merkt man, der ist total ausgebrannt, weil er keine Ruhephasen mehr hat.“	
Gesellschaftliche Ebene			
<b>FE10 Gesellschaftlicher Nutzen</b>	Freiwilliges Engagement ist wichtig für die Gesellschaft, wodurch dieses indirekte Folgen für Arbeitgebende hat.	P08: „Gesellschaft lebt vom ehrenamtlichen Engagement. Von daher ist es wichtig, dass es Menschen gibt, die sich ehrenamtlich engagieren.“	

## Anhang D. Ergänzende Auswertungen

D.1 Beispielhafte Prüfung der Voraussetzungen multipler linearer Regressionen für

Teilfragestellung 1.1.....390

D.2 Ergänzende Analysen.....394

## D.1 Beispielhafte Prüfung der Voraussetzungen multipler linearer Regressionen für Teilfragestellung 1.1

Im Folgenden sind die Diagramme und Tabellen zur Prüfung der Voraussetzungen einer multiplen linearen Regression dargestellt. Als Beispiel dient Teilfragestellung 1.1 mit Daten aus der Generalisierungsstudie berufstätig und freiwillig engagierter Personen (Teilstichprobe 3c) zu *OCB: Hilfsbereitschaft* als Kriterium und *ENG: Hilfsbereitschaft*, *ENG: Unkompliziertheit*, *ENG: Eigeninitiative* sowie *sozialer Erwünschtheit* als Prädiktoren. Inwieweit die Voraussetzungen für eine multiple lineare Regressionsanalyse erfüllt sind, wird in Kapitel 6.1 erläutert.

### Linearität der Zusammenhänge: Optische Prüfung mittels partieller Regressionsdiagramme

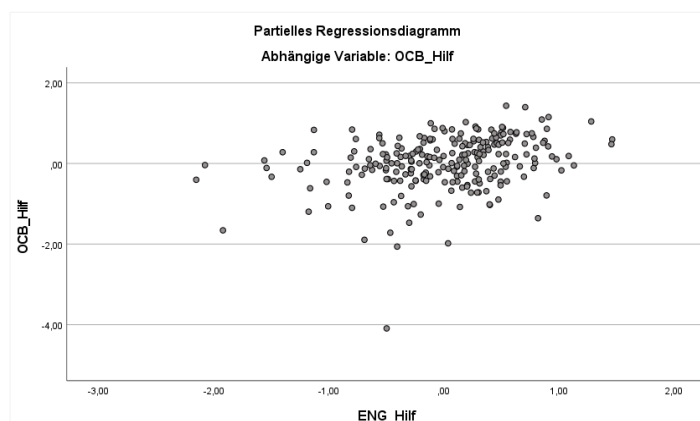


Abbildung D-1. Partielles Regressionsdiagramm Teilfragestellung 1.1: OCB: Hilfsbereitschaft und ENG: Hilfsbereitschaft (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

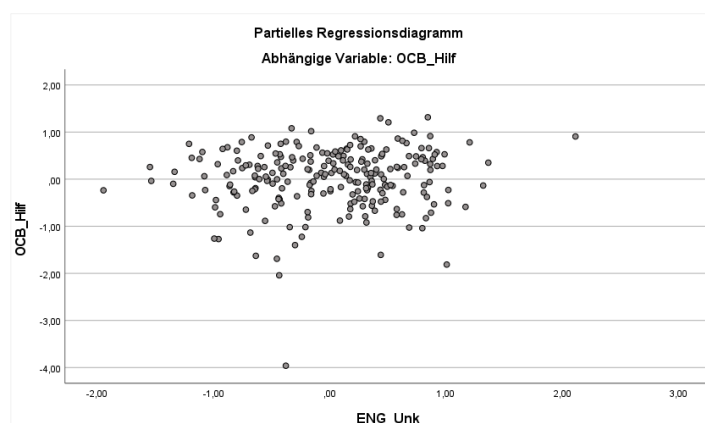


Abbildung D-2. Partielles Regressionsdiagramm Teilfragestellung 1.1: OCB: Hilfsbereitschaft und ENG: Unkompliziertheit (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)



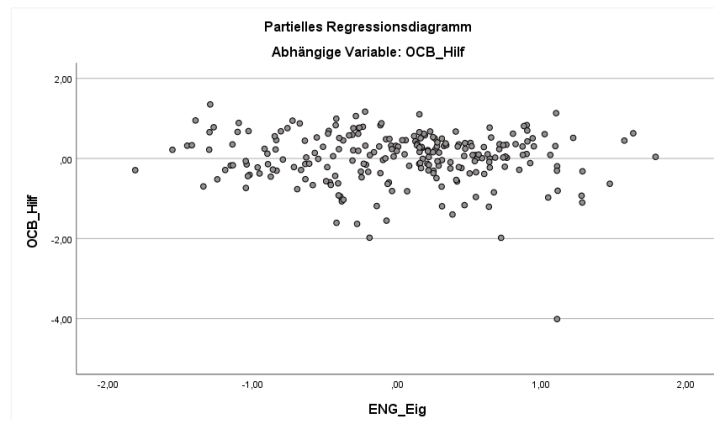


Abbildung D-3. Partielles Regressionsdiagramm Teilfragestellung 1.1: OCB: Hilfsbereitschaft und ENG: Eigeninitiative (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

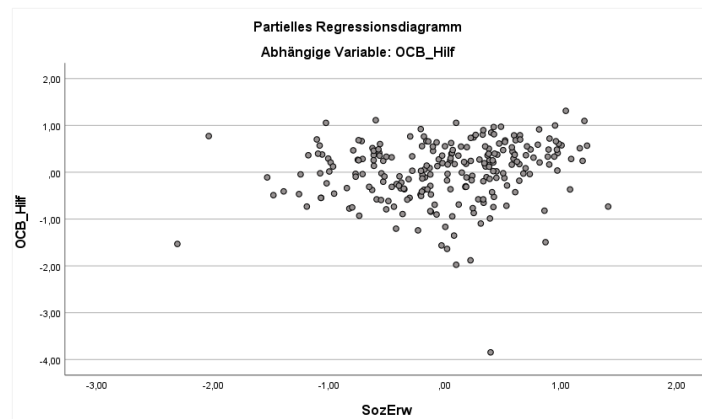


Abbildung D-4. Partielles Regressionsdiagramm Teilfragestellung 1.1: OCB: Hilfsbereitschaft und soziale Erwünschtheit (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

## Homoskedastizität: Optische Prüfung mittels Streudiagramm und Breusch-Pagan-Test

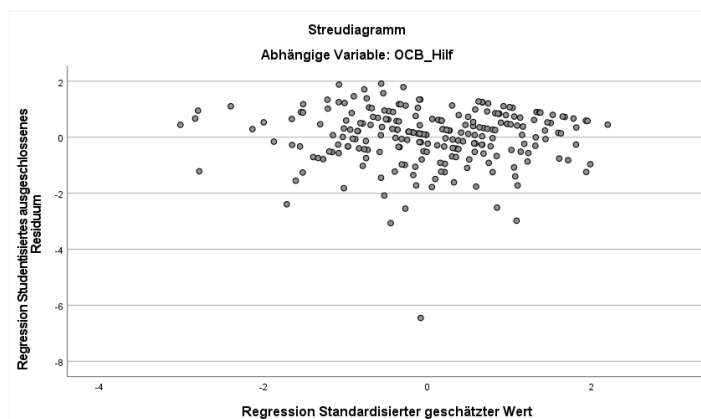


Abbildung D-5. Streudiagramm zur optischen Prüfung der Homoskedastizität der Residuen Teilfragestellung 1.1 (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Tabelle D-1

Modifizierter Breusch-Pagan-Test auf Heteroskedastizität mit OCB: Hilfsbereitschaft als Kriterium und den Engagementdimensionen sowie sozialer Erwünschtheit als Prädiktoren (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Chi-Quadrat	<i>df</i>	Signifikanz
.42	1	.52

**Ausschluss von Autokorrelation: Durbin-Watson-Statistik**

Tabelle D-2

*Durbin-Watson-Statistik zur Prüfung von Autokorrelation für Teilfragestellung 1.1 mit OCB: Hilfsbereitschaft, Engagementdimensionen und sozialer Erwünschtheit (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Durbin-Watson-Statistik	1.68
-------------------------	------

**Ausschluss von Multikollinearität: Toleranz und Variance Inflation Factor (VIF)**

Tabelle D-3

*Toleranz und VIF zur Prüfung von Multikollinearität für Teilfragestellung 1.1 mit OCB: Hilfsbereitschaft als Kriterium (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Prädiktor	Toleranz	VIF
ENG: Hilfsbereitschaft	.54	1.87
ENG: Unkompliziertheit	.78	1.28
ENG: Eigeninitiative	.60	1.68
Soziale Erwünschtheit	.90	1.12

## D.2 Ergänzende Analysen

### Bedeutung von sozialer Verantwortung für freiwilliges Engagement

Tabelle D-4

(Partial-)Korrelationen (Pearson) von äquivalenten Engagementdimensionen im beruflichen und privaten Kontext berufstätig und freiwillig engagierter Personen (Prä- und Generalisierungsstudie, Teilstichproben 1e und 3c)

		OCB: Hilfsbereitschaft		OCB: Unkompliziertheit		OCB: Eigeninitiative	
		Prä.	Gen.	Prä.	Gen.	Prä.	Gen.
ENG: Hilfsbereitschaft	Soz. Erw.	.58**	.41**	-	-	-	-
	Partialkor.	.57**	.36**	-	-	-	-
ENG: Unkompliziertheit	Soz. Erw.	-	-	.47**	.55**	-	-
	Partialkor.	-	-	.45**	.50**	-	-
ENG: Eigeninitiative	Soz. Erw.	-	-	-	-	.42**	.37**
	Partialkor.	-	-	-	-	.42**	.34**

Anmerkungen.  $133 < N < 134$  für Prästudie (Prä.);  $237 < N < 240$  für Generalisierungsstudie (Gen.); Soz. Erw. = Korrelation ohne Auspartialisierung von sozialer Erwünschtheit, Partialkor. = Partialkorrelation mit Auspartialisierung von sozialer Erwünschtheit

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-5

Hierarchische Regression von OCB: Hilfsbereitschaft auf freiwilliges Engagement (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Hilfsbereitschaft	Schritt 1		.38**	.42	.41
	Schritt 2		.29**	.32	.41
	Soziale Verantwortung	.26	.48**	.33	.45
	Konstante		1.14*		

$F_1(3/234) = 18.17^{**}$ ,  $F_2(4/233) = 22.10^{**}$

Anmerkungen. Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-6

Hierarchische Regression von OCB: Unkompliziertheit auf freiwilliges Engagement (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Unkompliziertheit	Schritt 1		.49**	.51	.55
	Schritt 2		.44**	.46	.55
	Soziale Verantwortung	.38	.42**	.31	.45
	Konstante		.33		

$F_1(3/234) = 35.03^{**}$ ,  $F_2(4/233) = 36.69^{**}$

Anmerkungen. Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-7

*Hierarchische Regression von OCB: Eigeninitiative auf freiwilliges Engagement (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
OCB: Eigeninitiative					
Schritt 1	ENG: Eigeninitiative		.22**	.26	.37
Schritt 2	ENG: Eigeninitiative		.21**	.25	.37
	Soziale Verantwortung	.24	.51**	.35	.43
	Konstante		1.36**		

$$F_1(3/233) = 13.98^{**}, F_2(4/232) = 19.30^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-8

*Hierarchische Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf OCB (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft					
Schritt 1	OCB: Hilfsbereitschaft		.31**	.28	.41
Schritt 2	OCB: Hilfsbereitschaft		.26**	.24	.41
	Soziale Verantwortung	.23	.37**	.23	.41
	Konstante		.64		

$$F_1(3/233) = 20.17^{**}, F_2(4/232) = 18.42^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-9

*Hierarchische Regression von ENG: Unkompliziertheit auf OCB (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit					
Schritt 1	OCB: Unkompliziertheit		.54**	.52	.55
Schritt 2	OCB: Unkompliziertheit	.30	.52**	.50	.55
	Konstante		1.42**		

$$F_1(3/235) = 35.00^{**}, F_2(4/234) = 26.55^{**}$$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-10

*Hierarchische Regression von ENG: Eigeninitiative auf OCB (Schritt 1) und soziale Verantwortung (Schritt 2) (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3c)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Eigeninitiative					
Schritt 1	OCB: Eigeninitiative		.41**	.33	.37
	OCB: Unkompliziertheit		.22*	.17	.25
Schritt 2	OCB: Eigeninitiative	.16	.37**	.30	.37
	Konstante		1.21*		

$F_1(3/234) = 14.72^{**}$ ,  $F_2(4/233) = 11.85^{**}$

*Anmerkungen.* Methode: Einschluss; Darstellung signifikanter Prädiktoren

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

### **Bedeutung von organisationaler Gerechtigkeit und erlebten Emotionen für freiwilliges Engagement in NPOs**

Tabelle D-11

*Multiple Regression von ENG: Hilfsbereitschaft auf organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen freiwillig Engagierter in NPOs (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Hilfsbereitschaft	Positiv erlebte Emotionen		.32**	.34	.37
	Interpersonale Gerechtigkeit		.13	.11	.17
	Prozedurale Gerechtigkeit		.07	.06	.17
	Informationale Gerechtigkeit		-.03	-.04	.10
	Negativ erlebte Emotionen		.03	.03	-.04
	Distributive Gerechtigkeit	.13	.01	.01	.13
	Konstante			2.11**	

$F_{gesamt}(6/202) = 6.00^{**}$

*Anmerkung.* Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-12

*Multiple Regression von ENG: Unkompliziertheit auf organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen freiwillig Engagierter in NPOs (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Unkompliziertheit	Positiv erlebte Emotionen		.24**	.32	.37
	Distributive Gerechtigkeit		.15*	.22	.35
	Prozedurale Gerechtigkeit		.12	.14	.34
	Interpersonale Gerechtigkeit		-.04	-.04	.24
	Informationale Gerechtigkeit		.03	.04	.28
	Negativ erlebte Emotionen	.22	-.01	-.01	-.13
	Konstante		2.21**		

$F_{gesamt}(6/202) = 10.88^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-13

*Multiple Regression von ENG: Eigeninitiative auf organisationale Gerechtigkeit und erlebte Emotionen freiwillig Engagierter in NPOs (Generalisierungsstudie, Teilstichprobe 3b)*

Kriterium	Prädiktoren	$R^2_{adj}$	$B$	$\beta$	$r$
ENG: Eigeninitiative	Positiv erlebte Emotionen		.31**	.32	.32
	Prozedurale Gerechtigkeit		.11	.10	.10
	Distributive Gerechtigkeit		-.10	-.12	-.02
	Negativ erlebte Emotionen		.04	.05	.02
	Informationale Gerechtigkeit		.01	.01	.01
	Interpersonale Gerechtigkeit	.09	.01	.01	.03
	Konstante		2.96**		

$F_{gesamt}(6/202) = 4.47^{**}$

Anmerkung. Methode: Einschluss

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

## Vergleich von OCB und freiwilligem Engagement im Privatleben

Tabelle D-14

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (t-Test) zum Vergleich von freiwilligem Engagement im beruflichen (OCB) und privaten Kontext (Prästudie)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Hilfsbereitschaft	Beruflicher Kontext	190	4.98	0.67	1.94	322	-
	Privater Kontext	134	4.82	0.75			
Unkompliziertheit	Beruflicher Kontext	190	4.57	0.78	0.66	322	-
	Privater Kontext	134	4.52	0.70			
Eigeninitiative	Beruflicher Kontext	189	4.47	0.91	5.55**	251.40	.64
	Privater Kontext	134	3.83	1.10			

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

\*\*  $p < .01$  (zweiseitig)

Tabelle D-15

Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (t-Test) zum Vergleich von freiwilligem Engagement im beruflichen (OCB) und privaten Kontext (Generalisierungsstudie)

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Hilfsbereitschaft	Beruflicher Kontext	201	4.88	0.64	3.21**	417.22	.30
	Privater Kontext	230	4.65	0.86			
Unkompliziertheit	Beruflicher Kontext	201	4.45	0.63	-1.72*	430	-.17
	Privater Kontext	231	4.56	0.70			
Eigeninitiative	Beruflicher Kontext	201	4.87	0.77	2.60*	428	.25
	Privater Kontext	229	4.66	0.88			

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

\*  $.01 < p < .05$ , \*\*  $p < .01$  (zweiseitig)