



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Der Zusammenhang von Arbeitsengagement, Sinnerfüllung,
Tätigkeitsmerkmalen und Motiven in der Freiwilligenarbeit
Eine Replikation und Erweiterung einer Erwerbstätigkeitsstudie
auf den Bereich der Freiwilligenarbeit

verfasst von | submitted by

Marlene Schwarzl BA BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. i.R. Dr. Christian Korunka

Inhaltsverzeichnis

Abstract (Deutsch).....	4
Abstract (English).....	5
1. Einleitung.....	6
2. Theoretischer Hintergrund.....	8
2.1. Definition und Dimensionen des Arbeitsengagements im JD-R-Modell.....	8
2.2. Tätigkeitsmerkmale der Arbeit anhand des JCM-Modells.....	11
2.3. Sinnerfüllung in der Arbeit.....	13
2.4. Freiwilligenarbeit: Abgrenzung und Bedeutung.....	14
3. Aktueller Forschungsstand.....	18
3.1. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen in der Arbeit.....	18
3.2. Die Relevanz der Erforschung von Freiwilligenarbeit.....	21
3.3. Fragestellung und Hypothesen.....	24
4. Empirischer Teil.....	28
4.1. Untersuchungsdesign.....	28
4.2. Stichprobe.....	29
4.3. Messinstrumente.....	30
4.3.1 Soziodemografische Daten.....	31
4.3.2 Arbeitsengagement.....	31
4.3.3 Sinnerfüllung in der Arbeit.....	32
4.3.4 Tätigkeitsmerkmale der Arbeit.....	32
4.3.5 Die Motive der Freiwilligenarbeit.....	33
4.4. Statistische Datenanalyse.....	34
5. Ergebnisse.....	38
5.1. Datenaufbereitung.....	38
5.2. Voraussetzungsprüfungen.....	39
5.3. Deskriptive Analyse.....	41
5.4. Inferenzstatistische Analyse.....	42
5.4.1 Hypothese 1 Originalstudie (2012).....	42
5.4.2 Hypothese 1 Replikationsstudie (2025).....	42
5.4.3 Hypothese 2 Originalstudie (2012).....	44
5.4.4 Hypothese 2 Replikationsstudie (2025).....	44
5.4.5 Hypothese 3 Originalstudie (2012).....	46
5.4.6 Hypothese 3 Replikationsstudie (2025).....	47
5.5. Explorative Analyse.....	52

5.5.1	Explorative Fragestellung 1	52
5.5.2	Explorative Fragestellung 2	54
5.5.3	Explorative Fragestellung 3	54
5.6.	Zusätzliche Analysen	56
6.	Diskussion	57
6.1.	Diskussion zu Hypothese 1	57
6.2.	Diskussion zu Hypothese 2	59
6.3.	Diskussion zu Hypothese 3	60
6.4.	Diskussion zu explorativen Fragestellung 1	63
6.5.	Diskussion zu explorativen Fragestellung 2	65
6.6.	Diskussion zu explorativen Fragestellung 3	67
6.7.	Diskussion zu explorativen Post-hoc-Fragestellung 4	67
6.8.	Praktische Implikationen	69
6.9.	Limitationen und zukünftige Forschung	70
6.10.	Fazit	72
	Literaturverzeichnis	74
	Abbildungsverzeichnis	86
	Tabellenverzeichnis	87
	Anhang	88

Abstract (Deutsch)

Diese Studie repliziert die Studie *Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen* von Höge und Schnell (2012) im Kontext der Freiwilligenarbeit und erweitert den Ansatz um vier explorative Fragestellungen zu Motiven des freiwilligen Engagements. In einer Querschnittsstichprobe von $N = 205$ Freiwilligen wurden Arbeitsengagement (UWES), Sinnerfüllung (LeBe), Tätigkeitsmerkmale (JDS) und Freiwilligenarbeitsmotive (VFI) erhoben. Konfirmatorische Faktorenanalysen stützen die Annahme, dass Sinnerfüllung und Arbeitsengagement zwei distinkte, aber eng korrelierte Konstrukte sind. Das Tätigkeitsmerkmal Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere erweist sich als zentraler Prädiktor des Arbeitsengagements. Dieser Zusammenhang wird zu einem wesentlichen Teil durch Sinnerfüllung vermittelt. Autonomie trägt im direkten Regressionsmodell der Freiwilligenstichprobe nicht eigenständig zu Engagement bei, zeigt jedoch indirekte Effekte über Sinnerfüllung. Als weiterer Unterschied zu Höge und Schnell (2012) fällt die Korrelation zwischen Sinnerfüllung und Engagement im Ehrenamt etwas geringer aus als in Erwerbstichproben, was auf zusätzliche motivationale und soziale Pfade in freiwilligen Settings hindeutet. Die Einbeziehung der VFI-Motive präzisiert diese Prozesse: Wertorientierte Motive stehen in partiellem Zusammenhang mit der Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Sinnerfüllung und vermitteln teilweise deren Wirkung auf Engagement. Über Sinnerfüllung hinaus leisten die Motive jedoch keinen substanziellen Zusatzbeitrag zur erklärten Varianz. Theoretisch integriert die Studie JD-R- und JCM-Perspektiven mit Sinn- und Motivationsansätzen und zeigt, dass im psychosozialen Ehrenamt insbesondere die wahrgenommene Wirkung für andere, indirekt auch Autonomie sowie erlebte Wertekongruenz die Sinnerfüllung – und darüber das Arbeitsengagement – fördern. Praktisch empfiehlt sich, Rollen so zu gestalten, dass die Wirkung für Dritte sichtbar wird, Autonomiespielräume bestehen und Wertepassung adressiert ist.

Schlagwörter: Arbeitsengagement, Sinnerfüllung, Tätigkeitsmerkmale, Freiwilligenarbeit, Wertefunktion, Volunteer Functions Inventory, JD-R, JCM, SDT

Abstract (English)

This study replicates *Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen* by Höge and Schnell (2012) in the context of volunteer work and extends it with four exploratory questions on motives for volunteering. In a cross-sectional sample of $N = 205$ volunteers, work engagement (UWES), meaning in work (LeBe), job characteristics (JDS), and volunteering motives (VFI) were assessed. Confirmatory factor analyses support the experience of meaning in work and work engagement are two distinct yet closely correlated constructs. The job characteristic task significance for others emerges as a central predictor of work engagement. This association is to a substantial extent mediated by the experience of meaning in work. Autonomy does not contribute independently to engagement in the direct regression model for the volunteer sample, but it shows indirect effects via experienced meaning in work. Another difference to Höge and Schnell (2012) is that the correlation between meaning in work and engagement is somewhat lower in volunteer work than in paid work samples, suggesting additional motivational and social pathways in volunteer settings. Incorporating VFI-Motives clarifies these processes: value-oriented motives are partially related to task significance for others and to experienced meaning in work, and they partially mediate their effects on engagement. Experienced meaning in work remained the robust main predictor, and the VFI-Motives did not substantively increase explained variance. Theoretically, the study integrates JD-R and JCM perspectives with meaning- and motivation-based approaches, showing that in psychosocial volunteering, task significance for others, autonomy (indirectly), and value congruence foster meaningful work and, in turn, engagement. Practically, roles should be designed to make impact on beneficiaries visible, ensure autonomy, and address value fit.

Keywords: work engagement, meaning in work, job characteristics, volunteering, Values Function, Volunteer Functions Inventory, JD-R, JCM, SDT

1. Einleitung

Arbeitsengagement gilt als verlässlicher Prädiktor betrieblicher Leistungsergebnisse und hat sich zu einem zentralen Thema in Wissenschaft und Praxis entwickelt (Christian et al., 2011). Es handelt sich um ein Konstrukt, das einen positiven, erfüllenden, affektiv-kognitiven Zustand beschreibt und die generelle Haltung einer Person gegenüber ihrer Arbeit widerspiegelt (Schaufeli & Bakker, 2004). Diese Haltung steht konsistent in Beziehung zu Leistung, Extra-Rollen-Verhalten, Bindung an die Organisation und geringerer Fluktuationsneigung (Bakker et al., 2011; Halbesleben & Wheeler, 2008; Ali et al., 2014). Arbeitsengagement kann aufgrund dessen als bedeutsame Determinante moderner Arbeitswelten betrachtet werden (Bakker et al., 2011). Die Entstehungsbedingungen von Arbeitsengagement wurden vielfach vor allem auf Basis des Job-Demands-Resources Modell (JD-R) untersucht (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2001). Arbeitsressourcen wie Autonomie, soziale Unterstützung oder konstruktives Feedback korrelieren positiv mit motivationalen Prozessen, die Engagement und Wohlbefinden fördern. Anhaltend hohe Anforderungen können im Gegensatz dazu zu Erschöpfung und Stress führen (Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Vor diesem Hintergrund rücken Fragen über die Qualität von Arbeit und die Bedingungen, unter denen Menschen Engagement im beruflichen Kontext erleben und entwickeln, verstärkt in den Fokus.

Weniger Beachtung in der Forschung fand bislang jedoch die Bewertungsebene der Arbeit, also die Frage, inwieweit Arbeitsinhalte und Arbeitsergebnisse mit individuellen Werten und Sinnempfinden übereinstimmen (Höge & Schnell, 2012). Höge und Schnell (2012) weisen darauf hin, dass gerade das Erleben von Sinn eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Arbeitsengagement spielt, dies bislang jedoch selten in theoretische Modelle integriert wurde (Höge & Schnell, 2012). Sie definieren Sinnerfüllung in der Arbeit als die subjektive Erfahrung von Bedeutsamkeit, Zielorientierung, Zugehörigkeit und Kohärenz im Rahmen der beruflichen Tätigkeit. Höge und Schnell (2012) konnten in ihrer Studie empirisch aufzeigen, dass Arbeitsengagement und Sinnerfüllung zwar klar unterscheidbare Konstrukte sind, aber signifikant hoch miteinander korrelieren. Auf Basis des Job-Characteristics-Modells von Hackman und Oldham (1976, 1980) konstatieren sie weitere Zusammenhänge zwischen den fünf zentralen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit (Anforderungsvielfalt, Aufgabenidentität, Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere, Autonomie, Feedback) mit Arbeitsengagement und Sinnerfüllung. Zahlreiche Befunde

deuten darauf hin, dass sowohl Arbeitsengagement als auch Sinnerfüllung mit den JCM-Merkmalen zusammenhängen (May et al., 2004; Johns et al., 1992). Auf Basis dieser theoretischen Befundlagen treffen Höge und Schnell (2012) die Annahme, dass der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Engagement über Sinnerfüllung mediiert wird. Sie eröffnen einen theoretisch bedeutsamen Ansatz, der die Verbindung zwischen objektiven Arbeitsmerkmalen und subjektivem Arbeitserleben näher beleuchten soll (Höge & Schnell, 2012).

Die Forschungslage in der Arbeitspsychologie weist hinsichtlich einer ganzheitlichen Betrachtung noch weitere Forschungspotenziale auf. Der Schwerpunkt bisheriger Studien, wie auch jener von Höge und Schnell (2012), wurde vor allem auf die Erforschung von Erwerbsarbeit gesetzt. Hier lässt sich ein weiterer Kritikpunkt finden, jener der konzeptionellen Verengung des Arbeitsbegriffs (Gardner et al., 2005; Wehner et al., 2007; Hadering, 2020). Ein Plädoyer für mehr Bedarf an ganzheitlicher Erforschung von „guter Arbeit“, die Komponenten wie Arbeitsengagement und Sinnerleben integriert, wird in der arbeitspsychologischen Forschung getätigt (Bluestein et al., 2023; Lysova et al., 2019; Rosso et al., 2010). Eine Erweiterung der Forschungsperspektive wird vorgeschlagen, die den Fokus stärker auf das Einbeziehen unterschiedlicher Arbeitsformen und Kontexte einfordert, wie derjenige der Freiwilligenarbeit (Mösken et al., 2015).

Die Freiwilligenarbeit kann einen besonders aufschlussreichen Untersuchungsrahmen für die Wirkmechanismen von Engagement eröffnen (Mösken et al., 2015). Im Unterschied zur Erwerbsarbeit ist sie primär wert- und sinnorientiert, das bedeutet Motive der Arbeit erfolgen weniger aus externen, etwa monetären Anreizen, als über funktionale Motivlagen, die parallel wirksam sein können (Werte-, Erfahrungs-, Anpassungs-, Karriere-, Schutz- und Selbstwertmotive; Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008). Sie umfasst vielfältige, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten, in denen Menschen Zeit, Kompetenzen und Energie einbringen, um andere zu unterstützen und soziale Aufgaben zu erfüllen (Mösken et al., 2015). Empirische Befunde zeigen konsistent positive Zusammenhänge von freiwilligem Engagement mit Indikatoren psychischer Gesundheit, Lebenszufriedenheit und sozialer Eingebundenheit (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016) sowie mit erlebter Sinnhaftigkeit und Generativität als zentrale Quellen subjektiven Sinns (Schnell, 2009; Schnell & Hoof, 2012). Die spezifische Erforschung von Freiwilligenarbeit erlaubt, grundlegende Mechanismen von Sinnerleben und Engagement unter Bedingungen zu untersuchen, die nicht durch Entgelt,

Hierarchie oder klassische Karrierepfade geprägt sind (Mösken et al., 2015). Gleichwohl wurde Freiwilligenarbeit in der arbeitspsychologischen Forschung bislang seltener systematisch und vergleichend analysiert, auch fehlt der Blick auf die Rolle von wahrgenommener Bedeutsamkeit als vermittelnde Prozesse (Mösken et al., 2015; Rosso et al., 2010).

Genau hier setzt die vorliegende Masterarbeit an. Sie repliziert die Studie von Höge und Schnell (2012), in der die Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit, Sinnerfüllung und Arbeitsengagement analysiert wurden, und überträgt diese Fragestellungen auf den Kontext der Freiwilligenarbeit. Ziel ist es zu prüfen, ob die theoretisch postulierten Zusammenhänge auch für nicht entlohnte Tätigkeiten gelten und inwiefern sich Unterschiede im Vergleich zu Erwerbstätigen zeigen. Über die Replikation hinaus erweitert die vorliegende Arbeit den Forschungsrahmen explorativ um Motive der Freiwilligenarbeit (Clary et al., 1998). Diese Motive werden in ihrem Zusammenhang mit Arbeitsengagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen untersucht, um ein differenziertes Verständnis möglicher vermittelnder Mechanismen im freiwilligen Engagement zu gewinnen. So versucht die vorliegende Studie zwei Forschungsinteressen nachzugehen: Der theoretischen und empirischen Prüfung der mediierenden Wirkung von Sinnerfüllung im besonderen Setting der Freiwilligenarbeit, sowie der Integration motivationaler Funktionen als potenzielle Wirkmechanismen, die erklären, warum und wie Freiwilligenarbeit auf Engagement und Sinnerfüllung wirken kann.

2. Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden wird auf die interessierenden Variablen theoretisch eingegangen und anschließend wird der aktuelle Forschungsstand zu deren Zusammenhängen dargestellt.

2.1. Definition und Dimensionen des Arbeitsengagements im JD-R-Modell

Das vorhin erwähnte Konzept des Arbeitsengagements wird von Schaufeli et al. (2002) als ein positiver, erfüllender und arbeitsbezogener Gemütszustand beschrieben, der durch Vigor (Vitalität), Dedication (Hingabe) und Absorption (Aufnahmefähigkeit) gekennzeichnet ist. Vitalität beschreibt einen energiereichen Zustand und hohe geistige Belastungsfähigkeit, Hingabe wird definiert als Gefühl der Begeisterung und Aufnahmefähigkeit als Konzentration, gleichend einem Flow-Erlebnis während des

Verrichtens von Arbeit (Schaufeli et al., 2002). Arbeitsengagement bezeichnet infolgedessen einen affektiv-kognitiven Zustand, der nicht auf eine spezifische Sache oder Situation begrenzt ist (Höge & Schnell, 2012). Zur Analyse des Konstrukts des Arbeitsengagements greifen zahlreiche Studien auf das theoretische Rahmenmodell des Job-Demands-Resources-Modells (JD-R) zurück (Höge & Schnell, 2012; Bakker et al., 2011; Halbesleben, 2011).

Das JD-R-Modell (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2001) unterscheidet zwei Hauptkategorien von Arbeitsmerkmalen: Arbeitsanforderungen (*job demands*) und Arbeitsressourcen (*job resources*). Arbeitsanforderungen bezeichnen Merkmale der Arbeitsumgebung, die über einen längeren Zeitraum hinweg körperliche und/oder mentale Anstrengungen erfordern und deshalb mit entsprechenden Belastungen einhergehen können. Typische Beispiele dafür sind ein hohes Arbeitspensum, Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit oder der Umgang mit emotional herausfordernden Kund:innen (Bakker & Demerouti, 2007). Arbeitsressourcen hingegen tragen dazu bei, Arbeitsanforderungen und die damit verbundenen Belastungen zu verringern. Zudem unterstützen sie Mitarbeitende bei der Erreichung arbeitsbezogener Ziele und fördern individuelles Wachstum, Weiterentwicklung sowie Lernprozesse. Zu den zentralen Arbeitsressourcen zählen beispielsweise: Selbstwirksamkeit, Handlungsspielraum (Arbeitsautonomie), soziale Unterstützung durch Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie konstruktives Leistungsfeedback (Bakker & Demerouti, 2007).

Auf Basis dieser Erkenntnisse wird im JD-R Modell von zwei zentralen psychologischen Wirkmechanismen ausgegangen: Einem gesundheitlichen Beeinträchtigungsprozess (*health impairment process*) und einem motivationalen Prozess (*motivational process*). Der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess beschreibt, wie beispielsweise konstant hohe Arbeitsanforderungen zu einer Erschöpfung psychischer und physischer Ressourcen führen können, was langfristig in gesundheitlichen Problemen wie etwa Burnout oder einer allgemeinen Verschlechterung des Wohlbefindens resultieren kann (Hakanen et al., 2006; Bakker & Demerouti, 2007). Der motivationale Prozess hingegen hebt hervor, dass verfügbare Arbeitsressourcen, wie Autonomie, Feedback oder soziale Unterstützung, Motivation und Arbeitsengagement fördern und sich dadurch positiv auf Leistung und Wohlbefinden auswirken können (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Die aktuellere JD-R Theorie erweitert diesen Rahmen um personale Ressourcen – wie Selbstwirksamkeit und Resilienz –

dynamische Arbeitsprozesse, sowie um proaktives Verhalten – wie Job Crafting und kontextuelle Einflüsse. Dadurch wird aus dem deskriptiven Modell eine allgemeine, dynamische Theorie, die mehrere Prozesse und Interaktionen gleichzeitig versucht zu berücksichtigen (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023). Die empirische Forschungslage kann diese theoretischen Annahmen untermauern. Beispielsweise die Längsschnittstudie mit zwei Erhebungszeitpunkten von Schaufeli et al. (2009), bei der die Arbeitsressourcen und das Arbeitsengagement von Manager:innen erhoben wurden. Die auf der JD-R Theorie basierende Studie zeigte, dass eine Steigerung von Arbeitsressourcen (wie soziale Unterstützung und Autonomie) ein Prädiktor von Arbeitsengagement war (Schaufeli et al., 2009). Weitere Metaanalysen haben zu diesem Konsens beigetragen und gezeigt, dass Arbeitsengagement mit positiven individuellen und organisatorischen Ergebnissen zusammenhängt. Dazu zählen hohe Leistungsbewertung, Arbeitszufriedenheit, und *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), also „Extra-Rollen-Verhalten“, das nicht direkt im Arbeitsvertrag gefordert wird (Christian et al., 2011; Halbesleben et al., 2009).

Aufgrund eines erhöhten Arbeitsengagements können aber auch berufliche Verpflichtungen mit Verpflichtungen im Familienleben kollidieren. Empirisch konnten als potenzielle Folge erhöhten Arbeitsengagements, Konflikte mit dem sozialen Umfeld, wie auch Interferenzen zwischen Arbeitsleben und Familienleben gefunden werden (Halbesleben et al., 2009). Aktuelle Befunde zeigen, dass dieser Zusammenhang insbesondere über arbeitsbezogenes Grübeln vermittelt wird. Zusätzliches freiwilliges Engagement (OCB) kann die Konflikte ebenso verstärken, während psychologische Ressourcen (beispielsweise Resilienz und Optimismus) dämpfend wirken können (Halbesleben, et al., 2009; Onyishi et al., 2024; Tims & Bakker, 2010). Hierfür kann das JD-R-Modell eine theoretische Prozesslogik anbieten: Arbeitsanforderungen können bei chronischer Überlastung über einen gesundheitsbeeinflussenden Prozess zu Erschöpfung führen (Tan et al., 2023; Hakanen et al., 2006). Hingegen können Arbeitsressourcen über einen motivationalen Prozess Engagement und Leistung fördern (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Insgesamt kann Arbeitsengagement prinzipiell als Ausdruck einer positiven, ressourcenorientierten Haltung zur Arbeit verstanden werden, die über reine Arbeitszufriedenheit hinausgeht und den Kern nachhaltiger, sinnerfüllter und gesunder Arbeitsgestaltung bilden kann.

2.2. Tätigkeitsmerkmale der Arbeit anhand des JCM-Modells

Als zweite studienrelevante Variable werden die fünf Tätigkeitsmerkmale der Arbeit mittels des Job-Characteristics-Modells (JCM) von Hackman und Oldham (1976, 1980) beschrieben.

1. *Vielfalt der Fertigkeiten* (skill variety)

Dieses Merkmal beschreibt, in welchem Ausmaß eine Tätigkeit unterschiedliche Aufgaben umfasst, die verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern. Eine hohe Anforderungsvielfalt liegt vor, wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit verschiedene Tätigkeiten ausführen und dabei unterschiedliche Kompetenzen einsetzen (Hackman & Oldham, 1976).

2. *Aufgabenidentität* (task identity)

Diese Facette beschreibt den Umfang, in dem eine Aufgabe als in sich abgeschlossen erlebt wird. Eine Tätigkeit weist eine hohe Ganzheitlichkeit auf, wenn sie von einem klar definierten Anfang bis zu einem sinnvollen Ende reicht und damit das Gefühl vermittelt, ein vollständiges Werk zu schaffen (Hackman & Oldham, 1976).

3. *Bedeutung der Aufgabe* (task significance)

Dieses Merkmal bezieht sich auf die wahrgenommene Relevanz der eigenen Arbeit für andere Menschen oder für das Unternehmen. Tätigkeiten, die als bedeutsam erlebt werden, haben in der Regel einen erkennbaren Einfluss auf das Wohlbefinden oder die Arbeitsergebnisse anderer (Hackman & Oldham, 1976).

4. *Autonomie* (autonomy)

Unter diesem Merkmal versteht man den Handlungsspielraum, den Beschäftigte bei der Ausführung ihrer Aufgaben haben. Hohe Autonomie bedeutet, dass Personen weitgehend selbstständig über Arbeitsmethoden, -abläufe und -geschwindigkeit entscheiden können (Hackman & Oldham, 1976).

5. *Rückmeldung* (job feedback)

Rückmeldung beschreibt die Möglichkeit, aus der Tätigkeit an sich

Informationen über die Qualität oder den Erfolg der eigenen Arbeitsleistung zu erhalten. Eine hohe Ausprägung liegt vor, wenn Beschäftigte unmittelbar erkennen können, ob sie ihre Aufgabe erfolgreich erledigt haben (Hackman & Oldham, 1976).

Hackman und Oldham (1975) gehen davon aus, dass diese fünf Tätigkeitsmerkmale der Arbeit die Wichtigkeit von drei kritischen psychologischen Zuständen beschreiben: Erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit, erlebte Verantwortung für die Ergebnisse der Arbeit, und das Wissen um die tatsächlichen Ergebnisse der Arbeitstätigkeiten. Es wird basierend auf dem JCM davon ausgegangen, dass Arbeitnehmende nicht allein von äußeren Anreizen motiviert werden, sondern vor allem durch die Anreize, die durch die Arbeitstätigkeitsausführung an sich entstehen (Hackman & Oldham, 1975). Wenn die drei kritischen psychologischen Umstände positiv beeinflusst werden, steigt die intrinsische Motivation: Mitarbeitende wollen ihre Aufgaben aus eigenem Antrieb erfolgreich erledigen, zeigen mehr Anstrengung und Ausdauer, begehen weniger Fehler und sind zufriedener. Dies kann sich im Folgeschluss wiederum positiv auf die Dienstleistungsökonomie auswirken (Ali et al., 2014). Eine umfassende Meta-Analyse bestätigt die grundsätzliche Validität dieses Modells: Die Kernmerkmale hängen konsistent mit psychologischen Ergebnissen und etwas schwächer mit verhaltensbezogenen Ergebnissen zusammen. Zugleich fällt die Evidenz für ursprünglich postulierte Moderator-effekte im JCM gemischt aus, das auf kontext- und personenbezogene Bedingungen der Wirkungen hinweist (Fried & Ferris, 1987).

Aktuelle Work-Design-Forschung erweitert den JCM-Blick: Parker et al. (2017) zeigen, dass neben den klassischen Tätigkeitsmerkmalen soziale und kontextuelle Merkmale (beispielsweise Interdependenz, soziale Unterstützung, digitale Technologien) sowie proaktive Gestaltungsprozesse bedeutsam sind. Insgesamt bleibt die empirische Basis für die motivationalen Annahmen stark, wird aber durch moderne Arbeitsformen relativiert. Insbesondere, weil Technologie, Teamarbeit und dynamische Umwelten zusätzliche Pfade zu Motivation, Sinn und Gesundheit eröffnen (Parker et al., 2017). Das Job-Characteristics-Modell verdeutlicht damit, dass die Gestaltung der Arbeitstätigkeit selbst entscheidend für Motivation und Leistungsbereitschaft ist. Tätigkeiten, die abwechslungsreich, ganzheitlich, bedeutsam, autonom und feedbackreich sind, schaffen optimale Bedingungen für intrinsische Motivation und Sinnerleben. Dadurch tragen sie nicht nur zum individuellen Wohlbefinden, sondern auch zur Effizienz und Qualität

organisationaler Prozesse bei (Hackman & Oldham, 1976; Ali et al., 2014).

2.3. Sinnerfüllung in der Arbeit

In ihrem Paper definieren Höge und Schnell (2012) Sinnerfüllung in der Arbeit als individuelle Erfahrung von Bedeutsamkeit, Zielorientierung, Zugehörigkeit und Kohärenz in Bezug auf Persönlichkeit und Lebenseinstellungen im Rahmen der aktuellen Arbeitstätigkeit. Historisch lässt sich Sinnerfüllung an das Job-Characteristics-Modell (JCM) anschließen: Hackman und Oldham (1976, 1980) definierten *experienced meaningfulness of work* als einen der drei kritischen psychologischen Zustände, die aus den zentralen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit entstehen. Besonders die Tätigkeitsmerkmale Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere aber auch Anforderungsvielfalt, Aufgabenidentität und Autonomie können die erlebte Sinnhaftigkeit erhöhen, weil Mitarbeitende die Folgen ihrer Arbeit für andere wahrnehmen, eine ganzheitliche Tätigkeit ausführen und selbstbestimmt handeln können (Hackman & Oldham, 1976; Johns et al., 1992). Entsprechend zeigen Studien, dass diese Merkmale mit Sinnerfüllung und indirekt mit motivationalen Ergebnissen zusammenhängen (May et al., 2004; Höge & Schnell, 2012). Im Gegensatz zum Arbeitsengagement handelt es sich bei der erlebten Sinnerfüllung um eine kognitive Einschätzung, die die gesamte Arbeitssituation, mit ihren Anforderungen, Belastungen und Ressourcen im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit der eigenen Persönlichkeit, Lebensbedeutungen, Werten und Zielen bewertet (Höge & Schnell, 2012). Dieser Sinnbezug geht über momentane Affekte hinaus, er beschreibt nicht lediglich ein positives Gefühl während der Arbeit, sondern stellt eine relativ stabile Bewertung der Arbeit dar (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). In diesem Verständnis ist Sinnerfüllung konzeptionell von Arbeitsengagement (Aktivierungszustand) und Arbeitszufriedenheit (affektives Urteil) zu unterscheiden, weist aber systematische Bezüge zu beiden auf (Schaufeli & Bakker, 2004; Höge & Schnell, 2012).

In einem systematischen Review von Tan et al. (2023) wurde eine integrative Aufarbeitung von zwei Jahrzehnten Forschung zu „meaningful work“ (2000–2020) getätigt. Ergebnisse des Reviews deuten darauf hin, dass bedeutungsvolle Arbeit als mehrdimensionales Erleben verstanden wird, das typischerweise die wahrgenommene Bedeutsamkeit/Wirksamkeit, Zielorientierung, Wertepassung, Person-Job-Passung, Person-Organisation-Passung sowie Selbstentfaltung und Kohärenz umfasst (Tan et al.,

2023). Dieses multidimensionale Konstrukt zeichnet sich vor allem durch sechs zentrale Merkmale aus: Sinnerfüllung ist ein individuell geprägtes Erleben, das die persönliche Wahrnehmung, Authentizität und Selbstkongruenz in der Arbeit widerspiegelt (Pratt & Ashforth, 2003). Sie ist primär nicht eigennützig, da Menschen Sinn vor allem dann erfahren, wenn ihre Arbeit anderen zugutekommt oder einen Beitrag zum Gemeinwohl leistet (Geldenhuys et al., 2014). Drittens erfordert sinnerfüllte Arbeit eine charakteristische Anpassung, bei der persönliche Motive und übergeordnete Ziele mit den Arbeitsaufgaben in Einklang stehen und grundlegende psychologische Bedürfnisse wie Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit befriedigt werden (Lysova et al., 2019; Barrick et al., 2013). Sinnerfüllung in der Arbeit ist ein dynamischer Prozess, der sich durch Reflexion und Interaktion zwischen Individuum, Tätigkeit und Kontext fortlaufend verändern kann (Bailey & Madden, 2016; Allan et al., 2019). Fünftens stellt sinnerfüllte Arbeit einen psychologischen Zustand dar, der entsteht, wenn persönliche Werte und Ziele in der Arbeit widergespiegelt werden (Bailey & Madden, 2016). Schließlich kann sie ähnlich wie das Arbeitsengagement als duales Phänomen wirken, das zwar Wohlbefinden und Engagement fördert, zugleich jedoch zu Überengagement oder Burnout führen kann, wenn Arbeit beispielsweise zu eng mit der persönlichen Identität verknüpft wird (Tan et al., 2019; Hakanen et al., 2006; Demerouti & Nachreiner, 2019).

Es kann festgestellt werden, dass Sinnerfüllung in der Arbeit eine wert- und identitätsnahe, sozial eingebettete Bedeutungszuschreibung der eigenen Tätigkeit darstellt. Sie entsteht typischerweise dort, wo Aufgaben erkennbar Folgen für andere haben, ganzheitlich und selbstbestimmt bearbeitet werden können und zu persönlichen Werten passen. Als kognitive Bewertungsebene vermittelt Sinnerfüllung zwischen Arbeitsgestaltung und Motivation wie auch Engagement und stellt damit einen zentralen Faktor menschengerechter und leistungsförderlicher Arbeitsgestaltung dar (Bakker & Demerouti, 2014; Rosso et al., 2010; Lysova et al., 2019).

2.4. Freiwilligenarbeit: Abgrenzung und Bedeutung

Der Begriff der Freiwilligenarbeit wird nach Möskén et al. (2015) so definiert, indem sie eine frei-gemeinnützige Tätigkeit als unbezahlte Arbeit beschreiben, die selbst oder institutionell organisiert und sozial ausgerichtet ist. Diese dient infolgedessen dem Gemeinwohl und ist mit regelmäßigem Zeitaufwand verbunden (Möskén et al., 2015). Als Abgrenzung zur Erwerbsarbeit, die von Arbeitnehmer:innen überwiegend als eher

anstrengend, verpflichtend und notwendig wahrgenommen wird, gilt freiwilliges Engagement als durchwegs positive, selbstbestimmte und intrinsisch motivierte Tätigkeit, oft stattfindend in Gemeinschaft mit anderen (Mösken et al., 2010).

Die Frage nach den Beweggründen, die Personen dazu veranlassen, sich für ein freiwilliges Engagement zu entscheiden und dieses über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten, ist zentral für das Verständnis freiwilliger Tätigkeit (Strubel et al., 2024). Zur Erklärung der unterschiedlichen Motivationsfaktoren haben sich der sogenannte *funktionale Ansatz* von Katz (1960) wie auch die *Self-Determination Theory* (SDT) von Ryan und Deci (2000) als besonders erkenntnisreich erwiesen. Der funktionale Ansatz von Katz (1960), der Funktion und Bedeutung der Einstellungen von Individuen beschreiben soll, wurde von Clary et al. (1998) auf die Erforschung der Motive im Bereich der Freiwilligenarbeit adaptiert. Dieser umfasst die Vielfalt und auch die potenzielle Gleichzeitigkeit mehrerer Motive von freiwillig verrichteter Tätigkeit (Mösken et al., 2015; Oostlander et al., 2014). Im Zentrum dieses Ansatzes steht die Frage nach den psychologischen Funktionen der Freiwilligenarbeit. Ausgangspunkt bildet die Annahme, dass ein und dieselbe Engagementform bei unterschiedlichen Personen unterschiedliche Funktionen erfüllen kann (Thiel, 2021). Des Weiteren ist es möglich, dass eine freiwillige Tätigkeit gleichzeitig mehrere psychologische Funktionen in unterschiedlicher Gewichtung erfüllen kann (Clary et al., 1992).

Auf der Basis des funktionalen Ansatzes sowie auf Grundlage der in der Literatur vorgeschlagenen Funktionen von Katz (1960) resultieren nach Clary et al. (1998) sechs Motive, die im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement von allgemeiner Relevanz sind:

1. Wertefunktion

Die Wertefunktion bezieht sich auf den Ausdruck altruistischer und humanistischer Werte durch die getätigte Freiwilligenarbeit. Dies umfasst die Besorgnis um andere Menschen, Mitgefühl für diejenigen, die von der Freiwilligenarbeit profitieren, sowie die Wichtigkeit, anderen zu helfen. Die Freiwilligenarbeit stellt also ein Engagement für eine Sache dar, welche einen hohen persönlichen Stellenwert besitzt (Strubel et al., 2024).

2. Erfahrungsfunktion

Mit der Erfahrungsfunktion wird die intrinsische Motivation von freiwillig

Tätigen beschrieben, dass diese durch die Freiwilligenarbeit neue Erfahrungen und Fähigkeiten erlernen wollen. Motive sind hierbei die persönliche Weiterentwicklung, das bessere Verstehen anderer Menschen, sowie vielfältige Lernerfahrungen im Hinblick auf den Aufgabenbereich der Freiwilligentätigkeit (Strubel et al., 2024).

3. *Soziale Anpassungsfunktion*

Mit der Anpassungsfunktion wird die Möglichkeit beschrieben, durch das aktive Ausführen einer Freiwilligenarbeit, soziale Erwartungen zu erfüllen. Dies umfasst den normativen Einfluss von persönlichen Kontakten. Beispielsweise, ob der persönliche Freundeskreis die eigene Freiwilligentätigkeit als bedeutsam ansieht oder Interesse an dieser Tätigkeit zeigt (Strubel et al., 2024).

4. *Karrierefunktion*

Die Karrierefunktion bezieht sich auf die Möglichkeit, durch Freiwilligenarbeit Lernerfahrungen zu sammeln, die sich positiv auf eine berufliche Weiterentwicklung auswirken können. Demnach kann der Hauptfokus dieser Funktion als eine Verbesserung der Karrierechancen gesehen werden (Strubel et al., 2024).

5. *Schutzfunktion*

Die Schutzfunktion bezieht sich ebenfalls auf potenzielle Auswirkungen der Freiwilligenarbeit auf das Selbst, jedoch mit dem Fokus auf die Abwehr negativer Einflüsse. Durch das aktive Ausführen von Freiwilligenarbeit kann es leichter gelingen, sich von Sorgen abzulenken und sich weniger einsam zu fühlen (Strubel et al., 2024).

6. *Selbstwerterhöhungsfunktion*

Diese beschreibt die Möglichkeit, durch die geleistete Freiwilligenarbeit ein positives Selbstbild zu entwickeln und zudem das eigene Selbstwertgefühl zu stärken. Das kann durch das Knüpfen neuer Kontakte in der Freiwilligenarbeit, wie auch durch das positive Empfinden, dass man gebraucht wird und demnach wichtig ist, geschehen (Strubel et al., 2024).

Clary et al. (1998) erörtern, dass weniger die genaue Anzahl an möglichen Motiven

essenziell ist als vielmehr die Tatsache, dass freiwilliges Engagement einer Vielzahl unterschiedlicher Motive gleichzeitig zugrunde liegen kann. Aufgrund dessen nehmen Clary et al. (1998) an, dass es sich bei den von ihnen postulierten Motiven nicht um eine erschöpfende Aufzählung handelt, sondern dass diese in verschiedenen Kontexten ausdifferenziert und ergänzt werden sollten. Nach Clary et al. (1998) stellt eine optimale Passung von Individuum und Motiven einen entscheidenden Aspekt für überdauerndes Engagement dar. Können durch die Freiwilligenarbeit Motive erfüllt werden, die einer Person wichtig sind, resultiert das in Zufriedenheit und wirkt sich positiv auf die Aufrechterhaltung der Freiwilligenarbeit aus (Clary et al., 1998; Snyder et al., 1999; Stukas et al., 2009).

Die Self-Determination Theory (SDT) von Ryan und Deci (2000) erklärt menschliche Motivation über drei universelle psychologische Grundbedürfnisse: Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit. Zudem unterscheiden sie zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation (Ryan & Deci, 2000). Intrinsische Motivation speist sich aus dem Interesse und der Befriedigung, die die Tätigkeit selbst bietet. Extrinsische Motivation hingegen beruht auf externen Vorgaben, Belohnungen oder Sanktionen. Bedürfnisbefriedigung gilt als Schlüsselmechanismus: Kompetenz bezeichnet das Erleben von Wirksamkeit und Zielerreichung und wird durch angemessene Anforderungen, Übungsmöglichkeiten und konstruktives Feedback gestärkt (Ryan & Deci, 2000; Niemiec & Ryan, 2009; Tian et al., 2018). Autonomie beschreibt das Gefühl, selbstbestimmt handeln zu können. Diese wird positiv beeinflusst, wenn Personen Wahlmöglichkeiten erhalten, rationale Begründungen für erwartbare Ergebnisse bekommen und Prozesse mitgestalten können (Ryan & Deci, 2000; Niemiec & Ryan, 2009). Soziale Eingebundenheit umfasst Zugehörigkeit und Wertschätzung in zwischenmenschlichen Beziehungen und Gemeinschaften (Ryan & Deci, 2000; Tian et al., 2018). Werden diese Bedürfnisse erfüllt, verschiebt sich die Regulationsqualität in Richtung intrinsischer Formen. Damit steigen Wohlbefinden und Produktivität, während bei Bedürfnisfrustration Stress und Belastung zunehmen können (Ryan & Deci, 2000; Tian et al., 2018). Für die Arbeitswelt zeigen Reviews und Metaanalysen konsistent, dass bedürfnisunterstützende Führung – wie etwa Wahlfreiheiten, sinnstiftende Begründungen, kompetenzförderliches Feedback und wertschätzende Beziehungen – Engagement, Kreativität und Leistung erhöht und gleichzeitig Stress reduziert (Baard et al., 2004; Gagné & Deci, 2005). Auf der Ebene der Regulationsformen wird davon ausgegangen, dass autonome und intrinsische Motivation robust mit besseren Faktoren des Wohlbefindens

und der Leistung verbunden ist, während extrinsisch kontrollierte Regulation eher mit Belastung einhergeht (Howard et al., 2018). Die SDT kann damit einen theoretisch wie empirisch fundierten Rahmen für menschengerechte Arbeitsgestaltung bieten, in der Sinn, Selbstbestimmung und Wirksamkeit zentrale Faktoren für nachhaltiges Arbeitsengagement und Gesundheit darstellen (Deci et al., 2017).

Eine Integration von JD-R, SDT und JCM kann die Wirkmechanismen zwischen den zentralen Zusammenhängen der vorliegenden Studie theoretisch konkretisieren. Die JCM-Merkmale stellen die Ressourcen im Sinne des JD-R bereit, deren motivationale Wirksamkeit entfaltet sich über die kognitiv-evaluative Deutung der Arbeit als wert- und zielkongruent (May et al., 2004; Höge & Schnell, 2012). Die SDT und die Arbeitsengagement-fördernden Ressourcen des JD-R Modells können als ein sich ergänzender Ansatz zur Erklärung von Arbeitsengagement und motivierenden Faktoren dienen: In der JD-R Theorie ist Autonomie eine Arbeitsressource, während in der SDT Autonomie ein Bedürfnis darstellt, dessen Befriedigung Motivation qualitativ verbessern kann. Positiv wirkende soziale Faktoren sind in der JD-R Theorie eine Ressource und in der SDT ein Mittel zur Verbundenheits- und Kompetenzbefriedigung. Auf Basis der Tätigkeitsmerkmale des JD-R Modells kann durch die SDT der Prozess hinter den motivationsfördernden Ressourcen analysiert werden (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker et al., 2023; Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005).

3. Aktueller Forschungsstand

Im folgenden Abschnitt werden der aktuelle Forschungsstand zu den Zusammenhängen zwischen den zentralen Konstrukten Arbeitsengagement, Tätigkeitsmerkmale der Arbeit und Sinnerfüllung in der Arbeit sowie die Relevanz dieser Konzepte im Kontext der Freiwilligenarbeit dargestellt.

3.1. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen in der Arbeit

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung in der Arbeit und den Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit wurde von Höge und Schnell (2012) auf Basis einer berufsheterogenen Erwerbstätigenstichprobe empirisch erforscht. Der zentrale Forschungsaspekt des Papers liegt in der differenzierteren Analyse und Betrachtung des arbeitspsychologisch bedeutsamen Konstrukts des Arbeitsengagements. Laut Höge und

Schnell (2012) ist der bisherige Forschungsschwerpunkt des Konzepts für Arbeitsengagement in der Frage nach aufgabenbezogenen, organisationalen und personalen Faktoren, die Arbeitsengagement fördern können, zu verorten. Dabei stützen sich die meisten theoretischen Ansätze, mit wenigen Ausnahmen, auf das Job-Demands-Resources Modell (JD-R), das vor allem aufgabenbezogene, organisationale und personale Ressourcen fokussiert (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Halbesleben, 2011; Schaufeli & Bakker, 2014). Im Gegensatz dazu stellen Höge und Schnell (2012) die kognitiv-evaluative Ebene des Arbeitserlebens, jene der Sinnerfüllung, ins Zentrum der Analyse. Sie argumentieren, dass die Frage, ob Arbeit als sinnerfüllend erlebt wird, konstitutiv für die Entstehung von Arbeitsengagement ist und deshalb theoretisch wie empirisch berücksichtigt werden muss. Anknüpfend an Kahn (1990) sowie May et al. (2004) argumentieren Höge und Schnell (2012), dass Beschäftigte sich dann stärker engagieren, wenn sie ihre Tätigkeit als sinnvoll bewerten. Die Relevanz dieser arbeitspsychologischen Konstrukte wird sowohl ökonomisch als auch psychologisch begründet (Höge & Schnell, 2012). In einer globalisierten, wissensintensiven VUCA-Ökonomie benötigen Organisationen Mitarbeitende, die sich über Pflichterfüllung hinaus engagiert mit ihrer Arbeitsrolle identifizieren und psychologische Ressourcen (Energie, Fähigkeiten, Kompetenzen) wirksam einbringen (Bakker et al., 2011). Empirisch ist Arbeitsengagement mit höherer Zufriedenheit, geringerer Fluktuation und besserer Leistung assoziiert (Ali et al., 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Sinnerfüllung steht positiv mit Engagement und Leistung in Zusammenhang (Lee et al., 2013) und vermittelt nach Renn und Vandenberg (1995) die Effekte der Tätigkeitsmerkmale des Job-Characteristics-Modells (JCM; Hackman & Oldham, 1976, 1980) auf motivationale und zufriedenheitsbezogene Outcomes. Befunde zeigen diesbezüglich besonders starke Effekte von Autonomie, Aufgabenbedeutsamkeit und Feedback (Johns et al., 1992; Tan et al., 2023).

Auf Basis dieser Befunde postulieren Höge und Schnell (2012) die theoretische Annahme, dass das Erleben von Sinnerfüllung in der Arbeit darauf zurückzuführen ist, dass die Bewertung der Tätigkeiten mit grundlegenden und relativ stabilen Werten wie auch Lebensbedeutungen übereinstimmt (Schnell, 2009), und daher den Zusammenhang zwischen den motivationsfördernden Merkmalen der Tätigkeit und dem Arbeitsengagement mediiert. Es bleibt aber ohne Bewertungsdimension des Sinns unklar, über welche psychologischen Mechanismen Tätigkeitsmerkmale auf Engagement wirken. Genau hier setzt die Mediationsannahme von Höge und Schnell (2012) an: Sinnerfüllung vermittelt die Beziehung zwischen motivationsfördernden Tätigkeitsmerkmalen und

Arbeitsengagement. Mit dieser theoretischen Annahme, dass Sinnerfüllung eine zentrale Rolle für das Verständnis und die Entstehung von Arbeitsengagement spielt, identifizieren Höge und Schnell (2012) eine Forschungslücke, da dieser Aspekt bislang nur unzureichend empirisch berücksichtigt wurde. Ausgehend davon integrieren die Höge und Schnell (2012) die Bedeutung von Sinnerleben in ihre Analyse von Arbeitsengagement. Die Resultate ihrer Studie stützen ihre theoretisch formulierten Annahmen, dass Sinnerfüllung in der Arbeit und das erlebte Arbeitsengagement positiv zusammenhängen und voneinander abgrenzbare Konstrukte sind (Höge & Schnell, 2012). Die Sinnerfüllung fungiert als Mediatorvariable in der Beziehung zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement. Besonders konsistent sticht in der Studie die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere hervor: Wo die Wirkung der eigenen Arbeit für Dritte sichtbar ist, steigt sowohl das Sinnerleben als auch das Engagement. Autonomie trägt ebenfalls zur Steigerung bei, vor allem indirekt über Sinn. Dieses Ergebnis ist mit der Self-Determination Theory kompatibel, die die Bedeutung von Autonomie-, Kompetenz- und Zugehörigkeitserleben für qualitativ hochwertige Motivation betont (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Ebenso steht das Ergebnis im Einklang mit dem JD-R Modell, in dem Autonomie als motivationsfördernde Arbeitsressource verstanden wird (Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti et al., 2001). In Summe weisen die Befunde auf einen klaren Mechanismus hin: Strukturelle Gestaltbarkeit erzeugt psychologische Sinnzustände und diese nähren das Arbeitsengagement.

Aus der Zusammenführung dieser theoretischen Befunde kann sich ein praxisrelevanter Gestaltungsauftrag ergeben: Arbeit so zu strukturieren, dass hierbei Bedeutsamkeit, sowie auch Autonomie und Kompetenzerleben verstärkt erlebbar werden (Höge & Schnell, 2012; Mösen et al., 2015). Höge und Schnell (2012) resümieren, dass über die Einführung auf Effizienz- oder Managementperspektiven hinaus, die empirischen Befunde es nahelegen, Werte, Sinn und soziale Wirkung systematisch mitzudenken. Aus diesen gewonnenen Erkenntnissen über das Arbeitserleben und deren Gestaltungsmöglichkeiten ergibt sich weiterführend die zentrale Frage, wie Arbeit so gestaltet werden kann, dass sie ein gesundes Maß an Arbeitsengagement fördert, welches weder überfordernd noch unzureichend ist (Mösen et al., 2015). Taylor (1911) definierte hierbei das wichtigste Ziel der Arbeitsgestaltung: Die Entwicklung und Ausbildung eines jeden Individuums, sodass es befähigt ist, die höchste Art an Arbeit zu verrichten, zu der es fähig ist. Eine weitere aktuellere Begriffserklärung von „guter Arbeit“ orientiert sich an den Richtlinien der *Internationalen Arbeitsorganisation* (ILO, 2013), die für alle

Menschen einen gerechten Zugang zu sicheren Arbeitsplätzen mit sozialem Schutz und Mitbestimmungsrechten fordert. Aufbauend auf diesen Vorgaben beschreibt die *Psychology of Working Theory* (PWT) fünf zentrale Merkmale, die eine solche Arbeit auszeichnen sollten (Blustein et al., 2019): Sicherheit (physisch, emotional und sozial), Zugang zu Gesundheitsleistungen, faire Vergütung, ausreichend Freizeit und Wertepassung zwischen Person, Arbeit, Familie und Gemeinschaft (Blustein et al., 2019; Masdonati et al., 2022). Basierend auf diesen Merkmalen betont die arbeitspsychologische Forschung zunehmend die subjektive Bedeutung von Arbeit (Blustein et al., 2019; Massoudi et al., 2018). Arbeit wird in diesem Sinne nicht allein durch äußere Rahmenbedingungen wie Bezahlung oder Sicherheit definiert, sondern auch durch ihren Sinngehalt und ihre soziale Qualität wie auch die Studie von Cohen-Scali et al. (2022) resümiert. Sinnvolle Arbeit beschreibt laut Shea-Van Fossen und Vredenburg (2014) ein berufliches Erleben, das mit individueller Zielverwirklichung verbunden ist, persönliche Werte widerspiegelt und eine tiefere Bedeutung vermittelt. Sie trägt damit wesentlich zur Identitätsbildung und zum psychischen Wohlbefinden bei. Die Befunde legen nahe, dass Menschen in ihrer Tätigkeit Sinnerleben suchen, die Interaktion individueller Merkmale, organisationaler Praktiken und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen sind jedoch theoretisch noch unzureichend integriert (Blustein et al., 2023; Lysova et al., 2019). Rosso et al. (2010) plädieren daher für weitergedachte Prozesse, die diese Ebenen systematisch verbinden. Es wird ein Bedarf an ganzheitlicher Erforschung von „guter Arbeit“ sowie von den Komponenten, die Arbeitsengagement und Sinnerleben integrieren, festgestellt (Blustein et al., 2023; Lysova et al., 2019; Rosso et al. (2010).

3.2. Die Relevanz der Erforschung von Freiwilligenarbeit

Weitere empirische Studien resümieren denselben Kritikpunkt der konzeptionellen Verengung des Arbeitsbegriffs und heben hervor, dass der gesellschaftliche Beitrag einer Tätigkeit, also die Frage, ob die Arbeit einen sozialen Nutzen stiftet, oft nur am Rande thematisiert wird (Gardner et al., 2005; Wehner et al., 2007; Hadering, 2020). Basierend auf dieser Grundlage schlagen Möskén et al. (2015) eine Erweiterung der arbeitspsychologischen Forschungsperspektive vor, die den Fokus stärker auf die Einbeziehung der Freiwilligenarbeit legt. Zusätzlich betonen Möskén et al. (2015), dass in den meisten Studien der Fokus entweder auf Erwerbsarbeit oder auf freiwilligem Engagement liege, ohne deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede systematisch vergleichend zu analysieren. Es wird jedoch angenommen, dass sich nicht nur die

Quantität, sondern auch die Qualität der Arbeitserfahrungen zwischen beiden Formen unterscheidet. Wie in Bezug auf die Möglichkeit zur Sinnstiftung oder die persönliche Entwicklung. Menschen, die sowohl einer Erwerbs- als auch einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen, könnten im freiwilligen Engagement genau jene Aspekte finden, die ihnen in der Erwerbsarbeit fehlen (Mösken et al., 2015; Brauchli et al., 2012). Studien zeigen, dass Personen, die in einer Freiwilligenarbeit tätig sind, häufig ein starkes Gefühl von Sinnerfüllung und Selbstwirksamkeit erleben (Furtak & Barnard, 2021; Schnell & Hoof, 2012). Diese Erfahrungen ähneln in zentralen Aspekten jenen Prozessen, die im Rahmen der Job-Demands-Resources-Theorie (Bakker & Demerouti, 2007) als Grundlage für Arbeitsengagement beschrieben werden. In beiden Arbeitskontexten wirken intrinsische Ressourcen, wie das Erleben von Bedeutung, Autonomie und sozialer Zugehörigkeit, als zentrale Treiber von Motivation und Wohlbefinden. Wie sich nun diese Effekte vergleichend potenziell unterscheiden, könnte eine Fragestellung darstellen, die ein konstruktives Forschungspotenzial aufweist. Diese Erweiterung des Blickwinkels erscheint angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen, wie der zunehmenden Vielfalt an Erwerbsformen und der miteinhergehenden Auflösung der Grenzen zwischen klassischer Erwerbsarbeit und anderen Formen nicht entlohnter Tätigkeiten, als besonders relevant (Mutz, 2002; Kratzer, 2003). Es erschließt sich die Erkenntnis, dass das Einbeziehen von Analysen und vergleichenden Analysen von frei-gemeinnützig verrichteter Arbeit in die Arbeitserforschung von entscheidender Bedeutung sein kann, um qualitative Aspekte der Arbeit ganzheitlicher zu erkunden. Freiwilligenarbeit stellt hierbei ein bedeutsames Forschungsfeld dar, das sowohl aus individueller als auch aus organisationaler Perspektive aufschlussreiche Erkenntnisse über Motivation, Sinnerfüllung und psychisches Wohlbefinden liefert (Mösken et al., 2015).

Die Freiwilligenarbeit erfüllt dabei aus arbeitspsychologischer Sicht mehrere Funktionen: Sie kann grundlegende psychologische Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Eingebundenheit befriedigen (Ryan & Deci, 2000), psychosoziale Ressourcen stärken und zur Entwicklung von Resilienz, Selbstwirksamkeit und beruflicher Identität beitragen (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016). Sie bietet zudem einen günstigen Kontext, um Sinn- und Engagementprozesse ohne starke extrinsische Leistungsanreize zu beobachten (Schnell, 2009, 2020). Quantitativ wie qualitativ zeigt sich: Freiwillige berichten im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung häufiger Sinnhaftigkeit, persönliche Entwicklung und seltener existentielle Indifferenz (Schnell & Hoof, 2012). In psychisch belastenden Arbeitskontexten können das Erleben

von Sinn, die erlebte Wirksamkeit für andere sowie Gemeinschaftszugehörigkeit psychische Widerstandskraft erzeugen (Furtak & Barnard, 2021). Corporate-Volunteering-Studien verdeutlichen darüber hinaus, dass ehrenamtliche Aktivitäten im Unternehmenskontext mit erhöhtem Arbeitsengagement einhergehen. Da diese Arbeitsressourcen wie Autonomie, soziale Unterstützung und qualitatives Feedback steigern. Die Effekte verlaufen dabei wesentlich vermittelt über Sinn-, Unterstützungs- und Autonomieerleben (Boštjančič et al., 2018). Ähnlich zeigen Chung et al. (2019), dass nicht allein die Zugehörigkeit zu einer Organisation, sondern das Ausmaß und die Tiefe des Engagements entscheidend sind für das Empfinden von Wohlbefinden. Das Engagement fungiert als Ressource, die sowohl individuelle Werte verwirklicht als auch soziale Bedeutung schafft. Freiwillige mit stark altruistischen Motiven (beispielsweise das Bedürfnis, anderen zu helfen, oder zum gesellschaftlichen Wohl beizutragen) beteiligten sich signifikant stärker an ehrenamtlichen Aktivitäten. Diese stärkere Beteiligung sagte wiederum höheres psychologisches Wohlbefinden vorher (Chung et al., 2019). Theoretisch lassen sich diese Effekte über die Erfüllung psychologischer Grundbedürfnisse (Autonomie, Kompetenz, soziale Eingebundenheit) und damit einhergehende intrinsische Motivation erklären (Ryan & Deci, 2000). Ebenso über wert- und sinnbezogene Motivfunktionen der Freiwilligenarbeit (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008), sowie über Pfade der Sinnzuschreibung, die Identität, Kohärenz und Engagement stabilisieren (Rosso et al., 2010; Schnell & Hoof, 2012).

Damit erweist sich Freiwilligenarbeit als besonders geeigneter Untersuchungsrahmen. Durch sie kann exemplarisch gezeigt werden, wie Sinn, Wertepassung und Ressourcen zusammenspielen, um Engagement und Wohlbefinden hervorzubringen. Gleichzeitig kann eine genauere Betrachtung der Freiwilligenarbeit Anwendungswissen für die Gestaltung „guter Arbeit“ anbieten und zudem die Theoriebildung in der Arbeitspsychologie erweitern (Blustein et al., 2019; Lysova et al., 2019). Gerade weil Freiwilligenarbeit im Vergleich zu Erwerbsarbeit häufig selbstbestimmt aufgenommen wird, ist sie ein geeigneter Kontext, um ganzheitlich Wirkmechanismen von Motivation und Sinnerfahrung zu untersuchen (Mösken et al., 2015). Insgesamt verdeutlicht die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Freiwilligenarbeit, dass ein erweitertes Verständnis von Arbeit notwendig ist, welches neben ökonomischen auch psychologische, soziale und ethische Dimensionen gleichermaßen berücksichtigt.

3.3. Fragestellung und Hypothesen

Die vorliegende Masterarbeit verfolgt daher das Ziel, die Studie von Höge und Schnell (2012) im Kontext der Freiwilligenarbeit zu replizieren. Mit den Intentionen, die Ergebnisse der erhobenen Konstrukte des Arbeitsengagements, der Sinnerfüllung und den Tätigkeitsmerkmalen vergleichend zu analysieren, um deren Besonderheiten, Schnittmengen und möglichen Alleinstellungsmerkmale herauszuarbeiten. Es soll geprüft werden, ob die theoretisch postulierten Zusammenhänge auch für nicht entlohnte Tätigkeiten gelten und inwiefern sich Unterschiede im Vergleich zu Erwerbstätigen zeigen. Über die Replikation hinaus erweitert die vorliegende Arbeit den Forschungsrahmen explorativ um Motive der Freiwilligenarbeit (Clary et al., 1998). Diese Motive werden in ihrem Zusammenhang mit Arbeitsengagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen untersucht, um ein differenziertes Verständnis möglicher vermittelnder Mechanismen im freiwilligen Engagement zu gewinnen.

Daraus ergibt sich die folgende Forschungsfrage: *In welchem Zusammenhang stehen Sinnerfüllung in der Arbeit, Arbeitsengagement, Tätigkeitsmerkmale der Arbeit und Motive im Bereich der Freiwilligenarbeit?* Die Hypothesen werden angelehnt an Höge und Schnell (2012) folgendermaßen lauten.

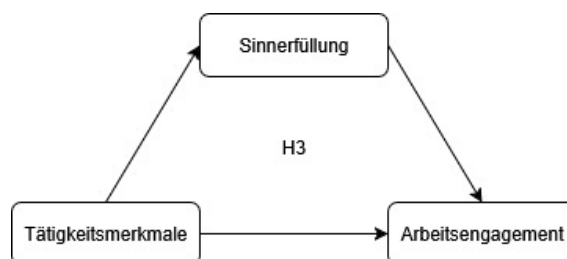
Hypothese 1: Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit und Arbeitsengagement sind empirisch abgrenzbare Konstrukte.

Hypothese 2: Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit korreliert mit Arbeitsengagement.

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement wird durch Sinnerfüllung in der Arbeit mediiert.

Abbildung 1

Grafische Veranschaulichung des Mediationsmodells der H3



Über die Replikation der Originalhypothesen hinaus werden drei explorative Fragestellungen entwickelt sowie eine explorative Post-hoc-Fragestellung, die die Rolle der Freiwilligenarbeitsmotive als potenzielle Mediatoren in den zentralen Zusammenhängen des Modells prüfen. Während die Originalstudie von Höge und Schnell (2012) von einer Mediation über die Sinnerfüllung auf den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsengagement ausgeht, soll in der vorliegenden Untersuchung differenziert betrachtet werden, ob Freiwilligenarbeitsmotive als zusätzliche Mediatoren in den vier zentralen Teilbeziehungen wirken. Dieses explorativ angeleitete Forschungsinteresse, auf Basis des funktionalen Ansatzes (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008) und der Self-Determination Theory (SDT) von Ryan und Deci (2000), lässt sich theoretisch darin begründen: Durch erlebte Sinnerfüllung, wird die Tätigkeit kognitiv als wert- und zielkongruent bewertet (Höge & Schnell, 2012; Schnell, 2009), motivationale Funktionen werden aktiviert, die anschließend in engagiertes Verhalten übersetzt werden können. Spezifisch im Feld der Freiwilligenarbeit fungieren Motive als konstitutive Antriebsquellen des Handelns (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008). Aus SDT-Perspektive wirkt insbesondere autonome, intrinsische Motivation als zentrale psychologische Variable, die internalisierte Werte in anhaltendes Engagement und Wohlbefinden überführt (Ryan & Deci, 2000; Howard et al., 2018). Arbeits- und Freiwilligenforschung legen zudem nahe, dass Tätigkeitsmerkmale nicht linear auf Ergebnisse wirken, sondern über motivationale Prozesse (beispielsweise Sinnempfinden, Wertekongruenz, autonome Motivation) vermittelt werden (Eby et al., 1999; Millette & Gagné, 2008). Parker und Ohly (2008) zeigen im Erwerbsarbeitskontext basierend auf dem Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham (1976, 1980), dass Tätigkeitsmerkmale die intrinsische Motivation beeinflussen können. Gleichwohl wurde Motivation bislang nur selten als Mediator zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Engagement modelliert, im Bereich der Freiwilligenarbeit ist dies noch weniger erforscht (Millette & Gagné, 2008). Studien im Freiwilligenkontext deuten oftmals darauf hin, dass Werte, altruistische Motive und Beteiligungstiefe indirekt, über aktive Teilnahme, Sinnerleben und Ressourcen, mit Wohlbefinden und Engagement zusammenhängen (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016). Vor diesem Hintergrund ist es theoretisch und praktisch plausibel, Freiwilligenarbeitsmotive als vermittelnde Mechanismen in den Beziehungspfaden zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung und Arbeitsengagement zu prüfen. Für die in der vorliegenden Arbeit erhobenen VFI-Motive (Clary et al., 1998) lassen sich folgende Annahmen begründen:

- *Wertefunktion – Das Werte-Motiv*

Empirische Befunde zeigen, dass Sinnerleben eng mit Wertekongruenz verknüpft ist (Schnell & Hoof, 2012; Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019). Wird Arbeit als bedeutungsvoll erlebt, stärkt dies Wertorientierungen, wie „anderen zu helfen“ oder „positiv zur Gesellschaft beizutragen“. Über die SDT-Prozesse der Autonomie und sozialen Eingebundenheit kann das wiederum die autonome Motivation fördern, die ein engagiertes Verhalten begünstigt (Howard et al., 2018). Umgekehrt berichten extrinsisch beziehungsweise kontrolliert motivierte Freiwillige (wie beispielsweise aufgrund von Pflichtgefühl oder sozialem Druck) kein oder nur ein gering ausgeprägtes Wohlbefinden. Entscheidend sind Sinn und Selbstbestimmung, nicht die bloße Aktivität (Ramos et al., 2016).

- *Erfahrungsfunktion – Das Erfahrungs-Motiv*

Sinnvoll erlebte Tätigkeit geht häufig mit dem Wunsch nach Erfahrungs- und Kompetenzzuwachs einher, die Befriedigung dieses Motivs erhöht das Kompetenzerleben (SDT), das wiederum Arbeitsengagement begünstigen kann (Schaufeli et al., 2002). Aufgabenmerkmale, die Lernen und Herausforderung ermöglichen, fördern über autonome Motivation Zufriedenheit und Leistung (Millette & Gagné, 2008; Christian et al., 2011).

- *Soziale Anpassungsfunktion – Das Anpassungs-Motiv*

Sinnerfüllung ist oft mit Zugehörigkeit und sozialer Resonanz verbunden. Wird das Anpassungsmotiv (soziale Einbettung, Konformität mit relevanten Bezugsgruppen) durch Freiwilligenarbeit erfüllt, befriedigt dies das Grundbedürfnis der sozialen Eingebundenheit (Ryan & Deci, 2000). Im weiteren Verlauf kann das die Qualität der Motivation verbessern und Wohlbefinden sowie Leistungsbereitschaft fördern (Niemic & Ryan, 2009; Tan et al., 2023). Furtak und Barnard (2021) weisen in ihrer qualitativen Studie darauf hin, dass soziale Eingebundenheit ein wiederkehrender Kanal von Sinn ist.

- *Karrierefunktion – Das Karriere-Motiv*

Sinnempfinden kann Entwicklungsziele (Kompetenzaufbau, Netzwerke) strukturieren und damit karrierebezogene Motive teilweise befriedigen (Burton

et al., 2006; Millette & Gagné, 2008). Im Freiwilligenkontext zeigen sich hierzu heterogene Effekte: Autonome Motivation vermittelt robust zwischen Aufgabenmerkmalen, Zufriedenheit und Leistung, während stärker kontrollierte, karriereorientierte Gründe positive Resultate schwächer und kontextabhängiger vorhersagen (Millette & Gagné, 2008).

- *Schutzfunktion – Das Schutz-Motiv*

Sinn kann Belastungen kognitiv neu rahmen und damit protektiv wirken. Erfüllt die Tätigkeit das Schutzmotiv (wie Ablenkung von Sorgen, Emotionspuffer), sinkt der subjektiv empfundene Stress, wodurch mehr Energie für engagiertes Handeln verfügbar wird. Qualitative Berichte beschreiben solche Resilienzfaktoren (Furtak & Barnard, 2021), und quantitative Befunde verknüpfen qualitativ hochwertige Motivation mit besserer mentaler Gesundheit (Ramos et al., 2016).

- *Selbstwertfunktion – Das Selbstwert-Motiv*

Wenn eine Tätigkeit als bedeutungsvoll erlebt wird, steigen Selbstwirksamkeit und wahrgenommene Anerkennung. Dies kann das Gefühl von Selbstwirksamkeit und Anerkennung in der tätigen Person auslösen sowie eine stabile Rollenidentität fördern (Rosso et al., 2010; Lysova et al., 2019). Studien im Freiwilligenbereich berichten höhere Selbstakzeptanz und persönliche Entwicklung, wenn Engagement als sinnhaft erlebt wird (Chung et al., 2019; Furtak & Barnard, 2021).

Zusammenfassend sprechen Theorie- und Befundlage dafür, die VFI-Motive als mediiierende Mechanismen zu modellieren: Sinnerfüllung und förderliche Tätigkeitsmerkmale können Motive aktivieren, die auf Basis der SDT über Autonomie, Kompetenz und Eingebundenheit in qualitativ hochwertige Motivation überführt werden und dadurch Arbeitsengagement und Wohlbefinden wahrscheinlicher machen (Ryan & Deci, 2000; Clary et al., 1998; Howard et al., 2018; Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019).

Explorative Fragestellung 1: Mediieren die VFI-Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Freiwilligenarbeit und der Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit?

Explorative Fragestellung 2: Mediiieren die VFI-Motive den Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit und dem Arbeitsengagement?

Explorative Fragestellung 3: Mediiieren die VFI-Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Freiwilligenarbeit und dem Arbeitsengagement?

Explorative Post-hoc-Fragestellung 4: Mediiieren die VFI-Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Freiwilligenarbeit, Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit und dem Arbeitsengagement?

4. Empirischer Teil

Der nachfolgende Abschnitt beschreibt die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Arbeit. Dabei werden die Zusammensetzung der Stichprobe, das gewählte Untersuchungsdesign, die eingesetzten Skalen zur Datenerhebung sowie das Vorgehen bei der statistischen Analyse dargestellt.

4.1. Untersuchungsdesign

Für die Untersuchung wurde eine querschnittliche, quantitative Erhebung in Form eines Online-Fragebogens via SoSci Survey durchgeführt. Der Befragungszeitraum war zwischen 28.10.2024 bis 31.12.2024. Die Teilnehmenden erhielten einen Link zum Fragebogen mit der Bitte, diesen auszufüllen. Vor Beginn wurden die befragten Personen über die Anonymität und den vertraulichen Umgang mit den erhobenen Daten informiert. Zusätzlich wurde auf den voraussichtlichen Zeitaufwand von etwa 10 bis 15 Minuten sowie auf die Teilnahmevoraussetzungen hingewiesen. Diese umfassten die Angabe, dass Proband:innen gesucht werden, die einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen. Anschließend erfolgte eine kurze Einführung in die Inhalte und Zielsetzung der Befragung. Die Teilnehmenden wurden informiert, dass sich die folgende Studie mit dem Zusammenhang von Arbeitsengagement, Sinnerfüllung, Tätigkeitsmerkmalen und Motiven in der Freiwilligenarbeit befasst. Abschließend erfolgte eine Aufklärung, dass die Teilnahme freiwillig ist und der Fragebogen jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann.

4.2. Stichprobe

Die Kriterien für die Teilnahme an der in der Masterarbeit erhobenen Studie orientierten sich in weiten Teilen an den Vorgaben der ursprünglichen Studie von Höge und Schnell (2012). Die Stichprobe bei Höge und Schnell (2012) bestand aus 75% weiblichen und 25% männlichen Beschäftigten in Österreich und Deutschland, tätig in heterogenen Branchen und Berufen. Das Durchschnittsalter der Proband:innen betrug 36 Jahre. Da die zu replizierende Originalstudie von Höge und Schnell (2012) eine Stichprobengröße von $N = 201$ aufwies, wurde diese Stichprobengröße für die vorliegende Masterarbeit anvisiert, um eine einheitliche Grundlage für den Ergebnisvergleich zu schaffen. Zusätzlich wurde auch eine erforderliche Stichprobengröße für das vorliegende Untersuchungsdesign mithilfe des Programms G*Power bestimmt, falls die angestrebte Stichprobengröße nicht erreicht werden könnte. Das Ergebnis der Berechnung durch G*Power ergab einen Mindestumfang von 84 Studienteilnehmer:innen. Die Stichprobe in der Replikationsstudie umfasste schlussendlich insgesamt eine Größe von $N = 205$. Als Forschungserweiterung soll die Stichprobe im Gegensatz zu Höge und Schnell (2012) keine Erwerbstätigen, sondern Menschen, die einer frei-gemeinnützigen Arbeit nachgehen, umfassen. Im Umkehrschluss war es aber kein Ausschlusskriterium, wenn die befragten, frei-gemeinnützig Tätigen gleichzeitig auch einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Aufgrund meiner persönlich verrichteten frei-gemeinnützigen Tätigkeit beim Roten Kreuz wurden primär Mitarbeiter:innen dieser Institution, insbesondere die der Ö3-Kummernummer, um die Partizipation bei meiner Fragebogenumfrage gebeten. Wegen der erleichterten Zugänglichkeit zu jener Teilmenge der freiwillig tätigen Person, wurde die Stichprobe auf den psychosozialen Bereich der Freiwilligenarbeit begrenzt. Die Rekrutierung erfolgte über eine Gelegenheitsstichprobe nach dem Schneeballprinzip und schloss Teilnehmende aus verschiedenen Organisationen mit ein. Darunter befanden sich unter anderem das Rote Kreuz/Kummernummer, die Volkshilfe Österreich, die Diakonie Österreich, die Telefonseelsorge Österreich sowie das Deutsche Rote Kreuz. Der größte Teil der Befragten identifizierte sich als weiblich (74.6%), 22.4% als männlich, 2.4% als nicht-binär/genderqueer, 0.5% machten keine Angabe zum Geschlecht. Das Alter lag im Mittel bei 50 Jahren ($SD = 17.59$, Spannweite 19–85 Jahre, Modus = 27). Bezüglich der Einsatzdauer im Ehrenamt berichteten 26.3% von Tätigkeiten über zehn Jahren ($n = 54$), 25.4% von ein bis drei Jahren und 24.9% von mehr als drei Jahren. Die kleinste Teilgruppe (9.8%) engagierte sich seit weniger als sechs Monaten. Hinsichtlich des wöchentlichen Zeitaufwands gaben 42.4% zwei bis fünf Stunden pro Woche an, 31.2% eine bis zwei

Stunden pro Woche, 17.6% mehr als 5 Stunden pro Woche und 8.8% weniger als eine Stunde pro Woche (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1

Stichprobenmerkmale der Replikationsstudie (N = 205)

Merkmal	Ausprägung	Wert
Geschlecht	Weiblich	74.6%
	Männlich	22.4%
	Nicht-binär/ Genderqueer	2.4%
	Keine Angabe	0.5%
Alter	Mittelwert (<i>SD</i>)	50.0 (17.59)
	Spannweite	19–85
	Modus	27
Einsatzdauer im Ehrenamt	< 6 Monate	9.8%
	1–3 Jahre	25.4%
	> 3 Jahre	24.9%
	> 10 Jahre	26.3%
Zeitaufwand pro Woche	< 1 Std./Woche	8.8%
	1–2 Std./Woche	31.2%
	2–5 Std./Woche	42.4%
	> 5 Std./Woche	17.6%

Anmerkung. *SD* = Standardabweichung

4.3. Messinstrumente

Zur Erhebung der Daten wurden sowohl soziodemografische Angaben als auch die Variablen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung in der Arbeit, Tätigkeitsmerkmale der Arbeit und Motive der Freiwilligenarbeit operationalisiert und gemessen. Die verwendeten Erhebungsinstrumente für die drei Hauptkonstrukte wurden mit den identen Skalen erhoben wie in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012). Im Zuge der Vorbereitung zu dieser Untersuchung wurden die Autor:innen der Originalstudie kontaktiert. Diese stellten dankenswerterweise die in ihrer Forschung verwendeten Messinstrumente,

einschließlich der entsprechenden Auswertungsmanuale, zur Verfügung, sodass eine methodisch konsistente Erhebung im Rahmen dieser Masterarbeit vollzogen werden konnte.

4.3.1 Soziodemografische Daten

Zu Beginn der Befragung wurden Geschlecht und Alter als grundlegende soziodemografische Informationen erfasst. Im Zuge der Replikationsstudie wurde erhoben, ob die Person momentan einer frei-gemeinnützigen Tätigkeit im psychosozialen Bereich nachgeht. Diese Frage war ein Ausschlusskriterium, falls sie mit „Nein“ beantwortet wurde, konnte die Person den Fragebogen nicht mehr weiterbearbeiten. Des Weiteren wurde gefragt, wie viele Wochenstunden im Schnitt die Person ihrer Freiwilligenarbeit nachgeht, dies konnte zwischen weniger als eine Stunde und mehr als fünf Stunden (mit insgesamt fünf Abstufungen) beantwortet werden. Zuletzt wurde erhoben, wie lange das Engagement der aktuellen Freiwilligenarbeit schon währt, dies konnte ebenso mit fünf Abstufungsgraden zwischen weniger als sechs Monate und über zehn Jahre beantwortet werden. Bei diesen beiden Variablen dienten bereits existierende Skalen bezüglich Freiwilligenarbeit wie der *Deutsche Freiwilligen survey* (FWS) vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023) und der Bericht des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2023) über Freiwilliges Engagement in Österreich als Vorlagen. Die vier soziografischen Variablen fungierten in den statistischen Analysen als Kontrollvariablen.

4.3.2 Arbeitsengagement

Für die Erhebung des Konstrukts Arbeitsengagement wurde die 9-Item-Version (Kurzskala) der Utrecht Work Engagement Scale (UWES) von Schaufeli und Bakker (2004) verwendet. Jeweils drei Items repräsentieren die drei Arbeitsengagement-Dimensionen: Vigor (Vitalität), Dedication (Hingabe) und Absorption (Aufnahmefähigkeit). Die Antwortskala ist siebenstufig von 0 = „nie“ bis 6 = „jeden Tag“. Höge und Schnell (2012) gaben für ihre Studie an, dass die deutsche Version der Kurzskala keine Dreidimensionalität nachweisen konnte, weshalb sie lediglich den Gesamtscore analysierten und nicht die Unterschiede zwischen den drei Dimensionen. Auch andere Studien, wie jene von Sandmeier und Mandel (2021), verwendeten die Kurzversion des UWES für das Erheben von Arbeitsengagement. Die Kurzversion kann

80% der Varianz der Langversion erklären (Mills et al., 2012). Zudem erwies sich über die Zeit die Kurzversion als stabiler als die Langversion, weshalb diese in der Forschung präferierter verwendet wird (Seppälä et al., 2009; Kulikowski, 2017). Zur Auswertung der Skala wurde der Mittelwert gebildet. Die interne Konsistenz der verwendeten Skala wurde anhand von Cronbach Alpha überprüft. Das Cronbach Alpha des UWES der Originalstudie von Höge und Schnell betrug $\alpha = .96$. In der Replikationsstudie war die interne Konsistenz ebenso sehr hoch mit einem $\alpha = .94$.

4.3.3 Sinnerfüllung in der Arbeit

Das Konstrukt der Sinnerfüllung in der Arbeit wurde bei Höge und Schnell (2012) mit sechs Items von Schnell (2008) gemessen. Diese verwendete Skala ist eine auf den beruflichen Kontext angepasste Version der allgemeinen Sinnerfüllungsskala des Fragebogens zu Lebensbedeutung und Lebenssinn (LeBe) von Schnell und Becker (2007). Die Antwortskala ist sechsstufig von 0 = "überhaupt nicht" bis 5 = "vollkommen". Bei Lampert et al. (2021) wurde die berufliche Sinnerfüllung mit derselben Skala von Schnell (2008) gemessen und angegeben, dass diese Skala das Erleben der Arbeitstätigkeit als sinnvoll, valide und reliabel erfasst. Die Gesamtskala weist inhaltliche Bezüge zum *Work and Meaning Inventory* (WAMI) von Steger et al. (2012) auf. Zur Auswertung der Skala wurde wieder der Mittelwert gebildet. Die interne Konsistenz des verwendeten Fragebogens von Schnell (2008) in der Originalstudie von Höge und Schnell betrug $\alpha = .91$. In der Replikationsstudie betrug die interne Konsistenz $\alpha = .88$, welche ebenso als ausreichend gut interpretierbar ist.

4.3.4 Tätigkeitsmerkmale der Arbeit

Die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit wurden bei Höge und Schnell (2012) mit fünf Skalen der deutschen Version des *Job Diagnostic Surveys* (JDS) (Schmidt & Kleinbeck, 1999; orig. Hackman & Oldham, 1975) gemessen. Die fünf Tätigkeitsmerkmale der Arbeit (Vielfalt der Fertigkeiten, Aufgabenidentität, Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere, Autonomie und Feedback) wurden mit je drei Items erhoben. Die Antwortskala ist siebenstufig und beinhaltet verschiedene Item-Formate (Hackman & Oldham, 1980). Die Auswertung des Fragebogens verlief über die Berechnung der jeweiligen Skalenmittelwerte. Die internen Konsistenzen der eingesetzten Skalen bei Höge und Schnell (2012) erwiesen sich insgesamt als ausreichend zufriedenstellend. Die internen

Konsistenzen der Replikationsstudie fielen insgesamt von noch zufriedenstellend bis schlecht aus (siehe Tabelle 2). Die etwas geringeren Reliabilitätskoeffizienten des JDS lassen sich vermutlich darauf zurückführen, dass die Skalen jeweils nur aus drei Items bestehen und damit relativ kurz ausfallen (Höge & Schnell, 2012). Zudem weisen Höge und Schnell (2012) darauf hin, dass die Items in unterschiedlichen Antwortformaten gestaltet sind und die Wahrscheinlichkeit inflationierter Item-Interkorrelationen auf Grund gemeinsamer Methodenvarianz verringert wird. Dies trägt dazu bei, dass die Interkorrelationen zwischen den Items geringer ausfallen als bei Instrumenten mit homogenerem Aufbau.

Tabelle 2

Cronbachs Alpha (α) der JDS-Skalen in der Original- und Replikationsstudie

Skala	Originalstudie α	Replikationsstudie α
Anforderungsvielfalt	.74	.60
Aufgabengeschlossenheit	.68	.59
Feedback	.71	.70
Autonomie	.77	.65
Bedeutsamkeit der Aufgabe	.69	.50

4.3.5 Die Motive der Freiwilligenarbeit

Das *Volunteer Functions Inventory* (VFI) (Clary et al., 1998) operationalisiert sechs zentrale Motivfaktoren (Karriere-, Selbstwert-, Schutz-, Soziale Anpassungs-, Erfahrungs- und Wertefunktion), welche die Freiwilligenarbeit für die Freiwilligen erfüllen können. Dieses Messinstrument hat sich über viele Kontexte (beispielsweise Sport, Ökologie oder Karitatives) hinweg für diesen Zweck bewährt (Chacón et al., 2017) und gilt mittlerweile als Standardinstrument hierfür (Gage & Thapa, 2012). Dies wird auf seine gute theoretische Fundierung und seine psychometrische Qualität, aber auch auf die Verfügbarkeit zahlreicher Übersetzungen der ursprünglich englischsprachigen Skala zurückgeführt (Chacón et al., 2017). Es gilt in der Freiwilligenforschung als ein wichtiges Instrument, da es durch seinen multidimensionalen Ansatz eine differenziertere Betrachtung ermöglicht, als dies die klassische Unterscheidung zwischen egoistischen und altruistischen Beweggründen nahelegt (Batson et al., 1981). Das Instrument basiert auf Selbstauskunft und umfasst insgesamt 30 Items, wobei jeder der sechs Funktionsbereiche

durch fünf Items repräsentiert ist. Entwickelt und validiert wurde die englischsprachige Originalversion in einer Stichprobe von Personen, die in sozialen und karitativen Kontexten tätig waren. Untersuchungen zeigten, dass die psychometrischen Kennwerte zufriedenstellend ausfielen und explorative Faktorenanalysen die Sechs-Faktoren-Struktur in unterschiedlichen Stichproben bestätigen konnten (Clary et al., 1998). Zur ökonomischeren Erfassung der Funktionen freiwilligen Engagements wurde auf Basis der deutschen Version des Volunteer Functions Inventory (VFI) (Oostlander et al., 2014) eine Kurzform von Strubel et al. (2024) entwickelt. Diese reduzierte Fassung beinhaltet lediglich zwei Items pro Skala, sodass trotz der inhaltlichen Straffung sowohl die Reliabilität des Instruments als auch die Prüfung der faktoriellen Struktur gewährleistet bleiben. Die Reliabilitäten der originalen Kurzform ($.71 \leq \alpha \leq .89$) sind größtenteils sehr gut, mindestens jedoch zufriedenstellend. Die faktorielle, konvergente sowie diskriminante Validität der Kurzversion sind ebenso gegeben. Den Items wird die Instruktion „Wie wichtig sind für Sie die nachfolgenden Beweggründe sich freiwillig zu engagieren?“ vorangestellt. Die Items des Fragebogens werden durch eine sechsstufige Skala von „überhaupt nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“ erfasst. Zur Auswertung werden über die sechs Skalen jeweils die Mittelwerte gebildet (Strubel et al., 2024). Die internen Konsistenzen der Replikationsstudie waren teilweise etwas geringer: Karrierefunktion: $\alpha = .78$, Selbstwertfunktion: $\alpha = .77$, Schutzfunktion: $\alpha = .71$, Anpassungsfunktion: $\alpha = .46$, Erfahrungsfunktion: $\alpha = .55$ und Wertefunktion: $\alpha = .64$.

4.4. Statistische Datenanalyse

Zu Beginn wurden die einzelnen Voraussetzungsannahmen der Daten geprüft und berichtet. Zur Überprüfung der ersten Hypothese wurde in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) durchgeführt. Dabei wurden als Standardkriterien die Modellfitindizes NFI , CFI , $TLI > .90$ und $RMSEA < .08$ von Byrne (2016) verwendet. Der Modell-Fit eines einfaktoriellen wie auch eines zweifaktoriellen Modells wurde berechnet, ob diese eine ausreichende Passung aufweisen. Modell 1 modellierte die Annahme, Arbeitsengagement und Sinnerfüllung laden auf einen Faktor, und Modell 2, dass Arbeitsengagement und Sinnerfüllung auf zwei Faktoren laden. Diese Berechnungsvariante für die Hypothesenprüfung, wurde ebenso in der Replikationsstudie in der vorliegenden Arbeit angewendet. Nach der Voraussetzungsprüfung der Daten wurden mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen mit dem Programm SPSS AMOS die Modell-Fits für ein einfaktorielles Modell wie auch für

ein zweifaktorielles Modell berechnet. Aufgrund der Verletzung der Voraussetzung multivariater Normalverteilungen wurde zusätzlich eine robuste Bootstrapping-Variante berechnet, um die Stabilität der Parameterschätzungen sicherzustellen (Bollen & Stine, 1992). Zur Optimierung des Modell-Fits erfolgte bei dem zweifaktoriellen Modell eine Analyse der Modifikationsindizes, wobei insbesondere potenzielle Korrelationen zwischen Fehlertermen berücksichtigt wurden (Byrne, 2016). Diese Vorgehensweise ermöglicht eine fundierte Anpassung des Modells unter Wahrung der theoretischen Plausibilität und verbessert die Modellgüte.

Die Hypothese 2 wurde bei Höge und Schnell (2012) mit einer Pearson-Korrelation geprüft. Mittels einer Interkorrelationsmatrix wurden die unterschiedlichen Zusammenhänge unter den Konstrukten visualisiert. In der getätigten Replikationsstudie wurden die Daten auf die Voraussetzungen für eine Zusammenhangsanalyse geprüft. Für die Signifikanzprüfung wurde ein Signifikanzniveau von $\alpha = .05$ festgelegt. Hierbei deuten p -Werte, die kleiner oder gleich $p = .05$ sind, auf ein signifikantes Ergebnis hin. Die Interpretation der Korrelationskoeffizienten r erfolgte anhand der von Cohen (2009) vorgeschlagenen Richtwerte. Dabei werden Zusammenhänge ab einem $|r| = .10$ als schwach, ab $|r| = .30$ als moderat und ab $|r| = .50$ als stark eingestuft. Hat der Korrelationskoeffizient ein positives Vorzeichen, weist dies auf einen positiven Zusammenhang hin, während ein negativer Wert auf einen inversen Zusammenhang hindeutet (Cohen, 2009). Da die Voraussetzung einer Normalverteilung der Variablen nicht gegeben war, wurde zuerst, wie in der Originalstudie, eine Pearson-Korrelation und anschließend die robuste Variante mit Spearman-Rho berechnet. Abschließend wurde eine Interkorrelationsmatrix der untersuchten Variablen erstellt. In dieser wurden zusätzlich die jeweiligen Cronbachs-Alpha-Koeffizienten als Maß für die interne Konsistenz der Skalen aufgenommen.

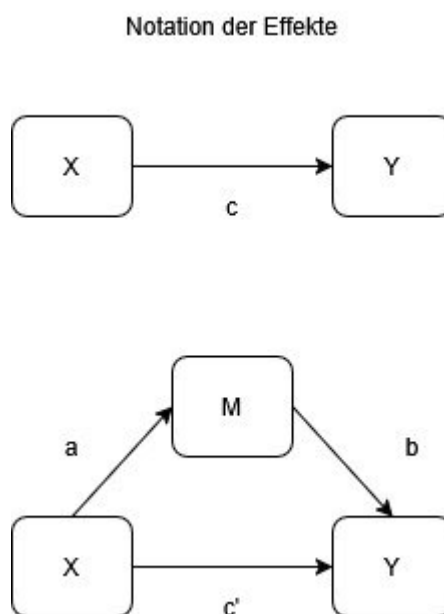
Hypothese 3: Die Autor:innen der Originalstudie (Höge & Schnell, 2012) wählten zur Hypothesenprüfung die Analysemethode der multiplen hierarchischen Regressionsanalyse für das Kriterium Arbeitsengagement, wie auch eine multiple hierarchische Regressionsanalyse für das Kriterium Sinnerfüllung. Höge und Schnell (2012) orientierten sich dabei an der klassischen Vorgehensweise zur Identifikation von Mediatoreffekten nach Baron und Kenny (1986). Im Zuge dessen werden vier Bedingungen zum Vorliegen einer Mediation geprüft: Es muss einen Einfluss der unabhängigen Variablen X (Tätigkeitsmerkmale der Arbeit) auf die abhängige Variable Y

(Arbeitsengagement) geben, einen Einfluss der unabhängigen Variablen X auf den Mediator M (Sinnerfüllung), sowie einen Einfluss des Mediators M auf die abhängige Variable Y. Zuletzt muss der direkte Einfluss der unabhängigen Variablen X auf die abhängige Y entweder vollständig verschwinden (vollständige Mediation) oder minimiert werden (partielle Mediation) (Baron & Kenny, 1986; siehe Abbildung 2). Im Modell 1 der ersten Regressionsanalyse wurde der Einfluss der Kontrollvariablen getestet, im zweiten Schritt bei Modell 2 wurden die fünf Tätigkeitsmerkmale der JDS-Skala zusätzlich aufgenommen. Bei Modell 3 wurde der Prädiktor Sinnerfüllung miteingeschlossen. In der zweiten Regressionsanalyse wurde der Einfluss der Prädiktoren Tätigkeitsmerkmale der Arbeit auf das Kriterium Sinnerfüllung in der Arbeit überprüft. Zur statistischen Signifikanztestung der Mediatoreffekte wurden Sobel-Tests (Sobel, 1982) durchgeführt. In der Replikationsstudie wurden dieselben Verfahren mit denselben Modellen angewendet. Ergänzend wurde ein Bootstrapping-basiertes Verfahren in SPSS eingesetzt, um die Robustheit der Inferenz zu erhöhen (Hayes, 2018). Ebenso wurde zur statistischen Absicherung der indirekten Mediationseffekte entschieden, diese mittels Bootstrapping-Verfahren zu berechnen. Dies erfolgte anhand der Begründung, dass auf Basis der aktuellen wissenschaftlichen Forschungslage das Bootstrapping eine zeitgemäße Möglichkeit zur Überprüfung indirekter Mediationseffekte darstellt (MacKinnon et al., 2004; Hayes, 2018). Dabei wird die ursprüngliche Stichprobe als Basis betrachtet, aus der durch wiederholtes Ziehen mit Zurücklegen eine große Anzahl (>1.000) an neuen Stichproben erstellt wird. Für jede dieser Stichproben wird der indirekte Effekt berechnet, und auf Grundlage aller Schätzungen wird eine empirische Verteilung der Stichprobenkennwerte erzeugt. Aus dieser Verteilung lässt sich anschließend ein Konfidenzintervall für den indirekten Effekt bestimmen (Igartua & Hayes, 2021). Überschreitet dieses Intervall den Wert 0 nicht, kann von einem signifikanten indirekten Effekt ausgegangen werden. Dieses Vorgehen bietet mehrere Vorteile: Es ist unabhängig von der Annahme einer Normalverteilung, besitzt eine höhere statistische Teststärke als klassische Verfahren wie der Sobel-Test und eignet sich auch für vergleichsweise kleine Stichproben (Preacher & Hayes, 2008; Shrout & Bolger, 2002). In der vorliegenden Untersuchung wurde die Signifikanz der einzelnen indirekten Effekte sowie des Gesamteffekts anhand von 95%-Konfidenzintervallen geprüft. Für die Analysen wurden 2.000 Bootstrapping-Stichproben mit Zurücklegen gezogen. Diese Anzahl gilt nach Fox (2016) als ausreichend groß und methodisch zuverlässig, um stabile Schätzungen der Konfidenzintervalle zu gewährleisten. Es werden Bootstrapping-Ergebnisse einschließlich

der 95%-Konfidenzintervalle sowie der standardisierte (β) und nicht standardisierte (B) Regressionskoeffizient berichtet.

Abbildung 2

Mediationsmodell des Einflusses von X auf Y über den Mediator M nach Baron und Kenny (1986)



Die vier explorativen Fragestellungen der Replikationsstudie wurden jeweils mit multiplen hierarchischen Regressionsanalysen analysiert. Es wurden ebenso die Signifikanzen der einzelnen indirekten Effekte und des gesamten indirekten Effekts mithilfe eines 95%-Konfidenzintervalls bestimmt. Für die Analysen wurden 2.000 Bootstrapping-Stichproben mit Zurücklegen generiert. Mit der explorative Fragestellung 1 wurde untersucht, ob Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit und der Sinnerfüllung der Arbeit mediieren. Für die explorative Fragestellung 2 wurde analysiert, ob Motive den Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung in der Arbeit und dem Arbeitsengagement mediieren. Die explorative Fragestellung 3 erkundete, ob Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen und dem Arbeitsengagement mediieren. Bei allen drei Fragestellungen wurde im Modell 1 der Regressionsanalyse der Einfluss der Kontrollvariablen berechnet. Abschließend wurde mit der Post-hoc-Fragestellung zusätzlich eine explorative multiple hierarchische Regressionsanalyse durchgeführt, um die in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) postulierte Hypothese 3 unter Einbezug der Motivdimensionen der Freiwilligenarbeit zu überprüfen. Aufgrund der Beschränkung auf maximal drei Regressionsmodelle konnten die Kontrollvariablen in dieser Analyse nicht aufgenommen werden. Dies erlaubt dennoch eine adäquate Schätzung der Effekte innerhalb der verfügbaren Modelle und erleichtert den

Vergleich zwischen den Modellen, ohne die statistische Validität der Schätzungen zu beeinträchtigen.

Die explorativen Analysen der gefundenen Mediationseffekte erfolgten nach dem Vorgehen von Hayes (2018) mithilfe des PROCESS-Makros in SPSS. Dabei wurden wieder alle vier Kriterien einer vollständigen Mediation nach Baron und Kenny (1986) anhand von Pfadmodellen überprüft. Die indirekten Effekte wurden mittels Bootstrapping geschätzt und anschließend hinsichtlich ihrer Signifikanz überprüft.

Für die Bewertung der Varianzaufklärung in den Modellen der Mediationsanalysen wurde der Determinationskoeffizient R^2 herangezogen und nach den Richtlinien von Cohen (2009) interpretiert. Demnach weist ein $|R^2|$ von etwa .02 auf eine geringe, ein $|R^2|$ von etwa .13 auf eine moderate und ein $|R^2|$ von etwa .26 auf eine hohe erklärte Varianz hin. Da in der vorliegenden Untersuchung jedoch mehrere Prädiktoren simultan in die Modelle aufgenommen wurden, werden, wenn sie angegeben sind, die korrigierten R^2 -Werte interpretiert. Das korrigierte R^2 berücksichtigt die Anzahl der Prädiktoren im Modell und passt die erklärte Varianz an die Stichprobengröße sowie an die Modellkomplexität an. Infolgedessen nimmt das korrigierte R^2 nur dann zu, wenn ein neuer Prädiktor die Modellgüte tatsächlich verbessert (Field, 2018; Frost, 2019). Damit liefert es eine konservativere und realistischere Schätzung der Güte des Modells (Hayes, 2018). Zusätzlich wurde das Inkrement ΔR^2 berechnet, das den Anstieg der Varianzaufklärung durch die Aufnahme von Interaktionstermen abbildet (Cohen, 2009; Hayes, 2018).

5. Ergebnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der statistischen Auswertungen dargestellt. Zunächst erfolgt eine Beschreibung der Datenaufbereitung sowie der Voraussetzungsprüfungen. Anschließend werden die deskriptiven Befunde, die inferenzstatistischen Analysen und ergänzend die explorativen Auswertungen beschrieben.

5.1. Datenaufbereitung

Die erhobenen Daten wurden aus SoSci Survey in IBM SPSS Statistics übertragen und dort bereinigt. Der Fragebogen wurde insgesamt 742-mal aufgerufen. Davon enthielten 205 Datensätze begonnene oder vollständig ausgefüllte Fragebögen, die als gültige Fälle berücksichtigt werden konnten. Alle Befragungen, die vorzeitig abgebrochen

wurden, wurden ausgeschlossen, um sicherzustellen, dass sämtliche relevanten Fragen beantwortet wurden. Da es sich bei den verwendeten Fragebögen um Items gehandelt hat, die beantwortet werden müssen, gab es in diesen Fällen keine fehlenden Werte. Auch die soziodemographischen Daten waren vollständig. Im letzten Schritt wurden im JDS fünf Variablen, die jeweils eine der fünf Skalen des JDS abfragten, nach Angaben des Manuals umkodiert.

5.2. Voraussetzungsprüfungen

Vor den Hypothesentestungen wurden die Voraussetzungen der Daten für die multiple hierarchischen Regressionsanalyse, die konfirmatorische Faktorenanalyse sowie für die Pearson-Korrelation getestet. Die Voraussetzung der mindestens intervallskalierten Daten ist bei allen Variablen gegeben. Zur Überprüfung der Normalverteilung der Daten für die Korrelationsanalyse wurden der Kolmogorov-Smirnov-Test sowie der Shapiro-Wilk-Test herangezogen. Die Ergebnisse zeigten für Sinnerfüllung ($p < .001$) und Arbeitsengagement ($p < .001$) signifikante Abweichungen von der Normalverteilung, weshalb diese Voraussetzung als teilweise verletzt anzusehen ist.

Die Voraussetzungen, die spezifisch für die Faktorenanalyse gelten, sind die multivariate Normalverteilung der beobachteten Variablen, sowie ein lineares Verhältnis zwischen latenten Variablen und Indikatoren. Für präzisere Maximum-Likelihood-Schätzungen sind größere Stichproben notwendig. Die Annahme der multivariaten Normalverteilung wurde mit *Mardia's test* geprüft, der die multivariate Schiefe und Kurtosis der Daten zusammenfasst (Mardia, 1970). Der von AMOS berichtete Wert der multivariaten Kurtosis betrug 69.70 bei einem *critical ratio* von 22.09. Da der *critical ratio* Wert < 5 sein sollte, um von einer multivariaten Normalverteilung auszugehen, weist dieser signifikante Wert auf eine deutliche Verletzung der Annahme multivariater Normalverteilung hin (Bentler & Bonett, 1980; Byrne, 2016). Aufgrund dessen wurde zusätzlich eine robuste Berechnung mittels des Bollen-Stine Bootstrap in SPSS AMOS mit 2000 Bootstrap-Stichproben durchgeführt, um empirische Standardfehler und Bias-korrigierte Konfidenzintervalle zu berechnen. Der resultierende p -Wert wurde zur Beurteilung der Modellgüte herangezogen (Bollen & Stine, 1992; Byrne, 2016).

Die Voraussetzungen der Regressionsanalysen sind Linearität, Unabhängigkeit der Residuen, Homoskedastizität, das Fehlen von Multikollinearität und Normalverteilung der

Residuen (Bortz & Schuster, 2010). Diese Voraussetzungen beziehen sich darauf, dass zwischen den Prädiktoren und dem Kriterium eine lineare Beziehung vorliegen muss, um die Erwartungswerte durch eine Regression richtig schätzen zu können (Bortz & Schuster, 2010). Die Linearitätsannahme wurde grafisch mittels Streudiagramm anhand der studentisierten Residuen und unstandardisierten vorhergesagten Werte geprüft. Das Streudiagramm ergab kein systematisches Muster, da die Werte ungefähr um die Nulllinie streuen, was darauf hindeutet, dass die Beziehung zwischen Prädiktor und Ergebnisvariable annähernd linear ist (siehe Anhang 1.1). Für die explorativen Fragestellungen konnte ebenfalls von einer gegebenen Linearität ausgegangen werden (siehe Anhang 1.2). Eine weitere wichtige Voraussetzung der linearen Regression ist die Unabhängigkeit der Residuen, es sollte keine Autokorrelation zwischen den Fehlertermen vorliegen (Allen, 1997). Autokorrelation bezeichnet den Umstand, dass die Residuen aufeinanderfolgender Beobachtungen miteinander korrelieren. Dies kann zu einer Verzerrung der Schätzung der Standardfehler führen und damit die Teststatistiken für die Regressionskoeffizienten verfälschen (Field, 2018). Zur Überprüfung dieser Annahme wurde der Durbin-Watson-Wert herangezogen. Dieser nimmt Werte zwischen 0 und 4 an, wobei ein Wert von 2 darauf hindeutet, dass keine Autokorrelation vorliegt. Werte < 2 sprechen für eine positive Autokorrelation, Werte > 2 für eine negative (Durbin & Watson, 1950). Im vorliegenden Regressionsmodell der H3 ergab die Durbin-Watson-Statistik einen Wert von 2.05. Da dieser sehr nahe bei 2 liegt, kann von einer Unabhängigkeit der Residuen ausgegangen werden. Somit ist die Annahme der Nicht-Autokorrelation als erfüllt zu betrachten. Im Modell der explorativen Analysen lagen die Durbin-Watson-Werte ebenso im unkritischen Bereich, weshalb die Voraussetzung auch bei diesen Modellen als gegeben angenommen wird. Die Homoskedastizität der Residuen wurde durch Inspektion der Streudiagramme der Residuen gegenüber den vorhergesagten Werten überprüft. Es konnten keine Hinweise auf Trichter- oder andere heteroskedastische Muster festgestellt werden, sodass die Varianz der Residuen als gleichmäßig über die Vorhersagewerte verteilt, interpretiert werden kann (Field, 2018). Da die indirekten Effekte der Mediationen in der vorliegenden Arbeit mittels Bootstrapping geschätzt werden, ist eine eventuelle Verletzung der Homoskedastizität weniger kritisch. Bootstrapping kann robuste Schätzungen auch unter solchen Bedingungen ermöglichen (Preacher & Hayes, 2008; Hayes, 2018). Die Normalverteilung der Residuen wurde sowohl mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test als auch mit dem Shapiro-Wilk-Test überprüft. Beide Tests zeigten statistisch keine signifikanten Abweichungen ($p > .05$), dies

deutet darauf hin, dass keine Verletzung der Voraussetzung vorliegt (Osborne & Waters, 2019). Die Annahme der Normalverteilung der Residuen wurde zudem noch grafisch anhand des P-P-Diagramms für die abhängigen Variablen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung überprüft. Die Punkte folgen eng der Diagonalen, was darauf hinweist, dass die Abweichungen von der Normalverteilung gering sind und die Residuen als hinreichend normalverteilt betrachtet werden können (siehe Anhang 2). Damit gilt die Normalitätsannahme als erfüllt (Field, 2018). Die Überprüfung auf Multikollinearität dient der Sicherstellung, dass zwischen den Prädiktoren keine starken linearen Abhängigkeiten bestehen (Bortz & Schuster, 2010). In der vorliegenden Arbeit wurde diese Voraussetzung für alle durchgeführten Regressionsmodelle anhand der Toleranzwerte sowie des Variance Inflation Factors (VIF) geprüft. Die Ergebnisse zeigten, dass alle VIF-Werte deutlich unter dem kritischen Schwellenwert von 10 lagen und mit Werten < 1.3 sogar auf ein sehr niedriges Maß an Multikollinearität hinweisen (Field, 2018). Ergänzend dazu blieben auch die Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen durchgängig unter $r = .60$, was zusätzlich belegt, dass keine problematischen Abhängigkeiten vorliegen. Auf dieser Grundlage können die Regressionsschätzungen als stabil und verlässlich angesehen werden (Bortz & Schuster, 2010; Field, 2018).

Obwohl die Voraussetzungen für die multiple hierarchische Regressionsanalyse geprüft und im vorliegenden Datensatz weitgehend erfüllt wurden, wurde ergänzend ein Resampling-Verfahren eingesetzt, um die Robustheit der Inferenz zu sichern. Für die Prüfung indirekter Effekte und zur Schätzung von Konfidenzintervallen wurde ein Bootstrap-Verfahren mit 2000 Wiederholungen angewandt. Hierfür wurden Konfidenzintervalle (95%) ausgewiesen. Diese Vorgehensweise folgt zeitgemäßen Empfehlungen zur Absicherung von Konfidenzintervallen bei schiefen Stichprobenverteilungen und komplexen Parameterschätzern (Preacher & Hayes, 2008; Hayes, 2018). Da die schiefe Stichprobenverteilung zum Teil gegeben ist, wurde diese Methode ausgewählt. Es ist dennoch wichtig darauf hinzuweisen, dass Bootstrapping die Repräsentativität der Stichprobe nicht ersetzt und mögliche Verzerrungen durch nicht erfasste Störfaktoren oder Messfehler nicht behebt. Es kann jedoch die empirische Absicherung der berichteten Effekte deutlich erhöhen (Hayes, 2018).

5.3. Deskriptive Analyse

Die deskriptiven Kennwerte der Studienvariablen sind im Folgenden

zusammengefasst. Das Arbeitsengagement (Skala 1–7) lag über der Skalenmitte ($M = 5.10$, $SD = 1.16$, Median = 5.22) und wich nach Shapiro–Wilk von der Normalverteilung ab ($W = .97$, $p < .001$). Die Tätigkeitsmerkmale (JDS-Gesamtscore, Skala 1–7) zeigten hohe Ausprägungen ($M = 5.24$, $SD = 0.76$, Median = 5.27) bei unauffälligem Normalitätstest ($W = .99$, $p > .05$). Die Sinnerfüllung (Skala 1–6) fiel deutlich überdurchschnittlich aus ($M = 5.17$, $SD = 0.81$, Median = 5.33) und war nicht normalverteilt ($W = .85$, $p < .001$). Die VFI-Motive (Gesamtscore aller Items, Skala 1–6) wiesen mittlere Ausprägungen auf ($M = 3.85$, $SD = 0.74$, Median = 3.83) und erfüllten die Normalitätsannahme ($W = .99$, $p > .05$).

5.4. Inferenzstatistische Analyse

5.4.1 Hypothese 1 Originalstudie (2012)

Zur Überprüfung der H1 führten Höge und Schnell (2012) konfirmatorische Faktorenanalysen (CFA) durch. Im ersten Modell der CFA wurden die Variablen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung als ein gemeinsamer Faktor modelliert. Die Modell-Fit-Indizes fielen hierbei unzureichend aus und blieben hinter den empfohlenen Grenzwerten zurück (NFI , CFI , $TLI > .90$; $RMSEA < .08$; Byrne, 2016). Im zweiten Modell wurden Arbeitsengagement und Sinnerfüllung als zwei separate Faktoren spezifiziert. Dieses Modell zeigte einen hinreichend guten Fit ($NFI = .924$, $CFI = .958$, $TLI = .946$, $RMSEA = .078$, $\chi^2 = 224.65$, $\chi^2/df = 2.12$) und erfüllte damit die Kriterien für eine akzeptable Modellanpassung. Insgesamt deutet das Ergebnis darauf hin, dass das zweifaktorielle Modell einen höheren Modell-Fit aufweist als das einfaktorielle Modell. Die Nullhypothese kann aufgrund der Daten abgelehnt werden, dadurch wird die H1 gestützt, dass Arbeitsengagement und Sinnerfüllung empirisch voneinander abgrenzbare Konstrukte sind (Höge & Schnell, 2012).

5.4.2 Hypothese 1 Replikationsstudie (2025)

In der im Zuge der Masterarbeit getätigten Replikationsstudie wurden für das einfaktorielle Modell 90 Freiheitsgrade angenommen, wobei die Varianz des Faktors auf 1 fixiert wurde, da latente Variablen skalenfrei sind und eine Fixierung notwendig ist, um eine einheitliche Skalierung der Items zu gewährleisten (Schumacker & Lomax, 2010). Für jede Variable wurde ein Fehlerterm modelliert (Byrne, 2016). Die Ergebnisse des Modell-Fits des einfaktoriellen Modells waren unzureichend (NFI , CFI , $TLI > .90$; $RMSEA < .08$;

Byrne, 2016). Für das zweifaktorielle Modell wurden 89 Freiheitsgrade angenommen, die Faktoren durften miteinander korrelieren, und die Faktorvarianz wurde ebenfalls auf 1 fixiert. Hier ergaben sich unzureichende Fit-Indizes: (NFI , CFI , $TLI > .90$; $RMSEA < .08$; Byrne, 2016). Auch dieser Modell-Fit ist demnach im Vergleich zur Originalstudie von Höge und Schnell (2012) ungenügend. Ein Bollen-Stine Bootstrap-Test bestätigte dies, indem die Nullhypothese, dass das Modell perfekt zu den Daten passt, mit $p = .000$ verworfen wurde. Bei dieser CFA zeigte der χ^2 -Test und der Bollen-Stine-Bootstrap-Test eine signifikante Abweichung zwischen Modell und Daten. Zur Verbesserung des Modell-Fits wurden Korrelationen zwischen den latenten Faktoren zugelassen, wenn diese inhaltlich begründet waren. Begründungen können durch ähnliche Formulierungen oder gleiche Messkontexte der Items theoretisch argumentiert werden. Dieses Vorgehen folgt den Empfehlungen von Byrne (2016) und Kline (2016), um eine Balance zwischen statistischem Modell-Fit und theoretischer Sinnhaftigkeit zu gewährleisten. Zusätzlich wurden die Modifikationsindizes (MI) der CFA berücksichtigt. Modifikationsindizes geben an, wie stark sich der χ^2 -Wert des Modells verringern würde, wenn ein bisher nicht geschätzter Parameter, wie etwa eine Korrelation zwischen Fehlertermen, in das Modell aufgenommen würde. Ein hoher MI -Wert deutet darauf hin, dass durch das Freilassen dieses Parameters eine substantielle Verbesserung der Modellanpassung zu erwarten ist. Geringe Modifikationsindizes ($MI < 15$) weisen auf kleinere Effekte hin, moderate Indizes (MI zwischen 10 und 20) auf mittlere Effekte und hohe Indizes (MI zwischen 20 und 50) auf substantielle Verbesserungen des Modell-Fits (Kline, 2016). Unter Berücksichtigung der hohen Modifikationsindizes (MI) und der zugelassenen Korrelation zwischen Fehlertermen, verbesserte sich der Modell-Fit deutlich: $\chi^2 = 187.164$, $df = 85$, $\chi^2/df = 2.201$, $NFI = .922$, $CFI = .955$, $TLI = .945$ und $RMSEA = .077$. Aufgrund dieser Ergebnisse erfüllte das zweifaktorielle Modell die Richtwerte für einen guten Fit, und die Hypothese 1 kann wie in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) angenommen werden.

Tabelle 3
Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen

CFA-Modell	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>RMSEA</i>
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 1 Faktor (Höge & Schnell, 2012)	439.38	107	4.11	.852	.852	.851	.125
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 2 Faktoren (Höge & Schnell, 2012)	224.65	106	2.12	.924	.958	.946	.078
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 1 Faktor (Replikationsstudie, 2025)	589.22	90	6.55	.755	.783	.746	.165
Arbeitsengagement/Sinnerfüllung in der Arbeit: 2 Faktoren (Replikationsstudie, 2025)	187.16	85	2.20	.922	.955	.945	.077

Anmerkung. χ^2 : Chi-Quadrat-Wert; *df*: Freiheitsgrade; χ^2/df : Relativer Chi-Quadrat-Wert; *NFI*: Normed Fit Index; *CFI*: Comparative Fit Index; *TLI*: Tucker Lewis Index; *RMSEA*: Root Mean Square Error of Approximation.

5.4.3 Hypothese 2 Originalstudie (2012)

Zur Überprüfung der Hypothese 2 wurde eine Pearson-Korrelationsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten eine signifikante starke positive Korrelation von $r = .81^{**}$ ($p < .01$). Aufgrund der signifikanten Korrelation wird Hypothese 2 in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) angenommen.

5.4.4 Hypothese 2 Replikationsstudie (2025)

Aufgrund der Voraussetzungsverletzung der Normalverteilungsannahme der Daten wurden sowohl als Vergleich zur Originalstudie die Pearson-Korrelation wie auch die robuste Variante mit Spearman-Rho berechnet. Die Pearson-Korrelation war signifikant positiv mit einem Wert von $r = .69^{**}$ ($p < .001$), während Spearman-Rho einen sehr ähnlichen signifikant positiven Wert von $\rho = .65^{**}$ ($p < .001$) zeigte. Beide Korrelationen weisen demnach auf einen starken statistisch signifikanten Zusammenhang hin. Darüber hinaus korrelieren Sinnerfüllung und Arbeitsengagement positiv mit allen Dimensionen des Job Diagnostic Surveys (JDS) (Schmidt & Kleinbeck, 1999; orig. Hackman & Oldham, 1975). Auch die einzelnen Dimensionen des JDS korrelieren untereinander

signifikant positiv ($p < .001$). Diese Interkorrelationen sind ebenso in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) zu finden. Eine genaue Übersicht der vollständigen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit ist in der Korrelationsmatrix (siehe Tabelle 4) dargestellt.

Tabelle 4

Interkorrelationsmatrix zwischen den Variablen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit und den fünf JDS-Dimensionen (Tätigkeitsmerkmale der Arbeit)

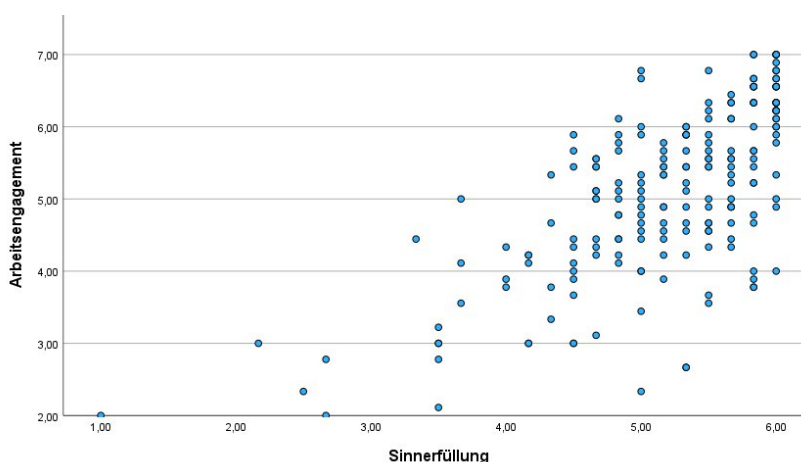
Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3	4	5	6
1. Arbeitsengagement	5.10	.08	.94						
2. Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit	5.17	.05	.94	.69**					
3. Anforderungsvielfalt	4.77	1.18	.93	.28**	.39**				
4. Aufgabengeschlossenheit	5.02	1.24	.60	.27**	.33**	.35**			
5. Feedback	5.03	1.08	.76	.31**	.30**	.26**	.52**		
6. Autonomie	5.65	0.99	.80	.26**	.36**	.37**	.32**	.37**	
7. Aufgabenbedeutsamkeit	5.72	0.93	.93	.43**	.54**	.35**	.37**	.41**	.37**

Anmerkung. *M* = Mittelwert; *SD* = Standardabweichung; α = Cronbachs Alpha. * $p < .05$, ** $p < .001$

Auf Grundlage der signifikanten Korrelationen wird Hypothese 2 in der Replikationsstudie ebenso angenommen. Es zeigt sich eine positive Beziehung: Ein höherer Wert für Sinnerfüllung geht tendenziell mit einem höheren Wert für Arbeitsengagement einher (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3

Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit



5.4.5 Hypothese 3 Originalstudie (2012)

Im Modell 1 der multiplen Regressionsanalyse zeigte keine Kontrollvariable einen signifikanten Einfluss auf das Kriterium Arbeitsengagement ($p > .05$). Im Modell 2 erklärten die JDS-Dimensionen zusätzlich signifikant Varianz. Hierbei können Autonomie ($\beta = .20^*$, $p < .05$) und insbesondere Bedeutsamkeit der Aufgabe ($\beta = .32^{**}$, $p < .01$) als signifikante Prädiktoren für Arbeitsengagement gesehen werden. Mit Sinnerfüllung im Modell 3 stieg die erklärte Varianz deutlich und Sinnerfüllung war der stärkste Prädiktor für Arbeitsengagement ($\beta = .78^{**}$, $p < .01$), während Autonomie und Bedeutsamkeit nicht mehr signifikant blieben. Für das Kriterium Sinnerfüllung erklärte Modell 1 (Kontrollvariablen) 5% Varianz. Im Modell 2 erhöhten JDS-Merkmale die Varianzaufklärung auf 36%, Autonomie ($\beta = .16^*$, $p < .05$) und Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($\beta = .39^{**}$, $p < .01$) erwiesen sich als signifikant. Höge und Schnell (2012) betonen hinsichtlich der Ergebnisse beider Regressionsanalysen, dass Autonomie und Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere nicht nur signifikante Prädiktoren des Arbeitsengagements darstellen, sondern ebenso einen signifikanten Zusammenhang mit Sinnerfüllung in der Arbeit aufweisen. Im Vergleich zum Prädiktor Autonomie zeigt der Prädiktor Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere einen stärkeren Zusammenhang sowohl mit Sinnerfüllung in der Arbeit als auch mit Arbeitsengagement auf. Die übrigen untersuchten Variablen zeigten hingegen keine statistisch bedeutsamen Effekte ($p > .05$). Auf Basis dieser Ergebnisse wurde nach der Vorgehensweise von Baron und Kenny (1986) die Bedingungen einer Annahme einer vollständigen Mediation als gegeben gesehen. Zur Überprüfung der statistischen Signifikanz der beiden Mediatoreffekte wurden Sobel-Tests (Sobel, 1982) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass der indirekte Effekt von Autonomie auf das Arbeitsengagement, vermittelt durch die Sinnerfüllung, signifikant ist ($\beta_{\text{ind}} = .12^*$, $z = 2.10$, $p < .05$). Ein vergleichbares Ergebnis zeigt sich für den indirekten Effekt der Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere. Auch hier ist der über die Sinnerfüllung vermittelte Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement statistisch signifikant ($\beta_{\text{ind}} = .30^{**}$, $z = 5.00$, $p < .01$). Die Ergebnisse stützen die Hypothese 3 der Autor:innen Höge und Schnell (2012): Der Zusammenhang von Autonomie sowie Bedeutsamkeit für andere und Arbeitsengagement wird vollständig durch Sinnerfüllung in der Arbeit mediiert. Eine Übersicht der gefundenen Effekte kann der Tabelle 5 entnommen werden.

Tabelle 5*Multiple hierarchische Regressionsanalysen der Originalstudie (Höge & Schnell, 2012)*

Kriterium / Modell	Signifikante Prädiktoren (β)	R^2	ΔR^2	p
Arbeitsengagement – Modell 1 (Einschluss Kontrollvariablen)	–	.01	–	>.05
Arbeitsengagement – Modell 2 (Einschluss JDS)	Autonomie .20*, Aufgabenbedeutsamkeit .32**	.30	.29**	< .01
Arbeitsengagement – Modell 3 (Einschluss Sinnerfüllung)	Sinnerfüllung .78**, Autonomie und Aufgabenbedeutsamkeit n. s.	.68	.38**	< .01
Sinnerfüllung – Modell 1 (Einschluss Kontrollvariablen)	Beschäftigungsdauer .26**	.05	–	< .01
Sinnerfüllung – Modell 2 (Einschluss JDS)	Autonomie .16*, Aufgabenbedeutsamkeit .39**, Beschäftigungsdauer n. s.	.36	.31**	< .01

Anmerkung. JDS = Job Diagnostic Survey. n. s. = nicht signifikant (* $p < .05$, ** $p < .01$).

5.4.6 Hypothese 3 Replikationsstudie (2025)

In der ersten multiplen hierarchischen Regressionsanalyse mit dem Kriterium Arbeitsengagement wurde im Modell 1 der Einfluss der Kontrollvariablen untersucht. Die Kontrollvariablen umfassten wie in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012): Alter, Geschlecht (1 = weiblich, 2 = männlich, 3 = nicht binär/genderqueer, 4 = keine Geschlechtsangabe), Arbeitsstunden pro Woche und Beschäftigungsdauer. Unter diesen Variablen zeigte Arbeitsstunden pro Woche einen signifikanten positiven Effekt auf das Arbeitsengagement ($B = .23^*$, $\beta = .17^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.05, 0.41]). Dieses Modell erklärt lediglich 4.5% der Varianz im Arbeitsengagement ($R^2 = .05$), wobei das korrigierte R^2 aufgrund der Anzahl der Prädiktoren noch niedriger ist ($R^2 = .03$). Im zweiten Modell wurden zusätzlich die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit als Prädiktoren aufgenommen. Die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalyse zeigten, dass Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .39^{**}$, $\beta = .31^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.20, 0.58]) signifikant positiv mit Arbeitsengagement zusammenhängt. Alle anderen JDS-Merkmale, einschließlich Autonomie, Feedback, Anforderungsvielfalt und Aufgabengeschlossenheit, waren im Modell 2 nicht signifikant. Gleichzeitig verringerte sich der Einfluss der

Kontrollvariablen, und keines der Kontrollmerkmale blieb signifikant. Das Modell zeigt eine substanzielle Steigerung des erklärten Varianzanteils auf 23.3% ($R^2 = .23$, korrigiertes $R^2 = .20$). Modell 3 erweitert die Analyse, indem die Sinnerfüllung in der Arbeit als Prädiktor für das Arbeitsengagement aufgenommen wird. Hier zeigt sich ein sehr starker positiver Effekt der Sinnerfüllung ($B = .96^{**}$, $\beta = .66^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.78, 1.13]). Die vorherigen Variablen, einschließlich der Tätigkeitsmerkmale, leisteten keinen signifikanten Beitrag mehr. Die erklärte Varianz stieg auf $R^2 = .49$ (korrigiertes $R^2 = .47$), und die statistisch signifikante Zunahme in der erklärten Varianz beträgt 26.6% ($p < .001$). Für einen genauen Überblick der einzelnen Regressionsergebnisse siehe Tabelle 6.

Anschließend wurde die multiple hierarchische Regressionsanalyse für das Kriterium Sinnerfüllung in der Arbeit durchgeführt. Im Modell 1 wurden die Kontrollvariablen als Prädiktoren aufgenommen. Die Analyse zeigte, dass die Beschäftigungsdauer einen signifikanten positiven Effekt auf die Sinnerfüllung hatte ($B = .12^*$, $\beta = .20^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.18, 0.23]). Die übrigen demografischen Variablen waren nicht signifikant. Modell 1 erklärt lediglich 8.5% der Varianz in der Sinnerfüllung. Im Modell 2 wurden die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit als Prädiktoren aufgenommen. In diesem Modell zeigte sich, dass Autonomie ($B = .19^{**}$, $\beta = .23^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.78, 0.29]) und Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .32^{**}$, $\beta = .37^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.21, 0.43]) signifikante positive Prädiktoren der Sinnerfüllung waren. Die Beschäftigungsdauer blieb mit einem leicht abgeschwächten Effekt weiterhin signifikant ($B = .10^*$, $\beta = .15^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.002, 0.18]). Die Anforderungsvielfalt zeigte einen grenzwertigen Effekt ($B = .09$, $\beta = .14$, $p = .052$, 95%-KI [-0.001, 0.19]). Die anderen Arbeitsmerkmale waren nicht signifikant ($p > .05$). Mit Aufnahme dieser Variablen steigt das erklärte Varianzmaß deutlich auf 39.5% ($R^2 = .40$; korrigiertes $R^2 = .37$). Die Zunahme der erklärten Varianz beträgt 31.1% und ist signifikant ($p < .001$). Zur statistischen Überprüfung, ob Sinnerfüllung in der Arbeit die Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere mit Arbeitsengagement mediiert, wurde eine Mediationsanalyse nach Hayes (2018) mit PROCESS (Modell 4) durchgeführt.

Pfad-Analyse für Sinnerfüllung in der Arbeit als Mediator in der Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere mit Arbeitsengagement

- **Pfad a Mediatormodell ($X \rightarrow M$):** Die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere sagte die Sinnerfüllung signifikant vorher: $B = .47^{**}$, SE

= .05, $p < .001$, 95%-KI [0.36, 0.57]

- **Pfad b ($M \rightarrow Y$, kontrolliert für X):** Sinnerfüllung stellt einen starken positiven Prädiktor für Arbeitsengagement dar: $B = .92$ $SE = .08$, $p < .001$, 95%-KI [0.75, 1.09]
- **Pfad c' (direkter Effekt $X \rightarrow Y$, kontrolliert für M):** Der direkte Effekt der Bedeutsamkeit der Aufgabe nach Kontrolle der Sinnerfüllung ist nicht signifikant: $B = .11$, $SE = .07$, $p > .05$, 95%-KI [-0.04, 0.25]
- **Pfad ab (Indirekter Effekt $X \rightarrow M \rightarrow Y$):** Die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere wirkte über die Sinnerfüllung signifikant auf das Arbeitsengagement: $B = 0.43^{**}$, $Boot-SE = .07$, 95%-Boot-KI [0.29, 0.58]

Das Ergebnis ist statistisch signifikant, da das Konfidenzintervall den Wert 0 nicht umfasst. Dies deutet auf eine vollständige Mediation nach Baron und Kenny (1986) hin. Anschließend als Vergleich zur Originalstudie, bei der Autonomie ein signifikanter Prädiktor für Arbeitsengagement war, wurde in der vorliegenden Arbeit ebenso analysiert, ob der Zusammenhang zwischen Autonomie und Arbeitsengagement von Sinnerfüllung mediiert wird, wobei Autonomie in dieser Studie keinen signifikanten Effekt aufwies ($p > .05$).

Pfad-Analyse für Sinnerfüllung in der Arbeit als Mediator in der Beziehung zwischen Autonomie und Arbeitsengagement

- **Pfad a Mediatormodell ($X \rightarrow M$):** Autonomie sagte die Sinnerfüllung signifikant vorher: $B = .35^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.23, 0.49]
- **Pfad b ($M \rightarrow Y$, kontrolliert für X):** Sinnerfüllung stellt einen starken positiven Prädiktor des Arbeitsengagements dar: $B = 1.01^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.87, 1.16]
- **Pfad c' (direkter Effekt $X \rightarrow Y$, kontrolliert für M):** Der direkte Effekt der Autonomie nach Kontrolle der Sinnerfüllung war nicht

signifikant: $B = -.05, p > .05, 95\text{-KI} [-0.15, 0.06]$

- **Pfad ab (Indirekter Effekt $X \rightarrow M \rightarrow Y$):** Die Autonomie wirkte über die Sinnerfüllung signifikant auf das Arbeitsengagement: $B = .35^{**}, Boot-SE = .05, 95\text{-Boot-KI} [0.23, 0.48]$

Die Ergebnisse der Mediationsanalyse zeigten, dass der Effekt der Arbeitsautonomie auf das Arbeitsengagement vollständig durch die Sinnerfüllung vermittelt wurde. Konkret erfüllte dieses Modell alle vier Kriterien einer vollständigen Mediation nach Baron und Kenny (1986), was auf eine vollständige Mediation hinweist. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitsautonomie das Arbeitsengagement primär durch die Förderung von Sinnerfüllung in der Arbeit beeinflusst.

Tabelle 6

Multiple hierarchische Regressionsanalyse der Replikationsstudie für das Kriterium Arbeitsengagement

Koeffizienten	<i>B</i>	β	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	95% KI	
						<i>UG</i>	<i>OG</i>
Modell 1							
Konstante	4.04	–	.05	.05	.05	2.11	2.55
Geschlecht	.07	.04	.62	–	–	-0.21	0.36
Alter	.00	.01	.94	–	–	-0.01	0.01
Beschäftigungsdauer	.08	.09	.30	–	–	-0.07	0.24
Arbeitsstunden pro Woche	.23*	.17*	.02	–	–	0.04	0.42
Modell 2							
(Konstante)	.96	–	<.001	.23	.19	-0.24	2.16
Geschlecht	.03	.02	.81	–	–	-0.23	0.30
Alter	-.04	-.06	.43	–	–	-0.01	0.007
Beschäftigungsdauer	.04	.05	.60	–	–	-0.09	0.18
Arbeitsstunden pro Woche	.12	.09	.19	–	–	-0.06	0.32
Anforderungsvielfalt	.08	.09	.35	–	–	0.18	0.34
Aufgabengeschlossenheit	.02	.02	.81	–	–	-0.12	0.17
Feedback	.11	.10	.19	–	–	-0.06	0.29
Autonomie	.09	.08	.29	–	–	-0.07	0.29
Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere	.39**	.31**	<.001	–	–	0.19	0.57
Modell 3							
Konstante	-.30	–	<.001	.49	.47	-1.29	0.51
Geschlecht	.03	.02	.73	–	–	-0.17	0.24
Alter	-.004	-.05	.41	–	–	-0.01	0.005
Beschäftigungsdauer	-.05	-.05	.42	–	–	-0.16	0.06
Arbeitsstunden pro Woche	.11	.08	.17	–	–	-0.05	0.27
Anforderungsvielfalt	-.002	-.002	.97	–	–	-0.15	0.14
Aufgabengeschlossenheit	.00	.00	.99	–	–	-0.11	0.14
Feedback	.12	.09	.20	–	–	-0.05	0.25
Autonomie	-.08	-.07	.20	–	–	-0.02	0.06
Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere	.08	.07	.35	–	–	-0.07	0.23
Sinnerfüllung	.95**	.66**	<.001	–	–	0.79	1.14

Anmerkung. Kriterium: Arbeitsengagement, Kodierung der Variable Geschlecht: 1 = weiblich, 2 = männlich, 3 = nicht binär/genderqueer, 4 = keine Geschlechtsangabe

5.5. Explorative Analyse

5.5.1 Explorative Fragestellung 1

Es soll untersucht werden, ob Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit und der Sinnerfüllung der Arbeit mediierten. Es wurde eine multiple hierarchische Regressionsanalyse mit dem Kriterium Sinnerfüllung in der Arbeit berechnet. Im ersten Modell zeigte nur Beschäftigungsdauer einen positiven Effekt ($B = .12^*$, $\beta = .20^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.02, 0.23]), die erklärte Varianz war gering (korrigiertes $R^2 = .07$). Im Modell 2 wurden zusätzlich die fünf Tätigkeitsmerkmale der Arbeit aufgenommen. Dieses Modell erklärte 36.7% der Varianz. Signifikante positive Prädiktoren waren Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .32^{**}$, $\beta = .37^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.19, 0.45]) und Autonomie ($B = .18^*$, $\beta = .22^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.06, 0.32]). Die Kontrollvariable Beschäftigungsdauer blieb weiterhin signifikant ($B = .09^*$, $\beta = .14^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.01, 0.18]). Im dritten Modell wurden die Motivdimensionen des Volunteer Functions Inventory (VFI) als Prädiktoren aufgenommen. Dieses Modell erklärte 46.5% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .47$). Neben Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .24^{**}$, $\beta = .27^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.11, 0.37]), Autonomie ($B = .14^*$, $\beta = .17^{**}$, $p < .05$, 95%-KI [.03, .25]) und Beschäftigungsdauer ($B = .08^*$, $\beta = .13^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.004, 0.17]) erwies sich insbesondere das Werte-Motiv des VFI als hochsignifikanter Prädiktor ($B = .37^*$, $\beta = .32^*$, $p < .001$, 95%-KI [0.19, 0.52]). Die übrigen Motivdimensionen sowie JDS-Dimensionen zeigten keine signifikanten Effekte ($p > .05$). Die Bootstrap-Analysen mit 2000 Stichproben bestätigten die Robustheit dieser Befunde, da alle signifikanten Prädiktoren Konfidenzintervalle aufwiesen, die die 0 nicht einschlossen. Zur statistischen Überprüfung, ob das Werte-Motiv die Beziehung zwischen Autonomie mit Sinnerfüllung als auch zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere mit Sinnerfüllung mediiert, wurde wieder eine Mediationsanalyse nach Hayes mit PROCESS auf SPSS (Modell 4) durchgeführt.

Pfad-Analyse für das Werte-Motiv als Mediator in der Beziehung zwischen Autonomie und Sinnerfüllung

- **Pfad a ($X \rightarrow M$):** Autonomie sagte das Werte-Motiv signifikant vorher: $B = .43^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.24, 0.62]
- **Pfad b ($M \rightarrow Y$, kontrolliert für X):** Das Werte-Motiv war ein signifikanter Prädiktor für Sinnerfüllung: $B = .26^{**}$, $p < .001$, 95%-

KI [0.19, 0.32]

- **Pfad c' (direkter Effekt $X \rightarrow Y$, kontrolliert für M):** Auch nach Kontrolle des Werte-Motivs blieb der direkte Effekt von Autonomie auf Sinnerfüllung signifikant: $B = .23^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.14, 0.33]
- **Pfad ab (Indirekter Effekt $X \rightarrow M \rightarrow Y$):** Der indirekte Effekt über das Werte-Motiv war signifikant: $B = .11^{**}$, $Boot-SE = .04$, 95%-Boot-KI [0.05, 0.20]

Pfad-Analyse für das Werte-Motiv als Mediator in der Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Sinnerfüllung

- **Pfad a ($X \rightarrow M$):** Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere sagte das Werte-Motiv signifikant vorher: $B = .55^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.36, 0.75]
- **Pfad b ($M \rightarrow Y$, kontrolliert für X):** Das Werte-Motiv war ein signifikanter Prädiktor für Sinnerfüllung: $B = .23^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.16, 0.29]
- **Pfad c' (direkter Effekt $X \rightarrow Y$, kontrolliert für M):** Der direkte Effekt der Bedeutsamkeit auf Sinnerfüllung blieb auch nach Einbezug des Werte-Motivs hoch signifikant: $B = .34^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.24, 0.44]
- **Pfad ab (Indirekter Effekt $X \rightarrow M \rightarrow Y$):** Der indirekte Effekt über das Werte-Motiv war signifikant: $B = .13^{**}$, $Boot-SE = .04$, 95%-Boot-KI [0.06, 0.22]

Beide Mediationsanalysen weisen auf eine partielle Mediation des Werte-Motivs in der Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Sinnerfüllung sowie in der Beziehung zwischen Autonomie und Sinnerfüllung hin, da der direkte und indirekte Effekt bei beiden Pfadanalysen jeweils signifikant waren (Baron & Kenny, 1986).

5.5.2 *Explorative Fragestellung 2*

Es wird analysiert, ob Motive den Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung in der Arbeit und Arbeitsengagement mediierten. Modell 1 war knapp nicht signifikant und erklärte 2.6% der Varianz in Arbeitsengagement (korrigiertes $R^2 = .03$). Von den Prädiktoren zeigte nur die Variable Arbeitsstunden pro Woche einen signifikanten positiven Effekt ($B = .23^*$, $\beta = .17$, $p < .05$, 95%-KI [0.05, 0.41]). Alter, Geschlecht und Beschäftigungsdauer waren nicht signifikant. Modell 2 integrierte zusätzlich die wahrgenommene Sinnerfüllung. Das Modell erklärte 47.2% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .47$). Die Sinnerfüllung war ein starker positiver Prädiktor für Arbeitsengagement ($B = 1.00^{**}$, $\beta = .69^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.86, 1.17]). Auch die Arbeitszeit pro Woche blieb signifikant ($B = .15^*$, $\beta = .11^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.03, 0.29]). Alle anderen Prädiktoren waren nicht signifikant. Modell 3 erweiterte die Analyse um die Motivdimensionen des VFI. Dieses erklärte 48.4% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .48$). Signifikante Prädiktoren blieben Sinnerfüllung ($B = .96^{**}$, $\beta = .67^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.79, 1.16]) und Arbeitsstunden pro Woche ($B = .16^*$, $\beta = .12^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.01, 0.30]). Unter den Motivdimensionen erreichte keine Variable Signifikanz, zwei Dimensionen zeigten lediglich Tendenzen: Das Karrieremotiv ($B = -.08$, $\beta = -.11$, $p = .09$, 95%-KI [-0.17, 0.01]) und das Anpassungsmotiv ($B = .09$, $\beta = .09$, $p = .09$, 95%-KI [-0.02, 0.21]). Die Bootstrap-Analysen (2000 Stichproben) bestätigten die Stabilität der signifikanten Effekte von Sinnerfüllung und Arbeitszeit pro Woche, da die Konfidenzintervalle den Wert 0 nicht einschlossen. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wurden keine weiteren Mediationsanalysen mit dem PROCESS-Makro durchgeführt, da keine der Motivdimensionen einen statistisch signifikanten Effekt aufwies.

5.5.3 *Explorative Fragestellung 3*

Die Frage, ob Motive den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit und Arbeitsengagement mediierten, wurde exploriert. Modell 1 war knapp nicht signifikant und erklärte 2.6% der Varianz in Arbeitsengagement (korrigiertes $R^2 = .03$). Signifikant war nur der Prädiktor Arbeitsstunden pro Woche mit einem positiven Effekt ($B = .23^*$, $\beta = .17^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.05, 0.42]). Alter, Geschlecht und Beschäftigungsdauer zeigten keine signifikanten Effekte ($p > .05$). Modell 2 war signifikant, $F(9, 194) = 6.53$, $p < .001$, und erklärte 19.7% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .20$). Ein statistisch signifikanter Prädiktor war die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .39^{**}$, $\beta = .31^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.19, 0.56]). Die Kontrollvariable Arbeitsstunden pro Woche verlor ihre

statistische Signifikanz ($p > .05$). Alle anderen Variablen, einschließlich Alter, Geschlecht, Beschäftigungsdauer sowie die übrigen JDS-Dimensionen, waren ebenso nicht signifikant ($p > .05$). Modell 3 erklärte 26.1% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .26$). Signifikante Prädiktoren blieben die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere ($B = .30^*$, $\beta = .24^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.98, 0.51]) und die Werte-Dimension des VFI erreichte einen signifikanten Effekt ($B = .36^*$, $\beta = .22^*$, $p < .05$, 95%-KI [0.07, 0.60]). Die übrigen JDS- und VFI-Dimensionen sowie demografische Variablen wiesen keine signifikanten Effekte auf ($p > .05$). Die Analysen zeigten, dass die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere das Arbeitsengagement sowohl direkt als auch indirekt über das Werte-Motiv vorhersagte. Die Bootstrap-Analysen (2000 Stichproben) bestätigten die Stabilität der signifikanten Effekte. Zur statistischen Überprüfung, ob das Werte-Motiv die Beziehung zwischen der Bedeutsamkeit der Arbeit für andere und dem Arbeitsengagement vermittelt, wurde eine Mediationsanalyse nach Hayes mit PROCESS auf SPSS (Modell 4) durchgeführt.

Pfad-Analyse für das Werte-Motiv als Mediator in der Beziehung zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Arbeitsengagement

- **Pfad a ($X \rightarrow M$):** Die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere sagte das Werte-Motiv signifikant positiv vorher: $B = .55^{**}$, $SE = .10^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.36, 0.75])
- **Pfad b ($M \rightarrow Y$, kontrolliert für X):** Das Werte-Motiv war ebenfalls ein signifikanter Prädiktor für Arbeitsengagement: $B = .22^{**}$, $SE = .05$, $p < .001$, 95%-KI [0.12, 0.33]
- **Pfad c' (direkter Effekt $X \rightarrow Y$, kontrolliert für M):** Auch nach Kontrolle des Werte-Motivs blieb der direkte Effekt der Aufgabenbedeutsamkeit auf das Arbeitsengagement signifikant: $B = .41^{**}$, $SE = .08$, $p < .001$, 95%-KI [0.25, 0.57]
- **Pfad ab (Indirekter Effekt $X \rightarrow M \rightarrow Y$):** Bootstrap-Analysen mit 2000 Stichproben bestätigten einen signifikanten indirekten Effekt über das Werte-Motiv: $B = .12^{**}$, $Boot-SE = .04$, 95%-KI [0.05, 0.22]

Da sowohl der direkte als auch der indirekte Effekt signifikant ausfielen, spricht

dieses Muster für eine partielle Mediation, bei der das Werte-Motiv die Wirkung der Aufgabenbedeutsamkeit auf das Arbeitsengagement teilweise vermittelt, diese jedoch nicht vollständig erklärt.

5.6. Zusätzliche Analysen

Mit der post-hoc formulieren Fragestellung 4 soll ermittelt werden, ob ein potenzieller Einfluss der Freiwilligenarbeitsmotive auf den Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsmerkmalen, der Sinnerfüllung und dem Arbeitsengagement existiert. Im ersten Modell wurden die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit (JDS) als Prädiktoren einbezogen. Dieses Modell erklärte 20.4% der Varianz im Arbeitsengagement (korrigiertes $R^2 = .20$). Unter den Tätigkeitsmerkmalen zeigte nur die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere einen signifikanten positiven Effekt ($B = .38^{**}$, $\beta = .30^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.20, 0.55]), während die übrigen Merkmale nicht signifikant waren ($p > .05$). Im zweiten Schritt wurde die Sinnerfüllung in der Arbeit als zusätzlicher Prädiktor aufgenommen. Die erklärte Varianz stieg auf 47.1% an (korrigiertes $R^2 = .47$). Sinnerfüllung erwies sich als starker positiver Prädiktor des Arbeitsengagements ($B = .93^{**}$, $\beta = .65^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.77, 1.11]), während die Effekte der Tätigkeitsmerkmale deutlich abnahmen und alle keine statistische Signifikanz aufwiesen ($p > .05$). Im dritten Schritt wurden die Motivdimensionen des Volunteer Functions Inventory (VFI) hinzugefügt. Das Modell erklärte nun 47.8% der Varianz (korrigiertes $R^2 = .48$, $F(12, 192) = 16.60$, $p < .001$). Auch in diesem erweiterten Modell blieb die Sinnerfüllung ein signifikanter Prädiktor ($B = .90^{**}$, $\beta = .63^{**}$, $p < .001$, 95%-KI [0.70, 1.07]). Unter den VFI-Motivdimensionen wies kein Prädiktor einen statistisch signifikanten Effekt auf. Die Tätigkeitsmerkmale waren ebenso keine statistisch signifikanten Prädiktoren ($p > .05$). Für eine genaue Übersicht aller gefundenen Effekte der explorativen Fragestellungen siehe Tabelle 7.

Tabelle 7*Mediationsübersicht der explorativen Fragestellungen (F1-F4)*

Fragestellung	X (Prädiktor)	M (Mediator)	Y (Kriterium)	Indirekter Effekt <i>B</i>	Mediation
F1	Autonomie	Werte-Motiv (VFI)	Sinnerfüllung	.11**	partiell
F1	Aufgaben-bedeutsamkeit	Werte-Motiv (VFI)	Sinnerfüllung	.13**	partiell
F2	Sinnerfüllung	VFI-Motive (alle)	Arbeits-engagement	n. s.	keine Evidenz
F3	Aufgaben-bedeutsamkeit	Werte-Motiv (VFI)	Arbeits-engagement	.12**	partiell
F4	Tätigkeitsmerk male/Sinn-erfüllung	VFI-Motive (alle)	Arbeits-engagement	n. s.	keine Evidenz

Anmerkung. Alle Mediationsanalysen mit PROCESS Modell 4, 2.000 Bootstrap-Stichproben, 95%-Konfidenzintervalle. ** $p < .001$, n. s. = nicht signifikant.

6. Diskussion

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die von Höge und Schnell (2012) untersuchten Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung und Arbeitsengagement zu replizieren und diese auf den Kontext der Freiwilligenarbeit zu übertragen. Aufbauend auf dem Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham, 1976, 1980), dem Job-Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2014), dem Funktionalen Ansatz von von Katz (1960) wie auch der Self-Determination Theory (SDT) von Ryan und Deci (2000) sollte überprüft werden, ob die theoretisch postulierten Wirkmechanismen, insbesondere die vermittelnde Rolle der Sinnerfüllung, auch für nicht entlohnte Tätigkeiten gelten. Darüber hinaus wurden im Rahmen explorativer Analysen die VFI-Freiwilligenarbeitsmotive berücksichtigt, um ein tieferes Verständnis über individuelle Antriebskräfte und deren Bedeutung für Sinnerleben und Arbeitsengagement zu gewinnen.

6.1. Diskussion zu Hypothese 1

Die Ergebnisse von Höge und Schnell (2012) deuteten darauf hin, dass

Arbeitsengagement mit der kognitiven Bewertung der Tätigkeit als sinnerfüllend eng verknüpft ist, aber konzeptuell und empirisch von der Sinnerfüllung unterscheidbar bleibt (Höge & Schnell, 2012). Somit wurde von Höge und Schnell (2012) die H1 angenommen.

Die Replikationsstudie bestätigte diese grundlegenden Befunde, wenngleich die anfänglichen CFA-Modelle zunächst einen suboptimalen Fit zeigten. Nach Berücksichtigung inhaltlich begründeter Korrelationen zwischen Fehlertermen und hoher Modifikationsindizes konnte der Modell-Fit jedoch deutlich verbessert, sodass das zweifaktorielle Modell die Kriterien für eine gute Modellanpassung erfüllte. Die Modell-Fit-Verbesserung in der Replikation war nötig, da das nicht-modifizierte Messmodell systematisch schlechter passte. Dies kann beispielweise dadurch erklärt werden, dass im Vergleich zu der Erwerbstätigkeitsstichprobe in der Freiwilligenarbeitsstichprobe die Konstrukte Engagement und Sinn homogener ausgeprägt sind. Das kann Varianz einschränken und Fit-Indizes anfällig machen. Zusätzlich war die Voraussetzung der multivariaten Normalverteilungsannahme verletzt, weshalb ergänzend eine Bollen-Stine-Bootstrapberechnung verwendet wurde (Byrne, 2016; Kline, 2016). In beiden Studien weist das zweifaktorielle Modell verglichen mit dem einfaktoriellen Modell einen besseren Fit auf. Es lässt sich daraus schließen, dass Sinnerfüllung und Arbeitsengagement sowohl in der Erwerbstätigkeit als auch in der Freiwilligentätigkeit hoch korrelierende, aber empirisch unterscheidbare Konstrukte sind.

Die vorliegenden Befunde unterstreichen die bisherigen theoretischen Annahmen. Höge und Schnell (2012) definieren Sinnerfüllung als kognitiv-evaluative Bewertung der Arbeit und Arbeitsengagement in der nach Schaufeli und Bakker (2004) als affektiv-motivationalen Zustand. Kahn (1990) und May et al. (2004) argumentieren, dass wahrgenommene Sinnhaftigkeit sich positiv auf Engagement auswirkt. Dass beide Konstrukte hoch korrelieren, spiegelt diese funktionale Kopplung wider. Dass sie trennbar bleiben, entspricht der inhaltlichen Differenz zwischen kognitiver Bewertung (Sinnerfüllung) und Zustand/Verhaltenstendenz (Arbeitsengagement) nach Höge und Schnell (2012). Die statistisch berechneten Ergebnisse bestärken die theoretische Annahme, dass die Bewertung der Arbeit hinsichtlich Sinnhaftigkeit ein eigenständiger und relevanter Prädiktor für Arbeitsengagement ist. Sie liefern zusätzliche Evidenz dafür, dass dieses Muster auch im Kontext freiwilliger Tätigkeiten gilt.

6.2. Diskussion zu Hypothese 2

In der Originalstudie zeigte sich eine signifikante starke positive Korrelation zwischen den beiden interessierenden Variablen, wobei jeweils auch die Reliabilitäten der Messinstrumente hoch waren, was auf eine gute innere Skalen-Konsistenz hinweist. Die H2 der Originalstudie wurde von Höge und Schnell (2012) demnach angenommen: Sinnerfüllung in der Arbeit korreliert mit Arbeitsengagement.

Auch in der Replikationsstudie bestätigt sich ein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement. Personen, die ihre Tätigkeit als sinnvoll erleben, berichten zugleich ein höheres Engagement. Damit wird das in der Originalstudie erhobene Resultat grundsätzlich repliziert, wenn auch im direkten Vergleich mit etwas geringerer Ausprägung. Der Effekt bleibt jedoch klar bedeutsam und robust. Die im Vergleich zur Originalstudie etwas niedrigeren Korrelationswerte könnten theoretisch mehrere Ursachen haben. Zum einen unterscheidet sich die Stichprobe der Replikationsstudie vom Original, da sie Freiwillige anstelle von Erwerbstätigen umfasst. Unterschiede im Kontext der Tätigkeit, Motivation und Engagement können die Stärke der Korrelation beeinflussen. Zum anderen können methodische Faktoren wie Stichprobengröße, Varianz der Antworten oder Unterschiede in der Erfassung der Sinnerfüllung und des Arbeitsengagements eine Rolle spielen. Theoretisch lassen sich diese Ergebnisse plausibel erklären, denn Befunde im Freiwilligenbereich deuten darauf hin, dass Wertemotive und Beteiligungstiefe gleichermaßen zwischen Sinn, Ressourcen und positiven Outcomes vermitteln können (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Furtak & Barnard, 2021). Wenn Sinn Wertekongruenz stärkt (Schnell & Hoof, 2012), kann das die Wahrscheinlichkeit autonomer Regulation (SDT) steigern. Dies kann wiederum die Ausprägung von Arbeitsengagement fördern. Der funktionale Ansatz (VFI) nimmt explizit parallele Motive an, die je nach Person unterschiedlich stark wirken. Vor allem in der Freiwilligenarbeit wird Engagement nicht nur aus Sinnerleben, sondern zusätzlich aus diesen motivationalen Funktionen gebildet (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008). Das kann die Varianz von Engagement auf mehrere Pfade streuen und die bivariate Korrelation mit Sinn senken. Eine mögliche Folge daraus kann sein, dass der Zusammenhang zwischen den Konstrukten Sinnerfüllung und Engagement stark bleibt, aber in der Freiwilligenarbeit zusätzliche Motive diese Beziehung relativieren können. Deshalb ist es plausibel, dass der Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement in der Freiwilligenstichprobe statistisch etwas geringer ausfällt als in

einer reinen Erwerbsstichprobe.

Insgesamt stehen die Befunde der Replikationsstudie im Einklang mit der Originalstudie von Höge und Schnell (2012): Erlebte Sinnhaftigkeit ist ein positiver Prädiktor für Engagement (Kahn, 1990; Bakker et al., 2011). Auch das zeitlich aktuellere systematische Review von Tan et al. (2023) zur Sinnerfüllung in der Arbeit kann diese Zusammenhänge replizieren. Auf Basis des JD-R-Modells (Bakker & Demerouti, 2007, 2014) wird ein motivationaler Prozess beschrieben, in dem Ressourcen Engagement positiv beeinflussen (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009). Das JCM (Hackman & Oldham, 1976, 1980) beschreibt Tätigkeitsmerkmale, die über kritische psychologische Zustände, insbesondere erlebte Sinnhaftigkeit, zu Motivation wie auch Leistung führen. Die Replikationsdaten lassen sich in diese theoretischen Erklärungsmuster einfügen. Sowohl Engagement als auch Sinnerfüllung korrelierten positiv mit allen JDS-Dimensionen, besonders mit Aufgabenbedeutsamkeit und Autonomie. Das stützt die Annahme, dass Sinn eine vermittelnde Rolle bildet, über welche strukturelle Merkmale in Engagement überführt werden (Renn & Vandenberg, 1995; May et al., 2004; Höge & Schnell, 2012). Die Hypothese 2 kann infolgedessen in beiden Studien deutlich gestützt werden. Der Zusammenhang zwischen Sinnerfüllung und Arbeitsengagement ist stark ausgeprägt, sowohl in der Erwerbstätigkeitsstichprobe wie auch in der Freiwilligenarbeitsstichprobe.

6.3. Diskussion zu Hypothese 3

Die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen der Originalstudie (Höge & Schnell, 2012) stützen die Annahme, dass Sinnerfüllung den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit (insbesondere Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere, ergänzend Autonomie) und Arbeitsengagement vermittelt. Es ergab sich das klassische Muster nach Baron und Kenny (1986): Tätigkeitsmerkmale sagten Engagement zunächst vorher, mit Aufnahme von Sinnerfüllung blieb vor allem dieser Mediator bedeutsam und die indirekten Effekte wurden über Sobel-Tests bestätigt (Sobel, 1982). Höge und Schnell (2012) folgerten aus den Befunden, dass der Zusammenhang von Autonomie sowie Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere mit Arbeitsengagement vollständig über Sinnerfüllung in der Arbeit vermittelt wird. Zugleich zeigte sich, dass Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere deutlich stärker mit Sinnerfüllung und Arbeitsengagement assoziiert ist als Autonomie.

Die Replikation zeigt inhaltlich dasselbe Bild: Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere erweist sich als stärkster Prädiktor von den Tätigkeitsmerkmalen und Autonomie wirkt indirekt über Sinnerfüllung. Wird Sinnerfüllung als Prädiktor einbezogen, verlieren direkte Zusammenhänge der Tätigkeitsmerkmale mit Engagement an Gewicht. Zusammenfassend zeigen die Analysen beider Stichproben, dass Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere der stärkste tätigkeitsbezogene Prädiktor ist, sowohl für Sinnerfüllung als auch (über Sinnerfüllung vermittelt) für Engagement. Unterschiede in den beiden Stichproben zeigen sich in der direkten Wirksamkeit von Autonomie: Während in der Originalstudie (Höge & Schnell, 2012) sowohl Autonomie als auch Aufgabenbedeutsamkeit direkt signifikant waren, wirkt Autonomie in der Freiwilligenarbeitsstichprobe primär indirekt über Sinnerfüllung. Ein weiterer Unterschied zur Originalstudie von Höge und Schnell (2012) ergibt sich aufgrund des signifikanten Effekts der Beschäftigungsdauer in der zweiten hierarchischen Regressionsanalyse mit Sinnerfüllung als Kriterium. Diese Kontrollvariable blieb im Gegensatz zur Originalstichprobe (Höge & Schnell, 2012) auch nach Einschluss der Tätigkeitsmerkmale schwach signifikant. Insgesamt stützt das Gesamtmuster die theoretische Annahme, dass kognitive Sinnbewertungen eine Schlüsselrolle im motivationalen Prozess zwischen Arbeitsgestaltung und Engagement einnehmen: Tätigkeitsmerkmale (insbesondere die Aufgabenbedeutsamkeit) wirken über die erlebte Sinnerfüllung positiv auf das Arbeitsengagement.

Die passenden Erklärungsansätze für die gefundenen Ergebnisse beruhen auf den Quellen des theoretischen Rahmens dieser Arbeit. Das JD-R-Modell erklärt Engagement über einen motivationalen Ressourcenpfad (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004): Ressourcen wie Autonomie, Feedback, soziale Unterstützung können die intrinsische Motivation und damit einhergehend das Engagement erhöhen. Das Job-Characteristics-Modell (JCM) (Hackman & Oldham, 1976, 1980) präzisiert diesen Mechanismus, insofern wirken Merkmale wie Aufgabenbedeutsamkeit und Autonomie nicht direkt, sondern über kritische psychologische Zustände, vor allem über die erlebte Sinnhaftigkeit. In beiden Datensätzen ist Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere der stärkste Prädiktor von den Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit. Dies kann vor allem daran liegen, da dieses Merkmal die wahrgenommene Wirkung für Dritte operationalisiert, welches ein starker Prädiktor von Sinnerfüllung ist (Rosso et al., 2010; Lysova et al., 2019). Studien zu Generativität und Sinn zeigen, dass die Zuschreibung gesellschaftlicher Relevanz und prosozialer Wirkung wiederholt als zentrale Sinnquelle auftritt (Schnell,

2009; Schnell & Hoof, 2012). Weitere Studien gehen mit den gefundenen statistischen Ergebnissen kohärent einher: Laut Johns et al. (1992) sind insbesondere Autonomie, Aufgabenbedeutsamkeit und Feedback starke Prädiktoren motivationaler Effekte. Tan et al. (2023) heben ebenso die Autonomie und die Aufgabenbedeutsamkeit des JCM als wirksame Prädiktoren der erlebten Sinnerfüllung in der Arbeit hervor. Sinnerfüllung fungiert in dieser Logik als kognitiver Anker: Sie entsteht, wenn Aufgabenbedeutung, Ganzheitlichkeit und Passung zu Werten gegeben sind und drückt sich laut Höge und Schnell (2012) im Engagement aus. Der Unterschied zur Originalstudie (Höge & Schnell, 2012), dass Autonomie in der Replikationsstudie im direkten Regressionsmodell nicht signifikant war, in der Mediationsanalyse nach Hayes (2018) aber schon, kann mit unterschiedlichen Erklärungsansätzen versucht begründet zu werden: Zum einen durch die statistische Berechnungsmethode an sich: Die klassische hierarchische Regression prüft den direkten Effekt der Prädiktoren auf das Kriterium und kann bei hoher Korrelation zwischen Prädiktor und Mediator den Effekt maskieren. Die Bootstrapping-Mediation nach Hayes erfasst hingegen die indirekten Effekte präzise und ist sensitiv gegenüber diesen Vermittlungsprozessen, wodurch der Mediationspfad der Autonomie besser sichtbar wird (Hayes, 2018). Inhaltlich kann beispielsweise mit der SDT ein theoretisches Verständnis konstruiert werden, da hier über Kompetenzerleben und Selbstbestimmtheit das Sinnerleben primär ermöglicht wird. Autonomie als Tätigkeitsmerkmal kann laut dieser Logik nicht so stark alleinstehend auf Arbeitsengagement wirken, sondern wird erst durch die vermittelnden Komponenten des Sinnerlebens und der Wirksamkeit erfahrbar gemacht. Werden Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit befriedigt, steigt die Qualität der Motivation bis hin zu autonomer Regulation, die stabil mit Engagement und Wohlbefinden zusammenhängt (Ryan & Deci, 2000; Howard et al., 2018). Nach dem funktionalen Ansatz (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008) zeigen Freiwilligenstudien, dass Werte-Motive und Beteiligungstiefe über Sinn, Ressourcen und Zugehörigkeit zu Engagement wie auch Wohlbefinden führen (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Furtak & Barnard, 2021). Das erklärt, warum Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere (prosoziale Wirkung) in der Freiwilligenarbeitsstichprobe den Effekt auf Sinnerfüllung und damit auch auf Engagement entfaltet, und warum Autonomie vor allem indirekt über Sinn greift.

Zuletzt soll noch auf die theoretischen Möglichkeiten eingegangen werden, die den statistisch gefundenen Effekt der Kontrollvariablen der Beschäftigungsdauer zu erklären versuchen. Es sprechen mehrere theoretische wie empirische Begründungen dafür, warum

die Beschäftigungsdauer ein signifikanter Prädiktor für Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit sein kann. Zum einen können länger engagierte Personen eine stärkere Bindung an die Organisation, für die sie tätig sind, entwickeln, wodurch Bedeutung und Wirksamkeit entstehen. Diese stellen zentrale Komponenten der Sinnerfüllung dar (Schnell, 2009, 2020). Mit längerer Beschäftigungsdauer steigt ebenso die Möglichkeit der Zunahme an Kompetenz, die zum Gefühl führen kann, „etwas bewirken zu können“. Dadurch wird laut der Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000) das Bedürfnis nach Kompetenz befriedigt und die intrinsische Motivation gefördert. Ein weiterer Erklärungsansatz ist die indirekte Wirkung der sozialen Komponente der Freiwilligenarbeit. Mit der Zeit entstehen tragfähige Beziehungen zu anderen Freiwilligen oder Betreuten. Diese soziale Eingebundenheit verstärkt das Gefühl, gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles zu tun (Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2012). Die Befundlage deutet darauf hin, dass langfristiges Engagement häufig mit einer stärkeren Wertekongruenz einhergehen kann und somit auch mit einer Internalisierung altruistischer Motive. Dadurch kann eine Verschiebung der Motivation in Richtung intrinsischer, sinnorientierter Formen stattfinden (Millette & Gagné, 2008; Clary et al., 1998). Die Beschäftigungsdauer kann infolgedessen Sinnerfüllung positiv beeinflussen, da langfristiges Engagement Identifikation, Kompetenz, Zugehörigkeit und Wertekongruenz verstärken kann. Diese Prozesse fördern intrinsische Motivation und führen zu einer tieferen, stabileren Sinnwahrnehmung.

6.4. Diskussion zu explorativen Fragestellung 1

Die multiple hierarchische Regressionsanalyse zeigte, dass in allen drei Modellen die Kontrollvariable der Beschäftigungsdauer, sowie die Tätigkeitsmerkmale Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Autonomie konstant einen signifikanten Effekt auf die erlebte Sinnerfüllung hatten. Das Werte-Motiv als einziges Motiv des VFI erwies sich nach Einschluss ins Modell ebenso als signifikanter Prädiktor für Sinnerfüllung. Mediationsanalysen bestätigten, dass das Werte-Motiv den Zusammenhang sowohl zwischen Autonomie und Sinnerfüllung als auch zwischen Aufgabenbedeutsamkeit und Sinnerfüllung partiell vermittelt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Wertorientierung von Beschäftigten einen Mechanismus darstellen könnte, über den Aufgabenbedeutsamkeit und Autonomie die Sinnerfüllung verstärken. Autonomie wirkt demnach nicht nur direkt, sondern auch über die Werte-Funktion, was die Bedeutung intrinsischer Motivation und persönlicher Sinnorientierung unterstreicht (Clary et al., 1998; Schnell, 2009).

Zur Erläuterung dieser gefundenen Resultate können teilweise die theoretischen Erklärungsansätze der H3 herangezogen werden. Zahlreiche Befunde wie von Tan et al. (2023) und Bakker und Demerouti (2007) heben vor allem Autonomie und die Aufgabenbedeutsamkeit des JCM als starke Prädiktoren der erlebten Sinnerfüllung in der Arbeit hervor. Das statistisch signifikante Alleinstellungsmerkmal des Prädiktors des Werte-Motivs kann unter anderem mit der Self-Determination Theory (SDT) nachvollziehbar erklärt werden. Arbeitstätigkeiten können nachhaltig und langfristig motivieren, wenn sie als autonom, kompetenzerlebbar und verbunden mit den eigenen Zielen und Werten identifiziert werden können (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005). Wertepassung ist ein essenzieller Faktor dieser Internalisierung. Empirische Evidenz zeigt, dass autonom regulierte Motivation stabil mit Wohlbefinden und Engagement einhergeht (Howard et al., 2018). Das Werte-Motiv erfasst genau diese Selbstkongruenz und kann somit als signifikanter Faktor verstanden werden. Der dynamisch aufgezeichnete Prozess kann insofern erklärt werden, dass das Werte-Motiv jene Stelle markiert, an der Tätigkeitsmerkmale in wertkongruentes Erleben übersetzt werden und infolgedessen Sinn entstehen kann. Im Kontext der Freiwilligenarbeit ist die Wirkung für andere eine primäre Sinnquelle (Schnell, 2009; Schnell & Hoof, 2012; Rosso et al., 2010; Lysova et al., 2019). Wird die ausgeführte Freiwilligentätigkeit als wert- und zielkongruent erlebt, kann die Sinnerfüllung positiv beeinflusst werden. Befunde aus dem Freiwilligenkontext zeigen wiederholt, dass Wertorientierung und Beteiligungstiefe über Sinn, Zugehörigkeit und Ressourcen zu Wohlbefinden und Engagement führen können (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Furtak & Barnard, 2021). Dies wiederum geht folgerichtig mit dem gefundenen Ergebnis des statistischen signifikanten Effekts des Tätigkeitsmerkmals Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere einher. Da dieses Tätigkeitsmerkmal die wahrgenommene Relevanz für Dritte operationalisiert. Demgegenüber erklären in der erhobenen Studie Karriere-, Anpassungs-, Schutz-, Selbstwert- oder Erfahrungsmotive die Beziehung zwischen den Tätigkeitsmerkmalen und der Sinnerfüllung weniger stark. Dies kann möglicherweise auf die einzelnen VFI-Motive und auf deren Funktionen zurückgeführt werden, wie auch auf die spezifische Stichprobe an sich. Das Motiv der Karriere ist zumeist stärker extrinsisch reguliert und zeigt in Freiwilligenarbeitssettings oft heterogene und teils schwächere Zusammenhänge mit positiven Outcomes, insbesondere, wenn Sinn im Vordergrund steht (Burton et al., 2006; Millette & Gagné, 2008). Das Anpassungs-Motiv kann Sinn unterstützen, reicht aber ohne Wertepassung häufig nicht aus, um Sinnerfüllung substanziell zu steigern (Clary et al.,

1998). Schutz (Coping) und Selbstwert (Anerkennung) können das Erleben zwar stabilisieren (Ramos et al., 2016) sind aber oft nicht der primäre Kanal, über den Aufgabenbedeutsamkeit und Autonomie in Sinn übersetzt werden. Erfahrung kann Kompetenzerleben fördern, wirkt aber typischerweise über Autonomie und Feedback, also eher parallel vermittelnd (Millette & Gagné, 2008). Die Passung zwischen den Tätigkeitsmerkmalen Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere, Autonomie und dem Werte-Motiv ist somit inhaltlich am engsten verknüpft. Dies könnte ein Grund dafür sein, wieso sich in diesen Zusammenhängen die Mediation am klarsten zeigt. Des Weiteren ist die Stichprobe im spezifischen Feld der psychosozialen Freiwilligenarbeit mit einem hohen Anteil an psychosozial agierenden Telefonseelsorgemitarbeiter: innen gezogen worden, weshalb hier möglicherweise die Werte-Motive stärker zu tragen kommen als Motive, die mit Karriere in Verbindung stehen.

Hinsichtlich des signifikanten Effekts der Beschäftigungsdauer zur Erklärung der Sinnerfüllung kann ebenso auf die Diskussion der H3 verwiesen werden: Die mit der Zeit wachsende Bindung an die Organisation, welche Zugehörigkeit, Bedeutsamkeit und Wirksamkeitserleben stärkt (Schnell, 2009, 2020), kann Arbeitsengagement und die erlebte Sinnerfüllung positiv beeinflussen. Durch Zunahme von Fähigkeiten und Erfahrungen, die das Kompetenzbedürfnis befriedigt und intrinsische Motivation fördert (Self-Determination Theory; Ryan & Deci, 2000) und das Entstehen tragfähiger Beziehungen, die das Erleben von Gebrauchtwerden und Sinnhaftigkeit intensivieren (Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2012).

6.5. Diskussion zu explorativen Fragestellung 2

Hier zeigte sich über alle Regressionsschritte hinweg, dass Sinnerfüllung der zentrale Prädiktor des Arbeitsengagements ist, während die anderen Motivdimensionen des VFI keinen signifikanten Beitrag leisteten. Die Kontrollvariable Arbeitsstunden pro Woche hatte ebenso über alle drei Modelle hinweg einen konsistent positiven Effekt auf Arbeitsengagement.

Diese Ergebnisse werden von den theoretischen Annahmen des Job-Characteristics-Modells und des JD-R Modells gestützt, wonach die kognitive Bewertung der Arbeit als sinnerfüllend eine zentrale Rolle für die Entstehung von Arbeitsengagement spielt (Hackman & Oldham, 1975; Bakker & Demerouti, 2007). Als potenzielle theoretische

Erklärungsmuster, warum keines der VFI-Motive einen signifikanten Effekt auf das Arbeitsengagement hatte, können folgende Überlegungen herangezogen werden: Mit der Self-Determination Theory (SDT) kann erklärt werden, dass Verhalten dann besonders ausdauernd und engagiert ist, wenn Ziele autonom reguliert und werte- wie auch zielkongruent internalisiert sind (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005). Sobald Sinnerfüllung dieses internalisierte Motivationsniveau widerspiegelt, bleibt für die VFI-Funktionen häufig kein eigenständiger Varianzanteil mehr übrig. Die VFI-Motive wirken dann eher indirekt, wie etwa über Beteiligungstiefe, Ressourcen oder Sinn (Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Furtak & Barnard, 2021), als parallel zusätzlich zum Effekt der Sinnerfüllung. Methodisch ist das kompatibel mit Proximalität und partieller (Teil-)Kollinearität, denn Sinnerfüllung liegt näher am Kriterium Engagement als die breiter gefassten Motivfunktionen und bindet dadurch den wesentlichen Prädiktionsanteil (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, 2012). Hinzu kommt, dass gerade das sonst oft wirksame Werte-Motiv in Freiwilligenstichproben teils varianzarm ist, während Sinnerfüllung situationssensitiver schwankt (Schnell & Hoof, 2012; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016). Ein theoretischer Folgeschluss aus diesen Gründen kann sein, dass die VFI-Motive keinen zusätzlichen signifikanten Effekt aufzeigen können, da der Großteil des motivationalen Einfluss bereits über den starken Prädiktor Sinnerfüllung erklärt wird.

Der kleine, aber robuste Zusammenhang der Wochenarbeitsstunden mit Arbeitsengagement lässt sich, analog zum signifikanten Effekt der Beschäftigungsdauer, dadurch erklären, dass Intensität und Einbindung Sinn- und Wirkungsprozesse begünstigen. Mehr Zeit im Einsatz kann Zugehörigkeit, Kompetenzerleben und Wertepassung stärken und so Engagement fördern (Schnell, 2009, 2020; Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2012). Schnell und Hoof (2012) berichten, dass Sinnhaftigkeit besonders niedrig ist, wenn weniger als zwei Stunden pro Woche investiert werden in die Freiwilligenarbeit, oder weniger als ein Jahr andauerndes Engagement vorliegt. Dies kann als Hinweis gesehen werden, dass ausreichende Intensität erforderlich ist, damit Sinn- und Wirkungsprozesse greifen. Es sei anzumerken, dass im theoretischen Hintergrund dieser Arbeit Studien zu möglichen negativen Folgen von erhöhten Arbeitsengagements-Ausprägungen, wie Stress, Erschöpfung und Work-Life-Konflikten, analysiert wurden (Halbesleben et al., 2009; Onyishi et al., 2024). In Bezug auf die Ergebnisse in der vorliegenden Arbeit kann nach JD-R Logik vorsichtig interpretiert werden, dass eine moderat erhöhte Arbeitsstundenanzahl in dieser Stichprobe der freiwillig Tätigen positiv

mit Sinnerfüllung einhergeht sowie im Endeffekt das Arbeitsengagement positiv beeinflusst.

Insgesamt kann durch die explorative Fragestellung 2 die Sichtweise bestärkt werden, dass Sinnerfüllung im Freiwilligenkontext der proximal wichtigste Prädiktor des Arbeitsengagements ist, während Motive eher kontext- und prozessabhängig über Sinn und Einbindung wirken.

6.6. Diskussion zu explorativen Fragestellung 3

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse weisen auf eine partielle Mediation des Werte-Motivs hin: Die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere fördert Engagement sowohl direkt als auch indirekt über die wertorientierte Motivlage. Es ist anzunehmen, dass Aufgabenbedeutsamkeit den wirksamsten Effekt auf Arbeitsengagement ausübt, während wertorientierte Passungsprozesse Arbeitsengagement in der Freiwilligenarbeit stärkt.

Die gefundenen Resultate erweisen sich als theoretisch stimmig und lassen sich schlüssig mit den vorangegangenen Befunden in Einklang bringen. Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere macht die Wirkung für andere sichtbar, dies ist eine zentrale Sinnquelle im Freiwilligenkontext. Gleichmaßen aktiviert sie damit altruistisch-humanistische Werthaltungen, die sich im Werte-Motiv abbilden und in höherem Engagement münden (Schnell, 2009; Schnell & Hoof, 2012; Rosso et al., 2010; Lysova et al., 2019). Dass daneben ein direkter Pfad bestehen bleibt, ist plausibel: Aufgaben, die als bedeutsam erlebt werden, können Vitalität, Hingabe und Absorption unmittelbar anregen (Schaufeli et al., 2002). Eine potenzielle Erklärung, warum keine anderen VFI-Motive statistisch signifikante Effekte erreicht haben, kann den vorherigen Diskussionskapiteln entnommen werden. Im Freiwilligenarbeitsbereich zeigen Wertepassung und prosoziale Zielkongruenz die stärkste Verbindung zu Sinnerfüllung und Engagement (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008; Boštjančič et al., 2018; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Furtak & Barnard, 2021).

6.7. Diskussion zu explorativen Post-hoc-Fragestellung 4

Post-hoc wurde analog zur H3 der kombinierte Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung und Motiv-Dimensionen auf Arbeitsengagement im

Freiwilligenarbeitskontext untersucht. Arbeitsengagement wird in diesem Gesamtmodell primär über Sinnerfüllung erklärt. Tätigkeitsmerkmale (einschließlich der Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere) verlieren ihre erklärende Kraft, die VFI-Motive liefern keinen zusätzlichen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung.

Das Ergebnis schließt an die Ergebnisse der vorherigen Hypothesenprüfungen an. In der Stichprobe im Freiwilligenarbeitsbereich wird die zentrale Stellung der Sinnerfüllung im Zusammenspiel von Tätigkeitsmerkmalen, Motiven und Engagement untermauert. Sinnerfüllung erweist sich, bei gleichzeitiger Betrachtung aller Prädiktoren, als proximal maßgeblicher Prädiktor des Arbeitsengagements. Tätigkeitsmerkmale und Motive hingegen entfalten ihre Wirkung über Sinn und zeigen im Gesamtmodell keine eigenständige zusätzliche Erklärungskraft mehr. Sobald Sinnerfüllung im Modell inkludiert wird, verlieren distale Prädiktoren wie Tätigkeitsmerkmale aber auch die VFI-Motive an direktem Gewicht (Kanfer et al., 2008). Der Faktor der Sinnerfüllung bündelt mehrere Effektpfade: Werte- und Zielkongruenz, erlebte Wirksamkeit und soziale Resonanz (Rosso, et al., 2010; Lysova et al., 2019; Schnell, 2009). Genau diese Pfade werden durch Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere aktiviert und sind im Freiwilligenkontext eng mit altruistischer Werteorientierung verknüpft. Dass die Freiwilligenarbeits-Motive (einschließlich des Werte-Motivs) im Gesamtmodell keinen zusätzlichen Beitrag leisten, widerspricht den Ergebnissen der explorativen Fragestellung 3 nicht, sondern verdeutlicht Proximalität und gemeinsame Varianz: Nimmt man Sinnerfüllung und Motive gleichzeitig in ein Regressionsmodell auf, erklärt Sinnerfüllung als näher liegende, zustandsnahe Variable den größeren inkrementellen Anteil an Engagement. Zudem sollte methodisch beachtet werden, dass das Werte-Motiv konzeptionell und empirisch stark mit Sinnerfüllung und Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere korreliert, weshalb sich diese Faktoren eine Varianz teilen. Die Motive verlieren inkrementell an Varianz, die sie mit Sinnerfüllung teilen. Aus Perspektive der Selbstbestimmungstheorie ist dieses Muster erwartbar: Autonom regulierte, wert- und zielkongruente Tätigkeit geht in hochwertige Motivation und Engagement über, Sinnerfüllung bildet diesen Internalisierungsstatus am direktesten ab (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005; Howard et al., 2018). Sinnerfüllung ist ein bedeutsamer Faktor in diesem Prozess, wenn Tätigkeiten als selbstkongruent und bedeutsam bewertet werden, wird Engagement zumeist positiv beeinflusst. In diesen vorliegenden Regressionsmodellen kann das Empfinden von Sinnerfüllung deshalb als effektivste Prädiktor interpretiert werden. Der, sobald alle Variablen gemeinsam geschätzt werden, wirksamer als die

Motive der Freiwilligenarbeit oder die Tätigkeitsmerkmale der Arbeit zu sein scheint.

6.8. Praktische Implikationen

Die vorliegende Arbeit unterstreicht die zentrale Rolle der Sinnerfüllung. Über sie können zentrale Tätigkeitsmerkmale, insbesondere die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere und Autonomie, in Arbeitsengagement überführt werden. Explizit im Freiwilligenarbeitsbereich kann das Werte-Motiv als zusätzlicher, aber nicht dominanter Mediator in den gefundenen Zusammenhängen wirken. Theoretisch könnte demnach das JD-R-Paradigma um inhaltsbezogene Bewertungen (wie Wirkung und Wertepassung) ergänzt werden, insbesondere in Kontexten, in denen die soziale Relevanz der Tätigkeit im Vordergrund steht. Höge und Schnell (2012) plädieren dafür, das Konzept der Sinnerfüllung aktiver und zentraler in die Forschung einzubetten und so potenziell einen ganzheitlich-orientierten wissenschaftlichen Fokus abseits der Effizienz- und Managementorientierung zu ermöglichen.

Praktische Implikationen auf Basis der gefundenen Ergebnisse der getätigten Replikationsstudie gehen aufgrund der ähnlichen Ergebnisse im Freiwilligenarbeitskontext im Vergleich zur Originalstudie (Höge & Schnell, 2012) in dieselbe Richtung. Die Wirksamkeit von erlebter Sinnerfüllung und Aufgabenbedeutsamkeit kann in der Praxis auf den Bereich der Erwerbstätigkeit transferiert werden, indem Arbeit so gestaltet wird, dass Beschäftigte den Beitrag ihrer Tätigkeit für andere konkreter erleben können. Das schließt beispielsweise die Nähe zu Klient:innen oder Kund:innen ein, sofern mit ihnen im jeweiligen Arbeitsbereich direkter Kontakt besteht. Ebenso kann regelmäßiges Wirkungs-Feedback durch Kennzahlen, die zusätzlich den Beitrag statt nur Output messen, möglicherweise die Sinnerfüllung der Mitarbeitenden erhöhen. Additiv können Wertepassung und soziale Resonanz gezielt gefördert werden, etwa durch Mitgestaltungsmöglichkeiten, rationale Begründungen für Arbeitsziele und Prozesse, wie durch anerkennendes Feedback und Peer-Einbindung. Da die Befunde der Replikationsstudie kontextspezifisch ausgeprägt sein können, empfiehlt es sich, vor allem in sozialen Berufen, die Wirkung der Aufgabenbedeutsamkeit besonders in den Fokus zu setzen. In anderen Domänen sind eventuell jene Merkmale zu stärken, die in diesen Branchen mit Sinnerfüllung und Bedeutsamkeit am stärksten in Verbindung stehen. Somit kann, wie von Gardner et al. (2005), Wehner et al. (2007) und Hadering (2020) gefordert, der gesellschaftliche Beitrag einer Tätigkeit zentral thematisiert werden. Parallel dazu kann

Autonomie als Ressource gefördert werden, zum Beispiel durch flexible Entscheidungs- und Zeitspielräume, gemeinschaftliche Zielvereinbarungen und verlässliches Leistungsfeedback. Mehrere Studien zeigen, dass aktive Beteiligung tiefe Wohlbefinden und Engagement entstehen lässt (Boštjančič et al., 2018; Furtak & Barnard, 2021; Chung et al., 2019; Ramos et al., 2016; Schnell & Hoof, 2012). Es ist also möglich, dass Freiwilligenorganisationen und auf Erwerb ausgerichtete Unternehmen das Arbeitsengagement der Mitarbeitenden fördern können. Dies kann geschehen, indem sie Tätigkeiten wirkungsnäher gestalten, Autonomie bestmöglich erweitern, wertebasiert rekrutieren, beteiligungsstärkende Rollen anbieten, Sinn regelmäßig messen und schutzwirksame Rahmen gegen Überengagement bereitstellen. Wie in der Studie von Furtak und Barnard (2021) festgehalten wird, können Sinnerfüllung und soziale Eingebundenheit oft als Resilienzfaktoren – insbesondere in belastenden Kontexten – wirken (Schnell, 2020). Diese Erkenntnis kann und sollte einen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung leisten. Beispielsweise vermag ein Implementieren von Supervision und ergänzenden Gesundheitsmaßnahmen, wie Entspannungsübungen, Bewegungs- und Sportprogrammen, einen positiven Beitrag zum Wohlbefinden und zur Gesundheit der Beschäftigten leisten. Um an das im Kapitel 3 beschriebene Plädoyer für den Bedarf an „guter Arbeit“ von Bluestein et al. (2023), Lysova et al. (2019) und Rosso et al. (2010) anzuschließen: All diese genannten Implikationen stellen eine Möglichkeit dar, Motivationsdimensionen und Sinnerleben im Kontext der Arbeit zu integrieren und fördern infolgedessen Faktoren wie Arbeitsengagement und psychisches Wohlbefinden.

6.9. Limitationen und zukünftige Forschung

Die Aussagekraft der vorliegenden Studie ist durch mehrere methodische und stichprobenbezogene Beschränkungen begrenzt. Erstens handelt es sich um ein querschnittliches Design, das keine Aussagen über Kausalrichtungen zulässt. Die gefundenen Mediationspfade – zum Beispiel der, welcher beschreibt, dass Sinnerfüllung den Zusammenhang zwischen Bedeutsamkeit der Aufgabe und Arbeitsengagement mediiert – sind zwar theoretisch plausibel (Hackman & Oldham, 1980; Bakker & Demerouti, 2014; Höge & Schnell, 2012), aber die Querschnittsdaten der vorliegenden Studie lassen sich nur schätzen, und sind kausal nur sehr eingeschränkt interpretierbar (MacKinnon, 2012). Auch wenn Bootstrapping-Konfidenzintervalle die Signifikanz indirekter Effekte absichern (Hayes, 2018), ersetzt dies kein längsschnittliches Design. Zweitens beruhen alle erhobenen Variablen auf Selbstberichten in einer Online-

Fragebogenerhebung, wodurch gemeinsame Methodenvarianz durchaus möglich ist. Drittens ist hinsichtlich der Datenverteilung in der vorliegenden Stichprobe anzumerken, dass die Variablen der Sinnerfüllung und des Arbeitsengagements deutlich von der Normalverteilung abgewichen und sehr rechtschief sind. Dem wurde mit robusten Verfahren und Bootstrapping versucht entgegenzuwirken, dennoch können Verletzungen der Verteilungsannahmen die Schätzung klassischer Modelle beeinflussen. Viertens ist nochmals zu erwähnen, dass die konfirmatorische Faktorenanalyse in der Replikationsstudie zunächst einen unzureichenden Modell-Fit aufwies, der erst durch inhaltlich begründete Korrelationen zwischen Fehlertermen verbessert wurde. Solche Post-hoc-Modifikationen sind zwar erlaubt und nicht unüblich, bergen aber stets das Risiko einer Überanpassung (Byrne, 2016; Kline, 2016). Fünftens muss methodisch zusätzlich angemerkt werden, dass die internen Konsistenzen des VFI in der vorliegenden Arbeit teilweise im grenzwertigen bis zu niedrigen Bereich lagen. Eine Erklärung dafür wäre, dass aufgrund zeitökonomischer Begründung in der Replikationsstudie die Screening-Variante der VFI-Skala verwendet wurde. Sechstens: Basiert die Stichprobenszusammensetzung rein auf einer nicht-repräsentativen Gelegenheitsstichprobe aus der psychosozialen Freiwilligenarbeit mit einem überdurchschnittlichem Frauenanteil (74.6%). Das erhöht zwar die ökologische Validität für diesen spezifischen Bereich, limitiert aber die Generalisierbarkeit auf andere Ehrenamtsbereiche und auf Erwerbskontexte. Siebentens ist spezifisch in Freiwilligenarbeitsstichproben die Werteorientierung typischerweise hoch ausgeprägt, während andere Motive (beispielsweise Karriere- und Schutzmotive) geringer streuen (Millette & Gagné, 2008). Das könnte die inkrementelle Vorhersagekraft einzelner VFI-Dimensionen gegenüber dem proximalen Sinnkonstrukt reduzieren und erklären, warum das Werte-Motiv in Teilmodellen wirkt, im Gesamtmodell neben Sinnerfüllung jedoch an Signifikanz verliert (Clary et al., 1998; Snyder & Omoto, 2008; MacKinnon, 2012). Zuletzt wird in der Studie lediglich die Variable des Arbeitsengagements als Outcome analysiert. Um ein ganzheitlicheres Forschungsbild zu erhalten, könnten zusätzliche Kriterien – wie beispielsweise Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit, Überengagement und Erschöpfung – berücksichtigt werden (Halbesleben et al., 2009).

Aus diesen Limitationen ergeben sich einige Ideen für mögliche zukünftige Forschungsansätze. So kann das Einsetzen von längsschnittlichen Designs oder Feldexperimenten und Interventionen kausale Mediationen besser prüfen als es querschnittliche Studiendesigns mit nur einem Erhebungszeitpunkt können. Eine weitere

Möglichkeit ist das Einsetzen von Mixed Methods Studiendesigns: Durch das Integrieren von qualitativer und quantitativer Methoden ermöglichen sie, das Analysieren erhobener Konstrukte aus möglichst vielen und unterschiedlichen Blickwinkeln. Für die Messung der einzelnen Motiv-Variablen kann – aufgrund der geringen internen Konsistenzen der VFI-Skala in dieser Arbeit – möglicherweise die vollständige VFI-Skala in Zukunft verwendet werden, um die Motive erschöpfender zu erfassen. Für weitere Forschung wäre es eine potenzielle Bereicherung, größere und feldübergreifende Stichproben (beispielsweise verschiedene Ehrenamtsbereiche, Regionen, Kulturen) zu erforschen. Auch das Analysieren von weiteren Vergleichsgruppen mit Erwerbstätigen, kann das Prüfen der Kontextsensitivität der einzelnen Mediationspfade verbessern (Boštjančič et al., 2018; Wilson, 2012). Insgesamt sind die Befunde in der vorliegenden Arbeit theoretisch gut verankert und empirisch konsistent, eine kausale Deutung ist jedoch aufgrund des Designs nicht möglich.

6.10. Fazit

In der vorliegenden Masterarbeit konnten dieselben Hypothesen wie in der Originalstudie von Höge und Schnell (2012) angenommen werden. Sinnerfüllung und Arbeitsengagement stellen zwei abgrenzbare Konstrukte dar und korrelieren stark positiv miteinander. Diese Korrelation fällt im Freiwilligenkontext jedoch etwas schwächer aus als bei Höge und Schnell (2012). Es konnte ebenso der von Höge und Schnell (2012) postulierte Wirkmechanismus in der vorliegenden Arbeit beobachtet werden, dass Sinnerfüllung den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen der Arbeit und Arbeitsengagement mediiert. Dabei ist die Bedeutsamkeit der Aufgabe für andere der stärkste Prädiktor, Autonomie hingegen wirkt überwiegend indirekt über das Sinnerleben. Im spezifischen Bereich der Freiwilligenarbeit lässt sich mit explorativen Untersuchungen beobachten, dass das Werte-Motiv als partieller Mediator in den Zusammenhängen zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Arbeitsengagement und Sinnerfüllung wirkt. Weitere VFI-Motive leisten hingegen keinen signifikanten inkrementellen Beitrag. Sobald der Prädiktor der Sinnerfüllung in der Zusammenhangsanalyse mit Arbeitsengagement berücksichtigt wird, erweist sich dieser Pfad im Vergleich zu den VFI-Motiven als derjenige, mit dem dominantesten Effekt.

Die Ergebnisse unterstreichen die Relevanz einer Arbeitsgestaltung, die die Sinnebene aktiv mitdenkt, Wirkung für Dritte sichtbar macht, Autonomiespielräume

eröffnet und über Reflexions- und Feedbackprozesse die Wirksamkeitserfahrung stärkt. Methodisch bleibt zu beachten, dass das querschnittliche Selbstberichtsdesign kausale Schlussfolgerungen begrenzt. Dennoch sind die Muster theoretisch konsistent und empirisch hinreichend robust, um Entwicklungsrichtungen zu benennen.

Als zentrales Fazit dieser Masterarbeit kann festgehalten werden, dass die oft postulierte Sinn-Engagement-These nicht nur plausibel, sondern auch jenseits klassischer Erwerbskontexte empirisch tragfähig ist. Sinnerfüllung als ein psychologisch stark relevantes Konstrukt vermag strukturelle Arbeitsmerkmale in nachhaltiges Engagement zu übersetzen. Arbeitsengagement kann wachsen, wenn die ausgeführten Tätigkeiten für andere spürbar bedeutsam sind und Menschen selbstbestimmt werteorientiert handeln können. Die Vermutung liegt nahe, dass „gute (Freiwilligen-)Arbeit“ vor allem dort entsteht, wo Sinn, Werte, Wirksamkeit und soziale wie auch organisationale Verbundenheit zusammenfinden.

Literaturverzeichnis

- Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allen, M. P. (1997). *Understanding Regression Analysis*. Springer.
- 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>
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What Makes work meaningful - Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 53–61.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

- 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>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of management review*, 38(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.10.0479>
- Batson, C. D., Duncan, B. D., Ackerman, P., Buckley, T., & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 290–302. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.40.2.290>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236–254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Bollen, K. A., & Stine, R. A. (1992). Bootstrapping Goodness-of-Fit Measures in Structural Equation Models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205–229.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002004>
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12770-0>
- Boštjančič, E., Antolović, S., & Erčulj, V. (2018). Corporate Volunteering: Relationship to Job Resources and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1884.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01884>
- Brauchli, R., Hämmig, O., Güntert, S., Bauer, G. F., & Wehner, T. (2012). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(1), 24–36. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000071>

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2023). *Deutscher Freiwilligensurvey 2019 (ZA5714; Version 1.0.0) [Data set]. GESIS.*
<https://doi.org/10.4232/1.14132>
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). (2023). *Freiwilliges Engagement in Österreich 2022 (Bericht).*
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 750–762.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.4.750>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M., & Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 3(29), 306–316.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- 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*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Chung, Y. W., Im, S., & Kim, J. E. (2019). The Role of Volunteer Participation and Person-Organization Fit in the Relationship between Motives and Psychological Well-Being. *Sustainability*, 12(1), 330. <https://doi.org/10.3390/su12010330>
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333–350.
<https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>
- 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>
- Cohen, J. (2009). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Psychology Press.
- Cohen-Scali, V., Masdonati, J., Disquay-Perot, S., Ribeiro, M. A., Vilhjálmsdóttir, G., Zein, R., Kaplan Bucciarelli, J., Moumoula, I. A., Aisenson, G., & Rossier, J.

- (2022). Emerging Adults' Representations of Work: A Qualitative Research in Seven Countries. *Emerging Adulthood*, 10(1), 54–67.
<https://doi.org/10.1177/2167696820963598>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1950). Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression: I. *Biometrika*, 37(3–4), 409–428. <https://doi.org/10.1093/biomet/37.3-4.409>
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 463–483. <https://doi.org/10.1348/096317999166798>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition). Sage.
- Fox, J. (2016). *Applied regression analysis and generalized linear models* (3rd edition). Sage.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287–322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00605>
- Frost, J. (2019). *Regression Analysis: An Intuitive Guide for Using and Interpreting Linear Models*. Jim Publishing.
- Furtak, A., & Barnard, A. (2021). Flourishing in trying circumstances: A hermeneutic phenomenological exploration of volunteer well-being. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1809>
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students: Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405–430. <https://doi.org/10.1177/0899764011406738>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., Damon, W., & Gardner, H. (2005). *Good Work! Für eine neue Ethik im Beruf*. Klett-Cotta.
- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- George, J. M. (2011). The wider context, costs, and benefits of work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 53–59. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.509924>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- 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)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242–256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 68–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.514327>
- Hardering, F. (2020). *Sinn in der Arbeit: Überblick über Grundbegriffe und aktuelle Debatten*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30816-2>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (2nd edition). The Guilford Press.
- Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 13(1), 91–99.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources. (3rd edition). Odessa.
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Forest, J. (2018). Using Bifactor Exploratory Structural Equation Modeling to Test for a Continuum Structure of Motivation. *Journal of Management*, 44(7), 2638–2664.
<https://doi.org/10.1177/0149206316645653>
- Igartua, J.-J., & Hayes, A. F. (2021). Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: Concepts, Computations, and Some Common Confusions. *The Spanish Journal of Psychology*, 24. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.46>
- International Labour Office. (2013). *Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip*. International Labour Office.
- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and Moderating Effects in Job Design. *Journal of Management*, 18(4), 657–676.
<https://doi.org/10.1177/014920639201800404>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work Motivation*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203809501>
- Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163–204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th edition). The Guilford Press.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung: Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Sigma.
- Krebs, D., & Menold, N. (2019). Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 489–504. Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_34

- Kulikowski, K. (2017). Do we all agree on how to measure work engagement? Factorial validity of Utrecht Work Engagement Scale as a standard measurement tool – A literature review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00947>
- Lampert, B., Hornung, S., & Glaser, J. (2021). Detached Concern und Wohlbefinden: Berufliche Selbstwirksamkeit und Sinnerfüllung als vermittelnde psychische Ressourcen. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 16(3), 179–187. <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00864-7>
- Lee, C.-K., Song, H.-J., Lee, H.-M., Lee, S., & Bernhard, B. J. (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406–415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.10.011>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- MacKinnon, D. P. (2012). *Introduction to Statistical Mediation Analysis* (1st edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203809556>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519–530. <https://doi.org/10.1093/biomet/57.3.519>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Massoudi, K., Abessolo, M., Atitsogbe, K. A., Banet, E., Bollmann, G., Dauwalder, J.-P., Handschin, P., Maggiori, C., Masdonati, J., Rochat, S., & Rossier, J. (2018). A Value-Centered Approach to Decent Work. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J. L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard, *Interventions in Career Design and Education*, 93–110. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3_6

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9079-4>
- Mills, M. J., Culbertson, S. S., & Fullagar, C. J. (2012). Conceptualizing and Measuring Engagement: An Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 519–545. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Mösken, G., Dick, M., & Wehner, T. (2010). Wie frei-gemeinnützig tätige Personen unterschiedliche Arbeitsformen erleben und bewerten: Eine narrative Grid-Studie als Beitrag zur erweiterten Arbeitsforschung. *ARBEIT*, 19(1), 37–52. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2010-0105>
- Mösken, G., Dick, M., & Wehner, T. (2015). „Gute Arbeit“: Welche persönlichen Konstrukte unterscheiden Erwerbsarbeit von frei-gemeinnütziger Tätigkeit? *Psychologie der Freiwilligenarbeit*, 39–56. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3_3
- Mutz, G. (2002). Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit*, 11(1), 21–32. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2002-0104>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7(2), 133–144. <https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Onyishi, I. E., Nohe, C., Ugwu, F. O., Amazue, L. O., & Hertel, G. (2024). When high work engagement is negative for family tasks: Mechanisms and boundary conditions. *Frontiers in Psychology*, 15, 1403701. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1403701>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. V., & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60(2), 73–85. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000098>

- Osborne, J. W., & Waters, E. (2019). *Four assumptions of multiple regression that researchers should always test*. <https://doi.org/10.7275/R222-HV23>
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. *Work motivation: Past, present, and future*. 233–284. Routledge.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of applied psychology*, 102(3), 403–420. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000106>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309–327.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Ramos, R., Güntert, S., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2016). Exploring the Interaction Between Volunteering Status, Paid Job Characteristics and Quality of Volunteers' Motivation on Mental Health. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 790–809. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9647-2>
- Renn, R. W., & Vandenberg, R. J. (1995). The Critical Psychological States: An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research. *Journal of Management*, 21(2), 279–303. <https://doi.org/10.1177/014920639502100206>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sandmeier, A., & Mandel, D. (2021). Arbeitsengagement zur Messung von positiver beruflicher Beanspruchung im Lehrberuf – eine berufsübergreifende Validierung. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 35(4), 275–290. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000278>
- 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*, 3(1), 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
<https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schmidt, K. H., & Kleinbeck, U. (1999). Job Diagnostic Survey (JDS – deutsche Fassung). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. 205–230. Hochschulverlag AG.
- Schnell, T., & Becker, P. (2006). Personality and meaning in life. *Personality and Individual Differences*, 41, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.030>
- Schnell, T. (2008). Adaption des Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn zur Messung beruflicher Sinnerfüllung. *Unveröffentlichtes Manuskript*. Universität Innsbruck: Institut für Psychologie.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483–499. <https://doi.org/10.1080/17439760903271074>
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 667–673. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.006>
- Schnell, T., & Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35–53.
<https://doi.org/10.1080/13617672.2012.650029>
- Schnell, T. (2020). *The Psychology of Meaning in Life* (1st edition). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780367823160>.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd edition). Routledge.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>

- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2).
<https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422–445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Snyder, M., Clary, E. G., & Stukas, A. A. (1999). The functional approach to volunteerism. *Why we evaluate*, 377–406. Psychology Press.
<https://doi.org/10.13140/2.1.2008.6083>
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290–312. Jossey-Bass.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Strubel, I. T., Freund, S., & Güntert, S. T. (2024). Entwicklung und Validierung einer deutschen Kurzversion des Volunteer Functions Inventory (VFI). *Diagnostica*, 70(3), 101–112. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000328>
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. (2009). The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment: An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5–28. <https://doi.org/10.1177/0899764008314810>
- Tan, K.-L., Sim, A. K. S., Yap, S. S.-N., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. W. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 462–512. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2022-0225>
- Thiel, K. (2021). Freiwilligenarbeit in Organisationen. *Organisation, Motivation und Konflikte in der Freiwilligenarbeit*, 5–64. Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-36185-3_2
- Tian, L., Zhang, X., & Huebner, E. S. (2018). The Effects of Satisfaction of Basic Psychological Needs at School on Children's Prosocial Behavior and Antisocial

- Behavior: The Mediating Role of School Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 548. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00548>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Wehner, T., Gentile, G.-C., & Güntert, S. T. (2007). Bürgersinn. *Wirtschaftspsychologie*, 337–355. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-71637-2_17
- Wehner, T., & Güntert, S. T. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3>
- Wilson, J. (2012). Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176–212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>
- Yildiz, B., & Yildiz, T. (2022). A systematic review and meta-analytical synthesis of the relationship between work engagement and job satisfaction in nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 3062–3078. <https://doi.org/10.1111/ppc.13068>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Grafische Veranschaulichung des Mediationsmodells der H3.....	25
Abbildung 2. Mediationsmodell des Einflusses von X auf Y über den Mediator M nach Baron und Kenny (1986).....	37
Abbildung 3. Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit.....	45

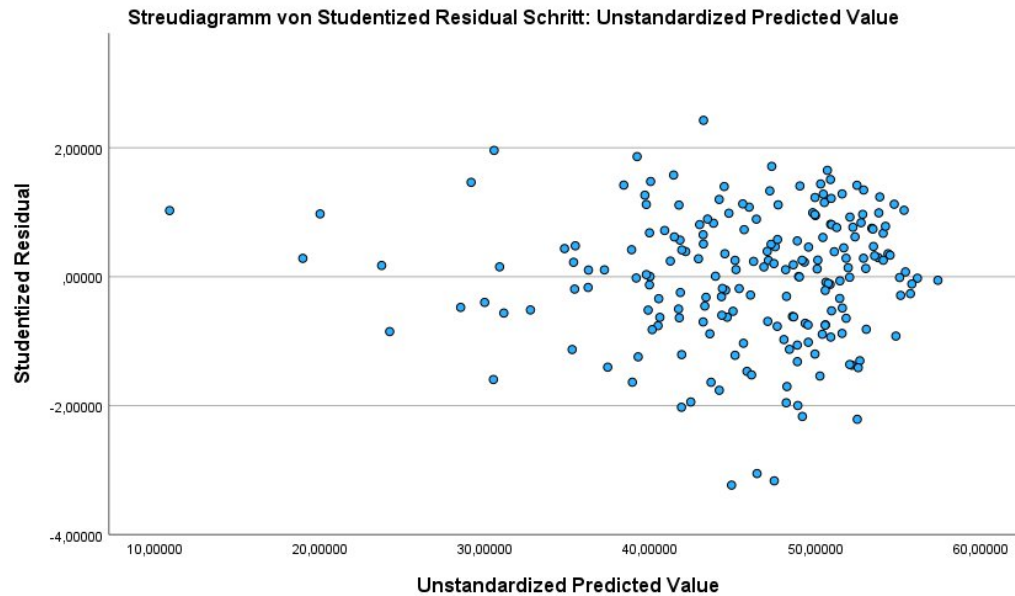
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Stichprobenmerkmale der Replikationsstudie (N = 205).....	30
Tabelle 2. Cronbachs Alpha (α) der JDS-Skalen in der Original- und Replikationsstudie.....	33
Tabelle 3. Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen.....	44
Tabelle 4. Interkorrelationsmatrix zwischen den Variablen Arbeitsengagement, Sinnerfüllung in der Freiwilligenarbeit und den fünf JDS-Dimensionen (Tätigkeitsmerkmale der Arbeit....	45
Tabelle 5. Multiple hierarchische Regressionsanalysen der Originalstudie (Höge & Schnell, 2012).....	47
Tabelle 6. Multiple hierarchische Regressionsanalyse der Replikationsstudie für das Kriterium Arbeitsengagement.....	51
Tabelle 7. Mediationsübersicht der explorativen Fragestellungen (F1-F4).....	57

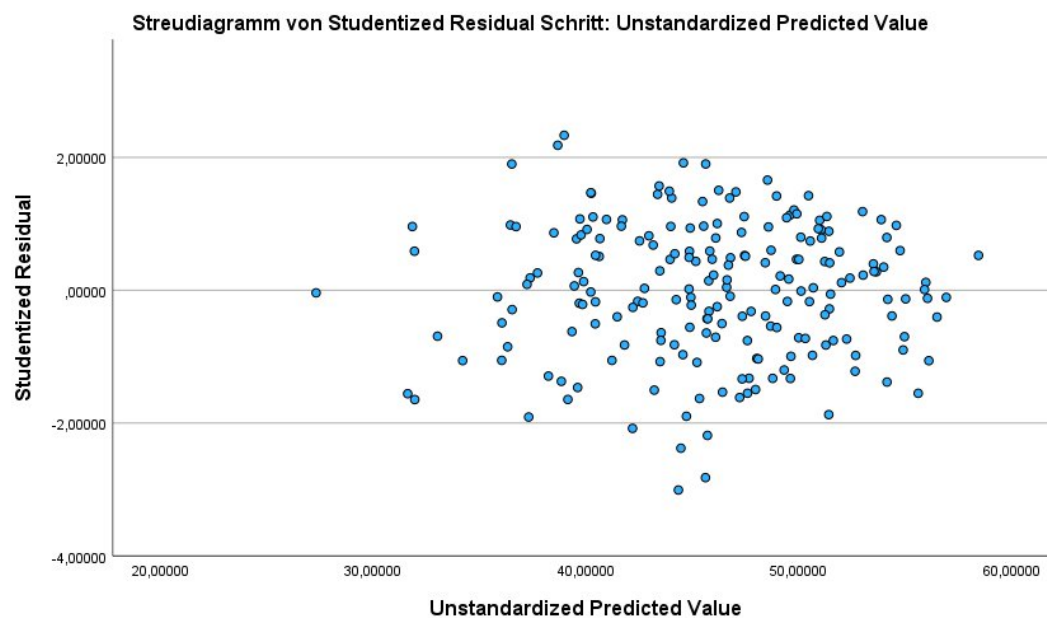
Anhang

Anhang 1: Voraussetzungsprüfung multiple Regression

Anhang 1.1: Linearität der H3



Anhang 1.2: Linearität explorative Analysen



Anhang 2 Normalverteilung der Residuen

Anhang 2.1: P-P-Plot standardisierter Residuen

