



h_da

HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
DARMSTÄDTER INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

Nr.
4

**Krank und trotzdem engagiert?
Präsentismus im Ehrenamt – Verbreitung
und Motive**

Anna Sophia Lichtenthaeler

ISSN 2749-1625

DIWiP Schriftenreihe für wirtschaftspsychologische Forschung und Anwendung / DI-
WiP Publication Series for Business Psychological Research and Application

Herausgegeben von / Published by

Hochschule Darmstadt - University of Applied Sciences

DIWiP - Darmstädter Institut für Wirtschaftspsychologie

Redaktion / Editorial

Prof. Dr. Ingo Hamm

Prof. Dr. Daniel Hanß

Sandra Kleinke

Prof. Dr. Daniela Lohaus

Dr. Malte Nachreiner

Dr. Florian Röser

Prof. Dr. Tobias Vogel

Prof. Dr. Stefanie Winter

Kontakt / contact

diwip@h-da.de

Lizenz / license

Dieses Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 international lizenziert

/ This work is licensed under the Creative Commons CC BY 4.0 international license

<https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/de/legalcode>

Krank und trotzdem engagiert? Präsentismus im Ehrenamt – Verbreitung und Motive

Schlüsselbegriffe:

Ehrenamtliches Engagement, Präsentismus, Motive, Krankheit, VFI

Anna Sophia Lichtenthaeler
Darmstadt University of Applied Sciences

Korrespondenz:

Lichtenthaeler.a@gmail.com
diwip@dh-da.de

Zusammenfassung

Die Studie widmete sich der explorativen Untersuchung der Verbreitung von und der Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement. Die theoretischen Grundlagen bildeten McClellands und Yukls Motivtheorien sowie der funktionale Ansatz für ehrenamtliches Engagement von Clary und Kolleg*innen. Mit einem Onlinefragebogen wurden Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements, Präsentismus, Absentismus, Motive für Präsentismus sowie soziodemografische Daten von ehrenamtlich Engagierten erfasst ($N = 218$, Altersdurchschnitt = 33.86). Präsentismus war in fast allen erhobenen Arten ehrenamtlichen Engagements verbreitet. Die Präsentismus Prävalenz für die Gesamtstichprobe betrug 34.86 % und unter denjenigen mit Krankheitstagen im vorausgegangenen Jahr 70.37 %. Die Präsentismus Propensity betrug 0.55. Die Hauptachsenanalyse der Motivitems ergab sieben Faktoren, welche als Schutzmotiv, Zugehörigkeitsmotiv, Machtmotiv, Wertmotiv, Sicherheitsmotiv, Leistungsmotiv und Verantwortungsmotiv interpretiert wurden. Von diesen hatten in der Regression das Leistungsmotiv und das Verantwortungsmotiv einen signifikanten Einfluss auf die Präsentismus Propensity. Die Motive erklärten insgesamt 22.79 % der Gesamtvarianz der Präsentismus Propensity. Präsentismus war bei den Befragten besonders durch das Erreichen positiver Effekte motiviert. Als wichtigste Maßnahme erscheint die Aufklärung über das Phänomen und seine möglichen Konsequenzen.

Keywords:

volunteering, presenteeism, motives, illness, VFI

Abstract

The study was dedicated to an exploratory investigation of the prevalence of and motives for presenteeism in volunteering. The theoretical foundations were McClelland's and Yukl's theories of motives and the functional approach to volunteering by Clary and colleagues. An online questionnaire was used to assess the type and extent of volunteering, presenteeism, absenteeism, motives for presenteeism, and sociodemographic data of volunteers ($N = 218$, mean age = 33.86). Presenteeism was common in almost all types of volunteering assessed. The prevalence of presenteeism for the total sample was 34.86 % and among those with sick days in the previous year 70.37 %. The presenteeism propensity was 0.55. The principal axis factoring of the motive items revealed seven factors, which were interpreted as protection motive, affiliation motive, power motive, value motive, safety motive, achievement motive, and responsibility motive. Of these, the achievement motive and the responsibility motive had a significant influence on presenteeism propensity in the regression. The motives explained a total of 22.79 % of the total variance in presenteeism propensity. Presenteeism was particularly motivated by the achievement of positive effects. The most important measure appears to be information about the phenomenon and its possible consequences.

Einleitung

Die Forschung zu Präsentismus, dem Phänomen, krank zur Arbeit zu gehen (Johns, 2010), hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen (Karanika-Murray & Cooper, 2018). Viele Erkenntnisse zu Korrelaten und Folgen von Präsentismus in der Erwerbsarbeit konnten bereits gewonnen werden (z. B. Lohaus & Habermann, 2018; Miraglia & Johns, 2016). So ist beispielsweise bekannt, dass Präsentismus für die Betroffenen sowohl positive als auch negative Folgen haben kann (z. B. Gustafsson & Marklund, 2011; Lohaus, Habermann et al., 2021). Im Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement ist das Phänomen jedoch bisher nicht untersucht, obwohl sich alleine in Deutschland ca. 40 % der Bevölkerung ehrenamtlich engagieren (Simonson et al., 2021). Aufgrund der bisher fehlenden Erkenntnisse zu Präsentismus in diesem Kontext widmet sich diese Studie der Beantwortung folgender Forschungsfragen:

→ *Forschungsfrage 1:* Wie weit ist Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement verbreitet?

→ *Forschungsfrage 2:* Welche Motive liegen Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement zugrunde?

Ein Ziel der Studie ist es, einen ersten Überblick über das Ausmaß und die Verbreitung von Präsentismus in verschiedenen Ehrenamtsbereichen zu erhalten. Das zweite Ziel ist, Motive als wichtige Antezedenzen von Präsentismus zu untersuchen und zu prüfen, ob sich die Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement auf in der Forschung etablierte Motivklassen zurückführen lassen.

Ehrenamtliches Engagement wird in dieser Studie wie folgt definiert: es ist „freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, gemeinwohlorientiert, ... [es] findet im öffentlichen Raum statt und wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt“ (Deutscher Bundestag, 2002, S. 38). Durch diese Definition erfolgt einerseits eine Abgrenzung zur Erwerbsarbeit, andererseits umfasst sie auch Tätigkeiten, die nicht als formales „(Eh-)Amt“ ausgeführt werden.

Basierend auf Ruhle et al. (2020) und Johns (2010) wird Präsentismus in dieser Studie verstanden als Verhalten, krank arbeiten zu gehen, wobei „arbeiten“ in dieser Studie einschließt, einem ehrenamtlichen Engagement nachzugehen. Präsentismus konnte bereits in vielen Bereichen der Erwerbsarbeit nachgewiesen werden (z. B. Aronsson et al., 2000). Da auch im ehrenamtlichen Engagement vielfältige Tätigkeiten ausgeübt werden, liegt die Vermutung nahe, dass hier ebenfalls Präsentismus gezeigt wird. Auch die „Arbeitsbedingungen“ im ehrenamtlichen Engagement könnten Präsentismus fördern. Da das Engagement häufig in Zusammenarbeit mit anderen stattfindet, könnte es beispielsweise sein, dass man seine Kolleg*innen nicht durch die eigene Abwesenheit belasten möchte.

→ *Hypothese 1:* Im ehrenamtlichen Engagement wird Präsentismus gezeigt.

Motive lassen sich als „Präferenzen für bestimmte Anreizklassen“ (McClelland et al., 1989; zitiert nach Brandstätter et al., 2013, S. 5) beschreiben. Durch Hinweisreize aktivierte Motive ergeben eine Motivation, die in Handlungssituationen die Intensität, Richtung und Form des Handelns beeinflusst (Rosenstiel, 1988). Daher bilden Motive eine wichtige Grundlage menschlichen Handelns. Um die Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement zu untersuchen, werden mehrere Inhaltstheorien für Motive hinzugezogen. Aufgrund der hohen Relevanz und Verbreitung wird McClellands Motivtheorie (1987) zusammen mit der Erweiterung durch Yukl (1990) als Grundlage dieser Studie verwendet. Um den Kontext des ehrenamtlichen Engagements zu berücksichtigen, dient außerdem der funktionale Ansatz für ehrenamtliches Engagement (Clary et al., 1998; Oostlander et al., 2014) als theoretische Grundlage der Studie.

Da die genannten Motivtheorien teilweise unabhängig voneinander entwickelt wurden, überschneiden sich die postulierten Motive zum Teil inhaltlich. Aus diesem Grund und weil nicht alle der postulierten Motive auch im Kontext von Präsentismus im ehrenamtlichen En-

agement als relevant vermutet werden, werden sechs Hypothesen zu Motiven für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement aufgestellt (siehe Tabelle 1).

Das Unabhängigkeitsmotiv und das Erfahrungsmotiv sind die beiden Motive aus den

motivtheoretischen Grundlagen, welche nicht als Motive oder als Aspekte eines der Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement vermutet werden.

Tabelle 1

Herleitung der Hypothesen 2 bis 7 zu den Motiven für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement

Herleitung	Hypothese
Das wichtigste Motiv für freiwilliges Engagement in Deutschland ist, Spaß zu haben (Müller et al., 2016). Die Freude beim Ausführen von Aufgaben ist charakteristisch für das Leistungsmotiv und könnte auch die Anwesenheit im Krankheitsfall motivieren.	Hypothese 2: Das Leistungsmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.
Ehrenamtliches Engagement bietet Situationen, in denen Macht ausgeübt werden kann, z. B. wenn eine wichtige Diskussion oder Entscheidung ansteht. Um diese Gelegenheiten zu nutzen bzw. nicht zu verpassen, könnte Präsentismus im Krankheitsfall das bevorzugte Verhalten sein. Im Machtmotiv könnte zusätzlich das Streben nach einem positiven Einfluss auf die eigene Karriere wirken.	Hypothese 3: Das Machtmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.
Ehrenamtlich Engagierte mit hohem Zugehörigkeitsmotiv möchten sich vermutlich mit ihren Kolleg*innen gut stellen und deren Anerkennung erhalten. Außerdem möchten sie wahrscheinlich ihr soziales Netzwerk im Tätigkeitsumfeld aufrechterhalten und von anderen gemocht und respektiert werden (Johansen et al., 2014). Das Zugehörigkeitsmotiv deckt möglicherweise auch das Motiv sozialer Anpassung ab (Oostlander et al., 2014).	Hypothese 4: Das Zugehörigkeitsmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.
Zur Befriedigung des Statusmotivs könnte ehrenamtliches Engagement gute Möglichkeiten bieten, da man hier in Vorstandsfunktionen gelangen kann, die im bezahlten Job möglicherweise unerreichbar sind. Das Statusmotiv könnte auch das Selbstwertmotiv aus dem funktionalen Ansatz teilweise abbilden (Oostlander et al., 2014).	Hypothese 5: Das Statusmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.
Sich vor negativen Gefühlen und Selbstzuschreibungen zu schützen (Oostlander et al., 2014) kann besonders im Krankheitsfall wichtig sein, um sich nicht noch schlechter zu fühlen als ohnehin mit der Krankheit. Das ehrenamtliche Engagement könnte in diesen Situationen eine Ablenkungsfunktion haben. Im Schutzmotiv könnte auch der Schutz vor negativen Konsequenzen und damit ein Aspekt des Sicherheitsmotivs abgebildet sein. Zusätzlich könnte ebenso das Streben nach positiven Gefühlen wie im Selbstwertmotiv einen Aspekt des Schutzmotivs darstellen (Oostlander et al., 2014).	Hypothese 6: Das Schutzmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.
Als Motiv für ehrenamtliches Engagement spielt das Wertmotiv meist die wichtigste Rolle (Clary et al., 1998; Oostlander et al., 2014), weshalb es als ein Motiv für Präsentismus in diesem Bereich vermutet wird. Das ehrenamtliche Engagement bietet vielleicht für manche die beste Möglichkeit, ihre Werte zu leben und auszudrücken.	Hypothese 7: Das Wertmotiv ist ein Motiv für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement.

Methode

Stichprobe: Um die Verbreitung von Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement zu untersuchen, wurden Teilnehmende berücksichtigt, die den Fragebogen bis einschließlich der Frage zu Präsentismus bearbeitet hatten

(Stichprobe 1, Zahlen vor der Klammer). Um die Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement zu untersuchen, wurden Teilnehmende berücksichtigt, die zusätzlich alle Motivitems bearbeitet hatten (Stichprobe 2, Zahlen in der Klammer).

Die Stichprobe umfasste 218 (195) Personen zwischen 16 und 88 Jahren, die im Durchschnitt 33.86 (33.65) Jahre alt waren. 45.41 % (50.77 %) der Stichprobe waren weiblich. Als häufigster höchster Bildungsabschluss wurde von jeweils 69 (68) Personen (Fach-)Abitur und Hochschulabschluss angegeben. Die meisten der Befragten engagierten sich einmal oder mehrmals pro Woche. Mit 34.40 % (34.36 %) engagierten sich die Befragten am häufigsten im kirchlichen oder religiösen Bereich. Das ehrenamtliche Engagement wurde von 39.91 % (40.51 %) der Befragten in einem Verein ausgeübt.

Erhebungsinstrumente: Der Fragebogen wurde als Online-Umfrage mit der Software „EFS Survey Fall 2019“ von Questback erstellt, die Befragung erfolgte vom 09.11.2020 bis zum 30.11.2020. Die Umfrage wurde sowohl an Institutionen mit ehrenamtlich Engagierten als auch an private Kontakte der Autorin gesendet. Die wichtigste Voraussetzung für die Teilnahme war, dass die Teilnehmenden im vergangenen Jahr einem ehrenamtlichen Engagement nachgegangen waren, was mit einer Filterfrage zu Beginn des Fragebogens abgefragt wurde. Es folgten elf Items zu Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements (z. B. „Handelt es sich bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement um ein Amt, in das man gewählt wird?“). Präsentismus wurde mit einem einzelnen Item mit offenem Antwortformat erfasst („An wie vielen Tagen sind Sie in den vergangenen 12 Monaten krank Ihrem ehrenamtlichen Engagement nachgegangen, sowohl vor Ort als auch aus dem Home Office?“), Absentismus analog. Insgesamt 40 Items wurden zur Messung der Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement verwendet, sie basierten zum großen Teil auf dem Instrument von Lohaus, Rietz und Habermann (2021) und der deutschen Adaption des Volunteer Functions Inventory (VFI; Oostlander et al., 2014). Die Instruktion zur Beantwortung der Motivitems war abhängig davon, ob die Teilnehmenden im vergangenen Jahr Präsentismus gezeigt hatten. Diejenigen mit Präsentismus im vergangenen Jahr wurden gefragt, inwiefern die genannten Gründe für Präsentismus auf

sie zutreffen. Wer im letzten Jahr keinen Präsentismus gezeigt hatte, wurde gebeten sich vorzustellen, inwiefern die genannten Gründe zutreffen würden, wenn die Befragten krank ihrem ehrenamtlichen Engagement nachgehen würden. Die Motivitems (z. B. „Ich möchte ein schlechtes Gewissen und Schuldgefühle vermeiden.“) wurden auf einer sechsstufigen Skala beantwortet, niedrige Werte bedeuteten eine hohe Zustimmung (1 = trifft voll und ganz zu bis 6 = trifft überhaupt nicht zu). Zuletzt wurden soziodemografische Daten der Teilnehmenden erfasst.

Datenanalyse: Alle statistischen Analysen wurden mit IBM SPSS Statistics (Version 27) durchgeführt. Bezüglich der Signifikanzen wurde zweiseitig geprüft mit einem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$.

Für beide Stichproben wurde die Anzahl der Krankheitstage als Summe aus Präsentismus- und Absentismustagen errechnet. Die Präsentismus Propensity wurde gemäß Gerich (2016) als Anteil der Präsentismustage an den gesamten Krankheitstagen errechnet, daher wurden für die Berechnung nur Teilnehmende berücksichtigt, die im letzten Jahr krank waren.

Um Gruppenunterschiede bezüglich der Präsentismus Propensity zu testen, wurden für Stichprobe 1 vier Mann-Whitney-U-Tests berechnet, da keine Normalverteilung der Daten vorlag. Getestet wurden Variablen, die organisatorische Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements beschreiben (siehe Tabelle 2). Verglichen wurde jeweils die Gruppe, auf die eine Rahmenbedingung zutrifft, mit der Gruppe, auf die sie nicht zutrifft (Antwort „Ja“ im Vergleich zu Antwort „Nein“).

Mit den Antworten auf die Fragen nach den Motiven wurde eine Hauptachsenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt und für die extrahierten Faktoren Cronbachs α zur Messung der internen Konsistenz der Skalen berechnet. Danach wurde für jeden Faktor eine Indexvariable ermittelt, indem der Mittelwert über alle zu dem Faktor gehörenden Items hinweg gebildet wurde. Im Anschluss wurden Korrelationen zwischen den Indexvariablen und der Präsentismus Propensity berechnet.

Zuletzt wurde mit den Indexvariablen eine Regression mit der Präsentismus Propensity als abhängiger Variable gerechnet.

Ergebnisse

Verbreitung von Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement: Da von 218 Befragten 76 Befragte (34.86 %) an mindestens einem Tag im vergangenen Jahr Präsentismus gezeigt hatten, wurde Hypothese 1 unterstützt: Im ehrenamtlichen Engagement wird Präsentismus gezeigt. Wurden nur diejenigen Teilnehmenden berücksichtigt, die im letzten Jahr krank waren und somit die Chance hatten, Präsentismus zu zeigen, dann ergab sich eine Präsentismus Prävalenz von 70.37 % und eine Propensity von 0.55. Im Durchschnitt hatte die

gesamte Stichprobe im vergangenen Jahr an 2.18 Tagen Präsentismus gezeigt und an 1.07 Tagen Absentismus.

Das Auftreten von Präsentismus war deskriptiv nicht an ein bestimmtes Alter, Geschlecht oder einen speziellen Bildungsabschluss gebunden. Außerdem war Präsentismus nicht an bestimmte Merkmale des ehrenamtlichen Engagements geknüpft, sondern war über die unterschiedlichsten Ehrenamtsbereiche, organisatorischen Rahmen und Tätigkeitsinhalte verteilt. Tabelle 2 zeigt, dass keiner der Gruppenvergleiche bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen und der Präsentismus Propensity signifikant wurde.

Tabelle 2

Ergebnisse der Mann-Whitney-U-Tests zu organisatorischen Rahmenbedingungen und der Präsentismus Propensity

Item	Gruppen	n	Mittlerer Rang	z	p
Handelt es sich bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement um ein Amt, in das man gewählt wird?	Ja	42	56.37	-0.655	.513
	Nein	65	52.47		
Haben Sie in Ihrem ehrenamtlichen Engagement eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion inne?	Ja	55	54.43	-0.333	.739
	Nein	51	52.50		
Üben Sie das ehrenamtliche Engagement zusätzlich zu einer bezahlten Tätigkeit aus?	Ja	64	52.60	-0.045	.964
	Nein	40	52.34		
Erhalten Sie für Ihr ehrenamtliches Engagement eine finanzielle Aufwandsentschädigung?	Ja	15	50.37	-0.505	.614
	Nein	92	54.59		

Anmerkung. Die Gruppen wurden mit den Mann-Whitney-U-Tests jeweils in Bezug auf die Präsentismus Propensity verglichen.

Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement: Um die Motive zugrundeliegenden Faktoren zuzuordnen, wurde eine Hauptachsenanalyse durchgeführt. Das Maß der Stichprobeneignung („measure of sampling adequacy“) nach Kaiser, Meyer und Olkin betrug 0.812. Der Bartlett-Test auf Sphärität wurde signifikant, $\chi^2(666) = 2106.90, p < .001$. In Übereinstimmung mit einem Knick im Scree-Plot wurde eine Sieben-Faktor-Lösung gewählt und das Eigenwertkriterium auf 1.2 angehoben. Durch Verwendung der Varimax-Rotation ergab sich eine gut interpretierbare rotierte Faktorenmatrix mit wenigen Fremdladungen, bei der auf jedem Faktor mindestens drei Items luden. Die sieben Faktoren erklärten 56.28 % der Gesamtvarianz und sind in Tabelle 3 genauer beschrieben.

Das Leistungsmotiv wies von den Motiven den niedrigsten Mittelwert auf, die Befragten hatten diesem Motiv somit am meisten zugestimmt. Eine beinahe ebenso große Zustimmung erhielt das Wertmotiv. Die geringste Zustimmung erhielt das Sicherheitsmotiv.

Sowohl bei den Motivindizes untereinander als auch mit der Präsentismus Propensity ergaben sich geringe bis hohe Korrelationen, die zum Großteil signifikant waren. Bis auf das Zugehörigkeits- und das Machtmotiv korrelierten alle Motive signifikant negativ mit der Präsentismus Propensity. Dies bedeutet, dass je stärker die jeweiligen Motive ausgeprägt sind, desto höher ist die Propensity, da niedrige Werte für eine hohe Ausprägung des Motivs stehen.

Tabelle 3

Kennwerte und Beschreibung der in der Hauptachsenanalyse identifizierten Faktoren

Faktor	M	SD	Anzahl der Items	Cronbachs α	Beschreibung
Schutzmotiv	3.68	1.01	11	.88	Schutz vor negativen Gefühlen und Gedanken, Aufwertung des Selbstwertgefühls, Ablenkung von eigenen Sorgen und Problemen
Zugehörigkeitsmotiv	3.62	1.19	4	.82	Streben nach positiven Beziehungen mit anderen, Streben nach Ansehen und Respekt
Machtmotiv	4.02	0.97	6	.74	Bedürfnis nach der Ausübung von Einfluss, Unabkömmlichkeit der eigenen Person, Angewiesenheit anderer auf die eigene Person
Wertmotiv	1.96	0.87	3	.66	Ausleben der eigenen Werte und Einstellungen
Sicherheitsmotiv	4.37	0.97	5	.67	Bedürfnis nach der Vermeidung negativer Konsequenzen, Orientierung am Verhalten anderer
Leistungsmotiv	1.95	0.68	5	.69	Aufgaben gut erledigen, Leistung erbringen, Freude an und Verbundenheit mit der Tätigkeit
Verantwortungsmotiv	2.56	1.05	3	.69	Andere nicht im Stich lassen, freiwillige Übernahme von Verantwortung, Verantwortungsgefühl

Anmerkung. Beantwortung der Items auf einer sechsstufigen Skala, 1 = trifft voll und ganz zu, 2 = trifft überwiegend zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft eher nicht zu, 5 = trifft überwiegend nicht zu, 6 = trifft überhaupt nicht zu.

Tabelle 4

Ergebnisse der multiplen linearen Regression der Motivindizes auf die Präsentismus Propensity

Variablen	B	SE	β	t	p	95 % KI
Konstante	1.51	.22		6.83	<.001	[1.07, 1.94]
Schutzmotiv	-0.08	.05	-.19	-1.63	.107	[-0.18, 0.02]
Zugehörigkeitsmotiv	0.08	.04	.22	1.86	.066	[-0.01, 0.16]
Machtmotiv	-0.02	.05	-.03	-0.30	.766	[-0.11, 0.08]
Wertmotiv	-0.03	.06	-.06	-0.51	.615	[-0.15, 0.09]
Sicherheitsmotiv	-0.05	.05	-.11	-0.92	.360	[-0.15, 0.06]
Leistungsmotiv	-0.20	.08	-.28	-2.42	.018	[-0.36, -0.04]
Verantwortungsmotiv	-0.13	.05	-.29	-2.50	.014	[-0.23, -0.03]
R^2	0.29					
Korrigiertes R^2	0.23					

Anmerkung. $n = 94$. $F(7, 87) = 4.97$, $p < .001$. KI = Konfidenzintervall. Für die Berechnung der multiplen linearen Regression wurden nur Teilnehmende mit mindestens einem Krankheitstag berücksichtigt.

Um den Effekt der Motive auf die Präsentismus Propensity zu überprüfen, wurde eine multiple lineare Regression mit denjenigen Befragten gerechnet, die im letzten Jahr krank gewesen waren (siehe Tabelle 4). Die sieben Motiv-Faktoren hatten insgesamt einen signifikanten Einfluss auf die Präsentismus Propensity ($F(7, 87) = 4.97$, $p < .001$). Gemäß des korrigierten R^2 konnten sie 22.79 % der Gesamtvarianz der Präsentismus Propensity erklären, das entspricht nach Cohen (1992) ei-

nem mittleren bis großen Effekt. Von den einzelnen Motiven wiesen jedoch nur das Leistungsmotiv und das Verantwortungsmotiv einen signifikanten Einfluss auf die Präsentismus Propensity auf, das heißt, von den Hypothesen 2 bis 7 wurde nur Hypothese 2 durch die multiple lineare Regression unterstützt.

Diskussion

Eine Stärke der vorliegenden Studie ist, dass sie erstmalig das Vorhandensein und das Ausmaß von Präsentismus im ehrenamtlichen

Engagement aufzeigt. Forschungsfrage 1 lässt sich damit beantworten, dass sich die befragten ehrenamtlich Engagierten in mehr als der Hälfte aller Krankheitsfälle für Präsentismus anstatt Absentismus entscheiden. Die gefundene Präsentismus Propensity ist von der Höhe her vergleichbar mit Präsentismus Propensities in der Erwerbsarbeit (Biron et al., 2006; Lohaus, Rietz & Habermann, 2021), obwohl finanzielle Anreize keine Rolle spielen. In Bezug auf Forschungsfrage 2 zeigt die Studie, dass Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement mehrere Motivklassen zugrunde liegen. Es wurden sieben Motive gefunden, von denen sich sechs auf etablierte Motivklassen zurückführen lassen. Fünf von ihnen waren aufgrund der theoretischen und empirischen Grundlagen in dieser Studie als Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement vermutet worden. McClellands (1987) Motive konnten alle identifiziert werden. Von Yukls (1990) Motivtheorie wurde das Sicherheitsmotiv identifiziert. Aus dem funktionalen Ansatz (Clary et al., 1998) wurden das Schutz- und das Wertmotiv identifiziert. Zusätzlich zu den etablierten Motiven wurde ein Verantwortungsmotiv gefunden. Das Verantwortungsmotiv weist Überschneidungen mit der Funktion der sozialen Verantwortung ehrenamtlichen Engagements auf (Bierhoff et al., 2007). Sie ist gekennzeichnet durch den Einsatz für hilfsbedürftige Menschen und das Gefühl, diesen gegenüber verpflichtet zu sein (Bierhoff et al., 2007). Jedoch enthält das gefundene Verantwortungsmotiv zusätzlich auch die Verantwortung gegenüber den Kolleg*innen und der Organisation, für die man das Engagement ausübt, wodurch das Motiv breiter gefasst ist. Das Leistungsmotiv und das Verantwortungsmotiv haben innerhalb der Regression einen signifikanten Einfluss auf die Präsentismus Propensity.

Unabhängig von den spezifischen Motivklassen zeigen die Ergebnisse der Studie, dass es besonders positive Effekte sind, die die Befragten durch Präsentismus erzielen wollen. Dazu gehört es beispielsweise das Selbstwertgefühl zu steigern, soziale Kontakte zu pflegen und einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Gleichzeitig spiegeln sich die positiven Effekte

von Präsentismus in den wichtigsten Motiven für freiwilliges Engagement in Deutschland wider (Müller et al., 2016). Es scheint also angemessen zu sein, Motive für ehrenamtliches Engagement auch als Motive für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement zu vermuten.

Limitationen der Studie ergeben sich hauptsächlich durch die Stichproben. Obwohl durch die große Heterogenität der Stichproben viele Bereiche des ehrenamtlichen Engagements abgedeckt werden, sind sie nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit und auch recht klein. Die Verbreitung und die Motive sollten daher in Zukunft erneut an einer größeren Stichprobe untersucht werden, vielleicht auch mit Fokus auf spezifischen Arten ehrenamtlichen Engagements. Außerdem sollten in Zukunft weitere Antezedenzen für Präsentismus im ehrenamtlichen Engagement untersucht werden, die neben den Motiven eine Rolle spielen.

Aufgrund des explorativen Charakters der Studie und der großen Heterogenität der Stichproben lassen sich nur schwer konkrete praktische Handlungsempfehlungen abgeben. Entscheidend ist es, dass diejenigen, die Präsentismus zeigen, eine Balance finden zwischen den positiven Effekten, die durch Präsentismus erreicht werden können, und den negativen Effekten, vor denen es sich zu schützen gilt. Wenn die Vermeidung von negativen Konsequenzen Präsentismus motiviert, sollte überprüft werden, ob sich die (befürchteten) negativen Konsequenzen abfedern lassen. Wenn Präsentismus hingegen motiviert ist durch das Erzielen positiver Effekte, sollte man Vorsicht walten lassen bezüglich genereller Maßnahmen gegen Präsentismus.

Am sinnvollsten erscheint es, im ehrenamtlichen Engagement über Präsentismus aufzuklären. Beispielsweise kann im Rahmen von Weiterbildungen die Aufmerksamkeit der ehrenamtlich Engagierten auf das Thema gelenkt werden. Das Ziel sollte hierbei sein, ein Bewusstsein für die Ursachen und die möglichen positiven und negativen Konsequenzen von Präsentismus zu schaffen. Damit werden die ehrenamtlich Engagierten befähigt, eine

verantwortungsvolle Entscheidung für oder gegen Präsentismus zu treffen.

Literatur

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of epidemiology and community health*, 54(7), 502–509.
<https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Bierhoff, H. W., Schülken, T., & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(1), 12–27.
<https://doi.org/10.1026/1617-6391.6.1.12>
- Biron, C., Brun, J.-P., Ivers, H., & Cooper, C. L. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26–37.
<https://doi.org/10.1108/17465729200600029>
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M., & Lozo, L. (2013). *Motivation und Emotion*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-30150-6>
- 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. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155–159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Deutscher Bundestag (2002). *Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“*. Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode. Verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/089/1408900.pdf>
- Gerich, J. (2016). Determinants of presenteeism prevalence and propensity: Two sides of the same coin? *Archives of Environmental & Occupational Health*, 71(4), 189–198.
<https://doi.org/10.1080/19338244.2015.1011268>
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: a Swedish prospective cohort study. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 24(2), 153–165.
<https://doi.org/10.2478/s13382-011-0013-3>
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ open*, 4(2), Artikel e004123. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-004123>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
<https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. In C. L. Cooper & L. Lu (Hrsg.), *Presenteeism at Work* (S. 9–34). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781107183780.003>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2018). *Präsentismus: Krank zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-55701-3>
- Lohaus, D., Habermann, W., El Kertoubi, I., & Röser, F. (2021). Working While Ill Is Not Always Bad — Positive Effects of Presenteeism. *Frontiers in Psychology* 11:620918.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620918>
- Lohaus, D., Rietz, C., & Habermann, W. (2021). *Motive für Präsentismus: Entwicklung eines Messinstrumentes*. Darmstädter Institut für Wirtschaftspsychologie der Hochschule Darmstadt.
https://doi.org/10.48444/h_docs-pub-202
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Müller, D., Hameister, N., & Lux, K. (2016). Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 407–426). Deutsches Zentrum für Altersfragen.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., & 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>
- Rosenstiel, L. von. (1988). Motivationsmanagement. In M. Hofmann & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Funktionale Managementlehre* (S. 214–264). Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-83329-8>
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., . . . (2020). “To work, or not to work, that is the question” – Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology,
29(3), 344–363.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (2021). Freiwilliges Engagement im Zeitvergleich. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (S. 51–61). Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Yukl, G. A. (1990). *Skills for managers and leaders: Text, cases, and exercises*. Prentice Hall.