

Was macht bei der Arbeit glücklich?

Entwicklung und Validierung einer mehrdimensionalen Skala zur Erfassung von Glück bei der Arbeit

Ricarda Rehwaldt¹  und Timo Kortsch² 

¹Felicion GmbH, Berlin

²Denkverstärker GbR, Uchte

Zusammenfassung: Glück bei der Arbeit spielt neben Arbeitszufriedenheit in der Forschung eine immer größere Rolle. Glück wurde sowohl theoretisch als auch metanalytisch mit positiven Folgen in Verbindung gebracht. Allerdings fehlt bislang ein validiertes Instrument in deutscher Sprache, um Bedingungen von Glück bei der Arbeit zu erfassen. Ziel dieses Beitrags ist deshalb, ein Messinstrument zur Erfassung von Bedingungen von Glück bei der Arbeit zu entwickeln und zu validieren. Basierend auf einem Modell von Rehwaldt (2017) entstand in vier aufeinander aufbauenden qualitativen und quantitativen Studien eine vierdimensionale Skala zur Erfassung von Bedingungen von Glück bei der Arbeit (HappinessandWork-Scale). In explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalysen konnten vier Faktoren (*Sinnempfinden*, *Selbstverwirklichung*, *Gemeinschaft professionell* und *Gemeinschaft vertraut*) aufgedeckt werden, die erwartungsgemäß positiv korreliert waren. Die divergente Validität der vier Faktoren zeigte sich durch unterschiedliche Zusammenhänge mit mehreren relevanten Kriterien (z. B. Commitment, innovatives Verhalten). Implikationen der Ergebnisse für Theorie und Praxis werden abschließend diskutiert.

Schlüsselwörter: Glück bei der Arbeit, Arbeitszufriedenheit, Validierungsstudie, Konfirmatorische Faktorenanalyse, Wohlbefinden

What Makes You Happy at Work? Development and Validation of a Multidimensional Scale to Assess Happiness at Work

Abstract: Happiness at work plays an increasingly important role in research. Both theoretically and meta-analytically, happiness has been associated with positive consequences. However, a validated instrument in German to measure factors for happiness at work is still missing. This paper develops and validates an instrument to assess factors for happiness at work. Based on a model by Rehwaldt (2017), we developed a four-dimensional scale to assess factors for happiness at work (i. e., HappinessandWork-Scale) in four consecutive qualitative and quantitative studies. Using exploratory and confirmatory factor analyses, we identified four factors (*meaningfulness*, *self-actualization*, *community professional*, and *community familiar*) that were positively intercorrelated as expected. The divergent validity of the four factors was proven through different correlations with several relevant criteria (e. g., commitment, innovative behavior). We discuss the implications of the results for both theory and practice.

Keywords: happiness at work, job satisfaction, validation study, confirmatory factor analysis, well-being

Während lange Zeit Arbeitszufriedenheit zu den am besten beforschten Konstrukten der Organisationspsychologie gehörte (Judge et al., 2002), verschiebt sich nun der Fokus in Richtung Glück bei der Arbeit. Während Glück im Arbeitskontext als ein positiv emotionaler Zustand verstanden wird, der durch „intrinsisch motivierte, aktive und selbstbestimmte Tätigkeiten entsteht“ (Rehwaldt, 2017, S. 83), ist Arbeitszufriedenheit das Ergebnis der Bewertung der aktuellen Arbeitssituation, die durch äußere Umstände erzeugt werden kann. Die Arbeitswelt hat sich verändert. Insbesondere moderne Technologien haben zum Teil disruptive Effekte und verändern Arbeit und Organisationen fundamental (Cascio & Montealegre, 2016). Als Reaktion darauf rücken Beschäftigte den Sinn

der Arbeitstätigkeit stärker in den Vordergrund und streben nach Selbstverwirklichung (z.B. Allan et al., 2019; Ehresmann & Badura, 2018) und – gerade nach den Erfahrungen in der Corona-Pandemie – wird deutlich, dass Digitalisierung im Hinblick auf soziale Eingebundenheit eine hohe Bedeutsamkeit hat (z. B. Hamouche, 2020). Oft reicht es Beschäftigten nicht mehr, mit der Arbeitssituation einfach *zufrieden* zu sein. Aber können Menschen bei der Arbeit überhaupt glücklich sein? Welche Faktoren unterstützen das Glückserleben am Arbeitsplatz?

Die Bedeutung von positiven Emotionen und Glücksempfinden für prosoziales Verhalten, Gesundheit und psychisches Wohlbefinden wird in der positiven Psychologie immer wieder betont (Lyubomirsky et al., 2005).

Empirische Studien zeigen, dass Menschen in positiver Stimmung höhere Geschwindigkeiten für kognitive Leistungen aufweisen (Isen et al., 1991; Estrada et al., 1997). Sie sind kreativer und weisen eine hohe Problemlösekompetenz (Diener & Biswas-Diener, 2008) auf. Großangelegte Studien zeigen, dass glückliche Beschäftigte nur ein Zehntel der Krankheitstage aufweisen und doppelt so produktiv sind (Pryce-Jones & Lutterbie, 2010). Diese Befunde konnten jüngst experimentell durch eine Interventionsstudie im randomisierten Kontrollgruppendesign unterstützt werden, in der das 12-Wochen-Programm ENHANCE (Enduring Happiness and Continued Self-Enhancement) signifikante Effekte auf subjektive und objektive Gesundheitsindikatoren hatte (Kushlev et al., 2020). Insgesamt lässt sich eine wirtschaftliche Relevanz für Organisationen ableiten, die auch das steigende Interesse an dieser Thematik erklären kann.

Das zunehmende Interesse wird zusätzlich durch die wachsende Zahl von Veröffentlichungen deutlich. Regelmäßig erscheinen Studien zum Thema Glück (z. B. Raffelhüschen & Grimm, 2019), die vergleichen, wo und warum Menschen am glücklichsten sind. In vielen Publikationen ist jedoch das zugrunde gelegte Konstrukt undeutlich. Oft zeigt sich bei näherem Betrachten, dass gar nicht Glück, sondern Zufriedenheit untersucht wird (Raffelhüschen & Grimm, 2019). Selbst in wissenschaftlichen Studien lässt sich zwischen den Begriffen Zufriedenheit und Glück wenig Trennschärfe finden (Singh & Aggarwal, 2018). Es wird deutlich, dass viele Studien zwar Hinweise auf die positiven Effekte von verwandten Konstrukten geben, aber Glück als Konstrukt gar nicht erfassen. Mit der Theorie des organisationalen Glücks wurde von Rehwaldt (2017) ein Ansatz zur Erklärung von Glück am Arbeitsplatz vorgelegt. In einer Interviewstudie wurden drei Faktoren für Glück bei der Arbeit ermittelt: *Sinnempfinden*, *Selbstverwirklichung* und *Gemeinschaft*. Aufbauend darauf sollen die drei postulierten Faktoren in dieser Studie empirisch überprüft werden, um darauf basierend ein Instrument zur Erfassung der Faktoren entwickeln zu können. Die Messbarkeit des Konstrukts Glück bei der Arbeit würde zu vertieften Einblicken in die Wechselwirkungen zwischen Glück bei der Arbeit und anderen Konstrukten (z. B. Motivation, Bindung, Stimmung) beitragen. Während für diese Konstrukte etablierte Instrumente zur Wahl stehen, fehlt es bisher an einem wissenschaftlich fundierten Instrument um Glückserleben am Arbeitsplatz zu erfassen.

Dieser Beitrag verfolgt deshalb drei Ziele: Erstens einen Beitrag zur Differenzierung des Begriffes Glück bei der Arbeit in Abgrenzung von Zufriedenheit zu leisten; zweitens ein deutschsprachiges Instrument zur expliziten Erfassung von Faktoren für Glück bei der Arbeit zu entwickeln und drittens, Korrelate der Faktoren für Glück bei

der Arbeit im Sinne konvergenter und diskriminanter Validität zu untersuchen.

Theoretischer Hintergrund

Abgrenzung von Glück und Zufriedenheit im Arbeitskontext

Das erste Ziel dieses Beitrags ist es, die Begriffe Glück und Zufriedenheit im Kontext der Arbeit zu differenzieren. Während dem Thema Glück bei der Arbeit erst seit dem 21. Jahrhundert verstärkt Aufmerksamkeit in der Forschung zukommt, ist das verwandte und deutlich ältere Konstrukt der Arbeitszufriedenheit mit über 10.000 Studien bereits umfassend beforscht (Judge et al., 2002). Es gibt Schwierigkeiten in der Abgrenzung der Konstrukte Glück und Zufriedenheit, was dazu führt, dass sich in der Forschung bisher wenig der geforderten Trennschärfe finden lässt (z. B. Singh & Aggarwal, 2018; Diener, 1984). Oft lässt sich sogar eine synonyme Verwendung der Begriffe feststellen.

Dies zeigt sich nicht nur in wissenschaftlichen Publikationen, sondern auch im Sprachgebrauch von Führungskräften: In einer qualitativen Untersuchung zu Glück am Arbeitsplatz wurden Führungskräfte zu ihrem Verständnis von Glück im Kontext Arbeit befragt (Rehwaldt, 2017). Über 80 % der Befragten antworteten auf Fragen zu Arbeitsglück mit dem Begriff Zufriedenheit. Durch Nachfragen konnten jedoch konkrete Hinweise zum differenzierten Verständnis beider Begriffe identifiziert werden. Zentral war die Erkenntnis, dass Glück und Zufriedenheit trotz synonyme Verwendung inhaltlich völlig unterschiedliche Bedeutung hatten. So wurde deutlich, dass Führungskräfte Glück im Arbeitskontext eher als einen „positiven emotionalen Zustand [verstehen], der durch intrinsisch motivierte, aktive und selbstbestimmte Tätigkeiten entsteht und sich durch Ansteckungspotenzial auszeichnet“ (Rehwaldt, 2017, S. 83). Im Unterschied dazu wird Arbeitszufriedenheit als „ein gleichförmiger Zustand mit kompromisshaftem Charakter [beschrieben], der zum einen aus der Bewertung einer Situation entsteht und zum anderen durch äußere Umstände, wie die erwartete Belohnung extrinsisch motivierter Tätigkeiten (z. B. Gehalt), erzeugt werden kann“ (Rehwaldt, 2017, S. 83). Die nachfolgende Abbildung 1 zeigt einen Überblick der Zuschreibungen und Assoziationen für Glück und Zufriedenheit im Kontext der Arbeit, sowie beispielhafte Zitate.

Es lassen sich Definitionen finden, die diese Differenzierung unterstreichen: Arbeitszufriedenheit wird allgemein als kognitiv evaluative Einstellung bzw. Bewertung

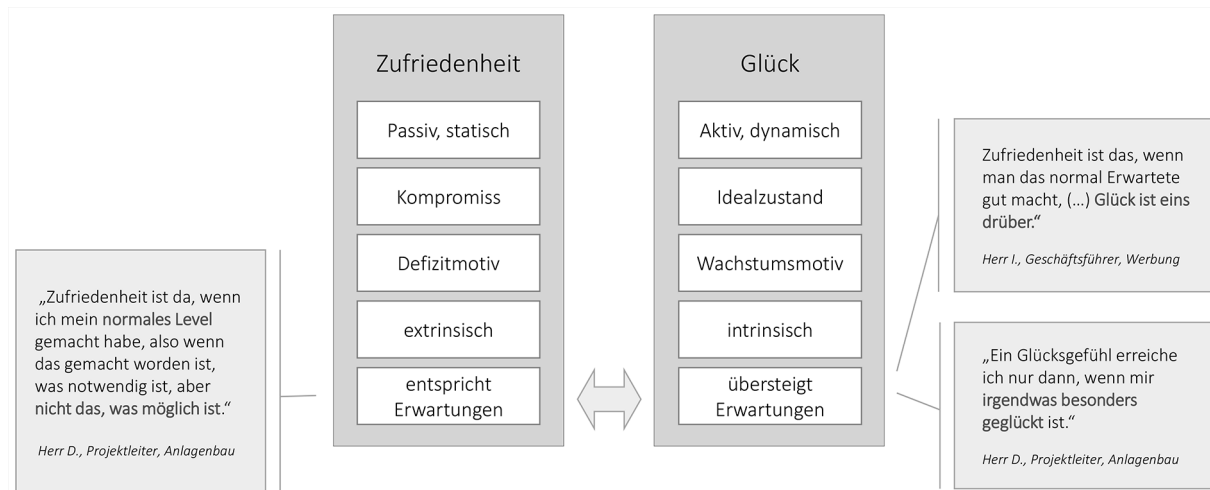


Abbildung 1. Gegenüberstellung der Begriffe Glück und Zufriedenheit nach Rehwaldt (2017).

zur Arbeitssituation oder einzelner Facetten der Arbeitssituation verstanden (Neuberger & Allerbeck, 2014; Felfe & Six, 2006). Sie ist damit das Ergebnis eines Vergleichs der individuellen Erwartungen (Soll) mit der gegebenen Arbeitssituation (Ist) (Bruggemann et al., 1975). Zufriedenheit wird auch dann erlebt, wenn sich Beschäftigte in einem Zustand von Entspannung oder Langeweile befinden (Csikszentmihalyi, 2004). Sogar unter Arbeitsbedingungen, die objektiv als prekär eingestuft wurden, gaben 80 % aller Beschäftigten an, „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ zu sein (Semmer & Udris, 2004; Fischer, 2006; Jiménez, 2006). Ein Erklärungsansatz dafür ist, dass ein Teil der Beschäftigten bei Unzufriedenheit das Erwartungsniveau so weit absenkt, dass im Ergebnis die Bewertung der Arbeitssituation als zufriedenstellend wahrgenommen wird. Dies passiert insbesondere dann, wenn auch in der Zukunft keine Veränderungen erwartet werden (Jimenez, 2006). Von den sechs Formen der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1974) verdeutlicht hier vor allem die „resignative Form der Arbeitszufriedenheit“, dass Arbeitszufriedenheit „ein allenfalls eingeschränkt brauchbares Kriterium für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten“ ist (Ulich & Wülser, 2012).

Im Gegensatz zu Arbeitszufriedenheit, also der Abwesenheit von Soll-Ist-Divergenzen (Kirchler, 2011), umfasst Glück bei der Arbeit zusätzlich zu einer kognitiven auch eine affektive Komponente (Diener, 1984). Demnach ist Glück bei der Arbeit ein Erleben von positiven Affekten bei gleichzeitig positiv-kognitiver Bewertung im Kontext der Arbeit (Rehwaldt, 2017). Dieses Erleben wird im Sinne eines formativen Konstruktverständnisses von Glück durch verschiedene Bedingungen begünstigt.

Zum Thema Glück und Arbeit existiert aktuell eine regelrechte Fülle von Konstrukten: Neben „Glück/ Happiness“ (z. B. Veenhoven & Ansén, 2011) lassen sich noch

„Wohlbefinden/ well-being“ (z. B. Diener, 1984), „Gedeihen/ Thriving“ (z. B. Su et al., 2014), „Aufblühen/ Flourishing“ (z. B. Seligman, 2011) finden. Daneben sind zahlreiche weitere angrenzende Konstrukte zu finden (vgl. Fisher, 2010).

Mit Blick auf einzelne Definitionen der Konstrukte werden viele Überschneidungen sichtbar, gleichzeitig fällt auf, dass ein Konstrukt zur Definition des anderen herangezogen wird. So wird „Happiness“ definiert als „subjektives Wohlbefinden“ aber auch als ein Maß für „Zufriedenheit mit der Lebensqualität“ (Veenhoven & Ansén, 2011). Subjective Well-Being (SWB) kombiniert zur Definition das Konstrukt Lebenszufriedenheit und die Anzahl positiver und negativer Affekte (Diener, 1984). Psychologisches Wohlbefinden (PWB) hingegen ist definiert als befriedigende Wahrnehmung des Lebens unter Ausschöpfung des menschlichen Potenzials (Ryan & Deci, 2000). Offenbar wird in der Literatur Zufriedenheit (bisher) als ein Bestandteil weiterer Konstrukte verstanden. Die klare Differenzierung und Messbarkeit der Konstrukte ist bisher noch nicht gegeben (Ryan et al., 2008).

Glück bei der Arbeit wird in diesem Beitrag als ein eigenständiges, von Zufriedenheit unterscheidbares Konstrukt im Sinne der in Abbildung 1 dargestellten Definitionskriterien verstanden

Faktoren für Glück bei der Arbeit

Die von Rehwaldt (2017) herausgearbeiteten drei Faktoren für Glück bei der Arbeit stellen die theoretische Basis für die empirischen Studien in diesem Beitrag dar. Rehwaldt führte mit $N = 33$ Führungskräften leitfadengestützte Experteninterviews (Gläser & Laudel, 2010) zum Thema Glück bei der Arbeit durch und konnte mit der

theoriebildenden Grounded Theory Methodology (Strauss & Corbin, 1996) die drei Faktoren des Glücks bei der Arbeit extrahieren. Die Theorie von Rehwaldt ist mit einem bottom-up-Vorgehen explizit für den Kontext der Arbeit entwickelt. Des Weiteren wurde in den Interviews deutlich, dass Faktoren anderer Modelle (PERMA-Profil, Butler & Kern, 2016, Thriving, Su et al., 2014) von Führungskräften im Kontext von Arbeit unter diese drei Faktoren subsumiert werden.

Sinnempfinden

Der erste Faktor ist Sinnempfinden. Im Gegensatz zum reinen Zweck einer Aufgabe, drückt Sinnempfinden im Kontext der Arbeit die Intentionalität aus und weist damit über den Teilbereich einer einzelnen Aufgabe hinaus. Demnach entsteht Sinnempfinden durch die individuelle subjektive Einschätzung, einen unverzichtbaren Teil zu einem bedeutungsvollen Ziel beizutragen, sowie einer emotionalen und kognitiven Stimmigkeit mit den Aufgaben, Zielen und Rahmenbedingungen (Rehwaldt, 2017).

Es gibt disziplinübergreifend zahlreiche Hinweise, die die Bedeutung von Sinnerleben für die menschliche Psyche unterstreichen (Antonovsky & Franke, 1997, Frankl, 2005; Höge & Schnell, 2012). Insgesamt wird der Arbeitstätigkeit eine zentrale Stellung für das persönliche Sinnempfinden eingeräumt, da Arbeit „jenes Feld“ darstellt, „auf dem die Einzigartigkeit eines Individuums in Beziehung zur Gemeinschaft steht und so Sinn und Wert bekommt“ (Frankl, 2005, S.167). Damit im Einklang betont auch das Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham, 1980) die Bedeutsamkeit der Aufgabe. Die Konstrukte Thriving (vgl. Su et al., 2014) und Flourishing (PERMA, vgl. Butler & Kern, 2016; Seligman, 2011) zeigen Sinnhaftigkeit ebenfalls als zentralen Aspekt.

Selbstverwirklichung

Der zweite Faktor für Glück bei der Arbeit ist Selbstverwirklichung. Ein Gefühl von Selbstverwirklichung entsteht, wenn unter „Verwendung der persönlichen Stärken eigene Ideen umgesetzt und individuelle Potenziale weiterentwickelt werden können. Selbstverwirklichung verbindet sich dabei mit dem Gefühl der Selbstwirksamkeit“ (Rehwaldt, 2017, S. 90). Das Gefühl der Selbstwirksamkeit wird durch wiederholte positive Erfahrungen, wie z. B. Umsetzung eigener Ideen und individuellen Stärkeneinsatz, gefördert (Bandura, 1997). Der Einsatz von eigenen Talenten und Stärken findet sich auch in anderen Glücks-Modellen wie z. B. als Engagement im PERMA-Modell (Seligman, 2011; Butler & Kern, 2016) wieder.

Welche Emotionen eine Arbeitstätigkeit hervorruft hängt auch vom Verhältnis von Anforderungen und Fähigkeiten zusammen. Dieses Verhältnis wird z. B. im Flow-Modell (Csikszentmihalyi, 2004) aufgegriffen wo-

nach positive Emotionen wie z. B. Glück insbesondere durch eine hohe Passung von Anforderungen und die eigenen Fähigkeiten entstehen. Das Job-Demand-Control-Modell wiederum setzt Handlungsspielraum und Anforderungen in Beziehung und nimmt Handlungsspielraum als entscheidenden Faktor für psychische Gesundheit bei steigenden Anforderungen an (Karasek & Theorell, 1990). Ein Gefühl der Selbstverwirklichung kann sich insbesondere einstellen, wenn Handlungsspielräume als ausreichend erlebt und genutzt werden. Gleichzeitig betont die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2000) die Faktoren Kompetenzerleben und Autonomie als die stärksten Motivationsquellen am Arbeitsplatz, was auf die der Selbstverwirklichung innewohnenden Gefühle, etwas erfolgreich umzusetzen, einzahlt. Deutlich wird, dass die relevanten Aspekte der Bedingung Selbstverwirklichung sich in verschiedensten Konzepten der positiven Psychologie wiederfinden und damit auf die Bedeutsamkeit von Selbstverwirklichung für stabiles Glückserleben im Kontext von Arbeitstätigkeiten hinweisen.

Gemeinschaft

Der dritte Faktor für Glück bei der Arbeit ist das Gemeinschaftsgefühl. Gemeinschaft entsteht durch ein „Zugehörigkeitsgefühl, die Interaktion und den Zusammenhalt der Mitglieder, sowie deren Ausrichtung auf ein gemeinsames, transzendentes Ziel“ (Rehwaldt, 2017, S. 93). Die Bedeutung von Gemeinschaft und sozialem Kontakt für das Glückempfinden wird durch weitere Befunde gestützt (Argyle, 2003; Frey, 2008). Bedeutsam sind vor allem Qualität (Demir & Weitekamp, 2007) und Quantität (Myers, 2000) der sozialen Kontakte. Gemeinschaft als Form des sozialen Kontakts wird bereits bei Maslow (1954) als zentrales Bedürfnis der Menschen angenommen und auch in neueren Theorien (z. B. Selbstbestimmungstheorie, Deci & Ryan, 2000) ins Zentrum gerückt, was empirisch auch als gut belegt gilt (z. B. Cerasoli et al., 2016; Ng et al., 2012). Dabei ist Arbeit eine wichtige Quelle zur Befriedigung dieses Bedürfnisses (Robbins, 2001). Auch in aktuellen Theorien spiegelt sich diese Bedeutsamkeit wider. Das PERMA-Modell (Seligman, 2011) greift dies mit „Beziehungen“ (relationships) auf, betrachtet aber in Abgrenzung zu dem hier verwendeten Begriff der Gemeinschaft keine Ausrichtung auf ein gemeinsames Ziel.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Glück bei der Arbeit entsteht durch die Erfüllung der drei zentralen Bedingungen. Glück bei der Arbeit wird daher als formatives Konstrukt verstanden. Eine Abgrenzung zu den Konstrukten Arbeitszufriedenheit bzw. Mitarbeitendenzufriedenheit lässt sich erschließen, eine empirische Absicherung steht jedoch aus.

Entwicklung der HappinessandWork-Scale

Das zweite Ziel des Beitrages ist es, ein deutschsprachiges Instrument zu entwickeln, das aufbauend auf dem Modell von Rehwaldt (2017) explizit zu der Erfassung von Bedingungen für Glück bei der Arbeit dient und damit auch indirekt Glück bei der Arbeit erfasst. Die Skalenentwicklung erfolgte in vier Schritten:

1. Mit Teilnehmenden ($N = 156$) in vier Großgruppenworkshops wurde ein Itempool generiert.
2. Durch Itemanalysen konnte der Itempool reduziert werden ($N = 201$).
3. In einer unabhängigen weiteren Stichprobe ($N = 267$) wurde die Faktorenstruktur und die Konstruktvalidität überprüft.
4. Mit einer weiteren Stichprobe ($N = 142$) wurde die Relevanz der Skala für verschiedene Außenkriterien untersucht.

Studie 1 – Itemgenerierung

In einer ersten Studie wurde für die drei Faktoren des Glücks in mehreren Großgruppenworkshops zum Thema „Glück und Arbeit“ ein Itempool von jeweils 15 Items aus Beschreibungen von Beschäftigten generiert. Dabei entstanden sowohl positiv als auch negativ formulierte Items (Zielgröße zwölf positiv und drei negativ formulierte Items).

Methode

Für die Itemgenerierung wurden im ersten Schritt vier halbtägige Großgruppenworkshops zum Thema Glück im Kontext Arbeit ($N = 25$ bis $N = 80$) durchgeführt. Ziel war es, Assoziationen und Beschreibungen zu den von Rehwaldt (2017) identifizierten Faktoren für Glück bei der Arbeit (Sinnempfinden, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft) zu erfassen und daraus im zweiten Schritt Items zu generieren. Insgesamt nahmen $N = 156$ Personen an den Workshops teil. Die Teilnehmende waren Beschäftigte des Fahrzeugmanagements eines großen deutschen Unternehmens (Workshop 1, $N = 80$), Studierende des Faches Wirtschaftskommunikation (Workshop 2, $N = 25$) und nebenberuflich Studierende des Faches Wirtschaftspsychologie (Workshop 3 und 4, $N = 30$ bzw. $N = 21$). Das Alter lag überwiegend zwischen 30 und 40 Jahren und die Geschlechterverteilung war ausgewogen (ca. 55 % Frauen).

Die Assoziationsabfrage wurde als Sequenz in thematische Workshops zu Glück und Arbeit integriert und dauerte jeweils 45 bis 60 Minuten. Zuerst notierten die Teilnehmenden in fünf bis zehn Minuten ihre Assoziationen zu den folgenden drei Fragen auf separate Moderationskarten in unterschiedlichen Farben:

1. „Wann empfinden Sie Ihre Arbeit als sinnvoll?“ (Sinnempfinden, grüne Karte)
2. „Wann haben Sie das Gefühl, sich in der Arbeit selbst verwirklichen zu können?“ (Selbstverwirklichung, rote Karte)
3. „Was macht für Sie eine Gemeinschaft bei der Arbeit aus?“ (Gemeinschaft, gelbe Karte)

Anschließend wurden die Assoziationen für jede Frage in separate Stapel der entsprechenden Farbe abgelegt und die Teilnehmenden aufgefordert, zu wählen, mit welchem der drei Themen sie sich vertieft beschäftigen wollten. Die so entstandenen drei Untergruppen hatten die Anweisung, die Moderationskarten zu lesen, ähnliche Assoziationen zusammenzufassen, daraus Kategorien zu bilden und eine kurze Zusammenfassung ihrer Kategorien für alle Teilnehmenden zu präsentieren.

Ergebnisse

Im Ergebnis lagen insgesamt 765 verschriftlichte Assoziationen vor (217 für Sinnempfinden, 341 für Selbstverwirklichung, 341 für Gemeinschaft).

Die Assoziationen innerhalb der durch die Teilnehmenden gebildeten Kategorien zeigten starke inhaltliche Wiederholungen, die sich auch in ähnlicher Wortwahl ausdrückten (z.B. „einen Beitrag leisten“, „etwas beisteuern können“, „etwas dazu beitragen“).

Die Ergebnisse der vier Workshops zusammengeführt und nach Anzahl enthaltender Assoziationen gerankt. Für jeden Faktor wurden drei bis fünf Kategorien (z.B. Humor als Aspekt von Gemeinschaft) ausgewählt.

Aus den ausgewählten Kategorien wurden die Assoziationen zur Itembildung ausgewählt, die am häufigsten genannt wurden. Die wörtlichen Formulierungen der Teilnehmenden wurden auf diese Art in die Items integriert. Zusätzlich wurden, in Anlehnung an die Aussagen der Teilnehmenden, inverse Items formuliert, die in den darauffolgenden Studien Antworttendenzen reduzieren sollten.

Die Validität der extrahierten Items wurde in weiteren Workshops mit insgesamt $N = 268$ weiteren Teilnehmenden sichergestellt. Auch hier wurde durch sich wiederholende Formulierungen die Sättigung deutlich.

Zwischenfazit Studie 1

Insgesamt deckten sich die Beschreibungen der Teilnehmenden in Inhalt und Breite mit den Definitionen der Interviewstudie von Rehwaldt (2017). Für die für Glück bei der Arbeit relevanten Faktoren konnten in Workshops insgesamt 45 Items herausgearbeitet werden. Von den 45 Items sind 36 positiv und neun negativ formuliert.

Studie 2 – Explorative Untersuchung der Faktorenstruktur

In Studie 2 wurden die 45 entwickelten Items quantitativ auf ihre Faktorenstruktur überprüft. Die in Studie 1 herausgearbeiteten Assoziationscluster wurden mittels explorativer Faktorenanalyse herausgearbeitet und einzelne Items optimiert.

Methode

Dazu wurden $N = 201$ berufstätige Personen in einer Online-Umfrage adressiert. Die Rekrutierung erfolgte in Lehrveranstaltungen einer Hochschule, über soziale Medien (Xing, Facebook) und über Beratungsprojekte in Unternehmen. Die Befragten waren durchschnittlich $M = 34.1$ Jahre alt ($SD = 9.8$) und hoch gebildet (63.3% mit Hochschulabschluss). Sie kamen vor allem aus den Branchen Marketing/Werbung (35.3%), IT (16.9%), Handel (13.4%) und Beratung (12.9%). Fast alle Befragten befanden sich in einem Angestelltenverhältnis (97.5%), lediglich 2.0% waren selbstständig und 0.5% entfielen auf Sonstige.

Das Geschlechterverhältnis war mit 51.7% weiblichen und 48.3% männlichen Teilnehmenden ausgeglichen.

Instrument

Die Teilnehmenden der Befragung wurden gebeten, die 45 Items aus Studie 1 jeweils auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“ in Bezug auf ihre eigene Arbeit zu bewerten.

Vorgehen

Mittels einer explorativen Faktorenanalyse mit SPSS Version 25 wurde die Faktorenstruktur bestimmt. Da die Daten nicht multivariat normalverteilt waren, wurde eine Hauptachsen-Faktorenanalyse gerechnet (Fabrigar et al., 1999).

Ergebnisse

Die explorative Faktorenanalyse mit allen 45 Items ergab eine 8-Faktoren-Lösung mit keiner inhaltlich klaren Faktorenstruktur. Insbesondere die neun negativ formulierten Items zeigten auffällige Querladungen und bildeten zum Teil einen Methodenfaktor. Sie wurden daher aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Die verbleibenden 36 positiv formulierten Items wurden erneut einer Faktorenanalyse unterzogen. Mit einem $KMO = .94$ (Hutcheson & Sofroniou, 1999), einem signifikanten Bartlett-Test ($\chi^2 = 4480.36$, $df = 630$, $p < .001$) und allen Werten auf der Diagonale auf der Anti-Image-Korrelationsmatrix $>.5$ (Field, 2009) kann von einer guten Eignung der Daten für die Faktorenanalyse ausgegangen werden. Weitere fünf Items mussten wegen Kommunalität

täten $< .4$ (2 Items; Costello & Osborne, 2005) und Querladungen (mindestens 2 Ladungen $> .32$; 3 Items) ausgeschlossen werden (Tabachnick & Fidell, 2001). Am Ende verblieben 31 Items.

Die explorative Faktorenanalyse der 31 positiven Items ergab eine 4-Faktoren-Lösung. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 dargestellt. Auf Faktor 1 hatten 13 Items Ladungen $\geq .4$, auf Faktor 2 waren es acht Items $\geq .4$, auf Faktor 3 luden sieben Items $\geq .4$ und auf Faktor 4 luden drei Items $\geq .4$. Das Item Ge15 hatte eine hohe Ladung auf den Faktoren 2 und 4, aus inhaltlichen Gründen (Vertrauen ist direkt im Item versprachlicht) wurde das Item aber dem Faktor 4 zugeordnet.

Auf Basis der Items mit den höchsten Ladungen je Faktor wurden die Faktoren folgendermaßen benannt:

1. Faktor: Selbstverwirklichung ($\alpha = .93$)
2. Faktor: Gemeinschaft (professionell) ($\alpha = .90$)
3. Faktor: Sinnempfinden ($\alpha = .88$)
4. Faktor: Gemeinschaft (vertraut) ($\alpha = .79$)

Die Interkorrelationen der vier Faktoren lagen zwischen $r = .21$ (Selbstverwirklichung mit Gemeinschaft vertraut) und $r = .61$ (Sinnempfinden und Selbstverwirklichung).

Die Mittelwerte der Items lagen zwischen $M = 1.80$ („In unserem Team lachen wir oft und machen Späße.“) und $M = 3.35$ („Meine Arbeit hilft dabei, die Welt ein Stück besser zu machen.“) mit $SD = 0.89$ („In meinem Unternehmen gibt es einen sehr respektvollen Umgang miteinander.“) bis $SD = 1.23$ („Wenn ich private Probleme habe, bespreche ich diese mit meinen Kollegen.“), wobei die gesamte Antwortskala ausgenutzt wurde.

Zwischenfazit Studie 2

Im Ergebnis zeigten sich im Itempool aus Studie 1 vier statt der erwarteten drei Faktoren. Es zeigt sich, dass das Konstrukt Gemeinschaft in zwei unterscheidbare Faktoren unterteilt werden kann: In eine vertraut-private und eine professionelle Komponente. Beide Komponenten korrelierten sehr deutlich positiv miteinander. Die Faktoren Sinnempfinden und Selbstverwirklichung bilden die korrespondierenden Konstrukte erwartungsgemäß ab. Bei dem Faktor Selbstverwirklichung zeigt sich, dass auch einige Items aus dem Konstrukt Sinnempfinden auf dem Faktor Selbstverwirklichung die höchsten Ladungen zeigten. Dies ist aber aufgrund der hohen Interkorrelation und Querladungen nicht verwunderlich, sondern verdeutlicht die integrale Rolle des Sinnempfindens für die Selbstverwirklichung der Mitarbeitenden.

Tabelle 1. Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse (Studie 2)

Kürzel	Item	Faktor			
		1	2	3	4
Selbstverwirklichung					
Se4*	In meinem Beruf habe ich viele Freiheiten.	.80	.04	-.15	.05
Se10*	Ich kann meine Vorstellungen und Wünsche durchsetzen.	.78	.17	-.03	.04
Se6*	Wenn ich eine Idee habe, kann ich diese im Unternehmen umsetzen.	.74	.16	-.02	-.09
Se1*	Ich kann bei meiner Arbeit kreativ sein.	.73	.03	-.07	.12
Se8*	Für meine Arbeit setze ich vor allem meine persönlichen Talente und Stärken ein.	.68	.06	.03	.01
Se2	Mit meiner Arbeit kann ich viel bewirken.	.67	-.02	.20	.04
Se7	Ich kann eigenständig und unabhängig Entscheidungen treffen.	.63	-.04	.01	-.13
Se11	Meine Arbeit fordert mich genauso heraus, wie ich es brauche.	.62	-.02	.22	.06
Se12	Ziele, die ich erreichen will, lege ich selbst fest.	.60	.00	.14	-.03
Si14	Meine Arbeit trägt zu meiner persönlichen Weiterentwicklung bei.	.58	-.08	.19	.02
Se15	Wenn mir bei der Arbeit etwas nicht gefällt, kann ich es verändern.	.50	.20	.14	.03
Si11	Meine Arbeit erfüllt mich voll und ganz.	.46	-.04	.36	.22
Si15*	Durch meine Tätigkeit bin ich ein wichtiger und unverzichtbarer Bestandteil des Unternehmens.	.45	-.06	.22	.25
Si3	Mein Chef erklärt immer, warum eine Aufgabe wichtig ist.	.35	.27	.24	-.03
Gemeinschaft (professionell)					
Ge2*	Auch in angespannten Situationen schiebt bei uns keiner die Verantwortung einem anderen in die Schuhe.	.00	.87	-.08	-.06
Ge3*	Wir ziehen alle gemeinsam an einem Strang. Einzelkämpfer gibt es nicht.	-.04	.79	.10	-.04
Ge8*	In meinem Unternehmen gibt es einen sehr respektvollen Umgang untereinander.	.22	.66	.01	-.04
Ge9*	So wie wir im Team zusammenarbeiten, können wir gemeinsam viel mehr schaffen als allein.	.09	.60	.02	.14
Ge4*	Erfolge kann ich mit meinen Kollegen ausgelassen feiern.	-.03	.57	.12	.23
Ge1	In unserem Team wissen alle, worauf es wirklich ankommt.	.02	.53	.15	.11
Ge10*	In unserem Team lachen wir oft und machen Späße.	-.04	.40	.05	.38
Sinnempfinden					
Si2*	Mit meiner Arbeit trage ich aktiv zum Wohl anderer bei.	-.16	.04	.78	.02
Si4*	Ich empfinde meine Arbeit als wichtig und sinnvoll.	.20	.04	.70	-.12
Si5*	Ich bin überzeugt von dem, was ich bei der Arbeit tue und stehe voll und ganz dahinter.	.16	.09	.64	-.09
Si10*	Meine Arbeit hilft dabei die Welt ein Stück besser zu machen.	.05	.03	.57	.11
Si13*	Meine Arbeit hat für mich und andere eine positive Bedeutung	.22	.13	.50	-.04
Si1	Ich fühle mich als Teil eines großen und bedeutungsvollen Ganzen bei der Arbeit.	.28	.07	.47	.06
Si7	Meine Arbeit hat für mich und andere bleibenden Wert.	.31	-.07	.46	.07
Gemeinschaft (vertraut)					
Ge13*	Wenn ich private Probleme habe, bespreche ich diese mit meinen Kollegen.	.03	-.01	-.04	.77
Ge12*	Unter den Kollegen geht es sehr familiär zu. Wir gehören irgendwie zusammen.	-.06	.35	.06	.58
Ge15*	Ich vertraue meinen Kollegen voll und ganz.	.18	.42	-.07	.41
Varianzaufklärung [%]		40.9	11.0	5.1	3.7

Anmerkungen: Werte von der rotierten Lösung (oblimin), Ladungen $\geq .40$ sind fett dargestellt (Stevens, 2002). Die mit einem Sternchen (*) markierten Items bilden die Grundlage für die Analysen in Studie 3.

Studie 3 – Konfirmatorische Überprüfung der Faktorenstruktur und konvergente Validität

In der dritten Studie wurde die bisher gefundene Faktorenstruktur konfirmatorisch und die konvergente Validität des Instruments überprüft. Gleichzeitig wurde im Hinblick auf die Ökonomie des Instruments die Länge der

Subskalen auf drei Items je Subskala reduziert. Diese bilden die inhaltliche Breite der Konstrukte möglichst gut ab. Um sicherzustellen, dass die Items Faktoren von Glück bei der Arbeit und nicht allgemeines Lebensglück erfassen, wurden entsprechende One-Item-Measures integriert.

Methode

In einer Online-Befragung wurden $N = 267$ berufstätige Personen befragt, die im Mittel $M = 38.0$ Jahre ($SD = 11.0$) alt und überwiegend weiblich (60.2%) waren. Die Stichprobe war recht hoch gebildet, 51.7% hatten einen Hochschulabschluss (Bachelor und höher). Die Teilnehmenden arbeiteten vor allem in folgenden Branchen: Bildung/Universität (14.1%), Handwerk (13.0%), Gesundheit (11.1%), Dienstleistung (7.8%) und Marketing (7.4%). Fast alle Befragten befanden sich in einem Angestelltenverhältnis (88.9%), lediglich 8.1% waren selbstständig und 3.0% entfielen auf Sonstige.

Instrumente

HappinessandWork-Scale¹ (HaWoS). Zur Entwicklung der finalen HaWoS wurden je Skala diejenigen Items mit den höchsten Ladungen (Studie 2, siehe Tabelle 1) betrachtet. Aus diesen Items wurden je Subskala die drei Items ausgewählt, die hohe Ladungen hatten und auf Basis des zugrundeliegenden Modells von Rehwaldt (2017) die inhaltliche Breite der Konstrukte gut widerspiegeln.

Die Reliabilitäten der vier Subskalen lagen zwischen $\alpha = .67$ und $\alpha = .82$. Die Teilnehmenden bewerteten diese Items auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“ in Bezug auf ihre eigene Arbeit.

Arbeits- und Lebensglück. Zusätzlich wurden den Teilnehmenden zwei One-Item-Measures zum Lebens- bzw. Arbeitsglück vorgegeben, die auf einer zehnstufigen Antwortskala von 1 = „nicht glücklich“ bis 10 = „sehr glücklich“ eingeschätzt werden sollten. Diese Items wurden in Anlehnung an Beierlein und Kolleg_innen (2015) formuliert, wobei „zufrieden“ durch „glücklich“ und „Leben“ einmal durch „Arbeit“ ersetzt wurde:

- „Wie glücklich sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ (Lebensglück)
- „Wie glücklich sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrer Arbeit?“ (Arbeitsglück).

Vorgehen

Die konfirmatorische Faktorenanalyse wurde mit dem Statistikprogramm R (Version 3.6.1) und dem Paket lavaan (Version 0.6–5; Rosseel, 2012) und die Korrelations- und Regressionsanalysen mit SPSS Version 25.0 durchgeführt.

Ergebnisse

Das 4-Faktoren-Modell mit vier mal drei Items (Methode: MLR, Korrektur nach Yuan & Bentler, 1998) wies einen sehr guten Modellfit auf ($\chi^2 = 86.76$, $df = 48$, $p < .01$, $CFI =$

.97, $SRMR = .05$, $RMSEA = .06$) und war einem 3-Faktoren-Modell ($\chi^2 = 158.15$, $df = 51$, $p < .001$, $CFI = .91$, $SRMR = .06$, $RMSEA = .09$), in dem beide Gemeinschaftsfaktoren zusammengefasst wurden, überlegen ($\Delta\chi^2 = 91.48$, $\Delta df = 3$, $p < .001$).

Die Reliabilitäten der vier Subskalen der HaWoS waren gut ($\alpha = .82$, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft (professionell) bis befriedigend ($\alpha = .67$, Gemeinschaft vertraut) (siehe Tabelle 2). Die Interkorrelationen der vier HaWoS-Subskalen liegen zwischen $r = .22$ ($p > .05$, Sinnempfinden und Gemeinschaft vertraut) und $r = .54$ ($p < .01$, Gemeinschaft vertraut und Gemeinschaft professionell).

Die Korrelationen der vier HaWoS-Subskalen mit den One-Item-Measures zeigen für das Item zum Lebensglück Korrelationen von $r = .08$ ($p > .05$; mit Gemeinschaft vertraut) bis $r = .29$ ($p < .01$; mit Sinnempfinden) und für das Item zum Arbeitsglück Korrelationen von $r = .38$ ($p < .01$; mit Gemeinschaft vertraut) bis $r = .59$ ($p < .01$; mit Selbstverwirklichung). Mittels Fisher z-transformierten Korrelationen wurden zudem die Korrelationen der vier HaWoS-Subskalen jeweils mit Lebens- und Arbeitsglück verglichen. Deutlich wurde in allen paarweisen Vergleichen, dass die Korrelationen der vier Subskalen mit Arbeitsglück signifikant höher waren als die mit Lebensglück (alle $p < .01$).

In multiplen Regressionsanalysen, in denen Lebensglück bzw. Arbeitsglück durch die vier HaWoS-Subskalen vorhergesagt werden, zeigt sich eine deutlich höhere Varianzaufklärung bei Arbeitsglück ($R^2 = .44$) als bei Lebensglück ($R^2 = .10$). Drei der Faktoren (Sinnempfinden, Selbstverwirklichung, Gemeinschaft professionell) erweisen sich als signifikante Prädiktoren. Selbstverwirklichung weist mit $\beta = .43$ ($p < .001$) den höchsten Wert auf.

Zwischenfazit Studie 3

Erwartungsgemäß ist der Zusammenhang der vier Subskalen der HaWoS mit dem allgemeinen Arbeitsglück für alle HaWoS-Subskalen höher als der Zusammenhang mit dem allgemeinen Lebensglück. Alle vier Faktoren für Glück bei der Arbeit hängen – bis auf eine Ausnahme (Gemeinschaft vertraut) – signifikant mit allgemeinem Lebensglück zusammen. Multiple Regressionen bestätigen die höhere Relevanz der HaWoS-Subskalen für das Arbeits- als für das Lebensglück. Dabei hatte der Faktor Gemeinschaft vertraut keine signifikante Vorhersagekraft. Nach der Reduzierung auf insgesamt 12 Items ist die HaWoS sehr anwendungswirtschaftlich. Der Faktor Sinnempfinden hat eine inhaltliche Nähe zur Konzeption von „Task Significance“ im Job Characteristics Model

¹ Die vollständige Skala mit weiteren Hinweisen kann bei den Autoren angefragt werden.

Tabelle 2. Deskriptive Statistiken; Korrelationen der Skalen und multiple Regressionen auf Lebensglück und Arbeitsglück (Studie 3)

Skala (Anzahl Items)	M	SD	Korrelationen						Multiple Regression ³	
			1	2	3	4	5	6	Lebensglück	Arbeitsglück
1. Sinnempfinden (3) ¹	3.94	0.88	(.81)	.42**	.35**	.22**	.29**	.50**	.19**	.17**
2. Selbstverwirklichung (3) ¹	3.56	0.90	(.82)	(.82)	.39**	.44**	.25**	.59**	.19**	.43**
3. Gemeinschaft professionell (3) ¹	3.53	0.90			(.82)	.54**	.17**	.45**	.06 n.s.	.17**
4. Gemeinschaft vertraut (3) ¹	3.49	0.84				(.67)	.08	.38**	-.07 n.s.	.09 n.s.
5. Lebensglück (1) ²	7.61	1.65					-	.28**		
6. Arbeitsglück (1) ²	6.78	1.98						-	.10	.44
									R ²	

Anmerkungen: ¹ fünfstufiges Antwortformat, ² zehnstufiges Antwortformat; auf der Diagonalen der Korrelationstabelle sind die Reliabilitäten angegeben. ** $p < .01$, n.s. nicht signifikant; ³ Multiple Regression der vier HappinessandWork-Subskalen auf das Lebensglück und das Arbeitsglück (Methode: Einschluss), angegeben sind standardisierte Regressionsgewichte

(Hackman & Oldham, 1980). Der Faktor Selbstverwirklichung weist Anteile des Handlungsspielraums des Job-Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell, 1990) sowie Kreativitätsaspekte (vgl. Amabile, 1988) auf. Die Subskala Gemeinschaft unterteilt sich in zwei Faktoren, wobei Gemeinschaft professionell eine Nähe zum Konstrukt der psychologischen Sicherheit (Edmondson, 1999) aufweist, während Gemeinschaft vertraut konzeptionell eher das Konstrukt Vertrauen (vgl. Dietz, 2006) widerspiegelt. Auch verwandte Konstrukte wie Thriving differenzieren Gemeinschaft in Vertrauensaspekte einer Gemeinschaft („trust“) und professionelle Facetten wie Unterstützung („support“), Respekt („respect“) und Zugehörigkeit („belongingness“) (Hausler et al., 2017).

Somit liegt nun mit der finalen HaWoS ein mehrdimensionales Instrument vor, das Faktoren für Glück bei der Arbeit inhaltsvalide und ökonomisch erfasst.

Studie 4 – Kriteriumsvalidität

Das dritte Ziel dieses Beitrages ist es, Korrelate von Glück bei der Arbeit im Hinblick auf konvergente und diskriminante Validität zu untersuchen. Deshalb wurden in der vierten Studie die Konstrukte einbezogen, die sich in bisherigen Studien zu Glück bzw. glücksverwandten Konstrukten im Kontext der Arbeit als bedeutsam herausgestellt haben: intrinsische Motivation, Bindung an das Unternehmen, Stimmung und Kreativität bzw. Innovationsfähigkeit (Rehwaldt, 2017). Von folgenden Annahmen wurde ausgegangen: Arbeitsglück, Motivation, positive Stimmung und Innovation zeigen einen positiven Zusammenhang. Negative Stimmung und Kündigungsabsichten zeigen eine negative Beziehung zu Glück bei der Arbeit. Mit den HaWoS-Subskalen zu Gemeinschaft rückt auch die Beziehung zu Personen, die das Arbeitsumfeld gestalten (z.B. Führungskräfte) in den Fokus. Deshalb wurde zusätzlich die Austauschbeziehung von Führungskraft und Geführten als positives Korrelat von Arbeitsglück angenommen.

Methode

Im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung in einem mittelständischen Unternehmen der Forschungsbranche nahmen $N = 142$ Personen teil, was einem Rücklauf von 42 % entsprach. Die Befragten waren $M = 45.4$ Jahre alt ($SD = 12.5$) und überwiegend weiblich (60.6 %). Die Stichprobe hatte zudem einen hohen Bildungsgrad mit 77.5 % (Hochschulabschluss; Bachelor oder höher), was auf die Branche des Unternehmens (Forschung) zurückzuführen ist.

Tabelle 3. Ergebnisse (beta-Koeffizienten und R²) der multiplen Regressionen auf die unterschiedlichen Kriterien (Studie 4)

Prädiktor	Kündigungsabsicht	Stimmung positiv	Stimmung negativ	Innovatives Verhalten	Intrinsische Motivation	LMX
Sinnempfinden	-.25**	.33***	-.20*	.25**	.46***	.13
Selbstverwirklichung	-.10	.15*	-.12	.51***	.14	.18*
Gemeinschaft professionell	-.13	.07	-.38***	.14	.15	.11
Gemeinschaft vertraut	-.01	.38***	.03	-.24*	.04	.34***
R ²	.13	.44	.25	.37	.35	.31

Anmerkungen: + $p < .01$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Instrumente

Faktoren für Glück bei der Arbeit. Die Faktoren für Glück bei der Arbeit wurde mit zwölf Items der HaWoS auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“ erhoben. Die Subskalen hatten akzeptable Reliabilitäten ($\alpha = .68 - .73$).

Um die Struktur der vier Faktoren der HaWoS zu überprüfen und damit die Konstruktvalidität zu belegen, wurde zusätzlich eine konfirmatorische Faktorenanalyse mit R (Version 3.6.1) und dem Paket lavaan (Version 0.6.5; Rosseel, 2012) gerechnet. Der Modellfit des 4-Faktoren-Modells (Methode: MLR) war gut ($\chi^2 = 81.79$, $df = 48$, $p < .01$, $CFI = .92$, $SRMR = .06$, $RMSEA = .07$), was als Bestätigung der 4-Faktorenstruktur aus Studie 3 in dieser Stichprobe gelten kann.

Kündigungsabsicht. Kündigungsabsicht wurde mit drei Items von Sparr und Sonnentag (2008) erfasst. Ein Beispielitem lautet „Ich denke darüber nach, zu kündigen“. Die Items waren auf einer sechsstufigen Antwortskala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“ zu beantworten. Die Reliabilität betrug $\alpha = .89$.

Stimmung. Stimmung wurde mit der *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE, Rahm et al., 2017; Diener et al., 2009) gemessen. Die Skala besteht aus sechs positiven ($\alpha = .89$) und sechs negativen Items ($\alpha = .80$). Beispielitems sind „In den vergangenen vier Wochen hatte ich positive/negative Gefühle.“ Die Antwortskala war fünfstufig von 1 = „sehr selten oder nie“ bis 5 = „sehr oft“.

Innovatives Verhalten. Innovatives Verhalten wurde mit einer 6-Item Skala von Ohly et al. (2006) mit sechsstufigen Antwortformat von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“ erhoben. Ein Beispielitem lautet „Ich setze meine kreativen Lösungen für Probleme um.“ Die Reliabilität betrug $\alpha = .87$.

Intrinsische Motivation. Intrinsische Motivation wurde mit drei Items der Multidimensional Work Motivation Scale (Gagné et al., 2015) mit sechsstufigen Antwortformat von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“ erhoben. Ein Beispielitem lautet „Ich strenge mich bei der Arbeit an, weil ich Spaß an der Arbeit habe.“ Die Reliabilität betrug $\alpha = .87$.

Führungsbeziehung. Die Führungsbeziehung wurde durch die Skala LMX7 (Volmer et al., 2012; Graen & Uhl-Bien, 1995) mit 7 Items auf einer sechsstufigen Antwortskala mit 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 = „trifft völlig zu“ erfasst. Ein Beispielitem ist „Meine Führungskraft versteht meine beruflichen Probleme und Bedürfnisse.“ Die Reliabilität betrug $\alpha = .92$.

Vorgehen

Es wurden mit SPSS 25.0 multiple Regressionsanalysen der vier Glücksfaktoren zu den Kriterien Kündigungsabsicht, Stimmung (positiv und negativ), innovatives Verhalten, intrinsische Motivation und Führungsbeziehung (LMX) gerechnet.

Ergebnisse

In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der multiplen Regressionen dargestellt. Der Faktor *Sinnempfinden* klärt bei allen Kriterien außer Führungsbeziehung (LMX) signifikant Varianz auf, bei intrinsischer Motivation ($\beta = .46$, $p < .001$) war der Koeffizient von Sinnempfinden der höchste Regressionskoeffizient. Erwartungsgemäß ist der beta-Koeffizient bei Kündigungsabsicht ($\beta = -.25$, $p < .01$) und negativer Stimmung ($\beta = -.20$, $p < .05$) negativ. Der Faktor *Selbstverwirklichung* klärt Varianz bei positiver Stimmung ($\beta = .15$, $p < .05$), Führungsbeziehung (LMX; $\beta = .18$, $p < .05$) und insbesondere beim innovativen Verhalten ($\beta = .51$, $p < .001$) auf. Der Faktor *Gemeinschaft professionell* klärt signifikant negativ Varianz bei negativer Stimmung ($\beta = -.38$, $p < .001$) auf. Der Faktor *Gemeinschaft vertraut* klärt signifikant positiv Varianz bei positiver Stimmung ($\beta = .38$, $p < .001$), Führungsbeziehung (LMX; $\beta = .34$, $p < .001$) und signifikant negativ bei innovativem Verhalten ($\beta = -.21$, $p < .05$) auf. Die vier Faktoren klären zusammen zwischen 13 (Kündigungsabsicht) und 44 Prozent (positive Stimmung) der Varianz auf.

Zwischenfazit Studie 4

In der Studie 4 konnte mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse die Konstruktvalidität der vier-faktoriellen HaWoS erneut belegt werden. Außerdem konnte die ex-

terne Validität der vier Faktoren gezeigt werden, die je nach Kriterium zwischen 13 und 44 Prozent der Varianz aufklären. Dabei zeigen sich divergente Zusammenhänge: *Sinnempfinden* ist eher für intrinsische Motivation bedeutsam, *Selbstverwirklichung* für innovatives Verhalten, *Gemeinschaft professionell* geht mit reduzierter negativer Stimmung einher, während *Gemeinschaft vertraut* positiv mit positiver Stimmung und der Führungsbeziehung zusammenhängt.

Gesamtdiskussion und Fazit

Während lange Zeit Arbeitszufriedenheit im Fokus der Forschung stand, rückt mit dem Konstrukt Glück bei der Arbeit ein alternativer Ansatz in den Vordergrund. Bisher herrscht allerdings noch konzeptionelle Unklarheit darüber, welche Faktoren zu Glück bei der Arbeit führen und wodurch Glück gefördert wird. Deshalb wurde im Rahmen des vorliegenden Beitrags ein valides Instrument (die HaWoS) durch einen Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden entwickelt. Faktoranalytisch konnte – über mehrere, unabhängige Studien hinweg – gezeigt werden, dass Glück bei der Arbeit durch vier Faktoren vorhergesagt wird. Mit der HaWoS liegt nun ein Instrument vor, welches Faktoren des Arbeitsglücks erfassen kann. Anders als in der zugrunde gelegten Studie von Rehwaldt (2017) zeigt sich eine Differenzierung des Faktors Gemeinschaft in zwei Faktoren: Vertrautheit und professioneller Umgang. Alle vier Faktoren hängen erwartungsgemäß signifikant mit dem Glückserleben bei der Arbeit zusammen, wobei für Glück bei der Arbeit zu allen Faktoren ein größerer Zusammenhang besteht als für allgemeines Lebensglück.

Die Korrelationen mit den Kriterien intrinsische Motivation, Bindung, Stimmung und Kreativität bzw. Innovationsfähigkeit bestätigen, dass sich die vier Faktoren der Skala diskriminieren lassen. Die höchste Relevanz für die untersuchten Kriterien hat der Faktor Sinnempfinden. Hier zeigen sich die erwarteten positiven Zusammenhänge (bzw. der negative Zusammenhang im Fall von Kündigungsabsicht). Gerade für intrinsische Motivation ist *Sinnempfinden* bedeutsam ($r = .46, p < .001$). Der signifikante Zusammenhang des Glücksfaktors *Sinnempfinden* mit allen Kriterien (außer Führungsbeziehung) spiegelt den bisherigen Forschungsstand zur Bedeutung von Sinn für die Arbeit wider (Rosso et al., 2010). Für den Faktor *Selbstverwirklichung* wird die inhaltliche Bedeutung des Konstruktes im Sinne der „Verwendung der persönlichen Stärken [um] eigene Ideen [umzusetzen] und individuelle Potenziale [weiterzuentwickeln]“ (Rehwaldt, 2017, S. 100), besonders durch den starken Zusammenhang mit

innovativem Verhalten ($r = .51, p < .001$) unterstrichen. Damit kann Selbstverwirklichung auch als Ressource gemäß dem Job Demands-Resources-Modell (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) wirken.

Selbstverwirklichung hängt mit der guten Beziehung zur Führungskraft und positiver Stimmung zusammen. Besonders interessant sind die Ergebnisse zu den Glücksfaktoren *Gemeinschaft professionell* und *Gemeinschaft vertraut*. *Gemeinschaft professionell* zeigt lediglich einen starken negativen Zusammenhang mit negativer Stimmung. Offensichtlich ist der professionelle Umgang in einer Gemeinschaft eher im Sinne eines Hygienefaktors (vgl. Herzberg et al., 1959) zu verstehen, wodurch das Entstehen negativer Stimmung verhindert wird. Damit erfüllt dieser Glücksfaktor auch eine wichtige Funktion, da die Abwesenheit negativer Stimmung genauso wichtig wie das Vorhandensein positiver Stimmung für das Glückserleben ist (vgl. Fredrickson, 2004). Im Kontrast dazu zeigt *Gemeinschaft vertraut* einen signifikanten positiven Zusammenhang mit positiver Stimmung und der Führungsbeziehung. Allerdings scheint Innovativität durch eine große Vertrautheit eher eingeschränkt zu werden, wie die negative Korrelation in dieser Studie andeutet. Hier könnte eine zu hohe Teamkohäsion eine Rolle spielen (vgl. Wise et al., 2014).

Deutlich wird in allen vier Studien dieses Beitrags die Mehrdimensionalität der Skala zur Erfassung von Glücksfaktoren bei der Arbeit (HaWoS) und wie Glück im Kontext der Arbeit gefördert werden kann.

Theoretische Implikationen

Die Ergebnisse der Studien haben verschiedene theoretische Implikationen. Erstens liegt mit der HaWoS ein deutschsprachiges Instrument vor, das explizit Faktoren des Glücks bei der Arbeit erfasst. Das Instrument hilft damit bei der konzeptuellen Klärung des Konstruktes Glück bei der Arbeit, sowie bei der Abgrenzung von anderen Konstrukten (vgl. Singh & Aggarwal, 2018) und kann nun für Untersuchungen im deutschsprachigen Raum genutzt werden.

Zweitens wurde belegt, dass Glück bei der Arbeit durch mehrere Faktoren gefördert wird. Damit werden Erkenntnisse aus anderen Studien bestätigt: Singh und Aggarwal (2018) fanden in ihrer in Indien durchgeführten Studie die vier Faktoren „flow and intrinsic motivation“, „work repulsive feelings“, „supportive organizational experiences“ und „unsupportive organizational experiences“. Das PERMA-Modell (Seligman, 2011), als glücksverwandtes Konstrukt, nimmt die fünf Dimensionen positive Emotionen, Engagement, positive Beziehungen (relationships), Sinnhaftigkeit (meaning) und Zielerreichung

(accomplishment) als bedeutsam für Wohlbefinden an. Auf Ebene der einzelnen Faktoren findet man teilweise eine hohe inhaltliche Nähe: beispielsweise bei den Faktoren relationships (PERMA) und Gemeinschaft vertraut (HaWoS), meaning (PERMA) und Sinnempfinden (HaWoS) sowie accomplishment (PERMA) und Selbstverwirklichung (HaWoS). Die fünf Faktoren des PERMA-Modells konnten ebenfalls empirisch nachgewiesen werden (Butler & Kern, 2016).

Drittens konnten die drei Faktoren *Sinnempfinden*, *Selbstverwirklichung* und *Gemeinschaft* aus dem Modell für Glück im Kontext Arbeit aus der Interviewstudie von Rehwaldt (2017) bestätigt und erweitert werden. Erweitert wurde das Modell um eine Differenzierung in vertraut-private und professionelle Gemeinschaft. Die Korrelate der vier Glücksfaktoren führen zu einem vertieften Verständnis von Glück bei der Arbeit: Sinnempfinden geht mit positiven Effekten einher und ist offenbar sehr bedeutsam für Glück bei der Arbeit. Selbstverwirklichung ist besonders für innovatives Verhalten relevant und ermöglicht offensichtlich das Ausprobieren oder das Beschreiten neuer Wege. Eine professionelle Gemeinschaft hilft bei der Vermeidung negativer Stimmung und kann Konflikte auf die Sachebene bringen. Eine vertraute Gemeinschaft fördert positive Stimmung und die Führungsbeziehung, kann aber durch Nähe die Innovativität reduzieren.

Implikationen für Unternehmen

Für Unternehmen liefern die Ergebnisse praktische Implikationen. Erstens liefert die HaWoS vier konkrete Ansatzpunkte zur Förderung von Glück bei der Arbeit. Das Sinnempfinden der Beschäftigten kann durch ganzheitlich, vielfältig und bedeutungsvoll gestaltete Aufgaben gefördert werden (vgl. Hackman & Oldham, 1980). Selbstverwirklichung kann durch das Einräumen von Handlungsspielräumen (Karasek & Theorell, 1990) und einen stärkenorientierten Einsatz der Beschäftigten (Seligman, 2009) unterstützt werden. Außerdem können Beschäftigte auch in der Anwendung von Job Crafting Strategien (Tims, Derks & Bakker, 2012) trainiert werden. Professioneller Umgang in der Gemeinschaft schützt vor negativen Emotionen, während der Grad der Vertrautheit die Beziehungen unterstützt. Je nach Branche oder Zielsetzung der Unternehmen, können einzelne Faktoren stärker in den Fokus gerückt werden. Eventuelle negative Seiteneffekte sollten berücksichtigt werden, wie z.B. die negative Korrelation der Vertrautheit in der Gemeinschaft mit Innovativität.

Zweitens lenkt die HaWoS den Blick auf das Thema Ressourcen. Im Hinblick auf die Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit wird der Aufbau von Ressour-

cen als Bewältigungsstrategie immer wichtiger (Paulsen & Kortsch, 2020). Im Vergleich zur Gefährdungsbeurteilung, die im Sinne des Arbeitsschutzes auf die Reduktion von Gefährdungen abzielt, leistet die HaWoS einen Beitrag zur Erfassung von glücksförderlichen Bedingungen, die als Ressourcen aufgebaut werden können. Damit kann die HaWoS einen Beitrag zur verhältnisbezogenen Stressprävention leisten (Kortsch & Paulsen, 2020).

Limitationen und Ausblick

Obwohl dieser Beitrag vier unabhängige Stichproben einbezieht und auf einem Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Methoden beruht, müssen einige methodische Einschränkungen erwähnt werden. Erstens sind ausschließlich querschnittliche Studien verwendet worden, was insbesondere hinsichtlich der Korrelate der HaWoS die Validität einschränkt. Hier sollten Längsschnittstudien in Zukunft die Befunde hinsichtlich der Richtung der Effekte überprüfen. Zweitens weisen die Stichproben tendenziell einen recht hohen Bildungsgrad auf. Aus der Forschung ist bekannt, dass Zufriedenheit mit dem Bildungsgrad korreliert (Gerdtham & Johannesson, 2001; Castriota, 2006). Insofern sollten weitere Untersuchungen beispielsweise auch Branchen mit An- und Ungelernten der Produktion einbeziehen, um die Befunde in Stichproben mit geringerem Bildungsniveau zu prüfen. Des Weiteren ist bekannt, dass Erwartungen an die Zukunft einen Einfluss auf die Zufriedenheit haben (Jimenez, 2006). Auch hier sollte geprüft werden, inwiefern diese Dynamik auf Glück bei der Arbeit zutrifft, um entsprechende Handlungsempfehlungen für die Praxis ableiten zu können. Studien in weiteren Branchen und mit anderen Berufsgruppen (z.B. Selbstständige) könnte die Validität des Instruments weiter untersuchen. Zudem gibt es bei verwandten Konstrukten Hinweise auf die Bedeutsamkeit der Persönlichkeit (Kleine et al., 2019), die für Glück bei der Arbeit eine Bedeutung haben könnten. Außerdem sollte die bisher qualitativ erhobene Differenzierung von Arbeitszufriedenheit und Glück (Rehwaldt, 2017) in weiteren quantitativen Studien empirisch überprüft werden.

Drittens wurden bei den Studien neben den vier glücksförderlichen Faktoren keine weiteren Rahmenbedingungen der Arbeit erfasst, die möglicherweise eine wichtige Rolle für das Glück spielen. So wurde gezeigt, dass Menschen in natürlichen Umgebungen glücklicher sind (z.B. MacKerron & Mourato, 2013; Seresinhe et al., 2019) und dass abwechslungsreichere Umgebungen sich positiv auf das Wohlbefinden auswirken (z.B. Kaplan & Kaplan, 1989; Kaplan, 1995). Insofern könnten zukünftige Studien Aspekte der Bürogestaltung und der Flexibilisie-

rung der Arbeit einbeziehen und mögliche Effekte natürlicher und naturnah gestalteter Büros berücksichtigen.

Methodisch muss zudem viertens eingeschränkt werden, dass Arbeits- und Lebensglück in Studie 3 jeweils nur mit Single-Item-Instrumenten erfasst wird. Wenngleich Single-Item-Instrumente auch Vorteile haben können (Fisher et al., 2016), kann dies die Aussagekraft der Berechnungen einschränken und sollte zukünftig mit valideren Instrumenten überprüft werden.

Literatur

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56, 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 10, pp. 123–167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Antonovsky, A. & Franke, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Dgvt.
- Argyle, M. (2003). Causes and correlates of happiness. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.) (2003). *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 353–373). New York: Russell Sage Foundations.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demand-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J. & Rammstedt, B. (2015). Kurzskala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit (L-1). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. <https://doi.org/10.6102/zis229>
- Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. *Arbeit und Leistung*, 28, 281–284.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Cascio, W. F. & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Castriota, S. (2006). *Education and happiness: A further explanation to the Easterlin Paradox*. Verfügbar unter: <http://dSPACE.uniroma2.it/dspace/bitstream/2108/536/1/246.pdf>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. & Nassreelgawi, A. S. (2016). Performance, incentives, and needs for autonomy, competence, and relatedness: A meta-analysis. *Motivation and Emotion*, 40, 781–813. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9578-2>
- Costello, A. B. & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(1), Article 7. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Flow im Beruf: Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demir, M. & Weitekamp, L. A. (2007). I am so happy 'cause today I found my friend: Friendship and personality as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 181–211. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9012-7>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In E. Diener (Eds.), *Assessing well-being* (pp. 247–266). Heidelberg: Springer.
- Dietz, G. & Hartog, D. N. D. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 35, 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Ehresmann, C. & Badura, B. (2018). Sinnquellen in der Arbeitswelt und ihre Bedeutung für die Gesundheit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018* (S. 47–59). Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57388-4_4
- Estrada, C. A., Isen, A. M. & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(1), 117–135. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2734>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C. & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4, 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Felfe, J. & Six, B. (2006). Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In L. Fischer (Hg.), *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (2. Aufl., S. 37–61). Göttingen: Hogrefe.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: Sage.
- Fischer, L. (2006). Arbeitszufriedenheit. Steuerungstechnik der Arbeitsmoral oder messsensible Artefakt? Die Forschungsarbeiten im Überblick. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (S. 1–11). Göttingen: Hogrefe.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, G. G., Matthews, R. A. & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3–23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Frankl, V. E. (2005). *Ärztliche Seelsorge: Grundlagen der Logotherapie und Existenzanalyse*. Frankfurt/M.: Paul Zsolnay Verlag.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Frey, B. S. (2008). *Happiness: A revolution in economics*. Massachusetts: The MIT press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262062770.001.0001>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K. et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational*

- Psychology*, 24, 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gerdtham, U.G. & Johannesson, M. (2001). The relationship between happiness, health, and socioeconomic factors: Results based on Swedish microdata. *The Journal of Socio-Economics*, 6, 553–557. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(01\)00118-4](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(01)00118-4)
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2: 15. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Hausler, M., Huber, A., Strecker, C., Brenner, M., Höge, T. & Höfer, S. (2017). Validierung eines Fragebogens zur umfassenden Operationalisierung von Wohlbefinden. *Diagnostica*, 63, 219–228. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000174>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Syndermann, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley & Sons.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 91–99.
- Hutcheson, G. D. & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. London: Sage.
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S. & Young, M. J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making*, 11, 221–227. <https://doi.org/10.1177/0272989X9101100313>
- Jiménez, P. (2006). Arbeitszufriedenheit als Mittlervariable in homöostatischen Feedbackprozessen. Eine kybernetische Perspektive. In L. Fischer (Hrsg.). *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (S. 160–186). Göttingen: Hogrefe.
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2002). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 25–52). Los Angeles, CA: Sage Publications, Inc.
- Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989). *The experience of nature: A psychological perspective*. New York: Cambridge University Press.
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15, 169–182. [https://doi.org/10.1016/0272-4944\(95\)90001-2](https://doi.org/10.1016/0272-4944(95)90001-2)
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the construction of the working life*. New York: Basis Books.
- Kirchler, E. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Stuttgart: UTB.
- Kleine, A., Rudolph, C.W. & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kortsch, T. & Paulsen, H. (2020). Stressprävention im Unternehmen. *ARP Arbeitsschutz in Recht und Praxis*, 2020(3), 82–86.
- Kushlev, K., Heintzelman, S. J., Lutes, L. D., Wirtz, D., Kanippayoor, J. M., Leitner, D. & Diener, E. (2020). Does happiness improve health? Evidence from a randomized controlled trial. *Psychological Science*, 31, 807–821. <https://doi.org/10.1177/0956797620919673>
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- MacKerron, G. & Mourato, S. (2013). Happiness is greater in natural environments. *Global Environmental Change*, 23, 992–1000. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.03.010>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56–67. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (2014). *Arbeitszufriedenheit: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. <http://www.gesis.org/zis>
- Ng, J. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L. & Williams, G. C. (2012). Self-determination theory applied to health contexts: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 325–340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27, 257–279. <https://doi.org/10.1002/job.376>
- Paulsen, H., & Kortsch, T. (2020). *Stressprävention in modernen Arbeitswelten. Das „Einfach weniger Stress“-Manual*. Göttingen: Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02924-000>
- Pryce-Jones, J. & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, 2(4), 6–8
- Raffelhüschen, B. & Grimm, R. (2019). *Deutsche Post Glücksatlas 2019*. München: Penguin Verlag.
- Rahm, T., Heise, E. & Schuldt, M. (2017). Measuring the frequency of emotions—validation of the Scale of Positive and Negative Experience (SPANE) in Germany. *PloS one*, 12(2), e0171288. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171288>
- Rehwaldt, R. (2017). *Die glückliche Organisation – Chancen und Hürden für positive Psychologie in Unternehmen*. Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22761-6>
- Robbins, S. (2001). *Organisation der Unternehmung*. München: Pearson.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rossee, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12 (BETA). *Journal of statistical software*, 48(2), 1–36.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5702-8_7
- Seligman, M. (2009). *Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben*. Bergisch-Gladbach: Bastei Lübbe.
- Seligman, M.E. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Policy*, 27(3), 1–60.

- Semmer, N. & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 157–196). Bern: Huber.
- Seresinhe, C. I., Preis, T., MacKerron, G. & Moat, H. S. (2019). Happiness is greater in more scenic locations. *Scientific reports*, 9(1), 4498. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-40854-6>
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439–1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Sparr, J. L. & Sonnentag, S. (2008). Feedback environment and well-being at work: The mediating role of personal control and feelings of helplessness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 388–412. <https://doi.org/10.1080/135943208020771146>
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz PVU.
- Su, R., Tay, L. & Diener, E. (2014). The development and validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6, 251–279. <https://doi.org/10.1111/aphw.12027>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80, 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: SpringerGabler.
- Veenhoven, R. & Ansén, R. (2011). Glück als subjektives Wohlbefinden. Lehren aus der empirischen Forschung. In D. Thomä, C. Henning, O. Mitscherlich-Schönherr (Hrsg.), *Glück: Ein interdisziplinäres Handbuch* (S. 396–404). Stuttgart: Metzler.
- Volmer, J., Spurk, D. & Niessen, C. (2012). Leader–member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The Leadership Quarterly*, 23, 456–465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.005>
- Wise, S. (2014). Can a team have too much cohesion? The dark side to network density. *European Management Journal*, 32, 703–711. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.005>
- Yuan, K.-H. & Bentler, P. M. (1998). Robust mean and covariance structure analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 51(1), 63–88. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1998.tb00667.x>

Historie

Eingegangen: 23.09.2020

Revision eingegangen: 02.07.2021

Onlineveröffentlichung: 24.09.2021

Autorenschaften

Beide Autoren haben zu gleichen Teilen zum Manuskript beigetragen und teilen sich die Erstautorenschaft.

Förderung

Open Access-Veröffentlichung ermöglicht durch die IU Internationale Hochschule.

ORCID

Ricarda Rehwaldt

 <https://orcid.org/0000-0001-6127-3633>

Timo Kortsch

 <https://orcid.org/0000-0002-8444-8595>

Prof. Dr. Ricarda Rehwaldt

IU Internationale Hochschule

Juri-Gagarin-Ring 152

99084 Erfurt

ricarda.rehwaldt@iu.org