



universität
wien

READER Lehrveranstaltung Wintersemester 2016/17:
Positive Leadership, PERMA-LEAD
und Coachingtechniken

Universität Wien
LV-Leiter: Dr. Markus Ebner

Zusammenfassung der
ausgewählten Artikel aus dem
Wintersemester 2016/17

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 nützlich zu machen, gibt es auch im Wintersemester 2016/17 das Projekt [Elfenbeinturm meets Praxis](#). 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 recherchiert jede/r Teilnehmer/in einen wissenschaftlichen Artikel zum Thema [Positive Leadership](#) oder [PERMA](#), 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. Die Auswahl der Artikel war in diesem Semester breiter gefasst, daher finden sich auch Artikel in diesem Reader, die andere Bereiche der Positiven Psychologie fokussieren.

Jede/r Studierende zeichnet für den Inhalt seiner/ihrer Zusammenfassung selbst verantwortlich. Die Beiträge wurden weder korrigiert noch auf ihre inhaltliche Richtigkeit überprüft. Mögliche doppelte Artikel ergeben sich dadurch, dass die Studierenden selbst die Artikel ausgewählt haben.

Ich wünsche Ihnen viele spannende 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



POSITIVE PSYCHOTHERAPY: A STRENGTH-BASED APPROACH

Tayyab Rashid (2015) Positive psychotherapy: A strength-based approach,
The Journal of Positive Psychology, 10:1, 25-40
Zusammengefasst von: Amira Ghobrial

Zusammenfassung:

Rashid discusses that positive psychotherapy (PPT), which is one of positive psychology's approaches, is a technique that encourages therapists to focus their attention on the positive attributions of their clients as much as they focus on their negative ones. The main goal of PPT is to boost and emphasize the strengths of clients when appropriate in order for them to live in happiness and meaningfulness.

Fragestellung:

In this article, Rashid hypothesizes if the effectiveness of psychotherapy can be improved through positive psychotherapy.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Rashid mentioned PERMA's definition and that it is divided into five components, which bring us to the conceptions of happiness and wellbeing. PPT is based on rebuilding and fostering the diminished positive resources such as PERMA. The therapy is divided into three phases. The first focuses on the client's signature strengths and goals. The second stresses on promoting positive emotions and dealing with negative ones. Finally, the third phase includes exercises on encouraging positive relationships, meaning and purpose.

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

Thirteen pilot and feasibility studies with small samples were stated; eight of which are randomized controlled pilot studies, while five are non-randomized. PPT was mainly used as group therapy in these studies, seven of which treated outpatients from hospitals and community mental health clinics from Canada, China, Chile, France, Iran, and the United States. The matters tackled contained anxiety, depression, borderline personality disorder, psychosis and addiction. Four of the studies compared PPT with Cognitive Behavior Therapy (CBT) and Dialectical Behavior Therapy (DBT). All studies have explicitly used the PPT manual in the treatment.

Ergebnis:

The hypothesis could be proven because the overall pilot studies reported somewhat increase in well-being and decrease in depressive symptoms compared to control groups with medium or large effect size. When PPT was compared to other treatment methods like Cognitive Behavior Therapy (CBT) or Dialectical Behavior Therapy (DBT), it either performed equally well or exceeded the measures of well-being. However, an important restraint in these studies is their small sample sizes.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

PPT is a practical approach, containing practical exercises and assignments that one could do during psychotherapy or alone. It could be considered as a kind of self-help learning, although it is sometimes beneficial to use it in a group setting. Whether healthy or psychologically distressed, one could research about PPT and read books that enhance happiness and well-being such as Martin Seligman's book "Authentic Happiness". The Positive Psychotherapy Inventory (PPTI), which is used to assess specific components of PPT including PERMA, has been validated, which shows that PPT is credible and growing.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

I chose this article particularly because I was trying to find one that talks about inspiring and uplifting people instead of focusing on changing and fixing whatever is wrong with them. I have been researching about the topic "positivity" for a long time, which is why I chose an article that discusses motivating clients in a creative way. I am passionate about enhancing and encouraging people's strengths and focusing on the positive inside them rather than the negative. I believe that every single person has unlimited attractive characteristics inside of him/her that just need to be pinpointed. Some people went through difficult situations that led them to losing hope in life and that is why they need other people to encourage and see the good in them.

POSITIVE PSYCHOLOGY INTERVENTIONS ADDRESSING PLEASURE, ENGAGEMENT, MEANING, POSITIVE RELATIONSHIPS, AND ACCOMPLISHMENT

Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Positive Psychology Interventions Addressing Pleasure, Engagement, Meaning, Positive Relationships, and Accomplishment Increase Well-Being and Ameliorate Depressive Symptoms: A Randomized, Placebo-Controlled Online Study. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00686>

Zusammengefasst von: Andreas Köhler, Mat.Nr.: 1003487

Fragestellung:

Gander, Proyer and Ruch (2016) examined the effectiveness of each of Seligman's (2011) five paths to well-being (pleasure, engagement, positive relationships, meaning, and accomplishment). Therefore, the authors modified the “three good things” exercise, wherein the participants have to write down and reflect things that went good that day, by focusing on either one of the five facets in each condition.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

The authors highlight the core idea of positive psychology, which is to develop people's talents and to increase happiness in non-clinical individuals. *Positive psychology interventions* (PPI) are defined as “[...] treatment methods or intentional activities that aim to cultivate positive feelings, behaviors, or cognitions” (Sin and Lyubomirsky, 2009; p. 468). Seligman's (2011) *Well-Being Theory* was used as a theoretical framework of PERMA. Pleasure, engagement and meaning were measured via the *Orientations to Happiness Questionnaire* (OTH; Peterson et al., 2005; in the German adaptation by Ruch et al., 2010), whereas positive relationships and accomplishment were measured via a scale developed by Gander et al. (2016).

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

The study was conducted in the German speaking countries Austria, Germany and Switzerland via an online platform, which was therefore specially designed. The study was designed as a placebo controlled study with measurements of outcome variables (happiness and depression) before and after the intervention, as well as 1-, 3-, and 6 months afterwards. N=1624 participants were randomly assigned to seven conditions. In condition 1-5 they had to write

down things that were related to one of the five components of the Well-Being theory. Condition 6 comprised all of the five components of PERMA and condition 7 consisted of childhood memories (placebo control condition).

Ergebnis:

The results of the study clearly support the effectiveness of positive psychology interventions. In all the intervention conditions, directly after the intervention, participants reported higher scores in happiness than the placebo control group.

At the 6-month follow-up, the conditions *pleasure* and *accomplishment* still scored significantly higher on happiness-scores than the placebo control group.

Directly after the intervention, in all conditions, except for *accomplishment*, symptoms of depression ameliorated. Concerning depressive symptoms, one facet can be highlighted because it showed significant results across all the follow-up examinations: *positive relationships*.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

The practical use of positive psychology interventions cannot be underestimated. Positive psychology provides experts with easy-to-use tools to improve happiness and well-being.

The interventions are free of charge, can easily be adopted to school-, family- or work-settings and have repeatedly shown to be highly effective.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

I have chosen this article, because I have for a long time been fascinated by the therapeutic value of writing down things. I got to know similar techniques in different lectures, e.g. social psychology and clinical psychology, but they never explicitly focused on Seligman's paths to well-being.

I strongly believe that leading people to a higher awareness of their strengths and resources can improve the quality of their lives significantly.

Literatur

- Gander, F., Proyer, R. T., and Ruch, W. (2016). The subjective assessment of accomplishment and positive relationships: initial validation and correlative and experimental evidence for their association with well-being. *J. Happiness Stud.* doi: 10.1007/s10902-016-9751-z
- Peterson, C., Park, N., and Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *J. Happiness Stud.* 6, 25–41. doi: 10.1007/s10902-004-1278-z
- Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., and Seligman, M. E. P. (2010b). Values in action inventory of strengths (VIA-IS): adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *J. Individ. Dif.* 31, 138–149. doi: 10.1027/1614-0001/a000022
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. New York, NY: Free Press.
- Sin, N. L., and Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *J. Clin. Psychol.* 65, 467–487. doi: 10.1002/jclp.20593

EXPLORING PERMA IN SPECTATOR SPORT: APPLYING POSITIVE PSYCHOLOGY TO EXAMINE THE INDIVIDUAL-LEVEL BENEFITS OF SPORT CONSUMPTION

Jason P. Doyle, Kevin Filo, Daniel Lock, Daniel C. Funk, Heath McDonald
Sport Management Review
2016

Zusammengefasst von: Anna Ladner

Fragestellung:

RQ1: How does sport spectatorship activate the individual-level PERMA domains?

RQ2: How does the activation of the individual-level PERMA domains vary between in-season and off-season contexts?

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

The authors chose a qualitative, two-study panel research design. In-depth interviews were conducted, asking sport spectators about experiences leading to the activation of the five PERMA well-being factors as defined by Seligman.

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

Subjects of interest were sport fans of an Australian football team called the Gold Coast Suns who were spotted at a football match and invited to participate in the study. Both studies used semi-structured interviews ranging from 18 to 48 minutes in study 1 and from 23 to 72 minutes in study 2. Interviews for study 1 were held during the football season while interviews for study 2 were carried out at the beginning of the off-season.

Sample:

Study 1: 20n (14m), age 19-66

Study 2: 8n (6m), age 19-61

After the 20th interview couldn't bring any new ideas or concepts to the table, the authors found their research to be saturated. Out of the 20n that participated in study 1, 8n were willing to be interviewed again for study 2.

Data analysis:

Creswell's three-step approach to qualitative data analysis was used. First, common themes throughout the interviews and field notes were looked for which subsequently formed the framework inspired by the five PERMA factors. In order to make sure that themes were interpreted as they were meant, the lead researcher regularly consulted with a team of other researchers as well as the participants themselves. 'Member checking' involved the interviewees giving feedback about the lead researcher's summary of key themes and main points of each individual interview.

In a second and third step, all data was looked over again so that no theme was left unidentified and at the same time the data was condensed to best give a collective response.

Ergebnis:

RQ1: How does sport spectatorship activate the individual-level PERMA domains?

All domains except engagement were activated.

Positive emotions were triggered both through both on- and off-field experiences and mostly included optimism, happiness and fulfilment. Sport spectating strongly activated the relationships domain with respondents saying it gave them an opportunity to spend quality time with their family and friends and a feeling of belonging and togetherness. Meaning was activated by various activities, all of which made the spectators feel like they were being part of something larger than themselves. Any accomplishment of the Gold Coast Suns automatically activated the accomplishment domain in its spectating fans as they felt like having helped achieve said accomplishment by supporting, volunteering, cheering and being a good crowd.

RQ2: How does the activation of the individual-level PERMA domains vary between in-season and off-season contexts?

Positive emotions during in-season were related mostly to direct sports performance of the Gold Coast Suns whereas during off-season they were activated by a wider range of community and fan interactions as well as personal interactions with the team, e.g. receiving a letter from the team or attending promotional activities. The time spent together during the on-season strengthened interpersonal relationships with people already known and helped meeting new people. Those relationships were kept alive during off-season and made respondents feel like belonging to a community. The activation of meaning did not vary much between on- and off-season, the reason for which is probably that the Gold Coast Suns manage to keep their fans involved all year round, e.g. by providing an opportunity to have lunch with the team's coach and CEO, receiving a tour of the stadium, being interviewed at the team's games, being asked for feedback on marketing decisions and being included on supporter photographs displayed inside the team's home stadium. Fans that identify with the Gold Coast Suns had strong feelings of accomplishment when the team performed well during the season. These feelings also came up when recalling milestone moments during the off-season.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Personally, I found it particularly interesting that the engagement domain could not be found in the participants' responses. According to the authors this might be due to several reasons. For one thing, engagement is relatively hard to capture as it 'represents absorption and immersion in an active pursuit'. The questions asked concerning engagement might therefore have been insufficiently clear or not adequately constructed. Moreover, it might very well be that the mere spectating of sports does not activate an immersion strong enough to get that feeling of flow and activity that the engagement domain calls for.

This study has many practical implications for sports teams and their managers as it shows that a strong identification with the team can be built by including spectators and fans as much as possible and keeping them involved in the team's activities during off-season as well. Initiatives like meet and greets, charity events, team-related challenges and games, team-sponsored spaces for the fans to mix and gather etc. should be focused on in order to keep the fans happy and the support coming.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

I chose this particular article because all my life I've been interested in the positive physical and mental aspects of doing sports. When reading the abstract I was pleasantly surprised that spectating alone might be enough to bring happiness and a feeling of well-being into a person's life. I firmly believe that this is an important future field of study.

TITLE: PREDICTING WELL-BEING IN MANAGERS: TEST OF A POSITIVE PSYCHOLOGY MODEL

Authors: Frederick G. Lopez & Katherine Ramos

Journal: The Journal of Positive Psychology

Date published: October 2015

Summary compiled by: Betkova Barbora

The central issue examined

The study at hand examines a model, which assess how adult attachment security and work authenticity contribute to predicting well-being among business managers. This model is based on previous research conducted on adult attachment and work authenticity. The importance of adult attachment has been shown in various contexts, ultimately adult attachment is seen as a basic human strength that facilitates the development of positive psychological traits (such as resilience, healthy autonomy, tolerance for human differences). Research suggests that business managers with secure adult attachment should be more likely to experience open and genuine exchanges with others in the workplace and thus more likely to report higher levels of well-being. With regards to authenticity, it has been shown to be positively associated with work meaning and subjective wellbeing by managers. In addition surface acting (this occurs when individuals consciously engage in not sincere emotional self-presentations in the workplace) has been positively associated with job turnover and negatively associated with worker authenticity and well-being.

Based on previous research it was predicted that high levels of adult attachment anxiety and avoidance together with low levels of experienced and expressed work authenticity would predict higher levels of work stress and lower levels of job satisfaction in managers.

Two main hypothesis have been formed:

H1: Business managers' dispositional levels of adult attachment security should facilitate their experience and expression of work authenticity.

H2: The adult attachment orientations and authenticity in their managerial roles should make significant and incremental contributions to their work-place well-being.

How is positive leadership defined in the present study?

Positive leadership is defined as the ability to promote and sustain the trust and cooperation of their subordinates and to foster a work atmosphere that encourages open communication, positive and reciprocal social exchanges. Since managers hold the responsibility of leading, motivating and evaluating employees it is particularly important to understand what characters strengths, virtues and self-presentations are likely to optimize these relational outcomes and thereby increase managers well being.

Method

A total of 208 business managers (101 females, 107 males) have been recruited to participate in the anonymous online study through an established research solicitation service. The average age of the participants was 46.94 years and the participants were involved in wide range of occupational industries.

The followings self-report measures have been used throughout the study:

- Experiences in close relationships-short form (ECR-S) – this measure consists of 12 items with two subscales *Anxiety* (fear of interpersonal rejection and abandonment) and *Avoidance* (discomfort with interpersonal closeness and intimacy) to assess adult attachment security.
- Individual authenticity measure at work (IAM Work) – this measure consists of 12 items that measure the authenticity of a worker. The subscale *Authentic Living* (e.g. 'I am true to myself at work in most situations.') provides a positive indicator of the construct and the subscales *Self-Alienation* (e.g. 'At work, I feel out of touch with the "real me"') and *Accepting External Influence* (e.g. 'At work, I feel the need to do what others expect me to do') provide negative indicators of the authenticity construct.
- Surface acting – this subscale was used to assess the participants' tendencies to display not sincere emotions at workplace.
- Work stress scale (WSS) – this 16 item measure assess role specific, organizational as well as idiosyncratic job stresses

- Job in general scale (JIG) – this measure consisted of 10 positively worded and 8 negatively worded evaluative descriptors in order to measure job satisfaction.

Results

In line with the hypothesis, the correlational and hierarchical regression analysis has shown that managers' adult attachment is associated with their authentic self-experience and self-expression in the workplace, furthermore the levels of adult attachment security and work authenticity significantly enhance the prediction of their well being.

Insecure adult attachment has been significantly negatively associated with Authentic Living (the positive subscale of the Individual authenticity measure) and significantly positively associated with Self Alienation (the negative subscale of Individual Authenticity measure) of managers' authentic self experience in their work context. The attachment anxiety scores were positively correlated with managers acknowledged willingness to accept external influence as well as to report work stress. Both subscales of adult attachment (anxiety and avoidance) were significantly positively associated with inauthentic self-expression as well as significantly negatively correlated to job satisfaction. The analysis from hierarchical regression has confirmed the hypothesis as the managers adult attachment and their experienced and expressed work authenticity did make a significant contribution to the well being indicators.

Interesting details of the study, and concrete practical relevance

A particularly interesting finding from this study is that as the hierarchical analysis has shown although both anxious and avoidant business managers are likely to report inauthentic self-experiences and to display inauthentic emotions in the workplace, they may differ in their motivations for doing so, depending on whether adult attachment is anxious or avoidant. As already mentioned in the results section, with all predictors in the model, only attachment anxiety and surface acting scores were significant predictors of work stress. These results are in line with existing literature that suggests that managers who fear social rejection rely on surface acting strategies, as a coping mechanism for anxiety when dealing with others. Paradoxically this contributes to their experience of work stress.

The findings from the present study can prove to be useful for therapeutic work with distressed managers. This may include helping individuals understand that their adult attachment security levels might have an impact on their context specific experience of workplace authenticity as well as in their in their difficulties in identifying and expressing (in a constructive manner) their negative emotions to others. Furthermore, these findings might help develop communication skills for more genuine communication of emotional state to others at work.

Why did I choose this study?

I find the present study particularly interesting as it shows the important role of the managers' well being in the context of effective leadership. The well-being of a manager has an impact on the abilities to promote and sustain the trust and cooperation of the employees, as well as to promote a work atmosphere that encourages open communication, positive social exchanges and collective problem solving, and thus in order to increase positive leadership it is crucial to understand how to increase the well-being of managers. Furthermore, social norms at workplace may discourage managers from the genuine expression of negative affect, rather encourage them to insincerely display positive affect in the conduct of their work responsibilities, and it is important to be aware of the implications this has on the well-being and ultimately on the effectiveness of leadership in general.

TITEL: A MULTI-STUDY EXAMINATION OF WELL-BEING THEORY IN COLLEGE AND COMMUNITY SAMPLES

Autoren, Zeitschrift, Datum: John K. Coffey; Laura Wray-Lake; Debra Mashek; Brittany Branand
Springer Science+Business Media Dordrecht ; 2014

Zusammengefasst von: Toma Molerov

Fragestellung: Können die fünf Faktoren des PERMA Modells als unterschiedliche Dimensionen untereinander unterschieden werden und können sie eine bestimmte positive Weiterentwicklung (*flourishing*) vorhersagen (z.B. physische Gesundheit, Erfolg in der Schule)

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Als Kern der *Well-being theory* definierte Seligman fünf Faktoren, welche sich für Menschen durch ihren natürlichen Charakter lohnen und an sich motivierend sind (ohne anderweitige Belohnungen in Sicht zu stellen). Diese Faktoren definiert er als: *Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Achievement (PERMA)*. In dieser Studie wurde PERMA multidimensional und auf zwei unterschiedliche Weisen erhoben. Einerseits durch das Evaluieren der PERMA Faktoren, sowie der beiden Faktoren „college success“ und „physical health“ in einer Langzeitstudie mit College Studenten. Andererseits durch eine zweite, etwas breiter angelegte Online-Studie, welche die Ergebnisse der ersten Studie validieren und ergänzen sollte.

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

Die Erhebungsmethode der ersten Studie, ist eine Langzeitstudie von 4 Jahren, welche College StudentInnen an drei verschiedenen Abschnitten Ihrer Schulkarriere mit Hilfe von Papier-Fragebögen und Selbstreporten befragte. Die Stichprobe besteht aus N=149, woraus ein überwiegender Teil männlich (69%) und weiß (53%) war. Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen betrug 18,10 Jahre. Die Auswertemethode erfolgte durch einen Item-Katalog (bestehend aus 40 unterschiedlichen Items) welche mit den fünf übergeordneten Begriffen (PERMA) in Verbindung gebracht werden konnten. Um eine starke Beeinflussung durch einzigartige emotionale Ereignisse zu verringern wurde die Evaluierung unterschiedlich in Abständen von einer Woche bzw. einem Semester durchgeführt. Der Faktor *meaning* konnte statistisch nicht ausgewertet werden und musste deshalb ausgeschlossen werden. Dies wurde jedoch in der zweiten Studie nachgeholt. Um die Evaluierung zu vereinfachen wurden Items in verschiedene Konstrukte zusammengelegt (z.B. vitality, psychological distress, life satisfaction, etc.). Die zweite Studie bestand aus einem Online Fragebogen für N=831 TeilnehmerInnen. Diese wurden durch Amazon's „Mechanical Turk“ rekrutiert und hatten somit leichte Abweichungen zur Normalbevölkerung (höheres Bildungsniveau, weniger religiös, liberaler, etc.). Studie 2 wurde großteils mit denselben Konstrukten wie Studie 1 für Replikationszwecke

angelegt. Der Faktor *meaning* sollte diesmal mit Hilfe „Meaning in Life Questionnaire“ von Steger et al. (2006) überprüft werden.

Ergebnis:

Die Autoren konnten die Verbindung der unterschiedlichen Konstrukte zu den PERMA Faktoren nachweislich feststellen und damit diese als übergeordnete Faktoren der Well-Being Theory bestätigen. Außerdem fanden Sie einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen 4 der 5 PERMA Faktoren (außer *meaning*) und des Lernerfolgs bzw. der physischen Gesundheit der Studierenden.

Die zweite Studie konnte eine hohe Validität zwischen den fünf PERMA Faktoren feststellen und zusätzlich den Faktor *meaning* als letzten übergeordneten Begriff bestätigen. Die Studie unterstützt außerdem, dass sich die Vorhersagen des PERMA Modells auf große Bevölkerungsgruppen (in den USA) anwenden lassen.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Die konkrete Verbindung der abstrakten Modelle (Positive Emotions, Engagement, etc.) mit den jeweiligen Konstrukten sind sehr gut gewählt: z.B. das Konstrukt *Vitalität* wird durch den Satz „Sometimes I feel so alive I just want to burst“ in einer Bewertungsskala von 1-7 eruiert. Interessanterweise wurde in der Studie der Begriff *Flourishing* durch die physische Gesundheit und den Schulerfolg gemessen. Dies scheint nur teilweise passend zu sein, da Netzwerke und der weitere Werdegang außer Acht gelassen werden. Der konkrete praktische Nutzen der Studie ergibt sich daraus, dass es sich lohnt Trainings- und Lernkonzepte zu entwickeln, welche Studierende nicht nur an sich glücklicher macht, sondern auch ihren Lernerfolg erhöht. Geht man davon aus, dass Lerninstitutionen ihren Studierenden eine wertvolle und gleichzeitig ausgewogene Lernerfahrung bieten möchten, können sie das PERMA Modell insofern implementieren, dass beispielsweise Studierende regelmäßiges Feedback abgeben können. So erfährt die Institution wie gut sie well-being Modelle implementiert und wie gut es ihren Studierenden letztendlich geht. Schließlich kann die well-being theory dazu genutzt werden, um einfache Konzepte des allgemeinen Wohlbefindens besser zu verstehen und eventuell an bestimmten Stellen fokussiert zu intervenieren.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Ich habe diesen Artikel besonders aufgrund seiner empirischen Detailliertheit gewählt. Da bisher noch sehr wenige empirische Studien zum PERMA Modell vorliegen, erschien mir diese empirische Validierung als wichtiger Faktor zur Weiterentwicklung von PERMA.

TITEL: ASSESSING EMPLOYEE WELLBEING IN SCHOOLS USING A MULTIFACETED APPROACH: ASSOCIATIONS WITH PHYSICAL HEALTH, LIFE SATISFACTION, AND PROFESSIONAL THRIVING

Autoren, Zeitschrift, Datum: Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014), *Psychology*, 5(06), 500.

Zusammengefasst von: Helen Schiek

Fragestellung:

Welche Effekte hat multidimensionales Wohlbefinden auf körperliche Gesundheit, Lebenszufriedenheit, Jobzufriedenheit und organisationales Commitment von Angestellten einer Schule?

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Es wurden vier existierende Skalen und zusätzliche Items genutzt, welche die PERMA-Komponenten erheben. Es wurden 20 Emotionen mithilfe des „Positive and Negative Affect Schedule“ (PANAS) erhoben, die 17-item Utrecht Work Engagement Scale, die 29-item Organizational Virtuousness Scale, die „presence of meaning subscale from the Meaning of Life Questionnaire“ und zusätzlich 10 vermische Items, welche subjektive Leistung erhoben.

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

- Angestellte des St Peter's College Adelaide wurden per Mail eingeladen, teilzunehmen; es nahmen 148 an der Studie teil (73 männlich, 74 weiblich, 6 unbekannt). 60% der Teilnehmer waren Lehrer, 40% waren Mitarbeiter der Administration, des IT, oder Catering.
- Es handelte sich um einen Online-Fragebogen, der via Survey Monkey erstellt und durchgeführt wurde.
- Zusätzlich zu PERMA wurden körperliche Gesundheit, Lebenszufriedenheit, Jobzufriedenheit und Organizational Commitment erhoben (Outcomes).
- Mithilfe exploratorischer und konfirmatorischer Faktorenanalyse wurde untersucht, ob die fünf PERMA-Faktoren vorhanden waren. Aus den Ergebnissen wurden „wellbeing factors“ zusammengefasst.
- Korrelationen zwischen den wellbeing factors und den Outcomes wurden errechnet. Anschließend wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt, um zu schauen, ob die wellbeing factors die Outcomes vorhersagen.

Ergebnis:

Wenn Angestellte auf den PERMA-Domains hohe Werte aufweisen, also ein hohes multidimensionales Wohlbefinden berichten, dann sind sie engagierter und zufriedener mit ihrer Gesundheit, ihrem Leben und ihren Jobs.

Die Studie zeigt, dass der multidimensionale Ansatz PERMA eine sinnvolle Möglichkeit ist, um Wohlbefinden zu messen.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Es ist sinnvoll, das Wohlbefinden von Mitarbeitern anhand eines multidimensionalen Ansatzes zu erfassen. Nur so kann das Wohlbefinden der Angestellten langfristig konkret verbessert werden. In der aktuellen Studie ging es größtenteils um Lehrer – ich denke, es ist besonders wichtig, dass Lehrer mit ihrem Job zufrieden sind und ein allgemein gutes Wohlbefinden aufweisen, da sich ihr Verhalten direkt auf SchülerInnen niederschlägt.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Interessant fand ich vor allem den Anhang. Hier sind alle originalen Items zu finden, welche die Versuchspersonen beantworten mussten. Der PERMA Ansatz ist mir noch relativ neu und diese Items helfen mir, zu verstehen, worum es hierbei geht. Außerdem finde ich es interessant, inwiefern sich Wohlbefinden auf berufliche Zufriedenheit und andere Lebensbereiche auswirkt. Man sieht daran, wie wichtig Jobzufriedenheit und ein gutes Arbeitsklima sind.

The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective

Shu - Ling Chen

The International Journal of Human Resource Management, 2015

Zusammengefasst von: Maria Carmen Cheran (Matrikelnr.: 1549236)

Zusammenfassung:

Der ausgewählte Artikel behandelt den Zusammenhang zwischen dem psychologischen Kapital des Vorgesetzten, dem psychologischen Kapital des Mitarbeiters, Berufseinsatz und Berufsleistung (Aufgabenleistung und kontextuelle Leistung). Die Ergebnisse wurden durch das hierarchisch lineare Modellverfahren (HLM) beschrieben:

- 1) das psychologische Kapital des Vorgesetzten steht in positivem Zusammenhang zum eigenen Berufseinsatz, durch die Vermittlung des psychologischen Kapitals des Mitarbeiters.
 - 2) der Berufseinsatz vermittelt den Zusammenhang zwischen dem psychologischen Kapital des Mitarbeiters und deren Berufsleistung (Aufgabenleistung und kontextuelle Leistung).
- Bei der Studie nahmen 60 Vorgesetzte und 319 Mitarbeiter teil. Die Daten wurden in drei Phasen gesammelt.

Fragestellung:

Hypothese 1: Das psychologische Kapital des Mitarbeiters steht in positivem Zusammenhang mit dem Berufseinsatz der Mitarbeiter;

Hypothese 2: Das psychologische Kapital des Vorgesetzten beeinflusst positiv den Berufseinsatz des Mitarbeiters durch die Vermittlungsrolle des psychologischen Kapitals des Mitarbeiters;

Hypothese 3a: Das psychologische Kapital des Mitarbeiters beeinflusst positiv die Aufgabenleistung des Mitarbeiters durch die Vermittlungsrolle des Berufseinsatzes des Mitarbeiters;

Hypothese 3b: Das psychologische Kapital des Mitarbeiters beeinflusst positiv die kontextuelle Leistung des Mitarbeiters durch die Vermittlungsrolle des Berufseinsatzes des Mitarbeiters.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Positive Leadership ist festgelegt im positiven Unternehmensverhalten und dient in dieser Studie als Bedingung für das psychologische Kapital von Vorgesetzten und Mitarbeitern, Berufseinsatz und Berufsleistung.

Diese Studie bietet etwas Unterstützung für die Verallgemeinerbarkeit über die Wirkung der

Manager-Angestellte-Unternehmensarbeit.

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

Die Daten (Vorgesetzte und Mitarbeiter) wurden in einer Telekom Firma in Taiwan erfasst. Der Zeitabstand zwischen zwei angrenzenden Phasen schwankte zwischen 12 bis 15 Wochen. Da die Daten von mehreren Quellen gesammelt wurden, wurde das 'cross-lagged' Modell von Podsakoff, Mackenzie, Lee, & Podsakoff, 2003 verwendet. Die Vorgesetzten mussten bestätigen, dass die Mitarbeiter auf gleiche Ziele hin kollektiv zusammenarbeiteten. Die Erhebung wurde zu verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt:

1. Die Selbst-Beurteilung des Vorgesetzten und das eigene psychologische Kapital (T1);
2. Die Selbst-Beurteilung des Mitarbeiters und das psychologische Kapital (T2);
3. Die Beurteilung des Vorgesetzten von Aufgabe-Leistung und kontextueller Leistung des Mitarbeiters.

Stichprobe:

- 60 Vorgesetzte (im Durchschnitt 48 Jahre alt, mit ca. 22 Jahren Beschäftigungsdauer); 70% Männer; 95% haben FH oder Universitäts-Studium absolviert;
- 319 Mitarbeiter (im Durchschnitt 40 Jahre alt, mit ca. 14 Jahren Beschäftigungsdauer); 54% Frauen; 76% haben FH oder Universität Studium absolviert;

Erhebungsmethode und -instrument: Brislin (1980) übersetztes Verfahren:

- a. Zur Erhebung des psychologischen Kapital des Vorgesetzten (T1) und des Mitarbeiters (T2) wurde PCQ (PsyCap questionnaire: Luthans, Youssef, et. al., 2007) verwendet (self-efficacy, hope, optimismus, resilience); 12 Item, 6 Likert Skala (stimme überhaupt nicht zu - stimme vollkommen zu).
- b. Die Berufseinsatz-Skala (T2) misst die Beschäftigungsebene des Mitarbeiters (Schaufeli et al., 2006) mit 17 Items und 3 Subskalen (Einsatz vigor - 6 Item , dedication - 5 Item and absorption - 6 Item).
- c. Bei der Berufsleistung (T3) wurde die 8 Items Skala für Aufgaben-Leistung (Motowidlo and Van Scotter, 1994) ('quantity of work' und 'quality of work') und die 4 Items Skala für kontextuelle Leistung ('helps others without being asked' und 'puts in extra hours to get the work done on time') verwendet.
- d. Kontrollvariable: Team-Größe , individuelle Arbeit und kollektives psychologisches Kapital, gemessen durch PCQ (Luthans, Youssef, et. al., 2007).

Auswertungsmethode: hierarchisch lineares Modell (HLM) (Bryk & Raudenbush, 1992) und Hofmann and Gavin's (1998).

Ergebnis:

Hypothese 1: Das psychologische Kapital des Vorgesetzten sagt das psychologische Kapital des Mitarbeiters signifikant vorher.

Hypothese 2: Das psychologische Kapital des Vorgesetzten steht in positivem Zusammenhang zu dem psychologischen Kapital des Mitarbeiters und das des Mitarbeiters steht in positivem Zusammenhang zu Berufseinsatz.

Hypothese 3a,3b: Hier wurde Monte Carlo Simulation verwendet um die Hypothese des Mediationsverfahrens zu testen. Das psychologische Kapital des Vorgesetzten steht in Zusammenhang zum Berufseinsatz durch das psychologische Kapital des Mitarbeiters.

Darüber hinaus vermittelt das psychologische Kapital des Mitarbeiters das des Vorgesetzten in Bezug auf den Berufseinsatz, und dieser vermittelt die Beeinflussung des psychologischen Kapital des Mitarbeiters bezüglich Aufgabenleistung.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Diese Studie hat einen wichtigen praktischen Nutzen in der HRM Abteilung. Die Vorgesetzten dienen als Modell für Angestellte (durch Verhalten, Kommunikation und Taten), indem sie das psychologische Kapital der Mitarbeiter stärken. Außerdem sollten die Vorgesetzten deren psychologisches Kapital erhöhen, indem sie Vorbilder für die Angestellten sind, oder mit Trainingsprogrammen.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Ich fand den Begriff des psychologischen Kapitals interessant und wollte mehr darüber erfahren bzw. Die Zusammenhänge zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzte bezüglich dieses psychologischen Kapitals verstehen.

IMPACT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON PERFORMANCE: ROLE OF FOLLOWERS' POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND RELATIONAL PROCESSES

Hui Wang, Yang Sui, Fred Luthans, Danni Wang, Yanhong Wu

Journal of Organizational Behavior, 35, 5–21 (2014)

Zusammengefasst von: Karin Staltner

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht die moderierende Rolle des positiven psychischen Kapitals (Positive psychological capital - PsyCap) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die mediierende Rolle des Führer-Mitarbeiter-Austausches (Leader-member exchange - LMX) auf den Zusammenhang zwischen einem authentischen Führungsstil (Authentic Leadership - AL) und der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu wurden 794 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren unmittelbare Vorgesetzte mit einem Modell der mediierten Moderation getestet. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich authentisches Führungsverhalten positiv auf den Führer-Mitarbeiter-Austausch und daraus folgend auf die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt, insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen niedrigeren Level in PsyCap aufweisen.

Fragestellung:

Hypothese 1: Authentic Leadership (AL) steht in einem positiven Zusammenhang zu der Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hypothese 2: das psychische Kapital der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter moderiert den Zusammenhang zwischen AL und Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sodass der Zusammenhang bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem niedrigen PsyCap-Level höher als bei solchen mit einem hohen PsyCap-Level ist.

Hypothese 3: AL steht in einem positiven Zusammenhang zu LMX seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hypothese 4: LMX mediiert den Zusammenhang zwischen AL und der Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hypothese 5a: PsyCap moderiert den Zusammenhang zwischen LMX und Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sodass der Zusammenhang zwischen LMX und Leistung höher bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem niedrigen PsyCap-Level als bei solchen mit einem hohen PsyCap-Level ist.

Hypothese 5b: Die Mediation von LMX unterlegt den übergreifenden moderierenden Effekt von PsyCap im Zusammenhang zwischen AL und der Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derart, dass AL positiv mit LMX zusammenhängt und der Zusammenhang zwischen LMX und Leistung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit niedrigem PsyCap-Level höher als bei solchen mit hohem PsyCap-Level ist.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Eine in der positiven Psychologie angesiedelte Form von positiver Führung wird als **Authentische Führung** bezeichnet. Dieser Führungsstil zeichnet sich durch die folgenden vier Führungsdimensionen aus:

- objektive Verarbeitung von Informationen
- internalisierte moralische Perspektive
- Transparenz und
- Selbsterkenntnis.

Dahinter steckt die Annahme, dass eine Führungskraft nur erfolgreich führen kann, wenn sie sich ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kolleginnen und Kollegen gegenüber aufrichtig, ehrlich und integer verhält, d. h. authentisch ist. Authentische Führungskräfte teilen mit ihrem Team die notwendigen Informationen, um Entscheidungen zu treffen, akzeptieren dessen Input und offenbaren ihre eigenen persönlichen Wertvorstellungen, Beweggründe und Gefühle.

Daher ist es bedeutsam, sich die eigenen Persönlichkeitsmerkmale und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst zu machen.

Das psychologische Kapital oder kurz **PsyCap** ist ein Konstrukt aus der positiven Psychologie, das sich aus den vier Bestandteilen **Optimismus, Hoffnung, Widerstandsfähigkeit** und **Selbstwirksamkeit** zusammensetzt.

Leader-member exchange (LMX), in Deutsch als Führer-Mitarbeiter-Austausch bezeichnet, postuliert, dass sich effektive Führung vor allem über dyadische Beziehungen zwischen einer Führungsperson und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erzielen lässt. Die Austauschprozesse beziehen sich dabei seitens des Vorgesetzten auf den Austausch von Ressourcen wie Information, Unterstützung oder Aufmerksamkeit, während demgegenüber von den Mitarbeitenden u. a. Commitment, Loyalität und Arbeitseinsatz erwartet wird.

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

Sample:

49 Führungskräfte und 794 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines chinesischen Logistik-Unternehmens wurden untersucht. 69.2 Prozent der Führungskräfte sind männlich, das Durchschnittsalter beträgt 39 Jahre und sie sind seit durchschnittlich 17 Jahren im Unternehmen tätig. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 71.3 Prozent männlich mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren und einer durchschnittlichen Firmenzugehörigkeit von sieben Jahren. Sie arbeiten im Mittel seit 3.3 Jahren mit ihrer derzeitigen Führungskraft zusammen.

Messmethode:

Authentischer Führungsstil wurde mit dem "16-item Authentic Leadership Questionnaire" von Walumbwa et al. (2008) gemessen.

LMX wurde mit einer 16-Item-Skala erfasst, die ursprünglich von Liden and Maslyn (1998) entwickelt wurde und von Wang et al. (2005) für den chinesischen Kontext angepasst wurde.

Um die Werte für **PsyCap** zu ermitteln, wurde auf den aus 24 Items bestehenden Fragebogen PCQ (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Luthans, Youssef et al., 2007) zurückgegriffen.

Die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sogenannte Job Performance, wurde mit vier Items, die von Farh and Cheng (1997) für den chinesischen Kontext entwickelt wurden, ermittelt.

Als Kontrollvariablen wurden die demografischen Daten Alter, Geschlecht, Bildung und Betriebszugehörigkeit verwendet.

Data analysis:

Es wurde ein mediiertes Moderationsmodell wie in Abbildung 1 ersichtlich, verwendet.

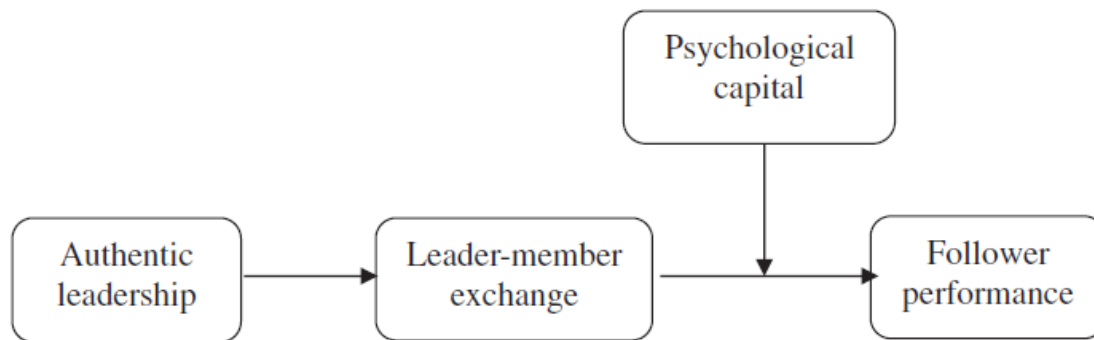


Abbildung 1: Modell der medierten Moderation

Zunächst wurden anhand einer konfirmatorischen Faktoranalyse eine Baseline und drei alternative Modelle erstellt und tabellarisch ausgewiesen.

Die Hypothesen 1, 2, 3 und 5 wurden mit einer multiplen Regression getestet, die Hypothese 4 mittels Bootstrapping.

Ergebnis:

In der Studie wurde untersucht, welchen Einfluss positive psychologische Ressourcen wie PsyCap sowie Beziehungsprozesse wie LMX auf den Zusammenhang zwischen authentischem Führungsstil und Job-Performance haben.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass der positive Zusammenhang zwischen authentischem Führungsstil und Job-Performance bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit geringeren psychologischen Ressourcen höher ist als bei solchen mit hohem positiven psychischen Kapital.

Authentischer Führungsstil steht in einem positiven Zusammenhang mit dem Führer-Mitarbeiter-Austausch (LMX) und diese Beziehung trägt zu einer besseren Job-Performance, abhängig von den psychischen Ressourcen (PsyCap) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei. LMX vermittelt somit den Zusammenhang zwischen authentischem Führungsverhalten und Job-Performance, d. h. dass eine positive Beziehung zwischen Vorgesetzten und deren unmittelbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wesentliche Rolle für die Leistung einnimmt.

Die Ergebnisse legen nahe, dass ein authentischer Führungsstil besonders für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem positiven psychologischen Kapital förderlich, im Sinne einer Leistungssteigerung ist.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Die Studie belegt das theoretische Modell des authentischen Führungsstils AL sowie des positiven psychologischen Kapitals PsyCap. Es wird hervorgehoben, dass insbesondere ein Mangel an Optimismus, Hoffnung, Widerstandsfähigkeit und Selbstwirksamkeit durch einen authentischen Führungsstil ausgeglichen und somit eine Verbesserung der Leistung erzielt werden kann.

Durch die Integration der beiden theoretischen Modelle AL und PsyCap wird die Komplexität des Zusammenspiels zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ersichtlich.

In der Praxis kann man aus den vorliegenden Ergebnissen abgeleitet, Trainings für Führungskräfte entwickeln. In der Organisation empfiehlt es sich, Führungskräfte im authentischen Führungsstil zu schulen. Im weiteren kann man im Unternehmen offene Kommunikation und gegenseitigen Austausch fördern. Im Besonderen zählt es sich aus, Teammitglieder mit geringen positiven psychologischen Ressourcen durch ein authentisches Führungsverhalten zu unterstützen, damit sie ihre Leistung steigern können. Daraus ergibt sich eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Spannend finde ich an dem vorliegenden Artikel, dass ein positiv orientiertes Führungsverhalten mit einem offenen Kommunikationsaustausch vor allem jene Menschen stärkt, bei welchen die positiven psychologischen Ressourcen gering ausgeprägt sind.

Durch das medierte moderierte Untersuchungsmodell wird die Komplexität psychologischer Variablen im Arbeitskontext deutlich. Es können die psychologischen Merkmale, die zu Job-Performance beitragen, identifiziert werden, um somit gezielt einzelne Teammitglieder zu fördern.

DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN AN ACADEMIC-BASED LEADERSHIP EDUCATION PROGRAM

Goertzen, B. J. & Whitaker, B. L. *Journal of Management Development*, Vol. 34(7) 773-786. 2015

Zusammengefasst von: Johan Karlsson

Fragestellung:

Leadership education programs may help individuals to develop psychological capital (PsyCap) capacities. Goertzen and Whitaker intend to examine the impact of an academic-based, leadership education program on the development of PsyCap. The leadership education program relevant to this study includes several learning objectives that are aligned with the PsyCap dimensions resiliency, self-efficacy, optimism, and hope. Given the outcomes of the academic-based leadership education program, it seems reasonable that the program may influence the development of PsyCap within students. Therefore, this study is guided by the hypothesis that students will increase in PsyCap throughout their leadership education experience.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

The authors use the definition of PsyCap from Luthans et al. (2007) as an individual's positive psychological state of development, characterised by: 1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; 2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; 3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and 4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success. Furthermore they claim that PsyCap is relatively malleable as opposed to traits that are fixed and unchangeable or psychological states that change according to situations.

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

To measure the four dimensions of PsyCap the authors used a ten-item survey derived by Parker (1998) for self-efficacy, a 12-item survey developed by Scheier and Carver (1985) for optimism, and 14 items based on the work of Block and Kremen (1996) for resilience. Regarding hope the authors used two measures both based on the work by Snyder (2000) addressing hope as a state-like quality; as well as emphasising hope as a trait-like characteristic.

The sample consisted of students enrolled in undergraduate leadership education courses. Surveys were administered to students 1) at the beginning of the first leadership course, 2) at the end of the third leadership course, and 3) at approximately the mid-point of the program and at the end of the final leadership course. The sample was divided into three treatment groups with differing modes of delivery for the leadership education program (traditional face-to-face; online; and a blended model delivered to students at international partner institutions). The course design and assignment structure as well as the composition of student demographics varied between the modalities. In total, 65 percent of the overall sample was female and reported a mean of 23.8 years of age.

Initial evaluation of the data included calculation of means and standard deviations for the overall sample and for responses from each of the three modes of delivery of the leadership program. Additionally, Cronbach's α -coefficients and a correlational analysis were conducted for the overall

sample. Survey responses were analysed using a one-way analysis of variance (ANOVA) to test for significance in the mean differences between data collected at Time 1, Time 2 and Time 3. Similar ANOVA were conducted for each of the five dimensions among the three modes of leadership education delivery. Follow up post hoc analyses were performed to detect between which time intervals the differences were found. Due to the unequal sample sizes at the various time intervals a Hochberg's GT2 post hoc test was employed.

Ergebnis:

The authors identified statistically significant differences at the $p=0.01$ level for each of the PsyCap dimensions: self-efficacy ($F(2, 1,195)=22.677, p=0.001$); optimism ($F(2, 1,164)=12.453, p=0.001$); dispositional hope ($F(2, 1,192)=8.784, p=0.001$); state hope ($F(2, 1,192)=9.700, p=0.001$); and resiliency ($F(2, 1,192)=11.483, p=0.001$). When separating the samples according to the three modes of leadership education delivery the authors found significant differences regarding self-efficacy and resilience within the on-campus sample, regarding self-efficacy, optimism, dispositional, and state hope within the domestic online program, and regarding self-efficacy and optimism within the international program sample.

The post hoc analysis of the overall sample to detect between which time intervals the differences were found indicated that there were significant differences between Time 1 and Time 2 for each of the five dimensions at the 0.01 level. Similarly data indicated significant differences between Time 2 and Time 3. However, only two dimensions (self-efficacy and optimism) were significantly different between Time 1 and Time 3.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

The study indicates that an academic-based leadership education program can impact the development of PsyCap. The results shows a positive development in time 2 compared to time 1, however the development in time 3 is not significantly different to time 1. According to the authors there are reasons for the regressing development in time 3. The students have learnt to use a range of different theories to analyse problems by the time they reach time 3 which increases complexity. Consequently these students may now question their ability to develop appropriate structures for solving the current problems. The results may indicate a response shift bias occurring as students begin to question assumptions regarding their own abilities and recognise they do not know as much as they thought they knew about their understanding of and participation in leadership processes.

This study extends initial research findings that PsyCap is malleable and therefore may be enhanced through training and development interventions. This is something to leverage within academic education as well as among other organisations. Academic departments may more intentionally design their undergraduate programs to address soft skill development, particularly related to the PsyCap capacities. Using a pedagogical approach incorporating service-learning opportunities may offer a good way to provide students with confidence and resiliency to meet life's challenges. Further, well developed PsyCap capacities among individuals is something that can enhance confidence and other psychological tools to effectively navigate organisational change. This is relevant considering the constant change that characterises today's job environment Many organisations adopt training and development programs often focus on enhancing employees' knowledge and skills necessary for current or future job needs. Organisation ought to seriously consider incorporating strategies aimed at enhancing employing PsyCap capacities as well.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Relative to the ongoing discussion whether leadership is something that is native vs. possible to influence by the environment, I find evidence that suggest the possibility of developing such skills interesting.

Quellen:

Block, J. & Kremen, A.M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2). 349-361. | Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. Oxford University Press. Oxford. | Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6). 835-852. | Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping and health: assessment and the implications of generalized outcome expectations. *Health Psychology*, 4. 219-247. | Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope*. Academic Press. San Diego, CA.

A MULTIDIMENSIONAL APPROACH TO MEASURING WELL-BEING IN STUDENTS: APPLICATION OF THE PERMA FRAMEWORK

Autoren: Margaret L. Kern, Lea E. Waters, Alejandro Adler & Mathew A. White

Quelle: The Journal of Positive Psychology, 10:3, 262-271 (2015)

Zusammengefasst von: Nicolas Dreilich (Matrikelnr: 1104041)

Abstract:

Angelehnt an das PERMA-Modell von Martin Seligman wurde im Rahmen dieser Studie eine multidimensionale Theorie von well-being an 516 männlichen Schülern getestet. Anhand einer Faktorenanalyse wurden vier positive Faktoren (positive emotions, engagement, relationships und accomplishment) und 2 negative (depression und anxiety) ausgewählt. Anschließend wurde der Zusammenhang dieser Faktoren mit Zufriedenheit, Hoffnung, Dankbarkeit, Schulengagement, Spiritualität, physische Gesundheit und Aktivität, somatische Symptome und stressige Lebensumstände ermittelt. Die Ergebnisse unterstützen die Theorie der Multidimensionalität von well-being und geben Schulen die Möglichkeit, das Wohlbefinden ihrer SchülerInnen zu verstehen und zu fördern.

Fragestellung:

Können die PERMA-Faktoren bei Jugendlichen gemessen werden?

1. examined whether the PERMA factors could be recovered from the items included in an existing well-being assessment
2. examined if positive and negative factors could be distinguished
3. explored cross-sectional associations with other life, health and mental health variables

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Das PERMA-Modell dient in dieser Studie als Rahmen für die Messung des Wohlbefindens australischer Schüler.

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

Stichprobe:

- 516 männliche Schüler zwischen 13-18 Jahren
- Religion:

Nicht religiös 49,6%	Katholisch 14,3%
Anglican 21,5%	Sonstiges 14,6%

Fragebogenentwicklung:

Einbezug von Schülern und Lehrern (religiöse Fragen wurden ausdrücklich gewünscht → anglican. Tradition)

Negative u. positive Emotionen

- EPOCH-Messinstrument

→ multidimensionales Instrument zur Messung d. Aufblühens von Jugendlichen (Engagement, Perseverance, optimism, connection to others and happiness) → 15 positive und 15 negative Items

- Weitere Fragebögen:
 - 7 zusätzliche Items zu den Themen Meinung, tägliche Bewältigung u. sozialer Unterstützung
 - 8 Items von Seiten der Schule zum Thema Spiritualität
 - Satisfaction with Life Scale
→ overall well-being
 - Children's Hope Scale
→ agency and pathways of hope
 - Gratitude Questionnaire
→ gratitude in daily life
 - Growth Mindset Scale
→ extent in which individuals believe their mindsets are fixed vs. open to growth and experience
 - Healthy Pathways Child Report Scale
→ eindimensionale Skalen die Aspekte von Gesundheit, Krankheit und well-being erheben (physic. Vitality, somatic symptoms, physic. Activity, school engagement)

Ergebnis:

- Positive Faktoren:
 - Positive Emotions ($\alpha=.92$; 13 Items)
 - Engagement ($\alpha=.70$; 6 Items)
 - Relationships ($\alpha=.82$; 9 Items)
→ Items von Meaning laden auf Relationships
 - Accomplishment ($\alpha=.84$; 6 Items)
- Negative Faktoren:
 - Depression ($\alpha=.90$; 8 Items)
 - Anxiety ($\alpha=.82$; 7 Items)

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Student well-being ist multidimensional

- Positive Seite (orientiert sich am PERMA-Modell; Ausnahme: Meaning überlappt mit Relationships Items)
→ möglich, dass Teenager Meaning von der Beziehung zu anderen abhängig machen
- Negative Emotionen (ebenso multidimensional: depression/sadness u. anxiety)
Vgl. positive Psychologie: well-being ist nicht grundsätzlich das Ergebnis fehlender negativer Emotionen
→ beide Faktoren korrelierten negativ mit positiven Outcomes u. positiv mit negativen Outcomes

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Dieser Artikel war für mich interessant, da dieser die Vernetzung, aber auch die Unterschiede von Zielgruppen untersucht. In diesem Artikel wird das PERMA-Modell zwar nicht direkt mit dem Thema Leadership in Verbindung gebracht, allerdings brachte die Anwendung der einzelnen Faktoren bei einer Stichprobe von Jugendlichen interessante Erkenntnisse hervor. Sie zeigen, dass die Faktoren von Well-being unter anderem auch altersabhängig sind. Die Interpretation und Nutzung von Theorien und Daten sind immer im Hinblick auf die zu betrachtende Stichprobe individuell zu betrachten. Diese Erkenntnis ist meiner Ansicht nach in allen Bereichen der Psychologie, aber auch im Leben äußerst wichtig und daher immer zu berücksichtigen.

TITEL: Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry.

Tersia Nel, Marius W. Stander, Juraida Latif

Der Artikel wurde von Tersia Nel verfasst in Form einer Mini Dissertation, die als Grundlage dafür diente, unter der Leitung von Professor Marius Stander, der als Dozent an der „School of Behavioural Sciences am Vaal Triangle Campus in Südafrika unterrichtet. Der Schwerpunkt seiner Forschung liegt unter anderen bei positiven Organisationen und positive leadership. Er ist ebenfalls Co-Editor der Zeitschrift „SA Journal for Industrial Psychology“. Seine Publikationen sind nicht nur in Südafrika verbreitet, sondern auch in New York oder in den Niederlanden. Die dritte Autorin dieses Artikels ist Juraida Latif, die als Lehrbeauftragte ebenfalls am Vaal Triangle Campus unterrichtet. Ihr Spezialgebiet liegt in der positiven Psychologie, „psychological well being“, Resilienz und der Karriere-Psychologie.

Zeitschrift: SA Journal of Industrial Psychology

Datum: 30.11.2015

Zusammengefasst von: Patricia Stankovic

Fragestellungen:

H1: Perceived positive leadership behaviour is a significant predictor of employee psychological empowerment.

H2: Perceived positive leadership behaviour is a significant predictor of employee work engagement.

H3: Perceived positive leadership behaviour is a significant predictor of employees' satisfaction with life.

H4: Perceived positive leadership behaviour has an indirect effect on employee work engagement by means of employee psychological empowerment.

H5: Perceived positive leadership behaviour has an indirect effect on employee satisfaction with life by means employee psychological empowerment.

Wie wird **Positive Leadership im Artikel definiert** bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Positive Leadership ist in harten Zeiten der Schlüssel, um Mitarbeiter zu motivieren mehr Engagement für die Arbeit zu bringen. Die Autoren meinen, dass positive Leadership außerdem mehr Zufriedenheit im Leben der Mitarbeiter bringt und auch zeigt, was sie richtig und gut machen, statt falsch und schlecht. Insgesamt ist positive Leadership nach Meinung der Autoren ein Weg, um Angestellten ein besseres Arbeitsleben zu ermöglichen, indem sie mehr Sinn in der Arbeit sehen, engagierter sind und somit auch gesünder. Die Arbeit, die sie verrichten, sollte als wichtig angesehen und vor allem anerkannt werden. Die Autoren meinen, dass der Fokus in positive Leadership auf den Ausbau der Stärken und der Entwicklung der Mitarbeiter liegt.

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

Die Studie war quantitativ mit standardisierten Fragebögen in einer chemischen Organisation. Von 700 Fragebögen kamen 322 zurück, wovon 92,5 % männlich waren und im Alter zwischen 26 und 35.

Der Positive Leadership Measure (PLM; Arakawa & Greenberg, 2007) besteht aus einer 12- Item Skala und wurde verwendet, um positive Leadership zu überprüfen. Zusätzlich wurde ein Stärken-

basierender Ansatz (gemessen mit 5 Items) und Erkennung (gemessen mit 7 Items) als weiteres Messinstrument verwendet. Weiters wurden the Measuring Empowerment Questionnaire (MEQ; Spreiter, 1995) verwendet, um Psychological Empowerment zu messen. Work Engagement wurde mit der Work Engagement Scale (WES; Rothmann, 2010) gemessen und die individuelle Lebenszufriedenheit wurde mit der Satisfaction with Life Scale (SWL; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) gemessen.

Ausgewertet wurde mit SPSS 21 anhand von Korrelationen und einer konfirmatorischen Faktorenanalyse.

Ergebnis: H1 konnte mit einem $R^2 = 0.20$ akzeptiert werden und somit hat spürbarer positive Leadership einen Einfluss auf die psychologische Stärkung der Mitarbeiter. Bei der 2. Hypothese wurden keine signifikanten Korrelationen gefunden und daher wurde sie abgelehnt. Damit konnte man keinen Zusammenhang finden zwischen wahrgenommenen positiv Leadership und das Engagement der Mitarbeiter. H3 wurde akzeptiert und somit hat positive Leadership einen Effekt auf die Lebenszufriedenheit der Mitarbeiter. Positive Leadership und psychologische Stärkung konnten 53% der Varianz im Arbeitsengagement erklären und somit ist H4 akzeptiert. H5 wurde auch akzeptiert und somit hat positive Leadership einen indirekten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Mitarbeiter durch die psychologische Stärkung.

Interessante **Studiendetails** und konkreter **praktischer** Nutzen:

Obwohl nicht bestätigt werden konnte, dass positive Leadership einen Einfluss auf das Engagement haben soll, konnte in der 4. Hypothese gezeigt werden, dass positive Leadership und die psychologische Stärkung 53% der Varianz im Arbeitsengagement erklären. Die Autoren schließen daraus, dass wenn Führungskräfte auf Stärken und Wahrnehmung der Mitarbeiter Wert legen, das Engagement auch höher wird.

Insgesamt kann man aus den Ergebnissen der Studie sagen, dass positive Leadership einen Einfluss auf die Mitarbeiter hat. Sie sind zufriedener, engagierter und fühlen sich mehr wert, wenn Führungskräfte sie stärken und ihnen aufrichtige Anerkennung schenken. Werden Mitarbeiter ernsthaft wahrgenommen, ihre Fähigkeiten anerkannt und werden sie positiv gestärkt, führt das dazu, dass Mitarbeiter die Einstellung zur Arbeit in eine positive verändern und die Lebenszufriedenheit insgesamt steigt. Organisationen sollten den Fokus auf die Entwicklung der Führungskräfte im Hinblick auf positive Leadership richten, denn das führt dazu, dass Mitarbeiter mehr Energie haben und gerne in die Arbeit kommen.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Ich fand es sehr interessant, dass der Artikel aus Südafrika stammt, da man sehen kann, dass positive Leadership nicht nur in Europa relevant ist und die wirtschaftlichen Bedingungen in Südafrika weitaus schlechter sind. Die Studie wurde in einer chemischen Industriefirma durchgeführt, wo Arbeitsbedingungen wahrscheinlich nicht einfach sind und gerade dort Mitarbeiter wertgeschätzt werden sollten. Die Studie hat ebenfalls sehr viele Faktoren untersucht, wie eben Engagement und auch die Lebenszufriedenheit sowie die psychologische Stärkung der Mitarbeiter. Dies führt auch dazu, dass die Analyse der Daten sehr komplex ist. Die Ergebnisse der Studie sind positiv und meiner Meinung nach könnte man sie nutzen, um viele Organisationen und Führungskräfte auf positive Leadership aufmerksam zu machen.

TITEL: DISTRIBUTING POSITIVE LEADERSHIP: THE CASE OF TEAM COUNSELING

Autoren, Zeitschrift, Datum:

Tubin, D., & Pinyan-Weiss, M. (2015). Distributing positive leadership: The case of team counseling. *Educational Management Administration & Leadership*, 43 (4), 507-525. doi: 10.1177/1741143214523012

Zusammengefasst von: Peter Pollak

Fragestellung:

Was tragen SchulberaterInnen sowie RektorInnen jeweils zu einer positiven geteilten Führungspraxis (positive distributed leadership) bei?

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

In dem vorliegenden Artikel wird das konkrete Konstrukt „positive geteilte Führung“ (positive distributed leadership) behandelt. Hierbei geht es darum, wie einerseits RektorInnen und andererseits SchulberaterInnen geteilte Führungsaufgaben, im Kontrast zu „gewöhnlicher Zusammenarbeit“, in der Praxis so umsetzen, dass diese Führungsaufgaben sichtbar auf die Ziele der Schule ausgerichtet sind und deren Erreichen fördern.

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

Die Studie bezieht sich auf 5 Schulen in Israel, die über bekannte Daten sowie Interviews über die Kriterien des 1) hohen akademischen Erfolges, des 2) positiven Umfelds mit geringen Raten an Gewalt, Vandalismus und Schulabbrüchen sowie dem 3) Ruf der Schulen in der betreffenden Community als besonders erfolgreiche Schulen ausgewählt wurden.

In diesen Schulen wurden außer allgemeinen Informationen über die Schulen und demografischen Daten ausschließlich qualitative Daten erhoben. Eingesetzt wurden 1) halbstrukturierte Interviews mit RektorInnen, Rektor-StellvertreterInnen, SchulberaterInnen, SchulpsychologInnen, HausmeisterInnen sowie externen Personen des Schulsystems, 2) Beobachtungen bei der Arbeit der RektorInnen und 3) Fokusgruppen, in jeder Schule drei, jeweils mit LehrerInnen, SchülerInnen und Eltern (nach diesen Gruppen getrennt).

Die daraus resultierenden transkribierten Daten wurden per Inhaltsanalyse ausgewertet und über die Schulen hinweg zur Synthese gebracht.

Ergebnis:

SchulberaterInnen in der Studie arbeiten kaum anhand von Beratungsgesprächen lediglich auf der Ebene der SchülerInnen und ebenso kaum auf der größten organisationalen Ebene, sondern auf der Teamebene, wo es gilt, Beziehungen zu SchülerInnen, LehrerInnen, Eltern, SchulpsychologInnen und externen Personen zu knüpfen und in diesen Konstellationen somit auf der Ebene von Systemen zu arbeiten. Hierzu ist vor allem die Übergabe von Verantwortung von Seiten des/der RektorIn ausschlaggebend, wodurch es zu geteilter Führung kommt. Die Führungsaufgaben beziehen sich konkret auf die Gestaltung der verschiedenen Beziehungen im jeweils für die aktuelle Problemstellung relevanten Teilsystem der Schule. Ihren positiven Charakter bekommt diese geteilte Führung in Bezug auf die SchulberaterInnen durch das Entlasten von SchülerInnen, indem Problemstellungen in handhabbare Stücke aufteilt und innerhalb des aufgebauten Beziehungsnetzes mit dem Umfeld des/der SchülerIn gearbeitet wird. Dies ist zu jedem Zeitpunkt auf die Ziele der

Schule ausgerichtet. Auf Seiten des/der RektorIn zeichnet sich positive geteilte Führung durch eine klare Hierarchie trotz der geteilten Aufgaben, offene Kommunikationsmöglichkeiten und eine klare Arbeitsteilung aus.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Durch die Auswahl von Schulen, die bei Leistungstests gut abschneiden, ein positives Umfeld bieten und sich in diesem Sinne bereits einen Ruf erworben haben, wird ein Einblick in geteilte Führung möglich, die in der Praxis zu den gewünschten Zielen deutlich beiträgt. Besonders die offene Kommunikation und das Übertragen von Verantwortung von dem/der RektorIn auf SchulberaterInnen bei gleichzeitiger Klarheit der Hierarchie sowie der Arbeitsteilung sind instruktiv. Diese Befunde lassen vermuten, dass dieses Erfolgskonzept auch in anderen Bereichen, außerhalb des Schulwesens, von großem Nutzen sein kann, wenn verschiedene Führungsebenen bereit sind, Führungsaufgaben zu teilen und nicht lediglich zu delegieren.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Durch die Sammlung von Daten durch Interviews, Beobachtungen und Fokusgruppen vermag es der Artikel, sehr tief in das Forschungsfeld einzudringen und sicherzustellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse nahe an der Praxis sind.

Schulen als untersuchte Systeme weisen zudem einen Komplexitätsgrad auf, der zwischen jenen von kleinen sowie sehr großen Unternehmen liegt und somit einen geeigneten Kompromiss für Verallgemeinerungen bezogen auf den Komplexitätsgrad ergibt.

USING THE PERMA MODEL IN THE UNITED ARAB EMIRATES:

Autoren: L. Lambert D'raven, N. Pasha-Zaidi, Zeitschrift: Social Indicators Research 125(3): 905 - 933,

Datum: published online: 13 January 2015

Zusammengefasst von: Marion STEFAN

Fragestellung:

Ist das PERMA Model in den Vereinten Arabischen Emiraten anwendbar?

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Das PERMA Model wurde via Statements erhoben. Es wurden Statements auf zwei offene Fragen gesammelt. Die Antworten wurden mit „westlichen“ Studienergebnissen verglichen um zu erfahren, ob die Art und Weise wie Glück wahrgenommen wird, kulturell konsistent ist.

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

Die Studie von Lambert D'raven und Pasha Zaidi, die sie 2014 zum Thema Strategie- und Konzeptentwicklung von Glück in den VAE durchgeführt hatten, wurde nochmals analysiert.

Durchgeführt in an zwei Universitäten in Abu Dhabi und Dubai an 54 Personen (Staatsbürger der Emirate) im Alter von 16 bis 31 Jahren. 57% männlich, 43% weiblich.

Es wurden zwei offene Fragen gestellt, die via Statement beantwortet wurden:

1. What does happiness mean to you?
2. What makes you happier?

Die Autoren arbeiteten mit einem Kodierungssystem und haben so alle Antworten der Probanden zu den einzelnen PERMA Kategorien eingeordnet (goodness-of-fit). Beispiel der Liste positiver Emotionen: joy, contentment, optimism, vitality...

Ergebnis:

1. *positive emotion (pleasure):*

Es wurden Nennungen erwartet, die die sozioökonomische Stellung bzw. die Wichtigkeit des Status und des Wohlstandes wiedergeben.

Die meisten zitierten positiven Emotionen waren: Wohlwollen und Zufriedenheit gegenüber der Vergangenheit und der Zukunft.

2. *Engagement:* zB Intensität von Zugehörigkeit und Beteiligung an Freizeitaktivitäten oder Hobbies. Erwartet wurden seltene Nennungen, da hier keine direkten Belohnungssysteme erwartet werden können. Engagement ist auf intrinsischer Motivation und somit interner Kontrollüberzeugung aufgebaut. Individuen mit externen Kontrollüberzeugungen sehen Erfolge/Misserfolge von Schicksal bestimmt.

Tatsächlich wurde eine Freizeitaktivität zweimal (football) genannt, ansonsten gab es keine Nennungen.

3. *Relationship*: zB. Das Gefühl andere glücklich zu machen/sehen, sich glücklich dabei fühlen, wenn Zeit mit der Familie verbracht wird...

Es wurde erwartet, dass sich dieser pathway als wichtig herausstellt, da man in kollektivistischen Gesellschaften darauf Wert legt.

Gezählt wurden bei 35 Probanden gesamt 75 Nennungen, welches die Wichtigkeit bestätigen konnte.

4. *Meaning*: zB. Wertehaltungen, das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gesellschaft.

Aufgrund der muslimischen Kultur und die externe Kontrollüberzeugung, wurden hier viele Nennungen mit religiösen Hintergrund erwartet.

Neben den vielen religiösen Nennungen wurden außerdem Hilfsbereitschaft genannt. Insgesamt wurde Religion von 11 der Probanden genannt.

4. *Achievement (accomplishmen)*: zB. Ziele setzen und verfolgen, Wissenserwerb, Selbstwirksamkeitserwartung

Es wurden hier häufige Nennungen erwartet, da Erfolge den sozialen Status heben.

Genannt wurden sowohl konkrete Ziele wie einen Test bestehen oder den Abschluss zu schaffen, sowie auch extrinsische Ziele, wie der Beste der Klasse zu sein oder die Eltern stolz zu machen.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Von vorangegangenen Studien weiß man, dass in traditionellen arabischen Ländern bzw. muslimischen Kulturen ein kollektivistisches Zugehörigkeitsgefühl und somit eine externe Kontrollüberzeugung vorherrscht. Dies bedeutet Erfolge bzw. Misserfolge werden eher dem Schicksal oder einer übernatürlichen Gerechtigkeit zugeschrieben.

Die Studie bestätigt einerseits, dass dies der konkrete Fall ist (die Wichtigkeit des Zugehörigkeitsgefühls zu Familie und Religion, Respekt den Eltern gegenüber, Glück darin finden, andere glücklich zu machen), andererseits konnte durch die Nennungen auch bestätigt werden, dass der Individualismus in den VAE steigt. Vermutet wird ein Zusammenhang zwischen dem Ansteigen der sozioökonomischen und der wirtschaftlichen Lage des Landes, sowie eine damit verbundene weniger werdende religiöse Wichtigkeit und somit eine Steigerung im Individualismus.

Im Bereich der Mitarbeiterführung, Personalentwicklung oder Personalführung muss berücksichtigt werden, welchen kulturellen Hintergrund die einzelnen Personen haben. Dies hat einen direkten Einfluss darauf, wie Arbeit gesehen wird bzw. wie auf Lob/Kritik reagiert wird. Globalisierung findet statt und somit müssen „westliche“ Konzepte auch dahingehend überprüft werden, ob sie eine kulturelle Universalität besitzen.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Kulturelle Unterschiede/Gemeinsamkeiten finde ich persönlich sehr spannend. Ein unterschiedlicher kultureller Hintergrund erklärt einige unterschiedliche Sichtweisen. Aufgrund der großen Unruhen in arabischen Ländern (in Vergangenheit und Gegenwart), finden große Menschengruppen nun auch ein neues zuhause in der „westlichen“ Welt – dh. Teams werden unterschiedlicher.

TITEL: EFFECTS OF POSITIVE LEADERSHIP AND FLOW ON EMPLOYEE WELL-BEING THROUGH THE PERMA LENS

Autoren, Zeitschrift, Datum: Andony T., Gorjian N. and Finkelmann J.; Austin Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences; Published: June 06, 2016

Zusammengefasst von: Hellerschmid Barbara

Fragestellung:

Hypothese 1 untersucht den Zusammenhang zwischen Positive Leadership und Arbeitnehmerzufriedenheit.

Positive Leadership, gemessen mit GILL (General Inventory for Lasting Leadership) korreliert positiv mit Arbeitnehmerzufriedenheit (wie sie mit PERMA well-being scale gemessen wird).

Die zweite Hypothese untersucht den Zusammenhang zwischen Flow und Zufriedenheit.

Flow, gemessen mit WOLF(work-related-Flow-scale) korreliert positiv mit Arbeitnehmerzufriedenheit, die gemessen wird mit PERMA well-being scale.

Die dritte Hypothese untersucht die Auswirkung von Positive Leadership auf den Zusammenhang von Arbeitnehmer-Flow und Zufriedenheit?

Hohe Werte bei Positive Leadership, gemessen mit GILL moderieren den Zusammenhang von Flow, gemessen mit WOLF und Arbeitnehmerzufriedenheit gemessen mit PERMA well-being scale.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Positive Leadership, ist ein Führungsstil, der versucht positive Emotionen zu erhöhen, Verantwortung auf Arbeitnehmer zu übertragen und das Engagement bzw. die Leistungen zu steigern.

PERMA ist ein Akronym für Positive Emotion, Engagement(Leistung), Relationship (Beziehung, soziales Umfeld, Meaning (Sinnhaftigkeit) und Accomplishment (Zielerreichung).

Erhebung von PERMA durch den PERMA-Profiler von Butler und Kern, welcher die Operationalisierung von Seligmans Flourish-Konstrukt ist. Wodurch sich die 5 Dimensionen von PERMA messen lassen;

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

Aus den gerichteten Forschungsfragen extrahieren sich drei Variablen, nämlich Positive Leadership, Flow (work-related Flow, genauer Flow, ausgelöst in Arbeitssituationen) und Well-being (Zufriedenheit, genauer Arbeitnehmerzufriedenheit) mit denen die Korrelationsstudie untersucht wird.

Leadership als Prädiktor- und Unabhängige Variable (UV) in Hyp.2; und als Moderatorvariable in Hyp. 3, intervallskaliert; gemessen mit GILL (General Inventory for Lasting Leadership)

Work-related Flow als Prädiktor und UV in Hyp. 1 und Hyp.3; intervallskaliert; gemessen mit WOLF
Well-being als Ergebnis- und abhängige Variable in Hyp. 1,2, und 3; intervallskaliert; gemessen mit PERMA well-being scale;

Die Studie wurde mit 39 Studienteilnehmern durchgeführt zwischen 18 und 55 Jahren, davon waren 21 Frauen und 18 Männer. Die Teilnehmer sind von unterschiedlichen Branchen wie Bank, Versicherung, Finanzwirtschaft, Unternehmensberatung und erfüllten unterschiedliche Aufgaben wie Führung, Kundenberatung, Logistiker, Technologie und Wissenschaftler.

Zur Datensammlung und Datenanalyse wurde SPSS 20 verwendet, mittels Konfirmatorischer Faktorenanalyse wurden im Bereich Positive Leadership GILL und MLQ (Transformational Leadership Scale) verglichen. Mittels Einfacher und Multipler Linearer Regressionsanalyse wurden die Variablen Flow und Well-being berechnet.

Ergebnis:

Hypothese 1 bestätigt den Zusammenhang zwischen Positive Leadership und Arbeitnehmerzufriedenheit nicht. Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Positive Leadership und Well-being.

Hypothese 2 zeigt einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Flow und Well-being.

Hypothese 3 hat den Effekt von Positive Leadership auf Flow und Well-being untersucht. Wobei der Führungsstil keinen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang von Flow und Well-being hat.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Das Ziel der Studie war, die Forschungslücke zwischen Positiven Führungsstil, Flow und Well-being zu schließen, welches die Ergebnisse nicht unterstützen. Es gibt keinen direkten praktischen Nutzen der Studie.

Jedoch kann man sie als „Türöffner“ für weitere Forschungsarbeiten sehen. Bei Erhöhung der Stichprobengröße wäre die Studie repräsentativer.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Die Wahl fiel auf diesem Artikel da beide Schlüsselwörter „Positive Leadership“ und „PERMA“, mit denen ich mich auf Artikelsuche begeben habe, darin vorkommen.

Evaluating positive leadership: pilot study on the psychometric properties of a reduced version of the Positive Leadership Assessment Scale

Originaltitel: Evaluando el liderazgo positivo: estudio piloto de las propiedades psicométricas de una versión reducida del Positive Leadership Assessment Scale

Autoren: Antino, M., Gil-Rodríguez, F., Rodríguez-Muñoz, A., & Borzillo, S.

Zusammengefasst von Sophia Sturany

Fragestellung:

Untersuchung der faktoriellen Struktur und internalen Konsistenz der Positive Leadership Assessment Scale.

Sowie die Verbindungen zu transformationalem und authentischem Leadership und Engagement werden untersucht.

Positive Leadership wird hier anhand der Positive Assessment Scale definiert. Dazu gehören:

- ➔ Positives Klima : Positive Emotionen sollten den negativen im Arbeitsumfeld überwiegen. Der Leader kann dabei helfen indem er Vergebung und Wertschätzung in der Firma unterstützt und fördert.
- ➔ Positive Beziehungen: Beziehungen sollten so gestaltet sein dass man voneinander profitiert.
- ➔ Positive Kommunikation: Die Kommunikation in der Firma sollte bestätigend sein. Indem man auf Stärken und besondere Fähigkeiten der Person eingeht anstatt nur auf ihre Fehler.
- ➔ Positive Bedeutung schaffen: Dabei sollte die Bedeutung der Person für das Ganze und für die Firma hervorgehoben werden.
- ➔ Positive Strategien: Geplante Interaktionen zwischen dem Leader und seinen Mitarbeitern anhand des Personnel Management Interview Programm um die vier Strategien umsetzen zu können.

Positiv Leadership führt so zu einer verbesserten Performance, indem es auf die Stärken und Fähigkeiten jedes Mitarbeiters fokussiert.

Methode:

Die Stichprobe umfasst 423 Studenten kurz vor ihrem Bachelor. Mit einem durchschnittlichen Alter von 21,99 und 70% Frauen.

Instrumente: Verkürzte Form der PLAS (Positive Assessment Scale) um Positive Leadership zu messen.

Das Engagement wurde anhand einer Skala von Schaufeli, Bakker und Salanova (2006) gemessen.

Transformationaler Leadership wurde anhand des MLQ-5X-R gemessen

Authentischer Leadership wurde anhand des Authentic Leadership Questionnaire gemessen.

Auswertungsmethode war die konfirmatorische Faktorenanalyse sowie die Korrelationen zwischen den einzelnen Faktoren und dem transformationalen und authentischen Leadership.

Ergebnisse:

Internale Reliabilität war angemessen und die 5 Faktoren Lösung optimal für das Modell. Allerdings war die Reliabilität der einzelnen Skalen für sich genommen lediglich akzeptabel, was jedoch darauf zurückzuführen ist, dass manche Skalen nur 3 Items hatten.

Zudem wurden positive Korrelationen zwischen dem positiven Leadership und dem transformationalen, sowie dem authentischen Leadership und dem Engagement der Mitarbeiter gefunden.

Konkreter Nutzen:

Es gibt wenige Studien in denen positive Leadership gemessen wird und vor allem der Zusammenhang mit transformationalem und authentischem Leadership untersucht wird.

Begründung weshalb ich diesen Artikel gewählt habe:

Mich hat der Vergleich mit anderen Leadership-Formen sehr interessiert und auch wie man positive Leadership messen kann. Zudem fand ich es interessant zu sehen wie in anderen Ländern mit positive Leadership umgegangen wird.

TITEL: THE MANIFESTATIONS OF POSITIVE LEADERSHIP STRATEGIES IN THE DOCTRINAL ASSUMPTIONS OF THE U.S. ARMY LEADERSHIP CONCEPT

Autoren, Zeitschrift, Datum: Andrzej Lis, Journal of Corporate Responsibility and Leadership, 2014

Zusammengefasst von: Bernhard Mitterer

Fragestellung:

1. Wie fließen Strategien von Positive Leadership in den Lehren der U.S. Army ein?
2. Welche Techniken sind es, die die U.S. Army Lehrbücher empfehlen, um ein positives organisationales Klima zu schaffen, positive Beziehungen von Militärpersonal und positive Kommunikation zu fördern

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

In einer ersten Betrachtung scheint das Konzept Positive Leadership im Widerspruch zum militärischen Kontext zu stehen. Gewöhnlich scheint militärischer Führungsstil als autoritär verstanden zu werden. Jedoch ist es seit einiger Zeit zu Verschiebungen und Neudefinitionen bezüglich des militärischen Führungsstil gekommen. Der Chief of Staff der U.S Army sagte: „Führungsstil in einer demokratischen Armee bedeutet Beständigkeit, nicht Härte, Verstehen, nicht Schwäche, Großmut, nicht Eigennutz, Gemeinschaft, nicht Egoismus. Es scheint sich ein Wandel im Verstehen von Führung zu zeigen. In dieser Studie geht man von Cameron's Theorie „Positive Organisational Scholarship“ (POS) aus, welches vier Faktoren annimmt, Positive Climate, Positive Relationships, Positive Meaning und Positive Communication.

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

In einem ersten Schritt wurden alle offiziellen militärischen Publikationen gesucht, die mit Leadership in Verbindung gebracht werden. Die Suche erstreckte sich über Army doctrine publications (ADP), Army doctrine reference publications (ADRP), Field Manuals (FM) und Army regulations (AR).

Im zweiten Schritt wurde eine qualitative Inhaltsanalyse über die gefundenen Publikationen durchgeführt. Der Fokus lag auf Schlüsselworten, die mit positive Leadership verbunden werden können. Hier fand man vier Publikationen ADP 6-22, ADRP 6-22, AR 600-100 und FM 6-22.

Im dritten Schritt wurde detailliert untersucht, ob die in den Publikationen enthaltenen Erklärungen bzw. Anweisungen den vier Kategorien Cameron's Theorie POS zugeordnet werden können.

Ergebnis:

Das U.S.Army Leadership Model definiert zwei Kategorien von Voraussetzungen, Eigenschaften und Kompetenzen.

Attribute sind **Charakter**: Werte, Empathie, Kriegsethos und Disziplin, **Präsenz**: militärische und professionelles Gehaben, Fitness, Resilienz und Selbstvertrauen, **Intellekt**: Mentale Agilität, Innovatives Denken, Expertise, interpersonelles Taktgefühl und Urteilssicherheit

Kompetenzen sind **Führung der Soldaten**, Einfluss auf Personen außerhalb der Kommandokette, Vertrauensbildung, Sicherung der Rollenverständnisse, Erhaltung effektiver Kommunikation, **Entwicklung positiver Umgebungen**, Folgen des Korpsgeistes bzw. Gruppengeistes, Entwicklung der eigenen Person, der Geführten, **Erreichen von Zielen** bei gleichzeitiger Beibehaltung positiver Bedingungen innerhalb der geführten Gruppe

Die Analyse erfolgte durch Zählung der Schlüsselworte zu Positive Leadership innerhalb der erwähnten Publikationen. Diese Schlüsselworte konnten drei von vier von Cameron's Model zugeordnet werden.

- Building a positive work climate
- Fostering positive relationships
- Herstellen und Erhalten positiver Kommunikation

Table 1. The frequency of keywords related to positive leadership strategies in the U.S. Army doctrine publications

	ADP 6-22	ADRP 6-22	AR 600-100	FM 6-22
Positive climate	5	12	0	4
Climate	10	86	4	49
Compassion	0	0	0	2
Forgiveness	0	0	0	0
Gratitude	0	0	0	0
Relationship	5	56	4	81
Energy network	0	0	0	0
Strength	1	36	2	176
Communication	4	38	7	92
Feedback	4	61	11	365
Meaningfulness	0	0	0	0
Well-being	1	8	3	23
Value	8	134	25	123
Community	0	0	4	7

Für mich wurde keine der beiden Fragen beantwortet, weder konkrete Strategien noch Techniken sind in den Publikationen zu finden.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Es konnten zwar drei von vier Faktoren vom POS zugeordnet werden, aber keine der Strategien on POS wurden in den Publikationen eingearbeitet. Das kann bedeuten, dass die Erstellung dieser Richtlinien nicht nach bestehenden Theorien über positivem Führungsstil erfolgte. Es zeigt aber dennoch, dass Elemente eines solchen Stils von Bedeutung sind und modelübergreifend sind. Ein interessanter Punkt aus meiner Sicht ist, dass die meisten Zählungen im Field Manual zu sehen sind, welches nach meinem Verständnis das am nächsten zur praktischen Anwendung steht.

Für mich ist es schwer einen direkten praktischen Nutzen aus dieser Studie zu ziehen, zumal keine Strategien zum positiven Führen angezeigt sind. Indirekt könnte man meinen, die Person selbst, die führen soll, kann individuell, der Situation angepasst den Führungsstil anpassen, solange die erwähnten Werte und Kompetenzen in der Führung eine Rolle spielen. Es scheint sinnvoll, empirische Studien durchzuführen, um herauszuarbeiten, ob diese Werte und Kompetenzen getragen und vermittelt werden, aber auch weiterentwickelt werden. Dadurch könnten Strategien und Techniken abgeleitet und integriert werden.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Da ich einerseits selbst den Präsenzdienst absolviert und dadurch militärischen Führungsstil in verschiedenen Variationen erlebt habe, andererseits aber auch durch das alltägliche Verständnis von militärischer Führung, welches für gewöhnlich als autoritär gilt, wollte ich mir auch mal einen wissenschaftlichen Zugang betrachten. Aus meinem Gefühl heraus ist es egal welche Arbeitsumgebung man nun betrachtet, in jeder kann Positive Leadership integriert werden, dennoch wird man Teilbereiche finden, die in bestimmten Momenten nicht positiv besetzt sein können. Da ist es dann notwendig, die restlichen Bereiche so zu gestalten, dass auch spannungsbesetzte Situationen ausgehalten werden können. Soweit es den militärischen Kontext betrifft, ist es deshalb noch wichtiger ein positives Umfeld in problematischen Bereichen bzw. Situationen zu schaffen, abgesehen davon, wie sinnvoll manche dieser Bereiche sind. Eine persönliche Beurteilung meinerseits ist aber hier nicht die Aufgabe.

TITEL: POSITIVE PSYCHOLOGY INTERVENTIONS ADDRESSING PLEASURE, ENGAGEMENT, MEANING, POSITIVE RELATIONSHIPS, AND ACCOMPLISHMENT INCREASE WELL-BEING AND AMELIORATE DEPRESSIVE SYMPTOMS: A RANDOMIZED, PLACEBO-CONTROLLED ONLINE STUDY

Autoren, Zeitschrift, Datum:

Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Positive Psychology Interventions Addressing Pleasure, Engagement, Meaning, Positive Relationships, and Accomplishment Increase Well-Being and Ameliorate Depressive Symptoms: A Randomized, Placebo-Controlled Online Study. *Frontiers in Psychology Journal*, 7 (686). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00686

Zusammengefasst von: Anna Obkircher

Fragestellung: Geprüft wird die Effektivität von Interventionen basierend auf positiven Emotionen, Engagement, Sinnhaftigkeit, positiven Beziehungen und Zielerreichung.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

PERMA wird durch eine adaptierte Aufgabe von Giannopoulos und Vella-Brodrick (2011) erhoben. Es handelt sich dabei um die „Drei gute Sachen“- Aufgabe („three good things“-exercise). Bei dieser Aufgabe sollen die Studienteilnehmer_innen in der Originalversion jeden Tag drei Dinge aufschreiben, die an diesem Tag gut liefen und reflektieren warum dies so war. In der adaptierten Version, welche in dieser Studie genutzt wird, wird der Fokus der Aufgaben auf das Erleben von positiven Emotionen, Engagement, Sinnhaftigkeit, positiven Beziehungen und Zielerreichung gelenkt. Das Ziel dieser Aufgabe ist es, die Aufmerksamkeit auf diese Komponenten im täglichen Leben zu richten.

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

Die Stichprobe setzte sich aus 1359 Personen zusammen. Diese wurden nach folgenden Inklusionskriterien ausgewählt: Alter mindestens 18 Jahre, zurzeit nicht in psychotherapeutischer oder psychopharmalogischer Behandlung, kein Konsum illegaler Drogen, keine Teilnahme an der Studie aus beruflicher Interessen. Rekrutiert wurden sie über deutschsprachige universitäre Zeitungen/Magazine. Zur Erhebung der Effekte von PERMA als Interventionsmethode wurde die Stichprobe randomisiert auf sieben Bedingungen aufgeteilt. Die Bedingungen stellen das Grundthema der Aufgaben dar. Bedingung eins fokussiert auf positive Emotionen, Bedingung zwei auf Engagement, Bedingung drei auf Positive Beziehungen, Bedingung vier auf Sinnhaftigkeit, Bedingung fünf auf die Zielerreichung, Bedingung sechs auf PERMA (als Kombinationsbedingung) und Bedingung sieben auf frühe Kindheitserinnerungen (als Placebo-Kontrollgruppe).

Jede Person sollte sich am Abend rund zehn Minuten, eine Woche lang Zeit nehmen. In dieser Zeit sollte jede Person, spezifisch zu der ihr zugeteilten Bedingung, eine offene Frage beantworten. Danach erhielten die Teilnehmer per E-mail eine Erinnerung die Post-Tests (AHI, ADS, OTH u.a.) auszufüllen. Nach einem, drei und sechs Monaten wurden zusätzlich Follow-ups durchgeführt. Auch die Frage, ob die Intervention gemocht wurde und ob die Teilnehmer_innen aus dieser einen persönlichen Nutzen zogen, wurde gestellt.

Die Erhebungsinstrumente der Studie:

AHI – Authentic Happiness Inventroy: Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erhebung globalen Glücks und psychologischen und subjektiven Wohlbefindens.

ADS – Center for Epidemiologic Studies Depression Scale: Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erhebung der Häufigkeit und Intensität von depressiven Symptomen in der vergangenen Woche.

OTH – Orientations to Happiness Questionnaire: Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erhebung der drei Orientierungskriterien „Freude“, „Engagement“ und „Sinnhaftigkeit“.

The positive Relationship and the Accomplishment Scale: Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erhebung positiver Beziehungen und Zielerreichung.

Fragebogen zur Erhebung ob die Teilnehmer_innen die Aufgaben mochten und ob sie einen persönlichen Nutzen daraus ziehen konnten.

Auswertung

Ausgewertet wurde anhand einer Maximum Likelihood Schätzung um das Multi-Level Model zu berücksichtigen. Auch die multivariate Imputation wurde genutzt.

Ergebnis

Die Studie zeigt, dass Interventionen basierend auf Zielerreichung effektiv das Glück steigern und Interventionen basierend auf positiven Beziehungen effektiv depressive Symptome mildern. Zudem wurden die Ergebnisse der Studie von Giannopoulos und Vella-Brodrick (2011) repliziert und bestätigt. Interventionen basierend auf positiven Emotionen, Engagement und Sinnhaftigkeit steigern das Wohlbefinden und schwächen depressive Symptome. Dies konnte in verschiedenen kulturellen Settings und über einen längeren Zeitraum als erwartet festgestellt werden. Selbstadministrierte Interventionen basierend auf PERMA sind zudem am effektivsten bei Personen welche sich im mittleren Bereich auf dem Wohlbefinden-Kontinuum befinden.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Interessant an dieser Studie finde ich das Design der online Befragung, weil dieses eine hohe Teilnahmebegeisterung voraussetzt, und den Fokus der Bedingungen, der sich auf den Alltag der Menschen bezieht. Zudem sind die Ergebnisse meines Erachtens erstaunlich und verdeutlichen die Wichtigkeit positiver Psychologie.

Den konkreten Nutzen dieser Studie sehe ich darin, dass die generierten Ergebnisse in allen Bereichen des Lebens einsetzbar sind. Die Methode kann effektiv das Wohlbefinden steigern und depressive Symptome senken. Dabei kann sie selbstadministrativ eingesetzt werden, was ein großer Vorteil ist. Zudem ist die beschriebene Methode einfach, effektiv und leicht durchführbar. Dadurch wird sie vor allem für Praktiker nutzbar und einsetzbar.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Ich habe diesen Artikel vor allem wegen seiner Generalisierbarkeit ausgewählt. Zudem werden in dieser Studie die zugrundeliegenden Konzepte sehr anschaulich erklärt.

Die signifikanten Ergebnisse, welche eine Steigerung des Glücks und eine Minderung der depressiven Symptome versprechen finde ich motivierend um sich mit dem Thema zu befassen. Sie zeigen auf, wie wichtig Forschung in diesem Themenbereich ist und bieten einen Raum zur Steigerung des eigenen Wohlbefindens. Positive Psychologie kann ein Feld im Leben eines jeden Menschen sein und diese Studie verdeutlicht wie sehr durch „einfache“ Aufgaben das eigene Wohlbefinden gesteigert werden kann.

TITEL: ASSESSING EMPLOYEE WELLBEING IN SCHOOLS USING A MULTIFACETED APPROACH: ASSOCIATIONS WITH PHYSICAL HEALTH, LIFE SATISFACTION, AND PROFESSIONAL THRIVING

Kern, M., Waters, L., Adler, A. & White, M., *Psychology*, 05(06), 2014.

Zusammengefasst von: Mario Schuster

Fragestellung:

(1): Welche Vorhersage kann Wohlbefinden auf die körperliche Gesundheit, Lebenszufriedenheit und berufliches Wachstum (Jobzufriedenheit bzw. Bindung an die Organisation) treffen?

(2): Welche unterschiedlichen Auswirkungen haben die PERMA-Faktoren auf berufliches Wachstum bzw. auf die nichtberuflichen Faktoren körperliche Gesundheit und Lebenszufriedenheit?

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

Die Studie untersucht das PERMA-Modell nach Seligmann in Bezug auf die drei Faktoren körperliche Gesundheit, Lebenszufriedenheit und berufliches Wachstum. PERMA setzt sich aus den positiv psychologischen Aspekten Positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinnhaftigkeit und der subjektiven Zielerreichung zusammen. Zur Datenerhebung wurden Messinstrumente mit einem theoretischen Bezug zu den PERMA-Faktoren herangezogen. Die Messinstrumente und Items setzten sich aus dem "Positive and Negative Affect Schedule" (PANAS; 20 emotions), dem "Utrecht Work Engagement Scale" (17 Items), dem "Organizational Virtuosness Scale" (29 Items), dem "Meaning in Life Questionnaire" sowie 10 ergänzende Items mit einem Bezug auf die Zielerreichung zusammen.

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

Die Datengrundlage der Studie basiert auf den Daten einer anderen, größeren Studie. Die Stichprobe bestand aus n=153 Angestellten des St. Peter's College in Australien und setzt sich aus 60% Lehrkräften sowie 40% nichtlehrender Angestellter (z.B. Administrationspersonal, IT, Catering) zusammen. Die Befragung erfolgte anonym mittels der Online-Befragungssoftware "Survey Monkey". Davon haben 148 TeilnehmerInnen an der Befragung vollständig teilgenommen. Ergänzend zu den Skalen mit PERMA-Bezug wurden die körperliche Gesundheit (6 items), somatische Symptome (7 Items), die Lebenszufriedenheit (5 Items), die Jobzufriedenheit (4 Items) sowie die Bindung an die Organisation (9 Items) erhoben.

Zur Auswertung der Daten wurden diese zunächst einer explorativen als auch konfirmatorischen Faktorenanalyse unterzogen. Die Analyse extrahierte neben den fünf PERMA-Faktoren auch den Faktor negative Emotionen. Der finale "Model Fit" zur Bestimmung der Faktorenstruktur wurde mittels der Software "R" durchgeführt. Zudem wurde eine Korrelationsmatrix errechnet um signifikante Zusammenhänge zwischen den Faktoren festzustellen. Ergänzend wurde auch eine Regressionsanalyse errechnet um eine Vorhersage der Lebens-, Gesundheits- und Joboutcomes über die PERMA-Faktoren vorherzusagen.

Ergebnis:

Die Berechnungen ergaben eine Vielzahl an signifikanten Korrelationen und Vorhersagen. Hervorzuheben ist, dass Schulangestellte mit besseren Beziehungen und höherem Engagement auch über eine höhere Jobzufriedenheit und eine stärkere Bindung an die Organisation aufweisen. Demgegenüber prognostizieren positive Emotionen, Sinnhaftigkeit und subjektive Zielerreichung eine höhere Lebenszufriedenheit und eine höhere körperliche Gesundheit und Vitalität.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

Bisherige Studien haben sich in den vergangenen drei Jahrzehnten speziell den negativen psychologischen Themen wie z.B. Stress, Angst, Depression, Frustration oder Burnout gewidmet. Die positive Psychologie ist jedoch mehr als die Abwesenheit negativer psychologischer Ausprägungen, sondern eine Möglichkeit des Erblühens der SchülerInnen und des Schulpersonals. Die Studie zeigt nicht nur auf, dass eine Implementierung von Maßnahmen zugunsten des Wohlbefindens des Schulpersonals sinnvoll ist, sondern zeigt auch welche PERMA-Faktoren sich auf die körperliche Gesundheit, Lebenszufriedenheit und berufliches Wachstum auswirken.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

Ich habe diesen Artikel ausgewählt, da die Studie die Bedeutung des PERMA-Modells auf die Auswirkungen Angestellter in einer Organisation - in diesem Fall einer Schule - untersucht. Zudem berücksichtigt die Studie den Einfluss der PERMA-Faktoren auf berufliche bzw. nicht berufliche Faktoren. Interessant fand ich vor allem den Bezug von PERMA auf die körperliche Gesundheit bzw. Vitalität. Der Artikel hat mir persönlich auch gezeigt, welches Potential sich hinter dem Forschungszweig der positiven Psychologie verbirgt.

THE SUBJECTIVE ASSESSMENT OF ACCOMPLISHMENT AND POSITIVE RELATIONSHIPS: INITIAL VALIDATION AND CORRELATIVE AND EXPERIMENTAL EVIDENCE FOR THEIR ASSOCIATION WITH WELL-BEING

Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W., *Journal of Happiness Studies*, 05/2016

Zusammengefasst von: Simon Pletzer

Fragestellung:

How can all 5 dimensions of PERMA be adequately measured? As there is still a lack of instruments, this study focuses on the development and validation of two short scales for the subjective assessment of positive relationships and accomplishment. This allows the possibility to capture all 5 dimensions of PERMA, by combining them with the widely used *Orientations to Happiness* questionnaire (OTH), which captures the original 3 key dimensions of Seligman's theory of Authentic Happiness.

Wie wird Positive Leadership im Artikel definiert bzw. wie wurde PERMA erhoben?

To measure the complete range of PERMA, this study used the OTH questionnaire to assess positive emotions, meaning, and engagement, a previously common measure to capture Seligman's Authentic Happiness theory. To account for the revision of the theory, with the addition of positive relationships and accomplishment, 2 new short scales were developed. Four independently working psychologist drafted 36 face-valid items, the resulting short scales consist of the 5 best fitting items, which resulted out of the following test-construction analysis.

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

Three studies have been executed, (1) to develop the new short scales to measure positive relationships (REL) and accomplishments (ACC), (2) to examine test-retest reliabilities over a period of 1-, 3-, and 6 months, (3) an intervention study, with a control group, to see if an intervention of positive relationships and accomplishment leads to an increase in the scales and in subjective well-being.

Study 1 included 3 samples ($n = 233$; $n = 336$; $n = 125$), predominantly female (74.2%-84.8%), the first 2 samples have been recruited in a similar way over the internet or leaflets, just the time period varied. The third sample was exclusively students of a psychology course.

For study 1 the measurements included the developed scales for *Positive Relationships*- and the *Accomplishment-scales*. Further the *Orientations to Happiness* questionnaire (OTH Peterson et al. 2005; in the German adaption by Ruch et al. 2010) with 18 Items. The *Satisfaction with Life Scale* (SWLS; Diener et al. 1985, in the German version used by Ruch et al. 2010). The *Flourishing Scale* (German version of Diener et al. 2010), as well as the *Flourishing Schedule* was only used in the validation sample 3, which was comprised of students.

Statistical analysis have been conducted with Mplus, for all exploratory and confirmatory factor analysis. Comparisons have been made between 1-3 factor solutions for the positive relationships

and accomplishment scales, while for the 2 scales combined with the OTH scales 1-7 factors have been compared. To construct the final scale out of the 18 items for each, textbook test-construction procedure was conducted and for each scale the 5 best fitting items were chosen.

In Study 2 (n = 394; 74.6% female; mean age 47, range 18-77) all participants attended an online training program for character strengths and filled out the REL-, ACC-, and OTH-scales at 4 different times. Before the intervention, 1-, 3-, and 6 months later. Test-retest reliability was examined through correlations.

Study 3 (n = 51), participants were recruited as in Study 1. All filled out basic demographics and were then assigned to the intervention or control group. Each day for 1 week the intervention group had to write down memories of the present day related to all 5 PERMA factors. *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*, the *Orientations to Happiness* questionnaire (OTH) and the scales for REL and ACC were used. Further the *Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*, Watson et al. 1988, German adaption by Krohne et al. 1996) was applied.

Statistical analysis included a planned contrast comparisons within each condition for all dependent variables (one condition x two time periods). The same has been computed in a second step between the conditions.

Ergebnis:

Study 1 showed that both scales REL and ACC were reliable (internally consistent) and demonstrated factorial validity in exploratory and confirmatory factor analysis in two different samples. The validation sample (sample 3 of students) showed convergent, discriminant and criterion validity. Both scales showed little overlaps and explained additional variance in the prediction of well-being.

Study 2 showed that test-retest correlations were above or close to .70 for up to 6 month, comparable to OTH-scales and can be regarded as stable, as the placebo intervention could have had an impact nonetheless it can be viewed as lower-bound estimates of stability.

Study 3 showed that the scales for REL and ACC, as well as the OTH-scales are sensitive to detect changes, elicited by an intervention targeting these characteristics. While all scales increased in the intended direction after the intervention, only the ACC scale exceeded the control group, for ENG and MEA only marginally significant results were obtained.

Interessante Studiendetails und konkreter praktischer Nutzen:

The authors point out, that some OTH-items formulations already seem to address REL and/or ACC, these items have been eliminated for further analysis. Overlapping of some items has already been reported previously, but no modifications were made so far. Overall the authors provide a fast amount data in their article, ranging from in depth factor analysis, item rotation and factor loadings over correlations and descriptives. This makes the process very clear and comprehensible. The concrete practical value arises from a clearer distinction between the different measures and the development of new scales to adequately assess PERMA for future researchers. Also it provides the possibility to assess a wider range of well-being, therefore it can help to increase the person-intervention fit by optimally tailoring the program to the specific needs of the person.

Begründung, warum ich gerade diesen Artikel ausgewählt habe:

The test-theoretical framework of this study was very good. The authors reported a fast amount of data and presented a clear statistical analysis. It shows another attempt to make Seligman's theory more assessable for researchers. It also showed that the currently widely used assessments need further improvements and a clearer distinction, so that future research can be more precise in the PERMA research and yield better results as a consequence.