

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	V
Abbildungsverzeichnis.....	XI
Tabellenverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis.....	XV
Abstract.....	XVII

1 Einführung in das Themenfeld Employee Volunteering (EV).....1

1.1	Gegenstand und Aufbau der Arbeit	1
1.2	Relevanz von EV	5
1.2.1	Praktische Relevanz durch Schnittstellenfunktion.....	7
1.2.2	Theoretische Relevanz durch Ressourcenabhängigkeits-Theorie.....	9
1.3	Einordnung von EV in Corporate Social Responsibility (CSR)	10
1.3.1	Stakeholder-Theorie und Shareholder-Value-Ansatz	12
1.3.2	Entstehung und Entwicklung von CSR.....	14
1.3.3	Auswirkungen von CSR	15
1.3.4	Gesetzliche Pflicht zur CSR-Berichterstattung.....	17
1.4	Vom ehrenamtlichen Engagement im Allgemeinen zu EV	18
1.5	Klassifikationen und Formen von EV.....	21
1.6	Forschungsbeitrag der Dissertation.....	26

2 Ausprägungen von EV in Deutschland (Studie 1).....29

2.1	Einleitung.....	29
2.1.1	EV im internationalen Vergleich	29
2.1.2	Bisherige Studien zu EV in Deutschland.....	31
2.1.3	Einfluss der Unternehmensgröße.....	33
2.2	Theoretischer Hintergrund	34
2.2.1	Strategische und reaktive CSR im Kontext von EV	34
2.2.2	Fokus strategischen EVs auf Mitarbeiter	37
2.3	Methoden	38
2.3.1	Stichprobe.....	38
2.3.2	Fragebogen	40

2.4	Ergebnisse	41
2.4.1	Strategisches EV	41
2.4.2	Zusätzlicher Fokus strategischen EVs auf Mitarbeiter	43
2.5	Diskussion	44
2.5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	44
2.5.2	Einordnung der Bedeutung der Unternehmensgröße	44
2.5.3	Einordnung des Mitarbeiterfokus	46
2.5.4	Einordnung der Studienergebnisse in das EV anderer Länder	47
2.5.5	Limitationen	48
2.6	Fazit	50
3	EV und die Signalisierung von Arbeitgeberattraktivität (Studie 2)	53
3.1	Einleitung	53
3.2	Theorien und Hypothesen	55
3.2.1	Mediation über die Signalisierung geringerer Rollenkonflikte	57
3.2.2	Mediation über die Signalisierung von Autonomie am Arbeitsplatz	60
3.2.3	Direkte Effekte von EV auf Arbeitgeberattraktivität	62
3.3	Methoden	64
3.3.1	Experimentelle Vignettenstudie	64
3.3.2	Online-Erhebung	67
3.3.3	Stichprobe	68
3.3.4	Messinstrumente	69
3.3.5	Strukturgleichungsmodell	71
3.4	Ergebnisse	73
3.4.1	Korrelationstabellen	73
3.4.2	Prüfung auf Messinvarianz	75
3.4.3	Struktur- und Messmodell	76
3.4.4	Modellfit	79
3.5	Diskussion	80
3.5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	80
3.5.2	Zur Wirkbeziehung von EV auf Autonomie und Arbeitgeberattraktivität	81
3.5.3	Weitere Implikationen für Forschung und Praxis	82
3.5.4	Limitationen	84
3.5.5	Fazit	85

4 EV und die Signalisierung von Arbeitgeberattraktivität (Studie 3)	87
4.1 Einleitung	87
4.2 Signaling-Theorie	89
4.3 Methoden	91
4.3.1 Experimentelle Vignettenstudie	91
4.3.2 Durchführung und Stichprobe	92
4.3.3 Messinstrumente	93
4.3.4 Faktorenanalysen	94
4.4 Ergebnisse	97
4.4.1 Korrelationstabellen	97
4.4.2 Störgrößen	99
4.4.3 Prüfung auf Messinvarianz	99
4.4.4 Finales Strukturgleichungsmodell	100
4.4.5 Moderationseffekte	101
4.4.6 Modellfit	102
4.5 Diskussion	103
4.5.1 Limitationen	105
4.5.2 Fazit	106
5 EV aus der Sicht Engagierter (Studie 4)	107
5.1 Einleitung	107
5.2 Zur Wahrnehmung von EV durch Mitarbeiter	107
5.2.1 Handlungsspielraum	108
5.2.2 Freiwilligkeit	109
5.2.3 Sinngehalt	110
5.2.4 Soziale Unterstützung	112
5.3 Das Job Demands Resources-Model	112
5.3.1 Zur Integration von Stress und Erholung in das Job Demands Resources-Model	114
5.3.2 Arbeitsanforderungen und Stress	115
5.3.3 Arbeitsressourcen und Erholung	118
5.4 Methoden	121
5.4.1 Durchführung und Stichprobe	121
5.4.2 Messinstrumente	122

5.5	Ergebnisse	125
5.5.1	Korrelationstabellen.....	125
5.5.2	Unabhängige Variablen zur Messung der Wahrnehmung von EV	128
5.5.3	Abhängige Variablen zur Messung von Stress und Erholung	128
5.5.4	Strukturgleichungsmodell.....	132
5.6	Diskussion.....	134
5.6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	134
5.6.2	Einordnung der Ergebnisse in die bestehende Forschung	134
5.6.3	Limitationen.....	138
5.7	Fazit	142
6	Schlussfolgerung	145
6.1	Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse der Dissertation ..	145
6.2	Anregungen für zukünftige Forschung	146
6.3	Schlussbemerkung	147
	Literaturverzeichnis.....	149