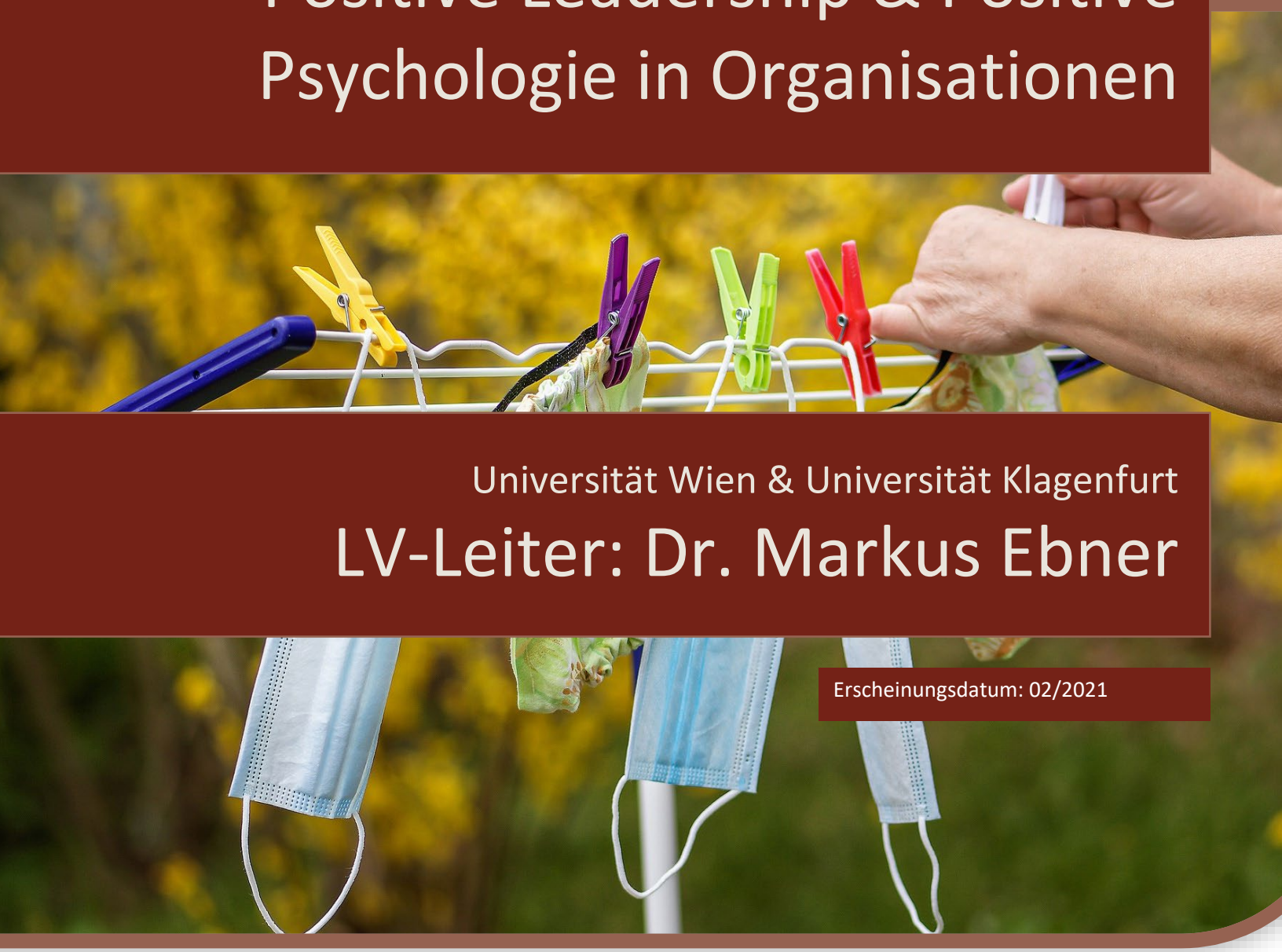
universität wien

ALPEN-ADRIA UNIVERSITÄT
KLAGENFURT | WIEN GRAZ

READER Lehrveranstaltungen Sommersemester 2020 &
Wintersemester 2020/21:

Positive Leadership & Positive Psychologie in Organisationen



Universität Wien & Universität Klagenfurt

LV-Leiter: Dr. Markus Ebner

Erscheinungsdatum: 02/2021

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 durch fundierte Forschung zu Positive Leadership.

Um die Arbeit meiner Studierenden sichtbar und für Interessierte nützbar zu machen, gab es auch in meinen beiden „Corona-Semestern" 2020 und 2021 das Projekt Elfenbeinturm meets Praxis.

Besonders freue ich mich, dass diese Lehrveranstaltung 2019 im Rahmen der „third misson" von der Universität Wien als Best Practice Lehrveranstaltung ausgezeichnet wurde,

Der praktische Teil besteht einerseits darin, dass alle Absolvent/innen des Seminars die gelernten Techniken und ihre diagnostische Kompetenz in einem echten Coaching zum Thema Positive Leadership anwenden und reflektieren. Für den wissenschaftliche Teil entscheidet sich jede/r Teilnehmer/in für einen passenden wissenschaftlichen Artikel, der in der Lehrveranstaltung umfassend diskutiert und anhand einer von mir vorgegebenen Struktur zusammengefasst wird. Die so aufbereiteten Kurzartikel wurden anschließend zu diesem Reader zusammengestellt. Von den Studierenden wurden Artikel aus dem Feld der Positiven Psychologie ausgewählt, die für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie relevant sind.

Jede/r Studierende zeichnet für den Inhalt seiner/ihrer Zusammenfassung selbst verantwortlich. Die Beiträge wurden weder korrigiert noch auf ihre inhaltliche Richtigkeit überprüft.

Ich wünsche Ihnen viele spannende neue Erkenntnisse beim Durchlesen.

Über Rückmeldungen zu diesem Projekt oder weitere Fragen freuen wir uns!

Markus Ebner

markus.ebner@univie.ac.at | www.positive-leadership.at

Employees without a Cause: The Motivational Effects of Prosocial Impact in Public Service:

Adam M. Grant, International Public Management Journal, 03.03.2008:

Zusammengefasst von: Alexander Balik

Fragestellung:

Steigt die Motivation bei Angestellten im öffentlichen Dienst, wenn diese mit dem positiven Einfluss ihrer Arbeit auf andere Menschen konfrontiert werden?

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

Untersucht wurden 45 (19 w, 26 m) studentische Callcenter MitarbeiterInnen, die für eine öffentliche Universität, Absolventen dieser Universität anriefen, um Spenden zu sammeln. Die Mitarbeiter wurden dabei nach einem fixen Stundensatz und ohne Provisionen bezahlt.

An einem zufällig gewählten Tag wurde eine Master Studentin eingeladen, um mit den Mitarbeitern darüber zu sprechen, wie sie, vom durch die gesammelten Spenden ermöglichten Stipendium profierte. Die Mitarbeiter hatten die Möglichkeit Fragen zu stellen und das Gespräch dauerte insgesamt ungefähr 15 Minuten. An diesem Tag war ca. die Hälfte der Mitarbeiter anwesend, wodurch sich auf natürlichem Wege zwei quasi-experimentelle Gruppen bildeten. Die „positive Einfluss Gruppe“ (n = 23), die an diesem Tag anwesend war und die Kontrollgruppe (n = 22), die nicht anwesend war.

Erhoben wurden die Anzahl der Spenden pro Gruppe und der Gesamtbetrag der gesammelten Spenden pro Gruppe, jeweils eine Woche vor und einen Monat nach dem Gespräch. Um zu prüfen ob die Unterschiede zwischen den Gruppen signifikant sind, wurden die statistischen Verfahren MANOVA und der t-Test für verbundene Stichproben eingesetzt.

Ergebnis:

Die MANOVA zeigte, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen vor dem Gespräch [Anzahl der Spenden, $F(1, 43) = .12$, ns; Gesamtbetrag der Spenden, $F(1, 43) = .74$, ns] gab. Einen Monat nach dem Gespräch konnte allerdings ein signifikanter Unterschied sowohl für die Anzahl, als auch den Gesamtbetrag der Spenden gefunden [Anzahl der Spenden, $F(1, 43) = 11.17$, $p < .01$; Gesamtbetrag der Spenden, $F(1, 43) = 14.42$, $p < .001$] werden. Unabhängig davon wurde mit einem t-Test für verbundene Stichproben gezeigt, dass sich die „positive Einfluss Gruppe“ in beiden Faktoren signifikant verbessert hat [Anzahl der Spenden, $t(21) = 4.87$, $p < .001$; Gesamtbetrag der Spenden, $t(22) = 4.79$, $p < .001$]. Die Kontrollgruppe hingegen hat sich bei keinem der beiden Faktoren signifikant verbessert [Anzahl der Spenden, $t(21) = 1.34$, ns; Gesamtbetrag der Spenden, $t(21) = 1.86$, ns].

Einfach ausgedrückt, schaffte es **die Gruppe, die durch das Gespräch den positiven Einfluss ihrer Arbeit auf andere vor Augen geführt bekommen hat**, mehr als **doppelt so viele Menschen dazu zu bewegen etwas zu spenden** und **insgesamt mehr als 5-mal so viel Spendengeld zu sammeln**. Die Kontrollgruppe hingegen, die während des Gesprächs nicht anwesend war, zeigte im gleichen Zeitraum keine signifikante Steigerung.

Interessante Studiendetails:

Besonders interessant, dürfte vor allem für Führungskräfte im öffentlichen Sektor der Kosten-Nutzen-Faktor dieser Maßnahme sein. Schließlich bedurfte es bei den untersuchten Personen nur eines 15-minütigen Gespräches um die Leistung durch gesteigerte Motivation um mehr als das Fünffache zu steigern.

Obwohl die Studie sich bewusst auf Mitarbeiter im öffentlichen Dienst beschränkt hat, bedeutet dies nicht unbedingt, dass die Ergebnisse nicht auch auf die Privatwirtschaft umlegbar sind. So ist es wohl auch in Privatunternehmen einen Versuch wert, den eigenen Angestellten den Sinn und die Auswirkungen ihrer Arbeit näher zu bringen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Adam Grant ist Organisationspsychologe an der Wharton School of the University of Pennsylvania. Außerdem ist er als Autor von 4 Büchern, TED-Talk Sprecher und als Host für den Podcast „WorkLife“ bekannt. Abseits des akademischen Lebens ist er zusätzlich Mitgründer der Firma Give and Take Inc., die durch den Einsatz von Software, Unternehmen und Organisationen dabei helfen soll die Prinzipien seines gleichnamigen ersten Buches „Give and Take“ in deren Organisationsstruktur zu implementieren.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Aus dieser sehr praxisnahen Studie können ähnliche Interventionen für die Praxis abgeleitet werden. So wurde zum Beispiel ein Pilotprogramm ins Leben gerufen, bei dem Personen, die positive Erfahrungen mit Polizeibeamten gemacht hatten, diese verschriftlichten und die Erfahrungen anschließend den Polizeibeamten der gleichen Direktion vorgetragen wurden. Ein befragter Polizist beschrieb die Erfahrung anschließend als moralfördernd und förderlich für die geistige Gesundheit der Beamten.

Viele ähnliche Programme sind denkbar und vielversprechend, solange der positive Einfluss der Arbeit auf andere, glaubhaft und spürbar gemacht wird.

Can Seeking Happiness Make People Happy? Paradoxical Effects of Valuing Happiness

Iris B. Mauss, Maya Tamir, Craig L. Anderson, and Nicole S. Savino, Emotion, 2011.
Zusammengefasst von Karina-Anna Karpf

Fragestellung:

Diese Studie untersucht wie das Streben nach Glück das tatsächliche Glücks- und Wohlbefinden beeinflusst. Basierend auf den theoretischen Erkenntnissen wird angenommen, dass je stärker Personen dem Glück nachjagen, desto weniger empfinden sie Glück in positiven Situationen (niedriges Stresslevel), aber nicht in negativen Situationen (hohes Stresslevel). Eine zweite Annahme besagt, dass je mehr man Personen dazu bringt nach Glück zu streben, desto weniger glücklich fühlen sie sich in einem positiven Kontext (glücklicher Einfluss), aber nicht in einem negativen Kontext (trauriger Einfluss).

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

Um die **erste Fragestellung** zu beantworten, wurden 59 Frauen im Durchschnittsalter von 37 Jahren durch Plakate im Raum Denver und Anzeigen in online Zeitschriften rekrutiert. Es wurden nur Frauen rekrutiert, da eine vorangegangene Pilotstudie keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Glücksempfinden feststellen konnte. Voraussetzung für die Teilnahme an der Online-Studie war das Erleben eines stressinduzierenden lebensbeeinflussenden Ereignisses innerhalb des letzten Halbjahres, wie beispielsweise eine Scheidung, Unfall oder Ableben eines Angehörigen. 81% der Personen hatte einen europäisch-amerikanischen Hintergrund. Das Einkommenslevel lag zwischen 10.000$ und 50.000$ pro Jahr. Für die Studie erhielten die Versuchspersonen 15$.

Um das individuelle Streben nach Glück zu erheben, wurde ein Messinstrument mit einer 7-stufigen Likert-Skala von 1 (= stimme ich gar nicht zu) bis 7 (= stimme sehr zu) kreiert und auf Reliabilität und Validität überprüft. Das Stresslevel wurde mittels der 45 Items der *Life Experiences Survey* von Sarason, Johnson & Siegel (1978) gemessen. Das Glücks- und Wohlbefinden wurde durch die persönliche Eigenschaft der hedonischen Balance (Verhältnis zwischen positiven und negativen Gefühlen) über die zweiteiligen Skalen mit je 10 Items des *Positive and Negative Affect Schedule* von Watson, Clark und Tellegen (1988) gemessen. Subjektives Wohlbefinden wurde mit 5 Items der *Satisfaction with Life* Skala von Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) erhoben. Depressive Symptome wurden mit den 22 Items des *Inventory to Diagnose Depression* von Zimmerman & Coryell (1986). Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte mittels einer ANOVA.

Um die **zweite Fragestellung** zu untersuchen, wurde ein Experiment unter laboratorischen Bedingungen mit 69 Frauen im Durchschnittsalter von 21 Jahren durchgeführt. 57% der Frauen hatten europäisch-amerikanischen Hintergrund. Als Anreiz erhielten die Versuchspersonen 20$ oder konnten sich die Teilnahme im Zuge des Studiums anrechnen lassen. Nach einem 2-minütigen Kurzfilm zur Neutralisierung des emotionalen Zustands wurden die Teilnehmerinnen einer Experimental- und Kontrollgruppe zugeteilt. Der Experimentalgruppe wurde ein Zeitungsartikel zum Thema der Bedeutung von Glücksempfinden vorgelegt. Um den emotionalen Kontext zu manipulieren, wurde den Versuchspersonen im Anschluss ein weiterer Kurzfilm gezeigt, um glückliche oder traurige Emotionen zu induzieren. Der Gefühlszustand wurde danach über eine implizite sowie eine explizite Methode erhoben. Um die Effektivität der Manipulation des Strebens nach Glück zu untersuchen, wurden die Teilnehmerinnen gebeten zu bewerten, inwiefern sie während des Kurzfilmes versucht hatten mehr positive Gefühle zuzulassen, sowie deren Einschätzung, ob sie sich während des Films enttäuscht fühlten oder den Film mehr genießen hätten

sollen. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte mittels ANOVA, t-Tests und der Bootstrapping Methode von Preacher & Hayes (2004).

Ergebnis:

Je niedriger das Stresslevel und je stärker die Teilnehmerinnen nach Glück strebten, desto geringer waren deren hedonische Balance, psychisches Wohlbefinden und deren Lebenszufriedenheit, aber desto höher deren depressive Symptome. Zudem ergab die zweite Untersuchung, dass das verstärkte Streben nach Glück vor allem in positiven Situationen zu geringerem Glücksempfinden führt. Dieser Effekt wird von der Enttäuschung über die eigenen Gefühle mediiert. Somit fühlen sich Personen in positiven Situationen in Bezug auf deren Glücksempfinden eher enttäuscht und sind aus diesem Grund weniger glücklich.

Interessante Studiendetails:

Im Zuge der zweiten Studie ergab sich eine geringere Korrelation zwischen der impliziten Erhebung von Gefühlen und der empfundenen Enttäuschung als zwischen expliziten Gefühlen und empfundener Enttäuschung. Eine Erklärung hierfür wäre, dass implizite Gefühle durch andere Faktoren, wie beispielsweise Selbstüberwachung, beeinflusst werden. Es besteht die Annahme, dass die empfundene Enttäuschung nur Auswirkungen hat, sofern diese auch bewusst wird.

In Bezug auf die vorliegenden Ergebnisse wurde erkannt, dass nicht die erhöhte Wahrnehmung oder das Streben nach Glück zu einem verringerten Glücksempfinden führt, sondern die negative Beurteilung der eigenen Regulierungsversuche, vor allem in positiven Situationen, geringere Glücksgefühle bewirkt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Prof. Iris B. Mauss lehrt an der Universität von California in Berkeley und forscht zu gesundheitlichen Effekten und soziokulturelle Normen von Emotionen und Emotionsregulation. Gemeinsam mit Nicole S. Savino beschäftigte sie sich unter anderem mit der Glücksforschung. Prof. Maya Tamir befasst sich an der Universität von Jerusalem intensiv mit Themen der Emotionsforschung und Selbst-Regulation. Craig L. Anderson forscht im Speziellen zu dem Gefühl der Ehrfurcht an der Washington Universität in St. Louis.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Erkenntnisse der Studie zeigen, dass das Streben nach maximiertem Glücksempfinden auch kontraproduktiv sein kann. Ein geringeres Streben nach Glück könnte ein Weg zu der Akzeptanz negativer Emotionen sein. Zukünftige Forschungen sollten untersuchen ab welchem Grad das Strebens nach Glück auch negative Auswirkungen zeigt, sowie ob es zu etwaigen kulturellen Unterschieden kommt.

VERTRAUEN IN ARBEITSTEAMS

Eine integrative Übersicht, eine integrative Übersicht, ein mehrstufiges Model und zukünftige Forschungsrichtungen

Costa, A. C., Fulmer, C. A., & Anderson, N. R. (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(2), 169–184. https://doi.org/10.1002/job.2213

Zusammengefasst von A. Reichmann

Fragestellungen:

1. Welche Definitionen, theoretische Hintergründe und Mehrebenenmodelle von Vertrauen in Teams sind im aktuellem Forschungsstand vertreten?
2. Wie muss ein Mehrebenenmodel konstruiert sein, um die dynamische Beschaffenheit von Vertrauen in Teams abzubilden?

Vertrauen wird im Allgemeinen als psychologischer Zustand und als die Bereitschaft zur Verwundbarkeit auf der Grundlage positiver Erwartungen (an den zu Vertrauenden) definiert (Mayer et al., 1995 & Rousseau et al., 1998).

Konzeptualisierungen von Vertrauen in Teams haben sich vorwiegend auf zwei Analyseebenen konzentriert:

a. **Teamvertrauen** wird definiert als die aufsummierten Vertrauenskomponenten zwischen den Teammitgliedern. Analyseebene ist die Teamebene.

b. **Interpersonelles Vertrauen** zwischen den Teammitgliedern wird auf der individuellen Ebene betrachtet und auf die interpersonellen, dyadischen Beziehungen zwischen Paaren von Mitgliedern im Team bezogen.

Durch das Aufdecken vertikaler zu den schon bekannten horizontalen Dynamiken, besteht die Forschungsarbeit aktuell nicht mehr darin Teamvertrauen von zwischenmenschlichem Vertrauen zwischen den Mitgliedern zu unterscheiden, sondern die dynamische Verflechtung zwischen diesen Ebenen des Vertrauens zu erfassen.

Das vorgestellte **Multilevelmodel** unterscheidet zwischen:

- Den **Level-Faktoren der Individuen** durch die Betrachtung von individuellen Neigungen (Kultureinfluss, Persönlichkeit, Lebenserfahrung) (Mayer et al., 1995), vertrauensfördernden Eigenschaften (Fähigkeiten, Eigenschaften, Gutmütigkeit) (Mayer et al., 1995) und interpersonellen Beziehungen (Ähnlichkeit, bestehende Beziehungen).
- Den **Level-Faktoren des Teams** durch die Erhebung der Team Zusammensetzung (Curşeu & Schruijer, 2010; Zolin et al., 2004), abteilungsübergreifenden Teams (Newell, David & Chand, 2007), der Abhängigkeit (Guzzo & Shea, 1992) und Virtualität (Wilson, Straus, & McEvily, 2006).
- Den **kontextuellen Faktoren** wie z.b. den Organisationsstrukturen (Moorman, Deshpande & Zaltman, 1993), den Belohnungssystemen (DeMatteo, Eby, & Sundstrom, 1998) und den Organisationskulturen (Li, Bai, & Xi, 2012).

Methoden:

Die Autoren ermöglichen mit ihrer Arbeit eine integrative Übersichtsstudie zu Vertrauen in Arbeitsteams und analysieren dafür 125 empirische Studien, Forschungsarbeiten und Meta-Analysen aus den Jahren 1972 bis 2017. Sie bauen ihre Arbeit schrittweise auf, indem sie sich im ersten Schritt mit den Definitionen von Vertrauen und den theoretischen Grundlagen auseinandersetzen. Im

nächsten Schritt befassten sie sich mit den Konzeptualisierungen von Vertrauen und deren funktionalen Unterschieden, sowie den Dynamiken zwischen den Ebenen. Im letzten Analyseschritt werden theoretische Ansätze für die Entstehung und Entwicklung von Vertrauen verknüpft. Ziel dieses iterativen Vorgehens war die Erstellung eines integrativen, mehrstufigen Rahmenmodells zur Darstellung von Vertrauen auf der Ebene des Individuums und des Teams unter Berücksichtigung der Kontextfaktoren.

Ergebnis:

Vertrauen in Teams ist gleichzeitig auf mehreren Analyseebenen angesiedelt: Einflussreiche Faktoren finden sich auf verschiedenen Ebenen in den Organisationen wieder und Leistungen werden sowohl auf der individuellen als auch auf der Teamebene beeinflusst. Das Zusammenspiel vertrauensrelevanter Merkmale sollte innerhalb und zwischen den Ebenen erfasst, indem Einflüsse und Dynamiken in die Analyse miteinbezogen werden.

Interessante Studiendetails:

Neben positiven Effekten von Vertrauen werden auch auf die negativen Auswirkungen. Beispielsweise können sich Teammitglieder einem hohen Druck ausgesetzt fühlen, den Normen der Gruppe anzupassen (Baron, Vandello, & Brunsman, 1996) wenn ein sehr ausgeprägtes Level an Vertrauen in der Gruppe herrscht. Die Autoren empfehlen daher nicht das bedingungslose Fördern von Vertrauen, sondern ein situationsangepasstes Maß und das Stützen auf aktuelle Forschungsergebnis der Vertrauenskalibrierung.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Ashley Fulmer ist Assistensprofessorin an der Gerorgia State University und ist Expertin im Bereich der Vertrauensdynamiken in Organisationen, von Verhandlungen und Konfliktmanagement sowie auf der Ebene der Analysetheorie und -forschung.

Ana Cristina Coster ist Professorin für Organisationsverhalten an der Universität Bradford und forscht zu Vertrauen in Organisationen. Weitere Forschungsfelder stellen die Sicht der MitarbeiterInnen auf HRM-Praktiken unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen auf die individuelle und Teamleistung dar, sowie zu Innovation und Wohlbefinden bei der Arbeit.

Neil R. Anderson ist Professor für Human Ressource Management und Direktor des Forschungszentrums für Menschen, Organisationen und Unternehmertum an der Universität Bradford. Seine Expertise liegt in der strategischen Planung und Führung, sowie der psychologischen Beurteilung von Management, Kreativität und Innovation.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Durch das Setzen von vertrauensfördernden Maßnahmen (besonders in der Team Building Phase), dem Fördern von Interaktionen zwischen den Teammitgliedern und dem Schaffen von einem Zusammengehörigkeitsgefühl können eine höhere Arbeitszufriedenheit und Loyalität der MitarbeiterInnen (Matzler & Renzl, 2007), ein verringertes Stressempfinden (Costa, Roe, & Taillieu, 2001) eine verbesserte Problemlösefähigkeit (Parker,Williams, & Turner, 2006) die Erhöhung der gesamten Teamleistung (Erdem & Ozen, 2003) und eine verbesserte Weitergabe von Wissen (Szulanski et al., 2004) erzielt werden.

HAPPINESS[1] AND PRODUCTIVITY

Andrew J. Oswald, Eugenio Proto & Daniel Sgroi, 2015, *Journal of Labor Economics, 33*(4), 789-822.

Zusammengefasst von: Stefanie Krauth

Fragestellung:

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Fragestellung, ob Fröhlichkeit zu einer erhöhten Produktivität bei Menschen führt. Hierfür führten die Autor*innen vier Experimente durch. In drei davon stellten sie Fröhlichkeit künstlich im Labor her und untersuchten diese. Im vierten Experiment befragten sie die Proband*innen über bedeutende schwere Lebensereignisse. So konnten sie sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Fröhlichkeit der Proband*innen miteinbeziehen.

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

Die Stichprobe bestand aus 713 Proband*innen, die jeweils nur an einem Experiment teilnahmen. Die Proband*innen wurden randomisiert zu den jeweiligen Experimental- oder Kontrollgruppen zugeteilt. Auf ökonomischen Überlegungen basierend teilten die Forscher*innen den Proband*innen im Vorhinein mit, dass sie für die Teilnahme finanziell entlohnt werden würden. Die Forscher*innen verwendeten für die Datenerhebung insgesamt sechs verschiedene Methoden, die sie in unterschiedlicher Weise in den vier Experimenten kombinierten. Im Folgenden werden diese kurz beschrieben:
Methode 1 beinhaltete die Frage „Wie würden Sie ihre Fröhlichkeit im Moment bewerten?“, die die Proband*innen zu Beginn des Experiments auf einer 7-stufigen Skala bewerten sollten. **Methode 2** war eine stimmungs-verändernde Maßnahme, die die Fröhlichkeit der Proband*innen verändern sollte. Hierbei wurden entweder komödiantische Filmausschnitte oder Früchte, Schokolade und Getränke verwendet. Die jeweilige Kontrollgruppe erhielt keine der Maßnahmen. **Methode 3** war erneut eine Frage, um die Fröhlichkeit der Proband*innen nach Anwenden der Methode 2 zu überprüfen. Mit Hilfe der **Methode 4** wurde die Produktivität der Proband*innen gemessen. Hierfür wurde ein Test (Niederle & Vesterlund, 2007) verwendet. Die Proband*innen sollten in zehn Minuten so viele verschiedene Additionen von fünf zweistelligen Zahlen wie möglich richtig beantworten. Die Aufgaben waren zwar leicht, setzten die Proband*innen aber unter Druck. Für jede richtige Antwort erhielten die Proband*innen £0.25. Bei **Methode 5** handelte es sich um einen kurzen GMAT- Mathe Test. Er bestand aus fünf Items und war ähnlich gestaltet wie der von Gneezy und Rustichini (2000). Die Proband*innen hatten fünf Minuten Zeit, um so viele Aufgaben wie möglich richtig zu beantworten. Für jede richtige Aufgabe erhielten sie £0.50. **Methode 6** war ein letzter kurzer Fragebogen, der zwei mögliche Formen annehmen konnte. Entweder handelte es sich hierbei um (a) eine letzte Frage, um die Fröhlichkeit der Proband*innen abzufragen oder (b) die Proband*innen erhielten zusätzlich zu dieser letzten Frage einige Fragen, die darauf abzielten, schwere Lebensereignisse der letzten fünf Jahre aufzudecken.

Das **erste Experiment** (N=276) verwendete die Methoden 2,4,5 und 6(a). Die Methode 2 wurde in Form von komödiantischen Filmausschnitten verwendet.
Das **zweite Experiment** (N=104) befragte die Proband*innen zu ihrer Fröhlichkeit im Gegensatz zum ersten Experiment schon bevor der Filmausschnitt gezeigt wurde (Methode 1). Außerdem wurden die Methoden 2 – 5 und 6(a) verwendet.
Im **dritten Experiment** (N= 148) wurde eine andere Art der Methode 2 verwendet, nämlich das Bereitstellen von Früchten, Schokolade und Getränke für die Proband*innen der Experimentalgruppe. Diese wurden nach ihrer Registration dazu eingeladen, sich für zehn Minuten so

[1] Im Folgenden übersetze ich „Happiness“ mit dem deutschen Begriff „Fröhlichkeit“.

viel davon zu nehmen, wie sie wollten. Sie wurden in dem Glauben gelassen, dass diese zehn Minuten noch nicht Teil des Experiments waren. Die Proband*innen der Kontrollgruppe bekamen nichts zu essen oder trinken, sie wurden stattdessen gebeten, zehn Minuten zu warten. Das dritte Experiment verwendete außerdem die Methoden 5, 4 und 6 (in dieser Reihenfolge).
Während sich die ersten drei Experimente mit kurzfristiger Fröhlichkeit beschäftigen, untersuchte das **vierte Experiment** (N= 179) eine langfristigere Form von Fröhlichkeit (oder der Abwesenheit dieser). Dieses Experiment bestand aus den Methoden 1,4,5, und 6(b). Das Vorhandensein folgender schwerwiegender Lebensereignisse wurde mit Hilfe des Fragebogens überprüft: Trauerfall im Familienkreis, schwerwiegende Krankheiten bei den Proband*innen selbst oder im Familienkreis und oder die Scheidung der Eltern.
Die Fragestellungen wurden mit Hilfe von Regressionsanalysen beantwortet.

Ergebnis:

Alle vier Experimente konnten zeigen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Fröhlichkeit und Produktivität besteht: Fröhlichkeit macht Menschen produktiver. Die durchschnittliche Produktivität der Gesamtstichprobe (N= 713) konnte durch die Experimente um 10%-12% gesteigert werden.

Interessante Studiendetails:

Die Studie ist (laut ausgiebiger Recherche der Autor*innen) die erste, die die Beziehung zwischen Fröhlichkeit und Produktivität in solch einer Bandbreite aus sowohl psychologischer als auch ökonomischer Perspektive untersucht. Sie betrachtet die Beziehung über vier Experimente hinweg mit sechs (verschieden kombinierten) Methoden, verwendet zudem monetäre Anreize für korrekte Antworten und bezieht sowohl die kurzfristige, künstlich hergestellte Fröhlichkeit als auch eine längerfristige Form der Fröhlichkeit mit ein, indem sie reale Erlebnisse der Proband*innen abfragt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Andrew J. Oswald ist ein britischer Ökonom. Er promovierte 1980 an der University of Oxford und arbeitete danach als Forscher und Professor an einigen Universitäten, wie der Princeton University, dem Dartmouth College und der University of Harvard. Er forscht vor allem in sich überlappenden Themengebieten der Ökonomie, Epidemiologie und Psychologie. **Eugenio Proto** ist Professor für Angewandte Volkswirtschaftslehre und Ökonometrie. Er promovierte 2004 an der Universität von Brüssel und sein Forschungsinteresse liegt besonders im Bereich der Verhaltensökonomie und teilweise Psychologie. **Daniel Sgroi** promovierte 2001 an der University of Oxford und ist momentan als Professor der Wirtschaft an der University of Warwick beschäftigt. Er hat sich in folgenden Bereichen spezialisiert: Experimentelle Ökonomie, Verhaltensökonomie, Subjektives Wohlbefinden und Politik; Angewandte Mikroökonomie, Spieltheorie und Lernen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie sind von Bedeutung für beispielsweise Manager*innen und Personalverantwortliche. Mit dem Wissen, dass Fröhlichkeit Menschen produktiver macht, sollten Organisationen mehr Wert darauf legen, in nachhaltige Programme und Methoden zu investieren, in denen die Fröhlichkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen adressiert und gefördert wird. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass es wichtig ist, in Organisationen nicht das „Mensch-Sein“ außen vor zu lassen. Wenn es beispielsweise um die Beförderungspolitik eines Unternehmens geht, sollten nicht nur stur Zahlen und Fakten berücksichtigt werden. Organisationen sollten auch auf das Wohlbefinden und die Fröhlichkeit ihrer Mitarbeiter*innen achten und eventuelle Einbußen in deren Produktivität nicht automatisch verurteilen und bestrafen. Es wäre wichtig, hier genauer hinzusehen und abzuklären, ob es womöglich andere Ursachen (wie etwa schwere Lebensereignisse) dafür gibt.

Literaturverzeichnis:

Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). Pay enough or don't pay at all. *Quarterly Journal of Economics 115*(3), 791-810.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics 122*(8), 1067-1101.

Oswald, A.J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics, 33*(4), 789-822.

https://de.wikipedia.org/wiki/Andrew_Oswald aufgerufen am 21.12.2020

https://sites.google.com/view/eugenioproto-research/home aufgerufen am 21.12.2020

https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/dsgroi/cv.pdf aufgerufen am 21.12.2020

Titel: My better self: Using strengths at work and work productivity, organizational citizenship behavior, and satisfaction

Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. *Journal of Career Development, 44*(2), 95-109. (2017)

Zusammengefasst von: Frederika Stuhldreier

Fragestellung:

- Ist die Nutzung von Charakterstärken am Arbeitsplatz mit erhöhter Produktivität, Organizational Citizenship Behavior (OCB) und Arbeitszufriedenheit assoziiert?
- Werden diese Assoziationen im Sinne der Broaden-and-Build Theorie (Fredrickson, 1998, 2001) durch positiven Affekt sowie Engagement mediiert?

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

Die Daten wurden im Querschnittsdesign über einen Zeitraum von drei Monaten mittels Online-Fragebogen auf der Website des Valus In Action (VIA)-Instituts erhoben. Folgende Messinstrumente kamen zur Erhebung der Konstrukte zum Einsatz:

Konstrukt	Operationalisierung
Stärken am Arbeitsplatz	Strengths Use Scale (Govindji & Linley, 2007)
Produktivität	Fragebogen zu In-Role Behavior (Williams & Anderson, 1991)
OCB	Skala zu OCB (Lee & Allen, 2002)
Arbeitszufriedenheit	Job Satisfaction Questionnaire (Andrews & Withey, 1976)
Positiver Affekt	Positive and Negative Affect Scales (Watson, Clark, & Tellegen, 1988)
Arbeitsengagment	Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)

Die internationale Stichprobe mit Teilnehmer:innen aus Nord- und Südamerika, Europa, Australien und Afrika bestand aus N = 1,095 Berufstätigen (*n* = 888 ♀, *n* = 207 ♂), von denen 82,5% einer Vollzeitanstellung nachgingen, 5,3% in Teilzeit angestellt waren und 12,2% angaben selbstständig tätig zu sein.

Korrelationsanalysen wurden zur Beantwortung der ersten Fragestellung herangezogen. Die zweite Fragestellung wurde anhand eines multiplen Mediationsmodell unter Verwendung von Bootstrapping kontrolliert für Alter, Geschlecht und Kontinent überprüft.

Ergebnis:

Die Nutzung von Stärken am Arbeitsplatz war signifikant assoziiert mit erhöhter Produktivität ($r = .32$, $p > .001$), OCB ($r = .32$, $p > .001$) und Arbeitszufriedenheit ($r = .42$, $p < .001$).

Die Regressionskoeffizienten des multiplen Mediationsmodelles können Abbildung 2 entnommen werden. Aus dieser geht hervor, dass Stärkennutzung direkte und indirekte Effekte auf Produktivität, OCB und Arbeitszufriedenheit zeigt:

Eine erhöhte Stärkennutzung am Arbeitsplatz war signifikant mit erhöhtem Engagement assoziiert, was wiederum positiv mit Produktivität, OCB und Arbeitszufriedenheit assoziiert war.

Eine erhöhte Stärkennutzung am Arbeitsplatz war signifikant mit einem höheren Ausmaß an positivem Affekt assoziiert, was wiederum signifikant positiv mit Produktivität, OCB und Arbeitszufriedenheit assoziiert war.

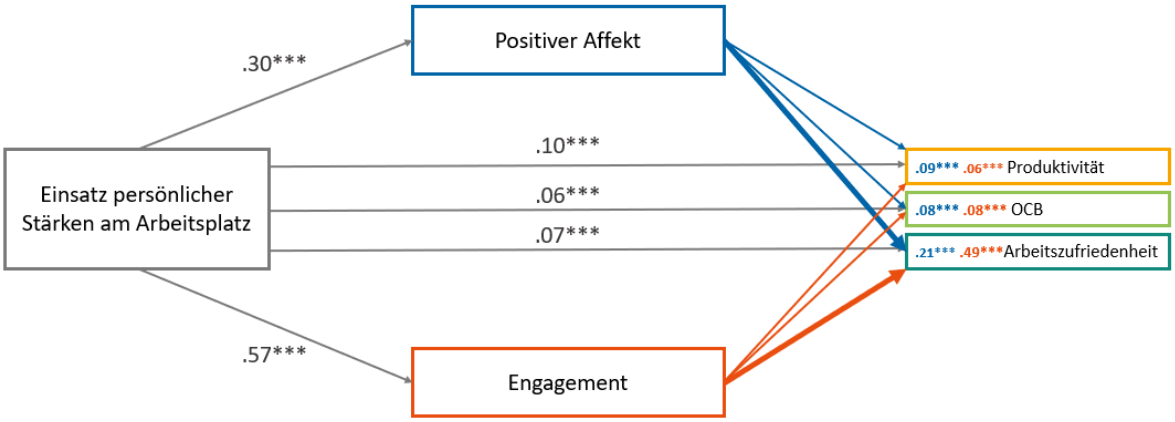


Abbildung 1. Multiples Mediationsmodell kontrolliert für Alter, Geschlecht und Kontinent.

Interessante Studiendetails:

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Stärkennutzung am Arbeitsplatz eine wichtige Antezedenz für Arbeitsverhalten ist. Dabei ist die tatsächliche Stärkennutzung ein stärkerer Prädiktor der Arbeitszufriedenheit als der alleinige Besitz der Stärken (Littman-Ovadia & Steger, 2010).

Im Sinne des Job Demands-Resources Modell kann die Stärkennutzung am Arbeitsplatz als Ressource angesehen werden, um Arbeitsmotivation und damit adaptives Arbeitsverhalten zu erhöhen (Schaufeli & Bakker, 2004). Im Einklang mit der Broaden-and-Built Theorie tragen positive Emotionen dazu bei wünschenswerte Ergebnisse durch den Einsatz von Stärken am Arbeitsplatz zu erzielen.

Um Aussagen über die Kausalität der angenommenen Zusammenhänge zu treffen und weiterführend zu untersuchen wie der Einsatz von Stärken am Arbeitsplatz gefördert werden kann bietet sich bspw. eine längsschnittliche Interventionsstudie (z.B. Coaching / Training) mit Wartekontrollgruppe an.

Welche Feldkompetenz haben die Autorinnen?

Dr. Shiri Lavy arbeitet am Department of Leadership and Policy in Education der Universität Haifa, Israel und ist Co-Herausgeberin des "Journal of Happiness Studies". Sie beschäftigt sich mit der Bedeutung von Beziehungen, Charakterstärken und dem Erleben von Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit für das „Aufblühen“ von Personen.

Prof. Hadassah Littman-Ovadia ist assoziierte Professorin für Psychologie an der Universität Ariel, Israel. An der Schnittstelle von Forschung und Praxis entwickelt sie Interventionen und Messinstrumente im Bereich der Karriereberatung und -entwicklung, Charakterstärken, Sinnerleben und Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Indem Führungskräfte die individuellen Stärken ihrer Mitarbeiter:innen erkennen, wertschätzen und zusätzliche Möglichkeiten für deren Einsatz am Arbeitsplatz schaffen, könnte insbesondere die Arbeitszufriedenheit erhöht werden, sowie Produktivität und freiwilliges Engagment. Durch einen Stärken-orientierten Führungsstil und den Einsatz geeigneter Erhebungsverfahren lassen sich Stärken erkennen und Möglichkeiten für deren Einsatz explorieren.

Literatur:

Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). Social indicators of well-being: *The development and measurement of perceptual indicators*. New York, NY: Plenum.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*, 300–319.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*, 218–226.

Govindji, R., & Linley, A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review, 2*, 143–153.

Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology, 87*, 131–142.

Littman-Ovadia, H., & Steger, F. M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Towards an integrative model. *The Journal of Positive Psychology, 5*, 419–430.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701–716.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063–1070.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*, 601–617.

Managers' Implicit Assumptions About Personnel

Peter A. Heslin und Don VandeWalle, Current Directions in Psychological Science, 2008.

Zusammengefasst von: Jana Meisl

Fragestellung:

Nach Dweck's Mindset Modell gibt es einerseits das wachstumsorientierte Selbstbild und andererseits das statische Selbstbild. Menschen mit wachstumsorientiertem Selbstbild sind sich bewusst, dass Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften nicht fixiert und unveränderbar sind, sondern weiterentwickelt werden können. Bei einem statischen Selbstbild glauben Menschen, dass Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten angeboren sind und über das Leben hinweg relativ stabil bleiben. Dieser Artikel behandelt die Auswirkungen, die wachstumsorientierte beziehungsweise statische Denkweisen von Managern auf ihre Bewertungen von Mitarbeitern*innen und deren Leistungen sowie folglich auf ihre Führungskompetenz haben. Außerdem wird die Fragestellung geklärt, ob eine Intervention, die eine wachstumsorientierte Denkweise fördert auch zu einer langfristigen Besserung der Führungsqualität führt.

Methoden:

Es handelt sich bei diesem Artikel um eine Überblicksstudie weshalb die Methoden der einzelnen angeführten Studien auch nur kurz umrissen werden. Hauptaugenmerk ist dabei eine Studie, die die Autoren bereits Jahre zuvor durchgeführt haben. Dabei wurden Führungskräfte mit einem statischen Selbstbild einer Intervention unterzogen, die eine wachstumsorientierte Denkweise fördern sollte.

Ergebnis:

Studien haben gezeigt, dass Manager mit stabilem Selbstbild ihre ursprüngliche positive oder negative Einschätzung von Mitarbeiter*innen eher beibehalten und deshalb die aktuellen Leistungen von Mitarbeiter*innen nicht korrekt beurteilen. Führungskräfte mit wachstumsorientiertem Selbstbild erkannten Verbesserungen in der Performance der Mitarbeiter*innen signifikant genauer.

Die Denkweisen der Führungskräfte sind aber zum Glück veränderbar. Eine Studie der Autoren zeigte, dass auch 6 Wochen nach der Intervention zur Förderung einer wachstumsorientierteren Denkweise bei Managern mit statischer Denkweise noch Effekte festzustellen waren. Sie wiesen eine Steigerung der Wachstumsorientierung in ihrem Denken auf. Das wirkte sich auch auf das Verhalten aus. Die Führungskräfte in der Interventionsgruppe coachten ihre Mitarbeiter*innen effektiver und häufiger und erkannten Leistungsverbesserungen besser als Führungskräfte mit statischem Selbstbild in der Placebo Gruppe.

Interessante Studiendetails:

Spannend ist auch, dass Führungskräfte mit statischer Denkweise aufgrund von Ankereffekten ihre Urteile über Mitarbeiter*innen nicht situationsgerecht anpassen. Dies stellten die Autoren in einer weiteren Studie fest. Die Alternativerklärung, dass Führungskräfte mit wachstumsorientierter Denkweise aufgrund von Konsistenzeffekten ihre Urteile über Mitarbeiter*innen anpassen würden, konnte verworfen werden.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Peter Heslin ist Professor für Management an der UNSW in Sydney. In seiner Forschungskarriere beschäftigt er sich hauptsächlich mit wachstumsorientierten Denkweisen und deren Einfluss in Organisationen. Sein Fokus liegt konkret auf wachstumsorientierten Denkweisen im Zusammenhang mit Karriereerfolg und Führungsentwicklung. Seine Veröffentlichungen erscheinen regelmäßig in renommierten Fachzeitschriften, wie zum Beispiel dem Journal of Applied Psychology, Personnel Psychology und dem Harvard Business Review.

Don Vandewalle lehrt an der Southern Methodist University (SMU) in Texas. Seine Forschung fokussiert sich auf Feedback, Erfolgsmotivation und ebenso auf die Growth-Mindset Theorie. Auch seine Arbeiten werden in führenden Forschungszeitschriften veröffentlicht, darunter Journal of Applied Psychology, Personnel Psychology, Journal of Management und Organizational Behavior and Human Decision Making.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

In der Praxis ist es von großer Bedeutung, dass Manager das Potential ihrer Mitarbeiter*innen erkennen und auch aktiv fördern können. Das steigert die Produktivität eines Unternehmens und gleichfalls die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Es konnte gezeigt werden, dass Manager mit statischer Denkweise die Leistungen der Mitarbeiter*innen oft verzerrt wahrnehmen und schlechtere Leistungen teilweise nicht erkennen. Deshalb werden diese nicht optimiert und gefördert. Somit sinkt sowohl die Arbeitsqualität als auch die Motivation der Mitarbeiter*innen gute Leistungen zu erbringen. Aus diesem Grund ist es wichtig wissenschaftlich zu zeigen, dass Interventionen zur Förderung einer wachstumsorientierten Denkweise bei Führungskräften langfristige Effekte aufweisen. Diese Ergebnisse zeigen, dass Führungskräfte mit einem statischen Selbstbild mit dem richtigen Training auch sechs Wochen später noch ähnliches Führungsverhalten aufweisen, wie Führungskräfte, die davor bereits ein wachstumsorientiertes Selbstbild gehabt haben.

THE EFFECT OF ORGANISATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL COMMITMENT: A CROSS-NATIONAL COMPARISON

Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, *23*(4), 321–338.

Zusammengefasst von: Ines Matza

Fragestellung:

Die Autoren gingen in ihrer Studie der Frage nach, wie sich die Organisationskultur und der Führungsstil in einer Firma auf die Jobzufriedenheit und das Engagement von Manager*innen auswirken. Weiters wurde erhoben, wie sich diese Faktoren zwischen Firmen mit „westlicher“ und „östlicher“ Mentalität unterscheiden.

Methoden:

Um diese Fragestellungen zu untersuchen wurden Daten an Manager*innen in mittlerer Führungsebene und Geschäftsleiter*innen aus Hongkong und Sydney erhoben. Die Stichprobe umfasste insgesamt 337 Teilnehmer*innen von denen 219 aus Hongkong und 118 aus Australien waren. 65% der Stichprobe waren Männer und 35% waren Frauen deren Alter von 26 bis 45 Jahren reichte.
Zur Datenerhebung wurden unterschiedliche Fragebögen verwendet. Wallach's (1983) organisational culture index (OCI) beschreibt die Organisationskultur in Firmen anhand der drei Dimensionen bürokratisch, innovativ und unterstützend. Die Teilnehmer*innen sollten hierbei angeben, inwiefern die Items auf ihr Unternehmen zutreffen. Um den Führungsstil zu untersuchen beantworteten die Teilnehmer*innen Stogdill's (1974) leader behaviour description questionnaire (LBDQ). Weiters wurde der job satisfaction questionnaire von Warr *et al.* (1979) verwendet, um die Zufriedenheit der Testpersonen mit unterschiedlichen Aspekten ihrer Arbeit und ihres Arbeitsplatzes zu erheben. Mowday *et al.*'s (1982) organisational commitment questionnaire (CQ) wurde eingesetzt, um das Engagement der Manager*innen zu untersuchen. Abschließend wurden demographische Daten wie das Alter, die Jahre in der aktuellen Position, Bildungsabschlüsse und die Dauer der Führung erhoben.

Ergebnis:

Die Daten zeigten, dass Manager*innen aus Australien höhere Werte in der Jobzufriedenheit, dem Engagement und den innovativen und unterstützenden Organisationskulturdimensionen erzielen. Diese Ergebnisse sprechen für eine positive Verbindung zwischen Empowerment, Jobzufriedenheit und Engagement. Es wurde kein Unterschied zwischen der australischen und der Stichprobe aus Hongkong bezüglich der bürokratischen Organisationskultur oder des Führungsstils gefunden.

Der Einfluss der innovativen und unterstützenden Organisationskultur auf australische Manager*innen war stärker, als auf Manager*innen aus Hongkong, es gab jedoch keinen Unterschied bei dem Einfluss des Führungsstils auf Jobzufriedenheit und Engagement.

Das Alter hatte in der Stichprobe aus Honkong einen positiveren Effekt auf Jobzufriedenheit als in der Stichprobe aus Australien.

Interessante Studiendetails:

Ein wichtiges Detail, das es zu beachten gilt, ist, dass Hongkong als chinesische Großstadt stark westlichen Einflüssen ausgesetzt ist und Firmen teilweise unter westlicher Führung stehen. Für zukünftige Forschungen empfehlen die Autoren Firmen aus mehreren unterschiedlichen Städten zu untersuchen um potentielle Unterschiede zwischen westlichen und östlichen Betrieben deutlich zu machen.

Welche Feldkompetenz haben die Autoren?

Peter Lok unterrichtete bis 2019 am Institut für Transport- und Logistikstudien an der Universität von Sydney. Davor war er Dozent an der International Graduate School of Business an der Universität von Südaustralien, an der Australian Graduate School of Management und an der Graduate School of Business an der Universität in Sydney (https://au.linkedin.com/in/peter-lok-53883b11, aufgerufen am 29.10.2020). Er veröffentlichte bisher 42 Publikationen in Themengebieten des organisatorischen Lernens, Führung, Jobzufriedenheit, Organisationskultur, Organisationsengagement, Performancemanagement und vielen mehr (https://www.researchgate.net/profile/Peter_Lok, aufgerufen am 29.10.2020).

John Crawford ist an der Universität von New South Wales in Sydney im Bereich der Kognitionsforschung tätig. Bisher veröffentlichte er 249 Publikationen in den Themenbereichen des psychologischen Assessment, der kognitiven Psychologie, neuropsychologischer Tests und Forschungsmethoden (https://www.researchgate.net/profile/John_Crawford3, aufgerufen am 29.10.2020).

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Vor allem Manager*innen und Personen in Führungspositionen können einen Nutzen aus dieser Studie und ihren Ergebnissen ziehen. Durch die immer weiter fortschreitende Globalisierung ist es besonders wichtig Determinanten für Zufriedenheit und Engagement in unterschiedlichen nationalen und kulturellen Kontexten zu kennen, um gezielt darauf eingehen zu können. Solche Determinanten sind zum Beispiel der Führungsstil oder die Organisationskultur eines Unternehmens.

Literaturverzeichnis:

Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, *23*(4), 321–338. https://doi.org/10.1108/02621710410529785

https://au.linkedin.com/in/peter-lok-53883b11, aufgerufen am 29.10.2020

https://www.researchgate.net/profile/John_Crawford3, aufgerufen am 29.10.2020

https://www.researchgate.net/profile/Peter_Lok, aufgerufen am 29.10.2020

TITEL: GOING THE EXTRA MILE: PERSERVERANCE AS A KEY CHARACTER STRENGTH AT WORK

Littman-Ovadia, Hadassah, & Lavy, Shiri. (2016). *Journal of Career Assessment, 24*(2), 240-252.

Zusammengefasst von: Robert Meyka

Fragestellung:

- Welche spezifischen Stärken hängen am stärkstem mit Arbeitsleistung und kontraproduktivem Arbeitsverhalten zusammen?
- In Bezug auf eine spezifische Stärke, welche zugrundeliegenden Mechanismen fördern den Effekt der Stärke Durchhaltevermögen (engl. *„perseverance"*) auf die Arbeitsleistung?

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

Die Stichprobe bestand aus N = 686 Berufstätigen, die über die Values in Action (VIA) Webseite rekrutiert wurden. Die internationale Stichprobe aus Nordamerika, Europa, Asien, Australien und Südamerika teilte sich auf in 84,1% Vollzeitbeschäftigten, 4,5% Teilzeitbeschäftigten und 11,4% selbständig Tätigen. Ein Großteil der Stichprobe bestand aus Frauen (n = 553), das Durchschnittsalter lag bei 41,29 Jahren.

Zur Erhebung der Daten wurden mehrere Erhebungsinstrumente herangezogen, die als Fragebögen selbstberichtend auszufüllen waren:

Konstrukt	*Operationalisierung*
Charakterstärken	Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS; Peterson & Seligman, 2004), gekürzte Version
Arbeitsleistung	Measures of In-role Behaviors (Williams and Anderson, 1991)
Kontraproduktives Arbeitsverhalten	Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C; Spector et al., 2006)
Sinnstiftende Arbeit	Meaningful Work Scale (MWS; Höge & Schnell, 2012)
Arbeitsorientierung	Work Life Questionnaire (WLQ; Wrzesniewski et al., 1997)

Als unabhängige Variable wurden die 24 Charakterstärken herangezogen, abhängige Variablen waren jeweils Arbeitsleistung und kontraproduktives Verhalten. Als vermittelnde Variablen (Mediatoren) wurde der Einfluss von erlebter sinnstiftender Arbeit und die wahrgenommene Arbeitsorientierung als Beruf, Karriereweg oder Berufung untersucht.

Ergebnis:

Aus allen 24 Charakterstärken hatte Durchhaltevermögen den größten positiven Zusammenhang mit Arbeitsleistung (R = 0.33) und den größten negativen Zusammenhang mit konterproduktivem Arbeitsverhalten (r = -0.35), wobei beide Effekte jeweils hochsignifikant waren. Eine explorative, stufenweise Regressionsanalyse ergab des Weiteren, dass die Stärke Durchhaltevermögen im Vergleich zu weiteren hochsignifikant korrelierenden Stärken den höchsten Anteil an erklärter Varianz für die abhängigen Variablen erwies.

Mittels des Bias-korrigierenden Bootstrapping Verfahren wurden die Rolle von sinnstiftender Arbeit und der Rolle der wahrgenommenen Arbeitsorientierung als Mediatoren für die Zusammenhänge von

Durchhaltevermögen mit Arbeitsleistung und kontraproduktivem Arbeitsverhalten untersucht. Zusammenfassend ergaben sich hier signifikante Ergebnisse für die vermittelnden Effekte von als sinnstiftend erlebte Arbeit und der Wahrnehmung von Arbeit als Beruf, Karriereweg oder Berufung auf den Zusammenhang zwischen Durchhaltevermögen und jeweils Arbeitsleistung bzw. kontraproduktivem Arbeitsverhalten, wobei lediglich Arbeit als Beruf den kleinsten Effekt und keinen signifikanten vermittelnden Effekt in Bezug auf Arbeitsleistung und Durchhaltevermögen hatte.

Interessante Studiendetails:

Die Ergebnisse gehen Hand in Hand mit früheren Ergebnissen aus dem Big 5 Modell einher: Der Persönlichkeitsfaktor Gewissenhaftigkeit weist hohe Korrelationen mit Durchhaltevermögen auf (Littman-Ovadia & Lavy, 2012) und zeigt weiterhin robustere Verbindungen zur Arbeitsleistung auf als alle weiteren Persönlichkeitsfaktoren (Barrik & Mount, 1991).

Ferner wurde ein Vergleich zu vorigen Studien über Charakterfestigkeit (engl.: *„grit"*) gezogen, welches ebenfalls stark mit Gewissenhaftigkeit korreliert und über dem IQ und Gewissenhaftigkeit hinaus Erfolg vorhersagen kann, und generell als eine positive Eigenschaft für Durchhaltevermögen und der Leidenschaft zum Erreichen von Langzeitzielen beschrieben wird (Duckworth et al., 2007). Insgesamt besteht der Vorteil hierbei in der Ausdauer, selbst in enttäuschenden oder langweilenden Momenten nicht aufzugeben und das Hauptziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Prof. Hadassah Littman-Ovadia ist assoziierte Professorin für Psychologie an der Ariel Universität in Israel. Dort gründete sie den Masterstudiengang Organisations- und Berufs-(beratende) Psychologie, für welchen sie neun Jahre lang die Leitung übernahm. Ihre Hauptziele in der Forschung und Praxis liegen in der Erforschung, Lehre, und Unterstützung des Aufblühens von Individuen, Teams und Organisationen.

Dr. Shiry Lavy ist Fakultätsmitglied im Department of Leadership and Policy an der Haifa Universität in Israsel und Co-Herausgerberin eines wissenschaftlichen Magazins für Glücks-Studien, „Journal of Happiness Studies". Aktuell beschäftigt sie sich mit der Rolle von Lehrenden und Bildungsorganisationen in der positiven Beeinflussung von Individuen und der Gesellschaft sowie der Wirkung zwischen der wahrgenommenen Sinnhaftigkeit in der Arbeit von Lehrenden und dem Lehrenden – Schüler:innen Verhältnis.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Stärke Durchhaltevermögen reflektiert die stille Tapferkeit einer Person, nicht aufzugeben und ihre Bemühungen selbst in schwierigen Zeiten fortzuführen. Diese Stärke kann in Organisationen eine essenzielle Bedeutung für hohe Leistungen und Errungenschaften einnehmen.

Organisationen sollten daher Arbeitskräfte fördern, die mit außergewöhnlicher Hingabe zu ihren Projekten wirken, außerdem sollten Führungskräfte ihre Mitarbeitenden dazu ermutigen, ihren Aufgaben mit Leidenschaft und Sinnhaftigkeit nachzugehen sowie ihre Tätigkeit als Berufung wahrzunehmen. Eine Meta-Analyse (Allan et al., 2019), die die Daten dieser Studie mit eingespeist hat, zeigt: Menschen, die sinnstiftende Arbeit verrichten *fühlen* sich besser und *arbeiten* besser. Sinnstiftende Arbeit hängt demnach zusammen mit Engagement und Hingabe bei der Arbeit, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, allgemeiner Gesundheit sowie Arbeitsleistung. Für junge und zielstrebige Arbeitskräfte ist es außerdem wichtig, dass sie darauf vorbereitet werden zukünftige Fehler zu antizipieren und ihnen bewusst zu machen, dass Exzellenz in jeder Disziplin jahrelange Erfahrung benötigt. Die erfolgreichsten Erfahrungen sammelt man hierbei vermutlich am ehesten in einem Karrierepfad, den man persönlich als besonders sinnstiftend wahrnimmt.

Literaturverzeichnis:

Allan, B., Batz-Barbarich, C., Sterling, H., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies, 56*(3), 500-528. https://doi.org/10.1111/joms.12406

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and work performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1–26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 1087–1101. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087

Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen [No work engagement without meaningfulness. A study on the relationship between work engagement, meaningfulness and job characteristics]. *Wirtschaftspsychologie, 1*, 91–99.

Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2012). Character strengths in Israel: Hebrew adaptation of the VIA inventory of strengths. *European Journal of Psychological Assessment, 28*, 41–50. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000089

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. Washington, DC: American Psychological Association.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterwork functioning: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446–460. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*, 601–617.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21–33.

POSITIVE AFFECT AND THE COMPLEX DYNAMICS OF HUMAN FLOURISHING

Frederickson, B.L. & Losada, M.F. (2005). *American Psychologist* 60(7), 678-686

Zusammengefasst von Lucia Pfeifer, 09151946

Fragestellung

Was sagt voraus, ob Mensch aufblühen oder an Stärke verlieren? Sind diese Prädiktoren ähnlich für Einzelpersonen, Paarbeziehungen und größere Gruppen?

Methoden

Die Stichprobe bestand aus zwei Gruppen: Gruppe 1 mit 87 Studenten im ersten und zweiten Studienjahr (60% ♀, *40%* ♂) und Gruppe 2 mit 101 Studenten im ersten Jahr der gleichen Universität (54% ♀, 46% ♂). Die Gruppe 1 wurde zusätzlich mit einem konservativen Depressionstest gescreent, aufgrund dessen etwa die Hälfte der Freiwilligen ausschied. Es wurde der p-Wert für die Gruppen unterschiedlich gewählt: p=.01 für Gruppe 1 und p=.05 für Gruppe 2.

Ein Monat lang wurde für jeden Teilnehmer eine „Positivitätsquote“ errechnet: Die Summe der positiven Emotionen wurde mit der Summe der negativen Emotionen dividiert.

Ergebnis

Die Positivitätsquote liegt bei Menschen, die aufblühen, über 2.9. Bei Menschen mit einer Positivitätsquote unter 2.9 ist zu beobachten, dass sie an ihren Stärken verlieren. Die Ergebnisse zeigen auch, dass dies für alle angesprochenen Zielgruppen – Einzelpersonen, Paare und Arbeitsteams - gültig ist.

Der Zusammenhang zwischen der Positivitätsrate und dem Aufblühen stellt sich als robust dar, obwohl es Unterschiede in a) der Datenerhebung zur Positivität und Negativität b) der Datenerhebung des Aufblühens c) der Zeitskalen und d) der Analyseebenen, gibt.

Interessante Studiendetails

Angemessene Negativität ist ebenso wichtig wie Positivität.

Die Ergebnisse bestätigen die Wichtigkeit, authentische Positivität zu leben, die sinnvoll zur gegenwärtigen Situation passt. Vorgespielte, triviale oder gezwungene Positivität trägt nicht zur Erhöhung der Positivitätsquote bei.

Welche Feldkompetenz haben die Autor*innen?

Barbara Frederickson ist Sozialpsychologin. Sie spezialisiert sich auf Forschungen im Bereich der Emotionen und positiven Psychologie.

Marcial Losada (1939- ✝ 2020) war Organisationspsychologe, der sich mit Themen zu Höchstleistungen in Teams auseinandersetzte.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Jederzeit Positivität leben zu wollen scheint wenig zielführend. Vielmehr sollten Klient*innen dazu angeregt werden, die echten Gefühle wahrzunehmen und anzunehmen. Nur authentische Positivität führt zu höherer Wahrscheinlichkeit, aufzublühen.

POSITIVE LEADERSHIP: WELCHE ROLLE SPIELT DIE PERSÖNLICHKEIT DER FÜHRUNGSKRAFT

Ebner, M. & Konrad- Ristau, K. (2018); *Coaching Magazin*, *2*, 50–54.

Zusammengefasst von: Stefan Keinrath

Fragestellung:

Die Debatte, was eine gute Führungskraft nun ausmacht, ist bereits seit Jahrzehnten ein Interessensgebiet der Forschung. Während die „Great Man Theory" des Taylorismus von stabilen Persönlichkeitseigenschaften ausgeht, spricht der neuere Ansatz des „Situativen Führens" von bestimmten, erlernbaren Verhaltensweisen, welche in verschiedensten Situationen zum Tragen kommen. Heutzutage ist man sich in der Forschung einig, dass die Persönlichkeit einer Führungskraft eng mit deren Verhaltensweisen verknüpft ist. In dieser Studie wurde folglich der Frage nachgegangen, inwiefern die Persönlichkeit einer Führungsperson mit ihrem Positive- Leadership-Führungsverhalten korreliert. Anhand vorhergehender Studienerkenntnisse wurde hypothetisiert, dass die Big-Five Persönlichkeitsfaktoren Extraversion, Offenheit für Erfahrungen und Gewissenhaftigkeit positiv mit Führungsverhalten zusammenhängt, welches PERMA, bei den Mitarbeiter*Innen fördert. Neurotizismus auf der anderen Seite, sollte negativ mit diesem Führungsverhalten korrelieren.

Methoden:

Insgesamt konnten 105 Führungskräfte zur Teilnahme an der Studie gewonnen werden. Die Stichprobe setzte sich aus 34 weiblichen und 71 männlichen Personen zusammen, welche alle im Durchschnitt 8 Jahre Führungserfahrung aufwiesen. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmer betrug 48 Jahre. Um die Persönlichkeit der Studienteilnehmer zu erfassen wurde der NEO-FFI vorgegeben und anhand dessen die fünf Faktoren Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrung erfasst. Zur Operationalisierung der Positive - Leadership Verhaltensweisen wurde eine Kurzversion der PERMA- LEAD Potenzialanalyse angewandt und somit erfasst, wie das Verhalten der Führungskraft, die PERMA-Faktoren der Mitarbeiter*Innen fördert. Die erhobenen Daten wurden im Anschluss mittels einer Korrelationsanalyse ausgewertet.

Ergebnis:

Die folgenden Ergebnisse werden kausal interpretiert, obwohl die Ergebnisse mittels einer Korrelationsanalyse ausgewertet wurden. Jedoch liegen bereits viele Erkenntnisse aus anderen Studien vor, welche aufweisen, dass Persönlichkeit ein sehr stabiler Faktor ist, welcher das Verhalten einer Person eher beeinflusst als dass dies umgekehrt wahrscheinlich ist. Dementsprechend kann man hier annehmen, dass die erfassten Persönlichkeitsausprägungen das gemessene Führungsverhalten ausgelöst haben.

Im Zuge der statistischen Auswertung konnten signifikante Zusammenhänge zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und den Positive – Leadership – Verhaltensweisen einer Person gefunden werden. Sowohl Extraversion als auch Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrung zeigten positive Zusammenhänge, Neurotizismus hingegen wie erwartet signifikante negative Zusammenhänge.

Anhand des Korrelationskoeffizienten, wird deutlich, dass Extraversion einen allgemein wichtigen Faktor darstellen könnte. Ein hoher Score in Gewissenhaftigkeit korreliert hoch mit der Fähigkeit, die

Stärken der Mitarbeiter*Innen zu aktivieren, Erfolge zu loben und die Arbeitsschritte für ihre Mitarbeiter*Innen sinnvoll zu gestalten. Offenheit für Erfahrungen scheint besonders mit Führungsverhalten zu harmonisieren, welches das Teambuilding unterstützt. Führungskräfte hingegen, welche einen hohen Neurotizismus – Score aufweisen könnten Schwierigkeiten haben, ihren Mitarbeiter*Innen die Bedeutung ihrer Arbeit zu vermitteln und die Stärken den Mitarbeiter*Innen zu nutzen.

Interessante Studiendetails:

Neben den vier hypothetisierten Zusammenhängen konnte man zusätzlich noch feststellen, dass auch Verträglichkeit positive Korrelationen mit den 5 PERMA-Faktoren aufweist. Führungskräfte, die besonders verträglich sind, scheinen besonders gut dabei zu sein, ihren Mitarbeiter*Innen Bedeutung in der Arbeit zu geben. Dadurch zeigt sich, dass alle fünf Faktoren des Big-Five Modells mit dem Führungsverhalten einer Person zusammenhängen und in unterschiedlichem Maße PERMA-förderlich oder -hinderlich sind.

Zudem sollte angemerkt werden, dass die vorliegende Studie Pionierarbeit im Bereich der PERMA-Lead-Forschung leistete, da zuvor keinerlei Forschungen über den Zusammenhang zwischen diesem spezifischen Führungsstil und Persönlichkeitseigenschaften durchgeführt wurden.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Dr. Markus Ebner schloss sein Doktorratsstudium an der Universität Wien im Jahre 2007 im Bereich Wirtschafts- und Organisationspsychologie ab. Er ist zudem diplomierter Coach, Supervisor und Sozialpädagoge. Auch die Diplomausbildung in Team- und Organisationsentwicklung kann Dr. Ebner aufweisen. Zudem ist er Entwickler des PERMA – Lead Profilers.

Frau Kira Konrad- Ristau (M.Sc.) ist Psychologin, welche sich auf den Bereich der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie spezialisiert hat. Darüber hinaus schloss Frau Konrad-Ristau die Ausbildung zur klinischen Psychologin ab. Ihre Masterarbeit widmete Sie, unter der Betreuung von Dr. Ebner, dem Thema Big5, Positive Leadership und subjektiv wahrgenommene Arbeitsbelastung. Zum jetzigen Zeitpunkt ist Frau Konrad- Ristau Projektmitarbeiterin an der Otto – Friedrich Universität in Bamberg im Forschungsbereich der Entwicklungspsychologie.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse dieser Studie haben eine kraftvolle Implikation für die Praxis: jeder Mensch startet von seinem eigenen Standpunkt aus in seine Entwicklung zu einer positive – Leadership-Führungskraft. Personen, welche höhere Neurotizismuswerte ausweisen, werden vermutlich mehr Schwierigkeiten aufweisen als sehr extrovertierte Personen. Es wäre jedoch ein gravierender Fehler anzunehmen, dass gewisse Personen, aufgrund ihrer Persönlichkeit, nicht gut im positive Leadership sein können bzw. es niemals erlernen werden. Menschen sind durchaus in der Lage, sich weiter zu entwickeln, wobei Durchhaltevermögen hier einen deutlich größeren Einfluss hat als die Persönlichkeitsausprägungen einer Person zum gegebenen Zeitpunkt. Der wesentlichste Leitsatz des Coachings ist auch hier von Bedeutung: „Man muss Menschen von dort abholen, wo sie stehen.“

IT'S NOT ALL ABOUT ME: MOTIVATING HAND HYGIENE AMONG HEALTH CARE PROFESSIONALS BY FOCUSING ON PATIENTS

Grant, A., Hofmann, D (2011). *Psychological Science*. 22(12):1494-1499.
https://doi.org/10.1177/0956797611419172

Zusammengefasst von: Maximilian Schrammel

Fragestellung:

Die Studie von Grant und Hofmann befasst sich mit der Fragestellung inwieweit sich das Verhalten des medizinischen Personals bezüglich der Handhygiene ändert, abhängig davon ob mittels Kommunikationsmittel auf persönliche Konsequenzen (Händewaschen schützt Sie vor Erkrankung) hingewiesen wird oder auf Konsequenzen für Patient*innen (Händewaschen schützt Patient*innen vor Erkrankungen).
Der Hintergedanke der Forschenden war es, dass Personen generell und medizinisches Personal im speziellen, ihre persönliche Immunität gegenüber Krankheitserregern überschätzen (Dunning, Heath, & Suls, 2004). Daher sind Kommunikationsinhalte in diesem vorgestellten Kontext, welche sich rein auf die eigene Person beziehen, möglicherweise weniger effektiv.
Dies ist insofern spannend, da die normalerweise vorherrschende Meinung jene ist, dass Personen Hinweise bezüglich Gesundheit und Sicherheit dann vermehrt wahrnehmen, falls diese persönliche Konsequenzen beinhalten (Rothman & Salovey, 1997; Williams & Noyes, 2007).

Methoden:

Es wurden zwei Feldexperimente in einem US-amerikanischen Krankenhaus durchgeführt, indem der Inhalt von Hinweisschildern bezüglich Handhygiene subtil geändert und deren Auswirkung auf das Hygieneerhalten gemessen wurde.

Experiment 1: per Zufall wurde eines von drei Hinweisschildern („Hand hygiene prevents you from catching diseases", „Hand hygiene prevents patients form catching diseases" und „Gel in, wash out") einem Seifenspender, bzw. einem Desinfektionsgelspender zugewiesen und anschließend der jeweilige Verbrauch gemessen. Davor wurde eine Baselineerhebung durchgeführt, um den Effekt der Schilder feststellen zu können.

Experiment 2: es wurden 8 verschiedene Abteilungen ausgewählt. In jeweils 4 wurden jene Hinweisschilder angebracht, die auf den Schutz der Patient*innen hinweisen und in den übrigen 4 Abteilungen jene, die auf den persönlichen Schutz hinweisen. Der Effekt wurde mittels verdeckter Beobachtung erhoben indem gemessen wurde wie oft das medizinische Personal in den jeweiligen Abteilungen die Handhygiene einhielt. Auch hier wurde vor Beginn des Experiments eine Baselineerhebung durchgeführt.

Ergebnis:

Experiment 1: jene Seifenspender, die mit den Schildern mit Bezug auf Patient*innensicherheit ausgestattet waren, hatten einen weit höheren Verbrauch als jene mit neutralen oder personalbezogenen Hinweisschildern.

Table 1. Mean Percentage (by Weight) of Hand-Hygiene Products Used as a Function of Condition in Experiment 1

Condition	Pretest product usage	Posttest product usage
Control (n = 21)	38.24% (24.90)	40.13% (24.43)
Personal consequences (n = 23)	35.49% (28.18)	33.98% (19.65)
Patient consequences (n = 22)	37.25% (36.46)	54.18% (18.33)

Experiment 2: auch hier ließ sich ein ähnlicher Zusammenhang zwischen den verwendeten Hinweisschildern und dem beobachteten Hygieneverhalten feststellen. Die Abteilungen, welche mit den personalbezogenen Schildern ausgestattet wurden, zeigten weniger Handhygiene als diejenigen mit den patient*innenbezogenen Schildern.

Table 2. Adherence to Safe Hand-Hygiene Practices as a Function of Condition in Experiment 2

Condition	Pretest hand-hygiene adherence	Posttest hand-hygiene adherence
Personal consequences	80.00% (96/120)	79.71% (55/69)
Patient consequences	80.69% (163/202)	89.20% (157/176)

Interessante Studiendetails:

In keinem der beiden Experimente wusste die Personen, die für die Messung zuständig waren (Experiment 1: das Personal, welches die Spender auffüllte und die Menge gemessen hatte; Experiment 2: die Beobachtenden, welche die Handhygiene des medizinischen Personal festhielten) was genau erforscht werden sollte.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Adam Grant ist Professor auf der Wharton School in Pennsylvania, mit den Forschungsschwerpunkten Arbeitsmotivation, innovative Konzepte und organisatorischer Wandel. Darüber hinaus hat er mehrere Bücher zu diesen Themen publiziert.

David Hofmann lehrt an der Kenan-Flagler Business School, der Universität North Carolina. Seine Forschung fokussiert sich auf Organisationsklima, Führung, organisatorischer Wandel, Organisationsdesign sowie Entscheidungsprozesse.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Diese Studie konnte zeigen, dass durch das Anbringen von patient*innenbezogenen Hinweisschildern die Bereitschaft zur persönlichen Handhygiene erhöht werden kann. Dies hat zur Folge, dass dadurch weniger Infektionen und Erkrankungen entstehen können, was wiederrum bedeutet, dass Personen im Krankenhauskontext einem geringeren Krankheitsrisiko ausgesetzt sind. Darüber hinaus lässt sich durch weniger Ansteckungen Geld sparen und dies mit einer sehr kosteneffizienten Methode.

Literatur

Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest*, *5*, 69–106. https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2004.00018.x

Rothman, A. J., & Salovey, P. (1997). Shaping perceptions to motivate healthy behavior: The role of message framing. *Psychological Bulletin*, *121*, 3–19. https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.1.3

Williams, D. J., & Noyes, J. M. (2007). How does our perception of risk influence decision-making? Implications for the design of risk information. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, *8*, 1–35. https://doi.org/10.1080/14639220500484419

SOME KEY DIFFERENCES BETWEEN A HAPPY LIFE AND A MEANINGFUL LIFE

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). *The Journal of Positive Psychology*, *8*(6), 505–516.

Zusammengefasst von: Sebastian Vilz

Fragestellung:

Inwiefern unterscheiden sich Glück (happiness)[1] und Sinnhaftigkeit (meaningfulness)[2] ?

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

Die Studie umfasste eine Stichprobe von *N* = 397. Die Studienteilnehmer:innen im Alter von 18-78 Jahren waren zu 68% weiblichen Geschlechts und durchschnittlich 35,5 Jahre alt. Knapp die Hälfte (48,1%) der Teilnehmer:innen gaben an Eltern zu sein. Die Teilnehmer:innen füllten einen Online-Fragebogen zu drei Erhebungszeitpunkten innerhalb eines Monats aus. Sie erhielten 10$ für das Ausfüllen des ersten und weitere 5$ für jeden folgenden Fragebogen.
Glück und Sinnhaftigkeit wurden jeweils mit 3 parallelen Items gemessen (z.B. "*taking all things together, I consider myself happy*"; "*taking all things together I feel my life is meaningful*"*).* Alle Items wurden, sofern nicht anders angegeben auf einer 7-Punkte Likert Skala vorgegeben und wiesen Reliabilitäten von cronbach's alpha >.94 auf. Die Datenanalyse bestand darin die Korrelationen von Glück und Sinnhaftigkeit mit anderen Items jeweils unter Kontrolle der anderen Variable (Glück oder Sinnhaftigkeit) zu analysieren. Dabei wurden Paare mit gegensätzlichen Korrelationen identifiziert, also beispielweise ein Item, das signifikant positiv mit Glück aber (signifikant) negativ mit Sinnhaftigkeit korreliert. Nicht berücksichtigt wurden Paare ohne signifikante Korrelation oder Korrelationen in die gleiche Richtung.
Die Items, die in Zusammenhang mit Glück und Sinnhaftigkeit untersucht wurden, umfassten Fragen zu folgenden fünf Kategorien: Affektbalance und Befriedigung der Bedürfnisse, Zeitaspekt, Soziales und Zwischenmenschliches Engagement, Bedeutende Aspekte sowie Kulturelle Identität.

Ergebnis:

Mit Rücksichtnahme auf die positive Interkorrelation von 0.63-0.70 zwischen Glück und Sinnhaftigkeit zeigte die Studie Unterschiede zwischen beiden auf. Allgemein wurde Glück als etwas Natürliches, das die Befriedigung von Wünschen und Bedürfnissen der Gegenwart zum Ziel hat, verstanden. Sinnhaftigkeit auf der anderen Seite ist kulturell beeinflusst und zeichnet sich durch den Ausdruck und die Reflexion der eigenen Identität, der positiven Einflussnahme auf andere Personen und einer Zukunftsorientierung aus.
Soziales/zwischenmenschliches Engagement zeigte sich durch gleich gerichtete Korrelationen als relevant für Glück und Sinnhaftigkeit. Dabei steht Sinnhaftigkeit und nicht Glück in Verbindung damit Menschen in Not zu helfen oder sich um Kinder zu kümmern. Sich um Kinder zu kümmern stand auch bei Eltern nicht in positiven Zusammenhang mit Glück. Ferner zeigte sich, dass mehr negative Erlebnisse erfahren zu haben signifikant positiv mit Sinnhaftigkeit (.18**) und negativ mit Glück (-.38***) korrelierte. Das gleiche Muster zeigten die Ergebnisse für Stress, die Häufigkeit sich Sorgen

[1] In dieser Arbeit wird der englische Begriff „happiness" in den deutschen Begriff „Glück" übersetzt.
[2] In dieser Arbeit wird der englische Begriff „meaningfulness" in den deutschen Begriff „Sinnhaftigkeit" übersetzt.
* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; ***$p < 0.001$

zu machen, die Häufigkeit vergangene Herausforderungen zu reflektieren, sowie die erwartete Zeit tiefgründigen Denkens.

Interessante Studiendetails:

Entgegen der Selbstwahrnehmung der Studienteilnehmer:innen bezüglich der Vergänglichkeit von Glück zeigten die Daten, dass das selbstberichtete Glück stabil über die Erhebungen (r=.82) war. Dies passt zu der Annahme, dass Glück nur im hier und jetzt bewertet wird und nicht verschiedene Momente im Leben miteinander verknüpft.

Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Roy F. Baumeister ist Sozialpsychologe an der University of Queensland. Er gilt als Experte für Selbstkontrolle, Selbstbehauptungsmechanismen, Motivation und Aggression. Kathleen D. Vohs ist als Professorin für Marketing an der University of Minnesota tätig. Ihre Kompetenzen liegen im Bereich der Selbstregulierung, vor allem in Bezug auf impulsives Ausgeben und Essen. Außerdem zählen Sinn und Glück, Sexuelle Ökonomie sowie das Selbst und Identität zu ihren Kompetenzfeldern. Jennifer Aaker ist Sozialpsychologin und Professorin für Marketing an der Stanford Graduate School of Business. Sie ist Expertin dafür wie Sinn und Zweck die Entscheidungen des Einzelnen beeinflussen. Emily N. Garbinsky ist Konsumentenpsychologin und besitzt eine Assistenzprofessur in Marketing an der University of Notre Dame. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt darin inwiefern Geld das Glück steigern kann.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Ein sinnhaftes aber weniger glückliches Leben ist ein möglicher Ansatzpunkt für die positive Psychologie. Menschen, die durch sinnhaftes Handeln für die Gesellschaft substanzielle Beiträge leisten, sollen darin ermutigt und unterstützt werden. Dabei betonen beispielsweise Achtsamkeits- und Entspannungsübungen gegenwartsbezogen das hier und jetzt und könnten sich so positiv auf das Glück auswirken.
Für ein glückliches aber weniger sinnhaftes Leben können die Erkenntnisse dazu dienen, dass Menschen die Verbindung von der Gegenwart zu Vergangenheit und Zukunft erkennen. Dabei bildet Sinnhaftigkeit einen wichtigen Faktor für Stabilität in einem Leben, in dem das Glücksgefühl täglichen Schwankungen ausgesetzt ist. Diese Erkenntnis wiederum kann hilfreich sein für den Erfolg von sinnhaften Vorhaben wie z.B. sozialem Engagement, einer langjährigen Ausbildung oder sinnhaften Lebensbereichen wie lang andauernden intimen Beziehungen.

Strengths of Character and Posttraumatic Growth

Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W. and Seligman, M.E.P. (2008), Strengths of character and posttraumatic growth. J. Traum. Stress, 21: 214-217. https://doi.org/10.1002/jts.20332

Zusammengefasst von: Veronika Wolf

Fragestellung:

Die vorgestellte Studie von Peterson und Kollegen beschäftigt sich mit der Fragestellung, ob traumatische Erfahrungen zu einer Verbesserung von diversen Stärken des Charakters führen können. Traumatische Erlebnisse hinterlassen gelegentlich psychiatrische Störungen, jedoch passiert dies nur in einem kleinen Anteil an Fällen. Die meisten Personen gehen großteils unbeschadet aus diesen Gegebenheiten, in manchen Fällen sogar bestärkt. Als Posttraumatisches Wachstum ist eine Theorie, die besagt, dass ein subjektiv empfundenes Erleben von positiven psychologischen Veränderungen auf ein traumatisches Ereignis folgen kann. Diese Veränderungen können sich in einer Verbesserung der persönlichen Beziehungen, höhere Offenheit für neue Erfahrungen und Wertschätzung des Lebens, sowie Verbesserung der persönlichen Stärken und spiritueller Entwicklung zeigen. PTG (Post-traumatic Growth) wurde erstmals von Tedeschi und Calhoun (1995) verwendet und wird oftmals als Folge der Auseinandersetzung mit traumatischen Erlebnissen oder als Coping Strategie betrachtet (Affleck & Tennen, 1996). Die Autoren der hier vorgestellten Studie betonen jedoch Probleme in der Messung von PTG mit früheren Fragebögen, da deren Validität durch Priming in Frage gestellt werden sollte. Aus diesem Grund entwickelten Peterson und Kollegen einen innovativen Zugang zu dieser Fragestellung, in dem sie erst nach der Messung der persönlichen Stärken mit dem VIA-IS (Values in Action) (Peterson, Park & Seligman, 2005), nach potentiell traumatischen Erlebnissen fragen und mit dem Post-Traumatic Growth Inventory von Tedeschi und Calhoun (1996) das mögliche Posttraumatische Wachstum bestimmen.

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

Insgesamt wurden 1739 erwachsene Besucher der VIA Website befragt. Im Durchschnitt waren die Teilnehmer 40 Jahre alt und hatten mehrere Jahre an der Universität abgeschlossen. Die Stichprobe setzte sich aus 69 % Frauen und 72% Bürgern der USA zusammen. Wie schon oben erwähnt gestaltete sich der Ablauf der Befragung folgendermaßen. Mit dem Vorwand eine Studie zu “Charakterstärken und Leben” durchzuführen, wurden zuerst Daten zu den 24 persönlichen Stärken mit dem VIA Inventory of Strengths (VIA-IS) mit 240 Items erhoben. Im Anschluss wurden demographische Fragen präsentiert, bei der die Teilnehmer angegeben haben, ob sie eine oder mehr der 7 vorgestellten traumatischen Erlebnissen durchlebt haben. Danach wurde das Post-Traumatic Growth Inventory (PTGI) mit 21 Items vorgestellt, solang die Versuchsperson mindestens ein traumatisches Erlebnis überstanden hat. Die Teilnehmer wurden bei dem Prozess der Auswertung je nach Anzahl der traumatischen Erlebnisse gruppiert, diese Daten wurden anschließend mit einer einfachen ANOVA mit

jeder Charakterstärke des VIA als eine Funktion der Anzahl der Erlebnisse untersucht. Zudem wurde durch die Interkorrelation der Charakterstärken eine Faktorenanalyse mit Varimax Rotation durchgeführt.

Ergebnis:

Mehr als die hälfte der Teilnehmer (56%) gab an, mindestens ein traumatisches Erlebnis durchgestanden zu haben, wobei 25% der Teilnehmer von einem traumatischen Erlebnis berichteten, 18% von zwei traumatischen Erlebnissen, 9% von drei und 5% der Teilnehmer vier traumatische Erlebnisse dokumentierten. Für eine hohe Anzahl an Charakterstärken zeigte sich lineare Tendenz. Je höher die Anzahl der traumatischen Erlebnisse, desto besser waren auch die Ergebnisse für Charakterstärken, mit Ausnahme von Dankbarkeit, Hoffnung und Liebe. Zudem zeigten sich partielle Korrelationen zwischen den Charakterstärken und der Ergebnissen des PTGI, die Ergebnisse des PTGI waren zudem eine lineare Funktion der Anzahl der Erlebnisse. Alle Charakterstärken wiesen Korrelationen mit PTG auf, wobei theoretisch verwandte Charakterstärken höhere Korrelationen aufwiesen.
Die Faktorenanalyse bestimmte fünf Faktoren mit Eigenwerten über > 1.0 wobei die 24 Charakterstärken auf fünf Faktoren reduziert wurden, Interpersonelle Stärken, Seelenstärke, Kognitive Stärken, Transzendenz und Mäßigkeit. Zwei Faktoren, die interpersonellen und kognitiven Stärken zeigten lineare Zusammenhänge mit der Anzahl an traumatischen Erlebnissen. Alle Faktoren wiesen Korrelationen mit PTGI Ergebnissen auf.

Interessante Studiendetails:

Trotz der geringen Effektstärken unterstreicht diese Studie, dass positive Folgen in manchen Fällen auf traumatische Erlebnisse folgen können. Dies soll jedoch nicht in Frage stellen, dass traumatische Erlebnisse in vielen Fällen zu psychopathologischen Störungen führen können, da dies durch etliche Studien bestätigt wurde. Es soll stattdessen betonen, dass Menschen resilienter sind als angenommen wurde.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Christopher Peterson war zusammen mit Martin Seligman der Verfasser einer der Studien, die die positive Psychologie am meisten geprägt hat; "*Character strengths and virtues: A handbook and classification"* (Peterson & Seligman, 2004) und zudem der wissenschaftliche Direktor des VIA Instituts für Charakterforschung. Ebenfalls gilt er zusammen mit Seligman als Gründer der positiven Psychologie. Nansook Park ist Direktorin des Michigan Positive Psychology Center an der Universität von Michigan, spezialisiert sich in positiver Psychologie, in der Erforschung von Charakterstärken und Förderung von positiven Entwicklungswegen für Menschen. Sie hat zusammen mit Christopher Peterson an der Erforschung von Wegen, Charakterstärken universell über verschiedene Kulturen hinweg zu fördern, gearbeitet.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Diese Studienergebnisse bieten eine Basis, um mehr Forschung in diesem Feld auf eine längsschnitt-basierte Art und Weise zu vertiefen. Zudem könnten die Ergebnisse dafür sorgen, dass man Wege findet, die Verarbeitung von traumatischen Erlebnissen in eine positive Richtung für die Verbesserung der Charakterstärken zu lenken.

Literaturverzeichnis:

Affleck, G.; Tennen, H. (1996): Construing benefits from adversity: adaptational significance and dispositional underpinnings. In: Journal of personality 64 (4), S. 899–922. DOI: 10.1111/j.1467-6494.1996.tb00948.x.

Park, N., & Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong & M. van Dulmen (Eds.), Handbook of methods in positive psychology (pp. 292-305). New York: Oxford University Press.

Park, N., & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. Journal of Adolescence, 29, 891-905.

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. Journal of Social & Clinical Psychology, 23, 603–619.

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. The Journal of Positive Psychology, 1(3), 118-129.

Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W. and Seligman, M.E.P. (2008), Strengths of character and posttraumatic growth. J. Traum. Stress, 21: 214-217. https://doi.org/10.1002/jts.20332

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.

Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1995). *Trauma & transformation: Growing in the aftermath of suffering.* Sage Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781483326931

THE UNDOING EFFECT OF POSITIVE EMOTIONS

Fredrickson, Mancuso, Branigan & Tugade, 2000, *Motivation and Emotion*, 24(4), 237-258.

Zusammengefasst von: Luis Deipenbrock

Fragestellung:

Es wurde untersucht, inwieweit positive Emotionen kardiovaskuläre Nachwirkungen negativer Emotionen aufheben können („The Undoing Hypotheses“).

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

Insgesamt wurden zwei Studien angelegt. Die Studie 1 umfasste zwei Stichproben. Stichprobe 1 beinhaltete 95 Student*innen (50% weiblich) und Stichprobe 2 nochmals 75 Student*innen (45% weiblich). In Studie 2 wurden weitere 185 Personen getestet (49% weiblich). Beide Studien wurden wie folgt durchgeführt.

Subjektive Wahrnehmung der Emotionen wurde mit Hilfe des „Emotion Report Forms“ (ERF) (Ekman, Friesen & Ancoli, 1980) erhoben. Hierbei wurden die Emotionen Ärger, Angst, Belustigung, Furcht, Ekel, Traurigkeit, Überraschung und Zufriedenheit auf einer 9-Punkte Likert Skala (0 = *keine*, 8 = *sehr viel*) bewertet. Zudem wurde kardiovaskuläre Aktivität mit u.a. der Herzfrequenz und des diastolischen sowie systolischen Blutdrucks gemessen. Um negative Emotionen in den Versuchspersonen hervorzurufen, wurde eine „Speech Preparation Task“ (SPT) durchgeführt. Während der SPT wurde den Teilnehmer*innen mitgeteilt, dass sie 60 Sekunden Zeit bekämen eine dreiminütige Rede vorzubereiten. Die Teilnehmer*innen wurden zudem informiert, dass es eine 50% Wahrscheinlichkeit geben würde, dass sie die Rede halten müssten, wenn das entsprechende Signal auf dem Bildschirm präsentiert wird. Diese Rede würde dann aufgezeichnet werden und anschließend von anderen Student*innen evaluiert werden. In dem Fall, dass das Signal nicht auf dem Bildschirm erscheint, würde ein Video abgespielt werden, welches dann anschließend bewertet werden müsste. Tatsächlich wurde die SPT nur als „Cover Story“ genutzt, um Angst zu erzeugen und allen Testpersonen wurde eines der folgenden Videoclips vorgespielt:

„Waves“ zeigt Meereswellen, die sich an einem Strand brechen, und ruft vor allem die Emotion Zufriedenheit hervor; „Puppy“ zeigt einen kleinen Hund, der mit einer Blume spielt und ruft in erster Linie Belustigung hervor; Zwei weitere Clips wurden als neutrale bzw. emotionskontrollierende Bedingungen verwendet: "Sticks" zeigt eine abstrakte dynamische Darstellung von farbigen Stöcken, die sich auftürmen, und löst praktisch keine Emotion aus; „Cry" zeigt einen kleinen Jungen, der weint, als er seinen Vater sterben sieht, und löst primär Traurigkeit aus. Die Testpersonen wurden zufällig einem der Videoclips zugewiesen, geblockt nach Geschlecht und in Stichprobe 1 nach ethnischer Zugehörigkeit.

Studie 2 wurde insofern erweitert, indem positive und negative Affekte mit einer kontinuierlichen Bewertungsskala während des gesamten Experiments gemessen wurden. Die Teilnehmer*innen wurden angewiesen, die Position der Skala so oft wie nötig zu verändern, so dass sie immer widerspiegelte, wie positiv oder negativ sie sich während der Sitzung fühlten.

Ergebnis:

Die Analyse von Studie 1 bestätigte, dass die Testpersonen, welche den Zufriedenheit-Videoclip „Waves“ guckten oder den Belustigung-Videoclip „Puppy“, sich signifikant schneller von der Stress Situation erholten als jene die den neutralen oder traurigen Videoclip guckten. Zudem konnten in Stichprobe 2 keine Interaktionseffekte für Geschlecht und Ethnizität gefunden werden. Der „Undoing

Effect“ konnte demnach für die zwei positiven Emotionen Zufriedenheit und Belustigung bestätigt werden.

Studie 2 konnte die Ergebnisse von Studie 1 replizieren. Zudem konnte in Studie 2 festgestellt werden, dass die ausgewählten positiven und neutralen Filme sich deutlich in den subjektiven Reaktionen unterschieden, nicht aber in den kardiovaskulären Reaktionen.

Interessante Studiendetails:

Die Autorinnen konnten die alternative Erklärung des „Replacement Effects“ ausschließen. Dieser besagt, dass die kardiovaskuläre Reduktion daraus resultiert, dass die positiven Emotionen die negativen durch ihre kardiovaskuläre Reaktion überschreiben. Wie jedoch bereits beschrieben, war die kardiovaskuläre Signatur in den positiven und neutralen Versuchsbedingungen identisch. Jedoch lediglich durch die positiven Emotionen wurde die Stressreduktion vermindert. Folglich konnte der „Undoing Effect“ bestätigt und alternative Erklärung des „Replacement Effects“ widerlegt werden.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Barbara L. Fredrickson ist Professorin an der Universität Chapil Hill in Nord-Carolina in den Vereinigten Staaten von Amerika. Sie hat Jahrzehnte lange Erfahrung im Feld der positiven Psychologie und hat die „Broaden-and-Build Theory“ der positiven Emotionen etabliert. Sie trägt zudem den Titel „Kenan Distinguished Professor“. **Roberta A. Mancuso** hat ebenfalls mehrere Jahre an verschiedenen Nordamerikanischen Universitäten gelehrt unter anderem an der Universität Kalifornien (UCLA) und der Universität Colorado. **Michele M. Tugade** hält eine leitende Position am „Affective Science Laboratory“ am Vassar College. Sie hat mehrere Forschungsartikel veröffentlicht und vor kurzem das Buch „Handbook of Positive Emotions“ (Guildford Press). **Christine Branigan** hat hauptsächlich mit Barbara L. Fredrickson publiziert und hatte seit dem hier angeführten Forschungsartikel keine weiteren Veröffentlichungen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Personen die regelmäßig unter Stress stehen sollten umso mehr darauf achten regelmäßig positive Emotionen zu empfinden. Dadurch sollte es möglich sein den negativen kardiovaskulären Reaktionen, die durch den Stress entstehen, entgegenzuwirken. Zudem sind Führungspersonen dazu angehalten bei ihren Mitarbeiter*innen ebenfalls positive Emotionen zu fördern um deren Wohlbefinden zu erhöhen.

THE WIND BENEATH MY WINGS: EFFECTS OF SOCIAL SUPPORT ON DAILY USE OF CHARACTER STRENGTHS AT WORK

Lavy, S., Littman-Ovadia, H. & Boiman-Meshita, M. (2017). *Journal of Career Assessment, 25 (4)*, 703–714.

Zusammengefasst von: Lisa Kocher

Fragestellung:

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, Faktoren zu untersuchen, die den Einsatz von Charakterstärken bei Arbeitnehmern begünstigen. Unter Charakterstärken werden dauerhafte, positive Merkmale verstanden, die sich in den Gefühlen, Gedanken und Verhaltensweisen von Individuen widerspiegeln und zu einem Gefühl der Erfüllung und des Wohlbefindens von Individuen beitragen. Die Autoren legten ihren Fokus dabei auf die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen. Sie erforschten den Effekt dieser Unterstützung auf den täglichen Stärkeneinsatz von Mitarbeitern. Genauer prüften sie in ihrem Forschungsvorhaben die Hypothesen, dass die Unterstützung durch Vorgesetzte (Hypothese 1) bzw. die Unterstützung durch Kollegen (Hypothese 2) an einem bestimmten Tag mit der von den Arbeitnehmern verstärkten Nutzung von Stärken am folgenden Tag in Zusammenhang stehen.

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

Die internationale Stichprobe (N = 120) bestand aus berufstätigen Personen (103 weiblich, 17 männlich) im Alter zwischen 23 und 63 Jahren (M = 43.70, SD = 10.70), von denen ein großer Teil Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung waren (87.5%), ein geringer Anteil in Teilzeit beschäftigt (3.3%) oder selbstständig war (9.2%). Die Probanden wurden im Rahmen einer großen internationalen Studie für die vorliegende Studie akquiriert, wobei die Stichprobenauswahl auf der Selbstselektion der Teilnehmer basierte. Diese nahmen also freiwillig an der Studie teil.

Um den kausalen Zusammenhang zwischen täglicher sozialer Unterstützung und täglicher Stärkennutzung der Teilnehmer untersuchen zu können, wurde eine Tagebuchmethode eingesetzt. Die Probanden bearbeiteten hierfür täglich einen Online-Fragebogen über ihre tägliche Stärkennutzug bei der Arbeit sowie über die von ihnen wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen über einen Zeitraum von zehn Tagen.

Der Fragebogen bestand aus drei Skalen zu je drei Items, die von den Teilnehmern auf einer 7-stufigen Likert-Skala bewertet wurden. Der tägliche Stärkeneinsatz der Arbeitnehmer wurde mit einer gekürzten Version der “Strenghts Use Scale” (Govindji & Linley, 2007) gemessen (Beispielitem: “I was able to use my strengths at work in lots of different ways”). Die tägliche Unterstützung durch Vorgesetzte wurde mit Hilfe einer kurzen Version der “survey of perceived supervisor support” (Eisenberger et al., 2002) erhoben (Beispielitem: “My supervisor was willing to extend himself/go out of his or her way, in order to help me perform my job to the best of my ability”). Die “Colleague Support Scale” (Avate, 2016) wurde eingesetzt, um die wahrgenommene Unterstützung durch Kollegen zu erfassen. (Beispielitem: “To what extent did you receive assistance from your colleagues at work, in performing your tasks, when needed today?).

Ergebnis:

Um die täglichen Auswirkungen der sozialen Unterstützung auf den Stärkeneinsatz der Mitarbeiter zu untersuchen, wurden hierarchische lineare Modellanalysen herangezogen. Die Ergebnisse zeigten, dass die täglich wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte einen signifikant positiven Effekt auf den Stärkeneinsatz der Mitarbeiter am folgenden Tag hatte (b = .07, p < .01, F = 6.37). Der Effekt der wahrgenommenen Unterstützung durch Kollegen war jedoch nicht signifikant (b = .03, *ns*, F = .51). Zusätzliche Analysen zu den kombinierten Effekten wahrgenommener Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen ergaben ähnliche Ergebnisse und zeigten die eben berichteten Effekte.

Interessante Studiendetails:

Diese Studie ist wohl eine der ersten, die sich mit den Faktoren in einer Organisation beschäftigt, die den Einsatz von Stärken bei Mitarbeitern fördern. Dabei stellte sich heraus, dass die Unterstützung durch Vorgesetzte hierzu einen wesentlichen Beitrag leistet, nicht aber jene durch Kollegen. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass letztere zwar andere arbeitsbezogene Ergebnisse beeinflussen können, wie etwa die Bewältigung von Stress oder andere mit psychischer Belastung verbundene Faktoren, nicht jedoch den Einsatz von Stärken bei ihren Kollegen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Shiri Lavy ist Dozentin an der Fakultät für Führung und Politik in der Bildung an der Universität von Haifa, Israel. In ihrer Forschungstätigkeit konzentriert sie sich, primär aus der Perspektive der positiven Psychologie, im interpersonalen, organisationalen und Bildungsbereich auf die Themen Beziehungen, Charakterstärken und Sinnhaftigkeit bei der Arbeit sowie deren Zusammenspiel und Beitrag zum Aufblühen von Menschen.

Hadassah Littman-Ovadia ist außerordentliche Professorin an der Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie an der Universität Ariel, Israel. Als vormalige Direktorin von zwei Beratungsunternehmen fokussiert sie sich in ihrer Forschung nunmehr auf Karriereberatung und -entwicklung, Charakterstärken und ein sinnerfülltes, ausgewogenes Arbeits- und Berufsleben.

Maayan Boiman-Meshita ist Professorin am Ramat-Gan Academic College, sowie an der Fakultät für Verhaltenswissenschaften und Psychologie an der Universität Ariel, Israel. 2018 erhielt sie den Doktor der Philosophie.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Frühere Studien haben bereits die von Mitarbeitern wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte mit mehrfachen positiven Auswirkungen in Verbindung gebracht, wie beispielsweise Verbesserung der Leistung der Mitarbeiter und ihrer arbeitsbezogenen Einstellungen und Gefühle (wie Arbeitszufriedenheit, Stimmung, affektive Beteiligung, etc.). Das Konzept der wahrgenommenen Unterstützung durch Vorgesetzte ist allgemein dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitnehmer sowohl Wertschätzung ihrer Beiträge als auch Sorge um ihr Wohlbefinden durch die Vorgesetzten erfahren. Die vorliegende Studie liefert nun eine weitere Erkenntnis, die im Zusammenhang mit der wahrgenommenen Unterstützung durch Vorgesetzte steht: Sie hat einen maßgeblichen Einfluss darauf, inwieweit die Mitarbeiter ihre Stärken bei der Arbeit einsetzen. Dadurch wird deutlich, dass interpersonelle Interaktionen und die Arbeitsbeziehung zwischen dem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern grundlegende Faktoren sind, die den Einsatz von Stärken bei den Mitarbeitern positiv beeinflussen können. Die Unterstützung durch Vorgesetzte spielt somit eine wesentliche Rolle und kann maßgeblich dazu beitragen, dass Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten können. Das kann wiederum nicht nur ihnen selbst, sondern auch dem Unternehmen zugutekommen.

Literaturverzeichnis:

Lavy, S., Littman-Ovadia, H. & Boiman-Meshita, M. (2017). The Wind Beneath My Wings: Effects of Social Support on Daily Use of Character Strengths at Work. *Journal of Career Assessment, 25 (4)*, 703–714.

https://il.linkedin.com/in/maayan-boiman-meshita-5243ab104 aufgerufen am 12.01.2021

https://slavy.edu.haifa.ac.il/home aufgerufen am 12.01.2021

https://www.ariel.ac.il/wp/hadassah-littman-ovadia/ aufgerufen am 12.01.2021

TITEL: THE AFFECTIVE SHIFT MODEL OF WORK ENGAGEMENT

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Bledow, Ronald, Schmitt, Antje, Frese, Michael, & Kühnel, Jana. The Affective Shift Model of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology, 96*(6), 1246-1257. (2011)

Zusammengefasst von: Daniel Bauer

Fragestellung:

Inwiefern wird Arbeitsengagement durch das dynamische Zusammenspiel von positiven und negativen Emotionen beeinflusst und kann demnach das zugrundeliegende "Affective Shift Model of Work Engagement[1]" bestätigt werden? Auf Basis dieser Fragestellung wurden mehrere Hypothesen erstellt, die im Rahmen der Studie untersucht und getestet wurden.
Besonders wird dabei der Frage nachgegangen, ob Arbeitsengagement in einem positiven Zusammenhang mit negativen Emotionen steht, wenn diesen negativen Emotionen positive Emotionen nachfolgen, z.B. wenn im Rahmen eines normalen Arbeitstages negative Emotionen am Vormittag auftreten und im Laufe des Tages ebenso auch positive Emotionen erlebt werden.
Grund dieser Vermutungen legen Ergebnisse mehrerer früherer Studien nahe, die die Autor*innen in ihrem Artikel aufgezeigt haben. So ist Arbeitsengagement generell stark verbunden mit Emotionen. Für ein hohes Arbeitsengagement sind positive Emotionen jedenfalls notwendig, trotzdem können jedoch auch negative Emotionen einen positiven Effekt haben. So können negative Emotionen den Blick für etwas schärfen oder dazu führen, dass Personen viel genauer, analytischer und realistischer über etwas nachdenken sowie zielgerichtet und Schritt für Schritt planen. Dies bietet demnach eine optimale Ausgangsposition für ein hohes Arbeitsengagement. Damit jedoch Personen dieses hohe Arbeitsengagement zeigen, ist es jedoch wiederum notwendig, dass sie in eine positive emotionale Stimmungslage wieder zurückkehren.

Methoden:

Ausgearbeitete Hypothesen zum "Affective Shift Model of Work Engagement" wurden mittels empirischer Methoden geprüft. Die Stichprobe setzte sich dabei aus 55 Software-Entwicklern und Computer-Spezialisten aus sechs verschiedenen Unternehmen zusammen. Über einen Zeitraum von zwei Wochen wurden emotionale Erlebnisse, emotionale Stimmungen sowie Arbeitsengagement zweimal täglich (vormittags um 11 Uhr sowie nachmittags um 15 Uhr) empirisch erhoben.
Zum Einsatz kamen dabei Fragebögen zur Erhebung der positiven und negativen Emotionen, des Arbeitsengagements (dabei wurden drei zentrale Facetten erfasst: Elan, Hingabe, Vertieftheit). Weiters erhoben wurde die positive bzw. negative emotionale Stimmung sowie positive bzw. negative arbeitsbezogene Erlebnisse.
Zur Analyse wurden gemäß der Messwiederholungen Multi-Level-Modelle genutzt, um die jeweils zweimal täglich erhobenen Variablen entsprechend zu modellieren. Ebenso kamen Moderationsanalysen zum Einsatz.

Ergebnis:

Im Rahmen der Studie konnte beobachtet werden, dass bei hohem Arbeitsengagement sich im Laufe des Tages von morgens/vormittags bis nachmittags die negative Stimmung sich verringerte und zugleich eine positive Stimmung anstieg. Bei geringem Arbeitsengagement war dieser Effekt genau umgekehrt. Dies deuteten die Autor*innen als einen Hinweis darauf, dass Arbeitsengagement in

[1] zu Deutsch "Emotionales Veränderungsmodell des Arbeitsengagements" (eigene Übersetzung)

einem Zusammenhang steht mit einem Regulationsmechanismus, der eine negative Stimmung verringert und zugleich eine positive Stimmung erhöht.
Negative Erlebnisse vormittags steigerten das Arbeitsengagement nachmittags, unter der Bedingung, dass Personen eine hohe positive Stimmung nachmittags hatten. Wenn dies nicht der Fall war, trat der Effekt nicht auf bzw. trat umgekehrt auf. Auch konnten umgekehrt positive Erlebnisse das Arbeitsengagement bei Personen mit einer negativen Stimmung steigern.
Schlussendlich kann zusammengefasst werden, dass für ein hohes Arbeitsengagement zum einen eine positive emotionale Stimmung notwendig ist und zum anderen eine Veränderung von einer negativen zu einer positiven Stimmungslage.

Interessante Studiendetails:

Die Daten geben ebenso einen Hinweis darauf, dass ebenso eine negative Stimmung am Nachmittag und eine positive Stimmung am Vormittag des nachfolgenden Tages zu einer Steigerung des Arbeitsengagements führen kann.
Die Studie wurde u.a. von der Volkswagen Stiftung finanziell unterstützt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Alle vier Autor*innen forschen und lehren hauptsächlich im Bereich der Organisationspsychologie. Besondere Forschungsinteressen stellen bei Bledow und Kühnel arbeitsbezogene Regulationsmechanismen sowie Kreativität und Innovation am Arbeitsplatz dar. Innovation und unternehmerische Einstellung stellen die wichtigsten Forschungsscherpunkte für Fresse dar. Schmitts Forschungsscherpunkte liegen u.a. bei unternehmensbezogenen Wohlbefinden und proaktiven Arbeitsverhalten sowie der Methode und Nutzung von Tagebuchstudien.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Ein wichtiges Ergebnis dieser Studie für die unternehmensbezogene Praxis ist jene, dass Emotionen einen maßgeblichen Einfluss auf das Arbeitsengagement von Mitarbeiter*innen haben. Ebenso ist dabei ein entsprechendes dynamisches Zusammenspiel von negativen und positiven Stimmungslagen von Vorteil, da zwar positive Stimmungslagen den optimalen Nährboden für Arbeitsengagement darstellen, jedoch auch negative Stimmungslagen zentral für die Vorbereitung von wichtigen arbeitsbezogenen Tätigkeiten sind und somit auch förderlich für Arbeitsengagement sind. Demnach sollten auch negative Stimmungen zu Beginn eines Arbeitstages nicht nur akzeptiert werden, sondern vielmehr auch als förderlich angesehen werden. Zugleich sollten jedoch Unternehmen auch versuchen, Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeiter*innen zu schaffen, die bei diesen zum Erleben von positiven Emotionen führen, um so Arbeitsengagement bestmöglich zu steigern.

TITEL: WHAT MAKES WORK MEANINGFUL - OR MEANINGLESS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Bailey, C. & Madden, A. MIT Sloan Management Review, 57 (4). ISSN 1532-9194. (2016)

Zusammengefasst von: Marielou Langenbeck

Fragestellung:

Welche Faktoren fördern und welche verhindern das Erleben von Bedeutsamkeit am Arbeitsplatz?

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

Bei der Studie handelt es sich um eine qualitative Befragung von 135 Personen aus 10 sehr unterschiedlichen Berufsbereichen. Diese wurden gebeten Geschichten aus ihrem Arbeitsleben zu erzählen, in welchen sie ihre Arbeit als bedeutsam oder sinnlos wahrgenommen haben. Die Daten wurden zusammengetragen, transkribiert und dann in Themenbereiche codiert, um Muster in Antworten der Befragten erkennen zu können.

Ergebnis:

- Bedeutsamkeit ist etwas, dass MitarbeiterInnen für sich selbst bei der Arbeit entdecken. Was als bedeutsam erlebt wird ist dabei individuell unterschiedlich.
- Bedeutungslosigkeit ist oft das Resultat vom Umgang mit MitarbeiterInnen.
- Die Aufgabe für Führungskräfte besteht darin eine Umgebung zu schaffen, die das Erleben von Bedeutsamkeit ermöglicht.

Interessante Studiendetails:

Die AutorInnen kamen durch das Zusammentragen der Studienergebnisse auf fünf Qualitäten bedeutsamer Arbeit. Die Befragten berichteten bei ihren Momenten des Sinnerlebens häufig von einer Tätigkeit deren Wirkung über sie selbst hinausgeht, also einen Einfluss auf andere, die Gesellschaft an sich oder die Umwelt hat (1. Selbsttranszendenz). Diese Momente waren außerdem oft ergreifend oder schmerzvoll, was der Annahme - Arbeit müsse durchweg mit positiven Emotionen einhergehen - entgegensteht (2. Ergriffenheit). Das Bewusstsein über bedeutsame Arbeit kam eher punktuell und war nicht dauerhaft vorhanden (3. Episodisch). Um die eigene Arbeit als bedeutsam wahrnehmen zu können scheint eine Reflexion über die Verbindung zwischen der eigenen Tätigkeit und etwas Größerem notwendig (4. Reflexion). Außerdem legen die Interviews nah, dass die Arbeit von vielen nicht nur im Kontext der Arbeit selbst als bedeutungsvoll erlebt wird, sondern häufig auch im Kontext ihres privaten Lebens. Beispielsweise, wenn jemand mit der Arbeit seine Eltern stolz machen möchte. Wann und warum die Arbeit als bedeutsam wahrgenommen wurde war also individuell unterschiedlich. Besondere Bedeutsamkeit wurde vor allem dann erlebt, wenn die Arbeit von anderen wahrgenommen und gewürdigt wurde (5. Persönlich).

Des Weiteren wurde durch das Zusammentragen der Berichte von sinnlosen Momenten am Arbeitsplatz, sieben Faktoren herauskristallisiert, die das Erleben von Bedeutung bei der Arbeit zu verhindern scheinen. Am stärksten wurde das Erleben von Bedeutsamkeit verhindert, wenn die Werte der Organisation nicht mit den persönlichen Werten der MitarbeiterInnen übereinstimmen. Ebenso wenig sinnstiftend scheint es zu sein, wenn anspruchsvolle, harte Arbeit von MitarbeiterInnen als selbstverständlich angesehen wird. Menschen haben eine klare Vorstellung davon welche Aufgaben ihre Arbeit beinhalten sollten und wie sie ihre Zeit nutzen sollten. Das Gefühl von Bedeutungslosigkeit kam vor allem dann auf, wenn die angeforderten

Aufgaben diesen Vorstellungen nicht entsprachen. Ein weiterer Faktor ist die ungerechte Behandlung von MitarbeiterInnen, beispielsweise durch Mobbing. Wenn die Führung ihren MitarbeiterInnen das Urteilsvermögen abspricht, indem ihnen kein Gehör geschenkt wird oder Einwände nicht ernst genommen werden kann auch das zu dem Erleben von Bedeutungslosigkeit beitragen. Wurden unterstützende Beziehungen oder die Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen an sich verhindert, hatte auch das negative Auswirkungen auf das Sinnerleben. Zuletzt wurde häufiger das unnötige Aussetzen von physischen oder emotionalen Risiken genannt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Catherine Bailey ist Professorin im Department für Business und Management an der University of Sussex in Brighton, U.K.. Sie beschäftigt sich mit bedeutungsvoller Arbeit, zielgerichteter Führung, dem Engagement von MitarbeiterInnen und dem strategischen human resource management.

Adrian Madden ist als Senior Lektor im Department für human ressources and organizational behavoir an der Business School der University of Greenwich, in London. Er beschäftigt sich mit Rassengleichheit, politischen Innovationen für die Bildung, Drogenprävention, nationalen Drogenstrategien, kommunalen Wirtschaftsentwicklungsprojekten in Nepal und mit bedeutsamer (sinnvoller) Arbeit.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Bedeutsamkeit muss jeder für sich finden, aber das Erleben Bedeutungslosigkeit kann von der Führung verhindert werden.

Die Werte der Organisation sollten klar kommuniziert werden, sodass MitarbeiterInnen von Beginn an keine falschen Erwartungen haben. Die Arbeit von MitarbeiterInnen sollte angemessen gewürdigt und wahrgenommen werden. Hier wäre regelmäßiges Feedback durch die Führung, aber auch durch andere MitarbeiterInnen sinnvoll. MitarbeiterInnen sollten in ihrem Tätigkeitsbereich als Expertinnen ernst genommen werden und den nötigen Entscheidungsspielraum bereitgestellt bekommen. Generell ist es wichtig, den Fragen, Anmerkungen und Wünschen der MitarbeiterInnen zuzuhören und sie ernst zu nehmen. Des weiteren sollte die offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens gefördert werden, sodass unterstützende Beziehungen aufgebaut werden können.

Zu einer von den AutorInnen postulierten holistischen Bedeutsamkeit kann es kommen, wenn die Bedeutsamkeit auf Ebene der Organisation, des Jobs, der Arbeit und der Interaktion, verbunden und integriert werden. Um Bedeutsamkeit auf organisationaler Ebene zu schaffen, müssen MitarbeiterInnen die Ziele und Werte der Organisation verstehen. Diese sollten so formuliert werden, dass der positive Einfluss der Organisation auf die Gesellschaft oder die Umwelt sichtbar wird. Auf der Ebene des Jobs und der Arbeit kann die Bedeutsamkeit dadurch gefördert werden, dass MitarbeiterInnen gezeigt wird, welchen Anteil ihre Tätigkeit für das Ziel der gesamten Organisation leistet. Hierbei muss die Führung problematische Aspekte einer Tätigkeit wahrnehmen und die MitarbeiterInnen bei der Bewältigung unterstützen. Um die Bedeutsamkeit auf der Ebene der Interaktion zu fördern sollte die Führung ein unterstützendes, respektvolles Arbeitsklima schaffen. Es sollte Raum für regelmäßiges Feedback, Kommunikation und Wertschätzung der Arbeit und deren Einfluss auf andere geben.

LINKING LEADERSHIP EMPOWERMENT BEHAVIOUR TO EMPLOYEE ATTITUDES AND BEHAVIOURAL INTENTIONS

Testing the mediating role of psychological empowerment

Dewettinck, L. & Ameijde, M., Personnel Review 40(3), 284-305, Datum: April 2011

Zusammengefasst von: Julia Kreinecker

Fragestellung:

Die hier dargestellte Studie untersucht den Zusammenhang von Leadership Empowerment Behaviour (LEB), psychologischem Empowerment, der Einstellungen der Arbeitnehmer*innen (affektiver Bindung und Arbeitszufriedenheit) und den behavioralen Intentionen, wie der Intention in der Organisation zu bleiben. Ein weiteres Ziel der Untersuchung war die Validierung des LEB Konstruktes in individuelleren Arbeitskontexten als in bisherigen Forschungen. Die Studie basiert auf folgenden, aus der Theorie abgeleiteten, Hypothesen:

H1. LEB steht in positivem Zusammenhang mit psychologischem Empowerment
H2a. Psychologisches Empowerment steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit
H2b. Psychologisches Empowerment steht in positivem Zusammenhang mit affektiver Bindung
H3a. Psychologisches Empowerment hat Einfluss auf den Zusammenhang von LEB und Arbeitszufriedenheit
H3b. Psychologisches Empowerment hat Einfluss auf den Zusammenhang von LEB und affektiver Bindung
H4a. Arbeitszufriedenheit steht in positivem Zusammenhang mit der Intention zu bleiben
H4b. Affektive Bindung steht in positivem Zusammenhang mit der Intention zu bleiben

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

Erhoben wurden Daten von Mitarbeiter*innen mit Kundenkontakt in vier Serviceorganisationen mittels einer Online-Umfrage, die während der Arbeitszeit ausgefüllt werden konnte. Die Mitarbeiter*innen wurden von der HR-Abteilung motiviert an der Umfrage teilzunehmen und zwei Wochen nach aussenden des Fragebogens noch einmal erinnert. Von 743 Mitarbeiter*innen konnten 381 ausgefüllte Umfragen für die Untersuchung ausgewertet werden. Die Stichprobe besteht zu 73.4% aus weiblichen Teilnehmerinnen mit einem Durchschnittsalter der Teilnehmer*innen von 31-35 Jahren. Der größte Teil der teilnehmenden Personen verfügte mit 48.5% über einen Bachelorabschluss, gefolgt von 27.4% mit abgeschlossenem Master und 23% Highschoolabschlüssen.

Erhoben wurden die Konstrukte Leadership Empowerment Behaviour nach Arnold et al. (2000) in fünf Dimensionen mittels gesamt 34 Items – „leading by example“, „participative decision making“, „coaching“, „informing“ und “showing concern/interacting” und psychologisches Empowerment nach Spreitzer (1995) in den vier Dimensionen „meaningfulness“, „competence“, „self-determination“ und „impact“ mit jeweils drei Items. Weiters wurde die Arbeitszufriedenheit mit fünf Items, die affektive Bindung mit sieben Items und die Intention in der Organisation zu bleiben mittels fünf Items erhoben. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte sowohl mit einer konfirmatorischen Faktorenanalyse der Modelle als auch einer Testung der Hypothesen mittels Strukturgleichungsmodell durch Verwendung der Maximum-Likelihood-Schätzung.

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass LEB in positivem Zusammenhang mit psychologischem Empowerment steht und einen direkten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und affektive Bindung hat. Auch der Zusammenhang zwischen psychologischem Empowerment und Arbeitszufriedenheit und affektiver Bindung konnte bestätigt werden. Die Hypothesen H3a und H3b konnten zum Teil bestätigt werden. Das strukturelle Modell unterstützt auch den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, affektiver Bindung und der Intention zu bleiben. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der Studie, dass das aus der Theorie abgeleitete Modell unterstützt werden kann.

Interessante Studiendetails:

Die Studie basiert auf dem Konstrukt Leadership Empowerment Behaviour von Arnold et al. (2000), das nicht nur ein theoretisches Konstrukt darstellt, sondern von dem auch positives Verhalten für eine Führungsrolle abgeleitet werden kann und Personen in Führungspositionen zu einem effektivem Führungsverhalten hinführen kann. Dieses Modell wurde in vorhergehenden Studien bereits im Kontext eines Teams untersucht, aber in dieser Studie erstmals in einem individuellen Arbeitskontext.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Koen Dewettinck hat seinen Master in Organisationspsychologie und PhD in angewandter Volkswirtschaftslehre an der Universität Gent absolviert und hat sowohl Forschungs- als auch Lehrerfahrung. Seine Forschungsthemen liegen im Bereich des strategischem HR-Management, Mitarbeiter*innenmotivation und -performance und Organisationskultur.

Maike van Ameijde hat sowohl einen Master in Personalwissenschaften als auch General Management und mehrere Jahre Forschungserfahrung. Ihre Schwerpunkte liegen im Bereich von Leadership Development und Executive Education.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Wie oben bereits erwähnt wurde, können aus dem Leadership Empowerment Behaviour Konstrukt konkrete Ableitungen für ein Führungsverhalten, das Mitarbeiter*innen motivieren und die Arbeitszufriedenheit und die Bindung steigern kann, gemacht werden. Anhand der fünf Dimensionen des Modells können konkrete Verhaltensweisen, wie durch Beispiele führen, Beteiligung an Entscheidungsfindungen, Coaching und Informieren und interagieren mit den Mitarbeiter*innen, abgeleitet und verwendet werden. Außerdem kann das LEB als Instrument oder unterstützendes Tool für Führungskräfteentwicklung in Organisationen verwendet werden. Die Ergebnisse der Untersuchung können auch eine Basis für weiterführenden Untersuchungen und Längsschnittstudien bilden.

Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed

David Scott Yeager & Carol S. Dweck; Educational Psychologist, 2012

Zusammengefasst von: Sabrina Bachmayr

Fragestellung:

Die beiden Autorinnen untersuchen implizite Theorien bei Schüler*innen und ihre Auswirkung auf akademische Leistung und in weiterer Folge auf ihre Resilienz. Sie fokussieren sich dabei auf implizite Theorien der Intelligenz und implizite Theorien der Persönlichkeit.

Personen variieren innerhalb dieser impliziten Theorien zwischen der Ansicht, dass intellektuelle Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften entweder fix und unveränderlich sind (Einheitstheorie) oder sich im Laufe des Lebens weiterentwickelt werden können (Wachstumstheorie). Diese unterschiedliche Sichtweise kann einerseits Auswirkung auf die akademische Leistung von Schüler*innen haben, aber auch die Resilienz nach Viktimisierung oder Ausgrenzung durch Gleichaltrige beeinflussen.

Personen, die im Bereich der Persönlichkeitstheorie den Ansatz der Einheitstheorie verfolgen, führen negative Erfahrungen im Sozialbereich (wie zB. Ausgrenzung) auf ihre eigenen Eigenschaften zurück. Diese Attributionen auf die Person bezogen können zu Schamgefühlen führen. Da Schamgefühle als starker Prädiktor für Hass auf einen Mitmenschen als auch für den Wunsch nach Rache gilt, kann dies vermehrt zu aggressivem Verhalten führen.

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

Es handelt sich um einen Review von mehreren Artikeln sowohl von Forschungsarbeiten der beiden Autor*innen, aber auch von Kolleg*innen. Größtenteils wird von Interventionsforschung berichtet, die an Schüler*innen durchgeführt wurden. Dabei werden eine Behandlungs- und eine Kontrollgruppe gegenübergestellt, wobei nur die Behandlungsgruppe eine Intervention erhält. Eine dieser Interventionen beinhaltete die Erklärung der Wachstumstheorie und betonte das Potenzial zur Verbesserung der eigenen Fähigkeiten.

Ergebnisse:

Die Ergebnisse aus der Forschung zu impliziten Intelligenztheorien zeigen eine erhöhte Resilienz bei Schüler*innen, wenn ihnen beigebracht wird, dass sie ihre intellektuellen Fähigkeiten durch eigene Anstrengung, guten Strategien und der Hilfe von anderen weiterentwickeln können.

Im Bereich der impliziten Persönlichkeitstheorien sind die Ergebnisse ähnlich. Bei jenen Schüler*innen, denen eine inkrementelle Theorie der Persönlichkeitsintervention nähergebracht wurde, erhöhte sich die Resilienz nach Gruppenkonflikten. Diese

Schüler*innen verringerten ihren Wunsch nach Vergeltung und verbesserten sich im prosozialen Verhalten nach einer Erfahrung von Ausgrenzung durch Gleichaltrige.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

David Yeager ist Professor an der Universität von Texas in Austin. In seiner wissenschaftlichen Karriere fokussier er sich auf Ursachen und Lösungen für Gesundheitsprobleme von Jugendlichen, wie Mobbing, Depression, akademische Leistungen, Betrug, Vertrauen oder gesunde Ernährung. Weiters beschäftigt er sich mit der Frage, wie psychologische Prozesse beeinflusst werden können, um Entwicklung und Bildung von Jugendlichen zu fördern.

Carol Dweck ist als Psychologin weltweit bekannt für ihren Beitrag in der Sozialpsychologie zum Thema implizite Theorien der Intelligenz. Die Unterscheidung zwischen „growth vs. fixed mindset“ hat in vielen Bereichen, auch außerhalb der Wissenschaft, Anklang gefunden. Ihre wissenschaftlichen Ergebnisse präsentierte sie der breiten Bevölkerung unter anderem durch Auftritte in der Konferenzserie „TED“.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Um die Resilienz von Schüler*innen zu steigern, ist es sinnvoll, eine Denkweise zu fördern, die Herausforderungen als Dinge darstellt, die sie mit der Zeit durch Anstrengung, neue Strategien, Lernen, Hilfe von anderen und Geduld bewältigen können. Eltern und Lehrer*innen sollten sich dahingehend bemühen, Strategien, die die Schüler*innen angewandt haben, um zu diesen Ergebnissen zu kommen, hervorzuheben. Die Schüler*innen loben, dass sie „schlau“ sind, fördert die Festigung einer Einheitstheorie und damit die unbewusste Unterscheidung zwischen „gut“ und „schlecht“. Dies sollte vermieden werden.

Interventionen, die hervorheben, dass sich jeder Mensch weiterentwickelt kann, sollten im schulischen Kontext vermehrt gefördert werden. Diese Interventionen sollten an die Denkweise von Schüler*innen und ihr Alter und den Kontext angepasst werden.

THE IMPACT OF POSITIVE AND NEGATIVE INTEROPERATIVE SURGEONS' LEADERSHIP BEHAVIORS ON SURGICAL TEAM PERFORMANCE

Barling, J., Akers, A., Beiko, D. (2018). *The American Journal of Surgery, 215*, 14-18.

Zusammengefasst von: Theresa Maria Kleinschuster (01407397)

Fragestellung:

Das richtige Leadership scheint auch während der Durchführung von Operationen eine wichtige Rolle hinsichtlich der Zusammenarbeit während komplexer operativer Eingriffe zu spielen. Aufgrund wenig vorhandenen Wissens hinsichtlich der Führungsstil von Chirurg*innen während einer Operation war es das Ziel der folgenden Studie den Einfluss vier verschiedener Führungsstile (transformational, beleidigend, supervisorisch und überkontrollierend) während der Durchführung von Operationen auf die Zusammenarbeit der einzelnen Mitarbeiter*innen zu untersuchen. Der Fokus liegt dabei auf der psychologischen Sicherheit und auf der kollektiven Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter*innen, da diese beiden Aspekte wichtig für eine hohe Qualität der Zusammenarbeit sind.

Methoden:

Es wurden 150 randomisiert ausgewählte Operationen in einem kanadischen Krankenhaus beobachtet, wobei der*die leitende Chirurg*in und auf transformationale, passive, beleidigende, supervisorische und überkontrollierende Führung beobachtet wurde. Zur Vorbereitung nahmen fünf Beobachter*innen an einem Tagestraining teil, um sich hinsichtlich der verschiedenen Führungsstile zu informieren. Um potentielle konfundierende Variablen zu berücksichtigen, wurden besondere Kontextcharaktersitika der Operationen, wie beispielsweise die Komplexität der Operation, miterhoben. Die Erhebungsinstrumente der jeweiligen Konstrukte wurden in Tabelle 1 zusammengefasst.

Table 1
Summary of the leadership coding instruments and team performance scales.

	Source of rating	Behavior/item examples	Reliability
Transformational leadership[36]	2 trained observers	Leader is enthusiastic about what he/she is capable of achieving	0.67
Passive leadership[8]	2 trained observers	He/she often performs well and still receives no praise from the leader	0.89
Abusive supervision[37]	2 trained observers	Leader puts him/her down in front of others	0.96
Over-controlling leadership[38]	2 trained observers	My leader closely monitors my performance for errors	0.73
Psychological safety[2]	Team members	Members of this team are able to bring up problems and tough issues	0.74
Collective efficacy[39]	Team members	This team will be able to successfully overcome many challenges	0.92

Dabei bezieht sich die Erhebung der transformationalen Führung auf ein Erhebungsschema von Beauchamp et al. (2010). Die Erhebung der passiven Führung bezog sich auf ein Paper von Hinkin & Schriesheim (2008). Beleidigendes Leadership wurde anhand der Publikation von Mitchell & Amrose (2007) erhoben. Überkontrollierende Führung mittels eines Erhebungsschemas von Dupré & Barling (2006). Nach den jeweiligen Operationen wurden die Mitarbeiter*innen des Operationsteams gebeten einen Fragebogen auszufüllen, in dem die Zusammenarbeit des Teams und die kollektive Selbstwirksamkeit erfragt wurden. Psychologische Sicherheit wurde mit Verweis auf Henrickson et al. (2010) im Fragebogen erhoben und kollektive Selbstwirksamkeit nach Walumbwa et al. (2004). Die erhobenen Daten wurden mittels einer multiplen Regressionsanalyse berechnet und mittels der komplexen Modell-Funktion in MPlus berechnet.

Ergebnis:

Unter den beobachteten Operationen waren allgemeine Eingriffe, orthopädische Eingriffe, vaskuläre Eingriffe, neurologische und plastische sowie kardiologische Eingriffe vertreten. Das durchschnittliche Alter der Patient*innen waren 51 Jahre bei ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen. Der beleidigende Führungsstiel der Chirurg*innen korrelierte signifikant negativ mit der psychologischen Sicherheit, wobei sowohl der beleidigende als auch der über-kontrollierende Leadershipstil negativ mit der kollektiven Selbstwirksamkeit korrelierten. Es wurden keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den anderen Führungsstilen und psychologischer Sicherheit gefunden. Sowohl beleidigende Sipervision als auch überkontrollierende Führung werden somit mit einer schlechteren kollektiven Zusammenarbeit und psychologischer Sicherheit in Verbindung gebracht.

Interessante Studiendetails:

Interessant ist die Tatsache, dass viele verschiedene Operationsformen berücksichtigt wurden und dass die demografischen Daten der leitenden Chirurg*innen nicht in die statistische Analyse berücksichtigt wurden. Darunter ist beispielsweise auffällig, dass über 90% der Führungskräfte männlich war. Auch die eintägige Einschulung der Beobachtenden ist eine interessante Wahl für de Erhebung der Daten.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Julian Barling ist Professor für organisationales Verhalten und Vorsitzender für Führung an der Smith School of Business. Seine Forschungsinteressen liegen in der transformationalen Fürhung und dem

Wohlbefinden von Mitarbeiter*innen.
(https://smith.queensu.ca/faculty_and_research/faculty_list/barling-julian.php)

Amy Akers ist eine ehemalige Doktorandin an der Smith School of Business in Canada an der Queen's University Kingston. Darren Beiko studierte Medizin mit dem Schwerpunkt Urologie und forscht für das Departement of Urology an der Queen's University Kingston. Seine Studien beziehen sich auf Operationen und Teamwork im Operationsbereich.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studienergebnisse erweisen sich hinsichtlich der Ausbildung von leitenden Führungskräften im medizinischen Bereich als hilfreich. Anhand der Ergebnisse ist erkenntlich, dass unterstützende und positive Führungsstile hilfreich für die psychologische Sicherheit und die Zusammenarbeit sind und somit der Output der Operationen verbessert werden kann. Dadurch kann Leadership-Training gezielt eingesetzt werden und auf die Anwendung in gewissen komplizierten Operationen angewendet werden.

Literatur

Beauchamp MR, Barling J, Li Z, Morton KL, Keith SE, Zumbo BD. Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire. J Health Psychol. 2010;15:1123e1134.

Dupre K, Barling J. Predicting and preventing supervisory workplace aggres- sion. J Occup Health Psychol. 2006;11:13e26.

Henrickson S, Yule S, Flin R, Yule S. A preliminary investigation of surgeon's leadership in the operating room. In: Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting. vol. 54. 2010:867e871.

Hinkin TR, Schriesheim CA. An examination of "nonleadership": from laissez faire leadership to leader reward omission and punishment omission. J Appl Psychol. 2008;93:1234e1248.

Mitchell M, Amrose M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. J Appl Psychol. 2007;92: 1159e1168.

Walumbwa F, Wang P, Lawler J, et al. The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes. J Occup Organ Psychol. 2004;77:515e530.

A Dark Side of Happiness? How, When, and Why Happiness is not always good.

Gruber, J., Mauss, I.B. & Tamir, M. (2011). A dark side of happiness? How, when, and why happiness is not always good. *Perspectives on psychological science*, 6(3) 222-233.

Zusammengefasst von Larissa Leblhuber

Fragestellung:

Der Artikel beschäftigt sich mit der Frage, ob Glück bzw. Glücklich sein auch negative Effekte auf den Menschen haben kann. Dass Unglück bzw. Unglücklich-sein negative Konsequenzen auf das Wohlbefinden und andere Bereiche hat, ist bereits vielfach untersucht worden. Mit diesem Artikel wird, basierend auf vier Fragestellungen, genauer auf das Phänomen eingegangen, ob es auch negative Aspekte von Glücklich sein gibt.
Die vier Fragestellungen sind folgende:
1. Gibt es einen „falschen" Grad an Glück? Kann Glück zu negativen Auswirkungen führen, wenn es zu intensiv erlebt wird?
2. Gibt es einen falschen Zeitpunkt um Glücklich zu sein?
3. Gibt es falsche Wege um nach Glück zu streben?
4. Gibt es falsche Typen von Glück?

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

Es handelt sich hierbei um keine Studie, sondern um ein Review wobei sich die Autorinnen sowohl mit den Ergebnissen zu den empirischen Untersuchungen zu den Vorteilen von Glück, als auch mit den negativen Effekten befasst haben. Zuerst werden die Vorteile von Glück kurz zusammengefasst und danach werden die vier Fragestellungen in Hinsicht auf negative Konsequenzen genauer betrachtet.

Ergebnisse:

In Bezug auf den falschen Grad an Glück beschreiben die Autorinnen, dass Glück, wenn es extrem intensiv erlebt wird, keine Vorteile mehr bringt, und es im schlimmsten Fall sogar zu negativen Auswirkungen kommen kann, wenn es eine gewisse Schwelle überschreitet. Zum Beispiel führen moderate Niveaus von positiven Emotionen zu mehr Kreativität, aber ein extremes Niveau an positiven Emotionen nicht mehr. Des Weiteren kann es vorkommen, dass es bei sehr hohen positiven Emotionen zu risikoreicherem Verhalten kommen kann, da die Individuen Gefahren nicht mehr richtig einschätzen können. Außerdem wird ein extremer Grad an positiven Emotionen auch mit Manie oder Psychopathie assoziiert.

Es gibt eine richtige und eine falsche Zeit um glücklich zu sein. Studien bestätigen, dass es in einigen Kontexten negative Auswirkungen haben kann, wenn man positive statt negativen Emotionen hat und umgekehrt. Zum Beispiel ist es nicht vorteilhaft, wenn man in Gefahr ist und sich verteidigen müsste (richtige Emotionen wären Angst, Wut), aber sich glücklich fühlt. Dies würde zu falschem oder verzögertem Verhalten führen und das Individuum ernsthaft in Schwierigkeiten bringen.

Je mehr Menschen ihrem Glück hinterherjagen, desto weniger scheinen sie es zu erreichen. Es kann im Falle von Glück zu einem paradoxen Effekt kommen, wenn die eigene Evaluation eines Ereignisses (z.B. Enttäuschung) nicht mit dem Erreichen des Ziels zusammenpasst (z.B. Glücklich zu sein). Enttäuschung über die eigenen Errungenschaften ist am Wahrscheinlichsten, wenn ein hoher Erfolg als besonders leicht erreichbar erscheint (z.B. eine schlechte Note auf einer leichten Prüfung).

Außerdem sind Menschen auch weniger glücklich, wenn sie erwarten, dass sie in einer Situation leicht glücklich sein sollten aber dies dann im Endeffekt nicht sind (z.B. die eigene Geburtstagsfeier, bei der man sich eigentlich glücklich fühlen sollte). Zusätzlich fand man heraus, dass je mehr Leute aktiv nach Glück strebten, desto einsamer fühlten sie sich auf einer täglichen Basis.

Es gibt verschiedene Arten von positiven und verschiedene Arten negativer Gefühle. Emotionen können in Dimensionen des Erregungszustandes, der Annäherungsmotivation und des sozialen Engagements variieren. Trotz der Unterschiede, haben positive Gefühle eines gemeinsam, nämlich die abwesende Negativität. Allerdings nehmen die Autorinnen an, dass es einige Typen von Glück gibt, die soziales Funktionieren sogar beeinträchtigen und zu verringertem Wohlbefinden führen. Typen von Glück die keinen positiven Effekt auf soziale Prozesse sowie soziale Verbundenheit oder die Bildung von Beziehungen haben, können negative Auswirkungen für das Individuum haben. Es wird zum Beispiel anmaßender Stolz genannt, da dieser zu negativen sozialen Konsequenzen führen könnte.
Andererseits wäre es auch verheerend wenn es einige negative Gefühle nicht gäbe. Dies wäre der Fall bei Scham und Schuld, die ebenso wichtig für das soziale Funktionieren eines Individuums sind wie positive Gefühle. Außerdem scheinen drei verschiedene Dimensionen von kulturellen Werten die Effekte von Glück auf das Wohlbefinden eines Individuums zu moderieren. Diese drei Dimensionen wären Erregung, soziales Engagement und die persönliche Bewertung der hedonischen Erfahrung. Wie man hoch-erregende vs. wenig-erregende positive Gefühlszustände bewertet, ist kulturabhängig und kann zu großen Unterschieden führen. Es kommt auch darauf an, wie Glück und persönliche Errungenschaften in verschiedenen Kulturen bewertet wird.

Interessante Studiendetails:

Durch das Zusammenfassen der verschiedensten Ergebnisse aus Studien anderer wichtiger Autor*innen, konnte gezeigt werden, dass Glück und Glücklich sein definitiv eine verborgene Seite hat, die es wert wäre, noch weiter und intensiver zu erforschen, um die Erkenntnisse für das Wohlbefinden der Menschen zu nutzen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

June Gruber ist eine Klinische Psychologin, deren Forschung sich auf positive Affekte und Störungen von positiven Emotionen zum Beispiel im Zusammenhang mit bipolarer Störung, fokussiert. Emotionen, Glück und Psychopathologie sind ihre Schwerpunkte.
Iris B. Mauss ist eine Sozialpsychologin, die sich ebenfalls in ihrer Forschung auf Emotionen, Emotionsregulation und den Einfluss von Emotionen auf die Gesundheit fokussiert. Sie ist im Emotion & Emotion Regulation Laboratory tätig.
Maya Tamir ist Direktorin des Emotion & Emotion Regulation Laboratory und ist Professorin der Psychologie an der Hebrew Universität in Jerusalem.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Glück und Glücklich-sein hat im Allgemeinen viele positive Aspekte über das Streben von wichtigen persönlichen Zielen, über das soziale Funktionieren in der Gesellschaft bis zur psychischen Gesundheit. Dennoch sollte man nicht außer Acht lassen, dass es auch möglich ist, „zu viel Glücklich“ zu sein, zur falschen Zeit glücklich zu sein, mit falschen Ambitionen nach Glück zu streben oder auch falsche Arten von Glück zu erleben. Dieser Bereich sollte weitere Untersuchungen anspornen, um der „dunklen“ Seite des Glücks auf die Spur zu kommen und daraus zu lernen.

Martínez-Martí, M.L. & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology, 12*(2), 110–119.

Fragestellung:

Bisherige Studien, die sich mit Resilienz-verbundenen Faktoren beschäftigt haben, haben gezeigt, dass Faktoren wie positiver Affekt, Selbstwirksamkeit, Optimismus, soziale Untersützung, Selbstwertgefühl und Lebenszufriedenheit einen größeren Zusammenhang mit Resilienz zeigten als Risikofaktoren und soziodemographische Variablen. Die Autor*innen schlagen darum vor, dass die Förderung von Resilienz-bezogenen Faktoren effektiver auf eine Erhöhung von Resilienz wirkt als das Reduzieren von Risikofaktoren. In der vorliegenden Studie soll darum der Zusammenhang von Charakterstärken (nach VIA Klassifikation) mit Resilienz untersucht werden.
Konkret wird untersucht, welchen inkrementellen Wert Charakterstärken in der Vorhersage von Resilienz haben, nachdem die oben genannten Resilienz-bezogenen Faktoren und soziodemographische Variablen miteinbezogen worden sind.

Methoden:

Die Stichprobe bestand aus 363 Personen (65 davon Männer) mit Durchschnittsalter *M* = 28.34 (SD = 10.73, von 18 bis 73 Jahre).

Erhebungsmethode und -instrumente:

- Mit der 10-Item-Version der *Connor-Davidson Resilience Scale* (*CD-RISC*; Connor & Davidson, 2003) wurde die Fähigkeit, sich von Widrigkeiten zu erholen, gemessen.
- Das *Values in Action Inventory of Strengths* (*VIA-IS*; Peterson & Seligman, 2004) misst anhand 240 Items die 24 Charakterstärken.
- Die *General Self-Efficiency Scale* (*GSE*; Schwarzer & Jerusalem, 1995) misst anhand 10 Items den optimistischen Glauben an sich selbst, mit verschiedenen Herausforderungen des Lebens umzugehen können.
- Mit der *Positive and Negative Effect Schedule* (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988) wird mit 20 Items die Häufigkeit von positiven und negativen emotionalen Erlebnissen gemessen.
- Die 10 Items des *Revised Life Orientation Test* (*LOT-R*; Scheier, Carver & Bridges, 1994) messen dispositionellen Optimismus und Pessimismus.
- Die *Rosenberg Self-Esteem-Scale* (*RSES*; Rosenberg, 1965) misst die Einschätzung einer Person zu ihrer Würde und ihrem Wert als Mensch.
- Die allgemeine Lebenszufriedenheit wurde mit den 5 Items der *Satisfaction with Life Scale* (*SWLS*; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) eingeschätzt.
- Mit dem *Fragebogen zur sozialen Unterstützung* (*F-SozU K-14*; Fydrich, Sommer, Tydecks & Brähler, 2009) wurde die wahrgenommene soziale Unterstützung gemessen (14 Items).

Die Teilnehmer*innen füllten alle Fragebögen online aus. Sie wurden für die Teilnahme nicht bezahlt, aber erhielten ein persönliches Feedback zu ihren Stärken.

Auswertungsmethode:

Zuerst wurden die Daten zu den 24 Stärken mithilfe einer PCA (Promax Rotation) in 5 Faktoren zusammengefasst: Faktor 1 interpersonelle Stärken, Faktor 2 emotionale Stärken, Faktor 3 intellektuelle Stärken, Faktor 4 Stärken in Zurückhaltung, Faktor 5 theologische Stärken.
Dann erfolgte eine deskriptive Analyse (M, SD). Außerdem wurden die Interkorrelationen von

Charakterstärken, Resilienz, den sechs Resilienz-bezogenen Faktoren und den soziodemographischen Variablen getestet.
Um die Vorhersagekraft der 24 Charakterstärken auf Resilienz zu testen, wurde eine hierarchische Regression durchgeführt.

Ergebnis:

Insgesamt zeigten die Stärken einen Vorhersage-Wert für die sechs Resilienz-bezogenen Faktoren und die soziodemographischen Variablen. Die Hypothese der Autor*innen konnte somit im Grunde bestätigt werden. Alle fünf Stärke-Faktoren (siehe oben), außer theologische Stärken, zeigten signifikant positive Korrelationen mit Resilienz.
Die drei individuellen Stärken, die die größten Korrelationen mit Resilienz aufwiesen, waren Hoffnung, Begeisterung und Mut.

Interessante Studiendetails:

In bisherigen Studien wurden oft bestimmte Stärken hervorgehoben, die einen besonders hohen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit haben (z.B. Hoffnung, Begeisterung, Dankbarkeit). In diesen Studien fiel die Korrelation zwischen der Stärke Mut und der Lebenszufriedenheit gering aus. In der Studie von Martínez-Martí und Ruch wurde allerdings gezeigt, dass Mut eine der am stärksten mit Resilienz verbundenen Stärken ist. Die Autor*innen erklären dieses Ergebnis damit, dass mutige Personen weniger leicht vor Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerz zurückschrecken und dadurch widrigen Situationen entschlossen entgegentreten können.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

María Luisa Martínez-Martí, PhD arbeitet zurzeit an der Universidad Camilo José Cela in Spanien. Sie forscht im Bereich Positiver Psychologie mit Fokus auf Charakterstärken, positiven Interventionen und dem Sinn für das Schöne. Sie hat bisher 22 Publikationen veröffentlicht, die 432 Mal zitiert wurden.

Prof. Dr. Willibald Ruch ist Professor für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik an der Universität Zürich. Zu seinen Forschungsgebieten zählen insbesondere die Positive Psychologie (Charakterstärken, Tugenden, verschiedene Orientierungen zum Glück) und die Erforschung von Humor. Er hat über 250 Publikationen veröffentlicht. Er ist Gründungs- und Vorstandsmitglied der IPPA (International Positive Psychology Association).

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Mit der Studie wurde ein Anfangsschritt in Richtung Identifikation, welche Charakterstärken besonders stark mit Resilienz verbunden sind, gemacht. Diese Zusammenhänge und die Prozesse, auf welche Weise Charakterstärken Resilienz stärken können, sollten in zukünftigen Untersuchungen noch weiter erforscht werden. Die Ergebnisse kann man insofern in der Praxis nutzen, als dass Resilienz-fördernde Interventionen zielführender und wirksamer konzipiert werden können.

IT'S NOT ALL ABOUT ME: MOTIVATING HAND HYGIENE AMONG HEALTH CARE PROFESSIONALS BY FOCUSING ON PATIENTS

Adam M. Grant & David A. Hofmann, Psychological Science 22 (12), 2011

Zusammengefasst von: Torben Becker & Claudia Neuses

Fragestellung:

Aufgrund mangelnder Händehygiene des medizinischen Personals verbreiten sich Infektionen und Krankheiten häufig auch in Krankenhäusern (Backman, Zoutman, & Marck, 2008). Um die PatientInnen davor zu schützen, sollte intensiver auf regelmäßige und gründliche Händehygiene geachtet werden. Bisherige Forschungsergebnisse legen nahe, dass an die persönlichen Konsequenzen des medizinischen Personals appelliert werden sollte, um das Gesundheits- und Sicherheitsverhalten zu stärken (Rothman & Salovey, 1997). Jedoch tendieren Menschen, insbesondere medizinisches Personal, zu einer Überschätzung ihrer eigenen Immunität (Dunning, Heath, & Suls, 2004), während für sie das Risiko ihrer verwundbaren PatientInnen salient bleibt. Daher wurde überprüft, ob sich die Einhaltung der empfohlenen Händehygiene durch das Hervorheben von patientenbezogenen Konsequenzen verbessert.

Methoden:

Dies wurde mittels zwei Feldexperimenten in einer amerikanischen Klinik überprüft, indem der Inhalt der Hinweisschilder über den Seifen- und Handdesinfektionsspendern ohne Kenntnis des medizinischen Personals subtil manipuliert wurde. Die Forschung zeigt, dass bereits minimale Änderungen in der Formulierung massive Veränderungen im Verhalten nach sich ziehen können (Crum & Langer, 2007).

In *Experiment 1* wurde jedem Spender (N = 66) randomisiert eine der drei möglichen Bedingungen der sonst identischen Hinweisschilder zugeteilt. Die Hinweisschilder der ersten Bedingung enthielten persönliche, die der zweiten patientenbezogene Konsequenzen. Die Schilder der Kontrollgruppe waren neutral formuliert. Als Messinstrument diente der Prozentsatz an benutzter Seife bzw. Handdesinfektionsmittel vor (Pretest) und nach (Posttest) der Einführung der Beschilderung. Mittels einer Varianzanalyse im Messwiederholungs-Design wurden die entsprechenden mittleren Prozentsätze miteinander verglichen. In *Experiment 2* wurden acht verschiedene Abteilungen der Klinik durch ein Experten-Gremium paarweise einander zugeordnet, um vier möglichst vergleichbare Paare zu generieren. Einer Hälfte der Paare wurden die Hinweisschilder mit persönlichen, der anderen die mit patientenbezogenen Konsequenzen dargeboten. Als Messinstrument diente hier das durch unabhängige Beobachter wahrgenommene Händehygiene-Verhalten des medizinischen Personals. Gemäß der empfohlenen Richtlinien wurde die maximale Anzahl an Möglichkeiten zur Händehygiene ermittelt und mit den tatsächlich vom Personal genutzten Möglichkeiten verglichen. Mit einem Chi-Quadrat-Test wurden die entsprechenden prozentualen Anteile vor (Pretest) und nach (Posttest) der Einführung der Beschilderung zueinander in Beziehung gesetzt.

Ergebnisse:

In *Experiment 1* zeigte sich eine Steigerung der genutzten Hygiene-Artikel durch eine signifikante Interaktion der Bedingung und der Zeit, $F(2, 63) = 3.30$, $p = .04$, $\eta^2 = .89$. Mit multiplen t-Tests konnte demonstriert werden, dass sich dieser signifikante Anstieg über die Zeit ausschließlich in der Bedingung der patientenbezogenen Konsequenzen fand, $t(21) = 2.72$, $p = .01$, $d = 0.59$). Der Tukey‘s HSD zeigte zudem, dass der prozentuale Anteil an genutzten Hygiene-Artikeln in der Bedingung der patientenbezogenen Konsequenzen im Posttest signifikant höher war als in der Bedingung der persönlichen Konsequenzen ($p < .01$, $d = 1.06$) oder der Kontrollbedingung ($p < .05$, $d = 0.65$), während sie sich im Pretest nicht signifikant voneinander unterschieden. In *Experiment 2* zeigte sich eine signifikante Verbesserung der Einhaltung der Richtlinien ausschließlich in den Abteilungen mit patientenbezogener Hinweisbeschilderung, $\chi^2(1) = 5.25$, $p = .02$, $d = 0.33$. Im Pretest unterschieden sich die Abteilungen hinsichtlich der Einhaltung nicht signifikant voneinander, $\chi^2(1) = 0.02$, $p = .88$, während im Posttest diese in den Abteilungen der Bedingung der patientenbezogenen Konsequenzen deutlich höher war als in der Bedingung der persönlichen Konsequenzen, $\chi^2(1) = 3.83$, $p = .05$, $d = 0.36$.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse die Hypothese, dass Hinweise zum Schutz der PatientInnen das Hygiene-Verhalten des medizinischen Personals stärker verbessern als solche zum persönlichen Schutz.

Interessantes Studiendetail:

Die Ergebnisse dieser Studie, die bereits vor fast zehn Jahren veröffentlicht wurde, gewinnen vor dem Hintergrund der aktuellen COVID-19 Pandemie extrem an Relevanz.

Welche Feldkompetenz haben die Autoren?

Beide Autoren sind führende Experten im Bereich der Organisations- und Motivationspsychologie. Der Psychologe und Bestseller-Autor *Adam M. Grant* lehrt an der University of Pennsylvania im Fachbereich Management. Seine Forschung konzentriert sich auf Hilfsbereitschaft, Führung, Arbeitsmotivation, Erfolg, Organisationskultur und positive Psychologie. *David A. Hofmann* ist Professor an der University of North Carolina. Der Fokus seiner mehrfach preisgekrönten Forschung liegt auf Themen wie Organisationsklima, Führung und der Modellierung des Einflusses von Organisationsfaktoren auf individuelles Verhalten und Leistung.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse zur Verbesserung des Händehygiene-Verhaltens bei medizinischem Personal könnten auf die gesamte Bevölkerung übertragen werden, um der Ausbreitung von Infektionen, Krankheiten und resultierenden Epidemien effektiver entgegenwirken zu können. Demnach sollten entsprechende Hinweise oder Appelle primär die Konsequenzen für andere Personen aufzeigen. Aus ökonomischer Sicht könnte eine Steigerung der Händehygiene und der dadurch verhinderten Infektionen zu einer Entlastung des Gesundheitssystems und zu massiven finanziellen Einsparungen führen. Dennoch weist die Studie auf die Problematik der Nachhaltigkeit solcher Interventionen hin, da nach kurzer Zeit häufig eine Gewöhnung und Desensibilisierung bei den RezipientInnen einsetzt.

Literaturverzeichnis:

Backman, C., Zoutman, D. E., & Marck, P. B. (2008). An integrative review of the current evidence on the relationship between hand hygiene interventions and the incidence of health care-associated infections. *American Journal of Infection Control, 36*, 333–348.

Crum, A. J., & Langer, E. J. (2007). Mind-set matters: Exercise and the placebo effect. *Psychological Science, 18*, 165–171.

Dunning, D., Heath, C., & Suls, J. M. (2004). Flawed self-assessment: Implications for health, education, and the workplace. *Psychological Science in the Public Interest, 5*, 69–106.

Rothman, A. J., & Salovey, P. (1997). Shaping perceptions to motivate healthy behavior: The role of message framing. *Psychological Bulletin, 121*, 3–1.

Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth

Parka, Nansook & Peterson, Christopher; Journal of Adolescence; 2006

Zusammengefasst von: Gölly, Katharina & Keding, Lara

Fragestellung:

Wie können Charakterstärken bei Kindern und Jugendlichen als Teil der moralischen Kompetenz identifiziert und gemessen werden?

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

Der Values in Action Inventory of Strength for Youth (VIA-Youth) erfasst Charakter multidimensional und in Abstufungen – durch Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen. Bei dem dreijährigen Entwicklungsprozess wurden Entwicklungspsycholog_innen, Lehrer_innen, Fokusgruppen mit Jugendlichen und empirische Befunde eingeschlossen. Zur Überprüfung der Reliabilität, Validität und der Struktur wurden 1300 Schüler_innen aus sieben US-Staaten rekrutiert. Außerdem wurden 736 Schüler_innen online mit Erlaubnis ihrer Eltern befragt. Zur Überprüfung der Reliabilität wurden die interne Konsistenz und die Stabilität bei 250 Proband_innen mithilfe einer vorherigen Version des VIA-Youth und der aktuellen Version verglichen. Die konvergente Validität wurde mit Hilfe einer fünfstufigen Skala erhoben, wie sehr die Schüler_innen die Charakterstärken zeigen. Teilweise haben Lehrende diese ausgefüllt oder mit einem Abstand von 6 Monaten Schüler_innen selbst. Die Konstruktvalidität wurde anhand zusätzlicher Erhebungen überprüft: die Lebenszufriedenheit (SLSS: Student's Life Satisfaction Scale); der akademische Erfolg durch die Schulnoten; die Beliebtheit durch ein Rating der Lehrer; die soziale Kompetenz (SSRS: Social Skills Rating System); die Psychopathologie (CBCL: Child Behaviour Checklist) und die Eltern-Kind Stärke durch eine Version des VIA für Erwachsene erhoben. Obwohl für die Struktur des VIA-Youth bereits theoretische Überlegungen bestanden haben, wurde zur Überprüfung eine exploratorische Faktorenanalyse berechnet. Außerdem wurden die Big Five miterhoben, um mögliche Parallelen zu erkennen.

Ergebnis:

Die häufigsten Stärken der Jugendlichen waren Dankbarkeit, Humor und Liebe. Umsicht, Vergebung, Religiosität und Selbstregulierung sind bei Jugendlichen am wenigsten verbreitet. Im Vergleich zum Stärkenprofil Erwachsener (VIA-Adult-Survey) ist die Verteilung der Stärken sehr ähnlich (r = .53). Jedoch gibt es einige Unterschiede: Während Hoffnung, Teamarbeit und Lebensfreude bei Jugendlichen im Schnitt stärker vertreten sind, sind Wertschätzung von Schönheit, Authentizität, Führung und Offenheit bei Erwachsenen stärker vertreten. Die Autor_innen führen das darauf zurück, dass man für diese Stärken eine gewisse Reife benötigt. Bei der Überprüfung der konvergenten Validität konnten teilweise positive und relative Korrelationen mit den Daten der VIA-Youth (Selbstbericht) gefunden

werden. Dies gilt vor allem für Stärken, wie Umsicht, Selbstregulierung, Authentizität, Wertschätzung von Schönheit, Fairness und Dankbarkeit. Für die Charakterstärken Hoffnung, Liebe, Dankbarkeit und Lebensfreude konnte ein großer Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit gefunden werden. Beliebte Schüler_innen erzielten auf der VIA-Jugendskala (Führungsqualitäten, Fairness, Selbstregulierung, Umsicht, Vergebung) sehr hohe Werte. Die Untersuchung des Vergleichs von Charakterstärken zwischen Eltern und Kindern hat gezeigt, dass hier ebenfalls eine starke Konvergenz besteht, besonders für die Religiosität. Mithilfe einer Explorativen Faktorenanalyse konnten die 24 Charakterstärken auf vier Faktoren aufgeteilt werden: Mäßigungsstärken, intellektuelle/kognitive Stärken, theologische Stärken und „other-directed" Stärken. Ein Vergleich dieser vier Faktoren mit den Big Five zeigte, dass die Mäßigungsstärken mit Gewissenhaftigkeit und die intellektuellen Stärken mit Offenheit für Erfahrung stark zusammenhängen. Aus all diesen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass Charakterstärken als mehrdimensionales Konstrukt erfasst und definiert werden müssen.

Interessante Studiendetails:

Zur VIA-Youth gibt es ein Äquivalent für Erwachsene, das VIA-Adult-Survey.

Die Charakterstärken Liebe und Freundschaft stehen in keinem großen Zusammenhang mit der Beliebtheit.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Nansook Park ist Professorin an der University of Michigan, Klinische und Schulpsychologin und hat viel im Bereich der Positiven und Entwicklungspsychologie geforscht.

Christopher Peterson ist Professor an der University of Michigan. Er ist einer der Mitbegründer der Positiven Psychologie und hat viel in diesem Bereich geforscht sowie gelehrt.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Mithilfe der VIA-Youth ist es möglich, 24 verschieden Stärken zu bewerten. Für die Forschung bedeutet das, dass man gemeinsame und interaktive Auswirkungen verschiedener Charakterstärken untersuchen kann. Für die Praxis bedeutet das, dass man in der Lage ist, neben interindividuellen Vergleichen von Stärken nun auch ipsative (also intra-individuelle) Vergleiche vornehmen zu können. Das ermöglicht für das Individuum einen sehr differenzierten Einblick in seine/ihre Stärken. Jugendlichen kann die VIA-Youth dabei helfen, die eigenen stark ausgeprägten Charakterstärken im Verhältnis zu jenen zu betrachten, die bei ihnen nicht so stark ausgebildet sind. Außerdem kann die Kenntnis der eigenen Stärken dazu beitragen, dass man diese besser nutzen und einsetzen kann, was laut den Autor_innen den Weg zu einem erfüllten Leben eröffnet. Auch für die Evaluation von Präventions- und Interventionsprogrammen im Dienst einer positiven Jugendentwicklung kann die VIA-Youth eingesetzt werden. Das eröffnet des Weiteren die Möglichkeit auf Basis dieser Ergebnisse und Erkenntnisse neue und vor allem wirksame Jugendentwicklungsprogramme zu gestalten.

Titel: Relationship of Core Self Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:
Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92.

Zusammengefasst von: Rebecca Forster und Maike Weber

Fragestellung:

Gibt es einen (positiven) Zusammenhang zwischen den vier Variablen der „Core Self-Evaluation Traits“ (Selbstbewusstsein, allgemeine Selbstwirksamkeit, internale Kontrollüberzeugung und emotionale Stabilität) mit den Kriterien der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung?

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

Bei dem vorliegenden Artikel handelt es sich um eine meta-analytische Betrachtung hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den vier „Core Self-Evaluation Traits“ sowie den Kriterien der Arbeitszufriedenheit und -leistung. Es wurden insgesamt 216 Studien (274 Korrelationen) in die Metaanalyse miteinbezogen, welche mittels des Verfahrens von Hunter und Schmidt (1990) durchgeführt wurde. Die Auswertung erfolgte durch die Berechnung einer Korrelation für jedes der vier Merkmale („Traits“) mit Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung. Anschließend fand eine Korrektur der Korrelationen bezüglich der Messfehler statt. Abschließend wurde die Schätzung einer bereinigten Korrelation für jeden Trait mit den beiden Kriterien vorgenommen.

Ergebnis:

Bezüglich der Arbeitszufriedenheit ist bei allen vier Traits ein positiver Zusammenhang zu verzeichnen (korrigierte Korrelation: Selbstbewusstsein ρ = .26 bzw. .24; allgemeine Selbstwirksamkeit ρ = .45; internale Kontrollüberzeugung ρ = .32; emotionale Stabilität ρ = .24). Irritierend ist hierbei vor allem die widersprüchliche Nennung der Korrelation von Arbeitszufriedenheit und Selbstbewusstsein: Während das Abstract und Tabelle 1 einen ρ-Wert von .26 angeben, berichtet der Fließtext lediglich von einem ρ-Wert von .24. Auch hinsichtlich der Arbeitsleistung gibt es durchweg positive Korrelationen mit den vier untersuchten Traits (korrigierte Korrelation: Selbstbewusstsein ρ = .26; allgemeine Selbstwirksamkeit ρ = .23; internale Kontrollüberzeugung ρ = .22; emotionale Stabilität ρ = .19). Dies spricht für die Hypothesen der Autor*innen, dass ein Zusammenhang zwischen den Traits mit der Arbeitszufriedenheit und -leistung besteht. Jedoch sind diese Korrelationen selbst nur klein. Der stärkste Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit wird durch den starken Einfluss einer Studie mit großer Stichprobe (N = 9987) erklärt. Dennoch sprechen die Autoren von hervorragenden Ergebnissen und betonen wiederholt, dass selbst das 95%-Konfidenzintervall nicht die Null einschließt, dabei spricht

dies nicht notwendigerweise für einen (starken) Zusammenhang der Konstrukte, sondern könnte durch eine zufällige Fehlerkomponente bedingt werden. Selbst wenn dies der bereinigte Zusammenhang wäre, ist der erklärte Varianzanteil bei solch kleinen Korrelationen noch weitaus geringer. Diesem wird jedoch von den Autor*innen keine große Beachtung geschenkt. Die statistische Relevanz der Ergebnisse ist demnach fraglich.

Interessante Studiendetails:

Da es sich um eine Metaanalyse handelt, ist die Stichprobe sehr groß. Statistisch werden daher schon kleine Zusammenhänge signifikant. Jedoch wird kein Signifikanzniveau beschrieben, sondern lediglich das 95%-Konfidenzintervall, sowie das 80% Glaubwürdigkeitsintervall berichtet. In der Conclusio wird dennoch von Selbstwirksamkeit als einem „signifikanten Prädiktor“ gesprochen. Hierbei wird ebenfalls außer Acht gelassen, dass die Studie eine Zusammenhangsanalyse durchführt. Eine Korrelation – im Gegensatz zu einer Regression – ist ein ungerichteter Zusammenhang. Dementsprechend kann nicht von einem Prädiktor für Arbeitszufriedenheit bzw. -leistung gesprochen werden, sondern lediglich von einem Zusammenhang zwischen diesen Variablen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Timothy Judge schrieb bereits 1990 seine Doktorarbeit zum Thema Arbeitszufriedenheit. Seitdem hat er an einem überwältigenden Ausmaß an Publikationen mitgewirkt. Einige dieser handeln von seiner Theorie der „Core Self-Evaluations Traits“ (http://www.timothy-judge.com).

Joyce Bono war im Jahr der Publikation des Artikels Assistentin und Doktorandin an der *University of Iowa*, wo zum gleichen Zeitpunkt auch Judge als Professor arbeitete. Er betreute Bonos Doktorarbeit, welche sie 2001 zum Thema Transformationale Führung schrieb. Der Schwerpunkt von Bonos Forschung liegt im intersektionalen Bereich von Führung, Persönlichkeit, Geschlecht und Arbeitszufriedenheit (https://warrington.ufl.edu/directory/person/5564/).

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die positive Korrelation der „Core Self-Evaluations Traits” mit Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung kann bei der Suche nach neuen, produktiven Mitarbeitern genutzt werden, indem die vier Faktoren im Bewerbungs- und Auswahlverfahren mittels expliziter Abfrage berücksichtigt werden. Zudem kann insbesondere der Faktor Selbstwirksamkeit, welche den stärksten Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit aufwies, bei bestehenden Mitarbeitern gefördert werden. Hierzu bedarf es jedoch sensibilisiertes Führungspersonal bzw. Coachings. Die internale Kontrollüberzeugung und die emotionale Stabilität sind relativ beständige Persönlichkeitsmerkmale. Unter kompetenter Anleitung könnte dennoch eine Modulation versucht werden, da es sicher im Interesse jedes Einzelnen liegt eine möglichst hohe Arbeitszufriedenheit zu erlangen. Denn eine hohe Arbeitszufriedenheit und -leistung fördert das generelle Arbeitsklima, mindert die Fluktuation und erhöht die Produktivität.

TEAM ROLES: THEIR RELATIONSHIPS TO CHARACTER STRENGTHS AND JOB SATISFACTION

Willibald Ruch, Fabian Gander, Tracey Platt & Jennifer Hofmann (2018) Team roles: Their relationships to character strengths and job satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 13:2, 190-199, DOI: 10.1080/17439760.2016.1257051

Zusammengefasst von: Mirja Harlos & Tashina Stoiber

Ziele der Studie

1) Entwicklung eines Selbstbeschreibungs-Inventars für die Beurteilung der Rolle im Team

2) Beobachten der Beziehungen der Teammitglieder und ihrer Charakterstärken

3) Untersuchen, zu welchem Ausmaß die Beziehung zwischen den Charakterstärken und Berufszufriedenheit durch die gelungene Erfüllung der Rolle im Team erklärt werden können

Methoden

Stichprobe:

- 268 Teilnehmer (26.9% männlich) zwischen 18-77 Jahren (*M* = 47.36, SD = 12.18). Probanden mit hohem Bildungsniveau: 47.8% der Probanden hatten mehr als einen Collegeabschluss, hauptsächlich Probanden aus englischsprachigen Ländern

Instrumente:

- *VIA Team-Roles Inventory*: Ermittlung der 7 Teamrollen mit 35 Items basierend auf der Rollentheorie von Biddle (1979).
  → Items, die die Fähigkeit zur Ausübung der Rolle, die Freude und das Engagement beim Ausleben der Rolle als Indikatoren für den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und dem Kontext ermitteln. Items verwenden eine 7-Punkte-Likert-Skala.
  →Zusätzlich Items zur Beurteilung von Aspekten des Rollenverhaltens: (a) Häufigkeit der Ausübung einer Rolle (b) Relevanz der Rolle im Team (c) wer die Rolle im aktuellen Team innehat und allgemeine Aspekte z.B. (d) Zeit, die im Team gearbeitet wird, und (e) Anzahl der Untergestellten.
- *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS; Peterson, Park & Seligman, 2005): Fragebogen zur Erfassung der 24 Charakterstärken. Gekürzte Fassung verwendet.
- *Job Satisfaction Questionnaire* (Andrews & Withey, 1976): Ein 5-Item-Fragebogen für die subjektive Beurteilung der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten von Arbeit. Items verwenden eine 7-Punkte-Skala im Likert-Stil, die von 7 ("erfreut") bis 1 ("schrecklich").

Durchführung: Die Probanden wurden über das Internet gefunden und füllten den Fragebogen auf einer Website der VIA Institute of Character aus. Teilnahme war freiwillig.

Ergebnis:

- Rolle in der Gruppe steht in positiver Beziehung zu Charakterstärke und wird durch diese erklärt
- Begeisterung, Teamfähigkeit, Leitung und Hoffnung als starke Prädiktoren der meisten Rollen
- Verschiedene Charakterstärken in Kombination als Prädiktoren der verschiedenen Rollen
- Positive Korrelation von Rolle in der Gruppe und Arbeitszufriedenheit
- Charakterstärke spielt eine wichtige Rolle in arbeitsbezogenen Kontexten

Interessante Studiendetails:

- Erste Studie, die Team Rollen aus der Perspektive der Positiven Psychologie betrachtet und diese in Verbindung mit Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit untersucht
- Testentwicklung für die Studie, der die aktuelle Team Rolle erhebt, basierend auf den vom VIA Institute of Character entwickelten „positiven" Team Rollen
- Anzahl der Rollen, die eine Person im Team einnimmt, steht in positivem Zusammenhang mit Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit
- Kombination aus Charakterstärken und Team Rolle einer Person erklärt wesentlichen Teil der Arbeitszufriedenheit

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Willibald Ruch: Musik- & Psychologiestudium, Doktor der Philosophie, Habilitation in mathemat. Naturwissenschaften, Senior Lecturer im Bereich der Psychologie, ehemal. Senior Scientist am VIA Institute on Character, Professor an der Uni Zürich, Präsident Gesellschaft für Positive Psychologie
Fabian Gander: Doktor der Psychologie, Post-Doc Persönlichkeitspsychologie Universität Zürich, Oberassistent Uni Zürich
Jennifer Hofmann: Doktorin der Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, verschiedene PhD Studies im Bereich Psychologie, Post Doc Research and Teaching Associate am Institut für Persönlichkeit und Assessment Uni Zürich
Tracey Platt: Principle Lecturer für Psychologie, Forschungsbereiche: Facial expressions – FACS, Gelotophobia, Emotions, Career counselling, Personality profiling, Spezialisierung: Facial Action Coding System certified coder

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

- Für Führungskräfte:

  - höhere Arbeitszufriedenheit durch Förderung der Kombination aus Team Rolle und Charakterstärken (z.B. Lebensfreude, Teamwork, Führung und Hoffnung)

  - durch Aufbau des Teams mit den verschiedenen Rollen werden unterschiedliche Aspekte von Team Work abgedeckt und es wird eine bessere Leistung erzielt

- keine Einschränkungen der Mitarbeiter*Innen auf eine Rolle, sondern können Stärken ausschweifen lassen – in vernünftigen Rahmen – um die Arbeitszufriedenheit zu steigern

Social Support at Work, Heart Rate, and Cortisol: A Self-Monitoring Study

Journal of Occupational Health Psychology
2001, Vol. 6, No. 4, 361-370

Autoren:

Olga Evans
Office of National Statistics

Andrew Steptoe
University College London

Zusammengefasst von:

Emely Bagge, Stefan Menge, Franziska Schütz

Fragestellungen:

Ist soziale Unterstützung bei der Arbeit negativ verbunden mit niedrigem Puls?

Wie ist der Einfluss von sozialer Unterstützung auf das Cortisol Level im Speichel an freien Tagen und Arbeitstagen?

Außerdem wurde untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung bei der Arbeit und erhöhter Herzfrequenz gibt.

Methoden (Stichprobenbeschreibung, Erhebungsmethode und -instrument, Ablauf, Auswertemethode):

Bei den TeilnehmerInnen handelt es sich um BuchhalterInnen (61 Personen) und KrankenpflegerInnen (32 Personen). Von diesen 93 Personen waren 40 männlich und 53 weiblich.

Es wurden folgende Instrumente zur Datenerhebung genutzt: Zum einen wurde der Blutdruck und der Puls mit einem Omron R1 automatisierten Blutdruckmessgerät erhoben. Die soziale Unterstützung wurde mit dem 5 Item Fragebogen von Undén et al. (1991) gemessen. Für die Erhebung des Arbeitsstresses wurde der 10 Item Fragebogen von Theorell (1989) genutzt. Mit der Hospital Anxiety and Depression Scale (Zigmond, Snaith, 1983) wurde die klinische Angst und Depression gemessen. Außerdem wurde mit der 10 Item Version der Marlowe-Crowne social desirebility scale (Strahan, Gerbasi, 1972) die soziale Erwünschtheit erhoben.

Die TeilnehmerInnen wurden jeweils individuell instruiert an 3 Arbeitstagen und 2 freien Tagen zu 5 Zeitpunkten ihren Puls zu messen und an 2 Zeitpunkten Speichelproben zu nehmen. Die Daten wurden dann mithilfe einer Varianzanalyse ausgewertet und auf signifikante Werte überprüft.

Ergebnisse und Interpretation:

Die Herzfrequenz war höher in der Gruppe mit wenig Unterstützung. An Freizeittagen gab es diesen Effekt nicht, somit kann man darauf schließen, dass dieser Effekt am Arbeitsumfeld liegt.
Keinen Unterschied gab es beim Blutdruck (konform mit anderen Studien im natürlichen Feld). Menschen in einem Arbeitsumfeld mit wenig sozialer Unterstützung zeigten während der Arbeit eine erhöhte physische Aktivität, was wiederrum auf eine erhöhte Herzfrequenz hinweist.
Keine signifikanten Unterschiede gab es beim Blutdruck.
Ebenso wiesen Menschen mit wenig sozialer Unterstützung während der Arbeit ein höheres Level an Angst, Depression und Arbeitsbelastung auf. Außerdem war bei diesen Menschen der Wut- und Stresspegel signifikant erhöht.
Beim Cortisol konnten keine Unterschiede festgestellt werden.

Interessante Studiendetails:

In der vorgestellten Studie wurde ein Großteil der Daten durch die TeilnehmerInnen selbst erhoben. Sie wurden zu Beginn der Studie geschult, ihren Puls und Herzfrequenz zu messen sowie Speichelproben zu nehmen. Die AutorInnen begründeten dies dadurch, dass beispielsweise die Werte nicht durch physische Aktivitäten beeinflusst werden, da die TeilnehmerInnen selbst den Messzeitpunkt bestimmten konnten.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Andrew Steptoe ist zurzeit Professor und Supervisor am University College London für Gesundheitspsychologie, Epidemiologie und Psychobiologie. Seine Forschung konzentriert sich momentan auf Alter und Gesundheit.

Olga Evans war unter anderem am Office of National Statistics und ebenfalls am University College London beschäftigt. Hier hat sie mit Andrew Steptoe diverse Arbeiten zum Thema Stress im Beruf und die Auswirkungen publiziert.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Diese Ergebnisse bieten eine große Chance für die Praxis. Es ist erstaunlich zu sehen, dass einer der Hauptgründe für schwerwiegende Erkrankungen in Industrienationen (Kardiovaskuläre Erkrankungen) einen ihrer Ursprünge in der fehlenden sozialen Unterstützung während der Arbeit finden kann. So kann beispielsweise eine Führungsart, die auf Zusammenhalt und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz abzielt, präventiv wirken. So können ArbeitgebergeberInnen nicht nur langfristig einer kardiovaskulären Erkrankung entgegenwirken, sondern auch den aktuellen Krankenstand in der Firma verringern.

TEAM ROLES: THEIR RELATIONSHIPS TO CHARACTER STRENGTHS AND JOB SATISFACTION

Willibald Ruch, Fabian Gander, Tracey Platt & Jennifer Hofmann (2018) Team roles: Their relationships to character strengths and job satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 13:2, 190-199, DOI: 10.1080/17439760.2016.1257051

Zusammengefasst von: Mirja Harlos & Tashina Stoiber

Ziele der Studie

1) Entwicklung eines Selbstbeschreibungs-Inventars für die Beurteilung der Rolle im Team

2) Beobachten der Beziehungen der Teammitglieder und ihrer Charakterstärken

3) Untersuchen, zu welchem Ausmaß die Beziehung zwischen den Charakterstärken und Berufszufriedenheit durch die gelungene Erfüllung der Rolle im Team erklärt werden können

Methoden

Stichprobe:

- 268 Teilnehmer (26.9% männlich) zwischen 18-77 Jahren (*M* = 47.36, SD = 12.18). Probanden mit hohem Bildungsniveau: 47.8% der Probanden hatten mehr als einen Collegeabschluss, hauptsächlich Probanden aus englischsprachigen Ländern

Instrumente:

- *VIA Team-Roles Inventory*: Ermittlung der 7 Teamrollen mit 35 Items basierend auf der Rollentheorie von Biddle (1979).
  → Items, die die Fähigkeit zur Ausübung der Rolle, die Freude und das Engagement beim Ausleben der Rolle als Indikatoren für den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und dem Kontext ermitteln. Items verwenden eine 7-Punkte-Likert-Skala.
  →Zusätzlich Items zur Beurteilung von Aspekten des Rollenverhaltens: (a) Häufigkeit der Ausübung einer Rolle (b) Relevanz der Rolle im Team (c) wer die Rolle im aktuellen Team innehat und allgemeine Aspekte z.B. (d) Zeit, die im Team gearbeitet wird, und (e) Anzahl der Untergestellten.
- *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS; Peterson, Park & Seligman, 2005): Fragebogen zur Erfassung der 24 Charakterstärken. Gekürzte Fassung verwendet.
- *Job Satisfaction Questionnaire* (Andrews & Withey, 1976): Ein 5-Item-Fragebogen für die subjektive Beurteilung der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten von Arbeit. Items verwenden eine 7-Punkte-Skala im Likert-Stil, die von 7 ("erfreut") bis 1 ("schrecklich").

Durchführung: Die Probanden wurden über das Internet gefunden und füllten den Fragebogen auf einer Website der VIA Institute of Character aus. Teilnahme war freiwillig.

Ergebnis:

- Rolle in der Gruppe steht in positiver Beziehung zu Charakterstärke und wird durch diese erklärt
- Begeisterung, Teamfähigkeit, Leitung und Hoffnung als starke Prädiktoren der meisten Rollen
- Verschiedene Charakterstärken in Kombination als Prädiktoren der verschiedenen Rollen
- Positive Korrelation von Rolle in der Gruppe und Arbeitszufriedenheit
- Charakterstärke spielt eine wichtige Rolle in arbeitsbezogenen Kontexten

Interessante Studiendetails:

- Erste Studie, die Team Rollen aus der Perspektive der Positiven Psychologie betrachtet und diese in Verbindung mit Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit untersucht
- Testentwicklung für die Studie, der die aktuelle Team Rolle erhebt, basierend auf den vom VIA Institute of Character entwickelten „positiven" Team Rollen
- Anzahl der Rollen, die eine Person im Team einnimmt, steht in positivem Zusammenhang mit Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit
- Kombination aus Charakterstärken und Team Rolle einer Person erklärt wesentlichen Teil der Arbeitszufriedenheit

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Willibald Ruch: Musik- & Psychologiestudium, Doktor der Philosophie, Habilitation in mathemat. Naturwissenschaften, Senior Lecturer im Bereich der Psychologie, ehemal. Senior Scientist am VIA Institute on Character, Professor an der Uni Zürich, Präsident Gesellschaft für Positive Psychologie
Fabian Gander: Doktor der Psychologie, Post-Doc Persönlichkeitspsychologie Universität Zürich, Oberassistent Uni Zürich
Jennifer Hofmann: Doktorin der Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, verschiedene PhD Studies im Bereich Psychologie, Post Doc Research and Teaching Associate am Institut für Persönlichkeit und Assessment Uni Zürich
Tracey Platt: Principle Lecturer für Psychologie, Forschungsbereiche: Facial expressions – FACS, Gelotophobia, Emotions, Career counselling, Personality profiling, Spezialisierung: Facial Action Coding System certified coder

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

- Für Führungskräfte:

  - höhere Arbeitszufriedenheit durch Förderung der Kombination aus Team Rolle und Charakterstärken (z.B. Lebensfreude, Teamwork, Führung und Hoffnung)

  - durch Aufbau des Teams mit den verschiedenen Rollen werden unterschiedliche Aspekte von Team Work abgedeckt und es wird eine bessere Leistung erzielt

- keine Einschränkungen der Mitarbeiter*Innen auf eine Rolle, sondern können Stärken ausschweifen lassen – in vernünftigen Rahmen – um die Arbeitszufriedenheit zu steigern