TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Stark im Job

Welche Rolle spielen Charakterstärken für Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit im Beruf?

Claudia Harzer, Institut für Psychologie, TU Darmstadt

Vortrag im Rahmen des psych-alumni Kamingesprächs 2017

Gliederung

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Definitionen & theoretischer Hintergrund
  - Charakterstärken und charakterstärkenbezogener Personen-Job-Fit
  - Wohlbefinden im Beruf
  - Berufliche Leistung
- Empirische Befunde
  - Harzer, Mubashar, & Dubreuil (in press)
  - Harzer (in Vorb. a) sowie Harzer & Ruch (2012, 2013)
  - Harzer & Rosing (in Vorb.)
  - Harzer (in Vorb. b)
- Diskussion
- Literatur

Definitionen & theoretischer Hintergrund
- Charakterstärken -

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Positive, moralisch bewertete Persönlichkeitsmerkmale
- Spiegeln sich im Fühlen, Denken und Verhalten wider
- Tragen zu einem erfüllten, zufriedenen und erfolgreichen Leben bei
- Charakterstärken können innerhalb einer Person in eine Rangreihe gebracht werden
- Die 3 bis 7 ranghöchsten Stärken sind für eine Person besonders bedeutsam ⇨ Signaturstärken
- Kriterien (eine Auswahl):
  - Ein Gefühl des Besitzens und der Echtheit („das ist das reale Ich“) gegenüber der Stärke
  - Empfinden von Kräftigung statt Erschöpfung, wenn Stärke angewendet wird
  - Intrinsische Motivation zur Anwendung der Stärke

(Peterson & Seligman, 2004)

Definitionen & theoretischer Hintergrund
- Charakterstärken: VIA-Klassifikation -

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Weisheit & Wissen

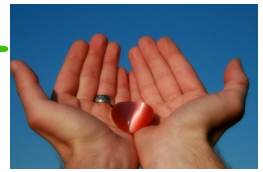
- Kreativität
- Neugier
- Urteilsvermögen
- Liebe zum Lernen
- Weitsicht

Mut

- Tapferkeit
- Ausdauer
- Ehrlichkeit
- Tatendrang

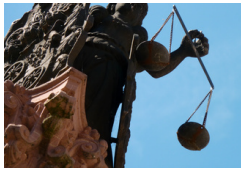
Mensch-lichkeit

- Fähigkeit zu lieben & geliebt zu werden
- Freundlichkeit
- Soziale Intelligenz



Gerechtigkeit

- Teamwork
- Fairness
- Führungsvermögen

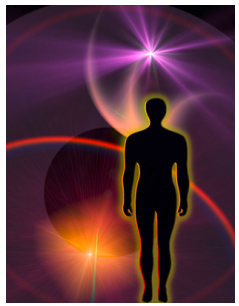


Mäßigung

- Vergebungsbereitschaft
- Bescheidenheit
- Vorsicht
- Selbstregulation

Transzendenz

- Sinn für das Schöne & Exzellenz
- Dankbarkeit
- Hoffnung
- Humor
- Spiritualität



(Bilder: Lupo, Rainer Sturm, Marco Barnebeck, Lupo, TiM Caspary, & Wolfgang Pfensig / pixelio.de)

(Peterson & Seligman, 2004)

Definitionen & theoretischer Hintergrund
- charakterstärkenbezogener Personen-Job-Fit -

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Kongruenz zwischen Arbeitsaufgaben und individuellen Signaturstärken
- Ähnlich „complementary person-job-fit“ (siehe Kristof, 1996): Ausmaß, in dem Job und Individuum sich gegenseitig das bereitstellen, was die Gegenseite braucht → „needs-supplies fit“
- Signaturstärken
  - ⇨ formen Bedürfnis sich entsprechend Signaturstärken zu verhalten (siehe Peterson & Seligman, 2004)
  - ⇨ je mehr Job erlaubt, sich entsprechend zu verhalten, desto mehr erfüllt der Job dieses Bedürfnis und desto größer Fit
  - ⇨ charakterstärkenbezogener Personen-Job-Fit = Anwendung der Signaturstärken, weil Arbeitsumfeld das zulässt (Operationalisierung = Anzahl der angewendeten Signaturstärken)
  - ⇨ positive arbeitsbezogene Outcomes (cf. Person-environment fit theory; z.B. Caplan, 1987; Kristof, 1996)

(Harzer, 2012)

Wohlbefinden im Beruf

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Wohlbefinden ist ein Konzept des optimalen psychologischen Funktionierens und Erlebens (Ryan & Deci, 2001)
- Unterschiedlichste Perspektiven (z.B. Hedonismus, Eudämonismus) (Ryan & Deci, 2001)

- Hier: Positives Erleben am Arbeitsplatz (z.B. Harzer & Ruch, 2012, 2013; Seligman, 2011)
  - Positive Emotionen, positiver Affekt, Arbeitszufriedenheit
  - Arbeitsengagement
  - Positive Beziehungen
  - Sinnerleben
  - Zielerreichung

  - Sowie: geringes Stressempfinden

Berufliche Leistung

- **Produktives/positives Verhalten** (Griffin, Neal, & Parker, 2012)
  - Sachverstand (Erfüllung der vorgeschriebenen und erwartbaren Anforderungen)
  - Adaptivität (Umgang mit und Unterstützung von Veränderungen)
  - Proaktivität (initiieren von Veränderungen)

  Auf drei Ebenen
  - Individuell (Verhalten trägt zur individuellen Effektivität bzgl. Kernaufgaben bei)
  - Team (Verhalten trägt zur Effektivität des Teams bei)
  - Unternehmen (Verhalten trägt zur Effektivität des Unternehmens bei)

- **Kontraproduktives/deviantes Verhalten** (Bennett & Robinson, 2000)
  - absichtliche Verhaltensweisen, die die legitimen Interessen einer Organisation verletzten
  - Gegenüber Organisation (z.B. Alkoholmissbrauch) oder einzelnen Mitgliedern (z.B. diskriminierende Bemerkungen)

Empirische Befunde
(Harzer, Mubashar, & Dubreuil, in press)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Charakterstärken und charakterstärkenbezogener Personen-Job-Fit erklären voneinander unabhängige Varianzanteile in beruflicher Leistung und Wohlbefinden im Beruf

Berufliche Leistung

- **Produktives Verhalten:** Kreativität, Fit, Teamwork

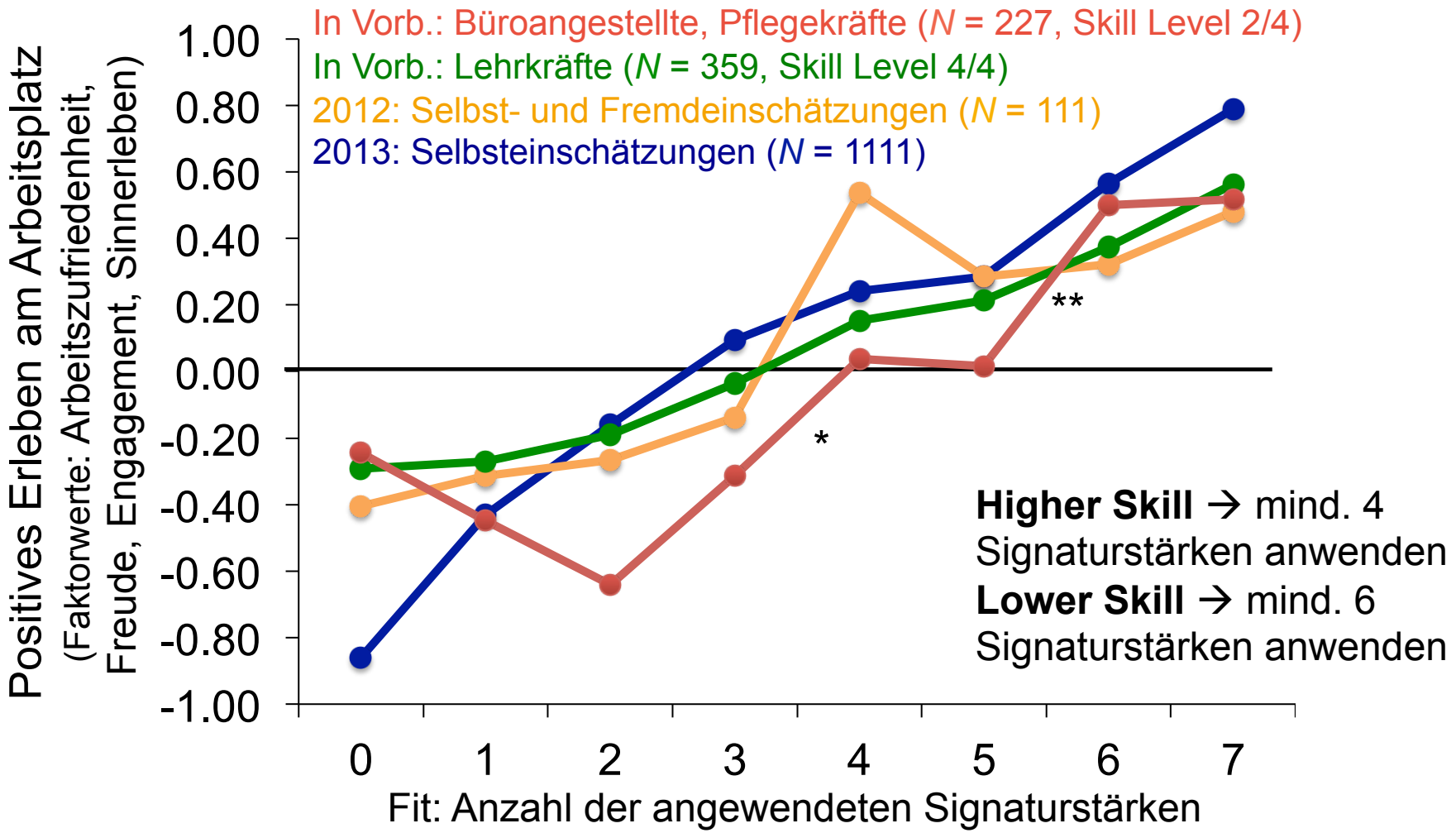
- **Kontraproduktives Verhalten:** /

Wohlbefinden im Beruf

- **Gesamt:** Fit, Teamwork
- **Positiver Affekt:** Tatendrang, Fit
- **Engagement:** Fit

Empirische Befunde
(Harzer, in Vorb. a; Harzer & Ruch, 2012, 2013)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT



Empirische Befunde
(Harzer & Rosing, in Vorb.)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Anwendung von Signaturstärken hat nicht nur einen Effekt auf die Person, die sie anwendet
- Beispielsweise gibt es scheinbar einen Effekt von Führungskräfte auf ihre Mitarbeitenden

Tägliche Anwendung von Signaturstärken bei Führungskräften → Arbeitsengagement bei Führungskräften → Arbeitsengagement ihrer Mitarbeitenden

Empirische Befunde
(Harzer, in Vorb. b)

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Fit: Anzahl angewendeter Signaturstärken

Positives Erleben am Arbeitsplatz

Freude ⬀
Engagement ⬀
Sinnerleben ⬀
Arbeitszufr. ⬀

Stress und Belastung

Emot. Erschöpfung ⬂
Leistungsmangel ⬂
Depersonalisierung ⬂

Berufliche Leistung

Kogn. Aktivation ⬀
Soz. Unterstützg. ⬀

Schülerwahrnehmung?

(*N* = 359 LehrerInnen)

Diskussion

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

- Ergebnisse unterstreichen theoretisch angenommene Rolle von Charakterstärken und charakterstärkenbezogenem Person-Job-Fit → vielfältige positive Zusammenhänge mit wünschenswerten Outcomes
- Erste Interventionsstudien zur Kausalität der Wirkung der Anwendung von Signaturstärken liegen vor (z.B. Dubreuil et al., 2016; Harzer & Ruch, 2016)
- Praktische Relevanz in Beratung und Personalentwicklung
- Offene Fragen (eine Auswahl) und eine Auswahl nächster Schritte
  - Berufsgruppenspezifische Studien: Welche Charakterstärken sagen Leistung vorher? (zzgl. zu Kreativität und Teamwork)
  - Warum sind es scheinbar mehr Signaturstärken bei Low Skills-Berufen?
  - Wie viele Signaturstärken sollten für zufriedenstellende berufliche Leistung angewendet werden?
  - Ausbau der berufsbezogenen Anforderungsprofile → Berufsberatung, Personalauswahl

Literatur

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85,* 349-360. doi:10.I037//0021-9010.85.3.349

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 248-267. doi:10.1016/0001-8791(87)90042-X

Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L., & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and performance through the development of strengths at work: Results from an intervention program. *International Journal of Applied Positive Psychology, 1*, 1-19. doi:10.1007/s41042-016-0001-8

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50,* 327-347. doi:10.5465/AMJ.2007.24634438

Harzer, C. (2012). Positive Psychology at Work: The Role of Character Strengths for Positive Behavior and Positive Experiences at the Workplace. Doctoral dissertation, Department of Philosophy, University of Zurich, Zurich.

Harzer, C. (in Vorb. a). *The role of the application of signature strengths in occupations with low and high skill levels* (working title). Manuscript in preparation.

Harzer, C. (in Vorb. b). *The role of the application of signature strengths in teachers* (working title). Manuscript in preparation.

Harzer, C., Mubashar, T., & Dubreuil, P. (in press). *Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related well-being, job performance, and workplace deviance.* Wirtschaftspsychologie.

Harzer, C., & Rosing, K. (in Vorb.). *Daily application of signature strengths in supervisors*. Manuscript in preparation.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. The Journal of Positive Psychology, 7, 362-371. doi:10.1080/17439760.2012.702784

Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. Journal of Happiness Studies, 14, 965-983. doi:10.1007/s10902-012-9364-0

Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your strengths are calling: Preliminary results of a strengths-based online-intervention to increase calling. *Journal of Happiness Studies, 17,* 2237-2256. doi:10.1007/s10902-015-9692-y

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An investigative review of its conceptualizations, measurement, and implication. *Personnel Psychology, 49,* 1-49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x

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

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,* 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* New York, NY: The Free Press.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DARMSTADT

Kontakt

kontakt@stark-im-job.org

Themenschwerpunkt

„Positive Psychologie und ihre Bedeutung in der Beratung“

(Zeitschrift: Organisationsberatung, Supervision, Coaching; 2017, Volume 24, Heft 3)