



READER Lehrveranstaltungen Sommersemester 2023

## Positive Leadership & Positive Psychologie in Organisationen 30 Studien – für Sie zusammengefasst

Erscheinungsdatum: 08/2023





### Liebe Leserin, lieber Leser,

die Positive Psychologie hat in den letzten Jahren in der wissenschaftlichen als auch praktischen Psychologie einen gewichtigen Stellenwert eingenommen und verschiedene Bereiche unseres Fachs beeinflusst. So auch den Bereich der Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie.

Da ich mich seit vielen Jahren im Rahmen der Führungsforschung mit dem Thema Positive Leadership beschäftige, biete ich seit 2014 Schwerpunktseminare zu diesem Thema für meine Studierenden an den Universitäten Wien und Klagenfurt an. Das Konzept ist,

wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Anwendungstechniken in diesen Seminaren zu verknüpfen. Die Seminare sind für Fortgeschrittene im Psychologie-Masterstudium mit dem Schwerpunkt Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie.

Seit einigen Jahren gibt es eine sogenannten "Third Mission" an deutschsprachigen Universitäten. Third Mission wird als Auftrag an Universitäten verstanden, Wissenschaft stärker mir der Gesellschaft zu verknüpfen. Also salopp formuliert, Wissenschaft und Praxis stärker zu vernetzen. Um diese Mission zu fördern und die Arbeit meiner Studierenden sichtbar zu machen, habe ich vor einiger Zeit ein besonderes Projekt gestartet: Elfenbeinturm meets Praxis. Der praktische Teil besteht einerseits darin, dass alle Absolvent/innen der Seminare die gelernten Techniken und ihre diagnostische Kompetenz im echten Leben real an Probandinnen und Probanden anwenden und reflektieren.

Zusätzlich dazu recherchieren die Studierenden aktuelle wissenschaftliche Artikel zum Thema Positive Leadership und Positive Psychologie in Organisationen, die in der Lehrveranstaltung bearbeitet und anhand einer von mir vorgegebenen Struktur zusammengefasst werden. Die so aufbereiteten Kurzartikel wurden anschließend zu diesem Reader zusammengestellt und interessierten Leser/innen auf diversen Plattformen kostenlos zur Verfügung gestellt.

Dieses Seminar wurde von der Universität Wien als "Best Practice" Beispiel für Third Mission Lehrveranstaltungen ausgezeichnet.

<u>Jede/r Studierende zeichnet für den Inhalt seiner/ihrer Zusammenfassung selbst verantwortlich.</u>

<u>Die Beiträge wurden weder korrigiert noch auf ihre inhaltliche Richtigkeit überprüft.</u>

Ich wünsche Ihnen viele spannende Erkenntnisse beim Durchlesen. Über Rückmeldungen zu diesem Projekt oder weitere Fragen freuen wir uns!

Dr. Markus Ebner

### TITEL: CHARACTER STRENGTHS IN THE LIFE DOMAINS OF WORK, EDUCATION, LEISURE, AND RELATIONSHIPS AND THEIR ASSOCIATIONS WITH FLOURISHING

Autoren: Wagner Lisa, Pindeus Lisa, Ruch Willibald, Front. Psychol. 12, Datum: 21.04.2021

Zusammengefasst von: Elke Golautschnig

### Fragestellung:

Wie unterscheiden sich die Relevanz von Charakterstärken und die Häufigkeit von stärkenbezogenem Verhalten in verschiedenen Lebensbereichen (Arbeit, Bildung, Freizeit, enge persönliche Beziehungen und romantischen Beziehungen) und wie hängen diese beiden mit dem Aufblühen (Wohlbefinden/Wachstum) zusammen?

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

In der Studie wurden 203 deutschsprachige Erwachsene befragt, wovon 78,8 % Frauen waren. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/innen betrug 29,4 Jahre mit einer Standardabweichung von 13,5 Jahren und sie waren zwischen 18 und 77 Jahre alt. Die Befragten füllten Selbstberichte aus, in denen sie ihr Wohlbefinden (mittels FS-D) und ihre Charakterstärken (mittels VIA-IS) beurteilten. Sie gaben auch an, welche der fünf Lebensbereiche für sie persönlich relevant waren (M= 4,23 Lebensbereiche) und berichteten über die wahrgenommene Relevanz der Charakterstärken (mittels ACR-RS) sowie die Häufigkeit des Auftretens von stärkenbezogenen Verhaltensweisen für jeden dieser Lebensbereiche separat. Das ACR-RS-Instrument umfasst die vier Anwendungsaspekte a) Förderung b) Hilfsbereitschaft c) Wichtigkeit und d) Verhalten anhand denen die 24 Charakterstärken im jeweiligen Lebensbereich gemessen werden. Für jeden Lebensbereich wurden 96 Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = "nie" bis 5 = "fast immer") bewertet. In dieser Studie wurde jede Skala in Relevanz und stärkenbezogenes Verhalten aufgeteilt. Die mittleren Cronbachs-Alphas für die Relevanz im jeweiligen Lebensbereich lagen zwischen 0,78 (Bildung) und 0,89 (Freizeit). Das Aufblühen wurde mittels der deutschen Version der Flourishing Skala (FS-D) gemessen, die aus acht Items besteht sowie mittels einer siebenstufigen Likert-Skala (1 = "stimme überhaupt nicht zu" bis 7 = "stimme voll und ganz zu") bewertet wurde und deckt somit verschiedene Aspekte ab, die wichtige Merkmale des positiven Funktionierens berücksichtigten. Um die verschiedenen Hypothesen zu überprüfen, wurden statistische Methoden wie Korrelationen, Regressionsanalysen und t-Tests verwendet.

### Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass stärkenbezogenes Verhalten in allen Lebensbereichen (Arbeit, Bildung, Freizeit, enge persönliche Beziehungen und romantischen Beziehungen) zusätzliche Varianz im Wohlbefinden erklärt, die über das Eigenschaftsniveau der jeweiligen Charakterstärke hinausgeht. Es gibt auch Unterschiede in der Relevanz von Charakterstärken und stärkenbezogenem Verhalten in verschiedenen Lebensbereichen, wobei einige Stärken in bestimmten Bereichen wichtiger sind als in anderen. Schließlich zeigen die Ergebnisse, dass sowohl Charakterstärken als auch stärkenbezogenes Verhalten signifikant mit dem Wohlbefinden in allen Lebensbereichen zusammenhängen. Die Charakterstärken Hoffnung, Enthusiasmus, Bindungsfähigkeit, Freundlichkeit und Teamwork korrelierten besonders stark mit der Lebenszufriedenheit. Die größten Effektstärken, d. h. die stärksten positiven Abweichungen vom Gesamtmittelwert, für die Relevanz der Charakterstärken wurden für Führung (im Bereich Arbeit), Liebe zum Lernen (im Bereich Bildung), Kreativität (im Bereich Freizeit) und Bindungsfähigkeit (in den Bereichen enge persönliche Beziehungen und romantische

Beziehungen) festgestellt. Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass die Wahrnehmung der Relevanz von Charakterstärken und ihr tatsächliches Verhalten in verschiedenen Lebensbereichen nicht immer übereinstimmen. Im Bereich Schule (z. B.) wurden mehrere Charakterstärken als sehr relevant wahrgenommen, aber nach eigenen Angaben nicht häufig gezeigt (z.B. Liebe zum Lernen und Führungsqualitäten), während andere Charakterstärken (z.B. Bescheidenheit und Humor) nicht als sehr relevant wahrgenommen, aber häufig gezeigt wurden.

### Interessante Studiendetails:

Im Allgemeinen neigen Personen mit einer stark ausgeprägten Charakterstärke dazu, diese Stärken als relevanter zu betrachten. Charakterstärken können in verschiedenen Lebensbereichen unterschiedlich ausgeprägt sein und es ist wichtig, diese Unterschiede zu berücksichtigen. Darüber hinaus deutete die Studie darauf hin, dass das stärkenbasierte Verhalten in einigen Fällen ein besserer Prädiktor für das Aufblühen sein kann als die jeweilige VIA-IS-Skala. Dies unterstreicht die Bedeutung einer differenzierteren Betrachtung von Charakterstärken in verschiedenen Lebensbereichen, um ein umfassendes Verständnis von Charakterstärken und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden zu erlangen. Einige Charakterstärken scheinen jedoch universell relevant zu sein (z. B. Neugier, Teamwork), während andere (z. B. Bindungsfähigkeit, Dankbarkeit) empfindlicher auf Umwelteinflüsse reagieren.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

**Dr. Lisa Wagner** ist Post-Doktorandin am Psychologischen Institut an der Universität Zürich. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die differentielle sowie die positive Psychologie.

**Lisa Pindeus, M.A.** ist Assistentin am Psychologischen Institut an der Universität Zürich. Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte liegen in der Persönlichkeitsentwicklung, den Charakterstärken in verschiedenen Lebensbereichen und deren Zusammenhang mit Zufriedenheit, Wohlbefinden und Erfolg sowie in der psychologischen Diagnostik insbesondere im Bildungs- und Berufskontext.

**Prof. Dr. Willibald Ruch** ist Professor für Psychologie an der Universität Zürich, wo er die Abteilung für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik leitet. Ruchs derzeitige Forschungsschwerpunkte sind: Persönlichkeit und Charakter, Konstruktion Diagnostischer Methoden, Humor/Lachen/Heiterkeit sowie Charakterstärken in Freizeit, Schule und am Arbeitsplatz.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Es ist nicht nur die Ausprägung einer Charakterstärke an sich wichtig, sondern auch, wie diese Stärke im jeweiligen Lebensbereich gelebt und umgesetzt wird. Die Ergebnisse der Studie betonen somit die Bedeutung von stärkenbezogenem Verhalten für das Wohlbefinden und unterstreichen die Relevanz von Interventionen, die darauf abzielen, Charakterstärken nicht nur zu fördern, sondern auch deren Umsetzung im Alltag zu unterstützen. Im Bereich Bildung könnten z. B. gezielte Schulungen für Lehrer/innen und Schüler/innen stattfinden, in denen die Bedeutung von Charakterstärken und deren Anwendung im Schulalltag vermittelt werden. Eine stärkenbasierte Intervention könnte dazu beitragen, dass Schüler/innen ihre Potenziale besser ausschöpfen und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln sowie ihre Motivation und Leistungsbereitschaft steigern.

## TITEL: HIGHLIGHTING STRENGTHS IN RESPONSE TO DISCRIMINATION: DEVELOPING AND TESTING AN ALLYSHIP POSITIVE PSYCHOLOGY INTERVENTION

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Warren, M. A., Sekhon, T., & Waldrop, R. J.; *International Journal of Wellbeing*, 12(1); 2022

Zusammengefasst von: Katharina Schindler, BSc BA

Fragestellung: In der vorliegenden Studie untersuchten die Autor:innen, wie sich Führungskräfte als aktive Verbündete bei Diskriminierungsvorfällen am Arbeitsplatz verhalten können, um das Wohlbefinden der betroffenen Personen zu fördern und eine positive Organisationskultur zu schaffen. Hierzu wurde die Wirksamkeit von verschiedenen Interventionen zur Unterstützung bei Diskriminierungsvorfällen untersucht.

In einer ersten Umfrage wurde untersucht, welche Art von Intervention gegen die Diskriminierung (Hervorhebung von Stärken, Konfrontation oder Kommunikation von Unternehmensrichtlinien) bei einer schwangeren Mitarbeiterin die Wahrnehmung eines Gefühls von Inklusion und Vitalität am meisten fördern kann. Anschließend wurden die Ergebnisse der ersten Umfrage in einer zweiten genauer differenziert.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.): Für die Studie wurden zwei bezahlte Online-Umfragen mit jeweils 803 Teilnehmer:innen durchgeführt. Nach Ausschluss von Teilnehmer:innen, welche auf die Frage bezüglich des Geschlechts mit "other" geantwortet und auf diese Frage nicht geantwortet haben, umfasste die Stichprobe der ersten Studie 797 Teilnehmer:innen (391 weibliche, 406 männliche; Median des Alters = 35). Das selbe Prozedere wurde in der zweiten Studie durchgeführt, wobei die Stichprobe hier final 802 Teilnehmer:innen umfasste (381 weibliche, 421 männliche, Median des Alters = 35).

Es wurde bei beiden Studien ein Between-Subjects-Design mit jeweils sechs Bedingungen verwendet. Die Teilnehmer:innen wurden randomisiert den verschiedenen Bedingungen zugewiesen. In beiden Umfragen wurden die Teilnehmenden gebeten, einen Text über eine fiktive Situation zu lesen, in welcher ein diskriminierendes Verhalten gegenüber einer schwangeren Mitarbeiterin auftrat. Der

Text wurde für die unterschiedlichen Bedingungen leicht verändert. Mittels mehrerer 9-Punkte-Skalen bewerteten die Teilnehmer:innen anschließend die Qualität der Interventionen.

Die statistische Auswertung erfolgte mittels einer Varianzanalyse (ANOVA). Post-hoc-Analysen wurden durchgeführt, um signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Interventionen zu untersuchen. Mithilfe von Mediationsanalysen wurde der Einfluss von weiteren Variablen getestet.

### Ergebnis:

In beiden Studien konnte gezeigt werden, dass alle Interventions-Bedingungen (Hervorhebung von Stärken, Konfrontation oder Kommunikation von Unternehmensrichtlinien) von den Teilnehmer:innen als effektive Methode wahrgenommen wurden, um bei diskriminierten Personen ein Gefühl von Inklusion und Vitalität zu erhöhen.

Als beste Strategie wurde das Hervorheben der Stärken der diskriminierten Person wahrgenommen, welches außerdem die wahrgenommene Ehrlichkeit und Authentizität der Führungskraft bestärkte. Nach den Ergebnissen der Studie sei es hier besonders sinnvoll, das psychologische und intellektuelle Kapital der diskriminierten Person hervorzuheben.

Interessante Studiendetails: In der ersten Studie fanden die Autor:innen eine signifikante Interaktion zwischen dem Geschlecht und der wahrgenommenen Inklusion sowie Vitalität der diskriminierten Mitarbeiterin. Frauen nahmen sowohl die Inklusion als auch die Vitalität der diskriminierten Mitarbeiterin in einer der Bedingung signifikant stärker als Männer wahr. Die Autor:innen führen das auf eine höhere Empathie von Frauen gegenüber der diskriminierten Mitarbeiterin zurück. Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen: Die drei Autor:innen sind an der Western Washington University tätig und beschäftigen sich unter anderem mit Organisationskultur und -entwicklung sowie auch Konsument:innenverhalten und Konsument:innenpsychologie. Eine der Hauptautor:innen, Meg A. Warren, hat bereits mehrere Studien zum Thema Unterstützung bei Diskriminierung durch Verbündete veröffentlicht.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Ergebnisse dieser Studie bieten Führungskräften konkrete Interventionen an, die sie anwenden können, um diskriminierendes Verhalten zu bekämpfen und selbst als positiv wahrgenommen zu werden. Unternehmen können von diesen Erkenntnissen profitieren, indem sie sicherstellen, dass ihre Führungskräfte in der Lage sind, solche Interventionen durchzuführen, und dass die Organisation als Ganzes eine positive Einstellung gegenüber Diversität und Inklusion hat.

### TITEL: POSITIVE LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE ROLES OF STATE POSITIVE AFFECT AND INDIVIDUALISM-COLLECTIVISM

### Publikation:

Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N. & Liang, S. (14 August 2021). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–10. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02192-7

Zusammengefasst von: Michael Paefgen

### Fragestellung

Die Autoren untersuchten die Relevanz von positive Leadership für das Mitarbeiterengagement und analysierten wie dieser Zusammenhang durch den Affektzustand und die Ausprägung auf der Dimension Individualismus-Kollektivismus beeinflusst wird.

### Methoden

Die Autoren untersuchten diese Fragen anhand der Daten von 215 chinesischen Arbeitnehmern (Frauen und Männer) aus 48 unterschiedlichen Teams aus verschiedensten Branchen (u.a. Produktion, Immobilien und Bildung). Die Mitarbeiter sollten ihre Wahrnehmung des Führungsstils ihres Vorgesetzten (inwiefern positive Leadership?), ihren aktuellen Affekt, ihre Ausprägung auf der Dimension Individualismus-Kollektivismus und ihr Engagement am Arbeitsplatz einschätzen. Die Bewertung des Engagements fand einen Monat nach der Bewertung der anderen Faktoren statt. Nach Abschluss der Datenakquise wurden zur Untersuchung der Beziehungen zwischen den Variablen Korrelationsanalysen und eine hierarchische lineare Modellierung (HLM) durchgeführt.

Die Einschätzungen der Studienteilnehmer wurden allesamt anhand einer 5-Punkte Likert Skala getroffen. Zur Erhebung des Grades an positive Leadership vonseiten der Vorgesetzten füllten die Teilnehmer eine angepasste Version des Leadership Practices Inventory (LPI) von Kouzes und Posner (2003) aus (14 Items wie z.B. "Mein Vorgesetzter lobt Mitarbeiter für gute Arbeit"). Zur Erfassung des Mitarbeiterengagements wurde die Utrecht Work Engagement Scale (UWES) von Schaufeli et al. (2006) verwendet (9 Items wie z.B. "Meine Arbeit inspiriert mich"). Der aktuelle Affekt wurde mit dem positive affect and negative affect schedule (PANAS) von Watson et al. (1988) gemessen (10 Items wie z.B.: "Ich bin stolz darauf, von anderen für Tätigkeiten gelobt zu werden"). Die Dimension Individualismus-Kollektivismus wurde anhand von 8 Items gemessen, die von Earley (1993) entwickelt wurden (z.B.: "Das Kollektiv kann das Problem besser lösen als Einzelne").

### Ergebnisse

Die Ergebnisse der HLM zeigen, dass positive Leadership einen signifikant positiven Einfluss auf das Mitarbeiterengagement und Affektzustände hat. Der Zusammenhang zwischen positive Leadership und Mitarbeiterengagement wird teilweise durch den Affektzustand mediiert (s. letzter Abschnitt für Interpretation).

Zudem zeigte sich, dass der Einfluss von positive Leadership auf das Mitarbeiterengagement bei individualistischer eingestellten Mitarbeitern stärker ausfällt. Dies geht darauf zurück, dass eine kollektivistischere Einstellung den Einfluss von positive Leadership auf den Affektzustand abschwächt.

### Interessante Studiendetails

Zu erwähnen ist, dass auch signifikant positive Korrelationen zwischen Alter und Engagement als auch zwischen Berufserfahrung und Engagement gefunden wurden. Demnach gingen sowohl ein höheres Alter als auch eine längere Berufstätigkeit mit einem höheren Engagement einher. Dahingegen ergaben sich für die Variablen Geschlecht und Gehaltslevel, welche sich in vergangenen Studien als Prädiktor für Engagement erwiesen hatten, keine signifikanten Korrelationen mit dem Engagement.

Hervorzuheben ist zudem, dass die Autoren behaupten, dass ihre Studie die erste empirische Studie überhaupt sei, welche den Einfluss von positive Leadership auf das Mitarbeiterengagement untersucht.

### Welche Feldkompetenz haben die Autoren?

Alle Autoren waren zum Zeitpunkt der Publikation an Wirtschafts- oder Managementfakultäten von Universitäten tätig, drei der Autoren an chinesischen Universitäten und einer von ihnen in Pakistan. Die Forschungsschwerpunkte der Autoren liegen auf den folgenden Gebieten: Akhtar forscht im Kontext der Arbeits- und Organisationspsychologie, insbesondere hinsichtlich Themen wie Führung, Mitarbeiterbeziehungen und Veränderung in Unternehmen. Auch Zhang forscht im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie, speziell im Bereich Führungspsychologie. Im Fokus der Forschung von Liang stehen die Themen Konsumentenpsychologie sowie generell, sozialpsychologische Phänomene. Yan richtet seine Forschung auf die Bereiche Führungspsychologie und Konsumentenpsychologie aus. Gesamt betrachtet scheint die Autorengruppe über eine solide Feldkompetenz zu verfügen, wenngleich sie mit dem hier thematisierten Paper erstmalig zum Thema positive Leadership publizierten.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Die Studie weist auf die Bedeutung von positive Leadership in einer östlichen, kollektivistischen Kultur hin. Das Ergebnis, dass positive Leadership neben dem positiven Einfluss auf Arbeitsvariablen in westlichen, individualistischen Kulturen auch hier messbar positiv auf Faktoren wie Mitarbeiterengagement und Affektzustände einwirkt, deutet auf eine kulturübergreifende Effektivität hin. Wenngleich ist zu erwähnen, dass individualistischer eingestellte Mitarbeiter in der Studie mehr von positive Leadership profitierten. Demnach ist in westlichen, individualistischen Kulturen ein stärkerer Einfluss von positive Leadership auf das Mitarbeiterengagement zu erwarten.

Die Studienergebnisse liefern zudem Aufschluss über die Wirkmechanismen von positive Leadership. So konnte identifiziert werden, dass ein wesentlicher Faktor für das erhöhte Mitarbeiterengagement bei positive Leadership scheinbar der positive Einfluss auf Affektzustände ist. Gemäß den Autoren lässt sich daraus folgern, dass Führungskräfte einen verstärkten Fokus auf das Evozieren von positiven Emotionen bei ihren Mitarbeitern legen sollten.

Des Weiteren führen die Autoren aus, dass vergangene Studien gezeigt haben, dass engagierte Mitarbeiter nicht nur produktiver, sondern auch zufriedener sind. Demnach könne positive Leadership durch die Erhöhung des Mitarbeiterengagements zugleich zu einer Steigerung von Produktivität und Arbeitszufriedenheit beitragen.

# TITEL: WE NEED ENGAGED WORKERS! A STRUCTURAL EQUATION MODELING STUDY FROM THE POSITIVE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN TIMES OF COVID-19 IN CHILE

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Mendoza-Llanos, Acuna-Hormazabal, A., & Pons-Peregort, O., International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022

Zusammengefasst von: Bettina Obereigner

Fragestellung: Vor allem Unternehmen sollten durch positive Organisationsstrukturen zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter\*innen beitragen und ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Deshalb versuchen die Autor\*innen herauszufinden, welchen Einfluss gesunde Organisationspraktiken (Healthy Organizational Practices) auf das Engagement und Burnout von Arbeitnehmer\*innen, während der COVID-19 Pandemie in Chile hatten. Sie stellen folgende Hypothesen auf: Der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von gesunden Organisationspraktiken und dem Engagement der Arbeitnehmer\*innen war positiv während der COVID-19 Pandemie. Der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von gesunden Organisationspraktiken und Burnout war negativ während der COVID-19 Pandemie. Sowie dass das Engagement als Moderator zwischen der Wahrnehmung von gesunden Organisationspraktiken und Burnout fungiert. Sie gehen also davon aus, dass gesunde Organisationspraktiken sich positiv auf das Engagement und negativ auf Burnout auswirken und dass sich auch das Engagement negativ auf Burnout auswirkt.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.): In der Studie wurden 594 Personen aus unterschiedlichen Arbeitssektoren mittels eines Online-Fragebogens befragt. Ausgeschlossen wurden Personen unter 18 Jahren und Arbeitslose. Der Fragebogen umfasst Fragen zu den Themen gesunde Organisationspraktiken, Engagement und Burnout. Gesunde Organisationspraktiken werden mit Aussagen des HERO models abgefragt, Engagement mithilfe der Utrecht Work Engagement Scale und Burnout mit dem Maslach Burnout Inventory General Survey. Anschließend wurde bei der statistischen Auswertung Reliabilitätstests und Pearson Korrelationen durchgeführt. Weiters gehen die Autor\*innen von Interaktionen zwischen dem Engagement und Burnout aus. Diese Interaktionen wurden mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse untersucht.

Ergebnis: Die Forscher\*innen konnten ihre Hypothesen bestätigen, allerdings waren die Korrelationen zwischen den gesunden Organisationspraktiken und dem Engagement durchschnittlich mittel und zwischen den gesunden Organisationspraktiken und Burnout durchschnittlich klein. Die Ergebnisse zeigen, dass nicht ausschließlich gesunde Organisationspraktiken für weniger Burnout bei Arbeitnehmer\*innen verantwortlich sind. Mithilfe eines Modells, das den Einfluss von gesunden Organisationspraktiken auf Engagement und Burnout und den Einfluss von Engagement auf Burnout darstellt konnten 49% der Varianz beim Burnout erklärt werden. Gesunde Organisationspraktiken beeinflussen also das Engagement positiv, Burnout negativ und das Engagement beeinflusst Burnout zusätzlich negativ.

Interessante Studiendetails: Bei der Auswertung der Ergebnisse wurden keine Geschlechts- und Alterseffekte berücksichtigt. Diese sind allerdings relevant, weil das Engagement generell bei Frauen höher ist als bei Männern und auch bei Personen, die älter als 40 sind, ist dieses tendenziell höher. Geschlechts- und Alterseffekte könnten also die Ergebnisse im Burnout beeinflusst haben. In dieser Studie wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt, um die Modelle und somit die Hypothesen zu prüfen, wobei die Autor\*innen anmerken, dass andere Modelle zu ähnlichen Ergebnissen führen könnten.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen? Die Autor\*innen sind in den Bereichen Sozialwissenschaften, Business Management und Business Organization tätig. Mendoza-Llanos und Acuna-Hormazabal leben in Chile und arbeiten für die Universität Bío-Bío. Pons-Peregort arbeitet für die Universität von Katalonien in Spanien. Die Autor\*innen haben bereits mehrere gemeinsame Studien (vor allem in Chile) zum Thema Burnout und Engagement durchgeführt und sich viel mit COVID-19 und Organisationspraktiken befasst. Mendiza-Llanos und Acuna-Hormazabal sind beide im Bereich der Psychologie tätig (Acuna-Hornazabal in der positiven Organisationspsychologie) und Pons-Peregort hat Arbeitserfahrungen im HR-Bereich.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Ergebnisse sind für die Praxis von Bedeutung, wenn sich ein Unternehmen mit Burnout-Prävention befassen möchte, oder mit einem vermehrten Aufkommen von Burnout im Unternehmen konfrontiert ist. Oft kann Burnout viele individuelle Ursachen haben. Die Studie zeigt einen allgemeinen Weg um das Burnout-Risiko im Bereich der gesamten Organisation zu verringern. Die Ergebnisse zeigen, dass gesunde Organisationspraktiken vor allem in Krisen von Vorteil sein können, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer\*innen aufrecht zu erhalten oder zu verbessern. Weiters ist die Studie für die COVID-19 Forschung hilfreich, da es nach wie vor viele Themenbereiche im Zusammenhang mit COVID-19 und positiver Psychologie gibt, die noch zu wenig erforscht sind.

Managing in the new normal: Positive management practices elicit higher goal attainment, goal commitment, and perceived task efficacy than traditional management practices in remote work settings. An experimental study

Autoren: Lucas Monzani, Guillermo Mateu, Pilar Ripoll, Eva Lira und José Maria Peiró

Zeitschrift: Dieser Artikel wurde eingereicht bei Positive Psychology, einer Sektion der Zeitschrift

Frontiers in Psychology

Publikation, Datum: 06 Oktober 2022

Zusammengefasst von: Artemis Lydia Nordmann

### Fragestellung:

Sind positive Managementpraktiken effektiver als traditionelle Managementpraktiken in der Aufrechterhaltung der Leistung in einer Remote-Arbeitsumgebung, insbesondere im Kontext der Post-Pandemie-Arbeitswelt?

Im Genaueren untersucht die Studie, ob positive Managementpraktiken, wie das Selbstsetzen von Zielen durch Mitarbeiter und authentische Führungsverhaltensweisen, im Vergleich zu traditionellen Managementpraktiken, wie das einseitige Zuweisen von Zielen und kontingentes Belohnungsverhalten, zu höherer Zielverwirklichung, Zielerreichungsverpflichtung und wahrgenommener Aufgabeneffektivität führen.

### Methoden:

**Stichprobe:** Die Stichprobe besteht aus 214 Teilzeitbeschäftigten und Studenten einer spanischen Universität im Alter von 18 bis 30 Jahren (M = 21,79; SD = 4,81), wovon 67,76% weiblich sind.

**Stichprobenauswahl:** Die Teilnehmer wurden freiwillig von der Universität rekrutiert und erhielten 30% ihrer Endnote als Anreiz zur Teilnahme.

**Studiendesign:** Die Teilnehmer arbeiteten einzeln an einem PC. Die Studie bestand aus drei Teilen: einer Baselinemessung (T0) und zwei Arbeitssitzungen (T1 und T2), die jeweils von einer siebentägigen Pause getrennt waren. Nachdem die Teilnehmer in ihre fiktive Arbeitswelt am PC eingeführt wurden, erklärte ein CEO in einem Video im authentischen bzw. transaktionalen Führungsstil unspezifische, vorgegebene oder selbstsetzbare Aufgabenziele. Jede Arbeitssitzung bestand dann aus sechs Aufgaben, die entweder eine intellektuelle oder kreative Lösung erforderten. Nach jeder Aufgabe erhielten die Teilnehmer in ihrer Rolle als Manager Feedback des CEOs zu ihrer Leistung. Des Weiteren füllten die Teilnehmer nach dem Arbeitssatz Fragebögen aus.

Die Studie hatte insgesamt sechs verschiedene Bedingungen, die durch die Manipulation von zwei Variablen erreicht wurden: Zieltyp und Führungsstil. Die drei Zielbedingungen waren unspezifisch (Kontrollbedingung), zugewiesen (klare und spezifische Ziele von der Führungskraft zugewiesen) und selbstgesetzt (Teilnehmer konnten ihre eigenen Ziele festlegen). Der Führungsstil wurde durch die Verwendung eines Videos manipuliert, das entweder einen authentischen Führungsstil oder einen kontingent-belohnenden Führungsstil darstellte. Insgesamt wurden die Teilnehmer zufällig einer der sechs experimentellen Bedingungen zugeteilt, um ein 2x3-Inter-Group-Design zu erzielen.

Neben der Manipulation von Zieltyp und Führungsstil wurde die Zielverwirklichung durch die erlangten Aufgabenpunkte in den Arbeitssitzungen, die Zielerreichungsverpflichtung durch fünf Items einer Skala von Hollenbeck et al.'s (1989) und die wahrgenommen Aufgabeneffektivität durch vier Items einer Skala von Burke et al. (2001) gemessen.

**Auswertungsmethode:** Im Rahmen vorläufiger Berechnungen wurden mit einer MANCOVA und einer PROCESS-Makro (Hayes and Preacher, 2014) Messung die demografische Merkmale der Stichprobe, die Führungsmethoden-Manipulation und die Ehrlichkeit der Probanden bei ihrer Aufgabenerfüllung überprüft. Danach wurde das 2x3 Inter-Group-Design mit den abhängigen Variablen anhand einer RM-MANCOVA berechnet.

### Ergebnis:

In Fernarbeitskontexten ist eine Kombination positiver Managementpraktiken (selbst gesetzte Ziele und authentische Führung) ein stärkerer Treiber für die Leistung der Mitarbeiter als eine Kombination traditioneller Managementpraktiken (bedingte Belohnung und zugewiesene Ziele). Positive Managementpraktiken sind in ihrer Kombination auch ein wirkungsvolleres Mittel als eine Mischung aus traditionellen und positiven Managementpraktiken (bedingte Belohnung und selbst gesetzte Ziele).

### Interessantes Studiendetail:

Die Autoren der Studie kontrollierten, ob ihre Teilnehmer zu den "frühen" oder "Gen Z" Millennials gehörten. Obwohl es keinen allgemein akzeptierten Schwellenwert zwischen den Millennial-Generationen gibt, wählten die Autoren 1994 (als Geburtsjahr des Internets für die Öffentlichkeit) als Schwellenwert für Teilnehmer, die als Gen Z Millennials klassifiziert werden sollten. Das Aufkommen des Internets habe nach den Autoren grundlegend verändert, wie "digital natives" zur Arbeit stehen. Da die Führungskräftemanipulation einen Millennial-Mann als CEO beinhaltete, erwarteten die Autoren, dass ein millennialer Führer möglicherweise nicht denselben Effekt auf gleichaltrige Teilnehmer hat wie auf jüngere Teilnehmer.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren kommen vor allem aus dem Bereich der Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Ihre Expertisen drehen sich u.a. um authentisches Leadership, soziale Interaktionen im wirtschaftlichen Bereich und digitale Prozesse und Teams. José Marìa Peiró hat als einer der Autorenschaft zahlreiche Erfahrungen in der Wissenschaft als Herausgeber von psychologischen Zeitschriften, ist ehemaliger Präsident psychologischer Vereinigungen und hat auch eine Position als Gründungsdirektor für ein Forschungszentrum inne.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass in der "neuen Normalität" Manager ihre Remote-Mitarbeiter besser motivieren können, indem sie positive Managementpraktiken anwenden.

Schlussendlich zeigen die Ergebnisse der Studie, dass das Anwenden von positivem Management wenig bis keine Investitionen erfordert, abgesehen von einer Schulung in positivem Management. Positive Managementpraktiken können die Leistung der Mitarbeiter in Remote-Arbeitsumgebungen signifikant steigern. Im Gegensatz dazu erfordert das Beibehalten der "Business as usual"-Praktiken in Remote-Arbeitsumgebungen Investitionen in zusätzliche Technologie und birgt das Risiko, kontraproduktiv zu sein. Die Leistungen der Mitarbeiter aus der Ferne zu "überwachen" kann ihre kreativen und analytischen Fähigkeiten beeinträchtigen.

## TITEL: Human capital sustainability leadership: From personality traits to positive relational management

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Annamaria Di Fabio, Antonia Bonfiglio, Letizia Palazzeschi, Alessio Gori und Andrea Svicher; Frontiers in Psychology; 19. Jänner 2023

Zusammengefasst von: Karolina Sebzda (1182 5904)

### Fragestellung:

- 1. Wie sind PRM\* (positive relational management) und HCSL\*\* (human capital sustainability leadership) assoziiert?
- 2. Was wird in der Beziehung zwischen PRM und HCSL den Prozentsatz der erklärten Varianz zusätzlich zu der durch Persönlichkeitsmerkmale erklärten Varianz erhöhen?
- \*PRM = Vielversprechende Ressource, die aus 3 Faktoren besteht: Respekt, Fürsorge und Verbundenheit (Di Fabio, 2016). Es geht um das Individuum für andere Menschen, die anderen Personen für das Individuum und das Individuum für sich selbst (Di Fabio, 2016; Di Fabio und Saklofske, 2019).
- \*\*HCSL = Führungsstil, der auf einem übergeordneten Modell (einschließlich nachhaltiger, achtsamer und ethischer Führung) basiert, das darauf abzielt, aufstrebende und belastbare Mitarbeiter\*innen zu fördern. Außerdem geht es auch darum, Organisationen zu stärken, die einen positiven Kreislauf von Leistung und langfristigem Wohlbefinden implementieren (Di Fabio und Peiro, 2018).

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

H1: PRM und HCSL sind positiv assoziiert.

H2: In der Beziehung zwischen PRM und HCSL wird PRM den Prozentsatz der erklärten Varianz zusätzlich zu der durch Persönlichkeitsmerkmale erklärten Varianz erhöhen.

An der Studie nahmen 191 Arbeiter\*innen aus Italien teil. 49,21% waren davon männlich und 50,79% weiblich. Das Durchschnittsalter lag bei 44.97 Jahren und die Standardabweichung betrug 12,71.

Es wurde der Big-Five-Persönlichkeitstest (BFQ; Capara et al., 1993), der ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung ist, den Proband\*innen unter anderem vorgegeben. Dieser misst fünf Persönlichkeitsmerkmale: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität und Offenheit. Außerdem war die PRM-Skala (PRMS; Di Fabio, 2016) auszufüllen. Dies ist eine 12-Punkte

Selbstbeurteilungsskala und umfasst drei Faktoren: Respekt, Fürsorge und Verbundenheit. Als letztes mussten die Teilnehmenden die HCSL-Skala (HCSLS; Di Fabio und Peiró, 2018) bearbeiten. Es handelt sich hier um einen 16-Punkte-Fragebogen mit Beispielitems wie "Ich handle, indem ich ein Beispiel dafür gebe, Aufgaben auf ethisch korrekte Weise zu erledigen" (ethische Führung) oder "Ich schaffe nachhaltige Lernbedingungen, auf deren Erhalt ich achte" (nachhaltige Führung).

Die deskriptiven Statistiken, die Pearsons r-Korrelationen und die hierarchische Regression wurden mithilfe der SPSS-Software durchgeführt.

### Ergebnis:

Ein statistisch signifikanter und positiver Zusammenhang wurde zwischen PRM und HCSL (H1) beobachtet, ebenso nach der Kontrolle der Persönlichkeitsmerkmale (H2), was die beiden Hypothesen dieser Studie bestätigt. Die Ergebnisse hoben hervor, dass die Aspekte von PRM von Arbeitnehmer\*innen in Bezug auf Verbundenheit und Gegenseitigkeit mit anderen und Respekt (für andere, von anderen für mich, für mich selbst; Di Fabio, 2016) mit einem Führungsstil verbunden waren, der sich auf gesunde, belastbare und auf Erfolg konzentrierte Menschen bezieht (Di Fabio und Peiró, 2018).

### Interessante Studiendetails:

Sowohl PRM als auch HCSL stellen wertvolle Ressourcen für den Aufbau von Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Cartwright und Cooper, 2014; Johnson et al., 2018) und entscheidende Werte dar, um die Entwicklung gesunder Arbeitnehmer\*innen, gesunder Unternehmen und gesunder Organisationen zu ermöglichen (Di Fabio et al., 2020).

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Theoretische Kenntnisse sowie praktische Expertise.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Da sich Verbundenheit und Respekt als PRM-Dimensionen herausstellten, die hauptsächlich mit HCSL verbunden sind, könnten diese beiden Dimensionen außerdem mit Aufmerksamkeit in der Forschung und Intervention assoziiert werden, die darauf abzielen, PRM zu untersuchen und zu fördern, um ebenfalls in Folge HCSL zu fördern. Dies könnte Forscher\*innen dazu ermutigen, evidenzbasierte Methoden zu verwenden, um ein ausgewogenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu gewährleisten (Whiston, 1996, 2001). Eine maßgeschneiderte Strategie, die sich auf bestimmte Dimensionen konzentriert, könnte eine vielversprechende Strategie sein, um den Zeit- und Kostenaufwand für Forschung und Intervention zu verringern (Whiston, 1996, 2001).

### Positive leadership and organizational identification: mediating roles of positive emotion and compassion

Sung-Hoon Ko and Yongjun Choi, Problems and Perspectives in Management, 19(1), 13-23., 2021

### Sara Fehberger, BSc

### Research Question and Hypotheses:

This study observed the effect of positive leadership on the organizational identification of employees. Furthermore, it examined the mediating roles of compassion and positive emotions in the connection between organizational identification and positive leadership. The research question is firstly based on the Affective Event Theory (Weiss & Cropanzano, 1996), which states that affective reactions from employees get triggered by their work experiences. Secondly previous literature that suggests a positive relationship between emotions and positive leadership and between compassion and positive leadership was used to build the following seven hypotheses:

- H1: Positive leadership is positively related to positive emotion.
- H2: Positive leadership is positively related to compassion.
- H3: Positive emotion is positively related to organizational identification.
- H4: Compassion is positively related to organizational identification.
- H5: Positive leadership is positively related to organizational identification
- H6: Positive emotion mediates the relationship between positive leadership and organizational identification.
- H7: Compassion mediates the relationship between positive leadership and organizational identification.

### Methods:

The study was conducted online in ten companies in South Korea. Prior, the research team visited the companies and encouraged the employees to participate voluntarily. After that 340 surveys were conducted, from which 312 surveys were useable as datasets. More than 40% of the participants were in their thirties and male. Nearly a half of the participants worked for their current company between 1 and 4 years, followed by people who worked in their organization between 5 and 9 years. *Positive Leadership* was measured with 14 items of the Positive Leadership Questionnaire (PLQ) by Cameron (2012), on a 5-point Likert scale. Examples used were "The team leader encourages members to have positive energy" and "Our team leader allows team members to share personal information about each other so that they can know and care about each other's difficulties.

Positive Emotion was measured with four items by Lilius et al. (2008) on a 5-point Likert scale. Examples used were "I am proud of everything" and "I am happy about everything." Organizational Identification was measured with six items from Mael and Ashforth (1992) on a 5-point Likert scale. Included sample items have been "I use the words 'our company' when talking about my company," and "I feel as if I'm being personally insulted if someone from outside criticizes my company".

Compassion was measured with three items developed by Lilius and colleagues (2008) on a 5-point Likert scale. Following items were used: "I often experience compassion at my workplace", "I often

experience compassion from my supervisor" and "I often experience compassion from my colleagues."

For the evaluation of the collected data the research team conducted a confirmatory factor analysis to remove low loaded factors and to ensure that the fit of the model was verified. Pearsons coefficients were used to examine the correlations between latent variables and a regression analysis was conducted to check for multicollinearity. Variance Inflation Factors (VIFs) indicated no serious multicollinearity issues.

### Results:

H1: It was shown that positive leadership experienced by employees is positively and significantly associated with positive emotion, confirming H1.

H2: Positive leadership was also positively and significantly correlated with compassion, supporting this hypothesis.

H3: Positive emotion was positively and significantly associated with organizational identification, so this hypothesis is supported.

H4: Compassion and organizational identification are positively and significantly correlated, confirming H4.

H5: There was also a are positive and significant correlation between organizational members' positive leadership and organizational identification, supporting H5.

H6 and H7: Trough Bootstrapping, a mediating effect was shown for both hypotheses. Positive emotions mediate the relationship between positive leadership and organizational identification, which supports H6, and compassion mediates the relationship between positive leadership and organizational identification, supporting H7.

### Interesting Studydetails

This study set more focus on the mediating role of compassion and positive emotions, which was not covered in previous literature enough. It showed the importance of these two mediators, meaning that compassion and positive emotions impact the relationship of positive leadership and organizational identification. Various beneficial behaviours like gratitude, forgiveness and positive emotions through positive leadership is shown and the importance of this leadership is highlighted.

### Competence in the field of the authors?

The authors both have various research in this field done. Their previous and latest studies deal with compassion, organizational identification, affective commitment, and positive leadership in workplaces.

### Usefulness of the results in practice:

The study results illustrate the important influence that positive leadership can have on employees as well as the organization they work for. It can impact the positive emotions employees have towards their company, which can modify their work experience, motivation and therefore also reduce absenteeism and turnover. Thus, higher productivity, job satisfaction and organizational identification can be achieved through this approach. In addition, the development of relationships among the members of a company is underlined. Practised Positive Leadership can be useful to create such high-quality connections and leading employees to experience compassion and perform compassionate acts among each other.

### THE IMPORTANCE OF POSITIVE LEADERSHIP IN THE PROCESS OF CHANGE ON THE EXAMPLE OF THE BANKING SECTOR.

Mieczysław Morawski & Lidia Jabłonowska-Luba, Foundations of Management Vol. 13 (2021)

Zusammengefasst von: Barbara di Angelo

### Fragestellung:

Welche Bedeutung hat positive Leadership bei der Umsetzung entscheidender Veränderungen in einer Organisation und im Umfeld von Wissensarbeitern:innen?

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die untersuchte Bank ist die viertgrößte Bank Polens und bedient Firmen- und Privatkund:innen. Derzeit beschäftigt sie rund 5.500 Mitarbeiter:innen. 2013 wurde die Organisationsstruktur abgeflacht – außer dem Vorstand blieben nur noch zwei Führungsebenen, und alle wurden ermuntert, Wissen und Innovation zu teilen. Jede Abteilung stellte sich den Herausforderungen bei der Umsetzung der "One Bank"-Strategie und des Lean Managements, bzw. verschiedenen Elementen von Agile.

Die Stichprobe ist der Risikomanagement-Bereich (RMD) der Bank, welcher während des Studienzeitraums (2013-2019) 550–600 Mitarbeiter:innen beschäftigte. Nach den Strukturänderungen besteht er heute aus neun Abteilungen mit jeweils 4–7 Führungskräften und 40–100 Mitarbeiter:innen.

Es fand jährlich eine Umfrage unter allen Teilnehmer:innen mithilfe des "Engagement Culture Survey" (ECS) statt. Zusätzlich wurden die 10 Führungskräften des RMD befragt und ein "Reiss Motivation Profile" (RMP) erstellt. Die Fragen des ECS wurden so gruppiert und analysiert, dass sich folgende Indizes ergaben: Engagement, Zufriedenheit, Aufgaben, Kooperation, Autonomie, Vergütung, Prozesse, Menschenorientierung, Entwicklungsmöglichkeiten und Management. Diese individuellen Index-Ergebnisse wurden anschließend mit dem Engagement korreliert. Das Reiss Motivation Profile (RMP) setzt sich aus folgenden 16 Bedürfnissen zusammen: Macht, Unabhängigkeit, Neugier, Akzeptanz, Ordnung, Sparen, Ehre, Idealismus, soziale Kontakte, Familie, Status, Rache, Romantik, Essen, körperliche Aktivität und Ruhe. Die Intensität dieser Motivatoren (Bedürfnisse) wird auf einem Kontinuum zwischen zwei Extremen angegeben: (–2) niedriges Bedürfnis bis (+2) hohes Bedürfnis. Werte zwischen (–0,8) und (+0,8) sind die Durchschnittswerte, die 68 % der Bevölkerung aufweisen.

### Ergebnis:

Während der Studienzeit stieg das Engagement der Mitarbeiter:innen von 44% auf 71% und die Arbeitszufriedenheit von 55% auf 82%. Ein erhebliches Wachstum wurde bei Vergütung und Prozesse festgestellt, jedoch blieben die Werte relativ niedrig, bei ca. 50%. Aufgaben, Kooperation und Autonomie erzielten stets stabile hohe Werte von 60% bis 75%. Die Indizes, die sich am besten auf das Engagement beziehen, sind Menschenorientierung (+51%), Entwicklungsmöglichkeiten (+25%) und Management (+41%). Sie haben 2019 ein hohes Niveau von 70% und mehr erreicht.

Das analysierte Team ist vielfältig, was der Teamarbeit zugutekommt, die für die Umsetzung von Veränderungen erforderlich ist. Folgende fünf gemeinsame Motivatoren sind maßgeblich bei der

Implementierung von Änderungen: 1) sehr hohe Macht (+1,5 bis +2,0): das Bedürfnis Menschen zu beeinflussen; je höher die Herausforderung, desto höher das Engagement. 2) sehr hoher Idealismus (+1,0 bis +2,0): fairer Umgang mit Menschen; empathisch gegenüber Mitarbeiter:innen; Wertschätzung im Team. 3) mittlerer oder niedriger Status (-1,5 bis -0,5): ausreichend Demut; Betonung von Gemeinsamkeiten; funktioniert effizient ohne hierarchische Struktur. 4) geringe Rache (-1,5 bis -0,8): schätzt Harmonie und sucht Kompromisse, lässt sich nicht provozieren, übernimmt die Vermittlungsrolle; wählt wichtige Handlungselemente aus; Siegen ist nicht motivierend; selbst Misserfolg kann guten Abschluss liefern. 5) durchschnittlich niedrige Ruhe (-1,0 bis -0,5): braucht, sucht und unterstützt neue Herausforderungen; Versuche, Änderungen systematisch einzuführen; kontrolliert Stress; versteht die Notwendigkeit eines gewisses Stressniveaus bei der Umsetzung von Veränderungen; erfordert keine totale emotionale Stabilität.

Das psychologische Profil der Führungskräfte weist eindeutig auf positive Leadership hin. Allerdings wird die Frage nach der Art des positive Leadership nicht beantwortet.

### Interessante Studiendetails:

Der Risikomanagement-Bereich (RMD) wurde zu einer Art Labor, in dem Veränderungen in ihrer natürlichen Umgebung laufend beobachtet und analysiert werden konnten. Dies gab den Autor:innen die einmalige Gelegenheit, über sechs Jahre die Veränderungen in der Bank selbst zu beobachten, mit Mitarbeiter:innen zu sprechen und ausgewählte organisationsinterne Dokumente zu analysieren.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

### Mieczysław Morawski:

Forschungsfeld: Management (Wirtschaft/Ökonomie) mit Fokus auf Management- und Qualitätsstudien mit mehreren Publikationen zum Thema Management und Wissensarbeiter:innen.

### Lidia Jabłonowska-Luba:

Mehr als 25 Jahre Erfahrung im Finanzsektor und Verständnis von Geschäftsmodellen für mehrere andere Branchen im Zusammenhang mit Kredit- und Anlageentscheidungen. Implementierung von Lean Management in der Dienstleistungsbranche.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Index-Definitionen zeigen, dass die Rolle der Team-leitenden Führungskräfte, die täglich direkten Kontakt und Einfluss auf die Mitarbeiter:innen haben, das wichtigste Element ist, das das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen beeinflusst. Daher kann der Schluss gezogen werden, dass jede Organisation in hohem Maße Maßnahmen ergreifen sollte, um die richtige Rekrutierung und Entwicklung ihrer Manager:innen zu unterstützen. Letztendlich ist es die Rolle der direkten Vorgesetzten, Maßnahmen zu definieren, die die Wahrnehmung der Mitarbeiter:innen zur korrekten Kommunikation der Organisationsziele sicherstellen. Mitarbeiter:innen zeigen ein viel höheres Maß an Engagement und Zufriedenheit an ihrem Arbeitsplatz, wenn sie die Gründe für getroffene Entscheidungen kennen, ihnen zugehört wird, oder sie in der Lage sind, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihre Ideen berücksichtigt und geschätzt werden.

Menschenorientierung, Entwicklungsmöglichkeiten und Führung scheinen von der Entwicklung eines positiven Managements zu zeugen, und gleichzeitig geben sie eine Orientierung, um komfortable Arbeitsbedingungen für Wissensarbeiter:innen zu schaffen.

TITEL: Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Wu, Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Walker, R., Fortuna, K. L., & Brooks, J. M. (2023). Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 121–133. https://doi.org/10.1007/s10926-022-10054-7

Zusammengefasst von: Susanne Günther

### Fragestellung:

Ziel der vorliegenden Studie war es, positive Konstrukte der Organisationspsychologie als serielle, multiple Mediatoren der Beziehungen zwischen wahrgenommener organisatorischer Unterstützung und Arbeitszufriedenheit unter Peer-Support-Spezialist\*innen zu bewerten. Bei den hier untersuchten Konstrukten handelt es sich um autonome Arbeitsmotivation, Arbeitsengagement und organisatorisches Engagement.

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Studie wurde an 121 Peer-Support-Spezialist\*innen vorgenommen. Die Teilnehmer\*innen wurden aus den landesweiten Peer-Zertifizierungsprogrammen in Texas und von der International Association of Peer Supporters rekrutiert. Einschlusskriterien waren, dass die Proband\*innen nach eigenen Angaben eine psychische Erkrankung diagnostiziert hatten, über 18 Jahre alt waren, in der Gemeinde lebten und entweder eine Ausbildung zum\*zur zertifizierten Peer-Spezialist\*in oder zum\*zur Spezialist\*in für Genesungsunterstützung absolviert hatten. Für die Studie wurde eine Online-Umfrage auf Qualtrics verwendet, und die Teilnehmer\*innen erhielten als Anreiz einen Geschenkgutschein im Wert von 15 US-Dollar.

Die Stichprobe bestand aus überwiegend weißen, weiblichen Personen, die über einen Hochschulabschluss verfügten. Zu den Messinstrumenten gehörten die Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale (JSPDS), die Survey of Perceived Organizational Support (SPOS), die Workrelated Basic Need Satisfaction Scale (W-BNSS), die Utrecht Work Engagement Scale (UWES), und die Affective, Normative and Continuance Employee-Organizational Commitment Scale.

Eine serielle multiple Mediationsanalyse (SMMA) wurde durchgeführt, um die autonome Arbeitsmotivation, Arbeitsengagement und organisatorisches Engagement als Mediatoren der Beziehung zwischen wahrgenommener organisatorischer Unterstützung und Arbeitszufriedenheit zu erfassen.

### Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass die wahrgenommene organisatorische Unterstützung, die autonome Arbeitsmotivation, das Arbeitsengagement und das organisatorische Engagement mit der Arbeitszufriedenheit von Peer-Support-Spezialist\*innen in psychosozialen Einrichtungen zusammenhängen. Die Studie legt nahe, dass die organisatorische Unterstützung gezielt eingesetzt werden sollte, um die autonome Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit von Peer-Support-Spezialist\*innen zu erhöhen. Sie empfiehlt außerdem einen Top-Down-Ansatz zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds durch den Aufbau von Teamkohäsion, die Verringerung von Isolation, die Bereitstellung von regelmäßiger Aus- und Weiterbildung und Supervision sowie die Förderung der autonomen Arbeitsmotivation. Das Arbeitsengagement wurde mit dem organisatorischen Engagement und der Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht, was darauf hindeutet, wie wichtig es ist, persönliche Stärken zu entwickeln, das Personal stärker einzubeziehen und die

Arbeitsbelastung zu bewerten. Organisatorisches Engagement kann durch die Förderung eines Zugehörigkeitsgefühls, die Vermittlung einer gemeinsamen Identität und die Stärkung der Identifikation mit der Organisation gefördert werden.

### Interessante Studiendetails:

### Was ist ein\*e Peer-Support-Spezialist\*in?

Ein\*e Peer-Support-Spezialist\*in ist eine Person, die aufgrund eigener Erfahrungen mit psychischen Problemen, Sucht oder anderen schwierigen Lebenssituationen, anderen Betroffenen Unterstützung bietet. Sie werden oft von Organisationen oder Gemeinden eingestellt, um Menschen zu helfen, die ähnliche Probleme durchmachen und sind unverzichtbare Teammitglieder in interdisziplinären Behandlungsteams für psychische Gesundheit. Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass Peer-Support-Spezialist\*innen einen wertvollen Beitrag leisten können, um Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen zu helfen, sich besser in ihrer Gemeinschaft zurechtzufinden. Durch ihre Unterstützung konnte die Anzahl der Krankenhausaufenthalte verringert, die Zufriedenheit mit der Behandlung gesteigert, das soziale Funktionieren verbessert und die allgemeine Lebensqualität erhöht werden.

Wenn Leiter\*innen von Einrichtungen für psychische Gesundheit und Rehabilitation Peer-Support-Spezialist\*innen einstellen und halten möchten, müssen sie eine solide organisatorische Unterstützung bieten und geeignete Interventionen entwickeln, um die autonome Arbeitsmotivation, das Arbeitsengagement und das organisatorische Engagement der Peer-Support-Spezialist\*innen zu fördern. Dies ist eine effektive Strategie, um die Arbeitsplatzbindung und die Karriereentwicklung der Mitarbeitenden zu verbessern.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Jia Rung Wu: Abteilung für Beraterausbildung (Counselor Education)

Kanako Iwanaga: Abteilung für Rehabilitationsberatung

Fong Chan: Abteilung für Rehabilitationspsychologie und Sonderpädagogik

Beatrice Lee: Abteilung für Beratung, pädagogische Psychologie und Sonderpädagogik

Xiangli Chen: Zentrum für Beschäftigungs- und Behindertenforschung

Robert Walker: Abteilung für psychische Gesundheit

Karen L. Fortuna: Geisel School of Medicine, Abteilung für psychische Gesundheit

Jessica M. Brooks: Abteilung für Psychiatrie, Fakultät für Medizin und öffentliche Gesundheit

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie hat Auswirkungen auf die Praxis und Politik im Bereich der psychischen Gesundheit und gibt Anhaltspunkte für weitere Forschungsarbeiten, wobei die Bedeutung einer stärkeren Konzentration der Politik auf die organisatorische und aufsichtsrechtliche Unterstützung von Peer-Unterstützer\*innen hervorgehoben wird. Die Studie impliziert, dass ein autonomieunterstützender Führungsstil, die Förderung des Teamzusammenhalts und die Verringerung der Isolation die Arbeitszufriedenheit von Peer-Support-Spezialist\*innen erhöhen können.

## TITEL: PERCEIVED STRESS AND FATIGUE IN SOFTWARE DEVELOPERS: EXAMINING THE BENEFITS OF GRATITUDE

Autor:innen, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Kurian, R.M., & Shinto, T., Personality and Individual Differences, 201, 2023

Zusammengefasst von: Lisa-Marie Ambrosch

### Fragestellung:

Die Studie beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit von IT-Fachleuten in Indien, die im Bereich der Softwareentwicklung tätig sind. IT-Profis leiden häufig unter Stress, welcher zu einer Reihe von gesundheitlichen Problemen wie Angst, Depression oder Erschöpfung führen kann. Dankbarkeit wird als positive Emotion und Eigenschaft betrachtet, die u.a. Menschen vor den negativen Auswirkungen von Stress schützt. Weiters wirkt sich Dankbarkeit positiv auf die psychische Gesundheit, Lebensqualität und Zufriedenheit aus. Sie kann eine wichtige Rolle spielen, um die kreativen Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen von IT-Fachleuten zu verbessern und so ihre Produktivität und Gesundheit fördern. Die Studie untersucht daher aus Sicht der Positiven Psychologie, ob Dankbarkeit einen positiven Einfluss auf die Wahrnehmung von Stress und Erschöpfung hat und wie sich Alter und Geschlecht auf diesen Zusammenhang auswirken.

Folgende Hypothesen wurden untersucht:

 $H_1$ . Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Dankbarkeit, wahrgenommenem Stress, Erschöpfung, Alter und Geschlecht.

H<sub>2</sub>. Dankbarkeit, Alter und Geschlecht bestimmen signifikant das wahrgenommene Stresslevel bei Software-Entwickler:innen.

H<sub>3</sub>. Dankbarkeit, Alter und Geschlecht bestimmen signifikant die Erschöpfung bei Software-Entwickler:innen.

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Proband:innen wurden telefonisch anhand einer Liste von IT-Fachleuten aus 21 Unternehmen in Indien zur Teilnahme eingeladen. Die Umfrage wurde von November 2020 bis Mai 2021 durchgeführt und erhielt insgesamt 610 Antworten, von denen 421 vollständig waren und für die Analyse verwendet wurden. Die Stichprobe umfasste 421 Personen, davon 244 Männer (58%) und 177 Frauen (42%). Die Teilnehmer:innen waren zwischen 21 und 57 Jahren alt (M = 36.20; SD = 7.56).

Für die Messung der Dankbarkeit, wahrgenommenem Stress und Erschöpfung wurden standardisierte Fragebögen eingesetzt. Die Multi-Component Gratitude Measure (MCGM) wurde verwendet, um Emotionen, Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf Dankbarkeit zu untersuchen. Die Perceived Stress Scale (PSS-10) untersuchte die Wahrnehmung von Stress. Weiteres wurden mit der Fatigue Assessment Scale (FAS) die Symptome von chronischer Erschöpfung erhoben.

Anschließend wurden die erhobenen Daten mittels Korrelationsanalysen und multiplen linearen Regressionen ausgewertet.

### Ergebnis:

Die Studie fand signifikante Zusammenhänge zwischen Dankbarkeit, Stress, Erschöpfung, Alter und Geschlecht (H<sub>1</sub>). Dankbarkeit korrelierte negativ mit wahrgenommenem Stress und Erschöpfung, aber positiv mit Alter. Zwischen wahrgenommenem Stress und Erschöpfung wurde ein positiver Zusammenhang gefunden, aber ein negativer mit Alter. Das Geschlecht korrelierte ebenfalls mit Dankbarkeit, wahrgenommenem Stress und Erschöpfung.

Die multiplen linearen Regressionsanalysen zeigte, dass Dankbarkeit, Alter und Geschlecht signifikante Auswirkungen auf wahrgenommenen Stress und Erschöpfung hatten (H<sub>2</sub> & H<sub>3</sub>). Der Bestimmtheitskoeffizient zeigte, dass das Modell 27% (wahrgenommener Stress) bzw. 20.5% (Erschöpfung) der Varianz erklären konnte. Frauen nahmen vermehrt Stress wahr und erlebten eine größere Erschöpfung als Männer.

### Interessante Studiendetails:

Interessanterweise zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Dankbarkeit, Stress und Erschöpfung. Dies impliziert, dass Dankbarkeit als positiver und schützender Faktor gegen Stress gelten kann. Dankbare Personen sind emotional weniger erschöpft und haben eine verbesserte Work-Life-Balance. Zudem fördert Dankbarkeit reziprokes Verhalten und stärkt dadurch Beziehungen.

Spannend ist ebenfalls der positive Zusammenhang zwischen Dankbarkeit und Alter. Grundsätzlich sind ältere Menschen dankbarer und schätzen zwischenmenschliche Beziehungen mehr. Zudem nehmen sie laut den Ergebnissen Stress weniger stark wahr. Möglicherweise sind ältere Personen in ihren Rollen gefestigter und können Verantwortlichkeiten an jüngere Kolleg:innen abgeben.

Eine weitere interessante Erkenntnis ist, dass Frauen dankbarer sind als Männer. Dies könnte daran liegen, dass Frauen offener sind, ihre Emotionen auszudrücken und Dankbarkeit als positiv interpretieren. Jedoch erleben Frauen mehr Stress und Erschöpfung als Männer. Dies wird damit erklärt, dass sie häufiger mit familiären Verpflichtungen überladen werden.

### Welche Feldkompetenz haben die Autoren/innen?

Shinto Thomas ist Assistenzprofessor für Psychologie an der CHRIST Universität in Bengaluru, Indien. Er promovierte (PhD) an der Pondicherry University und beschäftigt sich mit Aspekten der Positiven Psychologie. Seine Publikationen konzentrieren sich auf Themenbereiche wie Dankbarkeit, Glück, Wohlbefinden, Resilienz, mentale Gesundheit und Wohlbefinden.

Riba Maria Kurian ist Doktorandin in Psychologie an der CHRIST Universität in Bengaluru, Indien. Sie hat zwei Goldmedaillen auf nationaler Ebene von der Indira Gandhi National Open University (Indien) für ihre Leistungen in Psychologie und Sozialwissenschaften erhalten.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie können von Organisationspsycholog:innen und dem Management in Unternehmen genutzt werden. Im Rahmen psychoedukativer Maßnahmen können Mitarbeiter:innen über die Vorteile von Dankbarkeit auf ihre geistige und körperliche Gesundheit informiert werden, um einen konstruktiveren Umgang mit Stress zu fördern und negative Auswirkungen zu verhindern. Aufgrund der gender- und altersabhängigen Wahrnehmung von Stress und Erschöpfung empfehlen die Autor:innen in Unternehmen stressregulierende Strategien auf der Grundlage von Dankbarkeit zu entwickeln und dabei soziodemografische Faktoren wie Alter und Geschlecht zu berücksichtigen. Organisationen sollten bei der Einstellung von Software-Expert:innen auf ein höheres Maß an Dankbarkeit achten und sich grundsätzlich auf die Verbesserung des Wohlbefindens der Fachkräfte konzentrieren, indem sie gezielte Dankbarkeitstrainings- bzw. Programme planen und umsetzen.

### EMPOWERING LEADERSHIP IMPROVES EMPLOYEES' POSITIVE PSYCHOLOGICAL STATES TO RESULT IN MORE FAVORABLE BEHAVIORS

Autoren: Minseo Kim & Terry A. Beehr, Publikation: The International Journal of Human Resource

Management, Datum: 24. März 2022

Zusammengefasst von: Svantje Kögel

### Fragestellung:

Der Artikel erörtert die Bedeutung einer befähigenden Führung und von Ressourcen am Arbeitsplatz für die Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und -leistung. Befähigende Führungskräfte setzen anspruchsvolle, aber erreichbare Ziele, stellen Ressourcen, Coaching, Rollenmodelle und Feedback zur Verfügung und bieten Vertrauen, Autonomie, Zuversicht und Kompetenz. Es wird erwartet, dass sie sich auf zwei spezifische persönliche Zustände von Arbeitnehmenden auswirkt: Wachstum (thriving), das durch emotionale und motivierende Energie gekennzeichnet ist, und Langeweile, die sich durch kognitive Unaufmerksamkeit mangelndes Interesse und geringe Erregung aufgrund unzureichender Arbeitsanforderungen und Ressourcen charakterisieren lässt. Es wird angenommen, dass eine befähigende Führung das Wachstums fördert und die Langeweile verringert, was zu einem energetischeren, positiveren und aufmerksameren Verhalten bei der Arbeit führen (Innovative Work Behavior) und Mobbing am Arbeitsplatz reduzieren kann.

In der Studie wird ein Modell vorgeschlagen, nach dem eine befähigende Führung positiv mit innovativem Verhalten und negativ mit Mobbing am Arbeitsplatz verbunden ist. Diese Beziehung wird durch die persönlichen psychologischen Zustände des Wachstums und der Langeweile vermittelt. Die Studie testet die aus der COR-Theorie abgeleiteten Hypothesen und trägt zum Verständnis von persönlichen Ressourcen und befähigender Führung bei. Das COR-Modell (Conservation of Resources) ist eine psychologische Arbeitsressourcentheorie, die besagt, dass Ressourcen soziale, psychologische oder organisatorische Aspekte des Jobs oder Eigenschaften des Arbeitnehmenden sind, die das Wohlbefinden, die Zielerreichung und das persönliche Wachstum fördern können, weshalb diese geschützt und erhalten werden wollen. Es kann Stress entsteht, wenn Menschen einen Verlust oder eine Bedrohung ihrer Ressourcen erleben, da sie befürchten nicht mehr in der Lage zu sein, diese zu ersetzen oder wiederherzustellen. Dieser Stress kann negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit, die Arbeitsleistung und die Beziehungen haben. Daher unterstreicht die Theorie die Bedeutung des Ressourcenmanagements für die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens und die Bewältigung von Stress. Die Studie erweitert die COR-Theorie, indem sie zeigt, wie oben genannte psychologische Zustände, die sich aus den durch empowernde Führung definierten Ressourcen ergeben, spezifische nicht-gesundheitliche Ergebnisse wie Wachstum (thriving) und weniger Mobbing vorhersagen können. Darüber hinaus erweitert sie frühere Studien zu den Ergebnissen des Wohlbefindens der Mitarbeitenden bei der Arbeit, das durch befähigende Führung gesteigert werden kann, und liefert die erste Untersuchung von Führung als sozialem Prädiktor von Langeweile und deren Auswirkungen auf Mobbing am Arbeitsplatz.

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

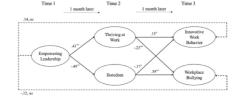
Für die Studie wurden über die Online-Plattform TurkPrime Vollzeitbeschäftigte ab 18 Jahren rekrutiert, die in den Vereinigten Staaten in verschiedenen Branchen (z.B. Finanzwesen, Gesundheitswesen, Technologie) und Arbeitsbereichen (z.B. Manager:innen, Krankenpfleger:innen

und Software-Ingenieur:innen) tätig sind. Die Teilnehmenden wurden Qualitätskontrollverfahren unterzogen, einschließlich Fragen zur Aufmerksamkeitsprüfung und Datenerhebung zu drei verschiedenen Zeitpunkten im Abstand von einem Monat. Die endgültige Stichprobe bestand aus 309 Arbeitnehmenden, von denen 54,7% männlich waren, die meisten einen Hochschulabschluss hatten, ein Durchschnittsalter von 39,31 Jahren und eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 8,08 Jahren aufwiesen.

### Ergebnis:

Die Studie ergab, dass eine befähigende Führung positiv mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz und negativ mit Langeweile verbunden war. Erfolgserlebnisse bei der Arbeit standen in einem positiven Zusammenhang mit innovativem Arbeitsverhalten und einem negativen Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz, während Langeweile in einem negativen Zusammenhang mit innovativem Arbeitsverhalten und einem positiven Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz stand. Die Studie

kam zu dem Schluss, dass Wohlbefinden bei der Arbeit und Langeweile wichtige Vermittlungsvariablen sind, die eine Verbindung zwischen befähigender Führung und gutem und schlechtem Arbeitsverhalten herstellen.



### Interessante Studiendetails:

Es war besonders spannend, dass die Beziehung zwischen Langeweile und Mobbing stärker war als die Beziehung zwischen Wachstum (Thriving) und Mobbing. Daher ist es besonders wichtig, Faktoren zu eliminieren, die zu höheren Ebenen von Job-Langeweile führen können, um das Auftreten von Mobbing am Arbeitsplatz zu verringern. Investitionen in die Entwicklung von befähigenden Führungskräften oder die Förderung der befähigenden Führungskultur kann dazu beitragen, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verbessern, die Innovation zu fördern und Mobbing am Arbeitsplatz zu reduzieren, was letztendlich zur Entwicklung einer florierenden Organisation beitragen kann.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Minseo Kim ist als Assistenzprofessorin am Fachbereich für Betriebswirtschaftslehre an der Hankyong National University tätig. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigung, darunter beruflicher Stress, Führung, Motivation, Jobgestaltung und Work-Life-Balance. Terry A. Beehr ist Professor für Psychologie im Ruhestand an der Central Michigan University. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen beruflicher Stress, Führung, Motivation, Karrieren und Ruhestand.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die praktischen Implikationen dieser Studie legen nahe, dass Unternehmen von der Einführung von empowernden Führungspraktiken profitieren können, um ein positives arbeitsbezogenes Wohlbefinden und weniger Langeweile am Arbeitsplatz bei den Mitarbeitenden zu fördern. Dazu ist es empfehlenswert, Schulungsprogramme für Führungskräfte zu entwickeln, in denen die Merkmale der fördernden Führung wie Delegieren, Inspirieren, Coaching, Informieren und partizipative Entscheidungsfindung vermittelt und geübt werden. Personen in Führungspositionen, die fördernde Führungsverhaltensweisen zeigen, können dazu beitragen, dass sich Mitarbeitende weniger langweilen, was ein effektiver Ansatz zur Förderung innovativen Verhaltens und zur Reduzierung von Mobbing ist. So kann ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, sich lebendig, energiegeladen und konzentriert zu fühlen, denn gelangweilten Mitarbeitenden fehlt oft die Aufmerksamkeit und Konzentration, um Aufgaben effektiv zu erledigen. Daher können fördernde Führungskräfte mit konstruktivem Feedback, Anleitung, Aufgaben mit beruflichem Wachstum und anderen Formen der Unterstützung dazu beitragen, einen schädlichen Kreislauf von Passivität zu durchbrechen und in positive Entwicklungen umzukehren.

### STRENGTHS USE AND WORK ENGAGEMENT: A WEEKLY DIARY STUDY

Marianne van Woerkom, Wido Oerlemans, Arnold B. Bakker, European Journal of Work and Organizational Psychology, 26. January 2015

Zusammengefasst von: Verena Strasser

### Fragestellungen:

- 1. Inwieweit besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der organisatorischen Unterstützung bei der Nutzung von Stärken und der wöchentlichen Nutzung von Stärken?
- 2. Gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Nutzung von Stärken und dem wöchentlichen Arbeitsengagement? Inwiefern wird dies durch die wöchentliche Selbstwirksamkeit vermittelt?
- 3. Welche Rolle spielen die wöchentliche Selbstwirksamkeit und das Arbeitsengagement zwischen der wöchentlichen Nutzung von Stärken und dem wöchentlichen proaktiven Verhalten? Inwieweit wird dieser Zusammenhang durch den wöchentlichen Einsatz von Stärken, die wöchentliche Selbstwirksamkeit und das Arbeitsengagement vermittelt?

### Methoden:

Die Teilnehmenden waren 65 Bauingenieur:innen aus verschiedenen Organisationen in den Niederlanden. Über einen Zeitraum von fünf Wochen wurden ihnen wöchentlich Fragebögen zugesendet, um Informationen über die Nutzung von Stärken, Selbstwirksamkeit, Arbeitsengagement und proaktives Verhalten zu sammeln. Die Stichprobe bestand hauptsächlich aus männlichen Teilnehmenden mit einem Durchschnittsalter von 29,72 Jahren und einem hohen Bildungsniveau. Die durchschnittliche Arbeitszeit betrug 38,98 Stunden pro Woche, und die durchschnittliche Berufserfahrung lag bei 5,24 Jahren. Die allgemeine Unterstützung bei der Nutzung von Stärken wurde in Woche 1 anhand einer Skala mit 8 Items gemessen.

Diese Skala zur Erfassung der Stärken umfasste vier Items, die das tatsächliche Verhalten der Mitarbeitenden bei der Nutzung ihrer Stärken im Laufe einer Woche erfassen sollten. Die Items lauteten: "In dieser Woche habe ich meine Talente bei der Arbeit eingesetzt", "In dieser Woche habe ich bei meiner Arbeit von meinen Stärken profitiert", "In dieser Woche habe ich Aufgaben ausgeführt, die gut zu meinen Stärken passen" und "In dieser Woche habe ich meine persönlichen Qualitäten bei meiner Arbeit eingesetzt". Die Teilnehmenden gaben ihre Antworten auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 (fast nie) bis 7 (fast immer) an. Die berufliche Selbstwirksamkeit wurde mit einer verkürzten Version der Sechs-Item-Skala zur beruflichen Selbstwirksamkeit von Schyns und Von Collani (2002) gemessen. Diese Version bestand aus drei Items, um die Belastung der Befragten zu reduzieren. Das Arbeitsengagement wurde mit der Utrecht Work Engagement Scale (UWES) gemessen, die neun Items für die Dimensionen Elan, Hingabe und Absorption umfasst. Es wurde die Mehrebenen-Strukturgleichungsmodellierung (MSEM) verwendet, um die Daten sowohl auf der Ebene zwischen den Personen als auch auf der Ebene innerhalb der Personen zu analysieren.

### Ergebnisse:

- 1. Die allgemeine Unterstützung bei der Nutzung von Stärken hängt positiv mit der wöchentlichen Nutzung von Stärken zusammen.
- 2. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Nutzung von Stärken und dem wöchentlichen Arbeitsengagement. Dies wird maßgeblich durch eine erhöhte Selbstwirksamkeit beeinflusst. Es kann somit angenommen werden, dass der Einsatz von Stärken einen positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement hat, indem er die Selbstwirksamkeit steigert.
- 3. Es kann ein positiver Einfluss auf proaktives Verhalten bei den Mitarbeitenden festgestellt werden. Dies geht jedoch nicht unmittelbar auf den Einsatz von Stärken zurück, sondern wird eher durch die verstärkte Selbstwirksamkeit und das erhöhte Arbeitsengagement erklärt.

### Interessante Studiendetails:

Die Studie verwendete ein wöchentliches Tagebuch-Design, bei dem die Teilnehmenden regelmäßig über einen bestimmten Zeitraum hinweg Daten zu ihrer Stärkennutzung, ihrem Arbeitsengagement und anderen relevanten Variablen erhoben haben. Dieses Design ermöglichte es den Forscher:innen, Veränderungen und Zusammenhänge auf wöchentlicher Ebene zu untersuchen und somit eine detailliertere Sicht auf die Dynamik der untersuchten Konstrukte zu erhalten. Auch wurde durch diese Vorgehensweise verzerrten Wahrnehmungen vorgebeugt, die durch Rückschaufehler entstehen können.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Marianne van Woerkom ist eine Expertin auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie. Schwerpunkte von ihr sind die Bereiche Mitarbeiter:innenentwicklung, Karriereentwicklung, Coaching und positive Psychologie am Arbeitsplatz. Sie ist Associate Professor an der Tilburg University in den Niederlanden und hat einen akademischen Hintergrund in Psychologie. Ihre Arbeit konzentriert sich darauf, wie Organisationen und Individuen ihre Stärken nutzen können, um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu steigern.

Arnold B. Bakker ist ein Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie. Seine Hauptforschungsgebiete umfassen Arbeitsengagement, Burnout, Arbeitszufriedenheit, Energiemanagement und Arbeitsbeziehungen.

Wido Oerlemans arbeitet an der Erasmus University Rotterdam. Aus anderen wissenschaftlichen Artikeln unter seinem Namen geht hervor, dass er sich mit Arbeits- und Organisationspsychologie auseinandersetzt. Forschungsgebiete umfassen Arbeitszufriedenheit, Burnout und Perfomance-Management.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Zusammenfassend zeigen die Studienergebnisse, dass der Einsatz von Stärken am Arbeitsplatz tatsächlich positive Auswirkungen auf Mitarbeitende und Unternehmen hat. Um davon zu profitieren, könnten HR-Praktiken auf den Stärken der Mitarbeitenden basieren und Instrumente wie der Strengths-Finder, Feed-Forward-Interviews und reflektierte Selbstübungen integriert werden. Eine Sensibilisierung der Vorgesetzten für die Stärken ihrer Mitarbeitenden und ihre Rolle bei der Umsetzung stärkenbasierter HR-Praktiken ist ebenfalls entscheidend. Es ist wichtig, Vorgesetzte davon zu überzeugen, dass die Unterstützung der Nutzung von Stärken nicht bedeutet, dass problematische Leistungen ignoriert werden, sondern dass Diskussionen über die Entwicklung der Mitarbeitenden auf das Erreichen des idealen Niveaus ausgerichtet sein können. Dieser Ansatz kann nicht nur zu mehr Effizienz, sondern auch zu engagierteren Mitarbeitenden führen.

### TITEL: STRENGTHS -BASED CAREER COUNSELING: OVERVIEW AND INITIAL EVALUATION

Autor:innen, Zeitschrift, Datum: Hadassah Littman-Ovadia, Vered Lazar-Butbul und Benny A.

Benjamin, Journal of Career Assessment, 2014

Zusammengefasst von: Hannah Trappe

### Fragestellung:

Wie wirken sich eine Stärken-fokussierte-Beratung (SBCC) und gewöhnliche nicht standardisierte Karriereberatungen für Jobsuchende unterschiedlich auf Selbstwert, Karriereexploration, Stärkennutzung, Lebenszufriedenheit und Arbeitsstatus aus?

Unter Stärken wird nach McCullough und Snyder (2000) eine Handlung verstanden, von der eine Person glaubt, dass sie für sie und die Gesellschaft vorteilhaft ist. Stärken haben einen moralischen Wert.

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

In der vorliegenden Studie wird die SBCC-Methode, die die Autor:innen selbst entwickelt und vor der Studie pilotgetestet haben, mit konventionellen Beratungsstrategien verglichen.

Hierbei werden 15 lizensierte Psycholog:innen als Beratende eingesetzt, wobei sieben nach dem SBCC-Manual vorgehen und acht ihre gewöhnlichen Beratungsstrategien anwenden.

Beide Gruppen von Arbeitsuchenden (jeweils 30 und 31 pro Gruppe) weisen gleiche Charakteristika auf (Alter, professioneller Erfahrung und Klient:innenanzahl).

Zur Erfassung der Ergebnisse wurden unterschiedliche Instrumente eingesetzt, wie die Strengths Use Scale (Govindji & Linley, 2007), Rosenberg Self-Esteem Scale (1965), Littman-Ovadia CE Scale (2008) und Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) und einzelne Fragen zum Fortschritt in persönlichen Zielen, Beratungszufriedenheit und Beratungsbeitrag gestellt.

Die SBCC-Methode umfasst vier Sitzungen, in denen Klient:innen ihre Stärken herausfinden und gezielt für die Erreichung ihrer Karriereziele einsetzen. Nach der ersten Sitzung füllen Klient:innen den Values in Action Inventory of Strengths (Peterson & Seligman, 2005) aus. Angeleitet lernen sie, innerhalb und zwischen den Sitzungen ihre Stärken einzusetzen. Die konventionellen Beratungsgruppen arbeiteten nicht-standardisiert, orientieren sich jedoch an herkömmlichen Leitfäden. D.h., der Fokus wird hier auf Fähigkeits-, Interessens- und Persönlichkeitstestungen gelegt. Im Durchschnitt umfassen diese Beratungen ebenfalls vier Sitzungen.

Die Ergebnisse werden mit vier MANOVAs mit gemischtem Design statistisch analysiert.

Klient:innen füllen vor und nach der letzten Sitzung die genannten Fragebögen aus, beantworten nach der letzten Sitzung zudem die Fragen nach ihrem Fortschritt in persönlichen Zielen und ihrer Beratungszufriedenheit und dürfen die Beratung weiter kommentieren. Nach drei Monaten beantworten sie die Frage nach ihrem Arbeitsstatus und kommentieren, wie die Beratung zu dem beigetragen hat.

### **Ergebnis:**

In dieser Studie erhöht sich der Selbstwert der Klient:innen der SBCC-Gruppe signifikant im Vergleich zu dem Selbstwert der Klient:innen der konventionellen Methoden. In der SBCC-Gruppe sagt die Stärkennutzung vor der Beratung die Selbstwertsteigerung hervor.

Die vorliegende Studie zeigt auf, dass die SBCC-Methode eine signifikante Steigerung des Selbstwertes bei Klient:innen bewirken kann. Die Stärkennutzung vor der Beratung sagt diesen nur in der SBCC-Gruppe hervor. Der Grund dafür liegt vermutlich darin, dass bei der SBCC-Methode ihre Stärkennutzung bestärkt und diese als persönliche Ressource hervorhebt. In Konsequenz wird das Bild über sich selbst positiver.

Bei der Lebenszufriedenheit und Karriereexploration sind keine signifikanten Unterschiede feststellbar.

Drei Monate nach der Beratung geben Klient:innen der SBCC-Methode eine positivere Bewertung ihrer Methode ab als Klient:innen der gängigen Beratungsmethoden. Das spiegelt sich auch in einer höheren Zahl an Arbeitsplätzen in der SBCC-Gruppe nach der Beratung wider. Dies lässt darauf schließen, dass die SBCC-Methode in punkto Erfolgsquote in der Arbeitssuche und Langfristigkeit punktet.

### Interessante Studiendetails:

Auf der einen Seite mangelt es den Beratenden an Erfahrung mit der SBCC-Methode. Die Studienteilnehmenden sie die ersten, mit denen die Beratenden die neuerlernte Methode verwenden. Demnach könnten eventuell manche Effekte größer werden oder überhaupt zum Vorschein kommen, wie zum Beispiel in Bezug auf Lebenszufriedenheit und Karriereexploration.

Auf der anderen Seite könnte es Unterschiede zwischen den Berater:innen geben. Personen könnten sich dafür entscheiden, die SBCC-Methode zu erlernen oder ihre gewöhnliche Methode zu verwenden. Eine größere Offenheit für Neues oder weitere Unterschiede zwischen den zwei Berater:innen-Gruppen könnte ebenfalls für die gefundenen Resultate beeinflusst oder zustande gebracht haben.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Die Autor:innen Hadassah Littman-Ovadia und Benny A. Benjamin haben beide umfangreiche Erfahrung in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie sind sowohl als Forschende als auch Beratende im Bereich der Karriereberatung und Supervision tätig. Hadassah Littman-Ovadia arbeitet intensiv mit den Konzepten der positiven Psychologie und den dazugehörigen VIA. Über Vered Lazar-Butbuls Kompetenzen ist nichts bekannt.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Zum einen haben Klient:innen, die nach der SBCC-Methode beraten werden, bessere Chancen, einen Job zu finden. Es bietet sich demnach an, Beratende für Arbeitssuchende in der SBCC-Methode auszubilden. Mit der Studie stehen ein Handbuch, ein Beratungsprotokoll und ein Training für die SBCC-Methode zu Verfügung. Die Studie gibt außerdem einen Anhaltspunkt, für welche Population die Methode besonders geeignet sein könnte: für arbeitslose Jobsuchende, bei denen die Berater den niedrigen Selbstwert als Hauptursache für ihre Arbeitslosigkeit ansehen.

### TITEL: EFFECTS OF A STRENGTHS INTERVENTION ON GENERAL AND WORK-RELATED WELL-BEING: THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE AFFECT

Meyers, M. C. und van Woerkom, M.; Journal of Happiness Studies; 2017

Zusammengefasst von: Lisa Rentschler

### Fragestellungen:

Erhöht die Stärken-Intervention das allgemeine Wohlbefinden, welches sich in erhöhtem positivem Affekt, psychologischen Kapital und Lebenszufriedenheit niederschlägt?

Führt die Stärken-Intervention zu erhöhtem arbeitsbezogenem Wohlbefinden, welches mittels erhöhtem Arbeitsengagement und verringertem Burnout-Risiko operationalisiert ist?

Mediiert positiver Affekt die Beziehung zwischen Stärken-Interventionen und Lebenszufriedenheit, psychologischem Kapital, Arbeitsengagement sowie Burnout?

### Methoden:

Zur Beantwortung der Forschungsfragen ist eine Pre-Post Testung der Experimentalgruppe mit Stärken-Intervention und der Kontrollgruppe, die als Warteliste fungierte, vorgesehen. So wurden vorher und nachher der positive Affekt, psychologisches Kapital, Arbeitsengagement, Lebenszufriedenheit (Indikator für das allgemeine Wohlbefinden) und Burnout (Indikator für arbeitsbezogenes Wohlbefinden) erhoben. Zur Erfassung dieser Variablen wurden Items der folgenden Inventare verwendet: Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) für den positiven Affekt, New General Self-efficacy Scale, State Hope Scale, Brief Resilience Scale sowie revised Life Orientation Test für das psychologische Kapital, Satisfaction with Life Scale (SWLS) für Lebenszufriedenheit, Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) für Arbeitsengagement und Utrechtse Burnout Scale (UBOS-A) für Burnout. Nach dem einmonatigen Follow-up wurden erneut Daten erhoben.

Die Stichprobe umfasst insgesamt 179 Niederländer\*innen, mit einem Anteil von 71,5% Frauen und einem Altersdurchschnitt von 42,39 Jahren. Um den Einfluss von Stärken-Interventionen im Arbeitskontext zu untersuchen, wurden lediglich berufstätige Proband\*innen eingeschlossen. Hierbei ist ein breites Spektrum an Berufen abgedeckt. Zu Studienende lag ein Drop-out von 63 Proband\*innen vor, sodass 116 Proband\*innen durchgehend teilnahmen. Die Niederländer\*innen wurden auf die Experimentalgruppe (n=67) mit der Stärken-Intervention und die Kontrollgruppe (n=63) aufgeteilt. Die durchgeführte Stärken-Intervention wurde in Zusammenarbeit mit einem niederländischen Beratungsunternehmen, welches auf Aus- und Weiterbildung spezialisiert ist, entwickelt. Die folgenden drei Hauptaspekte sind in der Stärken-Intervention zentral: die Identifikation der eigenen VIA-Charakterstärken, die Entwicklung und Nutzen jener. Zunächst ermittelten die Proband\*innen ihre drei am stärksten ausgeprägtesten Charakterstärken. Anschließend fand ein face-to-face Training von zwei professionellen Trainern über den Zeitraum eines halben Tages statt. Hierbei lernten sie, ihre Charakterstärken im Arbeitskontext zu entwickeln und zu nutzen. Zudem wurden in diesem Prozess auch persönliche, soziale und arbeitsbezogene Ressourcen gesteigert. Im Zuge einer Hausaufgabe sollten die Proband\*innen jemanden aus dem sozialen Umfeld auswählen, um den Prozess des Weiterentwickelns und Nutzens der Charakterstärken zu beobachten.

Die Datenauswertung erfolgte in zwei Schritten. Zur Untersuchung des Einflusses der Stärken-Intervention auf das allgemeine sowie arbeitsbezogene Wohlbefinden wurden gemischte betweenwithin subject ANOVA's berechnet. Im zweiten Schritt wurde für die Mediatorenanalyse eine multiple Regression hinsichtlich des Einflusses des positiven Affekts auf den Effekt der Stärken-Intervention auf das Wohlbefinden herangezogen.

### Ergebnisse:

Das allgemeine Wohlbefinden wird durch die Stärken-Intervention signifikant erhöht. Dies schlägt sich in kurzfristig erhöhtem positivem Affekt und langfristig erhöhtem psychologischen Kapital sowie Lebenszufriedenheit nieder.

Es gab keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen Stärken-Intervention und Warteliste hinsichtlich des arbeitsbezogenen Wohlbefindens. Die Konstrukte Arbeitsengagement und Burnout blieben über die Messzeitpunkte relativ stabil.

Es liegt lediglich ein indirekter mediierender Effekt von positivem Affekt auf die Beziehung zwischen Stärken-Intervention und Lebenszufriedenheit, Arbeitsengagement und Burnout, nicht aber für psychologisches Kapital, vor.

### Interessante Studiendetails:

Der Effekt von positiven Affekten auf das Wohlbefinden kann durch die broaden-and-build theory nach Fredrickson (2001) erklärt werden. Diese Theorie besagt, positive Affekte zu erleben, erhöht die Wahrscheinlichkeit, positive Ereignisse mehr wahrzunehmen und zu schätzen. Dadurch erweitert sich in weiterer Folge das Denken und ermöglicht eine zufriedenere Sichtweise auf das Leben. Zudem wird vermehrt psychisches Kapital aufgebaut und negative Affekte herunterreguliert. Dies kann wiederum sowohl allgemein als auch im Hinblick auf Burnout nützlich sein, um Stress zu bewältigen. Hiermit kann die mediierende Rolle von positivem Affekt auf die Beziehung von Stärken-Interventionen und Lebenszufriedenheit, Arbeitsengagement und Burnout erklärt werden.

Wohlbefinden wurde mit den drei Facetten positiver Affekt, psychologisches Kapital und Lebenszufriedenheit operationalisiert. Interessanterweise wurden diese drei Aspekte auch deswegen ausgewählt, da sie verschieden stabile Stadien abdecken. Bei psychologischem Kapital und Lebenszufriedenheit handelt es sich um relativ stabile Konstrukte, während der positive Affekt den momentanen Zustand abbildet. Innerhalb des Konstrukts des psychologischen Kapitals, ist vor allem laut bisherigen Studien die self-efficacy/Selbstwirksamkeit und Resilienz relevant. Es wäre interessant, die Studie mit dem PERMA-Modell als Grundlage für Wohlbefinden zu replizieren, da hier bereits der positive Affekt inkludiert ist. Zudem wäre ein längeres Follow-up spannend, da die Konstrukte Lebenszufriedenheit und Burnout relativ stabil sind und sich Effekte erst nach häufigerem Nutzen und längerer Zeit zeigen könnten. Außerdem fluktuiert positiver Affekt in kurzen Zeitabschnitten, dies könnte über einen längeren Zeitraum oder häufigere Erhebungen besser abgebildet werden.

### Welche Feldkompetenz haben die Autorinnen?

Marianne van Woerkom forscht seit 2018 als Professorin an der Erasmus Universität Rotterdam. Ihre derzeitige Professur ist in der Organisationspsychologie angesiedelt. Sie ist im Center of Excellence for Positive Organizational Psychology, Fachbereich für Psychologie und Pädagogik tätig. Maria Meyers hat die Stelle als Professorin in der Tilburg School of Social and Behavioral Sciences in der Universität Tilburg in den Niederlanden inne. Zuvor forschten beide im Department of Human Ressource Studies an der Universität Tilburg.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Das Nutzen von Charakterstären wirkt sich nicht nur subjektiv positiv auf das Erleben der Mitarbeiter\*innen aus, sondern steigert auch die intrinsische Motivation, das Arbeitsengagement, die Arbeitsleistung und weitere Faktoren. Dies zahlt sich wiederum positiv für die Organisation aus. Die Stärken-Intervention ist sehr leicht in den Berufsalltag zu implementieren und weist nur geringe Kosten auf. Mit Blick auf zukünftige Forschung wäre es auch spannend, die Theorie nach Fredrickson genauer in diesem Zusammenhang zu untersuchen. Hierbei könnte das Zusammenspiel einzelner Charakterstärken und spezifischer positiver Affekte betrachtet und Stärken-Interventionen weiter verbessert werden.

Titel: Positive Psychological Coaching Definitions and Models: A Systematic Literature Review

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Van Zyl, L. E., Roll, L. C., Stander, M. W., & Richter, S. (2020). Positive psychological coaching definitions and models: a systematic literature review. Frontiers in Psychology, 793. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00793

Zusammengefasst von: Janine Schuller

Fragestellung:

Der Artikel von Van Zyl et al. (2020) hat zum Ziel, eine systematische Literaturübersicht über Definitionen und Modelle des positiven psychologischen Coachings (PPC) zu erstellen. Die Autoren beschreiben die wichtigsten Aspekte des PPC, die theoretischen Grundlagen und die empirischen Evidenzen, um ein besseres Verständnis der PPC-Konzepte zu vermitteln.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Autoren suchten in elektronischen Datenbanken nach relevanten Studien über PPC, die zwischen 2000 und 2019 veröffentlicht wurden. Sie verwendeten bestimmte Kriterien, um die ausgewählten Studien zu identifizieren, und extrahierten dann Informationen über die Definitionen und Modelle von PPC sowie über die theoretischen und empirischen Grundlagen.

Ergebnis:

Eine systematische Literaturübersicht von Van Zyl, Roll, Stander und Richter (2020) untersuchte Positive Psychological Coaching Definitionen und Modelle. Die Autoren identifizierten in ihrer Studie 47 relevante Artikel und analysierten diese, um Definitionen und Modelle positiver psychologischer Coaching-Praktiken zu untersuchen. Die Studie ergab, dass positive psychologische Coaching-Praktiken als eine Form des Coachings definiert werden können, die darauf abzielt, das Wohlbefinden, die Selbstwirksamkeit und die Leistungsfähigkeit von Individuen zu verbessern. Die Autoren identifizierten drei Hauptdimensionen des PPC: 1) die Förderung von positiven Emotionen und Wohlbefinden, 2) die Entwicklung von Stärken und Ressourcen und 3) die Verbesserung von Beziehungen und sozialen Interaktionen. Die Studie ergab auch, dass das PPC auf verschiedenen theoretischen Konzepten basiert, wie der positiven Psychologie, dem Selbstbestimmungskonzept und der Selbstregulation.

### Interessante Studiendetails:

Die vorliegende Studie ist eine systematische Literaturübersicht, die sich mit Definitionen und Modellen des positiven psychologischen Coachings befasst. Die Autoren durchsuchten elektronische Datenbanken nach relevanten Artikeln und identifizierten schließlich 47 Artikel, die ihren Einschlusskriterien entsprachen. Die Autoren analysierten die gefundenen Artikel hinsichtlich ihrer Definitionen und Modelle des positiven psychologischen Coachings und identifizierten Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Die Autoren stellen fest, dass es keine einheitliche Definition des positiven psychologischen Coachings gibt und dass verschiedene Modelle unterschiedliche Schwerpunkte haben. Die meisten Definitionen betonen jedoch die Bedeutung positiver Emotionen, Stärken und Ressourcen sowie die Förderung des Wohlbefindens und der persönlichen Entwicklung.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren haben eine breite Kompetenz im Bereich der Psychologie und des Coachings. L. E. Van Zyl ist Professorin für Psychologie an der North-West University in Südafrika und hat umfangreiche Erfahrung in der Forschung und Lehre im Bereich der positiven Psychologie. L. C. Roll und M. W. Stander sind ebenfalls Psychologieprofessoren an der North-West University und haben spezialisierte Kenntnisse in den Bereichen Coaching und Organisationales Verhalten. S. Richter ist eine erfahrene Forscherin und Praktikerin im Bereich des Coachings und hat in verschiedenen Kontexten gearbeitet, darunter Unternehmen, Regierungsbehörden und gemeinnützige Organisationen.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse dieser Studie sind für Fachleute im Bereich des Coachings und der psychologischen Beratung von Nutzen. Die Autoren stellen fest, dass die verschiedenen Modelle des positiven psychologischen Coachings Gemeinsamkeiten aufweisen, die für die Gestaltung von Coaching-Interventionen genutzt werden können. Insbesondere betonen sie die Bedeutung der Förderung positiver Emotionen, Stärken und Ressourcen sowie der persönlichen Entwicklung. Die Autoren betonen auch, dass es wichtig ist, dass Coaches und Berater ihre Praktiken auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und bewährter Verfahren ausrichten. Die Ergebnisse dieser Studie können dazu beitragen, den Coaching-Prozess zu verbessern und die Wirksamkeit von Coaching-Interventionen zu erhöhen.

### TITEL:

### My Better Self: Using Strengths at Work and Work Productivity, Organizational Citizenship Behavior, and Satisfaction

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Shiri Lavy & Hadassah Littman-Ovadia in Jourbal of Career Development (2017)

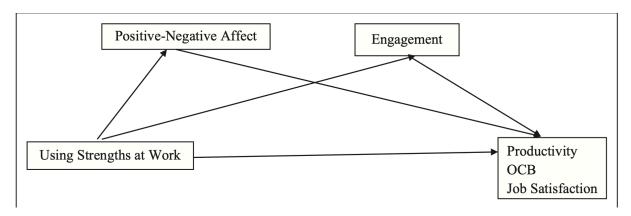
Zusammengefasst von: Esther Prinz

### Fragestellung:

Untersuchung des Zusammenhangs zwischen dem *Einsatz* von Charakterstärken bei der Arbeit und der Produktivität und dem organizational citizenship behavior (OCB) und der Arbeitszufriedenheit

### Annahme:

- Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Nutzen von Stärken und höherer Produktivität, OCB und Arbeitszufriedenheit
- Dieser Zusammenhang wird durch ein höheres Level an *positivem Affekt* und *Engagement* mediiert.



Anmerkung: OCB meint den individuellen Beitrag am Arbeitsplatz, der über die vertraglichen Anforderungen und bezahlten Arbeitsleistungen hinausgeht (z.B. Unterstützung von Kolleg\*innen, Teilnahme an Veranstaltungen etc.).

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

- Studienteilnehmende: 1095 Arbeitnehmende (888 weiblich, 207 männlich), Großteil vollzeitbeschäftigt in unterschiedlichen Berufen aus aller Welt
- Material:
  - o FB Strenghts use at work (14 Items), Govindji & Linleys, 2007
  - o FB Work productivity (7 Items), William & Anderson, 1991
  - o FB OCB (16 Items), Lee & Allen, 2002
  - o FB Job Satisfaction Questionnaire (5 Items), Andrew & Withey, 1976
  - o FB Utrecht Work Engagment Scale (9 Items), Schaufeli et al. 2006
  - o FB Positive and Negative Affect Scala PANAS (10 Items), Watson et al. 1988

- → Online-Erhebung
- Auswertungsmethode: deskriptive Statistik & Mediationsanalyse (mit bias-corrected Bootstrappingmethode)

### Ergebnis:

- Das angenommene Modell konnte bestätigt werden
  - Direkte signifikante Korrelation von Einsatz von Stärken mit OCB, Arbeitszufriedenheit und Produktivität
  - Zusammenhang von Einsatz von Stärken & Engagement, wobei letzteres wiederum mit OCB, Arbeitszufriedenheit und -produktivität korreliert.
  - Zusammenhang von Einsatz von Stärken & positivem Affekt, wobei letzteres wiederum mit OCB, Arbeitszufriedenheit und -produktivität korreliert.
- Modelle sind alle signifikant, wenn für Unterschiede in Geschlecht, Alter und Wohnkontinent kontrolliert wird

### Interessante Studiendetails:

- Im Fokus steht der *Nutzen* von Stärken, nicht das *Vorhandensein* ebendieser
- Als Outcome werden sowohl die kognitive als auch die emotionale Funktionsfähigkeit betrachtet
  - Integriert positive Effekte f\u00fcr den\*die Arbeitgeber\*in (Produktivit\u00e4t) und f\u00fcr den\*die Arbeitnehmer\*in (Zufriedenheit)

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

- Durch das Onlineformat konnten viele Menschen unterschiedlicher Nationalitäten und unterschiedlicher Professionen erreicht werden
  - o Ermöglicht einen interkulturellen Vergleich
  - Studie war aber auf englisch, was möglicherweise einen Einfluss auf die Beantwortung der FB hatte

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

- Integration verschiedener Mechanismen, über welche der Einsatz von Stärken arbeitsbezogene Ergebnisse vorhersagt (hier: über die psychologischen Mechanismen Engagement und positiver Affekt)
- Um positive Effekte zu generieren, müssen Arbeitnehmende darin geschult werden, eigene Stärken wahrzunehmen & diese auch einzusetzen
  - Gleichzeitig bedarf es dann auch ein Arbeitsklima, in welchem die eigenen Stärken eingesetzt werden können

### CHARACTER STRENGTHS OF AIRLINE PILOTS: EXPLAINING LIFE AND JOB SATISFACTION AND PREDICTING CRM PERFORMANCE

Hadassah Littman-Ovadia, Elad Raas-Rothschild; Scientific Research Publishing; 10. August 2018:

Zusammengefasst von: Alessandra Kauer, BSc.

### Fragestellung:

Welche Charakterstärken lassen sich in der Berufsgruppe der PilotInnen finden und welche werden während eines typischen Arbeitstages am häufigsten genutzt? Welche Charakterstärken tragen zu einer besser Lebens- und Arbeitszufriedenheit bei?

### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Stichprobe setzt sich aus 177 PilotInnen, im Alter zwischen 30 und 74 Jahren zusammen. Das Geschlechterverhältnis ist sehr einseitig verteilt. So haben an der Studie zu 98,3% (N = 174) Männer teilgenommen. Der Großteil der TeilnehmerInnen stammt aus dem Israel (88,1%), der Rest wurde in den USA (1,1%), Europa (6,8%), Sowjetunion (1,7%) oder Südamerika (2,3%) geboren. Hinsichtlich des höchsten Bildungsabschlusses haben die ProbandInnen die High School (n = 22), einen Hochschulabschluss in Form eines Bachelors (n = 93), eines Masters (n = 59) und Doktortitel (n = 3) gemacht. Neben PilotInnen, die für den Transport zuständig sind (27%), nahmen an der Studie auch Kampf- (41%) und Helikopterpiloten (22%) teil. Ihre Berufserfahrung liegt im Mittel bei 27.65 Jahren (SD = 9.99).

Die StudienteilnehmerInnen wurden per E-Mail von der Israel Air Line Pilots Association kontaktiert und über das Vorgehen informiert. Anbei befand sich ein Link mit den verwendeten Fragebögen, die die ProbandInnen ausfüllen sollten. Die gesamte Studie bestand aus vier Teilen. Zum einen wurden soziodemografische Daten erfasst, zum anderen wurden die Fragebögen Values in Action mit 120 Items (VIA-120) zur Bestimmung der Charakterstärken verwendet, der Strenghts Deployment Measure (SDM) für die Verwendung der VIA-Stärken während der Arbeit, der Fragebogen zur Satisfactions with Life Scale (SWLS) wurde zur Erfassung der Lebenszufriedenheit genutzt und zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurde der Job Satisfaction Questionnaire (JSQ) verwendet. Alle Frage sollten anhand von Selbstbeurteilung beantwortet werden. In der zweiten Phase des Experiments wurden PilotInnen direkt nach der Landung kontaktiert, um den Pilots Crew Resource Management (CRM) Behaviors Peer Assessment auszufüllen. Hier sollten sie Aussagen über ein Teammitglied treffen, welcher im ersten Teil der Studie teilgenommen hat und mit welchem sie bereits geflogen sind. Die interne Konsistenz (Cronbachs-Alpha zwischen .92 und .94) wurde als zufriedenstellend angesehen.

Die Analyse der Charakterstärken erfolgte auf zwei Arten. Auf der einen Seite wurden persönliche Scores erstellt. Für jede Antwort wurden die Charakterstärken des jeweiligen Teilnehmers von 1 bis 24 gereiht. Die Stärke, die sich auf den ersten fünf Plätzen befanden, wurden als Signaturstärken bezeichnet. Auf der anderen Seite wurden auch die absolute Werte der Charakterstärken geprüft. Für jede Stärke wurde der Mittelwert der Ergebnisse von allen TeilnehmerInnen genommen. Um die Ähnlichkeiten beziehungsweise Unterschiede hinsichtlich der bestätigten und verwendeten Charakterstärken zu prüfen (Hypothese 2), wurde ein t-Test mit Messwiederholung verwendet. Zur Beantwortung der dritten Hypothese, die einen Zusammenhang zwischen fünf Charakterstärken (Liebe, Hoffnung, Dankbarkeit, Neugier, Enthusiasmus) und der Lebenszufriedenheit sieht, wurde

eine Pearson Korrelation gerechnet. Außerdem wird ein Zusammenhang zwischen Integrität, Urteilsvermögen, Ausdauer, soziale Intelligenz, Teamwork, Selbstregulation, Führungsvermögen, Vorsicht und der Arbeitszufriedenheit angenommen, der ebenfalls mit einer Pearson Korrelation geprüft wurde.

### Ergebnis:

Die Hypothese 1, die besagt, dass Authentizität, Urteilsvermögen, Vorsicht, soziale Intelligenz, Teamwork, Selbstregulation, Führungsvermögen und Ausdauer, als Charakterstärken unter Piloten gesehen werden, kann teilweise angenommen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Authentizität (62,7%), Urteilsvermögen (43,5%), Vorsicht (39,5%), Ausdauer (27,1%) und Teamwork (22,6%), zu den Signaturstärken der PilotInnen zählen. Soziale Intelligenz (6,8%), Selbstregulation (11,3%) und Führungsvermögen (11,9%) waren jedoch nicht dabei.

Die zweite Hypothese sieht einen Zusammenhang zwischen den Stärken, die PilotInnen während ihrer Arbeit benötigen und die sie auch bei sich selbst sehen. Der t-Test mit Messwiederholung zeigt, dass die Charakterstärken (VIA-120): Sinn für das Schöne, Mut, Kreativität, Urteilsvermögen, Neugier, Fairness, Vergebungsbereitschaft, Dankbarkeit, Hoffnung, Authentizität, Humor, Freundlichkeit, Bindungsfähigkeit, Weisheit, Teamwork und Begeisterungsfähigkeit hoher waren als jene während der Arbeit (-2.93 < t < 15.47). Während des Arbeitsalltags dominierten die Stärken: Liebe zum Lernen, Vorsicht, Selbstregulation, soziale Intelligenz und Spiritualität (3.16 < t < 8.02).

Die Pearson Korrelation, die zur Beantwortung der dritten Hypothese herangezogen wurde, zeigt eine niedrige bis mittlere Korrelation zwischen den Stärken (Hoffnung, Neugier, Mut und Dankbarkeit) und der Lebenszufriedenheit (.15 < r < .36). Die Authentizität scheint ein einzigartiger Mitwirker zur Lebenszufriedenheit unter PilotInnen zu sein.

Neugier, Weisheit, Führungsvermögen, Dankbarkeit, Hoffnung, Humor und Mut werden mit der Arbeitszufriedenheit der PilotInnen in Verbindung gebracht (.15 < r < .25). Führungsvermögen war die einzige der acht hypothetisierten Stärken, die mit der Arbeitszufriedenheit korreliert.

Die selbstbeurteilten Stärken: Neugier, soziale Intelligenz, Führungsvermögen, Dankbarkeit, Hoffnung und Mut, sagen das Verhalten vorher, welches durch Kolleginnen angeben wurde (.17 < r < .22).

### Interessante Studiendetails:

Der Artikel zeigt welche Charakterstärken für den Beruf Pilot notwendig sind. Außerdem wird in der Studie deutlich, dass die TeilnehmerInnen ihre eigenen Stärken sehr gut einschätzen können, da ähnliche Ergebnisse durch externe Beobachter geliefert wurden. Überraschend war für mich, dass die Fähigkeit zur Führungsvermögen nicht zu den wichtigsten Charakterstärken zählt.

### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Hasassah Littman-Ovadia ist eine Hochschulprofessorin an der Ariel Universität in Israel. Sie ist die Begründerin der MA-Programms der beruflich-organisatorischen Psychologie und beschäftigte sich mit Beratungsprozessen für Erwachsene, in der sie deren Karriere gestaltet. Ihr Forschungsinteresse fokussiert sich auf die Berufsberatung, die Entwicklung der Laufbahn, Charakterstärken und auf Work-Life-Balance. Der zweite Autor, Elad Raas-Rothschild, ist ein Student im Masterstudium Psychologie an der Ariel Universität und ein Airline Pilot. Er diente als erster Offizier bei El Al Israel Airlines.

### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie helfen dabei potenziellen PilotInnen eine Übersicht zu geben, welche Charakterstärker für den Beruf relevant sind.

# FUSING CHARACTER STRENGTHS AND MINDFULNESS INTERVENTIONS: BENEFITS FOR JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE

Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150–162. https://doi.org/10.1037/ocp0000144

Zusammengefasst von: Anna Piskernik

#### Fragestellung:

"Mindfulness-based strengths practice" (MBSP) ist ein relativ neu entwickeltes Programm, welches eine Antwort auf das gestiegene Interesse an Achtsamkeit und Charakterstärken in der Arbeits- und Organisationspsychologie darstellt. Das Programm integriert diese zwei Aspekte auf bislang einzigartige Weise und die Überprüfung seiner Wirksamkeit und Wirkmechanismen ist zentrales Anliegen dieser Studie.

Für diese Überprüfung wurde ein randomisiert-kontrolliertes Design verwendet, in welchem 3 unterschiedliche Bedingungen getestet wurden (MBSP vs. "mindfulness-based stress reduction" (MBSR) nach Kabat-Zinn vs. Wartelisten-Kontrollgruppe). Die Auswirkungen der MBSP und der MBSR auf das Wohlbefinden und die Leistung von Angestellten im Vergleich zu Proband:innen der Warteliste wurden erhoben.

Es wurde der Fragestellung nachgegangen, ob beide Interventionsprogramme zu einem geringeren subjektiv empfundenen Stressempfinden, einem höheren Wohlbefinden (operationalisiert als subjektive Lebensqualität), einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer höheren Leistung bei der Aufgabenerfüllung führen. Des Weiteren wurde getestet, ob diese positiven Auswirkungen der MBSP-Bedingung durch die Auslebung von Charakterstärken zum Tragen kommen.

#### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Rekrutierung der Proband:innen erfolgte auf unterschiedlichen Wegen (z.B.: Internet, Broschüren etc.), um eine große Heterogenität an Personen zu erreichen. Die resultierende Stichprobe (N=63) wies eine hohe Frauenquote auf (68.9%) und umfasste den Altersbereich von 22 bis 61 Jahren (M=44.2, SD=10.0). Mehr als die Hälfte der Proband:innen besaß einen Universitätsabschluss (61.9%) und es wurde eine große Bandbreite an Berufsbranchen abgedeckt (z.B.: Verkauf/Administration, medizinische/soziale Hilfe, Marketing, Bildungsbereich, Management, ...)

Die Erhebung der Daten erfolgte online mittels Selbsteinschätzungsfragebögen. Nur die Leistung wurde durch eine externe Person, meist einem Supervisor im Unternehmen, bewertet. Diese Fragebögen wurden, neben der regulären Prä- und Posterhebung, auch 1, 3 und 6 Monate nach der Intervention ausgefüllt, um mögliche Langzeiteffekte zu erfassen. Die anschließende Auswertung umfasste Mediationsanalysen und lineare gemischte Modelle.

#### Ergebnis:

Sowohl die MBSP als auch die MBSR führten zu einem erhöhten Wohlbefinden und einer verbesserten Arbeitszufriedenheit. Diese Effekte waren auch 6 Monate nach den Interventionen noch nachweisbar.

Unterschiede zeigten sich in den Dimensionen der Leistung und des Stressempfindens. Während die MBSP kurzfristig zu einer erhöhten Leistung bei der Aufgabenerfüllung führte, erwies sich die MBSR als effektiver, um eine Reduktion des wahrgenommenen Stressempfindens herbeizuführen.

In Bezug auf die Wirkmechanismen der MBSP zeigte sich, dass die Auslebung von Charakterstärken, welche mit der Arbeitszufriedenheit in Verbindung gebracht wurden, tatsächlich als Faktor fungierte, über welchen die positiven Auswirkungen der MBSP auf die Arbeitszufriedenheit zustande kamen. In anderen Worten führte die Anwendung der Stärken Neugier, Weisheit, Tapferkeit, Ausdauer, Enthusiasmus, Bindungsfähigkeit, soziale Intelligenz und Hoffnung im Berufsalltag durch die MBSP zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Als weiterer Wirkmechanismus wurden die Signaturstärken identifiziert. Das vermehrte Ausleben dieser individuellen Stärken durch die MBSP-Intervention führte zu einer höheren Leistung bei der Aufgabenerfüllung.

#### Interessante Studiendetails:

Trotz des RCT-Designs war die Randomisierung der Proband:innen limitiert. Bei der Anmeldung zur Studie gaben die Personen ihre zeitliche Verfügbarkeit bekannt und wurden, basierend auf diesen Terminen, den Trainingsprogrammen (MBSR oder MBSP) zugeteilt, welche in dieser bestimmten Zeitspanne stattfanden. Da die Proband:innen nicht über die unterschiedlichen Bedingungen Bescheid wussten, dürfte es laut Pang und Ruch (2019) zu keiner Verzerrung der Ergebnisse gekommen sein. Dieser Ablauf stelle für sie einen Kompromiss zwischen der Realität und dem idealen Design dar. Interessanterweise mussten die Proband:innen auch einen monetären Beitrag leisten, um überhaupt an der Studie teilnehmen zu dürfen. Dies sollte zu einer erhöhten Motivation und einem geringeren Drop-Out beitragen und stellt einen spannenden Ansatzpunkt dar. Leider wurde im weiteren Verlauf nicht näher auf die Effektivität dieses Zugangs eingegangen.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Dr. Dandan Pang ist Assistenzprofessorin für Achtsamkeit und positive Arbeitswelt an der Universität Bern. Sie ist die erste Professorin der Schweiz, die ausschließlich zu Achtsamkeit und positiver Psychologie forscht. Ihre Forschungsschwerpunkte widmen sich überwiegend der Messung, Charakterisierung und Verbesserung des Wohlbefindens von Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz. Dr. Willibald Ruch ist ordentlicher Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen unter anderem die positive Psychologie und die Signaturstärken. Der gebürtige Kärntner absolvierte sein Psychologie-Studium in Graz und ist Gründungsmitglied der "International Positive Psychology Association".

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Beide Interventionen wirkten sich positiv auf das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Angestellten aus, besaßen jedoch auch individuelle Stärken. MBSR erwies sich als besonders effektiv, um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu stärken. Gleichzeitig zeigten Studien aber auch auf, dass Achtsamkeitsübungen allein zu einer Beeinträchtigung der (Arbeits-)Motivation führen können. Die Ergänzung der Charakterstärken scheint daher einen besonders vielversprechenden Ansatz im Arbeitskontext darzustellen, da sich die MBSP als wirksam erwies, die Leistung der Angestellten zu steigern und dadurch die achtsamkeitsinduzierte Motivationsreduktion abzupuffern.

Organisationen könnten daher zukünftig vermehrt die MBSP (samt langfristiger Bereitstellung von Übungsmaterialien) zur Steigerung des Wohlbefindens ihrer Angestellten einsetzen, ohne zeitgleich in Konflikt mit ihren eigenen Interessen zu geraten.

# CHARACTER STRENGTHS: PERSON-ENVIRONMENT FIT AND RELATIONSHIPS WITH JOB AND LIFE SATISFACTION

Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W.; Frontiers in Psychology, 11, 1582–1582; 2020; https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582

Zusammengefasst von: Katharina Mayer

#### Fragestellung:

Die Studie umfasst drei Schwerpunkte:

- 1) Unterscheiden sich verschiedene Berufsgruppen hinsichtlich unterschiedlicher Ausprägungsstärke und Zusammensetzung von Charakterstärken?
- 2) Hängen die Charakterstärken einer Person (hinsichtlich ihrer Ausprägungsstärke und ihrer Zusammensetzung) positiv mit der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zusammen? Hierbei betrachten wir drei aufeinanderfolgende Jahre.
- 3) Hängen sowohl das Charakterstärkenprofil einer Person als auch das dazugehörige Berufsprofil positiv mit der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zusammen? Hierbei betrachten wir drei aufeinanderfolgende Jahre.

#### Methoden:

Die Daten der Studie wurden im Rahmen des nationalen Längsschnittforschungsprojekts "LIVES – Overcoming Vulnerability: Life Course Perspectives" (NCCR LIVES) erhoben. Über sieben Jahre nahmen 870 Erwachsene im Alter zwischen 27 und 57 Jahren daran teil, die in der Schweiz leben und arbeiten und somit die Schweizer Arbeitnehmerschaft repräsentieren. Die Umfragen fanden per Telefon, auf Papier, online oder aus einer Kombination dieser statt. Die Klassifikation der Berufsgruppen erfolgt anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO). Für die Charakterstärken wurde das Selbstberichtsinstrument Character Strengths Rating Form (CSRF) verwendet, das eine 9-Punkte-Skala umfasst. Für die Lebenszufriedenheit kam das Selbstbeurteilungsinstrument Satisfaction with Life Scale (SWLS) mit einer 7-Punkte-Skala zum Einsatz. Für die Arbeitszufriedenheit wurde ein Selbstberichtsinstrument entwickelt, das auf einer Adaption des Minnesota Satisfaction Questionnaire besteht und anhand einer 4-Punkte-Skala bewertet wird.

#### Ergebnis:

<u>Zu 1):</u> Die Berufsgruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Charakterstärken sowohl in der Ausprägungsstärke als auch in der Zusammensetzung.

Zu 2): Die Charakterstärken hängen zu allen Zeitpunkten positiv mit der Lebenszufriedenheit zusammen, wobei es Ausnahmen bei den Charakterstärken Bescheidenheit, Vorsicht, Sinn für das Schöne gibt. Die meisten Charakterstärken hängen positiv mit der Arbeitszufriedenheit zusammen, insbesondere Hoffnung, Enthusiasmus, Liebe, Freundlichkeit, Dankbarkeit, Weisheit, soziale Intelligenz, Führung und Vergebungsbereitschaft.

<u>Zu 3):</u> Eine bessere Passung von persönlichen Charakterstärken mit der Umwelt führt zu mehr Lebenszufriedenheit. Insbesondere Enthusiasmus, Liebe und Hoffnung tragen hierzu bei. Zudem konnte ein leicht positiver Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden.

#### Interessante Studiendetails:

- Gerade Führungskräfte und Fachleute haben besonders starke Ausprägungen der Charakterstärken Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen, Freude am Lernen, Weisheit und soziale Intelligenz. Bei den Führungskräften kommt zusätzlich das Führungsvermögen hinzu. Techniker und assoziierte Fachleute, sowie qualifizierte Land-, Forst- und Fischereiarbeiter verfügen über eine starke Ausprägung bei der Teamarbeit und Vorsicht.
- Die Klassifikation der Berufe laut ISCO umfasst die 10 Berufsgruppen: (1) Führungskräfte; (2) Fachleute; (3) Techniker und assoziierte Fachleute; (4) Büroangestellte; (5) Service- und Verkaufsmitarbeiter; (6) qualifizierte Land-, Forst- und Fischereiarbeiter; (7) Handwerker und verwandte Berufe; (8) Anlagen- und Maschinenbediener und Monteure; (9) elementare Berufe; und (10) Berufe der Streitkräfte. Wobei die beiden letzten Gruppen aufgrund zu weniger Teilnehmenden nicht in der Studie vertreten sind.
- Das nationale Längsschnittforschungsprojekts "LIVES Overcoming Vulnerability: Life Course Perspectives" (NCCR LIVES) beschäftigt sich mit der Vulnerabilität, die einem über das Leben hinweg begegnet und wie man diese resilient überwindet. Mehr Informationen sind zu finden unter: https://www.centre-lives.ch/en.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

<u>Dr. Fabian Gander</u> arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fakultät für Psychologie an der Universität Basel und beschäftigt sich dort mit dem Thema Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie. Seine Forschungsschwerpunkte sind Charakterstärken und Tugenden in Verbindung mit Lebenszufriedenheit. Er war zuvor als Doktorand und Projektmitarbeiter am Institut Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich beschäftigt.

<u>Dr. Jennifer Hofmann</u> arbeitet an der Universität Zürich im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre. Zuvor war sie Oberassistentin am Institut Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich und hat zu Themen wie Persönlichkeit, Mimik und positive Emotionen sowie Sinn für Humor und Heiterkeit geforscht.

<u>Prof. Dr. Willibald Ruch</u> ist Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik am Institut für Psychologie der Universität Zürich. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit Persönlichkeit und Charakter, der Konstruktion diagnostischer Methoden, Humor und Heiterkeit, sowie mit Charakterstärken in Freizeit, Schule und am Arbeitsplatz.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

- Mitarbeitende sollen anhand ihrer Charakterstärken für den passenden Beruf eingestellt werden. Dies führt zu mehr Arbeits- und Lebenszufriedenheit und somit auch zu einem Mehrwert für das Unternehmen. Das Unternehmen setzt die Mitarbeitenden an der Position mit der besten Passung ein, dadurch wird hervorragende Arbeit geleistet und die Fluktuation der Mitarbeitenden ist gering.
- Bei der Einstellung/Beförderung von Führungskräften ist besonders auf ausgeprägte kognitive Fähigkeiten zu achten, da diese Berufsgruppe diese Fähigkeiten stark ausgeprägt vorweist.
- Bei der Berufs-/Laufbahnberatung sowie der Vermittlungsentscheidung sollen die persönlichen Charakterstärken mit einbezogen werden, um einen langfristigen Mehrwert zu generieren.
- Menschen, die ihre Stärken einsetzen, zeigen und weiterentwickeln können, fühlen sich wohler.

#### Artikelzusammenfassung

<u>Do Personal Resources and Strenghts Use Increase Work Engagement? The Effects of a Training Intervention:</u>

Arnold B. Bakker and Jessica van Wingerden, Journal of Occupational Health Psychology, 26. Oktober 2020

Zusammengefasst von: Anna-Maria Maierhofer

Da man innerhalb der Arbeits-& Organisationspsychologischen Literatur in den letzten Jahren einen starken Anstieg in der Zahl der Studien vernehmen konnte, die sich mit den Voraussetzungen für die Verbesserung des Arbeitsengagements von Mitarbeiter/innen beschäftigte, wird im Folgenden eine weitere Studie dieses Forschungsfeldes vorgestellt. Diese Studie geht der Frage nach, ob eine persönliche Ressourcen Intervention in Kombination

mit der Nutzung von Stärken das Arbeitsengagement steigern kann.

Aufbauend auf der Theorie der Arbeitsanforderungen und Ressourcen (Bakker & Demerouti, 2017) (englisch: Job-Demands-Ressources (JD-R) theory) argumentieren die Autoren/innen, dass wenn Mitarbeiter/innen in ihren Überzeugungen darüber gestärkt werden, wie viel Kontrolle sie über ihre Umgebung bzw. Umfeld haben (d.h. ihre persönlichen Ressourcen erhöhen können), sie engagierter bei der Arbeit sind. Die Intervention in dieser Studie konzentriert sich speziell auf die Förderung des Durchsetzungsvermögens, der Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit der Mitarbeiter/innen- drei persönliche Ressourcen, die für die Bewältigung stressiger Arbeitsanforderungen von entscheidender Bedeutung zu sein scheinen.

Um die Forschungsfrage auch wissenschaftlich untersuchen zu können, wurde ein quasiexperimentelles Studiendesign gewählt. Dazu wurden die Mitarbeiter/innen, die an der Studie
teilnehmen wollten in zwei Gruppen eingeteilt. 54 Personen wurden der Interventionsgruppe,
welche dem persönlichen Ressourcen Training unterzogen wurde, zugeteilt. Währenddessen
wurden 48 Personen der Kontrollgruppe zugewiesen. Die Interventionsgruppe bestand dabei
aus 27 Frauen und 27 Männern, die im Durchschnitt 41 Jahre alt waren und von denen rund
72% eine höhere berufliche bzw. akademische Ausbildung abgeschlossen hatten. Die
Kontrollgruppe hingegen bestand aus 24 Frauen und 24 Männern, die durchschnittlich 42
Jahre alt waren und von denen rund 68% eine höhere berufliche bzw. akademische
Ausbildung abgeschlossen hatten. Die Mitarbeiter/innen stammten aus unterschiedlichen
Unternehmen und Branchen (z.B.: Bildung, öffentlicher Dienst, Gesundheitswesen,
Unternehmensdienstleistungen etc.). Die Studie lief insgesamt ca. 9 Wochen, in denen die
Teilnehmer/innen einen "pretest", die Intervention (nur Interventionsgruppe) und einen
"posttest" absolvieren mussten.

Die Intervention bestand aus 3 Übungen. Zuerst wurden die Probanden/innen darum gebeten, ihre Gedanken und Gefühle über ihre Arbeit bzw. Karriere mit anderen Teilnehmern zu teilen. Die Teilnehmer/innen wurden dahingehend trainiert, wie man mit anderen offen

über seine Wünsche und Bedürfnisse bzw. über positive sowie negative Gefühle kommuniziert. Diese erste Übung verfolgte das Ziel die Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmer/innen zu stärken.

Die zweite Übung bestand darin, anderen Teilnehmern wertvolles Feedback zu geben bzw. selbst Feedback von anderen zu erhalten. Damit sollte die Fähigkeit der Selbstwirksamkeit erhöht werden. Die dritte Aufgabe forderte die Probanden/innen dazu auf, bei der Arbeit bewusst eine Situation zu erschaffen, in der sie eine der von ihren Kollegen/innen genannten Stärken ausleben konnten. Der "pretest" und "posttest" wurde anhand von Fragebögen zu den drei persönlichen Ressourcen (Durchsetzungsfähigkeit, Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit) abgedeckt. Die Autoren entschieden sich dazu jede persönliche Ressource mittels den am höchsten scorenden Items der jeweiligen Skala zu messen. Somit wurden nur einzelne Items und keine vollständigen Skalen zur Messung herangezogen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Intervention einen positiven Einfluss auf die Durchsetzungsfähigkeit, Selbstwirksamkeit und Belastbarkeit der Mitarbeiter/innen hatte und dass einige dieser persönlichen Ressourcen (v.a. Selbstwirksamkeit & Belastbarkeit) eine positive Auswirkung auf das Arbeitsengagement hatten. Das Training der persönlichen Ressourcen stärkte außerdem den tatsächlichen Gebrauch der eigenen Stärken während der Arbeit. Somit tragen die Ergebnisse dieser Studie zu der JD-R Theorie einen wichtigen Teil bei, indem sie einen kausalen Beweis für die zentrale Annahme dieser Theorie liefern. Nämlich dass der Einsatz von persönlichen Ressourcen bei der Arbeit einen motivationalen und wichtigen Einfluss auf das Arbeitsengagement der Mitarbeiter/innen hat.

Die Studie ist insofern nützlich für die Praxis, als das sie zeigt, dass Organisationen, die den Einsatz der Stärken ihrer Mitarbeiter/innen und somit das Arbeitsengagement erhöhen wollen, dies effektiv durch ein ressourcen-orientiertes Training erreichen können. Außerdem konnte mittels der Studie gezeigt werden, dass Mitarbeiter/innen, die ihre persönlichen Ressourcen und Stärken innerhalb der Arbeit einsetzen, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, befördert zu werden.

Die Autoren der Studie Arnold B. Bakker und Jessica van Wingerden sind beide im Bereich der Arbeits- & Organisationspsychologie tätig und tragen mit ihren Forschungen zu einem erweiterten Wissenstand dieses Bereichs der Psychologie bei. Arnold B. Bakker hat gemeinsam mit E. Demerouti die "Job-Demands-Ressources (JD-R) theory" entwickelt- eine der am meist zitiertesten Theorien innerhalb der Psychologie und des Managements.

### CHARACTER STRENGTHS AND JOB SATISFACTION: DIFFERENTIAL RELATIONSHIPS ACROSS OCCUPATIONAL GROUPS AND ADULTHOOD

Heintz, S. & Ruch, W. (2020). Character strengths and job satisfaction: Differential relationships across occupational groups and adulthood. *Applied Research in Quality of Life, 15*(2), 503–527. <a href="https://doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3">https://doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3</a>

Zusammengefasst von: Janik Wiedenhöfer

#### Fragestellung:

In dem vorliegenden Artikel wurde untersucht, inwieweit die 24 VIA-Charakterstärken mit allgemeinen und bestimmten Aspekten von Jobzufriedenheit - abhängig von Beschäftigungsfeld und Alter - zusammenhängen. Bestimmte VIA Stärken lassen sich zudem wiederum zu übergeordneten Faktoren zusammenfassen. Auch diese Faktoren wurden auf ihre Verbindung mit diesen Jobeigenschaften überprüft. Zu guter Letzt wurde noch untersucht, ob gewisse Stärken in bestimmten Branchen ausgeprägter vertreten sind als in anderen. Im Folgenden sollen die Hypothesen (in teilweise zusammengefasster Form) dargestellt werden:

H1: Insbesondere Neugier, Enthusiasmus, Hoffnung, Teamwork und Bindungsfähigkeit (Liebe) weisen einen positiven Zusammenhang mit Jobzufriedenheit auf.

H2: Basierend auf dem Person-Job-Fit Modell wird angenommen, dass unterschiedliche Berufsgruppen unterschiedliche Stärken vermehrt aufweisen und auch unterschiedliche Ausprägungen im Zusammenhang zeigen.

H3: Da sich Menschen ihr Leben lang in vielen Bereichen entwickeln, wird angenommen, dass auch die Relevanz bestimmter Charakterstärken in unterschiedlichen Phasen des Arbeitslebens (Alter) eine unterschiedliche Rolle spielen.

#### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Beschäftigtengruppen wurden an das 4. Abstraktionslevel der Bundesagentur für Arbeit angelehnt (Pflegekräfte, Ärzt\*innen, Supervisor\*innen, Büroangestellte, klinische Psycholog\*innen, Sozialarbeiter\*innen/Pädagog\*innen, Wirtschaftswissenschaftler\*innen, Lehrkräfte für die Sekundarstufe). Die Altersklassifikation orientierte sich an einer dekadischen Einteilung (18-20, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61+).

Erfasst wurden zum einen Arbeitszufriedenheit mittels der Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit, die 37 Items, aufgeteilt auf 10 Subskalen (allgemeine Jobzufriedenheit, Zufriedenheit mit jeweils Bezahlung/Karrieremöglichkeiten/Führungsverhalten, Bewertung des Unternehmens, Druck und Arbeitsstress, Entwicklung und Einsatz eigener Fähigkeiten, Resignation, Wechselabsichten) umfasst. Dabei können die Items auf einer 5-stufigen Antwortskala mit unterschiedlichen Bezeichnungen beantwortet werden.

Zum anderen wurden die VIA-Charakterstärken mittels dem VIA-Inventory of Strengths, einer 240 Items enthaltenden Skala, erfasst. Die Antworten sollten in Form von Zustimmung zu bestimmten, selbstbeschreibenden Aussagen auf einer ebenfalls fünfstufigen Skala angegeben werden.

Die Stichprobe (N = 12499) enthält vermehrt Frauen (ca. 70%), die durchschnittlich etwa 40 Jahre alt waren (SD = 10). Die meisten Teilnehmenden (ca. 66%) kamen aus Deutschland, die zweite zugeordnete Gruppe aus der Schweiz (ca. 20%). Viele (ca. 60%) besaßen einen Universitätsabschluss oder eine Hochschulzugangsberechtigung (ca. 10%). Einige besaßen einen Lehrabschluss (ca. 7%) und ca. 20% einen Pflichtschulabschluss. Folgende Analysen wurden durchgeführt:

- Korrelationen zur Bestimmung des Zusammenhangsausmaßes
- Regressionsanalyse zur Bestimmung der erklärten Varianz
- ANCOVA zum Vergleich der Beschäftigtengruppen

#### Ergebnis:

Grundsätzlich konnten die VIA-Stärken viele Facetten von Arbeitszufriedenheit erklären, am meisten jedoch bei Resignation (14%) und am wenigsten bei der Zufriedenheit mit der Bezahlung (3%). Bezüglich der Berufsgruppen konnten die Stärken am meisten Varianz bei Supervisor\*innen (29%) und am wenigsten bei Wirtschaftswissenschaftler\*innen (13%) aufklären. Die größte erklärte Varianz hinsichtlich der Altersgruppen hatten jeweils die älteste und die jüngste Kohorte (26%). Einige Stärken (Enthusiasmus, Hoffnung, Neugier, Bindungsfähigkeit, Dankbarkeit) stachen besonders heraus, da sie am höchsten mit allgemeiner Jobzufriedenheit korrelierten und auch bei allen Facetten eine signifikant positive Korrelation aufwiesen. Darüber hinaus waren sie für alle Altersgruppen und für fast alle Berufsgruppen (ausgenommen Supervisor\*innen) im Sinne eines signifikant positiven Zusammenhangs relevant, auch wenn die Rangordnung je nach Kategorie variierte (ausgenommen Hoffnung und Enthusiasmus, die unabhängig von den Kategorien die stärksten Zusammenhänge aufwiesen). Gleiches gilt für die übergeordneten Faktoren: Der emotionale Stärkenfaktor war über alle Alters- und Berufsgruppen hinweg der am stärksten mit allgemeiner Arbeitszufriedenheit assoziierte Faktor. Die anderen variierten in ihrem Zusammenhang je nach Alter und Beruf.

Abgesehen von diesen umfassenden, grundsätzlichen Ergebnissen, zeigten sich eine Reihe spezifischerer Muster. Einige Stärken wiesen eine signifikante Korrelation zu einem bestimmten Aspekt von Arbeitszufriedenheit oder zu einer bestimmten Altersgruppe auf. Außerdem unterschieden sich die unterschiedlichen Berufsgruppen hinsichtlich der ausgeprägtesten Stärken zwar signifikant, jedoch schwach im Effekt.

#### Interessante Studiendetails:

Besonders interessant war die Art der Rekrutierung der Teilnehmenden bzw. die Datenerhebung, die über eine öffentlich zugängliche Internetplattform realisiert wurde. Interessierte Personen konnten hier einige Instrumente ausfüllen, die Daten Forschenden zur Verfügung stellen und ein persönliches Stärkenprofil erhalten. Auch die sich daraus ergebende Zeitspanne von neun Jahren, aus denen die Daten stammen, ist beachtlich.

Inhaltlich gesehen ist besonders die hohe Ähnlichkeit des für Arbeitszufriedenheit relevanten Stärkenprofils mit dem der allgemeinen Lebenszufriedenheit bemerkenswert. Es unterstreicht nochmals auf eindrucksvolle Weise, wie ähnlich sich die Komponenten für sowohl eine erfüllende Arbeit als auch ein erfüllendes Leben sind. Ein weiterer erstaunlicher Aspekt ist die Veränderung der Zusammenhänge über die Altersgruppen hinweg: Während der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Enthusiasmus mit dem Alter abnimmt, steigt er für Bindungsfähigkeit an.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Dr. Sonja Heintz ist derzeit Lehrbeauftragte der University of Plymouth. Sie forscht zu individuellen Unterschieden mit einem Schwerpunkt auf positive Psychologie, insbesondere Humor.

Dr. Willibald Ruch ist Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich mit einem Forschungsfokus u.a. auf Charakterstärken in Schule, Freizeit und Arbeit.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die vorliegende Studie bietet zum einen ein besseres Verständnis für die komplexen Zusammenhänge und Abhängigkeiten von Charakterstärken, Alter und Beschäftigungsgruppe. Dies könnte zukünftig dazu beitragen, die Passung von individuellen Stärkenprofilen mit angestrebten Berufsmöglichkeiten zu evaluieren und dadurch gegebenenfalls langfristig die Zufriedenheit zu erhöhen. Die vorliegende Studie bietet, insbesondere für den deutschsprachigen Raum, einen Einblick in die zuvor genannten Zusammenhänge. Dies stellt primär eine Erweiterung des Wissensstandes in unterschiedlichen kulturellen Settings dar, könnte aber auch möglicherweise einen Einfluss auf die praktische Umsetzung in einem multikulturellen Setting haben.

# CHARACTER STRENGTHS AS PROTECTIVE FACTORS AGAINST DEPRESSION AND SUICIDALITY AMONG MALE AND FEMALE EMPLOYEES

Kim, H. R., Kim, S. M., Hong, J. S., Han, D. H., Yoo, S. K., Min, K. J., & Lee, Y. S. (2018). Character strengths as protective factors against depression and suicidality among male and female employees. *BMC public health*, *18*(1), 1084. <a href="https://doi.org/10.1186/s12889-018-5997-1">https://doi.org/10.1186/s12889-018-5997-1</a>

Zusammengefasst von: Veronika Endraß

#### Fragestellung

Welche Charakterstärken weisen männliche und weibliche südkoreanische Arbeitnehmer/Innen auf, die als Schutzfaktoren gegen depressive Verstimmung und Suizidalität gesehen werden können?

#### Methoden

Von März bis August 2017 wurde ein Selbstauskunftsfragebogen an 270 (männlich/weiblich: 98/172) südkoreanische Angestellte, die in der Kundendienstabteilung zweier privater Unternehmen in Seoul arbeiteten, verteilt. Es wurden 235 (männlich/weiblich: 84/151) gültige Antworten von Angestellten im Alter zwischen 19 bis 50 Jahren gesammelt.

Folgende Messinstrumente kamen dabei zur Erhebung der einzelnen Konstrukte zum Einsatz: Das *Beck Depression Inventory* (BDI-II) ist ein Selbstbeurteilungsfragebogen mit 21 Items, um den Schweregrad der depressiven Symptome erfassen zu können. Die koreanische Version (K-MINI) des *Mini-International Neuropsychiatric Interview* (MINI) besteht aus sechs Fragen zu Suizidgedanken und Suizidversuchen. Für diese Studie wurde der Grenzwert der Items verschoben, da es sich bei den Studienteilnehmer/Innen nicht um psychiatrische Patient/Innen handelte, sondern um arbeitende Personen. Die 24 Charakterstärken wurden mit Hilfe der *Character Strength Alphas Values in Action* (VIA) Survey-72 gemessen. Der VIA-72 wurde vom ursprünglichen VIA Inventory of Strengths (VIA-IS) abgeleitet und umfasst 72 Items zur Selbsteinschätzung.

Um geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Merkmalen zu analysieren, wurden Chi-Quadrat-Tests und Independent-Tests durchgeführt. Zusätzlich wurden hierarchisch logistische Regressionsanalysen für beide Geschlechter durchgeführt. Für alle Analysen wurde das Signifikanzniveau auf .05 festgelegt und es wurde mit SPSS Inc. gearbeitet.

#### Ergebnisse

43 % der Teilnehmer/Innen wurden als depressiv und 21,3 % als suizidgefährdet eingestuft. Es berichteten mehr weibliche Beschäftigte über eine depressive Stimmung als männliche, im Hinblick auf Suizidalität gibt es keine geschlechterspezifischen Unterschiede. In der vorliegenden Studie gaben weibliche Angestellte höhere Werte für *Kreativität*, *Urteilsvermögen* und *soziale Intelligenz* an, als männliche Angestellte.

Nach den vorliegenden Ergebnissen fungieren die Charakterstärken *Urteilsvermögen* und *Freundlichkeit* als Schutzfaktoren gegen Suizidalität bei Frauen. *Urteilsvermögen* als Tugend von "Weisheit und Wissen" ist eine intellektuelle Stärke, welche psychologische Ressourcen bereitstellen und zu Stressbewältigung genutzt werden kann. Während *Freundlichkeit* als Tugend von

"Menschlichkeit" eine wichtige Stärke für die Schaffung eines angenehmen Arbeitsklimas und den Aufbau guter Beziehungen zu Kolleg/Innen und Kund/Innen sein kann.

Kreativität bei männlichen Arbeitnehmern kann als ein statistisch signifikanter Schutzfaktor für Suizidalität und Teamwork als Schutzfaktor gegen depressive Verstimmungen gesehen werden. Bei männlichen Arbeitnehmern könnten soziale Unterstützung in Form von guten Beziehungen zu Kolleg/Innen (Teamwork) und das Gefühl der Selbstwirksamkeit (Kreativität) hilfreich sein, um depressive Verstimmungen und Suizidalität zu verringern.

Zusätzlich wurden Risikofaktoren aus den Daten erhoben: *Neugier* wurde als Risikofaktor für depressive Verstimmung bei Arbeitnehmerinnen gesehen. *Liebe* wurde als Risikofaktor für depressive Verstimmungen und Suizidalität bei Arbeitnehmerinnen identifiziert, während *Liebe* bei männlichen Arbeitnehmern ein Prädiktor für depressive Stimmung war.

#### Interessante Studiendetails

In die vorliegende Studie wurden nur drei der sechs Tugenden mit 11 von 24 Charakterstärken in die statistischen Analysen einbezogen: Weisheit und Wissen, Menschlichkeit und Gerechtigkeit. Ein weiteres interessantes Studiendetail ist, dass die Umfrage im Rahmen eines jährlichen Projekts zur Untersuchung der Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt wurde, welches in Zusammenarbeit mit einem regionalen öffentlichen Zentrum für psychische Gesundheit steht. Die Ergebnisse der psychosozialen Untersuchung wurden den Teilnehmenden in einem versiegelten Dokument ausgehändigt. Dieses enthielt Informationen über den psychischen Gesundheitszustand der Person, gab eine Behandlungsempfehlung und erläuterte den Zugang zu dieser.

#### Feldkompetenz der Autor/Innen

Bis auf Seo-Koo Yoo (School of Social Welfare, Soongsil University) gehören alle Autor/Innen der Abteilung für Psychiatrie des Medical Centers der Chung-Ang University in Südkorea an. Im Zuge des Artikels waren Sun Mi Kim und Doug Hyun Han für die Konzeptualisierung verantwortlich. Hye Ri Kim, Ji Sun Hong und Sun Mi Kim erfassten die Daten. Sun Mi Kim, Doug Hyun Han und Seo-Koo Yoo waren für die Analyse und Interpretation der Daten zuständig. Hye Ri Kim und Sun Mi Kim erfassten das erste Manuskript und Kyung Joon Min und Young Sik Lee überprüften und redigierten das Manuskript. Alle Autoren haben die endgültige Fassung geprüft und genehmigt.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Auf positiver Psychologie basierende Interventionen können in Organisationen wirksam sein. Die Konzentration auf die Charakterstärken der Mitarbeiter/Innen und die Durchführung von Aktivitäten, um die Stärken der Mitarbeiter/Innen zu nutzen, könnten die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wirksam fördern. Auch die Ermittlung und Förderung von Schutzfaktoren sind von entscheidender Bedeutung, da sie das Risiko für psychische Probleme verringern. Auf der Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Studie schlagen die Autor/Innen vor, dass die Konzentration auf *Urteilsvermögen* und *Freundlichkeit* bei Arbeitnehmerinnen und auf *Teamarbeit* und *Kreativität* bei männlichen Arbeitnehmern sowie die Durchführung von Aktivitäten liegen soll, um diese Stärken am Arbeitsplatz zu nutzen. Die künftige Forschung sollte sich auf die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung dieser Charakterstärken bei Arbeitnehmer/Innen konzentrieren.

# THE GOOD CHARACTER AT WORK: AN INITIAL STUDY ON THE CONTRIBUTION OF CHARACTER STRENGTHS IN IDENTIFYING HEALTHY AND UNHEALTHY WORK-RELATED BEHAVIOR AND EXPERIENCE PATTERNS

Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International archives of occupational and environmental health*, *85*(8), 895–904. https://doi.org/10.1007/s00420-012-0736-x

Zusammengefasst von: Kirstin Erdmann

#### Fragestellung:

Die Autor\*innen gehen im Rahmen der vorliegenden Studie der Frage nach, inwiefern Charakterstärken mit arbeitsbezogenem Verhalten, genauer mit gesunden und ungesunden arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensweisen, zusammenhängen. Sie beziehen sich dabei explizit auf die 24 Stärken des VIA-IS (*Values in Action Inventory of Strengths*) und die elf Skalen bzw. vier Typen arbeitsbezogener Einstellungen und Copingstrategien des AVEM (*Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire*). Auf Grundlage dessen werden folgende Hypothesen aufgestellt:

- 1) Personen, die dem Typ G ("healthy-ambitious type") oder Typ S ("unambitious type") des AVEM zugeordnet werden können, scoren höher bei den meisten Charakterstärken als solche, die Typ A ("excessively ambitious type") oder Typ B ("resigned type") angehören.
- 2) Die höchsten Korrelationen der Skalen des AVEM bestehen mit den Stärken *curiosity, gratitude, hope, love* und *zest*.
- 3) Die VIA-Stärken hope und zest korrelieren mit den AVEM-Skalen active coping und resignative tendencies.
- 4) Die Ausprägung von zest ist bei Typ G höher als bei allen anderen Typen.
- 5) Die Ausprägung von persistance ist bei Typ G höher als bei Typ S und B, aber nicht als bei Typ A.
- 6) Experiencing social support (AVEM) ist bei den Typen G und S höher als bei den Typen A und B.
- 7) Personen, die Typ G oder S zugeordnet werden können, score höher in *theological strength of religiousness* als Personen des Typ B.
- 8) Personen mit Typ A-Charakterisierung zeigen eine höhere Ausprägung von *persistence* und *prudence*.

#### Methoden

Die **Stichprobe** der Studie besteht aus 887 Frauen im Alter von 19 bis 67 Jahren (M = 43.28; SD = 8.55), von denen die meisten verheiratet sind (43.5%) und einen Universitätsabschluss haben (42.6%). Rekrutiert wurden die Probandinnen über einen Artikel in einem Frauenmagazin.

Alle Teilnehmerinnen füllten online eine deutschsprachige Version des AVEM und des VIA-IS aus – davon wurden nur diejenigen berücksichtigt, die aktuell erwerbstätig waren und keine gegenwärtige psychopharmakologische oder psychotherapeutische Behandlung angaben. Das Online-Setting wurde gewählt, um eine größtmögliche Minimierung der Interaktion zwischen Probandin und Forscher\*innen zu gewährleisten; dabei berücksichtigten die Wissenschaftler\*innen die Leitlinien für "good practice" bei Online-Erhebungen.

**Erhebungsinstrumente** waren das Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) und der Workrelated Behavior and Experience Patterns Questionnaire (AVEM).

Das VIA-IS ist ein Selbstrating-Fragebogen zur Erfassung von 24 verschiedenen Charakterstärken, der 240 Items umfasst und sich einer fünfstufigen Likert-Skala bedient.

Beim AVEM handelt es sich ebenfalls um einen Selbstrating-Fragebogen, der elf Dimensionen von arbeitsbezogenen Stress- und Copingstrategien bzw. arbeitsbezogenem Copingstrate

Die **methodische Auswertung** bestand in einem ersten Schritt aus dem Korrelieren der 24 Stärken des VIA-IS mit den elf Skalen des AVEM. Im zweiten Schritt wurden die vier Typisierungen herangezogen und eine ANOVA berechnet.

#### Ergebnisse:

Die Ergebnisse zeigen, dass Charakterstärken und arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster zum Teil stark zusammenhängen – insbesondere emotionale Stärken (*bravery, zest, love, social intelligence, hope, humor*), Stärken der Zurückhaltung (*perspective, persistence, honesty, prudency, self-regulation*) und intellektuelle Stärken (*creativity, curiosity, open-mindedness, love of learning*). Zwischenmenschliche und theologische Stärken zeigten insgesamt auch positive, aber etwas geringere Zusammenhänge mit den AVEM-Skalen. Mithilfe der VIA-Stärken konnte außerdem gut zwischen den "gesunden" AVEM-Typen G und S und den "ungesunden" Typen A und B unterschieden werden. Den größten Varianzanteil der VIA-Stärken erklärten die Skalen *active coping, satisfaction with life* und *satisfaction with work*.

#### Interessante Studiendetails:

49% der Probandinnen ließen sich dem AVEM-Typ B (*resigned*) zuordnen. Die Autor\*innen der Studie vermuten, dass dies darin begründet liegen könnte, dass die meisten Frauen, die überhaupt Interesse an der Studie zeigten, Veränderungen in ihrem Leben anstrebten und daher offener für eine Teilnahme waren.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Fabian Gander ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie an der Universität Basel sowie Mitglied der Swiss Positive Psychology Association (SWIPPA) und der International Positive Psychology Association (IPPA). Seine Forschungsschwerpunkte, in denen er seit Jahren publiziert, liegen in den Bereichen Persönlichkeitspsychologie, Positive Psychologie, Charakterstärken und Lebenszufriedenheit.

**René Proyer** ist Professor für Psychologische Diagnostik und Differentielle Psychologie an der Universität Halle-Wittenberg sowie Präsident der European Association of Psychological Assessment (EAPA). Neben der Mitgliedschaft in der International Positive Psychology Association und der Swiss Positive Psychology Association hat er die Lizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen inne. Schwerpunktmäßig forscht er in den Bereichen Positive Psychologie, Verspieltheit im Jugend- und Erwachsenenalter sowie in der Karriere- und Laufbahnberatung.

**Willibald Ruch** ist Professor für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an der Universität Zürich sowie Gründungs- und Vorstandsmitglied der International Positive Psychology Association. Er befasst sich in seiner Arbeit insbesondere mit positiver Psychologie und Humor.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Insgesamt können die Ergebnisse Arbeitgeber\*innen vor Augen halten, welch enorme Bedeutung Charakterstärken für arbeitsbezogene Aspekte haben. So können individuellere Interventionen geschaffen werden, um beispielsweise Angestellte, die ein bestimmtes Stärken-/Verhaltensprofil aufweisen, gezielt vor Burnout zu schützen und generell ein positives Arbeitsklima herzustellen.

## APPLICATION OF SIGNATURE STRENGTHS AT WORK: A DUAL-LEVEL ANALYSIS

Stephanie Merritt, Kelli Huber & Timothy Bartkoski, 23.09.2018

Zusammengefasst von: Sandra Gole

#### Fragestellung:

Inwieweit werden die Beziehungen zwischen der Anwendung von Signaturstärken und den Resultaten durch Eigenschaft-Affektivität a) zwischen Personen und b) innerhalb der Person beeinflusst?

**Hypothese 1:** Die allgemeine Arbeitszufriedenheit vermittelt die Beziehung zwischen der allgemeinen Anwendung von Signaturstärken und der allgemeinen Absicht zu kündigen.

**Hypothese 2:** Die allgemein wahrgenommene Belastung vermittelt die Beziehung zwischen der allgemeinen Anwendung von Signaturstärken und der allgemeinen Absicht zu kündigen.

**Hypothese 3:** Beim "Within-Person-Design" hängt die tägliche Anwendung von Signaturstärken positiv mit der täglichen Arbeitszufriedenheit zusammen.

**Hypothese 4:** "Beim "Within-Person-Design" hängt die tägliche Anwendung von Signaturstärken negativ mit der täglichen Arbeitsbelastung zusammen.

(Merritt et al., 2018)

#### Methoden:

Die Stichprobe setzte sich aus 164 ProbandInnen zusammen, die aus Psychologie- und Wirtschaftskursen einer amerikanischen Universität ausgewählt wurden. Alle teilnehmenden Personen mussten mindestens 15 Stunden die Woche beschäftigt sein. Durchschnittlich waren die TeilnehmerInnen 25 Jahre alt und zum größten Teil weiblich.

Für die Überprüfung der Hypothesen wurden die "Between-Subject-Messungen" in einem Labor ausgeführt. Dabei wurde ein Inventar von Harzer und Ruch (2012) angewandt, welches die 4 markantesten Stärken jeder Person erfassen sollte. Um die allgemeine Anwendung von Charakterstärken zu ermitteln, wurde die ACS-RS Skala von Harzer und Ruch (2012) herangezogen. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten anzugeben, in welchem Ausmaß eine bestimmte Stärke sie persönlich unterstützt, ihnen bei der Arbeit hilft, diese erleichtert und wie ihre Motivation beeinflusst wird, diese Stärke im Arbeitskontext einzusetzen. Zudem wurden die charakteristischen Stärken mittels VIA Institude on Character Website eruiert. Weiters wurde die Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale von Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh (1983) eingesetzt, um die Arbeitszufriedenheit der ProbandInnen zu messen. Um die allgemeine Belastung der ArbeitnehmerInnen zu erforschen, wurde die 10-Stufige Perceived Stress Scale herangezogen (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983). Außerdem wurde auch die generelle Intention zu kündigen mit 3 Items abgefragt (Valentine, Greller, & Richtermeyer, 2006). Zusätzlich wurden negative wie auch positive Affekte mittels Positive and Negative Affect Schedule (PANAS; Watson et al., 1988) miteinbezogen. Die teilnehmenden Personen wurden gebeten die vorgegebenen Fragen fünf Tage lang zu beantworten. (Merritt et al., 2018)

#### Ergebnisse:

Die Signaturstärken Ehrlichkeit, Freundlichkeit wie auch Humor waren bei dieser Stichprobe am häufigsten vertreten. Ohne Berücksichtigung der positiven und negativen Affekte konnte ermittelt

werden, dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit wie auch die allgemeine Jobbelastung mit der generellen Stärkenanwendung in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus konnte hinsichtlich des Zwischen-Personen-Designs ermittelt werden, dass die Absicht den Job zu wechseln von der Arbeitszufriedenheit beeinflusst wird. Jedoch führt fehlende Stärkenanwendung nicht zu einem gewollten Jobwechsel. Außerdem zeigte der Zusammenhang zwischen der Anwendung charakteristischer Stärken und der Arbeitszufriedenheit keinen signifikanten indirekten Effekt. Ebenso war der Nebeneffekt über die Belastung nicht signifikant. Durch fehlende Mediationseffekte konnten Hypothese 1 und 2 hinsichtlich der Vermittlung nicht bestätigt werden. Des Weiteren, bezieht sich die Forschungsfrage auf positive wie auch negative Affekte. Nachdem diese Kontrollvariablen miterhoben wurden, wurde ersichtlich, dass positive und negative Affekte signifikant mit Arbeitszufriedenheit in Beziehung stehen. Das bedeutet auch, dass das vorherige signifikante Ergebnis, welches den Zusammenhang zwischen der Anwendung von Signaturstärken und Arbeitszufriedenheit aufzeigte, durch den Einbezug dieser Kontrollvariablen nicht signifikant wird. Nichtsdestotrotz blieb der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Anwendung der charakteristischen Stärken bestehen, wenn auch um einiges verringert. Zudem konnte die Arbeitszufriedenheit der ProbandInnen zu 20% durch das Between-Person-Design erklärt werden und zu 80% durch das Within-Person-Design. Mithilfe der Within-Person Untersuchung konnte herausgefunden werden, dass die Hypothese 3 und 4 bestätigt werden können, da die tägliche Anwendung von charakteristischen Stärken als Prädiktor für tägliche Zufriedenheit und Belastung am Arbeitsplatz gelten kann. Außerdem hatten positive und negative Affekte im Within-Person-Design keine signifikante Auswirkung auf die tägliche Arbeitsbelastung und Jobzufriedenheit.

#### Interessante Studiendetails:

In dieser Studie werden viele Einflussfaktoren beleuchtet, die aufzeigen, dass die Anwendung von Charakterstärken im Arbeitsumfeld eine wichtige Rolle spielen. Zusätzlich wurden die gegenseitigen Einflüsse kritisch durch den Einbezug der zwei Merkmalsaffekte (positiv und negativ) eruiert, die bestimmte Ergebnisse durchaus verändert haben und somit ihre Beeinflussung aufzeigten. Zudem ist erwähnenswert, dass die Studie nicht nur zwischenmenschliche Unterschiede betrachtet hat, sondern sich ebenso mit den individuellen Veränderungen auseinandergesetzt hat.

#### Welche Feldkompetenz haben die AutorInnen?

Durch die Methodik und Auswahl von vielfachen Inventaren zeigen die AutorInnen ein großes Interesse an der Wechselwirkung von Charakterstärken und Zufriedenheit wie auch Belastung am Arbeitsplatz. Durch den Aufbau der Studie scheint es als würde ihre Feldkompetenz im Bereich des Organisationsverhaltens, der allgemeinen Verhaltensforschung wie auch im Bereich der Datenanalyse liegen, welche ihnen hilft, ein Gesamtbild zu jener Thematik zu erschaffen.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Durch die Studie wird klar, dass es empfehlenswert wäre für Organisationen sicherzustellen, dass MitarbeiterInnen regelmäßig die Gelegenheit haben, ihre individuellen und markantesten Stärken einzusetzen, um die Ansammlung von Belastungen zu verhindern und die Arbeitszufriedenheit aufrechtzuerhalten. Dabei liegt die Betonung auf regelmäßig, wenn nicht täglich. Die Art und Weise, wie Arbeitsplätze die Nutzung der wichtigsten persönlichen Eigenschaften von Mitarbeitern beeinflussen, kann entweder eingrenzend oder förderlich sein. Wenn Mitarbeiter ihre charakteristischen Stärken entdecken und nutzen, können sie eine größere Erfüllung in ihrer Arbeit finden, was zu geringerer Belastung und höherer Zufriedenheit führt. Schon bereits die Gelegenheit seine Stärken einsetzen zu können spielt eine wesentliche Rolle. Im Großen und Ganzen können Organisationen von einem gesünderen und leistungsfähigeren Team profitieren, indem sie die Förderung der Stärkennutzung vorantreiben. (Merritt et al., 2018)

### Character Strengths in Counselors: Relations With Meaningful Work and Burnout

Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Journal of Career Assessment, 27(1), 151-166.

Zusammengefasst von: Tabea Flohr

#### Fragestellungen:

- 1) Welche Charakterstärken von Berater\*innen stechen im Vergleich zu Charakterstärken der Gesamtpopulation hervor?
- 2) Welche Charakterstärke haben den stärksten Zusammenhang mit sinnvoller Arbeit und Burnout in der Stichprobe von Berater\*innen?
- 3) Welche Zusammenhänge bestehen zwischen den Charakterstärken der Berater\*innen mit Burnout unter Berücksichtigung des Mediators sinnvolle Arbeit?

#### Methoden

Die Stichprobe bestand aus 324 US-amerikanischen Berater\*innen. Das Alter der Teilnehmenden bewegte sich zwischen 22 und 85 Jahren (M = 44.66, SD = 12.84).

Instrumente: Die Charakterstärken wurden mit dem VIA-IS (Peterson & Seligman, 2004) erhoben. Dieser Fragebogen erfasst Ausprägungen auf 24 Charakterstärken. Sinnvolle Arbeit wurde mit dem Work as Meaning Inventory (WAMI; Steger et al., 2012) erfasst. Der Fragebogen besteht aus einem Gesamtscore und drei Subskalen: positiver Sinn, Sinnstiftung durch Arbeit und das größere Wohl als Motivation. Zur Erfassung von Burnout wurde die Kurzversion des Burnout Measure (Malach-Pines, 2005) verwendet.

Prozedere: Die Teilnahme an der Studie erfolgte online. Die Teilnehmenden füllten den VIA-IS auf der VIA Institute on Character Website aus. Dann erhielten sie eine Beschreibung ihrer fünf Hauptstärken von der Website. Anschließend wurden sie zur Onlinebefragung zurückgeleitet, in der sie ihre Stärken eingaben und die weiteren Fragebögen ausfüllten.

Auswertung: 1) Die Vergleiche der Mittelwerte von Charakterstärken Beratender mit den Charakterstärken der Gesamtpopulation (Normen von 2.573.228 US-Amerikaner\*innen (VIA, 2017)) wurden mit unabhängigen *t*-Test berechnet. 2) Für die Zusammenhänge von Charakterstärken mit sinnvoller Arbeit und Burnout wurden Regressionsanalysen verwendet. 3) Für die Zusammenhänge zwischen den Charakterstärken der Berater\*innen mit Burnout unter Berücksichtigung des Mediators sinnvolle Arbeit wurde ein Strukturgleichungsmodell erstellt.

#### Ergebnisse:

- Die Stichprobe der Berater\*innen hatte im Vergleich zur Normstichprobe h\u00f6here Werte in 13 der 24 Charakterst\u00e4rken, insbesondere in Liebe zum Lernen, Weitsicht, soziale Intelligenz, Liebe und Spiritualit\u00e4t.
- 2) Vorsicht und Hoffnung sagten sinnvolle Arbeit und Burnout vorher. Sinnvolle Arbeit wurde zusätzlich durch Liebe, Weitsicht und Enthusiasmus vorhergesagt. Burnout wurde zusätzlich durch Vergebungsbereitschaft, Ehrlichkeit und Selbstregulation vorhergesagt.
- 3) Die acht Charakterstärken mit Vorhersagekraft wurden in das Strukturgleichungsmodell übernommen. Vorsicht, Weitsicht und Enthusiasmus stehen im Zusammenhang mit sinnvoller Arbeit. Sinnvolle Arbeit steht im negativen Zusammenhang mit Burnout und fungiert als Mediator, vermittelt also den Effekt von Vorsicht, Weitsicht und Enthusiasmus auf Burnout.

#### Interessante Studiendetails:

Die Normstichprobe zeigte signifikant höhere Werte in Teamwork als die Stichprobe der Berater\*innen. Dieses Ergebnis scheint für mich auf den ersten Blick überraschend, da psychologische Beratung ein sozialer Beruf ist. Mein Erklärungsansatz: Berater\*innen können zwar in Teams eingebunden sein (z.B. als Berater\*innen kirchlicher oder staatlicher Beratungseinrichtungen) und an Teambesprechungen und Supervision teilnehmen, in ihrer Beratungsarbeit sind sie jedoch mit ihren Klient\*innen allein. Daher ist Teamwork meiner Einschätzung nach für diesen Beruf nur bedingt wichtig.

Die Normstichprobe zeigte signifikant höhere Werte in Selbstregulation als die Stichprobe der Berater\*innen. Eigene Emotionen und Handlungen steuern zu können, scheint mir in der Arbeit mit Menschen wichtig. Gelingende Beratung braucht Vertrauen und verlangt von der beratenden Person, sich und die eigenen Befindlichkeiten zurücknehmen zu können. Deshalb überrascht mich dieses Ergebnis.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Blake A. Allan forscht im Arbeitskontext. Sein Hauptfokus liegt auf Unterbeschäftigung, prekärer Arbeit, menschenwürdiger Arbeit und Arbeitsarmut. Zudem untersucht er sinnvolle und erfüllende Arbeit und kulturelle Perspektiven auf Arbeit.

Das Forschungsinteresse von Rhea L. Owen beinhaltet die Identifikation und Entwicklung von Stärken, positive kindliche Entwicklung und die klinische Bedeutung der Positiven Psychologie.

Richard P. Douglass Feldkompetenz liegt in der Positiven Psychologie, Forschung zu Minderheiten und Diskriminierung. Weitere Schwerpunkte seiner Forschung sind Stress und Gesundheit, soziale Unterstützung und psychologische Beratung.

#### Welcher Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie geben Hinweise auf die Vorteile von bestimmten Charakterstärken in Hinblick darauf, die eigene Beratungsarbeit als sinnvoll zu erleben. Die Erkenntnisse der Studie zur Vorhersage von Burnout durch bestimmte Charakterstärken ließe sich zur Burnout-Prävention verwenden. Supervisor\*innen können die Ergebnisse von Studien wie dieser nutzen, um die Charakterstärken von Berater\*innen zu identifizieren, damit diese sie gezielt in der Beratungsarbeit einsetzen können. Psychoedukatives Wissen über Charakterstärken kann Workshops dienlich sein, die sich an Berater\*innen und andere Arbeitende im Bereich psychische Gesundheit richten. So ließe sich Arbeitssinn stärken und Burnout verringern.

## TITEL: STRENGTH USE IN THE WORKPLACE - A LITERATURE REVIEW

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C.; Journal of Happiness Studies (21); 2020

Zusammengefasst von: Anna Edelmann

#### Fragestellung:

Der Artikel fasst die Ergebnisse der Nutzung von Stärken in Organisationen zusammen und stellt ein allgemeines Interventionsmodell vor, das die Entwicklung von Stärken am Arbeitsplatz erleichtert.

#### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

- 1. Systematisches Review für die Zusammenfassung der Ergebnisse der Studien von Stärken in Organisationen (Suche nach peer-reviewten Artikeln in PsychINFO, PsychARTICLES und Google Scholar; Suchwörter: "strengths", "work", "organization", "job", und "workplace"; Ergebnis: insgesamt 598 Artikel; Einschlusskriterien: a) in einer Fachzeitschrift mit Peer-Review veröffentlicht, (b) in englischer Sprache, (c) veröffentlicht nach 1998, als das Feld der positiven Psychologie etabliert wurde, (d) Verwendung eines quantitativen Ansatz; Ausschlusskriterien: Artikel, die (a) sich auf den Besitz oder die Bestätigung von Stärken konzentrierten, (b) auf eine einzige Stärke konzentriert (z. B. Dankbarkeit, Optimismus), (c) beteiligte arbeitslose Teilnehmer (z. B. Studenten, Arbeitssuchende, Freiwilligenarbeit), (d) Verwendung eines qualitativen Ansatz; und (e) beschreibende Literaturrezensionen, Thesen, Fallberichte oder Konferenzpräsentationen; Endergebnis: 25 Artikel)
- 2. Narratives Review zur Untersuchung der wichtigsten verfügbaren Interventionen zur Entwicklung von Stärken und Erstellung eines integratives Modells (unter Zuhilfenahme aller wissenschaftlichen Artikel, sowie Bücher und Kapiteln, die eine oder mehrere Interventionen zur Stärken-entwicklung am Arbeitsplatz enthalten)

#### Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung und Entwicklung von Stärken positiv mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, Wohlbefinden und Arbeitsleistung sowie geringeren Fehlzeiten verbunden ist, insbesondere wenn Mitarbeiter mit hoher Arbeitsbelastung und emotionalen Anforderungen konfrontiert sind. Der Einsatz von Stärken wird im Allgemeinen mit einem Gefühl der Sinnhaftigkeit bei der Arbeit in Verbindung gebracht, und einige Studien deuten darauf hin, dass die Identifizierung und Entwicklung von Stärken anregen könnte, dass die Arbeit als Berufung wahrgenommen werden kann. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Beziehungen oft durch positive Emotionen und Engagement vermittelt werden. Über- oder Unternutzung der Stärken erscheint hingegen kontraproduktiv und leistungsmindernd.

Studien über Stärkenentwicklung und Interventionsmodelle verwenden ähnliche Methoden, die in ein allgemeines Modell integriert werden können, das fünf übergreifende Schritte umfasst. Sie weisen darauf hin, dass die Nutzung und Entwicklung von Stärken am Arbeitsplatz das Potenzial haben, sowohl das Wohlbefinden als auch die Leistung zu fördern; ein Bedarf, der in Organisationen weltweit zum Ausdruck kommt.

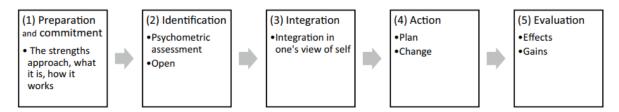


Fig. 1 Integrative model of strengths development in organizational environments

#### Interessante Studiendetails:

Der Artikel gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung über den Gebrauch von Stärken am Arbeitsplatz. Dabei werden theoretische und praktische Implikationen diskutiert, sowie Wege für zukünftige Forschung.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

- Marine Miglianico:
  - Gründerin der "Clinique de psychologie positive in Montreal"
- Philipp Dubreuil
  - Professor für Organisationales
  - Management Consulting
- Paule Miguelon
  - Leiter der Interdisziplinäre Angewandte Gesundheitsforschungsgruppe an der Universität Quebec
- Arnold B. Bakker
  - o Unterrichtet Berufsgruppen, Geschäftspublikum und Studenten
  - Entwickler der "Job Demands-Resources (JD-R) theory"
- Charles Martin-Krumm
  - Professor für Psychologie an der Schule für praktizierende Psychologen in
  - Direktor des Forschungslabors Vulnerability, Capability and Recovery (VCR)

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Konzentration auf Stärken bietet die Möglichkeit, mit Menschen auf eine Weise zusammenzuarbeiten, die ihr Identitätsgefühl und ihren persönlichen Wert stärken und gleichzeitig ihr Wohlbefinden und ihre Leistung verbessert. Die verschiedenen Arten von Interventionen, die entwickelt wurden, um diese Qualitäten zu fördern, können Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors einen erheblichen Vorteil bieten.

### **TITEL:** The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Jessica Van Wingerden & Joost Van der Stoep, PLOS ONE, 13. Juni 2018

Zusammengefasst von: Victoria Bohlmann

#### Fragestellung:

Diese Studie untersucht die komplexe Verbindung zwischen sinnvoller Arbeit und Leistung. Dafür wird die Hypothese aufgestellt, dass sinnvolle Arbeit auf verschiedene und miteinander verbundene Weise eine positive Beziehung zur Leistung eines Mitarbeiters hat, über den Einsatz von Stärken durch die Mitarbeiter\*innen, über das Arbeitsengagement und über den Einsatz von Stärken, der das Arbeitsengagement beeinflusst. Dabei wird davon ausgegangen, dass sinnvolle Arbeit die Mitarbeiter\*innen dazu anregt, ihre Stärken bei der Arbeit einzusetzen.

#### Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Daten wurden in Übereinstimmung mit den ethischen Richtlinien der American Psychological Association und der Dutch Association of Psychologists erhoben.

Erhebungsinstrumente: Die online-Fragebögen waren für alle identisch und konnten während des Arbeitstages ausgefüllt werden. "Sinnvolle Arbeit" wurde mithilfe der Unterskala "Positive Bedeutung" des Work And Meaning Inventory (WAMI) gemessen. Alle 4 Items wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala bewertet, die von 1 (absolut unwahr) bis 5 (absolut wahr) reichte. Der "Stärkeneinsatz" wurde anhand von vier Items der Stärkennutzungsskala gemessen. Das "Arbeitsengagement" wurde mit der validierten Utrecht Work Engagement Scale (UWES) mit neun Punkten gemessen. Die "Leistung innerhalb der Rolle" wurde mithilfe der Skala "Leistung innerhalb der Rolle" gemessen, die aus sieben Elementen besteht.

**Stichprobe**: Die Stichprobe bestand aus 459 Fachleuten, die bei einer weltweit tätigen Organisation für Gesundheitstechnologie arbeiteten. Davon waren 85% männlich. Das Durchschnittsalter betrug 42 Jahre und 84% hatten eine höhere Berufsausbildung oder ein Universitätsstudium in technischen Bereich erfolgreich abgeschlossen.

Auswertungsmethode: Das Arbeits- und Leistungsmodell wurde mit Strukturgleichungsmodellierungsanalysen (SEM) unter Verwendung des AMOS-Softwarepakets getestet. Um die Anpassung des Messmodells und der Alternativmodelle an die Daten zu beurteilen, wurden das traditionelle Chi-Quadrat, der Goodness-of-Fit-Index (GFI) und der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) getestet.

#### **Ergebnis:**

Die Ergebnisse der SEM-Analysen zeigen, dass das vorgeschlagene Model gut zu den Daten passt. Sinnvolle Arbeit sagt sowohl das Arbeitsengagement ( $\beta$  = 0,57, p < 0,001) als auch den Einsatz von Stärken ( $\beta$  = 0,74, p < 0,001) positiv voraus. Der Einsatz von Stärken steht in positivem Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement ( $\beta$  = 0,31, p < 0,001) und Leistung in der Rolle ( $\beta$  = .32, p < .001). Das Arbeitsengagement hat auch einen positiven Einfluss auf die Leistung in der Rolle ( $\beta$  = 0,15, p = 0,036). Die Ergebnisse dieser Studie zeigen also, dass sinnvolle Arbeit auf verschiedene Weise mit der Leistung zusammenhängt. Und zwar über den Einsatz von Stärken, der sich auf das Arbeitsengagement auswirkt. Die Ergebnisse unterstützen das vorgeschlagene Modell, das besser passte als das Modell der sequentiellen Mediation und das Modell der direkten Effekte

#### Interessante Studiendetails:

Das Erleben sinnvoller Arbeit spiegelt eine tiefe persönliche Verbindung eines Mitarbeiters mit seiner Arbeit wider, die einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin motiviert, über die normalen Anforderungen seiner bzw. ihrer Arbeit hinauszugehen. Forschungen in der Positiven Psychologie zeigen, dass Menschen nur dann Höchstleistungen erbringen können, wenn sie ihre persönlichen Stärken einsetzen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erleben ihre Arbeit als sinnvoll, wenn die Ziele der Arbeit mit den eigenen Idealen oder Maßstäben übereinstimmen. Untersuchungen haben beispielsweise gezeigt, dass Mitarbeiter\*innen, die ihre Arbeit als sinnvoll empfinden, sich unter anderem stärker der Organisation verpflichtet fühlen und die Organisation seltener verlassen. Forschungen in der Arbeits- und Organisationspsychologie haben gezeigt, dass der Einsatz von Stärken sowohl mit mehr Engagement als auch mit erhöhter Leistung verbunden ist. Die subjektive Wahrnehmung der organisatorischen Unterstützung entscheidet darüber, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin seine oder ihre persönlichen Stärken bei der Arbeit tatsächlich einsetzt und nutzt. Sinnvolle Arbeit motiviert die Mitarbeiter\*innen also ihre Stärken einzusetzen. Dies löst in der Folge ein Gefühl von Wirksamkeit und Authentizität aus, dass das Arbeitsengagement fördert und sich wiederum auf die Leistung bei der Arbeit auswirkt. Einige Wissenschaftler\*innen betrachten das Erleben einer sinnvollen Arbeit sogar als Menschenrecht und moralische Verpflichtung des Arbeitgebers. Darüber hinaus wirkt sinnvolle Arbeit als Puffer gegen Burnout und trägt zum Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen bei.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Van Wingerden erforscht die inspirierende und nachhaltige Motivation in Organisationen. Ihr integrierter Ansatz zu organisatorischen Fragen basiert auf ihrem Hintergrund in Soziologie, Betriebswirtschaft, Arbeits- und Organisationspsychologie und dem Bereich des organisatorischen Wandels. Ihre Studien zum Crossover zwischen Menschen und Organisationen konzentrieren sich auf die Selbstentwicklung der Mitarbeiter, die Organisationsentwicklung, sinnvolle Arbeit, Arbeitsengagement und Leistung. Jessica Van Wingerden ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Erasmus-Universität Rotterdam. An der Erasmus School of Social and Behavioral Sciences ist Sie in der Abteilung für Organisationspsychologie. Darüber hinaus hat sie verschiedene Artikel und Bücher zum Thema Management und Managementforschung veröffentlicht. Joost Van der Stoep veröffentlichte bereits 7 Publikationen. Er arbeitet an der Schouten Global, Centre of Research, Knowledge and Innovation, Zaltbommel, The Netherlands und der VU University, Amsterdam, The Netherlands.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die wichtigste praktische Implikation dieser Studie besteht darin, dass sinnvolle Arbeit und Leistung auf vielfältige Weise miteinander verbunden sind. Daher ist die Pflege sinnvoller Arbeit eine wichtige Aufgabe sowohl für das Management als auch für die Personalabteilung. Insbesondere das Top-Management spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung sinnvoller Arbeit innerhalb von Organisationen, indem es die Ziele, Werte und Beiträge der Organisation klar kommuniziert. Mehrere Faktoren – wie der Einsatz von Stärken und das Arbeitsengagement – vermitteln diese Beziehung und bestimmen die Auswirkung sinnvoller Arbeit auf die Leistung. Daher scheint es, dass der sinnvolle Arbeitsleistungszusammenhang komplexer ist als bisher angenommen. Die Ergebnisse unterstreichen deutlich die Wirkung sinnvoller Arbeit innerhalb von Organisationen. Diese Studie erweitert das Wissen über die Prozesse, durch die sinnvolle Arbeit die Leistung am Arbeitsplatz beeinflusst und leistet damit einen weiteren Beitrag zur wachsenden Zahl von Stärkenforschungen. Jüngste Untersuchungen haben ergeben, dass die wahrgenommene Unterstützung bei der Nutzung von Stärken ein Prädiktor für die Nutzung von Stärken ist. Dies zeigt, dass die subjektive Einschätzung der Unterstützung innerhalb des Arbeitsumfelds, ihre Stärken zu nutzen, Einfluss darauf hat, ob Mitarbeiter ihre Stärken bei der Arbeit nutzen oder nicht.

#### VIA CHARACTER STRENGTHS AMONG U.S. COLLEGE STUDENTS AND THEIR ASSOCIATIONS WITH HAPPINESS, WELL-BEING, RESILIENCY, ACADEMIC SUCCESS AND PSYCHOPATHOLOGY

Karris Bachik, M. A., Carey, G., & Craighead, W. E. (2021). VIA character strengths among US college students and their associations with happiness, well-being, resiliency, academic success and psychopathology. The Journal of Positive Psychology, 16(4), 512-525.

Der Artikel von M. Alexis Karris Bachik, Gregory Carey und W. Edward Craighead mit dem Titel "VIA Character Strengths Among US College Students and Their Associations with Happiness, Well-being, Resiliency, Academic Success, and Psychopathology" wurde in der Zeitschrift The Journal of Positive Psychology, Band 16, Ausgabe 4, am 20.4.2020 veröffentlicht.

Die Fragestellung der Studie bestand darin, die Beziehung zwischen Charakterstärken und verschiedenen Indikatoren des Wohlbefindens bei US-amerikanischen College-Studierenden zu untersuchen. Es wurde untersucht, wie Charakterstärken mit Aspekten wie Lebenszufriedenheit, Glück, Belastbarkeit, positiven und negativen Gefühlen, körperlicher Gesundheit, akademischer Leistung, psychopathologischen Symptomen, Essstörungen, Alkoholkonsum, Drogenkonsum und riskantem Verhalten zusammenhängen.

Die Autoren haben bereits in einer früheren Forschung mit einer Stichprobe von U.S. Studierenden die 24 Charakterstärken des VIA-Modells untersucht. Sie fanden die bevorzugten und am wenigsten bevorzugten Charakterstärken in dieser Population heraus sowie geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bewertung der Stärken. Diese Studie basiert auf einer Stichprobe von 759 College-Studierenden, hauptsächlich KaukasierInnen, die an einem Psychologie-Kurs an der University of Colorado in Boulder eingeschrieben waren. Die Studie verwendet den "VIA Inventory of Strengths Scale" (VIA-IS) Fragebogen zur Selbsteinschätzung, um die Charakterstärken der Studierenden zu erfassen. Der VIA-IS mit 240 Fragen erfasst, auf welchem die Befragten jede der 24 Stärken des Charakters auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von "trifft sehr auf mich zu" bis "trifft überhaupt nicht auf mich zu" zustimmen.

Zusätzlich werden verschiedene Fragebögen (SWLS für Lebenszufriedenheit; SHS für das subjektive Glücksempfinden; ER89 für die Messung der psychologischen Widerstandsfähigkeit; SF-36 für die Messung der Gesundheit, BDI-II und BAI für die Messung depressiver Symptome und Angstsymptome; PANAS liefert Gesamtwerte für negative Affektivität (NA) und positive Affektivität (PA); EAT-26 zur Untersuchung von Essstörungen; AUDIT für die Bewertung des Risikos von Alkoholproblemen; RBQ für die Untersuchung von riskanten Verhalten) eingesetzt, um Aspekte wie Glück, Wohlbefinden, Resilienz und psychopathologische Symptome zu bewerten. Die akademische Leistung wird anhand der schulischen Noten, Universitätsnoten (GPA) und standardisierten Testergebnisse (SAT, ACT-Scores) gemessen. Die UV-Skala als Index sozialer Wünschbarkeit wurde eingesetzt, um das Ausmaß zu messen, in dem Personen dazu neigen, sozial wünschbare Antworten zu geben. Die Forscher haben bei ihrer Analyse die geschlechtsspezifischen Unterschiede berücksichtigt, da sie auf den verschiedenen Messungen signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt haben. Bei der Berechnung der Effektstärke der Charakterstärken-Skalen wurde das Geschlecht jedoch nicht in das Modell einbezogen, weil geschlechtsspezifische Unterschiede in der abhängigen Variable die Effektstärke der Charakterstärken-Skalen überschätzen könnten.

Die Ergebnisse zeigen, dass Charakterstärken (CS) signifikant mit verschiedenen Ergebnisvariablen verbunden sind und besonders positive Aspekte des Wohlbefindens vorhersagen. Die CS zeigen einen signifikanten Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit, subjektivem Glück, Resilienz und positiver Stimmung. Unter den CS sind Begeisterung, Neugier und Hoffnung die stärksten direkten Vorhersager der Lebenszufriedenheit und des Wohlbefindens. Insbesondere Begeisterung zeigt eine starke Beziehung zu positiver Stimmung und geringeren depressiven Symptomen. Die Lebenszufriedenheit und Glück stehen in einem signifikant negativen Zusammenhang mit Spiritualität. Diese Beziehung wurde nicht erwartet und widerspricht anderen Forschungsergebnissen (Park, Peterson, and Seligman, 2004¹), die darauf hinweisen, dass Spiritualität ein starker Prädiktor für Glück ist. Es ist möglich, dass Spiritualität aufgrund Besonderheiten dieser Stichprobe eher hinderlich wirke. Studierende, die hohe Werte im Bereich Spiritualität aufweisen, können im Studentenalltag öfters in die Versuchung geführt werden, die im Konflikt mit ihren Überzeugungen stehen können.

Die CS zeigten auch eine starke Beziehung zu akademischen Leistungen. Alle vier Messungen des akademischen Erfolgs (Notendurchschnitt in der High School, Notendurchschnitt im College, SAT-Ergebnisse, ACT-Ergebnisse) wurden signifikant durch die gesamten Charakterstärken vorhergesagt. Es ist jedoch unklar, welche spezifischen

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. Journal of Social and Clinical Psychology, 23(5), 603–619. https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748

Stärken zu dieser signifikanten Vorhersage beitragen. Die Charakterstärken der Neugier/Interesse und der Liebe zum Lernen zeigen eine gewisse Beziehung zu standardisierten Zulassungstests für das College (SAT und ACT), jedoch nicht zu den Noten (GPA). Diese Ergebnisse legen nahe, dass Neugierde unter den 24 Charakterstärken als bedeutender Prädiktor für Glück, Resilienz und akademischen Erfolg sich herausgestellt hat. Die Autoren schlagen vor, Neugierde in Charakterbildung und Forschung eine größere Aufmerksamkeit zu schenken. Akademische Institutionen sollten die Neugierde fördern, anstatt die Liebe zum Lernen zu betonen. Längsschnittliche Daten in der vorliegenden Studie zeigten, dass der Gesamt-Notendurchschnitt signifikant und positiv durch die spezifische Charakterstärke "Fleiß/Ausdauer" vorhergesagt wurde. Wiederum kann ein hoher Grad an Fleiß und Ausdauer, das Streben nach Glücklichkeit behindern, da dies die soziale Interaktion einschränken könnte.

Für psychopathologische Symptome ergaben sich moderate Vorhersagemöglichkeiten der Charakterstärken, mit Ausnahme von Essstörungen und der mentalen Gesundheit. Insbesondere besteht eine stärkere Beziehung zu positiven Affekten (PANAS) als zu negativen Affekten (BDI). Depression wurde moderat durch die CS vorhergesagt, allerdings war nur einer der Regressionskoeffizienten signifikant negativ, und zwar die Beziehung zwischen Depression und Lebensfreude. Es ist wichtig zu beachten, dass diese mit Vorsicht betrachtet werden sollte, da die Implikationen möglicherweise nicht besonders bedeutsam sind. Depression und Lebensfreude/Begeisterung sind einander entgegengesetzte Zustände. Die Depression umfasst Symptome des Fehlens von Lebensfreude. Es wurde erwartet, dass Spiritualität, Dankbarkeit und Vergebung ebenfalls negativ mit depressiven Symptomen zusammenhängen würden, jedoch wurden diese Hypothesen nicht durch die Daten unterstützt. Angst, gemessen mit dem BAI und der Skala für negativen Affekt in der PANAS, wurde durch die CS vorhergesagt, allerdings erreichten keine der Regressionskoeffizienten Signifikanz. Angesichts der signifikanten Korrelation zwischen Angst und Depression könnte Lebensfreude/Begeisterung ein guter Prädiktor für die allgemeine negative Affektivität von Stimmungszuständen sein.

Die Charakterstärke "Vorsicht/Behutsamkeit" erwies sich als der größte negativer Vorhersager für Verhaltenspathologie. Selbstregulation hingegen war überraschenderweise nicht mit Alkoholmissbrauch in Verbindung zu bringen. Die Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass Vorsicht und Umsicht bereits die Variabilität erklären, die mit Selbstregulation assoziiert ist. Andere Symptome psychischer Störungen wie Essstörungen standen in keiner starken Beziehung zu Charakterstärken. Dies steht im Gegensatz zu früheren Forschungsergebnissen², die eine signifikante Beziehung zwischen Dankbarkeit und Essproblemen festgestellt haben. Hierbei wird dies wieder auf die Untersuchung einer einzelnen Charakterstärke in früheren Studien zurückgeführt. In der vorliegenden Studie wurde keine signifikante Beziehung zwischen körperlicher Gesundheit und CS festgestellt.

Diese Studienergebnisse betonen, dass die CS die stärksten Beziehungen zu positiven Wohlbefinden aufweisen. Charakterstärken können eine Rolle bei der Förderung des Wohlbefindens und des akademischen Erfolgs der Studierenden spielen, aber die Studienergebnisse können nicht auf andere Populationen verallgemeinerbar sein. Im Zusammenhang mit dieser Studie ist es wichtig, spezifische CS zu identifizieren, die mit den verschiedenen Ergebnisvariablen stark korreliert sind, um sie gezielt in Interventionsmaßnahmen Charakterbildungsprogrammen zu fördern. Hochschulen haben direkten Kontakt zu Studierenden und sind ideal dafür geeignet, diejenigen CS zu fördern, die am stärksten mit Wohlbefinden und Studienerfolg zusammenhängen. Da die Studie ausschließlich auf Selbstberichten basiert, sollte zukünftige Forschung mehrere Methoden zur Validierung der Ergebnisse einbeziehen und eine longitudinale oder experimentelle Methodik verwenden, um die Richtung der Kausalität besser zu verstehen. Nichtsdestotrotz scheinen Charakterstärken offensichtlich eine wichtige Rolle für das Glück und den Erfolg von Studierenden zu spielen und mit weiteren Forschungen, die diese Studie replizieren und erweitern, können wir die Bedeutung des Charakters weiter aufdecken.

Zusammengefasst von Amina Bjelic

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Kendler, K. S., Liu, X. L., Gardner, C. O., McCullough, M. E., Larson, D., & Prescott, C. A. (2003). Dimensions of religiosity and their relationship to lifetime psychiatric and substance abuse disorders. American Journal of Psychiatry, 160(3), 496–503. https://doi.org/10.1176/appi.ajp.160.3.496

### TITEL: WHEN THE JOB IS CALLING: THE ROLE OF APPLYING ONE'S SIGNATURE STRENGTHS AT WORK

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *Journal of Positive Psychology*, 7, 362–371. <a href="https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784">https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784</a>

Zusammengefasst von: Davide Albers

#### Fragestellung:

Die Autoren gehen zum einen der Frage nach, inwiefern die Anwendbarkeit von Charakterstärken mit positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz zusammenhängt. Unter solchen positiven Erfahrungen verstehen die Autoren beispielsweise Arbeitszufriedenheit, Freude an der Arbeit, das gezeigte Engagement oder auch die Bedeutsamkeit der Arbeit. Sie stellten die zwei folgenden Hypothesen auf:

- H1: Der Zusammenhang zwischen Anwendbarkeit der Stärken und positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz steigt und fällt abhängig davon, ob es sich um eine signature strength handelt oder nicht.
- H2: Positive Erfahrungen nehmen zu, wenn mehr signature strengths angewendet werden können.

In einem zweiten Schritt sollte untersucht werden, inwiefern die Anzahl an anwendbaren *signature* strengths mit der Berufung (eng. calling) zusammenhängt, die eine Person für ihre Arbeit empfindet. Die Autoren stellten folgende Hypothesen auf:

- H3: Personen, die in der Lage sind, mehr *signature strengths* anzuwenden, empfinden ihre Arbeit eher als Berufung als Personen, die weniger *signature strenghts* anwenden können.
- H4: Positive Erfahrungen könnten dabei als Mediator fungieren, der den Zusammenhang zwischen anwendbaren signature strengths und Berufung abschwächen oder bestärken kann.

#### Methoden:

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden mehrere Fragebögen in ihrer deutschen Ausgabe herangezogen. Der *Values in Action Inventory of Strengths* Fragebogen, kurz VIA-IS (Peterson et al., 2005), wurde den Probanden vorgelegt, um die 24 Charakterstärken zu messen. Das *Job Satisfaction Questionnaire*, kurz JSQ (Andrews & Withey, 1976), und das *Work Context Questionnaire* (WCQ; Ruch, Furrer & Huwyler, 2004) wurden zusammengefasst und als positive Erfahrungen am Arbeitsplatz ausgewertet. Zuletzt wurde das Empfinden der Arbeit als Berufung über eine leicht modifizierte Variante des *Work-Life Questionnaires*, kurz WLQ (Wrzesniewski et al., 1997), erfasst. Sämtliche Fragebögen wurden von einer Stichprobe aus 111 Erwachsenen als Selbsteinschätzung ausgefüllt. 60 Männer und 51 Frauen mit einem Durchschnittsalter von ca. 47 Jahren nahmen an der Studie teil.

Eine zweite Stichprobe wurde herangezogen, um zu messen, inwiefern die Stärken der Probanden der ersten Stichprobe in ihrer Arbeit angewandt werden. Diese Fremdeinschätzung wurde mit Hilfe des *Applicability of Character Strengths Rating Scales* Fragebogen, kurz ACS-RS (Harzer & Ruch, 2013), durchgeführt. Diese Stichprobe setzte sich aus 51 Kollegen und 60 Kolleginnen der ersten Stichprobe zusammen. Das Durchschnittsalter der 111 Teilnehmer betrug ca. 42 Jahre. Die Personen gaben an, die Teilnehmer der ersten Stichprobe gut zu kennen.

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden Korrelationen berechnet, um die Zusammenhänge zwischen den Variablen aufzuzeigen. Unterschiede hinsichtlich positiver Erfahrung bzw. Berufung, die sich bei den Probanden je nach Anzahl der anwendbaren *signature strengths* zeigen sollten, wurden mit Hilfe von ANCOVAs analysiert (Vergleich von 8 Gruppen, 0 bis 7 Stärken anwendbar). Eine Pfadanalyse wurde durchgeführt, um die Mediation von positiven Erfahrungen zu messen.

#### Ergebnis:

Die erste Hypothese erwies sich als zutreffend. Der Zusammenhang zwischen anwendbaren Stärken und positiven Erfahrungen nahm signifikant ab, je weniger zentral die Stärke für die Person war (p < .05). Anders ausgedrückt, je zentraler eine Stärke für die Person ist, desto mehr hängt die Anwendbarkeit dieser mit positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz zusammen. Die Anzahl der angewandten signature strengths war dabei ausschlaggebend für die positiven Erfahrungen. Personen, die vier signature strengths in ihrer Arbeit anwenden konnten, gaben signifikant positivere Erfahrungen an als dies bei Personen mit nur drei signature strengths der Fall war (p = .045). Sämtliche anderen Gruppenvergleiche waren hingegen nicht signifikant.

Eine ähnliche Erkenntnis lässt sich auch im Bereich der Berufung finden. Probanden, die mindestens vier  $signature\ strengths$  anwenden, unterschieden sich signifikant in ihrem Empfinden der Arbeit als Berufung (p < .01). Anders ausgedrückt, Personen, die vier bis sieben  $signature\ strengths$  anwenden, sehen ihre Arbeit als Berufung an, während dies bei Personen mit weniger als vier angewandten  $signature\ strengths$  nicht der Fall ist. Dieser Zusammenhang wird, wie in Hypothese vier vermutet, durch die positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz mediiert. Das heißt, die Anzahl an anwendbaren  $signature\ strengths$  beeinflusst nicht nur direkt das Empfinden einer Berufung, sondern auch indirekt über positive Erfahrungen.

#### Interessante Studiendetails:

Die Fremdeinschätzung verleiht der Studie eine besondere Aussagekraft. Dadurch lässt sich der sogenannte *common method bias* korrigieren, bei der alle Variablen durch die gleiche Methode (hier z.B. Selbsteinschätzung) und durch die gleiche Person gemessen werden und dementsprechend verzerrte Zusammenhänge auftreten können.

Zudem fanden sich demographische Unterschiede in der Einschätzung der Stärken. Frauen zeigten systematisch höhere Werte in den Stärken "Sinn für das Schöne" und "Liebe". Mit steigendem Alter nahm die Stärke "Vergebungsbereitschaft", das Engagement und die Bedeutsamkeit der Arbeit zu. "Liebe zu Lernen" sowie Bedeutsamkeit der Arbeit stiegen ebenso mit höherem Ausbildungsniveau an.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

*Dr. Claudia Harzer* ist Professorin für Psychologische Diagnostik an der Medical School Hamburg. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen unter anderem die Rolle von Charakterstärken im Beruf sowie der Personen-Job-Fit. *Dr. Willibald Ruch* arbeitet als Professor an der Universität Zürich im Bereich der Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik. Er ist Gründer und Vorsitzender zahlreicher Gesellschaften im Bereich der positiven Psychologie und beschäftigt sich zudem als Senior Scientist am *VIA Institute on Character* an vorderster Front mit Charakterstärken.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie zeigen Möglichkeiten auf, wie ein Arbeitsplatz gestaltet sein muss, um für eine möglichst positive und produktive Atmosphäre zu sorgen. Personen müssen in der Lage sein, ihre Stärken, insbesondere ihre vier signature strengths auszuüben, um positive Erfahrungen zu sammeln und ihre Arbeit stärker als Berufung zu empfinden. Unternehmen sollten sich daher der Stärken ihrer Mitarbeiter bewusst sein und sie möglichst in entsprechenden Positionen einsetzen.

Mit dem Empfinden einer Berufung gehen zudem geringere Turnover-Raten, geringere Fehltage sowie ein höheres Einkommen einher. Die Konsequenzen eines derartig gestalteten Arbeitsplatzes sind also weitreichend nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch den Arbeitgeber, und somit als äußerst positiv zu betrachten. Eine Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Charakterstärken und der Anwendbarkeit dieser ist also unumgänglich und sollte als gemeinsames und gemeinschaftliches Ziel aller Parteien verstanden werden.

## Character Strengths and Workplace Happiness in University Teachers.

Ramzan, M., Sattar, J & Amjad, N. (2022). Competitive Social Sciences Research Journal (CSSRJ), 3(1), 436-447.

Zusammengefasst von: Franziska Haiduk

#### Fragestellung:

Gibt es einen direkten Zusammenhang zwischen Charakterstärken und Arbeitsplatzzufriedenheit sowie Arbeitsplatzglück ("work happiness")?

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Stichprobe bestand aus 102 Universitätslehrkräften (davon 66 männlich und 36 weiblich) verschiedener Universitäten aus Lahore in Pakistan, die unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien ausgewählt wurden:

- Das Höchstalter der Lehrenden betrug max. 50 Jahre (10 Jahre bis zur Pensionierung) und somit ausreichend Dienstjahre zur Beurteilung von Arbeitsplatzglück.
- Die Lehrenden waren mindestens die letzten zwei Jahre in einer Festanstellung t\u00e4tig.

Zur Erhebung wurden der Fragebogen zum Arbeitsplatzglück "Workplace Happiness Questionnaire" (WHQ), der Fragebogen zur Arbeitsplatzumgebung "Workplace Environment Questionnaire" (WEQ) sowie der Fragebogen zu den Charakterstärken VIA-120 "Values in Action Inventory of Strengths" angewendet. Sowohl der WHQ als auch der WEQ wurden in Papierform durchgeführt; einzig der VIA-120 wurde online in der Landessprache Urdu durchgeführt, wobei die Ergebnisse des VIA den Teilnehmenden unmittelbar nach Beantwortung mitgeteilt wurden. Von den 102 Lehrenden beantworteten alle die schriftlichen Fragebögen, jedoch nur 79 von ihnen registrierten sich online für den VIA-120-Test, womit die Antwortrate bei 68% lag. Die Auswertung erfolgte in drei Schritten: zunächst fand eine vorläufige Analyse zur Ermittlung der Alpha-Reliabilitäten der Stärkenskalen statt; gefolgt von der Pearson-Produkt-Moment-Korrelation zur Untersuchung der Beziehung zwischen Arbeitsplatzglück, Arbeitsplatzzufriedenheit und den Charakterstärken. Im dritten Schritt wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um die Variablen zu ermitteln, die am ehesten / am besten Arbeitsplatzglück vorhersagen. Zusätzlich wurde ein unabhängiger t-Test durchgeführt, um den Unterschied von männlichen und weiblichen Teilnehmenden in Hinblick auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzglück und VIA-Charakterstärken zu untersuchen.

#### Ergebnis:

Die Auswertung zeigte, dass es einen hohen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzumgebung und Arbeitsplatzglück gibt. Hinsichtlich der Charakterstärken konnte festgestellt werden, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Stärken Vergebung, Dankbarkeit, Demut und Begeisterung mit dem Arbeitsplatzglück gibt. Ein starker Zusammenhang konnte mit den Variablen Sinn für das Schöne, Tapferkeit, Kreativität, Urteilsvermögen sowie Perspektive und Umsicht gefunden werden. Die anderen Stärken konnten nur mäßig bis schwach mit dem Arbeitsplatzglück in Verbindung gebracht werden. Mit der Arbeitsplatzumgebung konnten wiederum die Stärken Sinn für das Schöne sowie die Liebe zum Lernen assoziiert werden. Tapferkeit war lediglich ein mäßiger und Umsicht ein schwacher Vorhersagefaktor für Arbeitsplatzglück. Es konnten keine weiteren Charakterstärken als Vorhersagevariable für Arbeitsplatzglück gefunden werden.

#### Interessante Studiendetails:

Frauen wiesen minimal höhere Werte in den Variablen Tapferkeit und soziale Intelligenz auf als Männer.

#### Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Mehak Ramzan ist am Institute of Applied Psychology an der Universität Punjab in Lahore, Pakistan beschäftigt und fokussiert sich im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie auf die Themen Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement. Javeria Sattar ist der Lahore Business School an der Universität Lahore angegliedert und spezialisiert sich auf Organisationstheorie, Personalmanagement sowie Organisationsverhalten im Bereich der Betriebswirtschaftslehre. Prof. Dr. Naumana Amjad arbeitete ebenfalls am Institute of Applied Psychology an der Universität Punjab in Lahore und ist spezialisiert auf Spiritualität, Religion und Positive Psychologie, sowie Sozialpsychologie (insbesondere zum Thema Aggression) und erhielt im Rahmen ihrer Forschung viele Auszeichnungen.

#### Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie könnten Unternehmen dabei helfen, Positionen gezielt aufgrund von bestimmten Charakterstärken zu besetzen, um so die die Mitarbeiterzufriedenheit, die Steigerung der Leistung und Mitarbeiterbindung ans Unternehmen zu fördern. Auch der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzumgebung und Arbeitsplatzglück liefert Unternehmen eine konkrete Maßnahme, um durch die positive Gestaltung der Arbeitsumgebung die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern. Auch die Personalentwicklung kann durch die Kenntnis der Charakterstärken gezielte Förderungen einsetzen, um die Mitarbeitenden zu motivieren und zu stärken, was wiederum zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beiträgt.