

Erfassung von Spillover-Erfahrungen

Joachim E. Lask | WorkFamily-Institut | letzte Aktualisierung 1.3.2023

1. Einleitung

Die Spillover-Erfahrungs-Skala (SES) misst, wie informelle Skills, die in einem Lebensbereich (z. B. Familie, Ehrenamt) entwickelt wurden, erfolgreich in einen anderen (z. B. Beruf) transferiert werden. Die Skala stützt sich auf die Verhaltensformel von Kurt Lewin ($V = f(P, U)$) sowie auf das Work-Family-Enrichment-Modell von Greenhaus & Powell (2006). Diese theoretischen Grundlagen ermöglichen eine fundierte Analyse der realisierten Spillover-Erfahrungen und betonen die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen (P) und Umweltbedingungen (U).

Hinweis: Die SES befindet sich aktuell noch im Entwicklungsstatus und kann in der aktuellen Version kostenfrei für Forschungszwecke genutzt werden. Bestellungen sind über die E-Mail-Adresse office@workfamily-institut.de möglich.

2. Theorie und Konzept

2.1 Spillover-Erwartung

Spillover-Erwartung beschreibt die hypothetische Annahme, dass informelle Skills aus einem Lebensbereich beruflich nützlich sein könnten. Diese Annahme hängt sowohl von den individuellen Fähigkeiten als auch von den unterstützenden Bedingungen am Arbeitsplatz ab.

2.2 Spillover-Erfahrung

Im Gegensatz dazu bezieht sich Spillover-Erfahrung auf die tatsächliche Anwendung und Wirkung informeller Skills im beruflichen Kontext. Diese umfasst Aspekte wie den bewussten Einsatz von Fähigkeiten, Kommunikation mit der Führungskraft und wahrgenommene Vorteile.

3. Entwicklung der Skala

Die SES wurde auf Basis qualitativer Daten aus Interviews mit 212 Eltern und Führungskräften entwickelt. Ziel war es, zentrale Dimensionen wie Kompetenzeinsatz, Kommunikation, Wertschätzung und Vorteile präzise zu erfassen. Die Skala umfasst fünf Items, die diese Dimensionen abbilden. Ein Beispielitem lautet: "Ich habe meine informell entwickelten Skills bewusst am Arbeitsplatz eingesetzt." Hierbei wurden etablierte psychologische Konzepte wie Transfer of Learning (Baldwin & Ford, 1988) und Self-Efficacy (Bandura, 1977) berücksichtigt.

4. Psychometrische Kennwerte

Die SES weist folgende psychometrische Eigenschaften auf:

- **Reliabilität:** Cronbach's $\alpha = 0.811$, was auf eine gute interne Konsistenz hinweist.
- **Trennschärfe:** Die Werte liegen zwischen $r = 0.53$ und $r = 0.75$ und zeigen eine gute Differenzierung zwischen Personen mit hohen und niedrigen Spillover-Erfahrungen.
- **Validität:** Theoretische und empirische Analysen belegen die Konstruktvalidität. Diskriminante Validität zeigt, dass Spillover-Erwartung und Spillover-Erfahrung klar unterscheidbar sind.
- **Zusammenhänge mit anderen Skalen:** Die SES weist moderate Zusammenhänge zur Resilienzskala (Schuhmacher et al., 2004), zur Skala des Leader-Member-Exchange-Ansatzes (Graen und Uhl-Bien, 1995) sowie zum PSYCAP (Luthans et al., 2007) auf, was ihre externe Validität stützt.

5. Praktische Anwendung

Die SES kann eingesetzt werden, um informelle Skills sichtbar zu machen und ihre Relevanz für den beruflichen Erfolg zu evaluieren. Unternehmen können durch gezielte Programme wie Workshops oder Feedbacksysteme den Transfer solcher Skills fördern.

6. Empfehlungen

- **Für Unternehmen:** Integration informeller Skills in Kompetenzmodelle und Schulungen.
- **Für Forschende:** Erweiterung der Validierungsstudien und internationale Normierung.

7. Fazit

Die Spillover-Erfahrungs-Skala (SES) ist ein wertvolles Instrument, das sowohl wissenschaftlichen als auch praktischen Anforderungen gerecht wird. Sie bietet eine fundierte Basis, um die Bedeutung informeller Skills in unterschiedlichen Lebensbereichen zu untersuchen und für die Arbeitswelt nutzbar zu machen.

Verwendete Literatur

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Schuhmacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Straßer, W., & Brähler, E. (2004). Die Resilienzskala – Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie*, 33(3), 164–171. <https://doi.org/10.1026/1616-3443.33.3.164>