



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Wohlbefinden im organisationalen Kontext:
Überprüfung und Anwendung des PERMA-Modells“

verfasst von

Lisa Aigner, BSc

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Psychologie

Betreut von:

Univ. Prof. Dr. Christian Korunka

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die zum Gelingen dieser Masterarbeit beigetragen haben.

*

Mein erster Dank gilt Herrn Univ.-Prof., Dr. Christian Korunka für die Betreuung meiner Masterarbeit und seine hilfreichen fachlichen Inputs.

*

Besonders bedanken möchte ich mich bei meinen lieben Eltern, die mich immer unterstützt haben, mir mein Studium ermöglicht haben und mir besonders so nah vor dem Ziel viel Vertrauen und Kraft geschenkt haben.

Ich hab‘ euch lieb!

*

Einen weiteren Dank möchte ich meiner Studienkollegin und guten Freundin Angelika aussprechen. Da wir seit Beginn unseres Studiums jede Etappe gemeinsam erlebt haben, konnte keiner meine Freuden und Sorgen so gut verstehen wie Du. Danke für dein immer offenes Ohr!

*

Außerdem möchte ich mich bei allen bedanken, die mir durch das Ausfüllen und Weiterleiten des Fragebogens sowie durch fachliche oder persönliche Unterstützung zum Gelingen dieser Masterarbeit verholfen haben.

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	7
THEORETISCHER HINTERGRUND	10
Psychisches Wohlbefinden	10
Hedonistisches und eudämonistisches Wohlbefinden	11
Hedonistischer Ansatz	12
<i>Emotionen</i>	12
<i>Lebenszufriedenheit</i>	13
Eudämonistischer Ansatz	13
Modelle mit hedonistischen und eudämonistischen Elementen	15
Conclusio	16
Das PERMA-Modell	17
Positive Emotionen	17
Engagement	17
Soziale Beziehungen	18
Sinnhaftigkeit	18
Erfolg	18
Das wissenschaftliche Umfeld des PERMA-Modells	19
Allgemeine Studien	19
Deskriptive Studien	20
Wohlbefinden im organisationalen Kontext	21
„Self-Determination-Theory“ (SDT)	21
„Demands-resources“-Modell (DRM)	21
„Effort-reward-imbalance“-Modell (ERI)	21
„Job demands-resources“-Model (JD-R)	22
PERMA im organisationalen Kontext	24
Arbeitszufriedenheit	24
Lebenszufriedenheit	25
Organisationales Commitment	26
Forschungslücke	27
Forschungsfragen und Hypothesen	28
Empirische Prüfung und Validierung des PERMA-Modells	28

Auswirkungen des PERMA-Modells im organisationalen Kontext.....	30
Gruppenvergleiche anhand des PERMA-Modells.....	32
METHODE	33
Untersuchungsdesign	33
Erhobene Variablen und Messinstrumente	33
PERMA.....	33
Arbeitszufriedenheit.....	34
Psychisches Wohlbefinden (Lebenszufriedenheit als Subskala).....	34
Organisationales Commitment.....	35
Soziodemografische Variablen.....	35
Vorgehen	36
Art der Auswertung	37
ERGEBNISSE	39
Deskriptive Statistik	39
Prüfung der Anwendungsvoraussetzungen	39
Angabe relevanter statistischer Kennwerte	42
Empirische Prüfung und Validierung des PERMA-Modells.....	42
Auswirkungen des PERMA-Modells im organisationalen Kontext.....	46
Gruppenvergleiche anhand des PERMA-Modells.....	51
DISKUSSION	55
Zusammenfassung der Untersuchungsziele und der Ergebnisse	55
Interpretation der Ergebnisse	56
Limitationen	58
Implikationen	59
Forschung.....	60
Praxis.....	60
Fazit	62
LITERATURVERZEICHNIS	64
TABELLENVERZEICHNIS	72
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	73
ANHANG A: Zusammenfassung	74
ANHANG B: Abstract	75
ANHANG C: Online-Fragebogen	76

Einleitung

Das psychische Wohlbefinden von MitarbeiterInnen gewinnt für Unternehmen immer mehr an Relevanz. So zeigt eine Studie aus Deutschland, dass seit 2002 die arbeitsbedingten Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen um etwa 62% gestiegen sind (Meyer, Modde & Glushanok, 2013). Aber auch in Österreich gaben 2005 22,3% der Erwerbstätigen an, unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden, wobei der EU-Durchschnitt bei 19,9% liegt (Biffl et al., 2012). Diese Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und psychischen Erkrankungen geht mit einer veränderten Arbeitswelt und gestiegenen Arbeitsanforderungen einher (WHO, 2006). So haben vor allem kognitive Anforderungen an MitarbeiterInnen durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien und der dadurch steigenden Informationsflut zugenommen (Schaper, 2011). Aber auch durch strukturelle Veränderungen, wie die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor, die Zunahme alternativer Beschäftigungs- und Entlohnungsformen sowie die steigende Flexibilität, entstehen neuartige arbeitsbedingte Belastungen, die Einfluss auf das Wohlbefinden haben können (WHO 2006). Wenn hohe Arbeitsanforderungen oder arbeitsbedingte Belastungen in chronischer Form auftreten und keine Möglichkeiten der Entspannung oder Bewältigung gegeben sind, kann dies in Stress und Erschöpfungszuständen resultieren (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000; Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli 2001; Semmer, 1994).

Psychisches Wohlbefinden allerdings besitzt großen Wert, da es positive Auswirkungen auf viele Bereiche des Lebens hat. Im Allgemeinen geht es beispielsweise mit geringeren Scheidungsraten, größeren Erfolgen in der Ausbildung sowie in der Arbeit und einer höheren physischen Gesundheit einher (Diener & Chan, 2011; Huppert, 2009; Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Auf den organisationalen Kontext bezogen kann psychisches Wohlbefinden sowohl für die MitarbeiterInnen selbst als auch auf Unternehmensebene zahlreiche positive Auswirkungen haben. So geht es unter anderem mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und gesteigertem organisationalen Commitment einher (Ihmels, 2014; Jain, Giga & Cooper, 2009). Dies kann in weiterer Folge zu einer höheren Leistungsbereitschaft, gesteigerter Motivation und niedrigerer Fluktuation sowie niedrigeren Fehlzeiten führen (Hackman & Oldham, 1980; Klimecki & Gmür, 2005).

Diese Beispiele verdeutlichen die Relevanz von psychischem Wohlbefinden allgemein sowie im organisationalen Kontext. Um psychisches Wohlbefinden fördern zu können, ist jedoch eine klare Definition notwendig. Das Verständnis von psychischem Wohlbefinden ist allerdings sowohl unter LaiInnen im alltäglichen Gebrauch als auch unter

WissenschaftlerInnen mehrdeutig. So existieren verschiedenste Definitionen, Modelle und Operationalisierungen von psychischem Wohlbefinden (Jayawickreme, Forgeard & Seligman, 2012). In einem ersten Schritt wird in dieser Masterarbeit daher ein Überblick über diverse Definitionen, Theorien und Modelle von psychischem Wohlbefinden gegeben und deren Unterschiede im Allgemeinen wie auch im organisationalen Kontext aufgezeigt.

Auf dem PERMA-Modell von Seligman (2011) soll hier besonderer Fokus liegen. Dieses beschreibt psychisches Wohlbefinden anhand von fünf Elementen (Positive Emotionen, Engagement, Soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Erfolg). Da zum PERMA-Modell bisher allerdings wenig geforscht wurde, ist ein erstes Ziel dieser Studie, dieses Wohlbefindens-Modell im organisationalen Kontext empirisch zu prüfen.

Die PERMA-Elemente *stellen* laut Seligman (2011) psychisches Wohlbefinden *dar*, können aber im organisationalen Kontext auch als Ressourcen (Bakker & Demerouti, 2007) oder psychische Bedürfnisse von MitarbeiterInnen (Ryan & Deci, 2000) angesehen werden, die zu psychischem Wohlbefinden *führen*. Vorhandene Ressourcen bzw. befriedigte Bedürfnisse können negative Auswirkungen der beschriebenen chronischen Arbeitsanforderungen auf die Gesundheit moderieren und ermöglichen einen besseren Umgang mit Stresssituationen (Bakker & Demerouti, 2007; Ducki, 2000). Weiters haben sie aber auch unabhängig von Belastungssituationen einen direkten positiven Einfluss auf psychisches Wohlbefinden und können dieses erhalten und steigern (Bakker & Demerouti, 2007; Ducki, 2000). Basierend auf diesen Annahmen existieren bereits gut etablierte Modelle im organisationalen Kontext - wie das „Job demands-resources“-Modell oder die „Self-Determination Theory“ - welche die Entstehung von psychischem Wohlbefinden alternativ zum PERMA-Modell beschreiben. Daher ist ein weiteres Ziel dieser Studie, das Zusammenwirken der PERMA-Elemente aufbauend auf alternativen Theorien von Wohlbefinden zu definieren und diese Alternativmodelle zu testen. Durch den Vergleich des PERMA-Modells mit den Alternativmodellen soll geprüft werden, welches Modell am besten zu den empirischen Daten passt.

Ein Schwerpunkt dieser Masterarbeit ist die Einbettung des PERMA-Modells im organisationalen Kontext. Dadurch beziehen sich die einzelnen PERMA-Elemente nicht mehr auf den Alltag, sondern auf die Arbeit. Es werden also beispielsweise positive Emotionen oder Engagement im Arbeitskontext erfasst. Ein weiteres Ziel ist es nämlich, die Relevanz des PERMA-Modells und der einzelnen Elemente für das Unternehmen aufzuzeigen, indem deren

Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und Commitment untersucht werden.

Außerdem gibt es zum PERMA-Modell noch keine Daten bezüglich verschiedener Gruppenausprägungen, beispielsweise bezogen auf Alter oder Geschlecht. Auch eine Untersuchung des PERMA-Modells im deutschen Sprachraum wurde bisher nicht durchgeführt. So macht es sich diese Studie zum weiteren Ziel einerseits Gruppen aufgeteilt nach Alter, Geschlecht, Ausbildung, Vertragsart und Einkommen auf ihre PERMA-Ausprägungen zu untersuchen. Andererseits soll auch eine erste Datenlage des PERMA-Modells für Österreich bzw. im deutschen Sprachraum geschaffen werden.

Theoretischer Hintergrund

In einem ersten Schritt wird auf psychisches Wohlbefinden und dessen Einteilung in hedonistische und eudämonistische Ansätze eingegangen. Diesen Ansätzen lassen sich unterschiedliche Theorien und Modelle von Wohlbefinden zuordnen, welche ebenfalls genauer erklärt werden. Im Anschluss werden Modelle mit hedonistischen und eudämonistischen Elementen vorgestellt. Zu dieser Kategorie zählt auch das PERMA-Modell (Seligman, 2011), welches in der vorliegenden Studie im organisationalen Kontext zur Anwendung kommt. Das PERMA-Modell und dessen Elemente werden genauer erklärt und auch deren wissenschaftliches Umfeld genauer erörtert. Da diese Studie auf den organisationalen Kontext von psychischem Wohlbefinden abzielt, werden in einem nächsten Schritt Modelle erklärt, die die Entstehung von Wohlbefinden in der Arbeitswelt beschreiben. Diese Modelle werden mit dem PERMA-Modell verglichen, um deren Unterschiede hervorzuheben. Danach wird darauf eingegangen, wie das PERMA-Modell im organisationalen Kontext untersucht werden soll und inwiefern psychisches Wohlbefinden in der Arbeitswelt relevant ist. Außerdem werden die Konzepte Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationales Commitment näher beschrieben und deren Auswirkungen auf Unternehmensebene angesprochen. Diese werden nämlich im Zusammenhang mit dem PERMA-Modell untersucht. Danach wird auf die Forschungslücke sowie die Forschungsfragen und Hypothesen näher eingegangen.

Psychisches Wohlbefinden

Psychisches Wohlbefinden ist schon seit Jahrzehnten ein gut erforschtes Gebiet und viele WissenschaftlerInnen und AutorInnen haben dazu Modelle, Theorien und Studien publiziert. Es besteht jedoch eine große Ambiguität bezüglich der Begrifflichkeiten, aber auch der genauen Definitionen von psychischem Wohlbefinden (Ryan & Deci, 2001; Jayawickreme et al., 2012). Im Zuge dessen existieren viele Studien zu psychischem Wohlbefinden, die widersprüchliche Ergebnisse aufzeigen. Dies kann durch die unterschiedlichen Definitionen und Operationalisierungen erklärt werden, die in diesen Studien verwendet werden (Jayawickreme et al., 2012). Obwohl sich Wohlbefinden auf die körperliche, aber auch auf psychische Ebene beziehen kann, meint der alleinstehende Begriff *Wohlbefinden* in dieser Masterarbeit immer nur die psychische Ebene.

Ein Punkt, in dem sich die Wissenschaft einig ist, ist die Multidimensionalität von Wohlbefinden (Kern, Waters, Adler & White, 2014a; Forgeard, Jayawickreme, Kern & Seligman, 2011; Ryff & Keyes, 1995). Mehrere Indikatoren können Wohlbefinden besser

beschreiben als ein einzelner Faktor. Dies hat mehrere Begründungen. Einerseits ist Wohlbefinden in unterschiedlicher Art und Weise beschreibbar, weshalb es sehr komplex ist. Einige würden es beispielsweise als „gutes Gefühl“, andere als „gutes Zurechtkommen mit dem Leben“ beschreiben (Ryan & Deci, 2001). Andererseits gibt es auch viele Aspekte von Wohlbefinden, weshalb es schwierig ist, diese mit einem einzigen Item oder einer einzigen Dimension zu erheben (Seligman, 2011). Beispielsweise hat eine Studie, in der das Wohlbefinden von EinwohnerInnen verschiedener Länder miteinander verglichen wurde, gezeigt, dass die EinwohnerInnen von Ländern, die auf einer globalen Wohlbefindens-Skala dieselben Werte erzielt haben, sehr unterschiedliche Ausprägungen auf diversen Subskalen (Kompetenz, Engagement, etc.) erzielt haben (Huppert & So, 2013). Wird Wohlbefinden also nur allgemein auf einer globalen Skala erhoben, gehen wertvolle Informationen verloren.

Ein weiterer wichtiger Punkt in der derzeitigen Forschung ist der Zusammenhang von Krankheit und Wohlbefinden. So kann psychisches Wohlbefinden bzw. psychische Gesundheit nicht nur als Abwesenheit von psychischer Krankheit betrachtet werden (Ryan & Deci, 2001). Beispielsweise können negative sowie positive Emotionen gleichzeitig wahrgenommen bzw. empfunden werden (Watson & Tellegen, 1985), und auch die Unabhängigkeit der Faktoren „negative Emotionen“ und „positive Emotionen“ konnte in einer empirischen Studie belegt werden (Kern et al., 2014a). Einen wichtigen Stellenwert nimmt hierbei die Positive Psychologie ein, in welcher die Genesung von psychischen Krankheiten oder die Beseitigung von Faktoren, die psychisches Unwohlsein verursachen, nicht mit Wohlbefinden und psychischer Gesundheit gleichzusetzen sind. Vielmehr legt sie den Fokus auf positive Faktoren, die Wohlbefinden ausmachen und ein lebenswertes Leben begünstigen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Im nächsten Abschnitt wird auf die gängige Unterscheidung von Wohlbefinden in eudämonistische und hedonistische Ansätze eingegangen. Diese beiden Ansätze werden einerseits definiert, andererseits werden ihnen diverse Theorien und Modelle von Wohlbefinden zugeordnet, die ebenfalls genauer beschrieben werden. Im Anschluss werden auch Modelle vorgestellt, die eine Synthese aus eudämonistischem und hedonistischem Wohlbefinden darstellen.

Hedonistisches und eudämonistisches Wohlbefinden. Nach Ryan und Deci (2001) kann Wohlbefinden in hedonistische und eudämonistische Ansätze unterschieden werden. Die Begriffe *Hedonismus* und *Eudämonismus* entstanden aus einer frühen philosophischen Tradition heraus, die zu einem späteren Zeitpunkt in psychologische Konstrukte überführt

wurden (Henderson & Knight, 2012). Unter *Hedonismus* bzw. *hedonistischem Wohlbefinden* versteht man Glück oder Freude bzw. das subjektive Empfinden und Bewerten der eigenen Lebensqualität (Kahneman, Diener & Schwarz, 1999). Einerseits kann dies auf affektiver Ebene durch beispielsweise positive Emotionen, andererseits auf kognitiver Ebene durch das Bewerten der eigenen Lebenszufriedenheit erfolgen (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999; zitiert nach Jayawickreme et al., 2012). Unter *Eudämonismus* bzw. *eudämonistischem Wohlbefinden* werden jene Elemente zusammengefasst, die beschreiben, ob ein Individuum ein gutes Leben führt, persönliches Wachstum erfährt und seine eigenen menschlichen Potentiale entfaltet (Ryan & Deci, 2001). Beispiele dafür sind *Soziale Eingebundenheit* oder *Engagement*, wobei hier das Erleben selbst im Vordergrund steht und nicht ein bestimmter Zielzustand (Jayawickreme et al., 2012). Im Folgenden wird nun der hedonistische Ansatz näher beschrieben.

Hedonistischer Ansatz. Bei dem hedonistischen Ansatz stehen einzelne Variablen wie Stimmung, positive Emotionen, Lebenszufriedenheit oder Glück im Mittelpunkt. Der frühe philosophische Hedonismus entstand bereits im vierten Jahrhundert vor Christus, indem ein griechischer Philosoph namens Aristippus das Erleben maximaler Freude als Lebensziel erklärte. Der philosophische Hedonismus setzte sich fort, indem beispielsweise auch der Philosoph DeSade das Streben nach positiven Gefühlen, Glück und Befriedigung als ultimatives Lebensziel darstellte (Ryan & Deci, 2001). In der Psychologie wurde der Hedonismus von Kubovy (1999) erstmals als Vorlieben und Freuden des Geistes sowie des Körpers zusammengefasst. Kahneman, Diener und Schwarz (1999) definierten hedonistische Psychologie als Untersuchung jener Erfahrungen und Zustände, die jemanden glücklich oder unglücklich machen. Demzufolge ist das Ziel hedonistischer Psychologie die Optimierung jener Zustände, die Freude und Zufriedenheit auslösen.

Der bekannteste Ansatz, hedonistisches Wohlbefinden zu messen, ist das Konstrukt *Subjektives Wohlbefinden (SWB)* (Diener, 2000). Dieses besteht aus den Elementen (1) *Anwesenheit von positiven Emotionen*, (2) *Abwesenheit von negativen Emotionen* und (3) *Lebenszufriedenheit*. Außerdem kann dieser Ansatz in eine affektive Komponente (Emotionen) und in eine kognitive Komponente (Lebenszufriedenheit) unterschieden werden. Diese beiden Komponenten werden im Folgenden näher erörtert.

Emotionen. Grundsätzlich ist der Hedonismus dafür bekannt, dass laut diesem Ansatz Freude das einzig Positive im Leben ist. Leid hingegen ist das einzig Schlechte (Bentham, 1789/1996; zitiert nach Jayawickreme et al., 2012). Mittlerweile beinhalten viele

Operationalisierungen von Freude und Leid allerdings verschiedenste Emotionen. Beispielsweise beinhaltet die „Positive and Negative Affective Scale“ (Watson, Clark & Tellegen, 1988) insgesamt 20 positive und negative Emotionen, die über Häufigkeitsangaben erfasst werden.

Eine bekannte und gut erforschte hedonistische Theorie, die sich auf *Positive Emotionen* bezieht, ist die *Broaden-and-Build Theory* von Fredrickson (2001). Diese besagt, dass positive Emotionen viele nützliche Funktionen haben. Einerseits können sie den Handlungsspielraum erweitern und andererseits die Wahrnehmung positiv beeinflussen. Das Empfinden von Freude, Glück, Interesse, Liebe und weiteren positiven Emotionen kann Menschen dazu verhelfen, physische, psychische und intellektuelle Ressourcen aufzubauen. Dies wiederum fördert Wohlbefinden und Gesundheit (Fredrickson, 2004).

Lebenszufriedenheit. Lebenszufriedenheit zählt zu den kognitiven Komponenten des hedonistischen Ansatzes bzw. des SWB-Konstruktes. Sie unterscheidet sich von den affektiven Komponenten dadurch, dass hier nicht die aktuelle Stimmungslage oder die momentanen Gefühle einer Person im Zentrum stehen. Individuen sind viel mehr dazu aufgefordert, über ihr Leben zu reflektieren und auf Basis verschiedenster Kriterien ein Urteil über die derzeitige Zufriedenheit mit dem eigenen Leben abzugeben (Jayawickreme, Forgeard & Seligman, 2012). Eine der am häufigsten eingesetzten Skalen zur Messung von Lebenszufriedenheit ist die „Satisfaction with Life Scale – SWLS“ (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). In dieser ergibt sich die allgemeine Lebenszufriedenheit aus fünf Aussagen zu einzelnen Lebensbereichen.

Wie aus diesen Aufzählungen ersichtlich, wurden für das Konstrukt *SWB* bzw. für den hedonistischen Ansatz von Wohlbefinden bereits geläufige Messinstrumente entwickelt, wobei dies nur ein kleiner Auszug war. Laut Ryan und Deci (2001) existieren im Gegensatz zum eudämonistischen Ansatz sehr viele Studien, die Wohlbefinden basierend auf dem hedonistischen Ansatz definieren und operationalisieren. Trotz dieser empirischen Fundierung weist die hedonistische Sichtweise auch Schwächen auf, worauf im nächsten Abschnitt eingegangen wird.

Eudämonistischer Ansatz. Der eudämonistische Ansatz geht auf Aristoteles zurück, der wahres Glück und Wohlbefinden darin sieht, jene Lebensweisen, die Wert besitzen, zu vollziehen (Ryan & Deci, 2001). Auch Fromm (1981) betont, dass *Eudämonia* dann entstehe, wenn wertvolle Lebensaktivitäten, die zum persönlichen Wachstum beitragen, gelebt werden (zitiert nach Ryan & Deci, 2001). Dieser Ansatz kritisiert an der hedonistischen Sichtweise,

dass beispielsweise positive Emotionen keine objektiven Aussagen über Wohlbefinden zulassen. Glück und Freude spiegeln nur die momentane Stimmungslage wider und können auch durch verwerfliche Verhaltensweisen (z.B.: Drogenmissbrauch) erzielt werden. Sie geben aber keine Auskunft darüber, ob ein gutes und wertvolles Leben gelebt wird (Henderson & Knight, 2012). Eudämonistische Ansätze beschäftigen sich also vielmehr damit, „*warum jemand glücklich ist, als damit, ob jemand glücklich ist*“ (Henderson & Knight, 2012, S.198). Viele WissenschaftlerInnen haben aufbauend auf diesem Ansatz Modelle über Wohlbefinden entwickelt.

Eines der ältesten eudämonistischen Konzepte geht auf die österreichische Sozialpsychologin Marie Jahoda (1958) zurück, die mentale Gesundheit durch sechs Elemente definierte (zitiert nach Huppert & So, 2013). Diese Definition entstand durch die Integration von Theorien verschiedener WissenschaftlerInnen und beinhaltet (1) *Einstellung eines Individuums zu sich selbst*, (2) *Grad der Selbstverwirklichung*, (3) *Vereinigung von Stärken in der Persönlichkeit*, (4) *Grad der Unabhängigkeit eines Individuums von sozialen Einflüssen*, (5) *Wahrnehmung der Welt durch ein Individuum* und (6) *Fähigkeit, das Leben so zu nehmen, wie es kommt und es zu meistern*. Schon zu dieser Zeit wurde hervorgehoben, dass die Förderung mentaler Gesundheit nicht von einzelnen „all-inclusive“-Definitionen abhängen soll, sondern viele verschiedene Ansätze in dieses Konzept miteinbezogen werden müssen.

Aufbauend auf dem Konzept von Jahoda entwickelte Ryff (1989) eine Definition zu psychischem Wohlbefinden, die ebenfalls aus sechs Dimensionen besteht. Diese wurden teilweise vom ursprünglichen Konzept übernommen, teilweise aber auch durch neue Dimensionen ergänzt: (1) *Selbstakzeptanz*, (2) *Positive Beziehungen zu anderen*, (3) *Autonomie*, (4) *Bewältigung des Lebens*, (5) *Sinnhaftigkeit im Leben* und (6) *Persönliches Wachstum*. Diese sechs Dimensionen entstanden durch die Integration von Entwicklungs-, Gesundheits- und klinischen Theorien (Huppert & So, 2013).

Ein weiteres eudämonistisches Modell wurde von Antonovsky (1997) entwickelt, der psychische Gesundheit durch das Kohärenzgefühl beschrieb. Dieses Kohärenzgefühl entstehe dann, wenn das Leben, der Beruf oder bestimmte Aufgaben als verstehbar, handhabbar und sinnhaft angesehen werden. Das Kohärenzgefühl kann in diesem Modell mit Wohlbefinden gleichgesetzt werden (Huppert & So, 2013).

Obwohl diese Modelle einheitlich den eudämonistischen Ansätzen zuzuordnen sind, ist ersichtlich, dass die verschiedenen AutorInnen Wohlbefinden unterschiedlich benennen,

unterschiedlich definieren und dass sich auch die Komponenten in ihrer Anzahl und Ausprägung unterscheiden. Dies verdeutlicht die hohe Ambiguität, die innerhalb des eudämonistischen Ansatzes besteht. Dennoch ist als Stärke dieses Ansatzes hervorzuheben, dass er der Multidimensionalität von Wohlbefinden eher gerecht wird (Jayawickreme et al., 2012). Im nächsten Abschnitt werden nun Modelle vorgestellt, die hedonistische und eudämonistische Elemente kombinieren.

Modelle mit hedonistischen und eudämonistischen Elementen. Obwohl man in der Vergangenheit versucht hat, hedonistische und eudämonistische Ansätze von Wohlbefinden zu trennen, rücken die Stärken beider Ansätze und deren sinnvolle Integration immer mehr in den Vordergrund (Henderson & Knight, 2012). WissenschaftlerInnen gehen davon aus, dass nur eine Kombination aus hedonistischen und eudämonistischen Aspekten Wohlbefinden am besten beschreibt und am erstrebenswertesten ist (Henderson & Knight, 2012). Es existieren bereits Befunde, die zeigen, dass eine Kombination dieser Ansätze dem Konstrukt Wohlbefinden am ehesten gerecht wird. So wurde beispielsweise herausgefunden, dass 18 Indikatoren von Wohlbefinden auf zwei Faktoren luden, die in *SWB* (hedonistisch) und *persönliches Wachstum* (eudämonistisch) unterschieden werden konnten (Compton, Smith, Cornish & Qualls, 1996). Diese Faktoren wiesen eine moderate Korrelation auf. Auch in anderen Studien konnte eine Aufteilung der Wohlbefindens-Indikatoren in *Freude* (hedonistischer Ansatz) und *Sinnhaftigkeit* (eudämonistischer Ansatz) herausgefunden werden (King & Napa, 1998; McGregor & Little, 1998). Trotz der klaren Trennung von hedonistischen und eudämonistischen Faktoren, konnte in weiteren Studien immer ein hoher Zusammenhang nachgewiesen werden (Waterman, 1993; Waterman, Schwartz & Conti, 2008). Daraus kann geschlussfolgert werden, dass zwar zwei Faktoren von psychischem Wohlbefinden existieren, beide aber stark zusammenspielen. Demzufolge wurden auch Modelle von Wohlbefinden entwickelt, die aus hedonistischen und eudämonistischen Komponenten bestehen. Wenn beide Aspekte simultan wirksam sind, wird in diesen Modellen häufig von *flourishing* gesprochen, was als „Aufblühen“ bezeichnet werden kann. Zentralen Fokus legt diese Studie auf das PERMA-Modell (Seligman, 2011), das aus hedonistischen und eudämonistischen Elementen besteht und der Positiven Psychologie zuzuordnen ist. Dieses wird im nächsten Abschnitt genau erklärt. Beispielhaft sollen nun noch zwei andere Definitionen vorgestellt werden, welche den eudämonistischen und den hedonistischen Ansatz kombinieren.

Eine Kombination aus eudämonistischen und hedonistischen Komponenten bietet beispielsweise die Definition von *mentaler Gesundheit* von Keyes (2002). In dieser Definition wird das Konstrukt *SWB* mit Ryff's eudämonistischen Ansatz (1989), der sechs Dimensionen beinhaltet, kombiniert. Hier setzt sich also mentale Gesundheit bzw. psychisches Wohlbefinden aus positiven Emotionen und Lebenszufriedenheit sowie positiven und funktionierenden Lebensweisen zusammen.

Auch Diener, der bereits bei der Entwicklung der „Satisfaction with Life Scale“ (Diener et al. 1985) mitgewirkt hat, hat in einer neuen Version eudämonistische Aspekte hinzugefügt (Diener et al., 2010). Das ergänzte Konstrukt „Flourishing“ beinhaltet (1) *Sinnhaftigkeit im Leben*, (2) *Positive Beziehungen*, (3) *Engagement*, (4) *Kompetenz*, (5) *Selbstwertgefühl*, (6) *Optimismus* und (7) *Beitrag zum Wohlbefinden anderer*. Diese Definition wurde genauso wie jene von Keyes (2002) entwickelt, um eine optimale Operationalisierung von Wohlbefinden für die empirische Forschung zu erhalten.

Conclusio. Insgesamt kann hervorgehoben werden, dass in den letzten Jahrzehnten viele verschiedene Theorien und Modelle zu Wohlbefinden und dessen Zusammenstellung sowie Ursachen hervorgebracht wurden. Durch die Unterteilung in hedonistische und eudämonistische Aspekte von Wohlbefinden können einerseits Schwächen, andererseits aber auch Stärken beider Ansätze hervorgehoben werden. Während *Subjektives Wohlbefinden (SWB)* als Bestandteil von hedonistischem Wohlbefinden eine Vorreiterfunktion in der Operationalisierung und Erhebung von Wohlbefinden hat, wird es auch oft dafür kritisiert, Wohlbefinden zu eindimensional zu erheben (Forgeard et al., 2011; Hupper & So, 2013). Eudämonistische Ansätze wiederum betonen die Multidimensionalität von Wohlbefinden, resultierten aber in der Vergangenheit oft in unterschiedlichen Definitionen und Operationalisierungen. Durch Befunde, die eine gegenseitige Wechselwirkung und positive Beeinflussung der beiden Ansätze belegen (King, Hicks, Krull & Del Gaiso, 2006), konnte man sich auf die Integration beider Ansätze als beste Lösung zur Beschreibung und Messung von Wohlbefinden einigen (Henderson & Knight, 2012). Daher wurde auch in der vorliegenden Studie, die Wohlbefinden im organisationalen Kontext untersucht, das PERMA-Modell gewählt, welches sowohl aus eudämonistischen als auch aus hedonistischen Komponenten besteht. Bevor nun auf den organisationalen Kontext von Wohlbefinden und den Einsatz des PERMA-Modells genauer eingegangen wird, werden das PERMA-Modell und seine Elemente im Allgemeinen genauer erklärt.

Das PERMA-Modell

2011 publizierte Martin E. Seligman das Buch „Flourish“. In diesem stellte er seine „Theory of Wellbeing“ vor und bereitete sie für LaiInnen und das alltägliche Leben auf. Laut Seligman (2011) setzt sich Wohlbefinden aus fünf Elementen zusammen: (1) *Positive Emotionen* (**P**ositive Emotions), (2) *Engagement* (**E**ngagement), (3) *Soziale Beziehungen* (**R**elationships), (4) *Sinnhaftigkeit* (**M**eaning), und (5) *Erfolg* (**A**ccomplishment). Im englischen Sprachgebrauch ergibt sich dadurch das Akronym PERMA. Jedes PERMA-Element erfüllt laut Seligman (2011) drei Voraussetzungen. Erstens trägt es zum Wohlbefinden bei. Zweitens erleben bzw. verfolgen es viele Menschen um seiner selbst willen, und nicht um andere Zustände oder Elemente zu erreichen. Drittens und zuletzt kann jedes dieser Elemente unabhängig definiert und gemessen werden. Diese Zustände, die man laut Seligman allein aus innerer Motivation anstrebt, verhelfen gemeinsam einem Menschen „aufzublühen“ (*to flourish*). Seligman (2011) wie auch Butler und Kern (2013) betonen die Unabhängigkeit aber gleichzeitig auch die hohen positiven Zusammenhänge der PERMA-Elemente. Das PERMA-Modell entstand außerdem im Rahmen der Positiven Psychologie. In dieser liegt der Fokus nicht nur darauf, schlechte Gesundheitszustände zu verbessern oder psychische Krankheiten zu heilen, sondern Faktoren zu identifizieren und zu fördern, die das Leben lebenswert machen (Seligman, 2011). Die reine Abwesenheit von Krankheit stellt demnach nicht automatisch Wohlbefinden dar, wenn gleichzeitig wichtige Ressourcen oder andere positive Elemente fehlen. Im Folgenden wird jedes einzelne der fünf PERMA-Elemente genauer erklärt.

Positive Emotionen. Dieses Element umfasst verschiedenste Emotionen wie Freude, Glück, Liebe, Dankbarkeit, Hoffnung und vieles mehr (Frederickson, 2001). Generell können Emotionen hinsichtlich Valenz (positiv zu negativ) und Erregungsniveau unterschieden werden (Cacioppo, Berntson, Norris, & Gollan, 2011; Huelsmann, Nemanick, & Munz, 1998; zitiert nach Butler & Kern, 2013). Hier ist wichtig, dass Positive Emotionen nur subjektiv gemessen werden können. Diese subjektive Wahrnehmung kann nie falsch sein (Seligman, 2011). Wie bereits erwähnt, zählen sie zu den hedonistischen Ansätzen.

Engagement. Auch dieses Element kann nur subjektiv und retrospektiv gemessen werden (Seligman, 2011). Hier geht es darum, ob bei gewissen Aufgaben im alltäglichen Leben oder Beruf die Zeit stehen bleibt oder Personen komplett darin versinken. Diese Definition lässt sich auch gut mit dem *Flow-Konzept* (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002) vereinbaren. Der Flow-Zustand entsteht unter anderem dann, wenn man in eine Tätigkeit

vertieft ist, die an sich intrinsisch belohnend ist. Außerdem ist er durch hohe Konzentration und Verlust des Zeitgefühls gekennzeichnet. Im organisationalen Kontext kann Engagement außerdem in *Elan* („vigor“), *Hingabe* („dedication“) und *Absorption* („absorption“) unterschieden werden (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Engagement zählt, wie auch die nächsten Elemente, zu den eudämonistischen Ansätzen.

Soziale Beziehungen. Hierzu zählen beispielsweise intakte Familien- und Freundeskreise, Vertrauen in und von andere(n) Menschen sowie Unterstützung für und von andere(n) (Seligman, 2011). Obwohl jedes PERMA-Element unabhängig vom anderem definiert und gemessen wird, ist in den meisten Situationen, in denen gelacht wird, Sinnhaftigkeit verspürt wird oder ein Erfolg erzielt wird, die Anwesenheit anderer Personen ein wichtiger Faktor (Seligman, 2011). An diesem Beispiel kann der hohe Zusammenhang, der zwischen den PERMA-Elementen herrscht, verdeutlicht werden.

Sinnhaftigkeit. Dieses Element hat eine subjektive aber auch eine objektive Komponente, wobei das PERMA-Modell auf die subjektive Sichtweise fokussiert. Subjektiv gesehen ist etwas sinnhaft, wenn es viel persönlichen Wert besitzt und Nutzen hat (Seligman, 2011). So können durch gewisse Aufgaben oder Verantwortlichkeiten höhere Ziele verfolgt werden, welche wiederum das Gefühl vermitteln, etwas Wertvolles beizutragen (Steger, 2012). Gleichzeitig kann etwas, das subjektiv als sinnhaft erachtet wird, objektiv oder von anderen gesehen nicht so wahrgenommen werden (Seligman, 2011).

Erfolg. Erfolg kann beispielsweise in Unternehmen oder im Sport objektiv durch Zahlen nachgewiesen werden. Im PERMA-Modell geht es allerdings um den subjektiv wahrgenommenen Erfolg, der das Erreichen von Zielen, Kompetenz und Selbst-Effizienz beinhaltet (Butler & Kern, 2013). Erfolg ist ebenfalls ein Zustand, der unabhängig von den anderen PERMA-Elementen verfolgt werden kann. Obwohl es Situationen gibt, in denen Personen erfolgreich oder kompetent sein wollen, um beispielsweise positive Emotionen zu verspüren oder besonders engagiert sind, um einen Erfolg zu erleben, gibt es auch Personen, die einzig des Erfolges willen, erfolgreich sein wollen. Hierzu zählen der Erwerb wichtiger Fähigkeiten, das Erreichen von Zielen oder einfach das Gefühl, kompetent zu sein (Seligman, 2011).

Obwohl das PERMA-Modell aus Elementen besteht, zu welchen schon etliche empirische Untersuchungen existieren, findet man für das PERMA-Modell als Gesamtkonstrukt wenig empirische Basis. Im nächsten Abschnitt soll nun auf eine Auswahl an Studien eingegangen werden, die bereits zum PERMA-Modell durchgeführt wurden.

Das wissenschaftliche Umfeld des PERMA-Modells

Allgemeine Studien. Das PERMA-Modell ist ein theoretisches Rahmenmodell, das erst kürzlich von Seligman (2011) publiziert wurde. Daher sind auch wissenschaftliche Studien dazu sehr rar. Bisher wurden erst wenige Studien veröffentlicht, allesamt im englischen Sprachraum, die diverse Untersuchungen mit dem PERMA-Modell durchgeführt haben (Kern et al., 2014a; Kern, Waters, Adler & White, 2014b; Coffey, Wray-Lake, Mashek & Branand, 2014). Es konnten einerseits in zwei Studien die Faktoren erster Ordnung des PERMA-Modells –also die einzelnen Elemente- und deren Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit, Schul-Engagement, Dankbarkeit, Hoffnung (Kern et al., 2014a), Arbeitszufriedenheit, Commitment und physischer Gesundheit (Kern et al., 2014b) nachgewiesen werden. Andererseits konnte auch der Faktor zweiter Ordnung, der Wohlbefinden darstellt, bestätigt werden (Butler & Kern, 2013; Coffey et al., 2014). Hier ist jedoch anzumerken, dass diese Studien PERMA auf das alltägliche Leben bezogen haben und nicht auf den organisationalen Kontext. Außerdem wurden immer nur die Zusammenhänge der einzelnen PERMA-Elemente, nicht des Gesamtmodells, mit anderen Variablen untersucht. Studien zum Einfluss oder Zusammenhang der einzelnen PERMA-Elemente mit diversen Variablen existieren jedoch schon zur Genüge, was ein kleiner Auszug veranschaulichen soll.

So steigern *Positive Emotionen* die Aufmerksamkeit und kognitiven Denkprozesse, ermöglichen den Aufbau von Kompetenzen und Ressourcen und haben langfristige Auswirkungen auf physisches und psychisches Wohlbefinden (Fredrickson, 1998). Außerdem stehen sie in einem positiven Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit und physischer Gesundheit (Cohn & Frederickson, 2009). *Engagement* oder Flow sind mit positiver Stimmung und Wohlbefinden assoziiert (Fullagar & Kelloway, 2009). Außerdem gehen sie mit einer höheren Lebenszufriedenheit (Han, 1988) und Arbeitszufriedenheit einher (LeFevre, 1988). Auch *Soziale Beziehungen* liefern wichtige Ressourcen und führen zu subjektivem Wohlbefinden (Pinquart & Sörensen, 2000). Außerdem korrelieren sie in der Arbeit positiv mit Leistung, Vitalität und Lernbereitschaft (Dutton & Ragins, 2007). *Sinn* im Leben sagt Wohlbefinden voraus und korreliert positiv mit Lebenszufriedenheit (Schnell, 2009). Und auch das fünfte PERMA-Element *Erfolg* ist positiv mit Motivation und Wohlbefinden assoziiert (Ryan & Deci, 2000), und korreliert positiv mit Lebenszufriedenheit (Peterson, Ruch, Beerman, Park & Seligman, 2007).

Da bereits weitaus mehr Untersuchungen und Studien zu den PERMA-Elementen existieren als hier vorgestellt, wird dies nicht Inhalt dieser Studie sein. Viel mehr liegt der

Fokus auf dem PERMA-Modell als gesamtes Konstrukt und dessen Auswirkungen im organisationalen Kontext.

Deskriptive Studien. Studien, welche verschiedene Geschlechts- oder Altersgruppen in ihren PERMA-Ausprägungen untersuchen, existieren bisher nicht. Auch Untersuchungen, die unterschiedliche Bildungsherkünfte oder organisationale Faktoren, wie Einkommen oder Vertragsart, in die PERMA-Ausprägungen miteinbeziehen, wurden bisher nicht durchgeführt. Allerdings gibt es Studien dazu, die andere Definitionen und Operationalisierungen für Wohlbefinden verwendet haben.

So konnte Keyes (2002) beispielsweise herausfinden, dass Männer höhere Werte in der mentalen Gesundheit aufweisen als Frauen. Unter mentaler Gesundheit versteht dieser Autor, wie bereits oben erwähnt, hedonistische wie auch eudämonistische Komponenten. Weiters wurde gezeigt, dass ältere Personen eher mental gesund sind bzw. mehr Wohlbefinden verspüren als jüngere Menschen. Hier konnte ein Cut-off Wert von 45 Jahren herausgefunden werden (Keyes, 2002; Keyes & Westerhof, 2012). Keyes (2002) konnte außerdem zeigen, dass eine höhere Ausbildung mit mehr mentaler Gesundheit einhergeht. Zudem konnte eine Untersuchung zu unterschiedlichen Vertragsarten herausfinden, dass unsichere Jobaussichten und befristete Verträge mit weniger Wohlbefinden assoziiert sind als unbefristete Verträge (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró & De Witte, 2008). In Bezug auf das Einkommen gibt es diverse Untersuchungen im Zusammenhang mit Wohlbefinden. Obwohl dazu widersprüchliche Ergebnisse existieren (Jayawickreme et al., 2012), konnte Ferrer-i-Carbonell (2005) herausfinden, dass eine positive Beziehung zwischen Einkommen und Wohlbefinden existiert. Dieser Auszug soll als Grundlage für diese Studie verwendet werden. Da zum PERMA-Modell bisher keine Forschung in diese Richtung betrieben wurde, soll untersucht werden, ob mit der Operationalisierung von Wohlbefinden anhand des PERMA-Modells ähnliche Ergebnisse erzielt werden.

Bisher wurden diverse Wohlbefindens-Modelle und Theorien vorgestellt und auch das PERMA-Modell und dessen wissenschaftliches Umfeld genauer erörtert. Diese Modelle und Theorien bezogen sich jedoch auf den alltäglichen Kontext. In dieser Studie soll aber das Augenmerk auf Wohlbefinden, dessen Relevanz und dessen Wirkungszusammenhänge im organisationalen Kontext liegen.

Wohlbefinden im organisationalen Kontext

Es existieren einige bekannte und bewährte Modelle, die Wohlbefinden weniger beschreiben oder definieren als vielmehr dessen Entstehungsprozess im organisationalen Kontext erklären. Bereits zu Beginn wurde erwähnt, dass die PERMA-Elemente, welche laut PERMA-Modell Wohlbefinden *darstellen*, auch als Ressourcen oder befriedigte Bedürfnisse fungieren können, welche zu Wohlbefinden *führen*. Der nächste Abschnitt soll einen Überblick über die unterschiedlichen Entstehungsprozesse von Wohlbefinden geben.

„Self-Determination-Theory“. In der „Self-Determination-Theory“ (SDT) gehen Ryan und Deci (2000) davon aus, dass Menschen drei psychische Grundbedürfnisse haben: (1) *Autonomie*, (2) *Kompetenz* und (3) *Soziale Eingebundenheit*. Wenn diese drei Grundbedürfnisse befriedigt werden, führt dies zu intrinsischer Motivation und Wohlbefinden. Die SDT kann auf viele verschiedene Kontexte angewandt werden. Die drei Grundbedürfnisse können nämlich im Gesundheitswesen, in der Bildung, im Sport, aber eben auch in der Arbeit eine wichtige Rolle spielen. Wenn man sich in seiner Arbeit autonom, kompetent und sozial eingebunden fühlt, führt dies zu einer gesteigerten intrinsischen Motivation und psychischem Wohlbefinden.

„Demand-control“-Modell. Laut dem „Demand-control“-Modell (DCM) (Karasek, 1979, 1998) können bei MitarbeiterInnen Stress und Beanspruchungsfolgen entstehen, wenn hohe Arbeitsanforderungen, wie Zeitdruck oder eine zu hohe Arbeitsmenge, einem geringen Handlungsspielraum gegenüberstehen. Diese Annahmen konnten bereits in vielen empirischen Studien nachgewiesen werden (Bakker & Demerouti, 2007). Außerdem besagt dieses Modell, dass ein hoher Handlungsspielraum den Einfluss von Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden moderieren kann. Hierfür gibt es allerdings nur widersprüchliche empirische Ergebnisse (De Jonge & Kompier, 1997). Obwohl das DCM in den letzten 20 Jahren einen sehr hohen Stellenwert in der empirischen Forschung eingenommen hat, wurde es dennoch für seine Einfachheit und den statischen Charakter kritisiert (Bakker & Demerouti, 2007)

„Effort-reward-imbalance“-Modell. Ein weiteres Modell, das über die Balance von Anforderungen und Ressourcen handelt, ist das „Effort-reward-imbalance“-Modell (ERI) (Siegrist, 1996). Dieses nimmt an, dass es zu negativen Beanspruchungsfolgen, Stress oder sogar zu kardiovaskulären Risiken kommen kann, wenn hohe Arbeitsanforderungen mit wenig Belohnung einhergehen, also eine Imbalance besteht. Zu den Belohnungsaspekten werden beispielsweise Job-Sicherheit oder Einkommen gezählt. Außerdem kann der individuelle

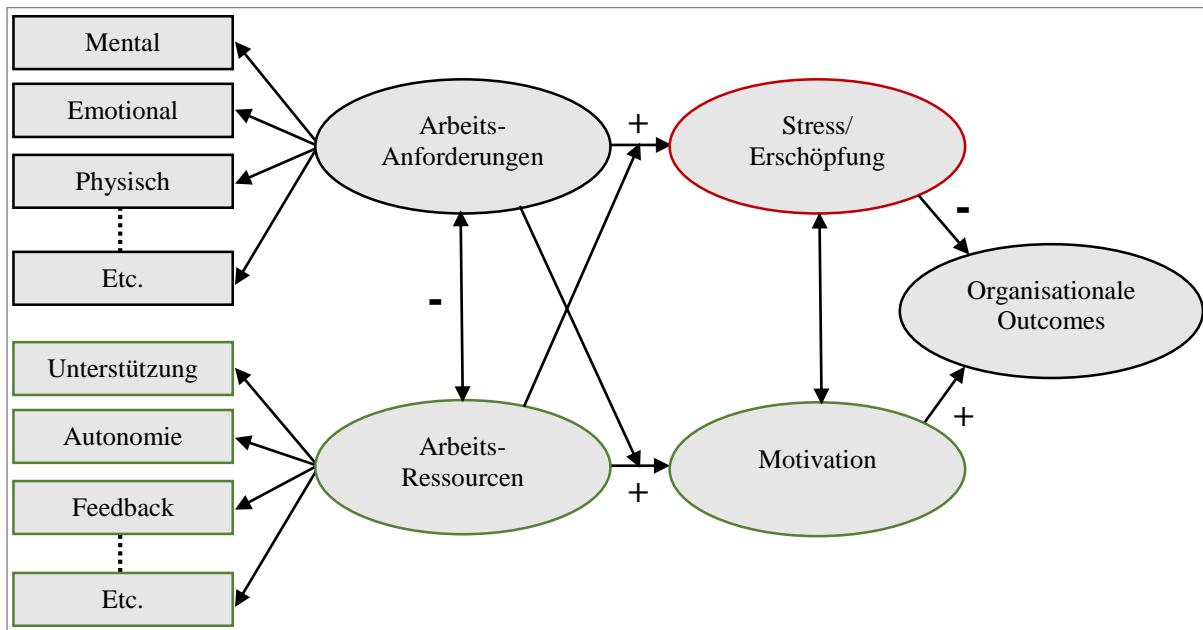
Faktor *Überengagement* diesen Zusammenhang und in diesem Sinne auch das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen moderieren. Obwohl auch für dieses Modell empirische Befunde vorliegen und es mehrere Faktoren als das DCM berücksichtigt, wird es der Komplexität von Arbeitssituationen ebenfalls nicht gerecht. Die Stärken von DCM und ERI wurden für die Integration in ein neues Modell herangezogen, dem „Job demands-resources“-Modell (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007). In diesem wurde demnach versucht, die Bandbreite von Faktoren und die hohe Komplexität von Arbeitssituationen zu berücksichtigen und den statischen Charakter der beiden Vorgänger-Modelle aufzulösen.

„Job demands-resources“-Modell. Das „Job demands-resources“-Modell (JD-R) ist dahingehend flexibler, da es die Annahme vertritt, dass jede Arbeitstätigkeit eigene spezifische Faktoren beinhaltet. Diese Faktoren können, egal in welcher Anzahl und Konstellation, immer in Arbeitsanforderungen und -Ressourcen unterschieden werden. Sowohl Anforderungen als auch Ressourcen können physischer, psychischer, sozialer oder organisationaler Natur sein und sich je nach Tätigkeit, Organisation oder Persönlichkeit des/r Mitarbeiters/in unterscheiden (Bakker & Demerouti, 2007). Zu viele und hohe Anforderungen können die psychischen und physischen Ressourcen eines/r Mitarbeiter/in verbrauchen und Erschöpfung und Gesundheitsprobleme verursachen (Demerouti et al., 2000, 2001). Einige Beispiele von Faktoren, die zu den Arbeitsanforderungen zählen, sind eine hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck oder emotionale Belastung. Diese sind nicht automatisch negativ zu werten, sondern führen erst ab gewissen Mengen und bei wegfallenden Ressourcen oder Erholungsphasen zu negativen Beanspruchungsfolgen und Stress (Meijman & Mulder, 1998; zitiert nach Bakker & Demerouti, 2007). Ressourcen wiederum, wozu beispielsweise Mitspracherecht, Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit von Aufgaben oder soziale Unterstützung zählen, führen zu höherem Engagement und guter Arbeitsleistung (Bakker & Demerouti, 2007).

In diesem Modell ist aber auch die Interaktion von Arbeitsanforderungen und -Ressourcen relevant. So können bestimmte Ressourcen die Auswirkungen von zu hohen Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden und die Motivation von MitarbeiterInnen moderieren. Außerdem haben sie Einfluss auf organisationale Outcomes wie Commitment und Engagement (Schaufeli & Bakker, 2004). Einen Überblick über die Rollen von Arbeitsanforderungen und -Ressourcen im JD-R-Modell sowie deren Auswirkungen gibt Abbildung 1.

Abbildung 1

Das „Job demands-resources“-Modell (Bakker & Demerouti, 2007, S.313).



Anmerkung: Arbeitsanforderungen, wie beispielsweise mentale oder emotionale Bedingungen, können zu Stress und Erschöpfungszuständen führen und können sich auch negativ auf die Motivation auswirken. Unterstützung oder Autonomie, die zu den Arbeits-Ressourcen zählen, können negative Auswirkungen von Arbeitsanforderungen lindern und haben einen direkten positiven Einfluss auf die Motivation. Diese Prozesse haben in einem weiteren Schritt Auswirkungen auf das Wohlbefinden und diverse organisationale Outcomes.

Vor allem die SDT und das JD-R-Modell sind für diese Studie relevant, da sie die Entstehung von Wohlbefinden in einer anderen Weise beschreiben als das PERMA-Modell. Die SDT sieht die befriedigten Bedürfnisse *soziale Eingebundenheit* und *Kompetenz*, welche sich auch als PERMA-Elemente identifizieren lassen, als ursächlich für Motivation und Wohlbefinden. Das JD-R definiert bestimmte Arbeitsanforderungen und Ressourcen sowie deren Wechselwirkung als Ursachenfaktoren, wodurch *Engagement* und Wohlbefinden als Outcomes beeinflusst werden. PERMA hingegen berücksichtigt keine Arbeitsanforderungen und sieht jedes einzelne Element auf einer Ebene liegend und als Komponente von Wohlbefinden. Diese Unterscheidung ist für die Hypothesen-Bildung der vorliegenden Studie relevant. Im nächsten Abschnitt wird nun genauer erklärt, wie das PERMA-Modell im organisationalen Kontext untersucht werden soll.

PERMA im organisationalen Kontext

Nicht nur die Fundierung des PERMA-Modells als empirisch nachweisbares Modell und die deskriptive Datenlage sind rar bis kaum gegeben. Auch der Einsatz dieses Modells im organisationalen Kontext ist eine Premiere. Obwohl das PERMA-Modell in einer Studie bereits mit organisationalen Outcomes untersucht wurde (Kern et al., 2014a), wurde es noch nie selbst in den organisationalen Kontext gebracht. In der vorliegenden Studie sollen sich die fünf Elemente (1) *Positive Emotionen*, (2) *Engagement*, (3) *Soziale Beziehungen*, (4) *Sinnhaftigkeit* und (5) *Erfolg* auf die Arbeit beziehen, um untersuchen zu können, wie viel Einfluss alleine berufliches Wohlbefinden auf andere wichtige Faktoren hat. Der Fokus liegt daher beispielhaft darauf, wie häufig positive Emotionen in der Arbeit verspürt werden, wie hoch das Engagement in die berufliche Tätigkeit ist, welche Qualität die sozialen Beziehungen im Arbeitsumfeld haben, als wie sinnhaft die eigene berufliche Tätigkeit wahrgenommen wird oder wie das Erfolgserleben im eigenen Beruf ist.

Obwohl diese fünf Elemente von Individuen subjektiv wahrgenommen werden und auch teilweise eigenständig beeinflussbar sind, hat das Unternehmen bzw. die Führungsebene einen großen Einfluss darauf, inwiefern diese Ressourcen den MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt oder sogar gefördert werden. Daher soll diese Studie auch aufzeigen, welche Vorteile sich für das Unternehmen ergeben, wenn die fünf Elemente des PERMA-Modells im Arbeitsumfeld erlebt werden. Drei wichtige Variablen, die hier im Zusammenhang mit dem PERMA-Modell untersucht werden, sind (1) *Arbeitszufriedenheit*, (2) *Lebenszufriedenheit* und (3) *Organisationales Commitment*. Diese drei Variablen wurden bereits in einer anderen Studie zusammen mit *Physischer Gesundheit* und *Vitalität* als Kriteriums-Variablen von „Flourishing“ definiert (Kern et al., 2014b), weswegen sie auch hier zum Einsatz kommen. Außerdem haben sie positive Auswirkungen für das Unternehmen, weshalb sie in einem nächsten Schritt genauer betrachtet werden.

Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit umfasst nicht nur Einstellungen, Emotionen und Meinung über die Arbeit, sondern auch die Bereitschaft, bestimmte Verhaltensweisen in der Arbeit zu zeigen (Six & Felfe, 2004). Positive Einstellungen, Meinungen oder Verhaltensweisen entstehen dann, wenn bestimmte Bedürfnisse befriedigt werden. Diese können sich auf verschiedene Ebenen beziehen, wie beispielsweise das Sozialklima oder die Beschaffenheit der eigenen Aufgaben (Nerdinger, 2011). Die Zufriedenheit auf den verschiedenen Ebenen kann sehr variieren (Nerdinger, 2013), weshalb in dieser Studie die Zufriedenheit mit jeder Bedürfnisebene im organisationalen Kontext

erhoben wird. Um aber auch den Einfluss des PERMA-Modells auf die globale Arbeitszufriedenheit zu untersuchen, wird diese ebenfalls gemessen.

Wie schon erwähnt, existiert bereits eine Studie, die den positiven Einfluss der einzelnen PERMA-Elemente - bezogen auf den Alltag - auf die Arbeitszufriedenheit belegt (Kern et al., 2014b). Aber auch Untersuchungen unabhängig vom PERMA-Modell kommen zu dem Schluss, dass beispielsweise positive Emotionen (Fisher, 1998) und Engagement in der Arbeit (LeFevre, 1988) positiv mit Arbeitszufriedenheit korrelieren. Außerdem konnte mehrfach bestätigt werden, dass Wohlbefinden, mit alternativen Definitionen zum PERMA-Modell, mit mehr Arbeitszufriedenheit einhergeht (Ihmels, 2014).

Arbeitszufriedenheit selbst hat ebenfalls Auswirkungen, welche sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für das Unternehmen von Vorteil sind. So geht nach dem *Job-Characteristics-Modell* von Hackman und Oldham (1980) eine hohe Arbeitszufriedenheit mit hoher intrinsischer Motivation, hoher Qualität der Arbeit und niedriger Abwesenheit und Fluktuation einher. Außerdem zeigt eine Metaanalyse, dass ein moderater Zusammenhang ($p = .30$) von Arbeitszufriedenheit und Leistung besteht (Judge, Bono, Thoresen & Patton, 2001). Dieser Zusammenhang ist vor allem bei akademischen Berufsgruppen bzw. Berufsgruppen mit komplexen Aufgaben deutlich. Die Untersuchung der Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit ist zwar nicht Thema dieser Studie, allerdings soll durch diese Aufzählungen hervorgehoben werden, welchen hohen Stellenwert Arbeitszufriedenheit auf Unternehmensebene hat.

Lebenszufriedenheit. Obwohl Lebenszufriedenheit in dieser Arbeit bereits als kognitive Komponente des hedonistischen Wohlbefindens vorgestellt wurde, wird sie im Rahmen dieser Studie als Kriteriums-Variable des PERMA-Modells gehandhabt. Lebenszufriedenheit wird, wie bereits erwähnt, im Hedonismus als wichtige Variable des SWB-Ansatzes betrachtet. Nicht die aktuelle Stimmungs- oder Gefühlslage, sondern das Reflektieren und Urteilen über die eigene Lebenslage und die Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen werden dabei als Lebenszufriedenheit verstanden.

Zwei Studien haben bereits untersucht wie sich die einzelnen PERMA-Elemente auf die Lebenszufriedenheit auswirken. Kern et al. (2014a) konnten zwischen allen PERMA-Elementen und Lebenszufriedenheit einen positiven Zusammenhang feststellen. Kern et al. (2014b) fanden eine positive Korrelation zwischen positiven Emotionen, sozialen Beziehungen, Erfolg und Lebenszufriedenheit. Unabhängig vom PERMA-Modell konnte beispielsweise in anderen Studien herausgefunden werden, dass positive Emotionen (Cohn &

Frederickson, 2009), Engagement (Han, 1988) oder Sinnhaftigkeit (Chamberlain & Zitka, 1988) mit mehr Lebenszufriedenheit einhergehen

Auch der Einfluss von Lebenszufriedenheit auf das Unternehmen ist nicht außer Acht zu lassen. So geht eine hohe Lebenszufriedenheit von MitarbeiterInnen mit mehr Produktivität in der Arbeit einher. Außerdem führt dies zu mehr KundInnenzufriedenheit und im Zuge dessen zu einer größeren Firmentreue (Frey & Frey Marti, 2010).

Organisationales Commitment. Organisationales Commitment wird häufig auch als Bindung an die Organisation bezeichnet. Ein hohes organisationales Commitment ist dann gegeben, wenn die MitarbeiterInnen *„die Werte und Normen [der Organisation] internalisiert haben, bereit sind, sich für die Organisation anzustrengen und sich wünschen, in der Organisation zu verbleiben“* (Nerdinger, 2014, S.80). Laut Felfe (2008) kann zwischen (1) *kalkulativem*, (2) *affektivem* und (3) *normativem* Commitment unterschieden werden. *Kalkulatives Commitment* entsteht, wenn MitarbeiterInnen durch rationales Berechnen zu dem Schluss kommen, dass es mit zu hohen Kosten verbunden wäre, das Unternehmen zu verlassen. Dazu zählen beispielsweise bessere Verdienstmöglichkeiten als in anderen Unternehmen oder schlechte Chancen am Arbeitsmarkt. MitarbeiterInnen, die *affektiv* an ein Unternehmen gebunden sind, sind emotional sehr in ihre Tätigkeiten involviert. Außerdem identifizieren sie sich mit den Werten und Normen des Unternehmens, und sie schreiben diesem eine hohe persönliche Bedeutung zu. *Normatives Commitment* ist gegeben, wenn sich MitarbeiterInnen aus moralischen Gründen dem Unternehmen verpflichtet fühlen. Es wird als verwerflich betrachtet, zu kündigen bzw. häufig das Unternehmen zu wechseln, da man diesem in einer gewissen Weise verpflichtet ist.

Da diese drei Formen des organisationalen Commitments aus unterschiedlicher Motivation und unterschiedlichen Gründen zustande kommen, ist es auch wichtig, diese in der Operationalisierung zu berücksichtigen. Daher werden in dieser Studie einerseits die unterschiedlichen Formen des organisationalen Commitments differenziert betrachtet und erhoben, aber auch eine globale Form des organisationalen Commitments untersucht.

Der positive Einfluss der einzelnen PERMA-Elemente im alltäglichen Kontext auf organisationales Commitment konnte ebenfalls bereits bestätigt werden (Kern et al., 2014b). Auch Studien unabhängig vom PERMA-Modell konnten herausfinden, dass beispielsweise Engagement (Albrecht & Andreetta, 2010) mit affektivem Commitment oder subjektiv wahrgenommener Erfolg (Mathieu & Zajac, 1990) mit generellem organisationalen Commitment einhergeht. Außerdem konnte gezeigt werden, dass Wohlbefinden unabhängig

von der Definition des PERMA-Modells positiv mit affektivem und normativem Commitment assoziiert ist (Jain et al., 2009).

Ein hohes organisationales Commitment bzw. eine starke Bindung zum Unternehmen hat ebenfalls positive Auswirkungen auf das Unternehmen selbst. So schlussfolgerten zum Beispiel Meyer, Stanley, Herscovitch und Topolnytsky (2002) in einer Metaanalyse, dass organisationales Commitment positiv mit Leistung korreliert. Weiters kann affektives Commitment mit mehr innovativem Verhalten einhergehen (Van Dick, 2004; zitiert nach Nerdinger 2014). Im Gegenzug kann fehlendes organisationales Commitment zu Nachteilen für das Unternehmen führen, da dies eine nicht-vorhandene Bleibe- und Leistungsmotivation signalisiert (Becker, 2010). Diese Qualifikations- und Motivationsverluste spiegeln sich in hohen Fehlzeiten- und Fluktuationsquoten, geringerer Zufriedenheit, gesunkener Leistungsbereitschaft und wenigen Verbesserungsvorschlägen wider (Klimecki & Gmür, 2005).

Auch hier soll nochmals erwähnt werden, dass organisationales Commitment im Zusammenhang mit dem PERMA-Modell erhoben wird, aber nicht deren möglichen Auswirkungen untersucht werden. Die vorigen Aufzählungen dienen nur zur Betonung der Relevanz von organisationalen Commitment für das Unternehmen.

Forschungslücke

Insgesamt besteht zum PERMA-Modell noch viel Forschungsbedarf. So konnten bisher erst zwei Studien die empirische Existenz des gesamten Modells bestätigen. In diesen Studien bezog sich das PERMA-Modell allerdings auf den alltäglichen Kontext. Im organisationalen Kontext existieren jedoch Modelle, welche alternative Erklärungen für die Entstehung von Wohlbefinden haben (SDT, JD-R). Für die wissenschaftliche Fundierung des PERMA-Modells sind daher Vergleiche mit der „Self-Determination-Theory“ (SDT) und dem „Job demands-resources“-Modell (JD-R) sinnvoll. Auch der Zusammenhang oder Einfluss des gesamten PERMA-Modells im organisationalen Kontext mit oder auf verschiedene(n) Variablen konnte noch nicht bestätigt werden. Bisher wurden dahingehend nur die einzelnen PERMA-Elemente untersucht. Weiters existieren keinerlei Untersuchungen zu Gruppenunterschieden des PERMA-Modells. Eine weitere Forschungslücke ist die Untersuchung des PERMA-Modells im deutschen Sprachraum.

Ziel dieser Studie ist es daher, das PERMA-Modell mit anderen Modellen und Theorien zu Wohlbefinden zu vergleichen. Durch diese Untersuchung soll überprüft werden,

ob das PERMA-Modell empirisch existiert oder andere Modelle basierend auf JD-R oder SDT besser zu den empirischen Daten passen. Außerdem soll das operationalisierte PERMA-Modell auf den organisationalen Kontext abzielen und beispielsweise Engagement in der Arbeit oder Beziehungen zu den ArbeitskollegInnen beinhalten. Weiters soll der Zusammenhang des gesamten PERMA-Modells mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment untersucht werden. Es soll überprüft werden, inwiefern das PERMA-Modell mit diesen Variablen korreliert und inwiefern unterschiedliche Ausprägungen der PERMA-Elemente Einfluss darauf haben. Ein weiteres Ziel der vorliegenden Studie ist die Untersuchung der PERMA-Ausprägungen im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht, Bildung, Vertragsart und Einkommen. Außerdem soll mit den erhaltenen Daten eine erste empirische Basis für Österreich bzw. den deutschen Sprachraum geschaffen werden.

Forschungsfragen und Hypothesen

Die vorliegende Studie kann in drei Teile aufgeteilt werden. In einem ersten Teil soll das PERMA Modell im organisationalen Kontext empirisch geprüft werden, mit anderen Modellen von Wohlbefinden verglichen werden sowie die Validität des PERMA-Modells überprüft werden. Nachfolgend soll in einem zweiten Teil der Einfluss des PERMA-Modells im organisationalen Kontext auf die Kriteriums-Variablen *Arbeitszufriedenheit*, *Lebenszufriedenheit* und *organisationales Commitment* untersucht werden. In einem dritten Teil sollen verschiedene Gruppen basierend auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, Vertragsart und Einkommen in ihren PERMA-Ausprägungen analysiert werden.

Empirische Prüfung und Validierung des PERMA-Modells. In einem ersten Schritt soll getestet werden, ob das PERMA-Modell, wie von Seligman (2011) beschrieben, empirisch nachweisbar ist. Da bei Coffey et al. (2014) bereits die Faktoren 1. und 2. Ordnung bestätigt werden konnten, wird davon ausgegangen, dass die fünf PERMA-Elemente auf einem latenten Faktor, der Wohlbefinden darstellt, laden. Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

H1: *Die fünf PERMA-Elemente laden auf einem gemeinsamen Faktor (Wohlbefinden).*

Gleichzeitig sollen auch zwei alternative Modelle getestet werden. Einerseits geht die „Self-Determination-Theory“ (SDT) (Ryan & Deci, 2002) davon aus, dass *Soziale*

Eingebundenheit und *Kompetenz* Prädiktor-Variablen von Wohlbefinden sind. Das „Job demands-Resources“-Modell (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) vertritt die Annahme, dass Wohlbefinden in einem bestimmten Prozess entsteht, in welchem vorhandene Ressourcen in Kombination oder unabhängig von Arbeitsanforderungen eine positive Wirkung auf das Stresserleben und die Gesundheit haben. Zu diesen Ressourcen zählen unter anderem *soziale Unterstützung* und *sinnhafte Tätigkeiten*. Ausgehend von diesen zwei Modellen, können also die PERMA-Elemente *Soziale Beziehungen*, *Sinnhaftigkeit* und *Erfolg* als Prädiktor-Variablen angesehen werden. Außerdem geht das JD-R davon aus, dass vorhandene Ressourcen zu mehr Engagement bei den MitarbeiterInnen führen. Das PERMA-Element *Engagement* kann daher als Kriteriums-Variable angesehen werden. Für das Element *Positive Emotionen* kann nach den Modellen JD-R und SDT keine exakte Position gefunden werden, zumal diese Wohlbefinden auch nicht genau definieren. Einerseits stellen aber *Positive Emotionen* nach dem hedonistischen Ansatz Wohlbefinden dar. Andererseits ist auch laut Ryan und Deci (2001) das Konzept *Subjektives Wohlbefinden (SWB)* (Diener, 2000), welches *Positive Emotionen* als eine von zwei wichtigen Komponenten von Wohlbefinden definiert, in der Forschung der primäre Index zur Messung von Wohlbefinden. Daher werden für dieses Alternativ-Modell *Positive Emotionen* mit *Wohlbefinden* gleichgesetzt, wodurch dieses Element zu den Kriteriums-Variablen zählt.

Wenn man also die Modelle SDR, JD-R und SWB kombiniert, können die PERMA-Elemente *Soziale Beziehungen*, *Sinnhaftigkeit* und *Erfolg/Kompetenz* zu den Prädiktoren gezählt werden. *Engagement* und *Positive Emotionen/Wohlbefinden*, können als deren Kriteriums-Variablen definiert werden. Daraus ergibt sich folgendes Alternativmodell bzw. folgende Hypothese:

Alternativ 1a: *Die fünf PERMA-Elemente laden auf zwei Faktoren, welche sich in Prädiktor-Variablen (soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit, Erfolg) und Kriteriums-Variablen (Positive Emotionen, Engagement) aufteilen.*

Ein zweites Alternativ-Modell ergibt sich aus der Aufteilung des PERMA-Modells in eudämonistische und hedonistische Komponenten. Wie bereits beschrieben, zählen *Positive Emotionen* zum hedonistischen Ansatz, der den Fokus auf das Erleben von Freude und Vergnügen legt. Die restlichen PERMA-Elemente sind eudämonistische Komponenten, welche erfüllende und wertvolle Lebensweisen darstellen. Bereits Compton, Smith, Cornish

und Qualls (1996) konnten herausfinden, dass 18 Indikatoren von Wohlbefinden die zwei Faktoren *Subjektives Wohlbefinden (SWB)* (hedonistischer Ansatz) und *persönliches Wachstum* (eudämonistischer Ansatz) zugrunde liegen. Es soll geprüft werden, ob in der vorliegenden Studie ein Modell mit diesen zwei zugrundeliegenden Faktoren zweiter Ordnung besser zu den Daten passt, als ein Modell mit einem Faktor zweiter Ordnung. Es ergibt sich folgende Hypothese:

Alternativ1b: *Die fünf PERMA-Elemente laden auf zwei Faktoren, welche sich in hedonistisches Wohlbefinden (Positive Emotionen) und eudämonistisches Wohlbefinden (Engagement, soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Erfolg) aufteilen.*

Weiters soll untersucht werden, ob die verwendete PERMA-Skala wirklich den Anspruch erfüllt, Wohlbefinden zu messen. Um dies zu untersuchen, soll die konvergente Validität berechnet werden. Dafür wird die „Habituelle subjektive Wohlbefindensskala“, die ebenfalls psychisches Wohlbefinden erhebt, herangezogen (Dalbert, 2003). Da beide Skalen den Anspruch haben psychisches Wohlbefinden zu messen, wird von einer hohen positiven Korrelation ausgegangen. Nach Cohen's Daumenregel (1988) signalisiert ein Wert ab .5 einen starken Zusammenhang. Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

H2: *Die Korrelation zwischen der PERMA-Skala und der habituellen subjektiven Wohlbefindens-Skala beträgt mindestens .5.*

Auswirkungen des PERMA-Modells im organisationalen Kontext. Da in diversen Studien bereits bestätigt werden konnte, dass die einzelnen PERMA-Elemente im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment stehen (Kern et al, 2014a; Kern et al, 2014b; Coffey et al., 2014), soll dies auch mit dem gesamten PERMA-Modell, aber bezogen auf den organisationalen Kontext, untersucht werden. Analog zur **H2** wird auch hier eine Effektstärke von mindestens .5 erwartet (Cohen, 1988). Es ergeben sich folgende Hypothesen:

H3a: *Das PERMA-Modell und Arbeitszufriedenheit stehen in einem Zusammenhang von mindestens .5.*

H3b: *Das PERMA-Modell und Lebenszufriedenheit stehen in einem Zusammenhang von mindestens .5.*

H3c: *Das PERMA-Modell und organisationales Commitment stehen in einem Zusammenhang von mindestens .5.*

Außerdem soll untersucht werden, ob es einen Unterschied in den Ausprägungen von Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment macht, je nachdem, wie viele PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind. Da bisher keine Studien dazu durchgeführt wurden, kann erst im Auswertungsverlauf ein Cut-off-Wert festgelegt werden, ab welchem Wert ein Element als hoch ausgeprägt gilt. Da aber bereits in vielen Studien die Relevanz der PERMA-Elemente für Wohlbefinden bzw. Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit oder organisationales Commitment nachgewiesen werden konnte, wird davon ausgegangen, dass auch höhere Werte dieser Variablen erzielt werden, je mehr PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind. Daher sollen jene Personen, die viele PERMA-Elemente hoch ausgeprägt haben, mit Personen verglichen werden, die wenige PERMA-Elemente hoch ausgeprägt haben. Da genau fünf PERMA-Elemente existieren, gelten in der vorliegenden Studie vier oder fünf hoch ausgeprägte PERMA-Elemente intuitiv als eine hohe Anzahl und ein oder zwei hoch ausgeprägte PERMA-Elemente als eine niedrige Anzahl. Jene Personen, die genau drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt haben, werden daher in der Hypothesenbildung vorerst nicht berücksichtigt. Es ergeben sich folgende Hypothesen.

H4a: *Personen, bei denen mehr als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, erreichen eine höhere Arbeitszufriedenheit als Personen, bei denen weniger als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind.*

H4b: *Personen, bei denen mehr als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, erreichen eine höhere Lebenszufriedenheit als Personen, bei denen weniger als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind.*

H4c: *Personen, bei denen mehr als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, erreichen ein höheres organisationales Commitment als Personen, bei denen weniger als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind.*

Gruppenvergleiche anhand des PERMA-Modells. Zuletzt soll in dieser Studie untersucht werden, inwiefern sich verschiedene Gruppen in ihren PERMA-Ausprägungen unterscheiden. In bisherigen Studien, die Wohlbefinden alternativ zum PERMA-Modell definierten, konnte gezeigt werden, dass Personen, die über 45 Jahre sind, höhere Werte in diesen Skalen erzielen als jüngere Personen (Keyes, 2002; Keyes & Westerhof, 2012). Darin konnte auch gezeigt werden, dass Männer höhere Werte als Frauen erzielen und mit steigender Ausbildung auch das Wohlbefinden zunimmt (Keyes, 2002). Weiters verspüren Personen mit unbefristeten Verträgen ein signifikant höheres Wohlbefinden als Personen mit befristeten Verträgen (Silla et al., 2008). Außerdem nimmt mit steigendem Einkommen das empfundene Wohlbefinden zu (Ferrer-i-Carbonell, 2005). Keyes (2002) definierte in seinen Studien Wohlbefinden durch das Konzept *mentale Gesundheit*. Wie bereits erwähnt, setzt sich dieses Konzept aus hedonistischen und eudämonistischen Aspekten zusammen. Die restlichen Studien definierten Wohlbefinden basierend auf dem hedonistischen Ansatz. Da bereits in vielen Studien die hohen Zusammenhänge von hedonistischem und eudämonistischem Wohlbefinden belegt wurden, werden für das PERMA-Modell dieselben Gruppenunterschiede bzw. Zusammenhänge erwartet. Es lassen sich folgende Hypothesen ableiten.

H5: *Personen, die über 45 Jahre alt sind, erreichen einen höheren Wert auf der PERMA-Skala als Personen, die 45 Jahre alt oder jünger sind.*

H6: *Männer erreichen einen höheren Wert auf der PERMA-Skala als Frauen.*

H7: *Je höher die Ausbildung von Personen, desto höhere Werte auf der PERMA-Skala.*

H8: *Personen mit einem unbefristeten Vertrag erreichen höhere Werte auf der PERMA-Skala als Personen mit einem befristeten Vertrag.*

H9: *Je höher das Einkommen von Personen, desto höhere Werte auf der PERMA-Skala.*

Methode

Im Methodenteil wird in einem ersten Schritt erklärt, welches Untersuchungsdesign die vorliegende Studie aufweist. Danach werden die erhobenen Variablen und die dazu gewählten Messinstrumente vorgestellt. Im Anschluss werden das genaue Vorgehen sowie die Art der Auswertung genauer erläutert.

Untersuchungsdesign

Diese Untersuchung wurde als Querschnittstudie angelegt, und die Daten wurden mithilfe eines Online-Fragebogens erhoben. Da es ein Ziel der Studie ist, das PERMA-Modell im organisationalen Kontext zu untersuchen, waren nur Personen, die mindestens 16 Stunden (zumindest zwei volle Arbeitstage) pro Woche berufstätig sind, für diese Untersuchung vorgesehen. Außerdem wurden Selbständige bei der Datenerhebung ausgeschlossen. Da diese im Allgemeinen über mehr Handlungsspielraum bezüglich ihrer Arbeitstätigkeiten, ihres Arbeitsplatzes oder ihres Arbeitsumfelds verfügen, haben sie auch einen anderen Einfluss auf deren Ressourcen oder Bedürfnisbefriedigung als Nicht-Selbständige. Außerdem wurden auch in den Studien, die für die Hypothesenbildungen herangezogen wurden, immer Nicht-Selbständige bzw. MitarbeiterInnen verschiedener Unternehmen untersucht.

Erhobene Variablen und Messinstrumente

Für den ersten Teil der Hypothesen war es notwendig, alle fünf PERMA-Elemente, deren Items sich explizit auf die Arbeit beziehen, zu erheben. Außerdem sollte zum Berechnen der konvergenten Validität eine alternative Skala, die ebenfalls psychisches Wohlbefinden erhebt, herangezogen werden. Für den zweiten Teil war es notwendig, angemessene Skalen für Arbeitszufriedenheit, Commitment und Lebenszufriedenheit einzusetzen. Außerdem mussten für den dritten Teil der Forschungsfragen diverse soziodemografische Variablen erhoben werden.

PERMA. Zur Messung des PERMA-Modells im Arbeitskontext wurde der „Workplace PERMA Profiler“ (Kern, 2014) verwendet. Dieser ist ein Ableger des „PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2014), dessen Items übernommen wurden und nur der Bezugspunkt vom alltäglichen Leben in die Arbeit verlagert wurde. Mit einem Cronbach α von .77 bis .91 weisen alle Subskalen pro PERMA-Element eine hohe interne Konsistenz auf. Der „Workplace PERMA Profiler“ besteht aus insgesamt 23 Items, wobei 15 Items direkt das PERMA-Modell messen. Jedes PERMA-Element setzt sich aus drei Items zusammen. Hier ist

wichtig zu erwähnen, dass mit dem Begriff PERMA-Skala immer nur die 15 Items, welche die fünf PERMA-Elemente darstellen, gemeint sind. Der PERMA Profiler setzt sich zusätzlich zur PERMA-Skala nämlich noch aus den Skalen „Negative Emotionen“ (drei Items), „Gesundheit“ (drei Items), „Einsamkeit“ (Einzel-Item) und „Freude“ (Einzel-Item) zusammen. Diese wurden ebenfalls in der vorliegenden Studie miterhoben. Die Antwort-Skalen reichen bei jedem Item von (1) *nie* bzw. *überhaupt nicht* bis (11) *immer* bzw. *vollkommen*. Für diese Studie wurde eine deutsche Version des „Workplace PERMA-Profilers“ verwendet, worauf zu einem späteren Zeitpunkt noch genauer eingegangen wird. Folgende Items kamen in der Studie beispielsweise zum Einsatz: „*Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit voller Freude?*“ (Positive Emotionen), „*Wie oft sind Sie in Ihrer Arbeit ganz in dem versunken, was Sie gerade tun?*“ (Engagement), „*In welchem Ausmaß erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren ArbeitskollegInnen, wenn Sie sie brauchen?*“ (Positive Beziehungen), „*In welchem Ausmaß schätzen Sie Ihre Arbeit als sinnvoll und bedeutsam ein?*“ (Sinnhaftigkeit), „*Wie oft erreichen Sie wichtige selbstgesetzte Ziele in der Arbeit?*“ (Erfolg).

Arbeitszufriedenheit. Zur Messung von Arbeitszufriedenheit wurden Items aus dem „Arbeitsbeschreibungsbogen“ (ABB) von Neuberger & Allerbeck (1978) herangezogen. Mit einem Cronbach α von .81 bis .91 weist dieser eine hohe interne Konsistenz auf. Es wurden sieben Items gewählt, welche die Zufriedenheit mit den ArbeitskollegInnen, dem/r direkten Vorgesetzten, der Arbeitstätigkeit, den Arbeitsbedingungen, der Organisation und Leitung, den Entwicklungsmöglichkeiten und der Bezahlung erfassen. In einem letzten Item wird dann die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit abgefragt: „*Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?*“. Die Antwortskala des ABB reicht von (1) *sehr unzufrieden* bis (7) *sehr zufrieden* und wurde in dieser Studie mit einer Kunin-Skala dargestellt.

Psychisches Wohlbefinden (Lebenszufriedenheit als Subskala). Da zur Überprüfung der konvergenten Validität der PERMA-Skala eine alternative Skala gewählt werden musste, die ebenfalls den Anspruch hat, psychisches Wohlbefinden zu messen, wurde die „Habituelle subjektive Wohlbefindensskala“ (HSWBS) von Dalbert (2003) eingesetzt. Diese beinhaltet die beiden Subskalen „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ und „Stimmungsniveau“, wodurch kognitive sowie affektive Aspekte des psychischen Wohlbefindens berücksichtigt werden. Die „Habituelle subjektive Wohlbefindensskala“ spiegelt also im Gegensatz zur PERMA-Skala rein hedonistisches Wohlbefinden anhand des SWB-Konstrukts wider. Skalen, die rein eudämonistisches Wohlbefinden oder eine

Kombination aus hedonistischen und eudämonistischen Wohlbefinden erheben, bestehen meist aus sehr unterschiedlichen Subskalen, die schwer mit der PERMA-Skala bzw. den PERMA-Elementen zu vergleichen sind. Daher wurde eine rein hedonistische Skala gewählt, um einerseits zwei Skalen miteinander zu vergleichen, die beide psychisches Wohlbefinden als latenten Faktor erheben. Andererseits kann so gleich getestet werden, ob wie in der bisherigen Forschung herausgefunden, eudämonistisches und hedonistisches Wohlbefinden wirklich so hoch korrelieren. Mit einem Cronbach α von .83 und .87 weisen beide Subskalen der HSWBS eine adäquate interne Konsistenz auf. Insgesamt besteht die HSWBS aus 13 Items, wobei sich sieben Items der Subskala „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ und sechs Items der Subskala „Stimmungsniveau“ zuordnen lassen. Die Antwortskala ist sechsstufig und reicht von (1) *stimmt überhaupt nicht* bis (6) *stimmt genau*. Folgende Items können als Beispiel genannt werden: „Wenn ich an mein bisheriges Leben zurückdenke, so habe ich viel von dem erreicht, was ich erstrebe“ (Allgemeine Lebenszufriedenheit); „Ich fühle mich meist so, als ob ich vor Freude übersprudeln würde“ (Stimmungsniveau).

Organisationales Commitment. Diese Variable wurde durch einen Teil des Fragebogens „Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform“ (COBB) erhoben (Six, Felfe, Schmook & Knorz, 2001). Für diese Studie war nur das organisationale Commitment interessant, weshalb berufliches und statusbezogenes Commitment nicht miterhoben wurden. Die Dimension „Organisationales Commitment“ lässt sich in die Skalen „affektiv“, „kalkulatorisch“ und „normativ“ aufteilen, wozu jeweils vier bis fünf Items zählen. Insgesamt besteht diese Skala also aus 14 Items und weist ein Cronbach α von .67 bis .91 auf. Die Antwortskala der Items reicht von (1) *trifft nicht zu* bis (5) *trifft vollständig zu*. Folgende Items kamen beispielsweise zur Messung von organisationalem Commitment zum Einsatz: „Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können“ (affektiv); „Es wäre mit vielen Nachteilen für mich verbunden, wenn ich momentan diese Organisation verlassen würde“ (kalkulatorisch); „Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Organisation zu wechseln“ (normativ).

Soziodemografische Variablen. Die soziodemografischen Variablen wurden im Anschluss an die einzelnen Skalen als Letztes erhoben. Es wurden Geschlecht, Alter, Ausbildung, Vertragsart, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Wöchentliche Arbeitszeit, monatliches Netto-Einkommen und Branche erfasst. Das Alter wurde als offene Frage gestellt, um bei der Auswertung variable Altersgruppen zusammenstellen zu können. Bei der Frage nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung konnten die TeilnehmerInnen zwischen (1)

Pflichtschule, (2) *Lehre*, (3) *Matura/Abitur*, (4) *Bachelor*, (5) *Diplom/Master*, (6) *Doktor/PhD* und (7) *Sonstiges* (offene Antwortmöglichkeit) wählen. Zur Vertragsart gab es die Antwortmöglichkeiten (1) *unbefristet*, (2) *befristet*, (3) *Werkvertrag/Freie Dienstnehmer*, (4) *Leiharbeit* und wieder (5) *Sonstiges* als offene Kategorie. Die Fragen zur Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Wöchentlicher Arbeitszeit konnten die TeilnehmerInnen in offenen Fenstern beantworten, wobei die Eingabemöglichkeit auf realistische Zahlen beschränkt wurde. Zum monatlichen Netto-Einkommen konnten die TeilnehmerInnen zwischen (1) *unter €1000*, (2) *zwischen €1000 und €1999*, (3) *zwischen €2000 und €3000* und (4) *über €3000* wählen. Zur Frage nach der Branche wurde eine Liste mit 31 Branchen und einer offenen Sonstiges-Kategorie vorgegeben. Die TeilnehmerInnen konnten hier mehrfach antworten.

Vorgehen

In einem ersten Schritt wurden die oben beschriebenen Messinstrumente recherchiert und auf deren Eignung geprüft. Von allen Skalen, außer dem „Workplace PERMA Profiler“, gab es deutsche Versionen, zu denen Zugang bestand. Die englischen Items des „Workplace PERMA Profilers“ wurden gemeinsam mit einer Englisch-Expertin sinngemäß ins Deutsche übersetzt. Anschließend wurden sie mit einer aktuell laufenden Online-Studie zum PERMA Modell verglichen (PERMA Profiler – Demo, 2015). Zum Großteil stimmten die Übersetzungen überein, jedoch wurden teilweise alternativen Phrasen übernommen oder aber die eigene Übersetzung bevorzugt.

Anschließend wurde „Soscisurvey“ für die Erstellung des Online-Fragebogens ausgewählt. Hier musste zuerst ein Antrag für die kostenlose Nutzung eingereicht werden, dem nach kurzer Zeit stattgegeben wurde. Ohne Umstände konnten die Items so dargestellt werden, wie die einzelnen Manuale es vorschlugen. Alle Items sollten verpflichtend sein, wodurch fehlende Angaben und dadurch nicht verwertbare Fälle vermieden werden sollten. Nachdem alle notwendigen Inhalte im Online-Fragebogen inkludiert waren, wurde der Link zum Pretest an FachkollegInnen aber auch an LaiInnen geschickt. In diesem konnten zu jedem Item und auf jeder Seite in offenen Fenstern Anmerkungen eingebracht werden, wenn Unklarheiten, Fehler, Verständnisfragen oder sonstige erwähnenswerte Aspekte aufgetaucht sind. Diese Anmerkungen waren sehr hilfreich und haben sehr zur Verbesserung des Online-Fragebogens beigetragen. Nach der Überarbeitung konnte die eigentliche Erhebung starten.

Um zu klären, welche Stichprobengröße zur Testung jener Hypothesen, die eine Effektstärke beinhalten (**H2**, **H3a-c**), notwendig ist, wurde eine G*Power-Analyse (Faul et al., 2009) durchgeführt. Um ein signifikantes Ergebnis bei einem Signifikanzniveau von 5% und einer Effektstärke von .5 zu erreichen ist eine Stichprobengröße von N=55 notwendig. Bei einem Signifikanzniveau von 1% müsste die Stichprobe N=75 sein. Da aber laut Bühner (2006) zur Durchführung einer konfirmatorischen Faktorenanalyse eine Stichprobengröße von N=200 angestrebt werden sollte, war es auch Ziel dieser Studie, mindestens 200 Personen zu befragen.

Drei Wochen lang wurde der Link zum Online-Fragebogen per Mail an eine Gelegenheitsstichprobe ausgesandt. Wie bereits erwähnt wurden jedoch nur Personen angefragt, die mindestens 16 Stunden in der Woche berufstätig und nicht selbständig tätig sind. Der Link wurde sowohl im direkten Bekanntenkreis der Autorin als auch in diversen Unternehmen, zu denen Kontakt bestand, ausgesandt. Nach drei Wochen wurde mit 236 ausgefüllte Online-Fragebögen die Mindestgröße der Stichprobe erreicht, weshalb die Erhebung beendet wurde.

In einem nächsten Schritt wurden die Daten der Online-Erhebung in ein Statistikprogramm (SPSS 23) überführt. In diesem konnte ein Überblick über die Daten der Online-Fragebögen gewonnen werden und auch frühzeitige Testabbrüche sichtbar gemacht werden. Fragebögen, bei denen weniger als 50% ausgefüllt wurde, wurden aus dem Datensatz gelöscht, da damit keine sinnvolle Ergebnisinterpretation möglich gewesen wäre. Mit den restlichen Daten konnte weiter gearbeitet werden, da einzelne missing values aufgrund der verpflichtenden Antworten nicht vorkamen. 220 Interviews konnten zumindest für den ersten und zweiten Hypothesenblock verwendet werden. 208 davon waren komplett ausgefüllt und konnten daher auch für die Auswertung des dritten Hypothesenblocks herangezogen werden.

Art der Auswertung

Die gesamte Auswertung wurde mit dem Statistikprogramm IBM SPSS Statistics 23 durchgeführt. Für die Prüfung der ersten Hypothesen (**H1**, **Alternativ 1a** und **Alternativ 1b**) musste allerdings SPSS Amos zur Berechnung der konfirmatorischen Faktorenanalyse herangezogen werden. Diese hat das Ziel zu testen, ob theoretische Modelle auch in der Realität zu finden sind. Es soll also geprüft werden, ob die Modelle gut zu den gesammelten Daten passen. Die **H2** wurde mit einer Spearman-Korrelation geprüft. Anhand einer Korrelationsberechnung kann herausgefunden werden, ob zwischen zwei Variablen ein

statistischer Zusammenhang besteht. Für den zweiten Teil der Forschungsfragen wurden Regressionsanalysen (**H3a**, **H3b** und **H3c**) und Mittelwerts-Vergleiche (**H4a**, **H4b** und **H4c**) in Form von *t*-Tests und Varianzanalysen (ANOVA) durchgeführt. Regressionsanalysen prüfen, ob eine Beziehung zwischen einer unabhängigen und abhängigen Variablen besteht. Anhand von *t*-Tests und Varianzanalysen (ANOVA) kann herausgefunden werden, ob sich die Mittelwerte verschiedener Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Für den letzten Hypothesenblock (**H5 bis H9**) wurden ebenfalls Mittelwerts-Vergleiche herangezogen.

Ergebnisse

In einem ersten Schritt werden nun der Rücklauf und die deskriptive Statistik dargestellt. Danach wird erklärt wie die Anwendungsvoraussetzungen überprüft wurden. Anschließend werden die Ergebnisse für alle drei Teile der vorliegenden Studie angeführt und in Bezug zu den Hypothesen gesetzt.

Deskriptive Statistik

Insgesamt haben 236 Personen an der Studie teilgenommen, wovon 220 für die Auswertung herangezogen werden konnten. Von 220 verwertbaren Fragebögen wurden allerdings nur 208 komplett, das heißt bis inklusive der soziodemografischen Variablen, ausgefüllt. Die folgende deskriptive Statistik bezieht sich also auf eine Gesamtstichprobe von 208 Personen.

Von 208 TeilnehmerInnen der Studie sind 60.6% weiblich und 39.4% männlich. Außerdem sind 35.6% zwischen 18 und 25 Jahren, 29.8% zwischen 26 und 35 Jahren, 10.6% zwischen 36 und 45 Jahren, 19.7% zwischen 46 und 55 Jahren und 4.3% zwischen 56 und 65 Jahren alt. Die Stichprobe ist also zum Großteil weiblich und zwei Drittel davon sind unter 36 Jahren alt. Dies lässt auf Nicht-Repräsentativität bezüglich Geschlecht und Alter schließen.

Als höchst abgeschlossene Ausbildung geben 1.4% die Pflichtschule, 20.7% die Lehre, 34.1% Matura/Abitur, 19.2% einen Bachelor, 14.4% ein Diplom oder Master und 0.5% einen Doktor/PhD an. 9.6% ordnen sich keiner der Kategorien zu und führen unter „Sonstiges“ zum Großteil berufsbildende mittlere Schulen an. Zur Vertragsart lässt sich festhalten, dass 80.3% in einem unbefristeten Vertragsverhältnis stehen und 14.4% befristet angestellt sind. Die restlichen Angaben beziehen sich auf die Alternative „Sonstiges“ und beinhalten Praktika oder Volontariate. Zur Dauer der Unternehmenszugehörigkeit geben 74% an, dass sie zwischen einem und zehn Jahren bereits in ihrem Unternehmen tätig sind. 9.1% sind seit elf bis 20 Jahren, 10.6% seit 21 bis 30 Jahren und 6.3% seit über 30 Jahren dem Unternehmen zugehörig. Beim derzeitigen Netto-Einkommen geben 11.1% an, unter 1000€, 59.4% zwischen 1000€ und 1999€, 25.1% zwischen 2000€ und 3000€ und 4.3% über 3000€ zu verdienen.

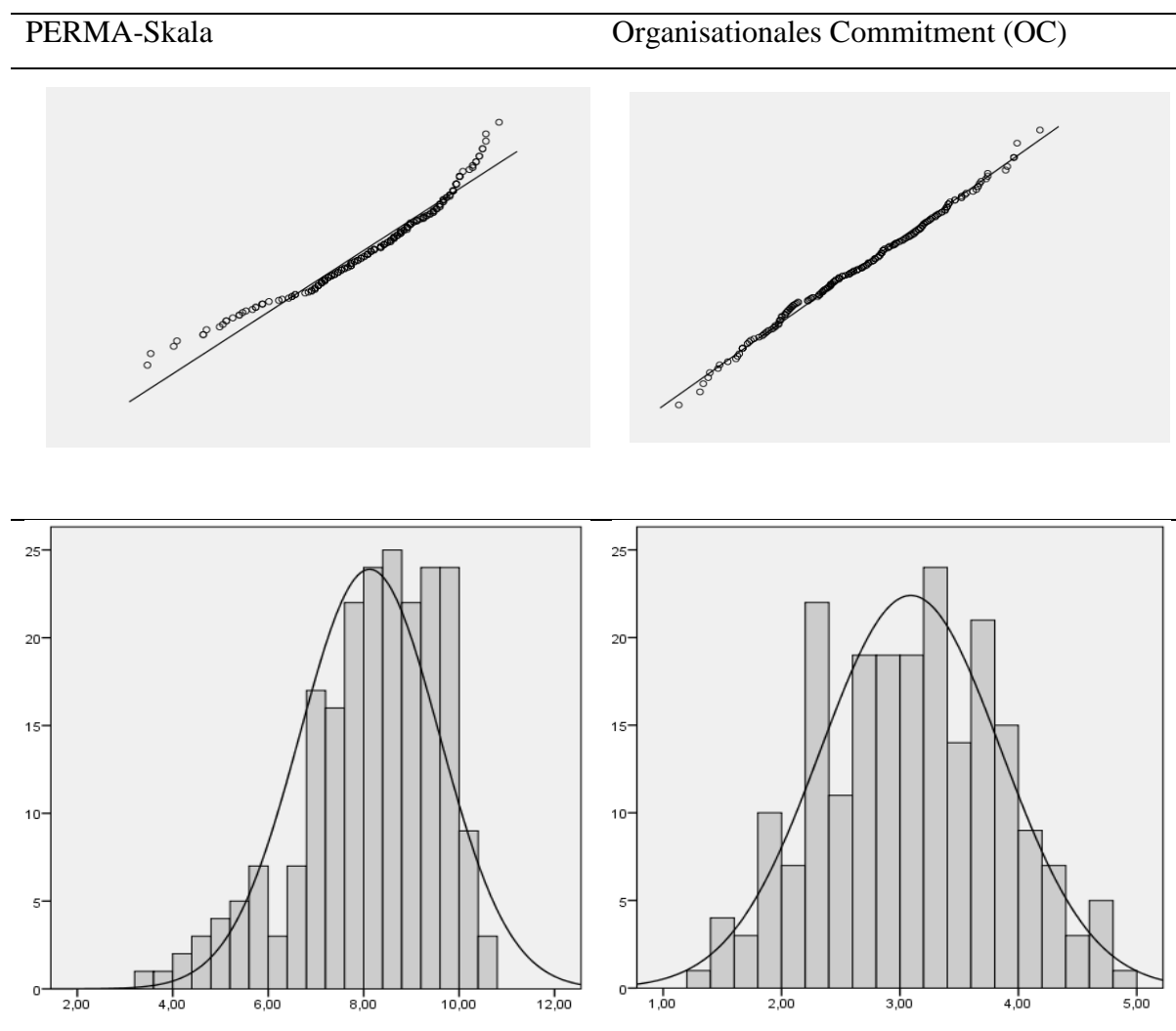
Prüfung der Anwendungsvoraussetzungen

In einem ersten Schritt wurden die Daten auf Ausreißer hin untersucht, welche zu Verzerrungen der Ergebnisse führen könnten. Durch die Erstellung von Boxplot-Diagrammen konnte herausgefunden werden, dass keine extremen Ausreißer existieren.

Um zur Auswertung der Daten parametrische Tests anwenden zu können, müssen die Daten eine Normalverteilung aufweisen. Dies kann einerseits optisch anhand von P-Plots untersucht werden oder statistisch anhand des „Kolmogorov-Smirnov-Tests“ getestet werden. Auf P-Plots werden die Daten als Punkte einer Linie gegenübergestellt, welche die Normalverteilung darstellt. Befinden sich die Punkte auf der Linie, kann von einer Normalverteilung ausgegangen werden. Je weiter sie jedoch entfernt sind, desto unwahrscheinlicher ist eine Normalverteilung (Field, 2014). Abbildung 2 zeigt beispielhaft die Verteilung einer Skala, die leicht von der Normalverteilung abweicht (PERMA-Skala) und einer Skala, die normalverteilt ist (Skala „Organisationales Commitment“).

Abbildung 2:

P-Plots und Häufigkeitsverteilung der PERMA-Skala und der OC-Skala



Wie in den P-Plots und Häufigkeitsdiagrammen ersichtlich, ergeben sich in der PERMA-Skala leichte Abweichungen von der Normalverteilung. Zum Vergleich ist die Skala „Organisationales Commitment“ veranschaulicht, welche eine gute Passung der Verteilung der Daten zur Normalverteilung zeigt. Die Skala „Habituelles subjektives Wohlbefinden (HSWBS)“ zeigt ein ähnliches Bild wie die Skala „Organisationales Commitment“. Die restlichen Skalen „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ und „Arbeitszufriedenheit“ weichen allerdings wie die PERMA-Skala leicht von der Normalverteilung ab.

Zur Ergänzung werden die Ergebnisse des „Kolmogorov-Smirnov-Tests“ herangezogen. Dieser sollte nicht-signifikant ausfallen, da ein signifikantes Ergebnis eine Abweichung der Daten von der Normalverteilung darstellt. Die Werte der PERMA-Skala, $D(212) = .08, p = .00$, der Skala „Lebenszufriedenheit“, $D(212) = .09, p = .00$ und der Skala „Arbeitszufriedenheit“, $D(218) = .07, p = .01$ weichen signifikant von der Normalverteilung ab. Die Werte der Skala „Organisationales Commitment“, $D(212) = .05, p = .20$ und der Skala „Subjektives Wohlbefinden“, $D(212) = .06, p = .20$ sind hingegen normalverteilt. Da bei einer großen Stichprobe ($N > 30$) allerdings kleinsten Abweichungen von der Normalverteilung sehr schnell ein signifikantes Ergebnis mit sich bringen, sollten leicht nicht-normalverteilten Werte laut Field (2014) kein Problem darstellen. Zur Sicherheit werden die Ergebnisse parametrischer Tests dennoch immer mit den Ergebnissen nicht-parametrischer Tests verglichen.

Weitere Prüfungen der Anwendungsvoraussetzungen gelten der Faktorenanalyse. Einerseits ist es wichtig, dass die fünf PERMA-Subskalen eine hohe Reliabilität bzw. ein hohes Cronbach α aufweisen. Dieses steht für die interne Konsistenz einer Skala und gibt an, inwieweit die einzelnen Items etwas Ähnliches messen. Ein Cronbach α ab .7 kann als zufriedenstellend angesehen werden (Cicchetti, 1994). Die Subskalen „Positive Emotionen“, Cronbach $\alpha = .88$, „Soziale Beziehungen“, Cronbach $\alpha = .84$ und „Sinnhaftigkeit“, Cronbach $\alpha = .81$, weisen eine hohe Reliabilität auf. Die Subskalen „Engagement“, Cronbach $\alpha = .67$ und „Erfolg“, Cronbach $\alpha = .65$, weisen allerdings eine etwas niedrigere Reliabilität auf. Obwohl diese Werte in der gängigen Literatur als nicht zufriedenstellend gelten, liegen sie dennoch nur knapp unter dem Cut-off Wert von .7. Außerdem kann ein niedriges Cronbach α auch durch die geringe Itemanzahl entstehen und muss nicht unbedingt für eine schlechte Reliabilität der Skala stehen (Field, 2014).

Zwei weitere Tests, welche als Anwendungsvoraussetzung für die Faktorenanalyse gelten, sind der „Kaiser-Meyer-Olkin-Test“ (KMO) und „Bartlett’s Test“. Ersterer kann

zwischen 0 und 1 ausfallen und sollte zumindest über .5 liegen. In dieser Studie lag der KMO-Koeffizient bei .880, was bei einer Faktorenanalyse unterschiedliche und reliable Faktoren hervorbringen sollte (Field, 2014). Der „Bartlett’s Test“ soll signifikant ausfallen, da dies bedeutet, dass sich die Korrelationsmatrix von einer Einheitsmatrix unterscheidet und Faktoren existieren. In dieser Studie ergab sich ein $\chi^2 = 1863 (105)$, $p = .00$, wodurch die Voraussetzungen erfüllt waren.

Angabe relevanter statistischer Kennwerte

Die Ergebnisse werden in drei Teilen präsentiert. Zuerst werden die Ergebnisse zur empirischen Prüfung und Validierung des PERMA-Modells angeführt. In einem zweiten Teil werden die Ergebnisse zu den Auswirkungen des PERMA-Modells im organisationalen Kontext angegeben. Im Anschluss finden sich in einem dritten Teil die Ergebnisse zu den Gruppenunterschieden basierend auf den jeweiligen PERMA-Ausprägungen.

Empirische Prüfung und Validierung des PERMA-Modells. Im ersten Teil ging es darum, zu untersuchen, ob das PERMA-Modell empirisch nachweisbar ist. Es wurde angenommen, dass alle fünf PERMA-Elemente, welche bereits Faktoren erster Ordnung darstellen, einen zugrunde liegenden Faktor zweiter Ordnung haben, welcher Wohlbefinden darstellt (**H1**). Gleichzeitig wurden aber auch zwei Alternativmodelle getestet, welche beide von zwei zugrunde liegenden Faktoren zweiter Ordnung ausgehen (**Alternativ1a**, **Alternativ1b**). Laut Alternativhypothese 1a führen die PERMA-Elemente *Soziale Beziehungen*, *Sinnhaftigkeit* und *Erfolg* zu den PERMA-Elementen *Positive Emotionen* und *Engagement*, wodurch auf Erstere der Faktor „Prädiktor“ und auf Zweitere der Faktor „Kriterium“ lädt. Alternativhypothese 1b beschreibt ein Modell, dessen Faktoren zweiter Ordnung „hedonistische Aspekte“ und „eudämonistische Aspekte“ darstellen, wobei sich *Positive Emotionen* den hedonistischen Aspekten und der Rest der PERMA-Elemente den eudämonistischen Aspekten zuordnen lässt.

Um diese drei Modelle zu prüfen, wurde mit SPSS Amos 23 eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit der Maximum-Likelihood-Methode gerechnet. Um die Modellgüte zu bestimmen, wurden der „Chi-square fit index (χ^2)“, der „Chi-square divided by the df (CMIN/DF)“, der „Comparative fit index (CFI)“ und der „Standardized root mean square residual (SRMR)“ herangezogen. Werte des CMIN/DF nahe bei eins, aber zumindest zwischen zwei und fünf stehen für eine gute Modellgüte (Baltes-Götz, 2010). Beim CFI sind Werte nahe bei .95 und beim SRMR Werte unter .10 akzeptabel (Hu & Bentler, 1999). Die

Gütekriterien aller drei Modelle finden sich in Tabelle 1. Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass alle drei Modelle akzeptable Gütekriterien aufwiesen, wobei die CFI-Werte nicht ganz bei .95 lagen. Außerdem zeigten sich für alle drei Modelle sehr ähnliche Werte. Das Alternativ-Modell 1a wies knapp den besten Modellfit auf.

Tabelle 1:

Gütekriterien der drei Modelle (PERMA, Alternativmodell 1a und Alternativmodell 1b)

<i>Modell</i>	χ^2	Df	<i>CMIN/DF</i>	<i>CFI</i>	<i>SRMR</i>
PERMA (H1)	259.99	85	3.06	.90	.066
Alternativ 1a	252.75	84	3.01	.91	.067
Alternativ 1b	277.36	86	3.23	.89	.091

χ^2 = “chi-square fit index”; df = “degrees of freedom”; CMIN/DF = “Chi-square divided by the df”; CFI = “comparative fit index”; SRMR = “Standardized root mean square residual”

Um das Hauptmodell (**H1**) und die zwei Alternativmodelle (**Alternativ 1a** und **Alternativ 1b**) zu vergleichen, wurde der χ^2 -Differenztest durchgeführt und das „Akaike Informations-Kriterium (AIC)“ herangezogen (Werner, 2012). Da das Alternativmodell 1a den niedrigsten AIC-Wert aufwies, stand dies für die beste Passung zwischen Modell und Daten (Werner, 2012). Auch der χ^2 -Differenztest zeigte, dass das PERMA-Modell zwar signifikant besser als das Alternativmodell 1b, aber das Alternativmodell 1a signifikant besser als das PERMA-Modell zu den Daten passte. Einen Überblick über die Ergebnisse gibt Tabelle 2.

Tabelle 2:

AIC und χ^2 -Differenztests der drei Modelle (PERMA, Alternativmodell 1a und Alternativmodell 1b)

<i>Modell</i>	<i>AIC</i>	Modell-Vergleich	$\Delta \chi^2$	Δdf	<i>p</i>
PERMA (H1)	329.99	Alternativ 1b – PERMA (H1)	17.4	1	.00
Alternativ 1a	324.75	PERMA (H1) – Alternativ 1a	7.2	1	.01
Alternativ 1b	345.36	--	--	--	--

AIC = Akaike information criterion; $\Delta \chi^2$ = “chi-square difference”; Δdf = “difference of degrees of freedom”

Da das Alternativmodell 1b am schlechtesten zu den Daten passte, werden in Tabelle 3 nur die standardisierten Ladungen des Faktors zweiter Ordnung des PERMA-

Modells und des Alternativmodells 1a gezeigt. In Tabelle 4 sind außerdem noch beispielhaft die Items, Mittelwerte, Standardabweichungen, „Corrected item total-correlations (CITC)“ und standardisierten Ladungen der Faktoren erster Ordnung des PERMA-Modells angeführt. Die standardisierten Ladungen der Faktoren erster Ordnung des Alternativmodells 1a weichen nur geringfügig von jenen des PERMA-Modells ab.

Tabelle 3

Standardisierte Ladungen der Faktoren zweiter Ordnung des PERMA-Modells und des Alternativmodells 1a

Subskalen	M	SD	PERMA	Alternativmodell 1a	
			1	1	2
1. Positive Emotionen	7.56	2.04	.93	.91	
2. Engagement	7.54	1.87	.92	.90	
3. Soziale Beziehungen	8.76	1.93	.58		.57
4. Sinnhaftigkeit	8.43	2.03	.85		.82
5. Kompetenz	8.33	1.45	.85	.	.81

M = Mittelwert; SD = Standardabweichung

Wenn man nur die Modellgütekriterien betrachtet, kann die H1 als bestätigt angesehen werden. Der Vergleich des AIC und der χ^2 -Differenztest zeigen aber, dass das Alternativmodell 1a am besten und das Alternativmodell 1b am schlechtesten zu den Daten passt.

Die **H1**, **Alternativ 1a** und **Alternativ 1b** konnten basierend auf den Modellgütekriterien bestätigt werden. Da diese Hypothesen aber von einer unterschiedlichen Anzahl und einer unterschiedlichen Definition der Faktoren zweiter Ordnung ausgehen, wird jenes Modell gewählt, das laut AIC und dem χ^2 -Differenztest am besten zu den Daten passt. Daher wird die **Alternativhypothese 1a als bestätigt** gesehen und die anderen Hypothesen werden verworfen.

Tabelle 4*Mittelwerte, Standardabweichungen, CITC und standardisierte Ladungen der Faktoren erster Ordnung des PERMA-Modells*

Items	M	SD	CITC	Latente Faktoren 1. Ordnung				
				1	2	3	4	5
1. Positive Emotionen								
Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit voller Freude?	6.87	2.37	.75	.85				
Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit positiv gestimmt?	7.86	1.92	.74	.85				
Wie zufrieden fühlen Sie sich in der Arbeit?	7.95	2.46	.83	.89				
2. Engagement								
Wie oft sind Sie in Ihrer Arbeit ganz in dem versunken, was Sie gerade tun?	7.53	2.22	.46		.55			
In welchem Ausmaß können Sie sich für Dinge in der Arbeit interessieren und begeistern?	8.44	2.18	.69		.84			
Wie oft vergessen Sie in Ihrer Arbeit die Zeit, während Sie etwas tun, das Sie genießen?	6.66	2.80	.44		.50			
3. Soziale Beziehungen								
In welchem Ausmaß erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren ArbeitskollegInnen, wenn Sie sie brauchen?	9.16	2.20	.38			.66		
In welchem Ausmaß fühlen Sie sich von Ihren ArbeitskollegInnen wertgeschätzt?	8.40	2.21	.64			.94		
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Beziehungen zu Ihren ArbeitskollegInnen?	8.74	2.24	.47			.78		
4. Sinnhaftigkeit								
In welchem Ausmaß schätzen Sie Ihre Arbeit als sinnvoll und bedeutsam ein?	8.60	2.36	.69				.88	
In welchem Ausmaß glauben Sie, dass das, was Sie in Ihrer Arbeit tun, wertvoll und lohnenswert ist?	8.60	2.49	.71				.93	
In welchem Ausmaß glauben Sie, dass Sie in der Arbeit klare Ziele haben?	8.08	2.30	.55				.56	
5. Kompetenz								
Wie oft haben Sie das Gefühl, sich der Erreichung Ihrer Arbeitsziele zu nähern?	7.83	2.06	.53					.64
Wie oft erreichen Sie wichtige selbstgesetzte Ziele in der Arbeit?	8.43	1.87	.46					.57
Wie oft sind Sie in der Lage Ihren Verantwortungen in der Arbeit gerecht zu werden?	8.73	1.75	.56					.63

N = 219

Um die konvergente Validität der PERMA-Skala zu testen, sollte der Zusammenhang mit einer anderen Skala untersucht werden, welche ebenfalls den Anspruch hat, psychisches Wohlbefinden zu messen. Dafür wurde die „Habituelle subjektive Wohlbefindens (HSWBS)“-Skala von Dalbert (2003) herangezogen. Im Vorfeld wurde eine Korrelation dieser beiden Skalen von mindestens .5 erwartet (**H2**).

Zur Untersuchung dieser Hypothese wurde eine Spearman-Korrelation berechnet. Diese ergab einen signifikanten positiven Zusammenhang der PERMA-Skala und der HSWBS ($r = .52, p = .00$). Einen Überblick über die (Inter-) Korrelationen der Gesamt- und Subskalen gibt Tabelle 5.

Tabelle 5:

Spearman Korrelationen der PERMA-Skala, der Skala „Habituelles subjektives Wohlbefinden“ und deren Subskalen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. PERMA	1.00								
2. Positive Emotionen	.89**	1.00							
3. Engagement	.72**	.56**	1.00						
4. Soz. Beziehungen	.69**	.56**	.30**	1.00					
5. Sinnhaftigkeit	.80**	.66**	.52**	.41**	1.00				
6. Kompetenz	.74**	.62**	.41**	.44**	.55**	1.00			
7. HSWBS	.52**	.52**	.33**	.47**	.35**	.42**	1.00		
8. Lebenszufriedenh.	.50**	.47**	.29**	.39**	.38**	.43**	.90**	1.00	
9. Stimmungsniveau	.47**	.49**	.31**	.48**	.27**	.36**	.94**	.72**	1.00

** $p < 0.01$.

Die **H2** konnte bestätigt werden. Die Korrelation zwischen der PERMA-Skala und der „Habituellen subjektiven Wohlbefindens“-Skala liegt bei .52. Dies signalisiert einen starken Zusammenhang der beiden Skalen.

Auswirkungen des PERMA-Modells im organisationalen Kontext. Im zweiten Teil ging es darum, PERMA im organisationalen Kontext und im Zusammenhang mit den Variablen *Arbeitszufriedenheit*, *Lebenszufriedenheit* und *organisationalem Commitment* zu untersuchen. In einem ersten Schritt sollte berechnet werden, inwieweit das PERMA-Modell mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment korreliert.

Es wurde angenommen, dass PERMA in einem starken Zusammenhang mit diesen drei Variablen steht (**H3a**, **H3b** und **H3c**). Um dies zu überprüfen, wurden mit SPSS lineare Regressionsanalysen gerechnet. Ursprünglich soll dadurch untersucht werden, inwieweit eine unabhängige Variable (PERMA) eine abhängige Variable (z.B. Arbeitszufriedenheit) vorhersagt und deren Varianz erklärt. Da bei einer Querschnittstudie aber kein Anspruch auf Kausalität besteht und daher nicht definiert werden kann, welche Variable unabhängig und welche abhängig ist, können die Ergebnisse dieser Studie nur als Zusammenhang bzw. Korrelation zweier Variablen interpretiert werden.

PERMA steht in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit ($\beta = .74$, $p = .00$), Lebenszufriedenheit ($\beta = .50$, $p = .00$) und organisationalem Commitment ($\beta = .50$, $p = .00$). Um diese Ergebnisse abzusichern, wurde in SPSS auch die Bootstrapping-Methode ausgewählt, welche ebenfalls zu einem signifikanten Ergebnis kam. Einen Überblick über die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse gibt Tabelle 6.

Tabelle 6

Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse mit PERMA als unabhängige Variable

Variablen	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
1. Arbeitszufriedenheit	.56	.74**	16.35	.55**	267.36
2. Lebenszufriedenheit	.25	.50**	8.34	.25**	69.62
3. Organisationales Commitment	.26	.50**	8.23	.24**	67.78

** $p < 0.01$.

Die Hypothesen **H3a**, **H3b** und **H3c** konnten bestätigt werden. PERMA steht in einem starken Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit ($\beta = .74$), Lebenszufriedenheit ($\beta = .50$) und organisationalem Commitment ($\beta = .50$).

In einem nächsten Schritt sollte untersucht werden, ob es einen Unterschied in den Ausprägungen der drei Variablen *Arbeitszufriedenheit*, *Lebenszufriedenheit* und *organisationales Commitment* macht, je nachdem, ob viele oder wenige PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind. Im Vorhinein wurde festgelegt, dass jene TeilnehmerInnen, bei denen über drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, mit jenen TeilnehmerInnen, bei denen unter drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, verglichen werden. Zuerst wurde anhand der Daten untersucht, wie die einzelnen PERMA-Elemente verteilt sind und wo der Mittelwert

liegt. Die Mittelwerte der einzelnen PERMA-Skalen finden sich in Tabelle 3. Danach wurde aufgrund der hohen Mittelwerte der meisten Skalen ein Cut-off-Wert von 7 gewählt. Jene Elemente, deren Mittelwerte bei 7 oder darüber lagen, galten als hoch ausgeprägt, und jene Elemente, deren Mittelwerte unter 7 lagen, galten als niedrig ausgeprägt. Danach wurden die TeilnehmerInnen mithilfe von SPSS in zwei Gruppen eingeteilt. Es wurde im Vorfeld angenommen, dass Personen, bei denen über drei PERMA-Elemente (1. Gruppe) hoch ausgeprägt waren, eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine höhere Lebenszufriedenheit und ein höheres organisationales Commitment erreichen als jene Personen, bei denen unter drei PERMA-Elemente (2. Gruppe) hoch ausgeprägt waren (**H4a, H4b, H4c**).

Zur Auswertung dieser drei Hypothesen wurden mit SPSS *t*-Tests gerechnet. Jene Personen, die über drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten, erreichten signifikant höhere Werte in der Arbeitszufriedenheit ($M = 5.28$; $SD = .88$) als jene Personen, die unter drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten ($M = 3.55$; $SD = .88$), $t(188) = -10.75$, $p = .00$. Außerdem erzielte die erste Gruppe auch signifikant höhere Werte auf der Skala „Lebenszufriedenheit“ ($M = 4.06$; $SD = .62$) als die zweite Gruppe ($M = 3.36$; $SD = .72$), $t(182) = -5.88$, $p = .00$. Drittens erreichten jene Personen, die über drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten, signifikant höhere Werte im organisationalen Commitment ($M = 3.29$; $SD = .68$) als jene Personen, die unter drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten ($M = 2.44$; $SD = .74$), $t(184) = -6.54$, $p = .00$.

Um diese Daten auch mit einem nicht-parametrischen Test abzusichern, wurde der „Mann-Whitney Test“ durchgeführt. Dieser kam zu denselben inhaltlichen Ergebnissen. Die erste Gruppe ($Mdn = 111.26$) wies eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf als die zweite Gruppe ($Mdn = 30.34$), $U = 5242$, $z = 8.04$, $p = .00$. Personen mit mehr als drei hoch ausgeprägten PERMA-Elementen ($Mdn = 101.93$) wiesen auch eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit auf als Personen mit weniger als drei hoch ausgeprägten PERMA-Elementen ($Mdn = 52.36$), $U = 4013$, $z = 4.97$, $p = .00$. Außerdem erzielte die erste Gruppe ($Mdn = 104.40$) ein signifikant höheres organisationales Commitment als die zweite Gruppe ($Mdn = 46.46$), $U = 4289$, $z = 5.74$, $p = .00$.

Die Hypothesen **H4a, H4b** und **H4c** konnten bestätigt werden. Personen, bei denen mehr als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind, erreichen eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit, eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit und ein signifikant höheres organisationales Commitment, als Personen, bei denen weniger als drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt sind.

Jene Personen, die genau drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt haben, wurden nicht in der Hypothesenbildung berücksichtigt. Um einen Informationsverlust zu vermeiden, wurden sie dennoch in die Untersuchung miteingeschlossen. Um die drei Gruppen miteinander zu vergleichen, wurde eine Varianzanalyse (ANOVA) durchgeführt. Diese zeigte, dass der Effekt der PERMA-Ausprägungen auf die Arbeitszufriedenheit signifikant war, $F(2,215) = 62.86$, $p = .00$. Ein Post-hoc-Test konnte zeigen, dass Personen, die genau drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten, eine signifikant niedrigere Arbeitszufriedenheit aufwiesen als Personen, die vier oder fünf PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten ($p = .00$). Außerdem wiesen sie eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf als jene Personen, die nur ein oder zwei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten ($p = .00$). Diese Effekte galten auch für Lebenszufriedenheit, $F(2,209) = 17.44$, $p = .00$, und organisationales Commitment, $F(2,211) = 23.48$, $p = .00$. Post-hoc-Tests zeigten, dass Personen, die genau drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten, eine signifikant niedrigere Lebenszufriedenheit ($p = .00$) und ein signifikant niedrigeres organisationales Commitment ($p = .01$) aufwiesen als Personen, die vier oder fünf PERMA-Elemente hoch ausgeprägt hatten. Die Mittelwerte dieser Gruppen sind in den Abbildungen 3 bis 5 grafisch dargestellt.

Abbildung 3

Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit je nach Ausprägung der PERMA-Elemente

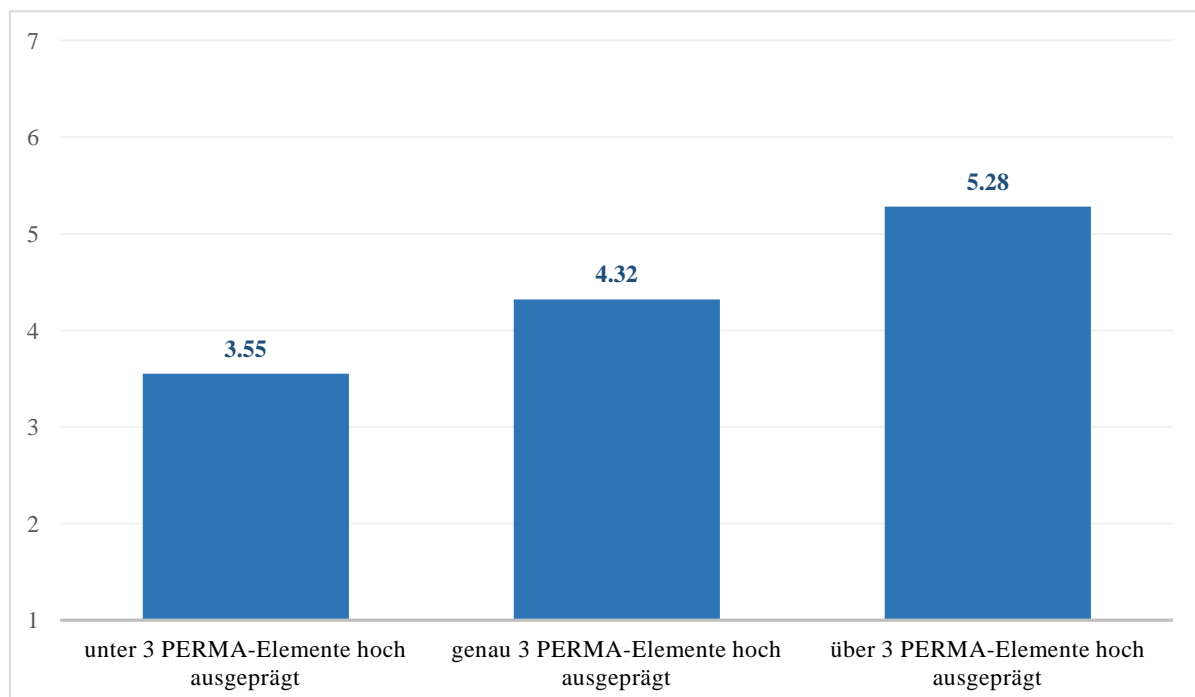
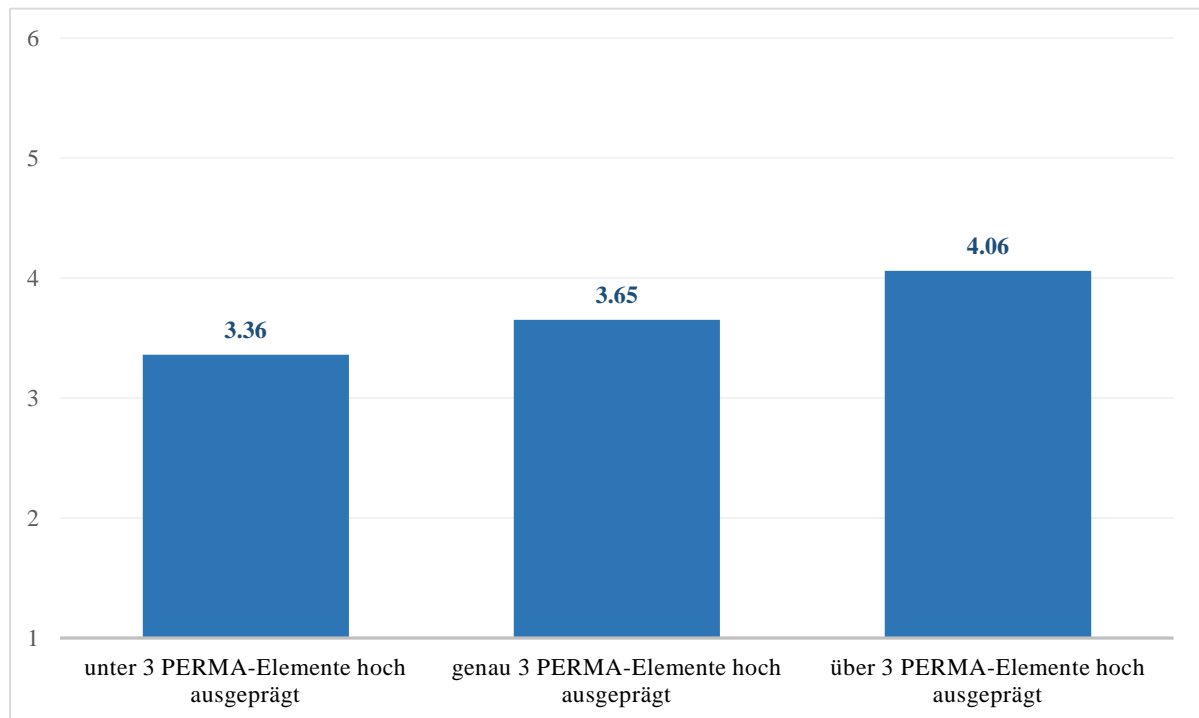
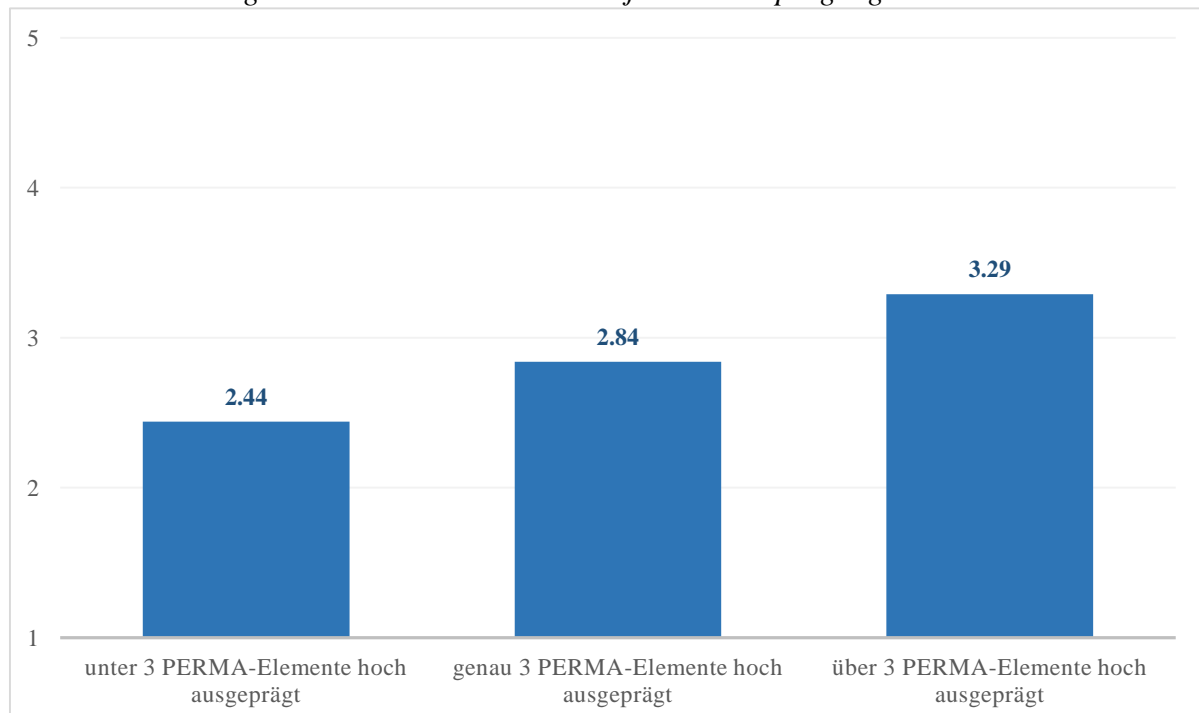


Abbildung 4

Mittelwerte der Lebenszufriedenheit je nach Ausprägung der PERMA-Elemente

**Abbildung 5**

Mittelwerte des organisationalen Commitments je nach Ausprägung der PERMA-Elemente



Gruppenvergleiche anhand des PERMA-Modells. In einem dritten Teil sollte untersucht werden, inwiefern sich verschiedene Gruppen bezogen auf ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre Ausbildung, ihre Vertragsart und ihr Einkommen in ihren PERMA-Ausprägungen unterscheiden. Einerseits wurde aufbauend auf der Literatur angenommen, dass Personen über 45 Jahren höhere Werte auf der PERMA-Skala erzielen als jüngere Personen. Hier wurden ein t -Test und zur Absicherung wieder der „Mann-Whitney-Test“ gerechnet. Obwohl Personen über 45 Jahren ($M = 8.26$; $SD = 1.27$) einen höheren PERMA-Wert erreichten als jüngere Personen ($M = 8.09$; $SD = 1.54$), fiel der t -Test nicht signifikant aus $t(203) = -.70$, $p = .49$. In Abbildung 3 wird das Ergebnis verdeutlicht. Auch der Mann-Whitney-Test konnte keine signifikanten Unterschiede in den PERMA-Ausprägungen von Personen unter 46 Jahren ($Mdn = 102.19$) und Personen über 45 Jahren ($Mdn = 105.50$) feststellen, $U = 4000$, $z = .34$, $p = .73$. Auch in den Subskalen „Positive Emotionen“, „Engagement“, „Soziale Beziehungen“, „Sinnhaftigkeit“ und „Erfolg“ ergaben sich keine signifikanten Unterschiede der beiden Altersgruppen. Eine Varianzanalyse, in der mehrere Altersgruppen miteinander verglichen wurden, brachte ebenfalls keine signifikanten Unterschiede.

Die Hypothese **H5** konnte nicht bestätigt werden. Personen über 45 Jahren erreichen nicht signifikant höhere Werte auf der PERMA-Skala als Personen unter 45 Jahren.

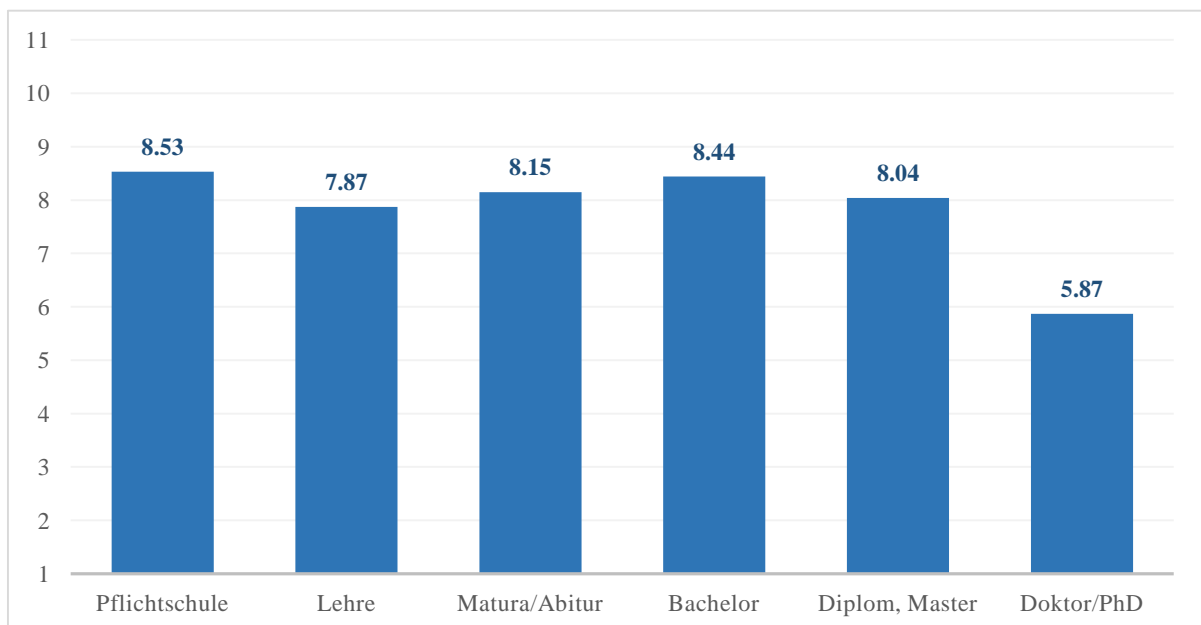
In einer weiteren Hypothese wurde angenommen, dass Männer höhere Werte auf der PERMA-Skala erzielen als Frauen. Hier konnte anhand des t -Tests festgestellt werden, dass Frauen ($M = 8.25$; $SD = 1.42$) höhere Werte auf der PERMA-Skala erzielten als Männer ($M = 7.97$; $SD = 1.54$). Dieser Unterschied war jedoch nicht signifikant, $t(206) = 1.31$, $p = .19$. Männer erreichten nur auf der Subskala „Soziale Beziehungen“ leicht höhere Werte, wobei auch die Unterschiede in den Ausprägungen der Subskalen nicht signifikant waren. Auch der Mann-Whitney-Test konnte keine signifikanten Unterschiede in den PERMA-Ausprägungen von Frauen ($Mdn = 108.35$) und Männern ($Mdn = 98.58$) feststellen, $U = 4681$, $z = -1.15$, $p = .25$.

Die Hypothese **H6** konnte nicht bestätigt werden. Männer erreichen niedrigere Werte auf der PERMA-Skala als Frauen, wodurch die prognostizierte Richtung nicht gegeben war. Dieser Unterschied fällt nicht signifikant aus.

Weiters wurden mit steigender Ausbildung auch steigende PERMA-Werte angenommen (**H7**). Da sich zu den Ausbildungs-Kategorien *Pflichtschule* und *Doktor/PhD* zu wenige TeilnehmerInnen zuordneten, wurde eine Varianzanalyse (ANOVA) nur mit den Kategorien *Lehre*, *Matura/Abitur*, *Bachelor* und *Diplom/Master* durchgeführt. Die PERMA-Werte von Personen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung *Lehre* ($M = 7.87$; $SD = 1.67$), *Matura/Abitur* ($M = 8.15$; $SD = 1.37$), *Bachelor* ($M = 8.44$; $SD = 1.39$) bzw. *Diplom/Master* ($M = 7.97$; $SD = 1.37$) angaben, unterschieden sich nicht signifikant voneinander, $F(3,181) = 1.20$, $p = .31$. Auch die angenommene Richtung war nicht gegeben. Abbildung 6 dient zur Veranschaulichung der PERMA-Mittelwerte dieser Gruppen inklusive jener Kategorien, die nicht in der ANOVA berücksichtigt wurden.

Abbildung 6

Darstellung der PERMA-Mittelwerte der verschiedenen Ausbildungsgruppen



Anmerkung. Die Gruppen *Pflichtschule* ($n=5$) und *Doktor/PhD* ($n=1$) wurden in der Varianzanalyse nicht berücksichtigt, da sie zu klein waren.

Die Hypothese **H7** konnte nicht bestätigt werden. Personen mit unterschiedlichen Ausbildungen unterscheiden sich nicht signifikant in ihren PERMA-Ausprägungen. Auch die angenommene Steigung der PERMA-Werte bei steigender Ausbildung kann nicht bestätigt werden.

In einer nächsten Hypothese wurde angenommen, dass Personen mit einem unbefristeten Vertrag höhere Werte auf der PERMA-Skala erzielen als Personen mit einem befristeten Vertrag. Auch hier wurde ein t -Test und zur Absicherung der „Mann-Whitney-Test“ gerechnet. Obwohl Personen mit unbefristetem Vertrag ($M = 8.19$; $SD = 1.39$) höhere PERMA-Werte erreichten als Personen mit befristetem Vertrag ($M = 7.89$; $SD = 1.79$), fiel der t -Test nicht signifikant aus $t(195) = 1.05$ $p = .30$. Auch der Mann-Whitney-Test konnte keine signifikanten Unterschiede in den PERMA-Ausprägungen von Personen mit unbefristetem Vertrag ($Mdn = 99.83$) und Personen mit befristetem Vertrag ($Mdn = 94.40$) feststellen, $U = 2367$, $z = -.48$ $p = .63$. In den Subskalen „Positive Emotionen“, „Engagement“, „Soziale Beziehungen“, „Sinnhaftigkeit“ und „Erfolg“ ergaben sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede der beiden Gruppen.

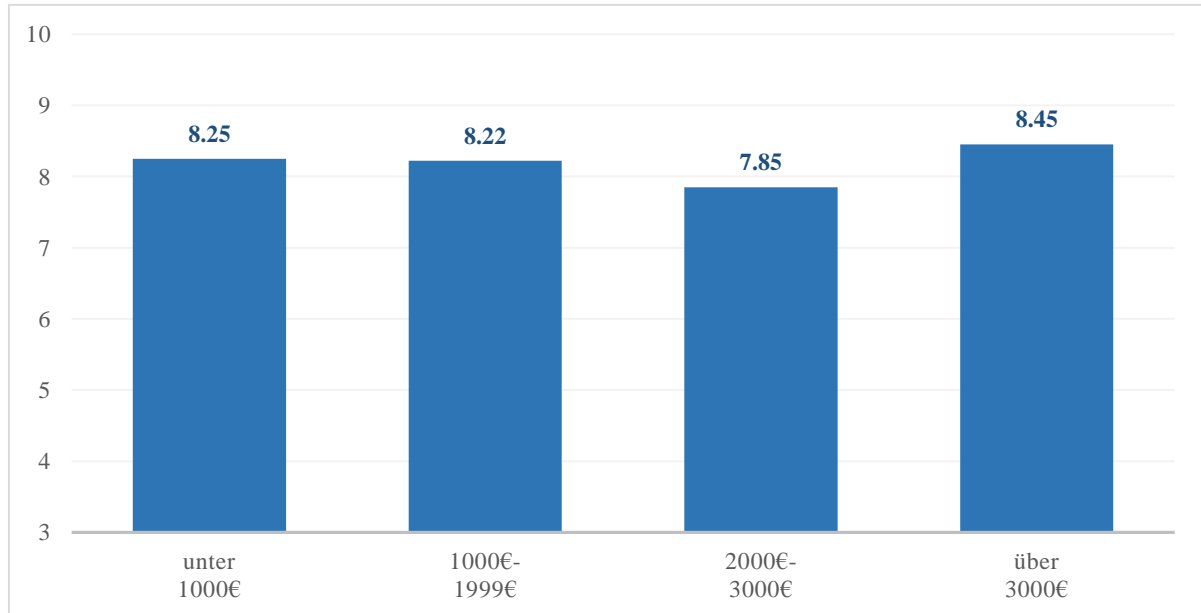
Die Hypothese **H8** konnte nicht bestätigt werden. Personen mit unbefristetem Vertrag erreichen höhere Werte auf der PERMA-Skala als Personen mit befristetem Vertrag. Allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant.

In einer letzten Hypothese wurde angenommen, dass sich Personen mit unterschiedlichen Einkommensstufen in ihren PERMA-Ausprägungen unterscheiden und steigendes Einkommen steigende PERMA-Werte mit sich bringt (**H9**). Da sich zu der Einkommens-Kategorie *über €3000,-* zu wenige TeilnehmerInnen zuordneten, wurde eine Varianzanalyse (ANOVA) nur mit den Kategorien *unter €1000,-* (1. Gruppe), *zwischen €1000,- und €1999,-* (2. Gruppe) und *zwischen €2000,- und €3000,-* (3. Gruppe) durchgeführt. Die PERMA-Werte der ersten Gruppe ($M = 8.25$; $SD = 1.49$), der zweiten Gruppe ($M = 8.21$; $SD = 1.55$) und der dritten Gruppe ($M = 7.85$; $SD = 1.37$) unterschieden sich nicht signifikant voneinander, $F(3,203) = .93$, $p = .43$. Auch die angenommene Richtung war nicht gegeben. Abbildung 7 dient zur Veranschaulichung der PERMA-Mittelwerte dieser Gruppen inklusive jener Kategorien, die nicht in der ANOVA berücksichtigt wurden.

Die Hypothese **H9** konnte nicht bestätigt werden. Personen mit unterschiedlichem Einkommen unterscheiden sich nicht signifikant in ihren PERMA-Ausprägungen. Auch die angenommene Steigung der PERMA-Werte bei steigendem Einkommen konnte nicht

Abbildung 7

Darstellung der PERMA-Mittelwerte der verschiedenen Einkommensgruppen



Anmerkung. Zur besseren Veranschaulichung wurde nur ein Ausschnitt der PERMA-Skala dargestellt. Ursprünglich reicht sie von 1 bis 11. Außerdem wurde die Kategorie *über 3000€,-* nicht in die Varianzanalyse (ANOVA) miteinberechnet.

Diskussion

Im letzten Abschnitt werden nun zuerst die Untersuchungsziele und Ergebnisse zusammengefasst. Danach werden die Ergebnisse bezugnehmend auf die im Theorieteil angeführte bisherige Forschung sowie auf die Hypothesen interpretiert. Darauf aufbauend werden Limitationen und Implikationen sowohl für die Forschung als auch für die Praxis angeführt. Mit einem letzten Fazit soll diese Masterarbeit abschließen.

Zusammenfassung der Untersuchungsziele und der Ergebnisse

Ziel dieser Studie war es, Wohlbefinden definiert nach dem PERMA-Modell im organisationalen Kontext zu erheben, dessen Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment zu untersuchen und verschiedene Gruppen in ihren Wohlbefindens- bzw. PERMA-Ausprägungen miteinander zu vergleichen. In einem ersten Teil sollte zu allererst das PERMA-Modell, zu welchem die wissenschaftliche Befundlage sehr klein ist, empirisch geprüft und mit zwei Alternativmodellen verglichen werden. Diese Alternativmodelle wurden aus der bisherigen Literatur und Forschung abgeleitet. Während im PERMA-Modell davon ausgegangen wird, dass Wohlbefinden als einziger latenter Faktor auf die fünf PERMA-Elemente lädt (**H1**), wurden im Alternativmodell 1a zwei latente Faktoren beschrieben, die Prädiktor-Variablen (Soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Kompetenz) und Kriteriums-Variablen (Positive Emotionen und Engagement) darstellen (**Alternativ1a**). Im Alternativmodell 1b wurde angenommen, dass die zwei zugrunde liegenden Faktoren hedonistische Aspekte (Positive Emotionen) und eudämonistische Aspekte (Engagement, Soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Kompetenz) darstellen (**Alternativ 1b**). Um den Modellfit zu bestimmen, wurde mit allen drei Modellen eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Das PERMA-Modell sowie die beiden Alternativmodelle wiesen allesamt akzeptable Gütekriterien auf. Anhand des AIC und des χ^2 -Differenztests konnte geschlussfolgert werden, dass das Alternativmodell 1a am besten zu den Daten passt, weshalb die Hypothese Alternativ1a beibehalten und die anderen verworfen wurden.

Um die konvergente Validität zu prüfen, wurde die PERMA-Skala mit der „Habituellen subjektiven Wohlbefindens-Skala“ (Dalbert, 2003) korreliert (**H2**). Die Korrelation von .52 steht für einen starken positiven Zusammenhang, der auch signifikant ausfiel. Dadurch ist die konvergente Validität der PERMA-Skala gegeben.

Da Wohlbefinden im organisationalen Kontext erhoben wurde, sollte auch dessen Zusammenhang mit drei Variablen, die für Unternehmen relevant sind, untersucht werden.

Diese Variablen waren *Arbeitszufriedenheit*, *Lebenszufriedenheit* und *organisationales Commitment*. Anhand einer Regressionsanalyse konnte herausgefunden werden, dass PERMA in einem starken Zusammenhang mit diesen drei Variablen steht (**H3a, H3b, H3c**). Außerdem konnte gezeigt werden, dass jene Personen, bei denen über drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt waren, signifikant höhere Werte in der Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und im organisationalen Commitment aufweisen als jene Personen, bei denen unter drei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt waren (**H4a, H4b, H4c**).

In einem nächsten Schritt wurde untersucht, wie sich unterschiedliche Gruppen in ihren PERMA-Ausprägungen unterscheiden. Hier wurden neben soziodemografischen Variablen auch organisationale Variablen berücksichtigt. Es konnte jedoch kein signifikanter Unterschied bezüglich Alter, Geschlecht, Ausbildung, Vertragsart und Einkommen gefunden werden (**H5-H9**). Auch in den einzelnen PERMA-Elementen unterschieden sich die Gruppen nicht signifikant.

Interpretation der Ergebnisse

Anhand der Modellgütekriterien ist ersichtlich, dass alle drei Modelle ähnlich gute Werte erzielen. Dennoch passt das Alternativmodell 1a signifikant am besten zu den Daten. Dieses setzte sich aus bereits bewährten Modellen und Theorien, wie der „Self-Determination Theory“ (Ryan & Deci, 2000) und dem „Job demands-resources“-Modell (Bakker & Demerouti, 2007) zusammen. Darauf aufbauend geht das Alternativmodell 1a davon aus, dass sich die PERMA-Elemente in Prädiktor-Variablen (Soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Erfolg) und in Kriteriums-Variablen (Positive Emotionen, Engagement) unterteilen lassen. Demnach kann das Entstehen von *Engagement* und *Wohlbefinden*, welches in diesem Modell durch *Positive Emotionen* vertreten ist, durch das Vorhandensein von befriedigten Bedürfnissen oder Ressourcen erklärt werden. Das PERMA-Modell geht hingegen davon aus, dass die fünf Elemente Wohlbefinden *darstellen*. Die Ergebnisse lassen demnach darauf schließen, dass Wohlbefinden im organisationalen Kontext zeitlich und strukturell komplexer definiert ist, als im PERMA-Modell angenommen. Außerdem beschreibt das PERMA-Modell Wohlbefinden ursprünglich im alltäglichen Kontext und wurde auch bisher nur in diesem Kontext empirisch nachgewiesen. Zur Beschreibung der Entstehung von Wohlbefinden im organisationalen Kontext, in welchem viele verschiedene Faktoren wirksam sind, ist deshalb eventuell das Heranziehen komplexerer Modelle sinnvoller. Weiters beschreibt das PERMA-Modell verglichen mit dem „Job demands-resources“-Modell oder den Ansätze von Keyes

(2002) oder Diener et al. (2010) relativ wenige Komponenten von Wohlbefinden. Dies lässt darauf schließen, dass die Anzahl an PERMA-Elementen zu gering ist, um den vielfachen Anforderungen einer Arbeitssituation gerecht zu werden. Das Alternativmodell 1a ist jedoch ebenfalls unvollständig, da hier ausschließlich versucht wurde, die PERMA-Elemente unterschiedlichen zugrunde liegenden Faktoren zuzuordnen. Weitere wichtige Elemente, die in der SDT oder JD-R oder aber anderen Wohlbefindens-Theorien vorkommen, wurden hier nicht berücksichtigt. Dadurch lassen sich bestimmte Implikationen ableiten, wie das Konstrukt Wohlbefinden besser bestimmt werden kann. Diese finden sich in einem nächsten Abschnitt. Im ersten Teil der Studie konnte außerdem festgestellt werden, dass die PERMA-Skala und die „Habituelle subjektive-Wohlbefindens-Skala“ (Dalbert, 2003) eine hohe Korrelation aufweisen. Obwohl PERMA aus eudämonistischen und hedonistischen Elementen besteht und die HSWBS reines hedonistisches Wohlbefinden misst, scheinen beide ein ähnliches Konstrukt zu erheben. Dies passt zur bisherigen Forschung, die eudämonistisches und hedonistisches Wohlbefinden immer als zwei unabhängige, aber hoch korrelierte Faktoren, nachweisen konnte (Henderson & Knight, 2012).

Im zweiten Teil konnte bestätigt werden, dass PERMA in einem starken Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment steht. Obwohl PERMA für die Regressionsanalyse als unabhängige Variable und Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationales Commitment als abhängige Variablen definiert wurden, können die Ergebnisse aufgrund des querschnittlichen Designs nur als Korrelation und nicht als Vorhersage interpretiert werden. In den Limitationen wird dies genauer erklärt. Dennoch konnte zusätzlich zum bestätigten positiven Zusammenhang der einzelnen PERMA-Elemente (Kern et al, 2014a; Kern et al, 2014b; Coffey et al., 2014) nun auch der positive Zusammenhang des Gesamtmodells mit diesen Variablen nachgewiesen werden. Daraus kann geschlossen werden, dass mehrere befriedigte Bedürfnisse und genügend vorhandene Ressourcen mit einer höheren Arbeitszufriedenheit sowie Lebenszufriedenheit und einem gesteigerten organisationalem Commitment einhergehen, wodurch sich Nutzen und Vorteile sowohl für Individuum als auch für das Unternehmen ergeben. Außerdem macht es einen signifikanten Unterschied, ob Individuen nur ein bis zwei, genau drei oder aber vier bis fünf der PERMA-Elemente als hoch ausgeprägt aufweisen. Aufbauend auf der vorliegenden Studie kann geschlussfolgert werden, dass alle relevanten Bedürfnisse und Ressourcen von MitarbeiterInnen im Vordergrund stehen sollten,

um Wohlbefinden und gleichzeitig Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationales Commitment zu maximieren.

Im dritten Teil der Studie konnten keine der angenommenen Hypothesen bestätigt werden. Dass sich die untersuchten Gruppen in ihren PERMA-Ausprägungen nicht signifikant unterscheiden haben, kann auch nicht durch Unterschiede und Ausmittlungen durch die einzelnen PERMA-Elemente erklärt werden. Die einzelnen Gruppen aufgeteilt nach Alter, Geschlecht, Ausbildung, Vertragsart und Einkommen unterschieden sich nämlich auch in keinem der PERMA-Elemente signifikant. Dass in jenen Studien, die zur Begründung der Hypothesen herangezogen wurden, signifikante Gruppen-Unterschiede gefunden wurden, lässt sich mit den alternativen Definitionen von Wohlbefinden begründen. Die nicht vorhandenen Gruppen-Unterschiede lassen darauf schließen, dass PERMA bzw. dessen Elemente stabil über beispielsweise verschiedene Altersgruppen hinweg wirksam sind. An und für sich spricht es für die Qualität einer Theorie bzw. eines Modells, wenn Verallgemeinerungen über verschiedene Gruppen hinweg möglich sind (Blickle, 2014). Dennoch sollte diese Untersuchung mit einer repräsentativen Stichprobe wiederholt werden, um aussagekräftigere Ergebnisse zu erzielen.

Limitationen

Diese Studie weist auch einige Limitationen auf, welche bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden sollten. Einerseits wurden alle Variablen durch Selbsteinschätzung erhoben, wodurch sich beim organisationalen Commitment mögliche Verzerrungen aufgrund von sozial erwünschtem Antwortverhalten ergeben könnten. Außerdem sind die meisten Variablen wie Arbeitszufriedenheit oder Lebenszufriedenheit von subjektiven Urteilen abhängig und können daher nur von Individuen selbst am realitätsgetreuesten eingeschätzt werden. Weiters können zum Beispiel positive Emotionen nicht objektiv erhoben werden, weshalb dies eine kaum zu umgehende Limitation darstellt.

Eine weitere Limitation ist die nicht-repräsentative Stichprobe. Da beinahe zwei Drittel der TeilnehmerInnen Frauen und unter 36 Jahre alt sind, können die Ergebnisse nicht generalisiert werden. Da es sich um eine Gelegenheitsstichprobe handelt, konnten viele weitere wichtige Variablen, wie Branche, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder Vertragsart nicht repräsentativ erhoben werden. So können beispielsweise die Mittelwerte der PERMA-Elemente dieser Studie nicht als repräsentativ für die österreichische berufstätige Bevölkerung angesehen werden.

Drittens handelt es sich bei dieser Studie um ein Querschnittsdesign. Das bedeutet, dass alle Variablen zu einem einzigen Messzeitpunkt erhoben wurden. Dadurch besteht in keinem Fall Anspruch auf Kausalität. Obwohl bei einer Regressionsanalyse ursprünglich versucht wird, anhand einer unabhängigen Variable (PERMA) eine abhängige Variable (z.B. Arbeitszufriedenheit) vorherzusagen, können die Ergebnisse der Regressionsanalyse der vorliegenden Studie lediglich als Korrelation interpretiert werden. Demnach muss PERMA nicht unbedingt als Prädiktor-Variable fungieren, sondern könnte auch eine Kriteriums-Variable sein. So könnte beispielsweise ein bereits bestehendes organisationales Commitment dazu führen, dass Personen eine hohe Sinnhaftigkeit, Engagement oder vermehrt positive Emotionen wahrnehmen. Oder aber eine Drittvariable, welche in der Studie nicht berücksichtigt wurde, verursacht diesen Prozess (Blickle, 2014). Einzig der hohe positive und signifikante Zusammenhang dieser Variablen kann anhand dieser Studie nachgewiesen werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der angeführt werden sollte, ist die Übersetzung des „Workplace PERMA-Profilers“. Obwohl die englische Version (Butler & Kern, 2013) eine gute Normierung, Reliabilität und Validität aufweist, muss das nicht für die übersetzte deutsche Version gelten. So hätten beispielsweise im Vorfeld ausgeschlossene Items der englischen Version für die deutsche Version passender sein können. Obwohl versucht wurde, die englischen Items sinngemäß und mit passenden deutschen Formulierungen zu übersetzen, kann trotzdem nicht ausgeschlossen werden, dass aufgrund der Übersetzung Verzerrungen der Ergebnisse entstanden sein könnten.

Obwohl hier einige Limitationen angeführt sind, konnten in vergangenen Studien sowie auch in dieser Studie die Relevanz der PERMA-Elemente bzw. des PERMA-Modells und somit von Wohlbefinden für Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationales Commitment belegt werden. Daraus ergeben sich verschiedene Implikationen.

Implikationen

Aufbauend auf den Interpretationen der Ergebnisse sowie den Limitationen dieser Studie lassen sich diverse Implikationen ableiten. Diese Implikationen gelten einerseits zukünftigen Forschungen, die vor allem die Schwächen dieser Studie aufgreifen sollten. Andererseits ergeben sich auch Implikationen für den Anwendungs- und Praxisbereich. Die

mangelnde Komplexität des PERMA-Modells hat nämlich den Vorteil, dass sich einfachere und besser nachvollziehbare Maßnahmen für in der Praxis tätige Personen ableiten lassen.

Forschung. Wie bereits angeführt, existieren zum PERMA-Modell noch sehr wenige wissenschaftliche Studien. Diese Studie sollte einen Beitrag zur Erforschung des Wohlbefindens-Konstrukts leisten, sollte aber auch den weiteren wissenschaftlichen Forschungsbedarf zu Wohlbefinden und dem PERMA-Modell aufzeigen. Dass nicht das PERMA-Modell, sondern das Alternativmodell 1a am besten zu den Daten passt, kann ein Hinweis auf die Unvollständigkeit oder auf die unterschiedlichen zeitlichen Zusammenhänge der Elemente sein. Zukünftige Studie könnten weitere Elemente, die laut anderen Theorien und Modellen Wohlbefinden darstellen oder dazu führen, miterheben. Ein Beispiel wäre die Kombination des hedonistischen und eudämonistischen Konzepts mentaler Gesundheit von Keyes (2002) und des PERMA-Modells. In einer Längsschnittstudie könnten sämtliche hedonistischen wie eudämonistischen Aspekte von Wohlbefinden integriert und diverse Wirkungszusammenhänge untersucht werden. Diese Modelle von Wohlbefinden könnten aber auch mit den vollständigen Theorien SDT und JD-R kombiniert werden, um einerseits das Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen und andererseits umfassendere Definitionen von Wohlbefinden zu integrieren. Weiters sind Längsschnittstudien notwendig, um den tatsächlichen kausalen Einfluss von PERMA bzw. Wohlbefinden im organisationalen Kontext auf Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationales Commitment zu messen. Aber auch der Einfluss auf andere Variablen wie Arbeitsleistung, Produktivität, Fluktuation oder Fehlzeiten, welche auf organisationaler Ebene eine hohe Relevanz haben, könnten Gegenstand zukünftiger Forschung mit längsschnittlichem Design sein. Eine weitere Implikation auf Forschungsebene wäre die Untersuchung verschiedener Gruppen zu ihren PERMA-Ausprägungen anhand einer repräsentativen Stichprobe.

Praxis. Wie bereits erwähnt, ist das PERMA-Modell in Vergleich zu anderen Modellen nicht ganz so geeignet, Wohlbefinden im organisationalen Kontext adäquat zu beschreiben. Dennoch zeigen die Ergebnisse des zweiten Teils dieser Studie, wie wichtig alleine diese fünf Elemente im organisationalen Kontext sind. Auf organisationaler Ebene steht daher die Notwendigkeit der Förderung von Ressourcen und die Aufrechterhaltung oder Steigerung von Wohlbefinden der MitarbeiterInnen im Vordergrund. Viele Studien haben in der Vergangenheit aufgezeigt, wie wichtig es für ein Unternehmen ist, gesunde MitarbeiterInnen zu haben. Um die Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und das organisationale Commitment zu steigern, ist es, wie zu Beginn erwähnt, notwendig, dass

MitarbeiterInnen sich wohl fühlen und psychisch gesund sind. Dadurch können auch Leistung, Produktivität und Motivation gesteigert sowie Fluktuationen und Fehlzeiten gesenkt werden (Ihmels, 2014; Jain et al., 2009; Hackman & Oldham, 1980; Klimecki & Gmür, 2005). Um dies zu erreichen, genügt es jedoch nicht, chronische Arbeitsanforderungen, die zu negativen Beanspruchungsfolgen führen können, zu senken. Vielmehr sollten notwendige Ressourcen bereitgestellt und wichtige psychische Bedürfnisse der MitarbeiterInnen befriedigt werden, damit diese Arbeitsanforderungen bewältigt werden können und sie trotz teilweise belastender Bedingungen gesund bleiben können (Van Vegchel, de Jonge, Bosma & Schaufeli, 2005; Ducki, 2000). Jedoch konnte diese Studie zeigen, dass die Förderung einzelner Ressourcen bzw. die Befriedigung einzelner psychischer Bedürfnisse nicht ausreicht. Um das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen positiv zu beeinflussen ist es vielmehr nötig, dass sie viele verschiedene psychische Bedürfnisse sowie notwendige Ressourcen als befriedigt oder vorhanden wahrnehmen. Und auch die Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und das organisationale Commitment von Personen, die nur ein oder zwei PERMA-Elemente hoch ausgeprägt haben, ist signifikant niedriger als von Personen, die nur zwei PERMA-Elemente mehr hoch ausgeprägt haben.

Personen können individuell dazu beitragen, ihr Wohlbefinden aufbauend auf den fünf PERMA-Elementen zu steigern. Erprobte Handlungsanleitungen dazu gibt das Buch „Flourish“ von Seligman (2011). Am Arbeitsplatz kann sich das aufgrund spezieller Tätigkeiten, Anstellungsverhältnisse oder mangelndem Handlungsspielraum oft schwieriger gestalten. Daher ist es umso wichtiger, dass ArbeitgeberInnen darauf achten, dass den MitarbeiterInnen genügend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Speziell für die fünf PERMA-Elemente könnten folgende Maßnahmen hilfreich sein.

Obwohl es sehr subjektiv und persönlichkeitspezifisch ist, in welchem Kontext und Ausmaß positive Emotionen empfunden werden, haben Führungskräfte dennoch einen nachweisbaren Einfluss darauf. So konnte in einer Studie, die den Einfluss von „Positive Leadership“ untersuchte, herausgefunden werden, dass das Aussprechen von Komplimenten, die Signalisierung von Unterstützung oder aktives Loben positive Emotionen und dadurch Wohlbefinden fördert (Kelloway, Weigand, McKee & Das, 2012). Engagement bzw. Flow werden durch Arbeitsaufgaben, die den Qualifikationen von MitarbeiterInnen entsprechen und Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, begünstigt. Dabei sind auch eine klare Zielsetzung sowie häufiges, direktes Feedback durch den/die Vorgesetzte/n wichtig (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Daher sollte schon bei der Personalauswahl auf

zusammenpassende Qualifikationen und Anforderungen geachtet werden. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz können von den MitarbeiterInnen sehr individuell gehandhabt werden. Dennoch können der/die Arbeitsgeber/in oder die direkte Führungskraft Einfluss auf das Organisationsklima nehmen. So kommt die Förderung von Teamarbeit den MitarbeiterInnen zugute, indem sie Kommunikation und Kooperation sowie gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung fördern. Aber auch informelle Kommunikation, die beispielsweise durch Teambuilding-Maßnahmen, Weihnachtsfeiern oder gemeinsame Ausflüge gefördert werden kann, kann den Zusammenhalt und die Beziehungen stärken (Ducki, 2000). Vor allem bei Homeoffice oder Callcenter-Tätigkeiten, in denen Personen oft für sich arbeiten, sollten solche Maßnahmen getroffen werden. Auch das Empfinden von sinnhaften Tätigkeiten kann durch transparente Kommunikation von übergeordneten Zielen und kollektiver Nützlichkeit gefördert werden (Ducki, 2000). Auch eine ganzheitliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben, die sowohl Planungs-, Ausführungs- und Evaluierungsprozesse beinhaltet, macht eine Tätigkeit verstehbarer und sinnhafter (Ducki, 2000). Zu allerletzt kann der/die Arbeitgeber/in auch auf das Kompetenzzempfinden bzw. das subjektive Erfolgserleben der MitarbeiterInnen Einfluss nehmen. Durch die oben beschriebene Förderung von Flow und Engagement können auch die Fähigkeiten, das Interesse und somit das Kompetenzzempfinden der MitarbeiterInnen gesteigert werden (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Gleiches gilt für Aufgaben mit einer hohen Anforderungsvielfalt, welche unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten fördern und somit den MitarbeiterInnen ein Gefühl von Erfolg vermitteln (Ducki, 2000).

Fazit

Das PERMA-Modell konnte in dieser Studie zwar akzeptable Modellgütekriterien erzielen, dennoch passte ein Alternativmodell, welches auf anderen bewährten Wohlbefindens-Theorien und Modellen im organisationalen Kontext aufbaute, besser zu den Daten. Dies lässt darauf schließen, dass das PERMA-Modell der Komplexität von Wohlbefinden im organisationalen Kontext nicht gerecht wird. Aufbauend auf weiteren Studien sollen zusätzlich zu den fünf PERMA-Elementen weitere Faktoren oder Ebenen im Entstehungsprozess von Wohlbefinden mit einbezogen werden und in ein vollständiges integriertes Modell überführt werden. Unabhängig davon, wie sich Wohlbefinden zeitlich oder strukturell zusammensetzt, konnten die Relevanz im organisationalen Kontext und dessen positive Auswirkungen bestätigt werden. Für die Praxis ergeben sich einfach ableitbare

Maßnahmen zur Steigerung von Wohlbefinden im organisationalen Kontext sowie von Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment. Die Untersuchung von Gruppenunterschieden in den PERMA-Ausprägungen blieb ohne Ergebnisse und somit auch ohne ableitbare Implikationen für die Praxis. Weitere Forschung sollte diese Studie anhand einer repräsentativen Stichprobe replizieren. Sollten sich hier ebenfalls keine signifikanten Gruppenunterschiede ergeben, spricht dies für den hohen Stellenwert, den PERMA bzw. dessen Elemente über unterschiedliche Gruppen hinweg hat.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228-237. DOI: 10.1108/17511871111151126
- Allerbeck, M., & Neuberger, O. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hufer.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Baltes-Götz, B. (2010). Analyse von Strukturgleichungsmodellen mit Amos 18. *Universitäts-Rechenzentrum Trier*. Trier.
- Becker, F. G. (2010). Mitarbeiterbindung: Ein Einblick in ein schwieriges Objekt und den Status quo der Diskussion. In B. Stauss & M. Bruhn (Hrsg.), *Serviceorientierung im Unternehmen* (pp. 229-252). Wiesbaden: Gabler.
- Biffel, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C. & Rückert, E. (2012). Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. *Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung*. Donau-Universität Krems.
- Blickle, G. (2014). Methoden. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 25-40). Berlin Heidelberg: Springer.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2013). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Positive Psychology Association*. Los Angeles.
- Chamberlain, K., & Zika, S. (1988). Measuring meaning in life: An examination of three scales. *Personality and Individual Differences*, 9(3), 589–596. DOI: 10.1007/s10902-007-9075-0.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284. DOI: 10.1037/1040-3590.6.4.284
- Coffey, J. K., Wray-Lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2014). A Multi-Study Examination of Well-Being Theory in College and Community Samples. *Journal of Happiness Studies*, 1-25. DOI:10.1016/j.jrp.2008.12.008

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2009). Positive emotions. *Oxford Handbook of Positive Psychology*, 2, 13-24.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406-413. DOI: 10.1037/0022-3514.71.2.406
- Dalbert, C. (2003). Habituelle Subjektive Wohlbefindensskala (HSWBS). In U. Ravens-Sieberer & M. Bullinger (Hrsg.), *Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden* (pp. 170-175). Göttingen: Hogrefe.
- De Jonge, J. & Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 235-58. DOI: 10.1023/B:IJSM.0000008152.85798.90
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454-64.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. DOI: 10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x
- Dette, E.D. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit: Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Erlangen-Nürnberg.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E. & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43. DOI: 10.1126/science.1201060
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-W., Oishi, S., et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. DOI 10.1007/s11205-009-9493-y
- Ducki, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse* (Vol. 25). Zürich: Hochschulverlag AG.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. E. (2007). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Felfe, J. (2008). *Mitarbeiterbindung*. Göttingen: Hogrefe.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of Public Economics*, 89(5), 997-1019. doi:10.1016/j.jpubeco.2004.06.003
- Field, A. (2014). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. (4. Auflage). London: Sage.
- Fisher, C. D. (1998). Mood and emotions while working - missing pieces of job satisfaction. *School of Business Discussion Papers*, 64.
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. P. (2011). Doing the right thing: Measuring well-being for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1, 79–106. DOI:10.5502/ijw.v1i1.15
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319. DOI: 10.1037/1089-2680.2.3.300
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B. Biological Sciences*, 1359, 367-1378. DOI:10.1098/rstb.2004.1512
- Frey, B. S. & Frey M.S. (2010). Glück: Die Sicht der Ökonomie. *Wirtschaftsdienst*, 90 (7), 458-463. DOI: 10.1007/s10273-010-1097-2
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595-615. DOI: 10.1348/096317908X357903
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison.
- Han, S. (1988). The relationship between life satisfaction and flow in elderly Korean immigrants. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 138–149). NY: Cambridge University Press.
- Henderson, L.W., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196-221. DOI:10.5502/ijw.v2i3.3
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*:

A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55.
DOI: 10.1080/10705519909540118

- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1, 137-164. DOI: 10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110, 837-861. DOI: 10.1007/s11205-011-9966-7
- Ihmels, C. (2014). *Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und Motivation: Eine empirische Untersuchung*. Hamburg: Igel Verlag RWS.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273. DOI: 10.1108/01437730910949535
- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J., & Seligman, M. E. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology*, 16(4), 327. DOI: 10.1037/a0027990
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376. DOI: 10.1037//0033-2909.127.3.376
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Sage.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*, 2, 34-6.
- Kelloway, E. K., Weigand, H., McKee, M. C., & Das, H. (2013). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 107-117. DOI: 10.1177/1548051812465892
- Kern (2014). *The workplace PERMA profiler*. University of Pennsylvania: unpublished report.
- Kern, M., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014a). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, available as online first. DOI: 10.1080/17439760.2014.936962
- Kern, M., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014b). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5(06), 500-513. DOI: 10.4236/psych.2014.56060
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 207-222.

- Keyes, C. L., & Westerhof, G. J. (2012). Chronological and subjective age differences in flourishing mental health and major depressive episode. *Aging & Mental Health*, 16(1), 67-74. DOI: 10.1080/13607863.2011.596811
- King, L. A., Hicks, J. A., Krull, J. L., & Del Gaiso, A. K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 179-196. DOI: 10.1037/0022-3514.90.1.179
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165. DOI: 10.1037/0022-3514.75.1.156
- Kubovy, M. (1999). On the pleasures of the mind. *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 134-154.
- LeFevre, J. (1988). Flow and the quality of experience during work and leisure. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp.307–318). NY: Cambridge University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. DOI: 10.1037/0033-2909.131.6.803
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. DOI: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512. DOI: 10.1037/0022-3514.74.2.494
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. DOI: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, M., Modde, J., & Glushanok, I. (2014). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2013. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014* (pp. 323-511). Berlin Heidelberg: Springer.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. *Handbook of Positive Psychology*, 89-105.
- Nerdinger, F. W. (2011). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits-und Organisationspsychologie* (pp. 393-408). Berlin Heidelberg: Springer.
- Nerdinger, F. W. (2013). *Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln. Eine Einführung*. Kröning: Asanger.

- Nerdinger, F. W. (2014). Gravitation und organisationale Sozialisation. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits-und Organisationspsychologie* (pp. 71-82). Berlin Heidelberg: Springer.
- PERMA Profiler-Demo. In *Seligman Europe Positive Psychologie*. Abgerufen von <http://www.seligmaneurope.com/>
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149-156. DOI: 10.1080/17439760701228938
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis. *Psychology and Aging*, 15(2), 187-224. DOI: 10.1037/0882-7974.15.2.187
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719
- Schaper, N. (2011). Selbstverständnis, Gegenstände und Aufgaben der Arbeits-und Organisationspsychologie. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits-und Organisationspsychologie* (pp. 3-15). Berlin Heidelberg: Springer.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. DOI: 10.1177/0013164405282471
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483-499. DOI: 10.1080/17439760903271074
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Simon & Schuster.

- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Semmer, N. (1994). Streß. In W. Asanger & G. Wenninger (Hrsg.), *Handwörterbuch Psychologie* (5. Auflage, pp.744-751). München: Psychologie Verlags Union.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Six, B. & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie* (Vol.3, pp. 597-672). Göttingen: Hogrefe.
- Six, B., Felfe, J., Schmook, R. & Knorz, C. (2001). Commitment in neuen Arbeits-und Organisationsformen (Commitment in new forms of work and organizations). *University of Halle, Germany: Unpublished Report*.
- Steger, M. F. (2012). Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of spirituality, psychopathology, and wellbeing. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning* (2nd ed., pp. 165–184). New York: Routledge.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W.B. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine*, 60, 1117-1131. DOI: 10.1016/j.socscimed.2004.06.043
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. DOI: 10.1037/0022-3514.64.4.678
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J. & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79. DOI 10.1007/s10902-006-9020-7
- Watson, D., Clark, L. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. DOI: 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219-235. DOI: 10.1037/0033-2909.98.2.219
- Werner, C. (2012). *Parametertests und Modellvergleiche in Strukturgleichungsmodellen: Seminar Strukturgleichungsmodelle*. Universität Zürich.

WHO (2006). *Psychische Gesundheit: Herausforderungen annehmen, Lösungen schaffen: Bericht über die Ministerkonferenz der Europäischen Region der WHO*. Kopenhagen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das „Job demands-resources“-Modell	23
Abbildung 2: P-Plots und Häufigkeitsverteilung der PERMA-Skala und der OC-Skala	40
Abbildung 3: Mittelwerte der Arbeitszufriedenheit je nach Ausprägung der PERMA- Elemente	49
Abbildung 4: Mittelwerte der Lebenszufriedenheit je nach Ausprägung der PERMA- Elemente	50
Abbildung 5: Mittelwerte des organisationalen Commitments je nach Ausprägung der PERMA-Elemente	50
Abbildung 6: Darstellung der PERMA-Mittelwerte der verschiedenen Ausbildungsgruppen	52
Abbildung 7: Darstellung der PERMA-Mittelwerte der verschiedenen Einkommensgruppen	54

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1:</i> Gütekriterien der drei Modelle (PERMA, Alternativmodell 1a und Alternativmodell 1b).....	43
<i>Tabelle 2:</i> AIC und χ^2 -Differenztests der drei Modelle (PERMA, Alternativmodell 1a und Alternativmodell 1b).....	43
<i>Tabelle 3:</i> Standardisierte Ladungen der Faktoren zweiter. Ordnung des PERMA-Modells und des Alternativmodells 1a.....	44
<i>Tabelle 4:</i> Mittelwerte, Standardabweichungen, CITC und standardisierte Ladungen der Faktoren erster Ordnung des PERMA-Modells.....	45
<i>Tabelle 5:</i> Spearman Korrelationen der PERMA-Skala, der Skala „Habituelles subjektives Wohlbefinden“ und deren Subskalen.....	46
<i>Tabelle 6:</i> Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse mit PERMA als unabhängige Variable.....	47

Anhang A: Zusammenfassung

Das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen hat auf Unternehmensebene einen hohen Stellenwert, da es unter anderem Arbeitszufriedenheit, Motivation oder Engagement gewährleistet. Es existieren jedoch sehr viele unterschiedliche Definitionen und Theorien von Wohlbefinden. Ein sehr neues Modell stammt von Martin Seligman, in welchem er fünf Elemente von Wohlbefinden unter dem englischen Akronym PERMA zusammenfasst: Positive Emotionen, Engagement, soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und Erfolg. Die empirische Datenlage zu diesem multidimensionalen Modell ist allerdings sehr gering. Die vorliegende Studie macht es sich daher zum Ziel, das PERMA-Modell im organisationalen Kontext empirisch zu prüfen und mit alternativen Modellen und Theorien von Wohlbefinden zu vergleichen. Außerdem wird die konvergente Validität der PERMA-Skala getestet. In einem nächsten Schritt wird untersucht, in welchem Zusammenhang das PERMA-Modell mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment steht. Zuletzt werden unterschiedliche Gruppen basierend auf Alter, Geschlecht, Ausbildung, Vertragsart und Einkommen in ihren PERMA-Ausprägungen untersucht. Im Rahmen dieser Studie wurden Daten von 220 berufstätigen Personen mit einem Online-Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass das PERMA-Modell zwar empirisch nachgewiesen werden kann, jedoch ein alternatives Modell, das auf dem „Job demands-resources“-Modell und der „Self-Determination-Theory“ aufbaut, besser zu den Daten passt. Die konvergente Validität der PERMA-Skala konnte belegt werden und auch der Zusammenhang des PERMA-Modells mit Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und organisationalem Commitment konnte nachgewiesen werden. Signifikante Gruppenunterschiede in den PERMA-Ausprägungen konnten nicht gefunden werden.


Schlagwörter: Wohlbefinden, PERMA, Positive Emotionen, Engagement, Soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit, Erfolg, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, organisationales Commitment

Anhang B: Abstract

The wellbeing of employees is extremely valuable at company level by ensuring job satisfaction, motivation or engagement. However, there are numerous definitions and theories of wellbeing. A very new model is provided by Martin Seligman, in which he proposes five elements of wellbeing under the acronym PERMA: positive emotions, engagement, relationships, meaning and accomplishment. However, there is limited empirical support for the PERMA model. Therefore the current study aims to test this multidimensional model empirically in an organisational context and to compare it to other models and theories of wellbeing. Furthermore, the convergent validity of the PERMA scale is examined. In a next step, the relationship between the PERMA model and job-satisfaction, life-satisfaction and organisational commitment is tested. At last, different groups based on age, gender, level of education, type of contract and income are analysed concerning their specifications in the PERMA model. Within this study the data of 220 employees were collected by an online questionnaire. Results show, that the PERMA-model can be proved empirically, however an alternative model based on the job demands-resources model and the self-determination-theory fits better to the data. The convergent validity of the PERMA scale could be confirmed and the relationship between the PERMA model and job satisfaction, life satisfaction and organizational commitment could be proved too. There could not be found significant group differences in PERMA specifications.

Key words: wellbeing, PERMA, positive emotions, engagement, social relationships, meaning, accomplishment, job satisfaction, life satisfaction, organizational commitment

Anhang C: Online-Fragebogen**Startseite:** Komplette Seitenansicht des Online-Fragebogens

**universität
wien**

Herzlich willkommen!

Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen.

Folgende Studie wird am Institut der Angewandten Psychologie: Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Wien durchgeführt. Im Rahmen meiner Masterarbeit möchte ich untersuchen, welche objektiven und subjektiven Faktoren im Arbeitskontext zum persönlichen Wohlbefinden beitragen.

Daher möchte ich gleich zu Beginn darauf hinweisen, dass für diese Studie nur Personen gesucht werden, die **mindestens 15 Stunden pro Woche in einem Unternehmen tätig** sind. Bei zwei oder mehr Jobs, beziehen Sie sich bei der Beantwortung der Fragen bitte auf jenen mit der **höheren Wochenarbeitsstunden-Anzahl**.

Selbstständige können an dieser Studie leider **nicht teilnehmen**.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. 10 Minuten. Die Teilnahme an der Studie ist **freiwillig**. Um die Daten auswerten zu können, ist es wichtig, dass Sie die Befragung bis zum Ende durchführen.

Ihre Angaben sind **völlig anonym** und die Zuordnung der Daten zu einzelnen Personen ist nicht möglich. Die Auswertung erfolgt **ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken**, wodurch Ihre Daten **streng vertraulich** behandelt werden.

Für Fragen können Sie sich gerne an mich wenden unter: a1003542@unet.univie.ac.at

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Lisa Aigner

Zum Start der Studie klicken Sie bitte auf den „Weiter-Button“.

Weiter

Lisa Aigner, B.Sc., Universität Wien – 2015

0% ausgefüllt

2. Seite: Ausschnitt

Im Folgenden geht es um verschiedene Aspekte des psychischen und physischen Wohlbefindens. Die meisten Fragen beziehen sich auf den Arbeitskontext, denken Sie bei der Beantwortung dieser Fragen also bitte immer an Ihre derzeitige Arbeitssituation.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Es geht hier nur um Ihre persönlichen Erfahrungen und Einstellungen. Bitte beantworten Sie daher alle Fragen so ehrlich und spontan wie möglich.

[Zurück](#)[Weiter](#)

3. Seite: Items des „Workplace PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2013)

Wie oft haben Sie das Gefühl sich der Erreichung Ihrer Arbeitsziele zu nähern?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft sind Sie in Ihrer Arbeit ganz in dem versunken was Sie gerade tun?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit voller Freude?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit ängstlich?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft erreichen Sie wichtige selbstgesetzte Ziele in der Arbeit?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3. Seite: Items des „Workplace PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2013)

In welchem Ausmaß schätzen Sie Ihre Arbeit als sinnvoll und bedeutsam ein?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In welchem Ausmaß erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren ArbeitskollegInnen, wenn Sie sie brauchen?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In welchem Ausmaß glauben Sie, dass das was Sie in Ihrer Arbeit tun, wertvoll und lohnenswert ist?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In welchem Ausmaß können Sie sich für Dinge in der Arbeit interessieren und begeistern?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie einsam fühlen Sie sich in der Arbeit?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[Zurück](#) [Weiter](#)

Lisa Aigner, B.Sc., Universität Wien – 2015 18% ausgefüllt

4. Seite: Items des „Workplace PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2013)

Beantworten Sie nun bitte folgende Fragen zu Ihrer derzeitigen Arbeitssituation.

Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit positiv gestimmt ?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit wütend?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft sind Sie in der Lage Ihren Verantwortungen in der Arbeit gerecht zu werden?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft fühlen Sie sich in der Arbeit traurig?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie oft vergessen Sie in Ihrer Arbeit die Zeit, während Sie etwas tun, das Sie genießen?

nie immer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In welchem Ausmaß fühlen Sie sich von Ihren ArbeitskollegInnen wertgeschätzt?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

In welchem Ausmaß glauben Sie, dass Sie in der Arbeit klare Ziele haben?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Beziehungen zu Ihren ArbeitskollegInnen?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie zufrieden fühlen Sie sich in der Arbeit?

gar nicht völlig

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. Seite: Items des „Workplace PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2013)

Bitte schätzen Sie hier Ihre derzeitige körperliche Gesundheit ein.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer körperlichen Gesundheit?

überhaupt nicht gänzlich

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie schätzen Sie Ihre körperliche Gesundheit im Allgemeinen ein?

sehr schlecht exzellent

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Wie schätzen Sie Ihre Gesundheit im Vergleich zu Anderen ein, die dasselbe Geschlecht und Alter wie Sie haben?

sehr schlecht exzellent

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. Seite: Item des „Workplace PERMA Profilers“ (Butler & Kern, 2013)

Beziehen Sie sich hier bitte ebenfalls auf Ihre derzeitige Arbeitssituation.

Wie glücklich sind Sie mit Ihrer Arbeit, wenn Sie alle Aspekte davon betrachten?

gar nicht völlig


☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Seite: Items des „Arbeitsbeschreibungsbogens (ABB)“ (Neuberger & Allerbeck, 1978)


Im Folgenden geht es um Ihre **Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten Ihrer Arbeit**. Orientieren Sie sich bei der Beantwortung an den Smileys:

Der Smiley links außen signalisiert *"sehr unzufrieden"*, der Smiley rechts außen bedeutet *"sehr zufrieden"*.


Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihren ArbeitskollegInnen?




Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem/r direkten Vorgesetzten?




Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitstätigkeit?




Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?




Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?




Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?



Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?




Wenn Sie nun an alles denken, was für Ihre Arbeit eine Rolle spielt, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?




8. Seite: Items der Skala „Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB)“ (Six, Felfe, Schmook & Knorz, 2001)

In den folgenden Aussagen geht es darum, wie sehr Sie sich der Organisation , für die Sie arbeiten, verbunden fühlen .	
Schätzen Sie bitte ein, wie zutreffend die einzelnen Aussagen für Sie sind.	
	<div> <div>trifft nicht zu</div> <div>trifft vollständig zu</div> </div>
Ich wäre sehr froh, mein weiteres Arbeitsleben in dieser Organisation verbringen zu können.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Es wäre mit vielen Nachteilen verbunden, wenn ich momentan diese Organisation verlassen würde.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich fühle mich emotional nicht sonderlich mit dieser Organisation verbunden.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich bin stolz darauf, dieser Organisation anzugehören.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Zu vieles in meinem Leben würde sich verändern, wenn ich diese Organisation verlassen würde.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich glaube, dass ich momentan zu wenige Chancen habe, um einen Wechsel der Organisation ernsthaft in Erwägung zu ziehen.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich habe schon zu viel Kraft und Energie in diese Organisation gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel zu denken.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
<div> <div>trifft nicht zu</div> <div>trifft vollständig zu</div> </div>	
Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wären enttäuscht, wenn ich diese Organisation verlassen würde.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, diese Organisation zu verlassen.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich würde mich irgendwie schuldig fühlen, wenn ich diese Organisation jetzt verlassen würde.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meiner Organisation.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich denke, dass meine Wertvorstellungen zu denen der Organisation passen.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Es macht keinen guten Eindruck, häufiger die Organisation zu wechseln.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>
Ich würde die Organisation jetzt nicht verlassen, weil ich mich einigen Leuten darin verpflichtet fühle.	<div> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> </div>

9. Seite: Items der „Habituellen subjektiven Wohlbefindensskala“ (Dalbert, 2003)

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre allgemeine Lebenszufriedenheit und Ihre Stimmungslage . Bitte schätzen Sie ein, wie zutreffend die einzelnen Aussagen für Sie sind.	
	<div>stimmt überhaupt nicht</div> <div>stimmt genau</div> 
Mein Leben könnte kaum glücklicher sein, als es ist.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich fühle mich meist ziemlich fröhlich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich glaube, dass sich vieles erfüllen wird, was ich mir für mich erhoffe.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn ich an mein bisheriges Leben zurückdenke, so habe ich viel von dem erreicht, was ich erstrebe.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich halte mich für eine glückliche Person.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich glaube, dass mir die Zeit noch einige interessante und erfreuliche Dinge bringen wird.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<div>stimmt überhaupt nicht</div> <div>stimmt genau</div> 	
Ich bin nicht so fröhlich wie die meisten Menschen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich bin mit meiner Lebenssituation zufrieden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich bin selten in wirklicher Hochstimmung.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich sehe im Allgemeinen mehr die Sonnenseiten des Lebens.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wenn ich auf mein bisheriges Leben zurückblicke, bin ich zufrieden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ich fühle mich meist so, als ob ich vor Freude übersprudeln würde.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

10. Seite: Soziodemografische Variablen

universität
wien

Sie sind nun fast am Ende angelangt. Zum Abschluss beantworten Sie bitte noch einige Fragen zu Ihrer Person.

Um die Studie erfolgreich auswerten zu können, ist es wichtig, dass Sie alle Fragen beantworten. Daher möchte ich nochmals darauf hinweisen, dass Ihre Daten anonymisiert sind und der Rückschluss auf einzelne Personen nicht möglich ist.

1. Geben Sie bitte Ihr Alter an.

2. Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.

☐ Weiblich

☐ Männlich

3. Geben Sie Ihre höchst abgeschlossene Ausbildung an.

☐ Pflichtschule

☐ Lehre

☐ Matura/Abitur

☐ Bachelor

☐ Diplom/Master

☐ Doktor/PhD

☐ Sonstige:

10. Seite: Soziodemografische Variablen

4. Geben Sie die derzeitige Vertragsform an.		
<input type="radio"/> Unbefristet <input type="radio"/> Befristet <input type="radio"/> Werkvertrag/Freie Dienstnehmer <input type="radio"/> Leiharbeit (ArbeitnehmerInnen-Überlassung) <input type="radio"/> Sonstige: <input type="text"/>		
5. Geben Sie die Dauer Ihrer Unternehmenszugehörigkeit an. (Bitte beziehen Sie sich bei mehreren Arbeitgebern auf jenen, bei welchem Sie eine höhere Wochenarbeitsstunden-Anzahl haben.)		
Jahre: <input type="text"/> Monate: <input type="text"/>		
6. Geben Sie Ihre wöchentliche Arbeitszeit in diesem Unternehmen an.		
Stunden: <input type="text"/>		
7. Bitte geben Sie Ihr derzeitiges Netto-Gehalt an.		
<input type="radio"/> unter €1000,- <input type="radio"/> zwischen €1000,- und €1999,- <input type="radio"/> zwischen €2000,- und €3000,- <input type="radio"/> über €3000,-		
8. Geben Sie an, in welcher Branche Sie tätig sind.		
<input type="checkbox"/> Agrar- und Forstwirtschaft <input type="checkbox"/> Automotive <input type="checkbox"/> Banken und Versicherungen <input type="checkbox"/> Bau und Infrastruktur <input type="checkbox"/> Beratung und Engineering <input type="checkbox"/> Bildung <input type="checkbox"/> Chemie <input type="checkbox"/> Elektrotechnik und Elektronik <input type="checkbox"/> Energiewirtschaft und Naturressourcen <input type="checkbox"/> Erneuerbare Energien <input type="checkbox"/> Gesundheit und Medizintechnik	<input type="checkbox"/> Holz und Papier <input type="checkbox"/> Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) <input type="checkbox"/> Inneneinrichtung <input type="checkbox"/> Internationale Projekte und Ausschreibungen <input type="checkbox"/> Konsumgüter und Lifestyle <input type="checkbox"/> Kreativwirtschaft <input type="checkbox"/> Kunststoffe <input type="checkbox"/> Life Science und Pharma <input type="checkbox"/> Maschinen und Anlagenbau <input type="checkbox"/> Metalle und Metallverarbeitung <input type="checkbox"/> Mode und Textilien	<input type="checkbox"/> Nahrungsmittel und Getränke <input type="checkbox"/> Neue Materialien <input type="checkbox"/> Neue Technologien <input type="checkbox"/> Sicherheit <input type="checkbox"/> Tourismus, Sport und Freizeit <input type="checkbox"/> Transport und Logistik <input type="checkbox"/> Umwelttechnologie <input type="checkbox"/> Verpackung und Druck <input type="checkbox"/> Sonstiges: <input type="text"/>

11. Seite: Offene Frage - Anmerkungen

**universität
wien**

Fall Sie noch Anmerkungen zu dieser Studie haben, können Sie diese hier anbringen:

Zurück**Weiter**

Lisa Aigner, B.Sc., Universität Wien – 2015

91% ausgefüllt

12. Seite: Abschluss

**universität
wien**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie sind nun am Ende angelangt. Ihre Daten wurden erfolgreich gespeichert.

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich gerne an mich wenden unter: a1003542@unet.univie.ac.at.

Mit freundlichen Grüßen,

Lisa Aigner

Lisa Aigner, B.Sc., Universität Wien – 2015

LEBENS LAUF**Persönliche Daten:**

Vor- und Zuname: Lisa Aigner
Geburtsdatum: 23.04.1992
Geburtsort: Hainburg an der Donau, NÖ
Staatsbürgerschaft: Österreich

Ausbildung:

Seit 10/2013 Masterstudium Psychologie, Schwerpunkt Arbeit, Bildung, Wirtschaft; Universität Wien
10/2010 – 07/2013 Bachelor in Psychologie, Universität Wien
2002 – 2010 BG & BRG Schwechat, Matura

Praktische Tätigkeiten:

02/2014 – dato Ambros & Zalokar OG – Mensch, Gesundheit, Organisation
Projektassistentin
10/2013 – 01/2014 Praktikum: Ambros & Zalokar OG
02/2013 – 06/2013 Praktikum: INTAKT – Therapiezentrum für Menschen mit Essstörungen

Sonstige Kenntnisse:

Sprachen: Englisch, Französisch, Italienisch - *Grundkenntnisse*
EDV: SPSS, SAP – *Grundkenntnisse*, Microsoft Office
Weiterbildung: EBC*L – Europäischer Wirtschaftsführerschein

Wien, am 03.11.2015