



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Die Dimension „E“ aus Seligmans PERMA-Modell (2011).
Eine Studie zur Konzeption und Konstruktvalidierung“

verfasst von / submitted by

Katharina Pfalz, BA BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Anton-Rupert Laireiter

Zusammenfassung

In dieser Forschungsarbeit wurde eine Konzeption von *Lebensengagement* (Engagement in Life, „E“-Dimension), der zweiten von fünf Dimensionen des PERMA-Modells (Seligman, 2011), erstellt. Die Konzeption baut auf dem Arbeitsengagement-Konzept von Schaufeli, Bakker und Salanova (2006) auf. Die Struktur der erstellten Lebensengagement-Skala wurde mittels exploratorischer und konfirmatorischer Faktorenanalysen ermittelt und das, aus der Forschungsliteratur abgeleitete, nomologische Netz wurde auf seine Korrektheit hin überprüft. Mithilfe eines Online-Fragebogens wurden Daten ($N = 269$) zu Lebensengagement, Aufblühen, positiven und negativen Emotionen, Selbstwirksamkeit, Depressivität, Flow und soziodemografischen Variablen erhoben. Mittels Hauptachsenanalyse wurden drei Faktoren extrahiert. Diese spiegeln inhaltlich *Arbeitsengagement*, *Freizeitengagement* und *Engagement in sozialen Beziehungen* wieder und erklären gemeinsam 65.70% der Gesamtvarianz. Das dreifaktorielle Modell zeigte auch in den konfirmatorischen Analysen den besten Modellfit. Darüberhinaus kann Lebensengagement auch auf Basis des Gesamtscores der Lebensengagement-Skala interpretiert werden. Die empirisch ermittelten Zusammenhänge von Lebensengagement und den ausgewählten Konstrukten stimmen mit den theoretisch angenommenen und begründeten, mit einer Ausnahme (Alter), überein. Die Ergebnisse indizieren somit, dass die Lebensengagement-Skala vorerst als konstruktvalide und reliabel bewertet werden kann. Es wird geschlussfolgert, dass die Lebensengagement-Skala als Basis zur Operationalisierung der Dimension „E“ genutzt werden kann. Künftige Forschung sollte diese einer weiteren psychometrischen Analyse unterziehen und mit bestehenden Fragebögen vergleichen. Als Limitationen dieser Forschungsarbeit sind die nicht-repräsentative Ad-Hoc Stichprobe und die ausschließliche Anwendung von retrospektiven Selbstbeurteilungsverfahren zur Datenerhebung zu nennen.

Schlagwörter: Engagement, PERMA-Modell, Operationalisierung, Konstruktvalidität, Positive Psychologie

Abstract

This paper conceptualizes Engagement in Life (E-dimension), the second of five dimensions of Seligmans (2011) PERMA-model. This conceptualization is based on Schaufeli, Bakker and Salanovas (2006) concept of work-engagement. The factorial structure of the developed Life-Engagement-Scale is analyzed by using exploratory and confirmatory factor analyses. Moreover, the correctness of the nomological net, which is based upon the scientific literature, is examined. Data ($N = 269$) concerning Engagement in Life, flourishing, positive and negative emotions, self-efficacy, depressiveness, Flow and socio-demographic variables was collected using an online-questionnaire. Principal axis components analysis extracted three factors. These can be identified as *work-engagement*, *leisure-engagement* and *engagement in social relationships*. Together these factors explained 65.70% of total variance. The three-factorial model demonstrated best model fit using confirmatory factor analyses. Additionally, a total score of the Life-Engagement-Scale can be interpreted. The empirically identified correlations were in accordance with the theoretically founded ones, except for the correlation of Engagement in Life and age. The Life-Engagement-Scale demonstrates evidence for construct validity and acceptable internal consistency. It is concluded that the Life-Engagement-Scale can be used as a basis for operationalizing Seligmans (2011) E-Dimension. Future studies should consider a psychometric analysis of the scale as well as a comparison with existing measures. Limitations of the study are the non-representative ad-hoc-sample as well as the solely use of retrospective self-report questionnaires for data collection.

Key words: engagement, PERMA-model, operationalization, construct validity, positive psychology

Inhaltsverzeichnis

Die Dimension „E“ – Engagement in Life	1
Engagement in der Positiven Psychologie	2
Engagement und die Theorie des Authentischen Glücks (Seligman, 2002).....	2
Engagement.....	4
Flow.....	5
Tugenden und Charakterstärken.....	6
Die Neue Theorie des Wohlbefindens (Seligman, 2011).....	6
Kritische Betrachtung des PERMA-Modells.....	8
Empirische Evidenzen zur Struktur des PERMA-Modells.....	10
Definitionen und Operationalisierungen der E-Dimension	12
Definitionen.....	12
Operationalisierungen.....	13
Studienergebnisse zur E-Dimension.....	15
Engagement in der Arbeits- und Organisationspsychologie	18
Annäherung an den Begriff des Arbeitsengagements.....	19
Arbeitsengagement und Aspekte außerhalb der Arbeit.....	20
Conclusio und Forschungsziel	23
Konzeption der E-Dimension	24
Definition.....	24
Operationalisierung.....	24
Fragestellung und Hypothesen	26
Methode	28
Untersuchungsablauf.....	28
Stichprobe.....	28
Gemessene Variablen.....	29
Engagement.....	29
Aufblühen.....	29
Positive und negative Emotionen.....	29
Lebenszufriedenheit.....	30
Depressivität.....	30
Selbstwirksamkeit.....	31
Flow.....	31

Datenanalyse und Anwendungsvoraussetzungen.....	31
Struktur von LE.....	32
Modellspezifikation und -identifikation.....	32
Parameterschätzung.....	33
Beurteilung der Schätzergebnisse	34
Überprüfung des nomologischen Netzes.....	35
Ergebnisse	36
Reliabilität der Erhebungsinstrumente	36
Ergebnisse der exploratorischen Faktorenanalyse	37
Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse.....	39
Globale Gütekriterien.....	39
Überprüfung auf Indikatorenebene	41
Ergebnisse zum nomologischen Netz	44
Diskussion	46
Analyse der Struktur der E-Dimension	46
Das nomologische Netz der E-Dimension	49
Limitationen	51
Fazit	51
Literaturverzeichnis	53
Abbildungsverzeichnis	64
Tabellenverzeichnis	65
Anhang	66

Die Dimension „E“ – Engagement in Life

„Engagement in Life“, in deutschsprachigen Werken als *Lebensengagement* oder *Engagement* angeführt, ist nach Seligmans Theorie des Wohlbefindens (2011) die zweite von fünf Dimensionen des Wohlbefindens. Wohlbefinden konstituiert sich dieser Theorie nach durch Positive Emotionen („Positive Emotions“), Engagement („Engagement in Life“), Positive Beziehungen („Positive Relationships“), Sinn („Meaning“) und Zielerreichung („Accomplishment“). Im englischen Sprachgebrauch ergibt sich so das Akronym PERMA, weshalb die Theorie des Wohlbefindens auch als PERMA-Modell bekannt ist (Seligman, 2014, 2015, 2018).

Engagement wird in Seligmans Theorie des Wohlbefindens im Sinne einer allgemeinen engagierten Lebenshaltung beschrieben, die sich im oftmaligen Durchführen von intrinsisch motivierten Tätigkeiten niederschlägt. Aktivitäten, die um ihrer selbst willen durchgeführt werden und ein Gefühl des Absorbiertseins mit sich bringen, bedingen den psychologischen Zustand des Engagements. Ein hohes Engagementlevel charakterisiert sich durch das Vergessen der Zeit sowie das Verlieren der Ichbefangenheit während der Tätigkeit und wird auch als *Flow* (Csikszentmihalyi, 1997) bezeichnet (Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011; Seligman, 2014, 2015, 2018). Ein Leben im Sinne der E-Dimension führt nach Seligman (2014, 2015) zu einem ausgeprägten Wohlbefinden.

Doch obgleich Lebensengagement Teil des PERMA-Modells ist und als für das Wohlbefinden relevant erachtet wird (Coffey, Wray-Lake, Mashek, & Branand, 2016; Kern, Waters, Adler, & White, 2014), finden sich bisweilen keine umfassende, für engagementspezifische Forschung und Intervention dienliche Definition und Operationalisierung. Diesem Umstand widmet sich die vorliegende Forschungsarbeit, die aufbauend auf einer Analyse des theoretischen Hintergrundes und darauf aufbauender wissenschaftlicher Studien, ein Konzept der E-Dimension erarbeitet und die entwickelte Operationalisierung auf ihre Konstruktvalidität überprüft.

Folgend wird das Verständnis der E-Dimension in der Positiven Psychologie, sowie dessen Einbettung in die Theorie Seligmans beleuchtet. Darauf aufbauend werden eine erste Rezeption des PERMA-Modells in der internationalen Forschungsgemeinschaft, sowie empirische Studienergebnisse und dazu angewandte E-Skalen beschrieben. Ergänzend wird auf das Arbeitsengagement als relevantes Konzept in der Arbeits- und Organisationspsychologie eingegangen (Bakker, 2011). Dabei liegt der Fokus auf Wechselwirkungen von Engagement in der Arbeit und Faktoren außerhalb der Arbeit. Auf

Basis positiv- und arbeitspsychologischer Begriffsverständnisse wird Lebensengagement als positiver, erfüllender, anhaltender und allgegenwärtiger affektiv-motivationaler Gemütszustand in den Bereichen der Arbeit, der Freizeit und den sozialen Beziehungen definiert und mit einer 27-Item-langen Skala operationalisiert. Mittels exploratorischer und konfirmatorischer Faktorenanalysen, sowie einer Überprüfung des theoretisch begründeten nomologischen Netzes, wird eine erste Konstruktvalidierung dieser Operationalisierung durchgeführt.

Engagement in der Positiven Psychologie

Die Disziplin der Positiven Psychologie wurde in den 1990er Jahren, mit dem Anspruch eine neue Ära der Sozialwissenschaften einzuläuten, begründet und ist eng an den amerikanischen Psychologen Martin Seligman gebunden (Mayring, 2012). Das Konzept der Positiven Psychologie, das Martin Seligman und Mihaly Csikszentmihalyi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) gemeinsam ausarbeiteten, gründet auf Seligmans Kritik der Psychologie, ihre Aufmerksamkeit allein Pathologie und Krankheit zu widmen. Dies negliert, nach Seligman und Csikszentmihalyi, ein erfülltes Individuum und eine aufblühende Gemeinschaft. Somit versucht die Positive Psychologie einen Perspektivenwechsel zu erwirken, indem sie den Fokus auf das Bilden positiver Qualitäten und das Erkennen und Schaffen von Glücksbedingungen legt (Scorsolini-Comin, Fontaine, Koller, & Santos, 2013; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Basis der Positiven Psychologie ist die Erforschung positiver subjektiver Erfahrungen in Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, positiver individueller Charakteristika und positiver Institutionen und Gemeinschaften (Seligman, 2014). Als Ziel und Ergebnis positiv-psychologischer Forschung beschreiben Seligman und Csikszentmihalyi eine wissenschaftliche Basis und effektive Interventionen, um optimales Aufblühen von Individuen, Familien und Gemeinschaften zu ermöglichen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Mit dem aufkommenden Fokus auf für das Wohlbefinden relevante Konzepte, rückte auch das Konzept des Engagements vermehrt in den wissenschaftlichen Fokus. Eine theoretische Betrachtung und Einbettung findet dieses Konzept in Martin Seligmans Theorien zum Glück bzw. Wohlbefinden (Seligman, 2014, 2015).

Engagement und die Theorie des Authentischen Glücks (Seligman, 2002)

Die von Martin Seligman stammende Theorie des Authentischen Glücks wurde erstmals 2002 in seinem populärwissenschaftlichen Buch *Authentic Happiness* publiziert (Seligman,

2014). Sie beschreibt Glück als Ergebnis der drei Elemente Positive Emotionen („Positive Emotions“), Engagement („Engagement in Life“) und Sinn („Meaning“), welche im Englischen das Akronym PEM ergeben. Diese Elemente charakterisieren sich dadurch, dass sie um ihrer selbst willen gewählt werden und unabhängig voneinander vorliegen sowie gemessen werden können. Insgesamt wird Glück über die Messung der Lebenszufriedenheit operationalisiert. Als Ziel der Positiven Psychologie ergibt sich so für Seligman (2014) die Förderung von Lebenszufriedenheit. In diesem Sinne wird Glück nicht als fluktuierender, sondern als relativ permanenter Zustand verstanden (Scorsolini-Comin et al., 2013).

Es wird kurz auf die Dimensionen Positive Emotionen und Sinn eingegangen, bevor das Element des Engagements umfassend beleuchtet wird. Zum weiteren Verständnis werden dabei auch die Konzepte des Flowerlebens und der Charakterstärken einer kurzen theoretischen Erläuterung unterzogen.

Die Dimension der Positiven Emotionen beschreibt das Erleben verschiedener Gefühle wie Freude, Ekstase, Behaglichkeit, Dankbarkeit, Liebe und Hoffnung, die sich auf Vergangenheit (z.B. Zufriedenheit), Gegenwart (z.B. Lustgefühle) oder Zukunft (z.B. Optimismus) beziehen (Seligman, 2014, 2015). Positive Emotion ist einer der am meisten untersuchten Aspekte von Wohlbefinden (Forgeard et al., 2011). In der viel zitierten und durch empirische Studien gestützten Broaden-and-Build-Theorie von Fredrickson (2000) werden positive Emotionen als essentiell beschrieben, um das Gedanken- und Verhaltensrepertoire zu erweitern und persönliche Entwicklung zu fördern (Fredrickson, 2004; Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016). Erhoben wird diese, nur subjektiv fassbare Komponente, mit entsprechenden Selbstbeurteilungsverfahren, wie beispielsweise der Positive-and-Negative-Affect-Schedule (PANAS) (Forgeard et al., 2011).

Ein sinnvolles Leben besteht laut Seligmans Theorie darin, sich mit etwas, das subjektiv größer ist als man selbst, zu verbünden und seine persönlichen Tugenden und Charakterstärken in dessen Dienst zu stellen. Er schreibt im Zusammenhang mit dem Element des Sinns weiters „[...] - und je größer das ist, woran Sie sich halten, desto sinnvoller ist Ihr Leben.“ (Seligman, 2014, S. 37). Wissen, Familie, Gemeinschaft, Gerechtigkeit, Politik und eine höhere spirituelle Macht beschreibt Seligman (2004) als mögliche Lebensaspekte, welchen subjektiv Sinn zugesprochen werden kann. Dabei hat dieses Element nach Seligman (2014, 2015) sowohl eine subjektive, als auch eine objektive Komponente. Was subjektiv als sinnhaft erachtet wird, kann von anderen gegenteilig wahrgenommen werden bzw. aus intersubjektiver Perspektive auf Basis von Geschichte, Logik und Kohärenz als nicht sinnhaft

bewertet werden. In Forschungsstudien wird dieses Element ebenfalls meist mit Fragebögen in Selbstbeurteilungsform erhoben (Forgeard et al., 2011; Scheier et al., 2006; Seligman, Parks, & Steen, 2004).

Engagement. Das Element des Engagements bezieht sich auf Aktivitäten, die man um ihrer selbst willen tut und die ein Gefühl des Absorbiertseins mit sich bringen. Bei diesen sogenannten *Belohnungshandlungen*, hat der*die Akteur*in das Gefühl, mit dem Tun eins zu sein. Auch bringen sie einen zeitweiligen Verlust der Ichbefangenheit sowie des Bewusstseins für Zeit mit sich (Seligman, 2014, 2015). Somit liegt das Ziel dieser Tätigkeiten in der Handlung selbst und nicht im Ergebnis dieser. Auch ist die Vergnüglichkeit einer Tätigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Belohnungshandlung (Seligman, 2014). Ein hohes Level an Engagement wird als *Flow* bezeichnet (Forgeard et al., 2011). Seligman (2014, S. 190) beschreibt Flow in Zusammenhang mit der Dimension des Engagements als jenen „Geistes- und Gemütszustand, in den wir eintreten, wenn wir perfekt bei dem engagiert sind, was wir tun“. Dieses Phänomen deutet Seligman (2014) in seiner Theorie des Authentischen Glücks als evolutionären Zustand, der persönliche Entwicklung und das Sammeln von persönlichen Ressourcen indiziert.

Seligman (2014, 2015) betont in diesem Kontext in seinen Büchern, dass es von Wichtigkeit ist, herauszufinden, welche Aktivitäten das Eintreten in ein hohes Engagementlevel erleichtern. Er verweist darauf, dass dies meist Aktivitäten sind, die das Einbringen der persönlichen Charakterstärken und Tugenden ermöglichen. Somit ist es wichtig, die eigenen Charakterstärken zu kennen und zu lernen, diese häufiger anzuwenden (Seligman, 2014, 2015). Weiters müssen Aktivitäten, die hohe Engagementlevels ermöglichen, nicht unbedingt vergnüglich oder lustvoll sein. Um ein Leben im Sinne des Engagements zu führen, ist es erforderlich die persönlichen Fähigkeiten und Begabungen aufzuwenden, was unter Umständen mühevoll sein kann (Seligman, 2015). Dies betont Seligman (2014, 2015) als gewichtigen Unterschied zum Element der positiven Emotionen. Diese können auch über „Abkürzungen“ erreicht werden. Der Begriff „Abkürzungen“ meint dabei ein müheloses Erreichen des Zielzustandes über bestimmte Methoden. Als Beispiele für Abkürzungen zu positiven Emotionen nennt Seligman (2014, 2015) Drogenkonsum oder Masturbation. Im Gegensatz dazu sind zum Engagement keine Abkürzungen möglich. Die persönlichen Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten müssen eingesetzt werden, um in einen Zustand des Engagements einzutreten (Seligman, 2014, 2015).

Zur Erhebung des E-Elements seiner Theorien verweist Seligman (2014, 2015) darauf, dass dies nur retrospektiv und subjektiv erfolgen kann, da Gedanken und Gefühle beim Erleben hoher Engagementlevels nicht vorhanden sind. So wird Engagement meist mithilfe von Selbstbeurteilungsfragebögen erhoben, welche später näher beschrieben werden (Forgeard et al., 2011).

Flow. Flow, ein von Mihaly Csikszentmihalyi benanntes und geprägtes Konzept, wird als hochkonzentriertes Aufgehen in einer intrinsisch motivierten Tätigkeit definiert (Csikszentmihalyi, 1997; Schiefele & Roussakis, 2006) und als Zustand optimaler Erfahrung beschrieben (LeFevre, 1988). Csikszentmihalyis Flow Theorie ist eine von vielen intrinsischen Motivationstheorien (Moore, 2013). Ihre Begründung wurde durch das Beobachten von Künstler*innen, die während ihrer Arbeit ganz von dieser vereinnahmt waren, inspiriert. Flow wird als Schlüsselvariable verstanden, die intrinsische Motivation erklären kann (Cseh, Phillips, & Pearson, 2015).

Als wesentliche Aspekte bzw. Komponenten des Flows versteht Csikszentmihalyi (1997) das Verschmelzen von Tätigkeit und Bewusstsein, die Fokussierung der Aufmerksamkeit auf die momentane Tätigkeit, Selbstvergessenheit und das Erleben von Kontrolle. Weiters kennzeichnet sich das Erleben von Flow durch die Abwesenheit von Gedanken und Gefühlen. Es benötigt konzentrierte Aufmerksamkeit und damit alle verfügbaren kognitiven und emotionalen Ressourcen, um in den Zustand des Flows zu gelangen (Seligman, 2015). Um Glücksgefühle empfinden zu können, muss ein Teil der Aufmerksamkeit auf diese gerichtet werden. Im Flow, liegt die gesamte Aufmerksamkeit auf der Tätigkeit. Somit kann dieser Zustand erst im Nachhinein als positiv bewertet werden (Cseh et al., 2015; Csikszentmihalyi, 1997).

Flow kann prinzipiell bei jeder Tätigkeit eintreten. Csikszentmihalyi eruierte Bedingungen für das Auftreten der Flowerfahrung. So sollte eine subjektiv wahrgenommene Passung von Tätigkeitsanforderung und den persönlichen Fähigkeiten des*der Handelnden gegeben sein. Weiters begünstigen Eindeutigkeit einer Aufgabe, klare Zielsetzung und unmittelbare Rückmeldung in Bezug auf den Handlungserfolg das Auftreten eines hohen Engagementlevels (Rich, 2013).

Manche Menschen berichten von Flow-Erlebnissen in mehr als 70% ihrer Zeit, andere in weniger als 10% ihrer Zeit. Menschen, die eher in einen Zustand des Flows eintreten und diesen somit häufiger erleben, beschreibt Csikszentmihalyi als *autotelisch*. Autotelische Personen benötigen weniger materielle Besitztümer, weniger Unterhaltung, Komfort, Macht

und Ruhm, da viele ihrer Tätigkeiten schon als an sich lohnend empfunden werden. Sie sind in ihrem Tun also weniger von externalen Belohnungen abhängig (Csikszentmihalyi, 1997; Reid, 2011). Das Erleben von Flow wurde bisher in unterschiedlichen Kulturen beobachtet, wobei dieses mit den gleichen Termini (Rich, 2013), aber bei unterschiedlichen Tätigkeiten, beschrieben wird (Han, 1988).

Tugenden und Charakterstärken. Tugenden sind Kerncharakteristiken menschlichen Funktionierens, die von Moralphilosoph*innen und religiösen Denker*innen im Laufe der Geschichte und in verschiedenen Kulturen rund um die Welt als wertvoll und erstrebenswert beurteilt wurden. Peterson und Seligman (2004) identifizierten in einer großangelegten Studie 24 Charakterstärken und sechs Tugenden, welchen eine universelle Gültigkeit zugeschrieben wurde. Diese klassifizierten sie in der Values-in-Action-Classification-of-Strengths, einem zu den gängigen Diagnosemanualen komplementär einzusetzenden Manual. Dabei werden die 24 Charakterstärken als Prozesse oder Mechanismen, die die Tugenden definieren, verstanden und diesen somit untergeordnet (Peterson, 2006). Weiters kennzeichnen sie sich durch ein Gefühl von Idiosynkratie und Authentizität sowie Begeisterung und Belebung während des Ausübens. Außerdem entsteht beim anfänglichen Einüben dieser eine steile Lernkurve (Seligman, 2015). Die Stärken können, aber müssen sich nicht, durch zehn von Peterson und Seligman (2004) festgelegte Kriterien charakterisieren. Kriterium eins beispielsweise definiert eine Charakterstärke als zur Erfüllung und damit einem guten Leben für sich und andere beitragend. Insgesamt wird angenommen, dass Stärken über Situationen und Zeit relativ stabil sind. Entwicklung und Veränderung der Stärken über die Lebensspanne hinweg ist aber ebenso möglich. Die sechs Tugenden sind Weisheit und Wissen, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz (Peterson & Seligman, 2004; Peterson, 2006).

Zusammenfassend ergeben sich aus den drei PEM-Elementen, wie Seligman (2014) schreibt, drei Wege zum Glück. Das *angenehme* Leben, ist ein Leben, das sich durch erfolgreiches Streben nach positiven Gefühlen kennzeichnet. Sich in den Dienst von Etwas zu stellen, das größer ist als das Individuum selbst, beschreibt ein *sinnvolles* Leben. Das *gute* oder *engagierte* Leben schlussendlich, ergibt sich aus dem oftmaligen Durchführen von Belohnungshandlungen. Ein Leben, das im Sinne aller drei Elemente geführt wird, definitiv also angenehm, sinnvoll und gut ist, nennt Seligman (2014) ein *erfülltes* Leben.

Die Neue Theorie des Wohlbefindens (Seligman, 2011)

2011, neun Jahre nach der ersten Publikation von Seligmans Theorie des Authentischen Glücks, proklamiert er im Buch *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and*

Well-being seine neue, adaptierte Theorie, die „Neue Theorie des Wohlbefindens“. Darin beschreibt er die Notwendigkeit die Theorie des Authentischen Glücks aufgrund von drei Kritikpunkten zu revidieren und zu erweitern. Einerseits hält er fest, dass Lebenszufriedenheit wegen der starken Stimmungsabhängigkeit als Messvariable zur Erfassung von Glück unzulänglich sei. Neben der Operationalisierung von Glück, sieht Seligman auch das Konstrukt des Glücks an sich als nicht passend und die Theorie adäquat umfassend. Glück, im Englischen „happiness“, wird im alltäglichen Sprachgebrauch eher als momentanes und spontanes Gefühl verstanden und nicht, wie Seligman es in seiner Theorie konzipiert, als anhaltender, die drei konstituierenden Elemente umfassender Zustand. Als dritten und letzten Kritikpunkt nennt Seligman (2015), dass die drei PEM-Elemente noch nicht ausreichen, um zu beschreiben, was Menschen wirklich glücklich macht.

So liegt der Fokus Seligmans adaptierter Theorie nicht mehr auf dem Konstrukt des Glücks, sondern auf dem des Wohlbefindens. Gemessen wird das individuelle Wohlbefinden über das *Aufblühen*, im Englischen „flourishing“, des Einzelnen (Seligman, 2015). Aufblühen wird meist als multidimensionales Konzept beschrieben und als Zustand optimalen psychosozialen Funktionierens verstanden (Butler & Kern, 2016). Seligman (2015) verweist in seinem Buch auf Huppert und So (2013) Definition des Aufblühens, welche dieses durch zehn Komponenten, nämlich Kompetenz, emotionale Stabilität, Engagement, Sinn, Optimismus, positive Emotion, positive Beziehungen, Resilienz, Selbstbewusstsein und Vitalität, beschreiben. Nach Meinung der Autor*innen kombinieren diese zehn Komponenten sowohl Aspekte des Fühlens als auch Aspekte des Funktionierens und somit hedonistische und eudämonistische Faktoren von Wohlbefinden (Huppert & So, 2013; Seligman, 2015). Folglich ist das Ziel der Positiven Psychologie das Aufblühen und damit einhergehend das Wohlbefinden von Individuen und Gemeinschaften zu fördern. Seinen letzten Kritikpunkt adressierend, fügt Seligman den PEM-Elementen noch zwei weitere hinzu: Positive Beziehungen und Zielerreichung.

Eine freundliche Haltung und eine gute Tat einem Mitmenschen gegenüber, ist die, nach Seligman (2015), effizienteste Methode, um das persönliche Wohlbefinden zu steigern. Den starken Einfluss von positiven Beziehungen, sozialer Unterstützung und sozialen Netzwerken auf das Wohlbefinden stützen auch eine Vielzahl an wissenschaftlichen Untersuchungen. Vielfach wird soziale Unterstützung, also das Wahrnehmen von Wertschätzung, Liebe und Unterstützung, als die wichtigste Variable für Wohlbefinden beschrieben (Forgeard et al., 2011; Jayawickreme, Forgeard, & Seligman, 2012). Positive soziale Beziehungen gehen nach Seligman (2015) immer mit einem oder mehreren der übrigen Elemente der

Wohlbefindensstheorie einher. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sie nicht um ihrer selbst willen angestrebt werden. Laut Seligman (2015) sind positive Beziehungen so essentiell für das Wohlbefinden des Menschen, dass die Evolution sie durch die anderen Elemente verstärkt hat, um so sicherzustellen, dass diese aufgesucht werden. Zur Erhebung von sozialen Beziehungen und sozialer Unterstützung existiert bisweilen auch eine Vielzahl an Fragebögen in Selbstbeurteilungsform (Forgeard et al., 2011).

Zielerreichung, das fünfte Element der Wohlbefindensstheorie, umfasst das Streben nach Erfolg, Leistung und Kompetenz. Als Beispiel nennt Seligman hier das Spielen und Gewinnen von Gesellschaftsspielen um des Gewinnens willen. Ein *erfolgreiches* Leben beschreibt er weiters als ein Leben, das allein dem Erfolg gewidmet ist (Seligman, 2015). Erfolg kann in vielen Domänen, wie etwa dem Sport, mit vereinbarten Standards, wie Olympia-Medaillen, gemessen werden. Auf individuellem Level wird diese Dimension über das Erreichen selbst gesetzter Ziele erhoben (Jayawickreme et al., 2012). Sich subjektiv als wirksam und kompetent zu erachten, stellt auch eines der drei psychologischen Bedürfnisse in Ryan und Decis Selbstbestimmungstheorie (2000) dar (Ryan & Deci, 2008). Dieses Element beschreibt also das Streben und Erreichen von selbst gesetzten Zielen, nur um des Erfolges willen und nicht um beispielsweise positive Emotionen zu erleben oder in einen Zustand des Flows zu gelangen (Seligman, 2015).

Die drei PEM-Elemente bleiben weitestgehend unverändert. Einziger Unterschied ist, dass die persönlichen Charakterstärken nun nicht nur ein Leben im Sinne der E-Dimension fördern, sondern alle fünf Dimensionen untermauern: „Wenn man seine größten Stärken aufwendet, so führt das zu mehr positiven Gefühlen, mehr Sinn, mehr Erfolg und zu besseren Beziehungen“ (Seligman, 2015, S. 24). Weiters sind allen fünf Elementen drei Eigenschaften eigen, die sie zur Einbeziehung in die Theorie qualifizieren. Jedes Element trägt erstens zum Wohlbefinden bei, lässt sich zweitens unabhängig von den anderen Elementen definieren und operationalisieren und ist drittens, für viele Menschen, um seiner selbst willen erstrebenswert. Diese erstrebenswerten Elemente beschreiben, bilden und führen zu Wohlbefinden. Im Potenzialisieren dieser Dimensionen also kann das individuelle Aufblühen verstärkt werden (Seligman, 2015, 2018).

Kritische Betrachtung des PERMA-Modells

In der philosophischen, psychologischen und ökonomischen Forschung hat sich in der Vergangenheit eine Vielzahl an Theorien und Konzeptualisierungen von Wohlbefinden bzw. Glück entwickelt. Auf der griechischen Philosophie basierend, können dabei zwei zentrale

und konkurrierende Zugänge unterschieden werden. Während der Hedonismus Glück im Maximieren positiver Gefühle sieht, beschreibt der Eudämonismus ein glückliches Leben als ein Leben im Sinne der persönlichen Stärken und Werte (Jayawickreme et al., 2012; Peterson, Park, & Seligman, 2005). Mit der Theorie des Wohlbefindens schafft Seligman es, eudämonistische und hedonistische Aspekte des Wohlbefindens zu vereinen (Seligman, 2015; Wammerl, Jaunig, Mairunteregger, & Streit, 2019). Das Element des Engagements wird dabei weder als eindeutig eudämonistisch noch als vollkommen hedonistisch bewertet, da ein besonders hohes Engagementlevel nicht unbedingt das Erleben von positiven Emotionen oder Sinn erfordert (Grimm, Kemp, & Jose, 2015; Peterson et al., 2005).

Die Dekomposition des Wohlbefindens in fünf Elemente wird vielfach als positiver Aspekt und praktikabler Vorteil der Neuen Theorie des Wohlbefindens genannt. Dies macht den abstrakten Begriff des Wohlbefindens nach Meinung verschiedener Autor*innen greifbar und auch für Lai*innen gut verständlich. Als vorteilhaft in Praxis und Interventionsforschung wird auch die Tatsache, dass die PERMA-Elemente erlernt und schrittweise verstärkt werden können, erachtet (Iasello, Bartholomaeus, Jarden, & Kelly, 2017; Kern, Waters, Adler, & White, 2015; Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016; Scorsolini-Comin et al., 2013). Das Mehr an Verantwortung, das Individuen damit im Gegensatz zu deterministischen Ansätzen zugesprochen wird (Scorsolini-Comin et al., 2013) und das von Seligman (2015) veranschlagte Ziel der Potenzialisierung des Aufblühens, können aber im Sinne eines zwanghaften Selbstoptimierens und eines sich selbst zugeschriebenen Scheiterns auch negative Auswirkungen haben (Reckwitz, 2019). Goodman, Disabato, Kashdan und Kauffman (2018) bewerten die Auswahl der wohlbefindenskonstituierenden Elemente in Seligmans Theorie als willkürlich und nicht erschöpfend, da auch etliche andere Faktoren empirisch bestätigte Zusammenhänge mit Wohlbefinden zeigen. Als die PERMA-Elemente ergänzende und relevante Bausteine des Wohlbefindens gelten physische Gesundheit, Umwelt, ökonomische Sicherheit und Geisteshaltung (Donaldson, Heshmati, Lee, & Donaldson, 2020). Zu erwähnen ist ebenfalls die, dem PERMA-Modell inhärente, westliche und individualistische Perspektive auf Wohlbefinden und Ichverständnis, welche Glück als individuelles Streben und das Selbst als unabhängig versteht (Kubokawa & Ottaway, 2009; Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016). Ethnozentrismus wird dabei nicht nur Seligmans Theorie, sondern der Positiven Psychologie allgemein vorgeworfen. An Seligmans Schriften im Besonderen wird eine dogmatische und ideologische Haltung kritisiert (Kubokawa & Ottaway, 2009; Mayring, 2012). Seligman (2018) betont in Reaktion auf Kritiken die Multidimensionalität seines Modells, die Wohlbefinden greifbar und messbar machen soll und

nicht den Anspruch erhebt erschöpfend zu sein. Auch strebt er mit dem PERMA-Modell nicht an, vorzuschreiben, was glücklich macht, sondern zu beschreiben, was Menschen tun, um glücklicher zu werden (Jayawickreme et al., 2012; Seligman, 2015).

Anfänglich wurde das PERMA-Modell aufgrund fehlender empirischer Evidenzen kritisiert (Wammerl et al., 2019), inzwischen wurden die Dimensionen operationalisiert und einige Studien zu dessen Struktur publiziert. Bevor ein Überblick zu empirischen Untersuchungen des PERMA-Modells gegeben wird, sollen zwei spezifisch zur Operationalisierung von Seligmans Theorien entwickelte Instrumente erwähnt sein: Der PERMA-Profilier (Butler & Kern, 2016) und das Positive Psychotherapy Inventory (PPTI) (Guney, 2011; Wammerl, Jaunig, Maierunteregger, & Streit, Juni, 2015). Der PERMA-Profilier erhebt die fünf PERMA-Dimensionen mit je drei-Item-langen Skalen (Butler & Kern, 2016). Das PPTI zielt darauf ab, positivpsychologische Ergebnisse eines therapeutischen Prozesses zu erheben und erfasst mittels drei bzw. fünf Subskalen Ausprägungen in den Elementen von Seligmans Theorien zum Authentischen Glück bzw. Wohlbefinden (Guney, 2011). Die Reliabilität der deutschen Versionen des PERMA-Profiliers und des PPTIs liegen mit Werten von Cronbachs α von .92 (PERMA-Profilier) und .89 (PPTI) im akzeptablen bzw. guten Bereich (Field, 2009; Wammerl et al., Juni, 2015). Einzig die E-Subskala des PERMA-Profiliers zeigte keine akzeptable interne Konsistenz (Wammerl et al., 2019, S. 87). Für beide Instrumente liegen Evidenzen zur konvergenten und divergenten Validität vor. Die mittels dieser Instrumente erhobenen Daten unterstützen in konfirmatorischen Faktorenanalysen die Annahme, dass die fünf PERMA-Elemente trennbare und korrelierende Faktoren sind (Wammerl et al., Juni, 2015, 2019).

Empirische Evidenzen zur Struktur des PERMA-Modells

Bisherige Forschungsstudien zum PERMA-Modell stammen aus Australien (Coffey et al., 2016; Iasello et al., 2017; Kern et al., 2014; Kern et al., 2015), den Vereinigten Staaten von Amerika (Croom, 2015; Goodman et al., 2018; Tansey et al., 2018) sowie den Vereinigten Arabischen Emiraten (Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016) und bedienen sich meist eines quantitativen und querschnittlichen Designs (Goodman et al., 2018; Iasello et al., 2017; Kern et al., 2014, 2015; Tansey et al., 2018).

Die multidimensionale Struktur des Modells, im Sinne der fünf PERMA-Dimensionen als Faktoren erster Ordnung, sowie Wohlbefinden bzw. Aufblühen als Faktor zweiter Ordnung, konnte bestätigt werden (Coffey et al., 2016; Kern et al., 2014). Anzumerken ist, dass, bis auf Goodman et al. (2018) sowie Iasello et al. (2017), die beide den PERMA-Profilier (Butler &

Kern, 2016) als Messverfahren einsetzen, durchwegs unterschiedliche Instrumente zur Erhebung der relevanten Konstrukte verwendet wurden. Die empirischen Zusammenhänge der PERMA-Faktoren mit dem Konzept des Aufblühens wurden in einer studentischen Stichprobe erbracht. Aufblühen wurde dabei als physische Gesundheit und Studienerfolg verstanden und mittels dem Pennebaker Inventory of Limbic Languidness (PILL), dem Notendurchschnitt und der Anzahl an postgraduall angebotenen Jobinterviews operationalisiert (Coffey et al., 2016). Im Vergleich dieser Indizes über drei Jahre, sehen dieselben Autor*innen auch die längsschnittliche Stabilität des multidimensionalen Modells belegt.

Wie bereits erwähnt, ist ein, im Vergleich zu anderen Wohlbefindensmodellen, neuer und für Seligman (2014) positiver Aspekt des PERMA-Modells, dass es sowohl hedonistische, als auch eudämonistische Elemente, beinhaltet. Dies veranlasste Goodman et al. (2018) dazu, PERMA und Subjektives Wohlbefinden (Diener, 1984) auf die Erfassung unterschiedlicher Arten von Wohlbefinden zu überprüfen. Ihre Resultate zeigen, dass beide Modelle stark miteinander korrelieren und die einzelnen Elemente beider auf denselben Faktor laden - den Autor*innen zufolge, also die gleiche Art von Wohlbefinden erfassen. In einer Stellungnahme dazu konkretisiert Seligman (2018), dass PERMA keine neue Art des Wohlbefindens darstellen soll, sondern die konstituierenden Elemente desselben spezifiziert. In den Ergebnissen von Goodman et al. (2018) sieht Seligman mögliche psychometrische Belege für das Konstrukt des Subjektiven Wohlbefindens als schlussendlicher Gesamtdimension der PERMA-Elemente: „ (...) SWB [Subjective Well-being, Subjektives Wohlbefinden] probably is the final common path of the elements of well-being.“ (Seligman, 2018, S. 333). In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass sich die Konstrukte des Aufblühens und des Subjektiven Wohlbefindens nur partiell überlappen (Keyes, 2002). Das Konzept des Aufblühens geht, wie bereits erwähnt, über das Empfinden von Glücklichkeit bzw. Wohlbefinden hinaus und umfasst mehrere positiv-psychologische Konzepte (Huppert & So, 2013; Keyes, 2002). Da Seligman (2015) eine starke Ausprägung der fünf PERMA-Dimensionen als Indikator eines aufblühenden Individuums beschreibt, kann geschlussfolgert werden, dass nicht Subjektives Wohlbefinden, sondern Aufblühen als abhängige Variable des PERMA-Modells fungiert. In einer qualitativen Studie in den Vereinigten Arabischen Emiraten, überprüften Lambert D’raven und Pasha-Zaidi (2015) die Gültigkeit der Theorie des Wohlbefindens für kollektivistische, und größtenteils muslimisch orientierte Kulturen. Ihren Resultaten zufolge, beschreiben die befragten Student*innen Glück in ähnlicher Weise, wie von Seligman (2015)

veranschlagt. Die Autor*innen sehen darin erste empirische Belege für eine mögliche Universalität der Theorie.

Die genannten Studien zusammenfassend, können die fünf PERMA-Dimensionen, sowie, dass sie auf einen Gesamtfaktor laden, als bestätigt betrachtet werden. Unterschiede in den Studien finden sich unter anderem in den teils leicht variierenden Definitionen der Konstrukte, sowie der durchwegs unterschiedlichen Operationalisierungen. Auf die Definitionen und Operationalisierungen der E-Dimension, sowie konkreten Studienergebnissen dazu, wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

Definitionen und Operationalisierungen der E-Dimension

Definitionen

Summa summarum wird Engagement in Studien, die sich mit dem PERMA-Modell befassen, als psychologischer Zustand des Fokussiertseins (Coffey et al., 2016; Forgeard et al., 2011), als subjektiv empfundene Bindung an Aktivitäten (Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016; Tansey et al., 2018) oder Organisationen (Kern et al., 2015), als Gefühl der Aufmerksamkeit und des Interesses (Coffey et al., 2016) oder auch als Flowleben (Croom, 2015) definiert.

Genauer betrachtet, verstehen Coffey und Kolleg*innen (2016) die E-Dimension als Zustand, in welchem man auf hohem Level in Aktivitäten des alltäglichen Lebens aufgeht, auf diese fokussiert oder an ihnen interessiert ist. Gefühle des Absorbiert- und Fokussiertseins als Charakteristika des Engagements finden sich auch bei Tansey et al. (2018), die dieses weiters als „connection one feels to the activities one is doing“ (S. 132) definieren. Im Zusammenhang mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Engagement wurde die E-Dimension durch Vitalität, Hingabe und Absorption charakterisiert - eine Definition, die von Schaufeli, Salanova, Lez-Roma und Bakker (2002) erarbeitet wurde und im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie vermehrt Einsatz findet (Höge & Schnell, 2012).

Ein Konzept, das in Zusammenhang mit Definition und Operationalisierung der E-Dimension erwähnt und beschrieben wird, ist das des Flows. Das Verhältnis dieser wird von den betreffenden Autor*innen dabei nicht immer ausgearbeitet bzw. in teilweise unterschiedlicher Weise beschrieben. So wird Flow von manchen Autor*innen als höchstes Level von Engagement beschrieben (Butler & Kern, 2016; Forgeard et al., 2011), während andere diesen wiederum als prototypische Form der E-Dimension verstehen (Coffey et al.,

2016; Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016). Schlussendlich werden die Begriffe „Flow“ und „Engagement“ auch synonym verwendet (Croom, 2015; Iasello et al., 2017).

Operationalisierungen

Die Messung der E-Dimension im Rahmen des PERMA-Modells bezieht sich meist auf hohe Levels der E-Dimension, welche intensive Konzentration, Absorption und Fokus beinhalten (Butler & Kern, 2016). So sind es unter anderen auch Flowskalen oder die Experience Sampling Method, die als mögliche Erhebungsverfahren von Engagement beschrieben werden (Forgeard et al., 2011). Insgesamt bedienen sich die bereits zitierten Studien zu Struktur und Evidenz des PERMA-Modells meist weniger Items (drei bis sechs), wie beispielsweise ausgewählten Items des EPOCH Measure of Adolescent Well-being (Kern et al., 2015), der Utrecht Work Engagement Scale-17 (Kern et al., 2014) oder des PERMA-Profilers (Iasello et al., 2017). Coffey und Kolleg*innen (2016) formulierten zur Operationalisierung von Engagement eigens drei neue Items, die sich auf das Empfinden von Aufmerksamkeit, Interesse und Aktivität in der vergangenen Woche bezogen. Sofern die Konstruktvalidierung der ausgewählten oder erstellten E-Items in den Forschungsarbeiten zur Struktur des PERMA-Modells durchgeführt bzw. beschrieben wurde, wurden dazu Flow-Skalen (Coffey et al., 2016) oder andere wohlbefindensrelevante Konstrukte herangezogen (Butler & Kern, 2016).

Die drei Items der E-Skala des PERMA-Profilers von Butler und Kern (2016) beziehen sich auf das Erfahren von Absorption („Wie oft sind Sie ganz in dem versunken, was Sie gerade tun?“, „Wie oft vergessen Sie die Zeit während Sie etwas tun?“) und das Empfinden von Interesse und Begeisterung („In welchem Maß fühlen Sie sich allgemein interessiert und begeistert?“). Zur Konstruktvalidierung der Skalen des PERMA-Profilers führen die Autor*innen Korrelate mit Konstrukten wie Lebenszufriedenheit, Hoffnung oder negativen Emotionen an (Butler & Kern, 2016). Vergleicht man hier die Korrelate der einzelnen PERMA-Skalen des PERMA-Profilers miteinander, so zeigt sich, dass die E-Skala am geringsten mit den ausgewählten wohlbefindensrelevanten Variablen korrelierte (Butler & Kern, 2016). In Bezug auf die Reliabilitäten der PERMA-Profiler-Skalen sei auch erwähnt, dass die E-Skala in der ersten psychometrischen Überprüfung mit Werten von Cronbachs α zwischen .60 und .80 die vergleichsweise niedrigsten internen Konsistenzen aufwies (Butler & Kern, 2016, S. 10-11). Eher geringe interne Konsistenzen dieser Skala zeigten sich auch bei Goodman et al. (2018, S. 323), mit einem Cronbach α von .58 oder bei Iasello et al. (2017, S.

57), mit einem Cronbach α von .70. Auch andere eingesetzte E-Skalen kennzeichnen sich durch tendenziell geringe interne Konsistenzen (Coffey et al., 2016; Kern et al., 2015).

Der Orientations to Happiness-Fragebogen von Peterson et al. (2005) beinhaltet ebenfalls eine Skala zur E-Dimension. Dieses 18-Item-lange Selbstbeurteilungsinstrument mit drei Subskalen entstand in Anlehnung an Seligmans Theorie des Authentischen Glücks und erhebt die Befürwortung eines Lebens in positiven Emotionen, Engagement und Sinn (PEM). In diesem Rahmen wird angenommen, dass ein jeder Mensch eine Präferenz für einen der drei Wege zum Glück, im Englischen eine *Orientation to Happiness* (OTH), hat. Der Score der Subskalen indiziert somit das Ausmaß, in welchem eine OTH befürwortet wird (Grimm, et al., 2015; Lambert D'raven & Pasha-Zaidi, 2016; Peterson et al., 2005). Die sechs Items der Subskala des engagierten Lebens basieren auf Csikszentmihalyis Charakterisierung von Flow (Peterson et al., 2005). Ein Beispielitem ist: „Ich suche mir Situationen, die meine Fähigkeiten und mein Geschick herausfordern.“. Die Items des OTH-Fragebogens in deutscher Fassung zeigten zwar substantielle Ladungen auf einem Faktor, etliche hatten allerdings auch eine zweite Ladung auf einen weiteren der drei Faktoren. Die stärksten Zusammenhänge finden sich zwischen den E- und P-Items. Das E-Item „Bei der Auswahl von Aktivitäten berücksichtige ich immer, ob ich mich in ihnen verlieren kann.“ (Item 9) lud sogar höher auf dem P-Faktor als auf dem E-Faktor. Im Vergleich zu den Items der P- und M-Skalen, hatten die Items der E-Skala die geringsten standardisierten Faktorladungen, mit Werten zwischen .33 und .76 und einem Median von .38 (Ruch, Harzer, Proyer, Park, & Peterson, 2010, S. 231).

Ein ebenfalls im Kontext von Seligmans Theorien entwickeltes Instrument ist das bereits erwähnte PPTI, das vor allem im Bereich der Positiven Psychotherapie eingesetzt wird (Guney, 2011). Die Items der Skala zum Element des Engagements erfragen die Kenntnis der eigenen Stärken („Ich kenne meine Stärken.“), das Ausleben und Einsetzen dieser („Ich strebe nach Aktivitäten, wo ich meine Stärken ausleben kann.“, „Ich bediene mich meiner Stärken, um Probleme zu lösen.“), sowie das Erleben während des Anwendens der Stärken („Meine Aufmerksamkeit ist gut bei Dingen, bei denen ich meine Stärken nütze.“). Die deutsche Version des PPTIs zeichnet sich als Selbstbeurteilungsverfahren mit akzeptabler interner Konsistenz aus (Wammerl et al., Juni, 2015).

Aufgrund seines Titels, sei auch der Life-Engagement-Test erwähnt, der von Scheier et al. (2006) entwickelt wurde, um Sinn im Leben zu erheben. Sinn wird im Life-Engagement-Test als Ausmaß, in dem Menschen in ihren täglichen und als wertvoll erachteten Aktivitäten,

engagiert sind, verstanden. Die sechs Items fragen nach dem Sinn und der Bedeutung im Leben (“I have lots of reasons for living.”) und der Wertschätzung der eigenen Handlungen (“To me the things I do are all worthwhile.”). Insgesamt lässt der Titel der Skala auf ein Erhebungsinstrument zur E-Dimension schließen, die Items decken inhaltlich aber mehr das PERMA-Element des Sinns ab.

Die in publizierten Studien angewandten Operationalisierungen der E-Dimension resümierend, wurde diese mit drei- bis sieben-Item-langen Skalen erhoben, wobei keine als umfassend und optimal hervorsticht. Die E-Skala des PERMA-Profilers ist mit drei Items sehr kurz, was möglicherweise auch die niedrigen Reliabilitäten bedingt (Wammerl et al., 2019) und deckt damit auch nur wenige Aspekte (Versunkenheit, Verlust des Zeitgefühls, Empfinden von Begeisterung und Interesse) der E-Dimension ab. Damit stellt sie eine hilfreiche Skala in Screening-Fragebögen dar, für eine umfassende Studie zum Engagement scheint sie allerdings weniger geeignet. Die E-Skala des PPTI ist mit fünf bis sieben Items etwas umfangreicher, bezieht sich aber ausschließlich auf die persönlichen Charakterstärken. Seligman (2014) verweist zwar darauf, dass Aktivitäten, die das Einsetzen und Entwickeln der Stärken ermöglichen, ein engagiertes Leben und das Eintreten in hohe Engagement-Levels erleichtern, eine notwendige Voraussetzung stellt dies allerdings nicht dar. Vor allem im Rahmen des PERMA-Modells, in welchem persönliche Stärken alle Elemente untermauern, stellen diese kein spezifisches Charakteristikum der E-Dimension dar. Weiters setzt die Beantwortung der Skala das Wissen um die Bedeutung des Terminus „Charakterstärken“ im positiv-psychologischen Sinne voraus. Die Items der E-Skala des OTH-Fragebogens zeigten in der deutschen Version vergleichsweise geringe Faktorladungen (Ruch et al., 2010). Inhaltlich beziehen sich diese auf das Befürworten eines engagierten Lebens bzw. das Aufsuchen von Situationen, in welchen Engagement erlebt wird. Somit erfragt der OTH-Fragebogen nicht unbedingt das tatsächliche Erleben von Engagement. Die Ergebnisse von Grimm et al. (2015) bestätigen dies. In ihrer Studie konnte die Ausprägung einer OTH das tägliche Verhalten und Erleben nicht vorhersagen.

Auch wenn Studienergebnisse aufgrund der variierenden Operationalisierungen nicht uneingeschränkt generalisier- und interpretierbar sind, soll im Folgenden eine Zusammenschau bisheriger Forschungsergebnisse erfolgen.

Studienergebnisse zur E-Dimension

Eine deskriptive Studie, die den PERMA-Profiler nutzte, um Unterschiede im Wohlbefinden zwischen internationalen und nationalen Stichproben zu messen, zeigte, dass

Proband*innen aus den Vereinigten Staaten von Amerika das höchste Engagementlevel aufwiesen (Iasello et al., 2017). An zweiter Stelle rangierte die Stichprobe aus Australien/Neuseeland, gefolgt von einer globalen Stichprobe. Die Stichproben aus Großbritannien und Südaustralien zeigten im Mittelwertsvergleich die geringsten E-Ausprägungen (Iasello et al., 2017).

Als eine Voraussetzung für ein ausgeprägtes Lebensengagement beschreiben Lambert D’raven und Pasha-Zaidi (2016) eine *internale Kontrollüberzeugung (internal Locus of Control)*. Dieser von Rotter (1975) beschriebene Terminus, bezieht sich auf das Ausmaß, in welchem ein Individuum, das Auftreten eines Ereignisses auf das eigene Verhalten zurückführt. Eine internale Kontrollüberzeugung liegt demnach dann vor, wenn ein Ereignis als Konsequenz des eigenen Verhaltens wahrgenommen wird. Von externaler Kontrollüberzeugung wird dann gesprochen, wenn ein Ereignis als unabhängig vom eigenen Tun wahrgenommen wird (Rotter, 1975). In diesem Erklärungskontext verorten Lambert D’raven und Pasha-Zaidi (2016) ihre Ergebnisse zum Engagement bei arabischen Student*innen. In den Beschreibungen der befragten Student*innen von Glück spielten weder individuelle oder gruppenbezogene Zustände des Involviert- und Fokussiertseins in Aktivitäten, noch andere Erfahrungsaspekte der E-Dimension eine Rolle. Dies könnte auf eine, in kollektivistischen Kulturen, tendenziell external verortete Kontrollüberzeugung zurückzuführen sein. Charakterstärken hingegen wurden mehrfach als für das persönliche Glück relevant berichtet. In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass Engagement möglicherweise eher individualistische und westliche Vorstellungen von Glück widerspiegelt (Kubokawa & Ottaway, 2009; Rich, 2013).

Die Wichtigkeit von Engagement für das Glück bzw. der Einfluss dessen auf das Wohlbefinden ist nicht nur kulturell unterschiedlich, sondern variiert in seiner Stärke auch in Studien mit vorwiegend westlichen Proband*innen. So zeigte Engagement im Vergleich zu den anderen PERMA-Elementen bei Butler und Kern (2016) beispielsweise die geringsten, aber dennoch signifikanten, Korrelationen mit Aufblühen und Lebenszufriedenheit. Bei Ruch et al. (2010) korrelierte die E-Dimension am stärksten mit Lebenszufriedenheit. Dies könnte auf Spezifika der Stichproben und Erhebungsinstrumente zurückzuführen sein. Insgesamt bestätigen die signifikanten Zusammenhänge von Engagement und Aufblühen sowie Lebenszufriedenheit, dieses als wohlbefindensrelevante Variable (Croom, 2015).

Gander, Proyer und Ruch (2016) nutzten die PERMA-Dimensionen, um selbst-verwaltete Online-Interventionen zur Steigerung von Glück zu entwickeln und untersuchten

anschließend das Potenzial dieser. Dazu wurde die „three good things exercise“ adaptiert. Proband*innen wurden instruiert täglich drei Dinge im Zusammenhang mit einem der PERMA-Elemente, allen PERMA-Elementen oder Kindheitserfahrungen (Kontrollgruppe) aufzuschreiben. Die Interventionen hatten zum Ziel, den Fokus auf die Wohlbefindens-Komponenten im Alltag zu stärken und damit zu ausgeprägterem Wohlbefinden und weniger depressiven Symptomen beizutragen. In der Engagement-Bedingung hatten die Teilnehmer*innen die Aufgabe drei Dinge, während derer ihre Aufmerksamkeit besonders fokussiert war und sie sich ihrer Umgebung nicht bewusst waren, aufzuschreiben und anschließend über ihre Empfindungen währenddessen zu reflektieren. Im Vergleich zur Kontrollgruppe zeigten sich alle Interventionen effektiv, um Glück zu fördern und depressive Symptome zu verbessern. Am meisten profitierten Proband*innen, die sich zu Beginn der Intervention in der Mitte des Wohlbefindenskontinuums befanden. Die Effekte der Engagement-Intervention zeigten sich bis zu drei Monate nach Ende der Intervention.

Ähnliche Ergebnisse berichten auch Giannopoulos und Vella-Brodrick (2011), die die Effektivität von Interventionen zu den drei PEM-Elementen untersuchten. Personen, die in dieser Studie zu Beginn der Intervention hohe Engagement-Werte erzielten, berichteten von stärkerem Wohlbefinden, wenn sie der Interventionsgruppen zu positiven Emotionen oder Sinn zugeteilt waren. In beiden Studien wurde Engagement mit dem bereits beschriebenen OTH-Fragebogen von Peterson et al. (2005) erhoben (Gander et al., 2016; Giannopoulos & Vella-Brodrick, 2011).

Wie bereits erwähnt, werden die drei PEM-Elemente u.a. auch als drei Wege zum Glück (OTHs) beschrieben (Seligman et al., 2004). Jeder der Wege zum Glück ist mit Lebenszufriedenheit assoziiert. Es ist aber auch möglich alle drei Wege zu kombinieren und gleichzeitig anzustreben. Eine starke Ausprägung aller drei OTHs zeigte bisher den stärksten Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit. Die Befürwortung dieses nach Seligman (2014) *erfüllten* Lebens wird vermehrt von älteren, verheirateten Personen mit hohem Ausbildungsgrad berichtet (Peterson et al., 2005). Eine starke Ausprägung aller drei Wege zum Glück führte weiters auch zu einem vermehrten Wahrnehmen alltäglicher Aktivitäten als freudvoll, gewinnbringend und bedeutungsvoll (Gander et al., 2016; Peterson et al., 2005; Ruch et al., 2010). Aufgrund dessen empfehlen die Autor*innen klinisch-arbeitenden Praktiker*innen die am schwächsten ausgeprägte OTH zu eruieren und den*die Klient*in zu unterstützen, diese zu stärken (Gander et al., 2016).

In der Literatur zu den OTHs gibt es auch die Annahme, dass Individuen eine *dominante* OTH haben, die ihr Verhalten und Erleben maßgeblich beeinflusst. Menschen streben also unterschiedliche Lebensweisen an, welche sich in unterschiedlichen OTHs reflektieren (Grimm et al., 2015; Peterson et al., 2005; Ruch et al., 2010). Mittels Experience Sampling Method untersuchten Grimm et al. (2015) das Konzept der dominanten OTH in einer studentischen Stichprobe und bewerteten es schlussendlich als nicht gut validiertes Konzept. Bei den meisten Teilnehmer*innen zeigte sich keine eindeutig dominante OTH. In mehr als 33% der Fälle unterschieden sich die zwei stärker ausgeprägteren OTHs um weniger als 0.20 der Standardabweichung. Mit 9.2% der Stichprobe berichteten vergleichsweise wenige Student*innen eine relativ dominante Orientierung an einem engagierten Weg zum Glück (Grimm et al., 2015, S. 212f.). Die am ausgeprägtesten berichtete OTH hatte außerdem keinen Vorhersagewert für das tatsächliche Verhalten, also die Aktivitäten, denen die Proband*innen nachgingen. Die relativ stärker ausgeprägte Befürwortung eines engagierten Lebens fand sich unabhängig von soziodemografischen Variablen (Ruch et al., 2010). Die vier, in Zusammenhang mit Engagement am häufigsten genannten Aktivitäten bzw. Tätigkeitsgruppen sind „Sex“, „Gartenarbeit/Hausarbeit draußen“, „Hobbies/Kunst/Handwerk“ und „Alkohol/Feiern“ (Grimm et al., 2015).

Engagement wird nicht nur im Bereich der Positiven Psychologie und Forschungen zum Wohlbefinden als relevant erachtet, es zeigte sich auch als relevantes Konstrukt in der Arbeits- und Organisationspsychologie, wo sich bis dato ein umfangreicher Forschungskanon entwickelt hat (Macey & Schneider, 2008). Im Folgenden wird Engagement von dieser Perspektive aus näher betrachtet. Dabei werden unterschiedliche Konzepte und Definitionen des Arbeitsengagements, sowie die, für diese Forschungsarbeit relevanten Studienergebnisse, beschrieben.

Engagement in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Arbeitsengagement als arbeits- und organisationspsychologisches Konzept hat in den letzten Jahren sowohl in der internationalen Forschungsgemeinde, als auch in der praktischen Arbeitswelt Aufmerksamkeit erfahren. Dabei sind es allen voran ökonomische Interessen, die aufgrund des nachgewiesenen Zusammenhanges von Arbeitsengagement und gesteigerter Leistungsbereitschaft der Beschäftigten, diese Entwicklung vorangetrieben haben (Eldor, 2016; Höge & Schnell, 2012; Macey & Schneider, 2008; Simpson, 2009). So liegt der allgemeine Fokus der wissenschaftlichen Studien zum Konzept des Arbeitsengagements auf den organisationalen, personalen und aufgabenbezogenen Faktoren, die Arbeitsengagement

fördern sowie interindividuelle Unterschiede bei Beschäftigten erklären (Bakker, 2011). Als theoretische Basis zur Untersuchung des Zusammenhanges von Engagement und Leistung wird meist das Job Demands-Resources-Model von Bakker und Demerouti (2007) herangezogen (Höge & Schnell, 2012; Simpson, 2009). Der Großteil der Studien zum Arbeitsengagement nutzt die Utrecht Work Engagement Scale als Erhebungsinstrument (Bakker, 2011; Macey & Schneider, 2008).

Annäherung an den Begriff des Arbeitsengagements

Insgesamt ist zum Konzept des Arbeitsengagements eine ausgeprägte Bandbreite an Definitionen und Modellen zu verzeichnen, wodurch es sich als Konstrukt mit einem komplexen nomologischen Netz, diversen Operationalisierungen sowie theoretischen Hintergründen kennzeichnet. Als meist genutzte Charakteristika sind das Empfinden von Enthusiasmus, Energie, Involviertheit und Hingabe zu erwähnen (Macey & Schneider, 2008).

Aus wissenschaftsgeschichtlicher Perspektive kann Kahns 1990 publiziertes Werk *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work* als erste wissenschaftliche Beschreibung des Arbeitsengagements betrachtet werden. Darin definiert er Engagement auf Basis seiner Rollentheorie als „harnessing of organization members‘ selves to their work roles“ (S. 694). Er konkretisiert es weiters als motivationales Konstrukt, das sich auf den Ausdruck der physischen, kognitiven und emotionalen Energien in der Arbeitsrolle bezieht. In der Tradition von Kahns Rollentheorie (1990, 1992) definiert Rothbard (2001) Arbeitsengagement als Fokus und psychologische Präsenz in der individuellen Arbeitsrolle. Als Kerndimensionen werden hier Aufmerksamkeit und Absorption genannt.

Arbeitsengagement wurde bisher aber nicht nur im Zuge rollentheoretischer Überlegungen beschrieben. Macey und Schneider (2008) geben einen Überblick und fassen die verschiedenen Definitionen als drei Facetten bzw. Definitionskategorien von Arbeitsengagement zusammen. So wurde Arbeitsengagement als Zustand, als Persönlichkeitseigenschaft, als Verhaltensweise oder als Kombination dieser beschrieben, wobei die Facette des Zustandes die breiteste Aufmerksamkeit erfahren hat. Diesen Zustands-Konzeptionen ist eine Form von Absorption, Bindung und/oder Enthusiasmus gemeinsam. Die Abgrenzung zu anderen etablierten arbeitsrelevanten Konstrukten, wie beispielsweise der Arbeitszufriedenheit oder dem organisationalen Commitment, ist nach Meinung von Macey und Schneider (2008) nicht immer klar zu erkennen.

Die bisher am häufigsten genutzte und durch etliche empirische Evidenzen gestützte Definition stammt von Schaufeli und Kolleg*innen (2002) (Bakker, 2011; Höge & Schnell, 2012). Derzufolge wird Arbeitsengagement als positiver, erfüllender, arbeitsbezogener, affektiv-motivationaler Gemütszustand verstanden, der durch die drei Dimensionen *Vitalität*, *Hingabe* und *Absorption* charakterisiert werden kann. Vitalität meint dabei ein hohes Maß an Energie und mentaler Resilienz, die Bereitschaft Mühe und Anstrengung in die Arbeit zu investieren, sowie auch bei auftretenden Schwierigkeiten durchzuhalten. Die zweite Dimension der Hingabe beschreibt Gefühle von Involviertheit, Enthusiasmus, Sinn, Inspiration und Stolz bei der Arbeit. Absorption schlussendlich definieren Schaufeli et al. (2002) als Zustand des Konzentriert- und Vertieftseins in die Arbeit, wobei das Zeitgefühl verloren geht und man Schwierigkeiten hat, sich von der Arbeit zu lösen. Auf Basis dieser Definition haben Schaufeli und Kolleg*innen (2002, 2006) die Utrecht Work Engagement Scale (UWES) entwickelt. Diese ist das bis dato am häufigsten genutzte Instrument zur Messung von Arbeitsengagement (Eldor, 2016). Insgesamt existiert eine Vielzahl an Operationalisierungen von Arbeitsengagement, was im Einklang mit der Variabilität an Definitionen steht. An der Mehrzahl davon wird eine wenig eindeutige und umfassende Konzeption des Konstruktes kritisiert. Als Ausnahme wird die Operationalisierung von Schaufeli und Kolleg*innen genannt (Bakker, 2011; Macey & Schneider, 2008).

Die Kerndimension der Absorption kommt dem Zustand des arbeitsbezogenen Flows sehr nahe, ist aber dennoch von diesem zu unterscheiden. Flow wird im Gegensatz zum anhaltenden und allgegenwärtigen Zustand des Engagements, als komplexes Konzept verstanden, das sich auf kurzzeitige Gipfelerlebnisse bezieht (Bakker, 2011; Schaufeli et al., 2002).

Arbeitsengagement und Aspekte außerhalb der Arbeit

Im Vergleich zur Anzahl an Studien zu organisationalen und aufgabenbezogenen Bedingungen von Arbeitsengagement, ist die Forschungsliteratur zu Wechselwirkungen von Engagement in der Arbeit und Aspekten des persönlichen Lebens außerhalb der Arbeit gering. Dabei liegt der Fokus vorwiegend auf negativen Wechselwirkungen, wie beispielsweise Konflikten von konkurrierenden Arbeits- und Familienansprüchen. Im Zusammenhang mit dem sich etablierenden positiv-psychologischen Forschungszugang, werden auch erste Studien zu positiven Effekten verzeichnet (Bakker, 2011; Eldor, 2016; Höge & Schnell, 2012).

Allgemein ist Arbeitsengagement eine an sich positiv wahrgenommene Erfahrung (Schaufeli et al., 2002), die positive Emotionen, sowie bessere Gesundheit und ausgeprägteres Wohlbefinden bedingt (Rothbard, 2001; Sonnentag, 2003). Meist wird Arbeitsengagement als intraindividuell relativ stabile und interindividuell variierende Variable betrachtet. Schaufeli et al. (2006) untersuchten die Stabilität von Arbeitsengagement über den Zeitraum von einem Jahr. Dabei konnte die erste Messung von Arbeitsengagement zwischen 31% und 53% der Varianz des Arbeitsengagements bei der zweiten Messung nach einem Jahr erklären. Ähnlich wie Burnout wird Arbeitsengagement also als anhaltender und wenig transienter Zustand verstanden (Schaufeli et al., 2006, S. 212). Sonnentag (2003) konnte aber auch beachtenswerte tägliche Fluktuationen des intraindividuellen Arbeitsengagements nachweisen. Dabei erklärte Erholung nach der Arbeit das Arbeitsengagementlevel am folgenden Tag. Die subjektive Bewertung, sich ausreichend in der Freizeit zu erholen ging mit einem stärkeren Arbeitsengagement am Folgetag einher. Im Vergleich zu Frauen benötigten Männer mehr Zeit, um sich von ihrer Arbeit zu erholen. Sie gingen in ihrer Freizeit auch vermehrt Aktivitäten nach, die entspannungshinderlich waren. Als Einflussvariable ist weiters Arbeitsstress zu nennen, wobei mehr Arbeitsstress mit einem größeren Bedarf an Erholung einhergeht (Sonnentag, 2003). Ein Mehr an Arbeitsengagement ist demnach nicht immer als positiv zu bewerten. Fluktuierende Arbeitsengagementlevels werden als relevant erachtet, da sie Phasen der Regeneration ermöglichen (Bakker, 2011).

Die für das Arbeitsengagement förderliche Erholung von der Arbeit tritt vor allem bei Freizeitaktivitäten auf, die eine psychische Distanz und Loslösung von der Arbeit ermöglichen und Entspannung erlauben. So können einerseits in der Arbeit aufgebrauchte Ressourcen wieder aufgefüllt und andererseits zusätzliche persönliche Ressourcen gesammelt werden (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Freizeitaktivitäten, die in diesem Zusammenhang als unterstützend beschrieben werden, sind soziale, wenig mühevoll und sportliche Aktivitäten. Tätigkeiten, die zu weniger Arbeitsengagement und Vitalität am Folgetag führen, sind Haushaltsaufgaben und andere arbeitsbezogene Aktivitäten (Sonnentag, 2003; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Diese Resultate finden in Hobfolls Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1989, 2002) eine theoretische Einbettung. Dieser entsprechend streben Individuen danach, Ressourcen zu schützen, wiederzuerlangen und anzuhäufen. Ressourcen werden dabei als Entitäten verstanden, die entweder an sich wertgeschätzt werden (z.B. Selbstbewusstsein, Gesundheit) oder die unterstützend sind, um wertgeschätzte Ziele, wie beispielsweise Geld oder soziale Unterstützung, zu erreichen. Ressourcen existieren weiters nicht isoliert, sondern

aggregieren und treten in, wie es Hobfoll (2002) nennt, „caravans“ (Karawanen) auf. Ein Mehr an Ressourcen ermöglicht es, diese einzusetzen und so weitere Ressourcen anzuhäufen bzw. höhere Ziele zu erreichen. (Hobfoll, 1989, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Wechselwirkungen von Freizeitaktivitäten und Arbeitsengagement können auch im Sinne der Broaden-and-Build Theorie (Fredrickson, 2004) erklärt werden. Personen, die durch entspannende Freizeitaktivitäten oder positiv erlebte soziale Kontakte, positive Emotionen empfinden, sind selbstbewusster, nehmen mehr Möglichkeiten in der Arbeit wahr, kommen dabei eher in einen arbeitsbezogenen Zustand der Absorption und erweitern so ihr gedankliches und behaviorales Repertoire und damit ihre persönlichen Ressourcen (Bakker, 2011; Fredrickson, 2004).

In diesem Kontext sind auch positive Effekte von Arbeitsengagement auf das Sozialleben zu interpretieren. Engagierte Arbeiter*innen empfinden mehr positive Emotionen in der Arbeit, wodurch diese ihre Umwelt positiver wahrnehmen. Dies fördert wiederum prosoziales Verhalten. Auch wurde bestätigt, dass Arbeitsengagement Selbstwirksamkeit und Kompetenz stärkt – Ressourcen, die außerdem das Funktionieren in sozialen Gefügen und Gemeinschaften positiv beeinflussen (Eldor, 2016).

Ressourcen können also von einem Lebensbereich in einen anderen transferiert werden und Erfahrungen in und außerhalb der Arbeit beeinflussen sich wechselseitig (Eldor, 2016; Sonnentag, 2003). Ob Engagement in der Arbeit und Engagement außerhalb der Arbeit auf dieselben Ressourcen zurückgreifen, ist bisweilen offen (Sonnentag, 2003).

Rothbard (2001) ging der Frage nach, ob Individuen ein begrenztes Maß an Engagement und Energie zur Verfügung steht und bewertete die Wechselwirkungen von Engagement in der Arbeitsrolle und Engagement in der Familienrolle als entweder erschöpfend oder bereichernd. Es zeigten sich für beide Richtungen Evidenzen. Frauen berichteten negative Effekte von ausgeprägtem Arbeitsengagement auf das Engagement in der Familienrolle. Engagement in der Familienrolle bereicherte aber das Engagement in der Arbeitsrolle. Bei den befragten Männern ging mehr Arbeitsengagement auch mit mehr Engagement in der Familienrolle einher. Die Geschlechterunterschiede führte die Autorin auf kulturelle Normen, Bewältigungsmechanismen und soziale Erwartungen zurück (Rothbard, 2001). Auch hier ist offen, ob den von Rothbard (2001) formulierten Dimensionen der Engagementdefinition (Aufmerksamkeit und Absorption) in beiden Rollen die gleiche Bedeutung zukommt.

Im Kontext von Freizeitaktivitäten wurde berichtet, dass sich engagierte Beschäftigte auch eher bei Freizeitaktivitäten engagieren (Schaufeli & Bakker, 2004). Allgemein werden

Freizeitaktivitäten im Vergleich zu Tätigkeiten im Zuge einer bezahlten Arbeit öfter als intrinsisch motiviert und frei gewählt bewertet – beides Charakteristika, die Vitalität und Engagement fördern (Kuykendall, Tay, & Ng, 2015; LeFevre, 1988; Simpson, 2009).

Zusammenfassend kann vermerkt werden, dass noch vermehrter Aufklärungs- und Forschungsbedarf in diesem Bereich besteht. So sind Bedingungen und Auswirkungen intraindividuelle Fluktuationen des Arbeitsengagements von Relevanz und Forschungsinteresse. Hinterfragt wird außerdem, ob das Engagement-Modell auch in anderen Lebensbereichen Gültigkeit finden kann (Bakker, 2011). Offene Forschungsfragen beziehen sich in diesem Themenkomplex weiters auf Wechselwirkungen, Ursachen und Auswirkungen von Engagement in der Arbeit und Engagement in anderen Lebensbereichen (Rothbard, 2001; Sonnentag, 2003).

Conclusio und Forschungsziel

Summa summarum zeigt die Analyse der dargelegten Forschungsliteratur, dass Engagement sowohl im Bereich der Positiven Psychologie und der Wohlbefindensforschung, als auch in der Disziplin der Arbeits- und Organisationspsychologie von Interesse und Relevanz ist (Eldor, 2016; Seligman, 2018).

Es zeigen sich Zusammenhänge der E-Dimension mit positiven Gefühlen, Wohlbefinden, Aufblühen und Lebenszufriedenheit, was es somit als wohlbefindensrelevantes und -konstituierendes Element kennzeichnet (Butler & Kern, 2016). Weitere erste Forschungserkenntnisse zu diesem Konstrukt betreffen die kulturelle Variabilität und intraindividuell relative Stabilität (Coffey et al., 2016; Lambert D’raven & Pasha-Zaidi, 2016). Wie sich in der Zusammenschau der Forschungsliteratur außerdem zeigte, ist noch erhebliches Forschungspotenzial zu Struktur, sowie möglichen Wirkungen und Bedingungen von Lebensengagement gegeben. Ohne umfangreichem Konzept mit konkreter Definition und Operationalisierung dieses Konstruktes fehlt es allerdings an einer validen Basis für weitere Forschung dazu. Wie Seligman in seinen Werken (2014, 2015) betont, ist es das Ziel der Positiven Psychologie die PERMA-Elemente zu potenzieren, um dadurch das individuelle Aufblühen zu fördern. Auch in diesem Sinne scheint ein empirisches und evidenzbasiertes Konzept der E-Dimension von Bedeutung, um im Weiteren positiv-psychologische Interventionen zur Förderung des Lebensengagements entwickeln und evaluieren zu können. Somit verschreibt sich diese Forschungsarbeit dem Ziel, eine Konzeption der E-Dimension zu erarbeiten und diese auf ihre Konstruktvalidität hin zu überprüfen.

Konzeption der E-Dimension

Lebensengagement, im Folgenden mit LE abgekürzt, wird in Anlehnung an Martin Seligmans Beschreibung und dessen Rezeption in der wissenschaftlichen Forschungsliteratur als Ergebnis eines engagierten Lebens in den Lebensbereichen Arbeit, Freizeit und sozialen Beziehungen verstanden. Als Basis der Konzeptualisierung dient das Arbeitsengagement-Konzept von Schaufeli et al. (2002), das aufgrund seiner guten Validierung und Evidenz, sowie seiner detaillierten und zugleich umfangreichen Betrachtung des subjektiv erlebten Engagements in der Arbeit, anderen Definitionen und Konzeptionen überlegen ist (Macey & Schneider, 2008).

Definition

In Anlehnung an Schaufeli et al. (2002) wird LE als positiver, anhaltender und allgegenwärtiger, erfüllender, affektiv-motivationaler Gemütszustand verstanden. Dieser affektiv-motivationale Gemütszustand charakterisiert sich durch das Erleben von Vitalität, Hingabe und Absorption in den Bereichen der Arbeit, der Freizeit und der sozialen Beziehungen.

Das Erleben von *Vitalität* meint ein subjektiv wahrgenommenes, hohes Level an Energie und mentaler Resilienz, die Motivation und Bereitschaft diese Energie zu investieren, sowie das Durchhalten bei möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten. Das Empfinden von Enthusiasmus, Inspiration, Sinn, Involviertheit oder Stolz beschreibt die Dimension der *Hingabe*. Unter *Absorption* wird das Konzentriert- und Fokussiertsein im Tun verstanden, während dessen das Bewusstsein für Zeit verlustig geht und es für das Individuum schwierig ist, sich vom Tun zu lösen.

Das Konzept von Schaufeli und Kolleg*innen (2002, 2006) dient weiters auch als Grundlage für die Operationalisierung von LE.

Operationalisierung

Die UWES, die als Selbstbeurteilungsinstrument zur Erhebung von Arbeitsengagement von Schaufeli et al. (2002, 2006) entwickelt wurde, wird auch in der vorliegenden Forschungsarbeit zur Erhebung von Arbeitsengagement herangezogen. Zur Erhebung von Engagement in der Freizeit und Engagement in sozialen Beziehungen wurden die Items der UWES-9 entsprechend verändert. Es folgt eine kurze Beschreibung verschiedener Aspekte der UWES, bevor auf Beispielitems und die konkrete Adaptierung eingegangen wird.

Die UWES existiert bisher in 13 Sprachen, in Original- sowie adaptierter Studentenform und in drei unterschiedlich langen Versionen, wobei die ursprüngliche Vollversion aus 17 Items, die Kurzversion aus neun Items und die Ultrakurzversion aus drei Items besteht (Gusy, Lesener, & Wolter, 2019; Nido, 2012). Alle Items werden auf einer sieben-stufigen Häufigkeitsskala von 0 = *nie* bis 6 = *immer* beantwortet (Schaufeli et al., 2006). In aktuelleren Studien, die sich mit spezifischen Aspekten des Arbeitsengagements beschäftigen, wird meist die reliable und gut validierte 9-Item-Kurzversion, mit drei Items pro Subskala eingesetzt (de Bruin & Henn, 2013; Höge & Schnell, 2012). Auch die vorliegende Forschungsarbeit nutzt die UWES-9 in deutscher Fassung, sowie in der adaptierten Studentenform (UWES-9-SF) (Gusy et al., 2019).

Alle UWES-Versionen bestehen aus den drei Subskalen Vitalität, Hingabe und Absorption, was es möglich macht Summenscores, sowohl auf Gesamtskalenlevel (Arbeitsengagement) als auch auf Subskalenlevel (Vitalität, Hingabe, Absorption) zu interpretieren (de Bruin & Henn, 2013; Schaufeli et al., 2006). Bisherige Untersuchungen zur faktoriellen Struktur der UWES-9 mittels Strukturgleichungsmodellen haben zu teils inkonsistenten Ergebnissen geführt. Getestet wurden meist zwei Modelle, ein Ein-Faktoren-Modell und ein Drei-Faktoren-Modell. Teilweise zeigten beide Modelle eine akzeptable Anpassungsgüte, wobei das Drei-Faktoren-Modell meist einen besseren Modelfit aufwies (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010; de Bruin & Henn, 2013; Schaufeli et al., 2006). Für die deutsche Version der UWES-9 konnte mittels exploratorischer Faktorenanalyse keine Dreidimensionalität nachgewiesen werden (Höge & Schnell, 2012; Sonnentag, 2003). Für die Studentenform zeigte das Drei-Faktoren-Modell einen guten Fit, das Ein-Faktoren-Modell nicht (Gusy et al., 2019; Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli et al. (2006) empfehlen bei Anwendung von Strukturgleichungsmodellen, das latente Arbeitsengagement-Konstrukt als durch die drei Aspekte Vitalität, Hingabe und Absorption repräsentiert, zu betrachten. Da diese drei Aspekte aber mit einem Median $> .90$ (Schaufeli et al., 2006, S. 712) stark korrelieren, wird in der Literatur auch die Differenzierung dieser hinterfragt und für andere statistische Berechnungen die Nutzung eines UWES-9-Gesamtscores empfohlen (Balducci et al., 2010; de Bruin & Henn, 2013; Schaufeli et al., 2006). Schaufeli und Bakker (2004) verweisen in diesem Zusammenhang auch auf die hohe Reliabilität der gesamten UWES-9 im Vergleich zu den Subskalen. Im Vergleich der Faktorladungen der Items im Ein-Faktoren-Modell bei de Bruin und Henn (2013, S. 794) zeigten die Hingabe-Items die stärksten Faktorladungen (.74 - .86), gefolgt von den Vitalität-Items (.71 - .80). Die Absorptions-Items zeigten die geringsten Faktorladungen (.60 - .69), weshalb dieser Aspekt als Kernelement von

AE hinterfragt wurde (de Bruin & Henn, 2013, S. 794). Die Reliabilität der UWES-9 in den bisher verfügbaren Sprachen variiert mit Werten von Cronbachs α zwischen .85 und .92 (de Bruin & Henn, 2013, S. 790). Die Reliabilität der deutschen Fassung ist mit einem Cronbach α von .91 (Sonntag, 2003, S. 521) als hoch zu bewerten (Field, 2009). Ein Beispielitem ist „Meine Arbeit inspiriert mich.“.

Zur Erhebung von Arbeitsengagement in der vorliegenden Forschungsarbeit wurden die Items der UWES-9 und der UWES-9-SF zusammengefasst, da angenommen wurde, dass sowohl Beschäftigte, als auch Student*innen an der Studie teilnehmen würden. Somit ergibt sich als Äquivalent zum eben genannten Beispielitem: „Meine Arbeit/mein Studium inspiriert mich.“.

Um Engagement in der Freizeit und in sozialen Beziehungen zu messen, wurden die neun Items der UWES-9 mit dem Bestreben, den Wortlaut der Fragestellungen so wenig wie möglich zu ändern, in Bezug zu Freizeitaktivitäten und Freunden bzw. Familie umformuliert.

Um Freizeitengagement zu erheben, wurden die UWES-9-Items in Bezug zu Freizeitaktivitäten bzw. Hobbies gebracht und entsprechend umformuliert. Als Beispielitem ergibt sich somit: „Meine Freizeitaktivitäten inspirieren mich.“. Einleitend werden die Studienteilnehmer*innen gebeten, an für sie wichtige Freizeitaktivitäten zu denken.

Ähnlich wurde auch bei der Adaptierung der Skala zum Engagement in sozialen Beziehungen vorgegangen. Einleitend werden Proband*innen instruiert an Menschen zu denken, mit welchen sie gerne Zeit verbringen. Die Items dieser Skala beziehen sich anschließend auf Freunde und/oder Familie. Ein Beispielitem ist: „Die Zeit mit meinen Freunden/meiner Familie inspiriert mich.“.

Somit ergibt sich eine Lebensengagement-Skala (LE-S) mit 27 Items, die sich auf die drei Grundskalen Arbeitsengagement (AE), Freizeitengagement (FE) und Engagement in sozialen Beziehungen (ESB) aufteilen. Für ein besseres Verständnis, werden im Weiteren die Abkürzungen der Grundskalen für die entsprechenden erhobenen Konstrukte verwendet.

Fragestellung und Hypothesen

Diese Forschungsarbeit zielt auf die Konstruktvalidierung des soeben erläuterten Konzepts von LE ab. Dafür gilt es einerseits die faktorielle Struktur des Konstrukts, sowie andererseits dessen Einbettung in ein, aus der Theorie abgeleitetes, korrelatives Netz zu überprüfen.

Somit wird im ersten Teil die Struktur von LE eruiert. Hierfür werden auf Basis einer exploratorischen Faktorenanalyse und theoretischen Überlegungen reflektive Messmodelle erstellt, welche anschließend mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen auf ihre Anpassungsgüte getestet werden.

Im zweiten Teil wird das angenommene nomologische Netz der LE-S überprüft. Hierfür wurden aus der Theorie potenziell informative Konstrukte und Skalen ausgewählt und ein nomologisches Netz entwickelt. Im Sinne von Cronbach und Meehl (1955) wird versucht, die Korrektheit des nomologischen Netzes schrittweise zu testen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Zusammenhangshypothesen sind im Folgenden aufgelistet.

H1.FS Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen LE und Flourishing.

H1.SWLS Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen LE und Lebenszufriedenheit.

H1.SPANE1 Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen LE und positiven Emotionen.

H1.SPANE2 Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen LE und negativen Emotionen.

H1.ASKU Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen LE und Selbstwirksamkeit.

H1.FLOW Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen LE und Flow.

H1.STADI Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen LE und Depressivität.

Die genannten Hypothesen basieren auf den Ergebnissen von Butler und Kern (2016), Coffey et al. (2016), Goodman et al. (2018) und Kern et al. (2014, 2015).

H1.SD1 Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen LE und Geschlecht.

H1.SD2 Es besteht ein schwacher Zusammenhang ($-.14 < r < .14$) zwischen LE und Alter.

Demografische Faktoren zeigten im Gegensatz zu organisationalen Faktoren bisher keine Vorhersagekraft für Arbeitsengagement (Simpson, 2009). Die diskriminante Validität der drei Engagement-Items bei Coffey et al. (2016, S. 202) wurde ebenfalls mittels Korrelation mit Geschlecht überprüft, wobei ein nicht signifikanter Korrelationskoeffizient $< .07$ ($p > .05$) resultierte. Den geringen Zusammenhängen der UWES mit Geschlecht wurde keine praktische Signifikanz zugeordnet, weshalb auch keine geschlechtsspezifischen Normen vorliegen (Schaufeli et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Iasello et al. (2017, S. 60) fanden eine niedrige, aber signifikante ($p < .01$) Korrelation zwischen Engagement und Alter ($r = -.14$). Die Gesamtskala der UWES korrelierte in schwachem Ausmaß mit Alter ($r = .14$) (Schaufeli & Bakker, 2004, S. 18). Basierend auf diesen Forschungsergebnissen kann

angenommen werden, dass kein Zusammenhang von LE und Geschlecht und ein schwacher Zusammenhang von LE und Alter besteht.

Methode

Untersuchungsablauf

Die Daten wurden mittels Online-Fragebogen (SoSciSurvey) erhoben. Dieser war von 24.02.2020 bis 29.04.2020 unter dem Link www.soscisurvey.de/engaged online abrufbar. Studienteilnehmer*innen wurden einleitend über die Möglichkeit, die Beantwortung des Fragebogens jederzeit abzubrechen, sowie die anonyme Nutzung der Daten für wissenschaftliche Zwecke informiert. Die Erhebungsinstrumente wurden in einer als verträglich und wenig ermüdend vermuteten Reihenfolge vorgegeben. Dazu wurden die Grundskalen der LE-S getrennt voneinander vorgegeben. Zusätzlich wurden soziodemografische Daten erhoben. Dazu zählten das Alter, das Geschlecht, der Familienstand, der höchste abgeschlossene Bildungsgrad und der Beruf. Bei diesen Items gab es aber ebenfalls die Möglichkeit, keine Angabe abzugeben.

Die Rekrutierung der Studienteilnehmer*innen erfolgte via Mail, sowie über folgende Gruppen im sozialen Netzwerk „Facebook“: „Masterstudium Psychologie Uni Wien“, „Psychologie Uni Wien“, „Umfragen für Studienarbeiten“, „Umfragen für Studien-, Bachelor- und Masterarbeiten“.

Stichprobe

Der Online-Fragebogen wurde 934 Mal aufgerufen. Von 335 Personen, die begonnen haben den Fragebogen zu beantworten, haben 274 diesen abgeschlossen. Einziges Einschlusskriterium war ein Mindestalter von 18 Jahren, weshalb 5 Fälle ausgeschlossen werden mussten. Somit ergab sich eine finale Stichprobe von 269 Teilnehmer*innen.

Von den 269 Personen sind 63.6% weiblich und 36.4% männlich. Die Altersspanne der Stichprobe liegt zwischen 18 und 77 Jahren, wobei die Hälfte der Teilnehmer*innen (50.2%) jünger als 27 ist und zwei Drittel (66.2%) jünger als 30 ($M = 32.19$, $SD = 12.98$). Das mittlere Alter der Frauen liegt bei 33 Jahren und das der Männer bei 31 Jahren. 115 Personen (42.8%) beschrieben sich als ledig, 93 Personen (34.6%) als in einer Partnerschaft lebend und 56 Personen (20.8%) gaben an, verheiratet zu sein. Fünf Personen (1.9%) enthielten sich der Antwort. Als höchste abgeschlossene Ausbildung gaben 48.7% einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, 16.7% einen Abschluss einer Berufsbildenden höheren Schule mit Matura, 15.6% einen Abschluss einer Allgemein bildenden höheren Schule, je 5.9% einen

Abschluss eines Kollegs bzw. einer Berufsbildenden mittleren Schule und 2.2% einen Pflichtschulabschluss an. Zwei Personen enthielten sich der Antwort. Da sich ein Drittel der Befragten der Angabe des Berufes enthielt, wurde die berufliche Tätigkeit nicht in die deskriptiv- und inferenzstatistische Datenanalyse aufgenommen. Die Stichprobe ist also zum Großteil weiblich, unter 30 Jahren und knapp die Hälfte mit akademischem Abschluss. Dies lässt auf Nicht-Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe schließen.

Gemessene Variablen

Engagement. Engagement wird mit der bereits näher beschriebenen LE-S erhoben. Die Scores der Skala werden in Abhängigkeit der Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse interpretiert.

Aufblühen. Aufblühen ist ein komplexes und multidimensionales Konstrukt, das bisher auf verschiedene Art definiert wurde, im Allgemeinen jedoch immer eine Art von Wohlbefinden widerspiegelt (Huppert & So, 2013). Im Zuge dieser Forschungsarbeit wird es nach Esch, Jose, Gimpel von Scheidt und Michalsen (2013) als „soziopsychologisches Wohlbefinden im Sinne des Aufblühens der Persönlichkeit“ (Esch et al., 2013, S. 267) verstanden und mithilfe der Flourishing Scale von Diener et al. (2010) in deutscher Fassung (FS) erhoben. Die acht Items der FS erfassen Aspekte persönlicher Potenziale und Ressourcen in Bereichen wie sozialen Beziehungen, Sinn oder Engagement. Die Selbsteinschätzung dieser persönlichen Potenziale und Ressourcen kann auf einer sieben-stufigen Antwortskala (1 = *Ich stimme absolut nicht zu*, 7 = *Ich stimmte stark zu*) angegeben werden. Der Gesamtscore kann zwischen 8 (starke Ablehnung aller Items) und 56 (starke Zustimmung aller Items) liegen. Ein hoher Gesamtscore lässt auf ein hohes Maß an subjektiv wahrgenommenem Aufblühen schließen (Diener et al., 2010; Esch et al., 2013). Die interne Konsistenz der deutschen FS ist mit einem Cronbach α von .85 im akzeptablen bzw. guten Bereich (Esch et al., 2013, S. 271). Beispielitems sind: „Ich führe ein absichtsvolles und sinnvolles Leben.“, sowie „Ich trage aktiv zum Glück und Wohlergehen anderer bei.“.

Positive und negative Emotionen. Die Häufigkeit von positiven und negativen Affekten wird mit der Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE) von Diener et al. (2010) in deutscher Fassung gemessen. Die 12 Fragen der SPANE beziehen sich auf die vergangenen vier Wochen und können auf einer fünf-stufigen Häufigkeitsskala (1 = *nie oder selten*, 5 = *sehr oft*) beantwortet werden. Der Fragebogen setzt sich aus den Subskalen Positive Affekte (SPANE-P) und Negative Affekte (SPANE-N) zusammen, wobei sich beide auf je drei spezifische (z.B. „zufrieden“) und drei allgemeine Gefühle (z.B. „positive Gefühle“)

beziehen. Somit ergeben sich drei Interpretationsparameter: Ein Summenscore der SPANE-P, ein Summenscore der SPANE-N und ein Score für die Affektbalance. In der vorliegenden Arbeit werden die Summenscores der beiden Subskalen zur Ergebnisinterpretation herangezogen. Diese können einen Wert zwischen 6 und 30 annehmen, wobei ein höherer Score für ein häufigeres Empfinden von positiven bzw. negativen Affekten steht (Diener et al., 2010; Rahm, Heise, & Schuldt, 2017). Die interne Konsistenz der beiden Subskalen liegt bei .82 (SPANE-N) und .88 (SPANE-P) (Rahm et al., 2017, S. 5). Beispielitems sind: „In den vergangenen vier Wochen hatte ich positive Gefühle.“ und „In den vergangenen vier Wochen war ich zufrieden.“

Lebenszufriedenheit. Allgemeine Lebenszufriedenheit wird mit der Satisfaction with Life-Scale (SWL-S) in deutscher Fassung erhoben und als kognitiv-bewertender Prozess definiert, indem Individuen ihr Leben als Ganzes und auf Basis von eigenen Kriterien beurteilen (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Die SWL-S von Diener et al. (1985) ist ein Selbstbeurteilungsinstrument mit fünf Items. Diese können auf einer sieben-Punkte Likert-Skala (1 = *stimme überhaupt nicht zu*, 7 = *stimme völlig zu*) beantwortet werden. Zufriedenstellende Werte für Reliabilität und Validität wurden mehrfach bestätigt. Die interne Konsistenz liegt bei .88. (Schumacher, 2003, S. 307). Beispielitems sind: „Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich fast nichts ändern.“ und „In den meisten Punkten ist mein Leben meinem Ideal nahe.“.

Depressivität. Zur Erfassung von Depressivität als stabiler Persönlichkeitseigenschaft bei nicht-klinischen Stichproben wird die Trait-Depression-Scale (TDS) aus dem State-Trait-Depression-Inventory von Spielberger und Kolleg*innen genutzt (Spaderna, Schmukle, & Krohne, 2002). Die zehn Items werden den zwei Subskalen Euthymia (Eu) und Dysthymia (Dy) zugeordnet und erfassen das allgemeine Vorhandensein depressiver bzw. das Fehlen positiver Affekte. Die Häufigkeit des Empfindens von positiven und negativen Affekten im Allgemeinen kann dabei auf einer vier-stufigen Likert-Skala (1 = *fast nie*, 4 = *fast immer*) angegeben werden. Die Gesamtscores der Subskalen können einen Wert zwischen 5 und 20 annehmen und ergeben addiert den Kennwert der Trait-Depressivität (Lehr, Hillert, Schmitz, & Sosonowsky, 2008; Renner, Hock, Bergner-Köther, & Laux, 2018). Die internen Konsistenzen der Subskalen in deutscher Fassung liegen bei .90 (Dy) und .85 (Eu) für die Subskalen sowie bei .91 für die Gesamtskala (Spaderna et al., 2002, S. 84). „Ich komme leicht in schwermütige Stimmung.“ und „Ich bin lebenslustig“ sind Beispielitems.

Selbstwirksamkeit. Allgemeine Selbstwirksamkeit wird in der vorliegenden Forschungsarbeit als „subjektive Einschätzung eigener Kompetenzen, allgemeine Schwierigkeiten und Probleme im Leben bewältigen zu können“ (Bierlein, Kovaleva, Kemper, & Rammstedt, 2012, S. 16) verstanden und mithilfe der Allgemeinen Selbstwirksamkeit Kurzsкала (ASKU) von Bierlein et al. (2012) erfasst. Die ASKU ist mit drei Items und einem fünf-stufigen Antwortformat (1 = *trifft gar nicht zu*, 5 = *trifft voll und ganz zu*) eine Kurzform der Allgemeinen Selbstwirksamkeitsskala von Jerusalem und Schwarzer (1999). Es kann ein Gesamtscore zwischen 3 und 15 erreicht werden, wobei ein höherer Score als stärkere Ausprägung der Selbstwirksamkeit interpretiert wird. Mit einem McDonald ω zwischen .81 und .86 kann die ASKU als ausreichend reliabel bewertet werden (Bierlein et al., 2012, S.16). „In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.“ und „Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern.“ sind Beispielitems.

Flow. Flow-Erleben wird als reflexionsfreies, gänzlich Aufgehen in einer glatt laufenden Tätigkeit verstanden (Csikszentmihalyi, 1997) und mit der Flow-Kurzsкала (FKS) von Rheinberg, Vollmeyer und Engeser (2003) in leicht adaptierter Form erhoben. Die zehn Items der FKS erfassen die Komponenten des Flow-Erlebens auf einer sieben-stufigen Antwortskala (1 = *trifft nicht zu*, 7 = *trifft zu*). Dabei beziehen sich diese auf die Flow-Erfahrung einer Tätigkeit, die soeben unterbrochen wurde. Für die vorliegende Untersuchung wurde in Anlehnung an Coffey et al. (2016) das Flow-Erleben in der vergangenen Woche erhoben. Dazu wurden die Items der FKS ins Präteritum formuliert und auf eine Tätigkeit in der vergangenen Woche bezogen. Die Teilnehmer*innen wurden anfänglich instruiert an eine Tätigkeit in der vergangenen Woche zu denken, die ihnen Freude bereitet hat. Auf die optionalen Items zur Erfassung von „Besorgnis“ und „Passung von Fähigkeit und Anforderung“ der FKS wurde verzichtet und der Flow-Gesamtwert interpretiert. Ein höherer Wert indiziert ein ausgeprägteres Flow-Erleben. Die interne Konsistenz der FKS ist mit einem Cronbach α von .90 als gut zu bewerten (Rheinberg et al., 2003, S. 9). Beispielitems sind: „Ich fühlte mich optimal beansprucht.“ und „Ich war ganz vertieft in das, was ich zu tun hatte.“.

Datenanalyse und Anwendungsvoraussetzungen

Die statistische Aufbereitung und Analyse der Daten erfolgte mit Hilfe der Statistiksoftware IBM Statistical Package for Social Science 26.0 und Amos 26. Das Signifikanzniveau wurde mit $\alpha = .05$ festgelegt. Es gab keine fehlenden Werte. Zur

Bestimmung der Reliabilität der Erhebungsinstrumente wurde die interne Konsistenz berechnet. Werte von Cronbachs $\alpha > .80$ indizieren eine gute Reliabilität, Werte $> .70$ können als akzeptabel interpretiert werden (Field, 2009; Moosbrugger & Kelava, 2012).

Struktur von LE. Es wurde eine exploratorische Faktorenanalyse nach dem Modell der Hauptachsenanalyse mittels oblimmer Rotation gerechnet. Das Kaiser-Meyer-Olkin Maß weist mit einem Wert von .93 auf eine ausgezeichnete Stichprobeneignung hin (Field, 2009). Faktorladungen $> .40$ können nach Field (2009) als bedeutend betrachtet werden.

Modellspezifikation und -identifikation. Auf Basis theoretischer Überlegungen und der exploratorischen Analyse wurden fünf Modelle entwickelt. In Modell 1 reflektieren die Indikatoren somit die drei korrelierenden Faktoren 1. Ordnung AE, FE und ESB. Modell 2 testet, ob diesen ein gemeinsamer Faktor 2. Ordnung hinzugefügt werden kann. In Modell 3 wird überprüft, ob AE, FE und ESB durch je drei Subdimensionen reflektiert werden können. Modell 4 nimmt ebenfalls neun Faktoren 1. Ordnung (Subdimensionen) und einen Faktor 2. Ordnung an. Modell 5 schlussendlich testet mittels der bereits genannten neun Faktoren 1. Ordnung, ob AE, FE und ESB besser durch ihre drei Subdimensionen repräsentiert werden. Eine Übersicht der Modelle findet sich in Tabelle 1. Sofern sich die Struktur der UWES-9 auf die Lebensbereiche Freizeit und soziale Beziehungen übertragen lässt, kann vermutet werden, dass Modell 1 und Modell 5 eine gute Anpassungsgüte aufweisen (de Bruin & Henn, 2013; Gusy et al., 2019; Schaufeli et al., 2006; Sonnentag, 2003).

Tabelle 1

Hypothetische Modelle für die konfirmatorische Faktorenanalyse

Modell	Faktor(en) 1. Ordnung	Faktor(en) 2. Ordnung
Modell 1	Arbeitsengagement, Freizeitengagement, Engagement in sozialen Beziehungen	-
Modell 2	Arbeitsengagement, Freizeitengagement, Engagement in sozialen Beziehungen	Lebensengagement

(Fortsetzung)

Fortsetzung Tabelle 1

Modell	Faktor(en) 1. Ordnung	Faktor(en) 2. Ordnung
Modell 3	Arbeitsengagement-Vi, -Hi, -Ab, Freizeitengagement-Vi, -Hi, -Ab, Engagement in sozialen Beziehungen- Vi, -Hi, -Ab	Arbeitsengagement, Freizeitengagement, Engagement in sozialen Beziehungen
Modell 4	Arbeitsengagement-Vi, -Hi, -Ab, Freizeitengagement-Vi, -Hi, -Ab, Engagement in sozialen Beziehungen- Vi, -Hi, -Ab	Lebensengagement
Modell 5	Arbeitsengagement-Vi, -Hi, -Ab, Freizeitengagement-Vi, -Hi, -Ab, Engagement in sozialen Beziehungen- Vi, -Hi, -Ab	-

Anmerkung. Vi = Vitalität, Hi = Hingabe, Ab = Absorption. – meint kein(e) angenommene(r) Faktor(en) 2. Ordnung.

Zur Identifikation der Modellstruktur wurden die Varianzen der latenten Variablen auf 1 fixiert (Backhaus, Erichson, & Weiber, 2015). Auch das Regressionsgewicht der Fehlerterme wurde mit 1 festgelegt (Byrne, 2015). Bei den Modellen mit Faktor(en) 2. Ordnung wurde die Faktorladung einer Indikatorvariable auf 1 gesetzt. Als Referenzvariable wurde der jeweils reliabelste Indikator mit der höchsten Item-Skala-Korrelation ausgewählt (Backhaus et al., 2015). Weiters wurde für alle Modelle die Annahme getätigt, dass die Fehlervariablen untereinander und die latenten Variablen mit den Fehlervariablen nicht korrelieren (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Parameterschätzung. Um die Genauigkeit des Maximum-Likelihood-Schätzverfahrens (ML-Schätzverfahren) sowie des χ^2 -Anpassungstests zu gewährleisten, wurden die Daten mithilfe des Mardia-Tests, der Kurtosis und der Schiefe auf multivariate Normalverteilung überprüft. Multivariate Ausreißer wurden mittels quadriertem Mahalanobis-Abstand d^2 eruiert. Bei 50 Fällen indizieren die p -Werte ($\alpha = 0.05$) zu den entsprechenden d^2 -Werten [40.39, 135.63] multivariate Ausreißer. In Anlehnung an Byrne (2015) wird ein Fall als ernstzunehmender multivariater Ausreißer betrachtet, wenn sich sein quadrierter Mahalanobis-Abstand beträchtlich von den übrigen abhebt. Dies traf auf zwei Fälle zu, weshalb diese von der Analyse ($N = 267$) ausgeschlossen wurden. Mardias Maß der multivariaten Wölbung lag mit einem standardisierten Wert von 52.39 über dem kritischen

Wert 5, was eine starke Verletzung der multivariaten Normalverteilung indiziert (Byrne, 2015). Die Werte der univariaten Schiefe befanden sich zwischen -1.63 und -0.86. Die univariaten Kurtosiswerte variierten zwischen 0.04 und 4.39. Aufgrund der linksschiefen Verteilung der Daten wurden diese logarithmiert. Die log-Transformation der Daten führte zu einer weniger großen Abweichung einer multivariaten Normalverteilung, mit einem standardisierten Mardia-Wert von 21.39. Aufgrund der Voraussetzungsverletzungen wurden die alternativen Schätzverfahren der Asymptotically Distribution Free-Methode, das Weighted Least Squares-Verfahren und bootstrapping in Betracht gezogen. Für eine sinnvolle Nutzung der Asymptotically Distribution Free-Methode und des Weighted Least Squares-Verfahrens ist die vorliegende Stichprobe zu klein (Backhaus et al., 2015; Urban & Mayerl, 2014). Auch die Genauigkeit des naiven bootstrapping ist nicht immer gegeben und dem ML-Schätzverfahren nur bei stark schief verteilten Daten überlegen (Byrne, 2016; Ory & Mokhtarian, 2010). Die Beträge der Kurtosisstatistik weisen mit Werten < 7 nach Byrne (2015) auf eine moderate und tolerierbare Abweichung von der univariaten Normalverteilung hin. Aufgrund dessen wird die Verwendung des ML-Schätzverfahrens trotz der Abweichungen von der multivariaten Normalverteilung als angemessen beurteilt. Bei der Ergebnisinterpretation wird beachtet, dass die Parameterschätzung mittels ML-Methode bei Nichtgegebenheit der multivariaten Normalverteilung zu einem großen χ^2 -Wert und einer damit verbundenen wahrscheinlicheren Ablehnung des hypothetischen Modells führt (Byrne, 2016; Nevitt & Hancock, 2001).

Beurteilung der Schätzergebnisse. Zur Beurteilung der Modellgüte werden der χ^2 -Test (χ^2 -Wert, Anzahl der Freiheitsgrade, p -Wert inklusive Bollen-Stine-Bootstrap-Korrektur (500 Bootstrap-Stichproben)), sowie fünf deskriptive Goodness-of-Fit-Indizes herangezogen. Der χ^2 -Wert sollte möglichst klein und für eine gute Modellanpassung ≤ 2 Mal die Anzahl der Freiheitsgrade (df) sein. Für den χ^2 -Test wird ein α von .05 festgelegt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Da der χ^2 -Test, aufgrund seiner Strenge und Stichprobenabhängigkeit im Allgemeinen, im Speziellen bei Verletzung der Multinormalverteilung mit Vorsicht zu interpretieren ist, wird der χ^2 -Wert weiters als deskriptives Gütemaß im Verhältnis zu den Freiheitsgraden beurteilt (Backhaus et al., 2015). Dabei gelten Werte zwischen 0.00 und 2.00 als guter Fit und Werte zwischen 2.01 und 3.00 als akzeptabler Fit (Moosbrugger & Kelava, 2012). Außerdem werden der Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), der Comparative Fit Index (CFI) und der Standardized Root Mean Residual (SRMR) mit Cutoff-Werten für gute und adäquate Modellgüte nach Hu und Bentler (1999) (SRMR $\leq .08$ guter Fit,

$\leq .10$ akzeptabler Fit; CFI: $\geq .95$ guter Fit, $\geq .90$ akzeptabler Fit; RMSEA $\leq .06$ guter Fit, $\leq .08$ akzeptabler Fit) herangezogen.

Zum Vergleich der fünf, teilweise nicht hierarchischen Modelle wird das Akaike Information Criterion (AIC) genutzt (Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006), wobei ein kleinerer Wert für eine bessere Anpassungsqualität spricht (Urban & Mayerl, 2014).

Modification Indexes werden genutzt, um etwaige effektive und theoretisch sinnvolle Post-Hoc-Modifikationen zu eruieren (Schreiber et al., 2006).

Zusätzlich zu den globalen Gütekriterien werden die Modelle auf Indikatorebene überprüft. Hierfür werden Faktorkorrelationen, Faktorladungen mit entsprechenden Critical Ratios, unstandardisierte Varianzen und standardisierte Residuen berichtet (Schreiber et al., 2006; Urban & Mayerl, 2014). Standardisierte Regressionskoeffizienten $> .50$ können als akzeptable Lösungen interpretiert werden. Auch die quadrierten Faktorladungen einer Indikatorvariable sollten $> .50$ bzw. $> .40$ sein, was bedeutet, dass mindestens 40% – 50% der Varianz durch den dahinterliegenden Faktor erklärt werden sollten (Urban & Mayerl, 2014). Weiters werden zur Ergebnisinterpretation die Critical Ratio-Werte der Parameterschätzer herangezogen, die angeben, ob sich ein Parameter signifikant von 0 unterscheidet. Parameterwerte mit Critical Ratio-Werten außerhalb der Spannweite von -1.96 bis 1.96 ($\alpha = .05$) tragen einen gewichtigen Beitrag zur Bildung der Modellstruktur (Byrne, 2016). Faktorladungen, quadrierte Faktorladungen und Faktorkorrelationen > 1 , sowie negative Varianzen weisen auf eine Fehlspezifikation des entsprechenden Modells hin (Backhaus et al., 2015; Byrne, 2016; Urban & Mayerl, 2014). Außerdem wird eine mögliche Diskrepanz zwischen der Kovarianz-Matrix der Stichprobe und der angenommenen Modelle mittels standardisierter Residuen betrachtet. Werte > 2.58 gelten als groß und indizieren statistisch signifikante Unterschiede (Byrne, 2016).

Überprüfung des nomologischen Netzes. Zur Überprüfung des nomologischen Netzes werden Korrelationen berechnet. Die Signifikanz der Korrelationen von LE mit Konstrukten, für welche positive oder negative Zusammenhänge vermutet werden, wird einseitig getestet, die Korrelationen mit Geschlecht und Alter zweiseitig.

Die Daten wurden auf univariate Normalverteilung und Linearität der interessierenden Zusammenhänge überprüft. Der Shapiro-Wilk-Test fiel bei allen interessierenden Variablen signifikant aus ($p < .001$), was nicht normalverteilte Daten indiziert. Da eine visuelle Analyse (P-Plots, Histogramm mit Normalverteilungskurve) der Variablenverteilungen zeigte, dass

diese in heterogener Form von der Normalverteilung abweichen, wurde von einer Transformation der Daten abgesehen. Folglich wurde der Korrelationskoeffizient nach Spearman herangezogen. Die praktische Bedeutsamkeit des Korrelationskoeffizienten wird in Anlehnung an Cohen (1988) eruiert. Dabei weist ein $r \approx 0.1$ auf einen schwachen Zusammenhang hin, ein $r \approx 0.3$ auf einen mittleren und ein $r \approx 0.5$ auf einen starken Zusammenhang (Field, 2009).

Ergebnisse

Reliabilität der Erhebungsinstrumente

Die Reliabilität der LE-S ist mit Werten von Cronbachs α zwischen .82 und .95 als gut zu bewerten (Field, 2009). Wie Tabelle 2 zeigt, sind die Reliabilitäten der Grundskalen annähernd gleich und vergleichsweise höher, als die der jeweiligen Subskalen. Das Cronbach α der gesamten LE-S liegt bei .94. Weiters liegen alle korrigierten Item-Skala-Korrelationen über dem von Field (2009) veranschlagten Wert von .30.

Tabelle 2

Kennwerte der Lebensengagement-Skala

Skala	α	$M (SD)$
AE	.93	40.34 (9.15)
Vit.	.82	13.26 (2.98)
Hin.	.88	13.77 (3.48)
Abs.	.84	13.28 (3.46)
FE	.94	42.79 (8.93)
Vit.	.87	14.37 (2.97)
Hin.	.81	14.42 (3.02)
Abs.	.90	14.01 (3.61)
ESB	.95	45.04 (8.25)
Vit.	.86	14.87 (2.85)
Hin.	.84	15.30 (2.76)
Abs.	.89	14.87 (3.09)

Anmerkung. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen, Vit. = Vitalität, Hin. = Hingabe, Abs. = Absorption. α = Cronbachs Alpha.

Auch die internen Konsistenzen der übrigen Messverfahren liegen im akzeptablen bzw. guten Bereich, wie in Tabelle 3 zusammengefasst ist.

Tabelle 3

Kennwerte der Erhebungsinstrumente

Skala	<i>M (SD)</i>	α
FS	44.73 (6.26)	.89
SWLS	25.94 (4.99)	.85
SPANE-P	22.58 (3.60)	.90
SPANE-N	14.79 (4.29)	.85
ASKU	12.10 (1.53)	.76
FKS	56.05 (10.63)	.88
TDS-Eu	15.03 (9.21)	.88
TDS-Dys	8.80 (2.83)	.84

Anmerkung. FS = Flourishing Scale, SWLS = Satisfaction with Life-Scale, SPANE = Scale of Positive and Negative Experience, -P = Positive, -N = Negative, ASKU = Allg. Selbstwirksamkeit Kurzsкала, FKS = Flow Kurzsкала, TDS = Trait Depression Scale, Eu = Euthymie, Dys = Dysthymie. α = Cronbachs Alpha.

Ergebnisse der exploratorischen Faktorenanalyse

Die 27 Items der LE-S wurden einer Hauptachsenanalyse mit schiefwinkliger Rotation (oblimin) unterzogen. Da die Kommunalitäten im Durchschnitt $> .60$ sind und die Stichprobe > 200 , wird nach Empfehlung von Field (2009) die Anzahl an relevanten Faktoren auf Basis des Scree-Tests bestimmt. Drei der extrahierten Faktoren befinden sich vor dem „Knick“ im Scree-Plot (Abbildung 1) und werden somit als relevant erachtet (Moosbrugger & Kelava, 2012). Von der Gesamtvarianz der 27 Variablen werden durch die ersten drei Faktoren der Hauptachsenanalyse 65.70% erklärt. Wie Tabelle 4 zeigt, weisen die AE-Items nach der Oblimin-Rotation hohe Primärladungen auf dem Faktor F1‘ auf, die FE-Items auf Faktor F2‘ und die ESB-Items auf Faktor F3‘, was eine eindeutige Zuordnung der Variablen zu den rotierten Faktoren möglich macht. Die Kommunalitäten der Items liegen zwischen .45 und .82.

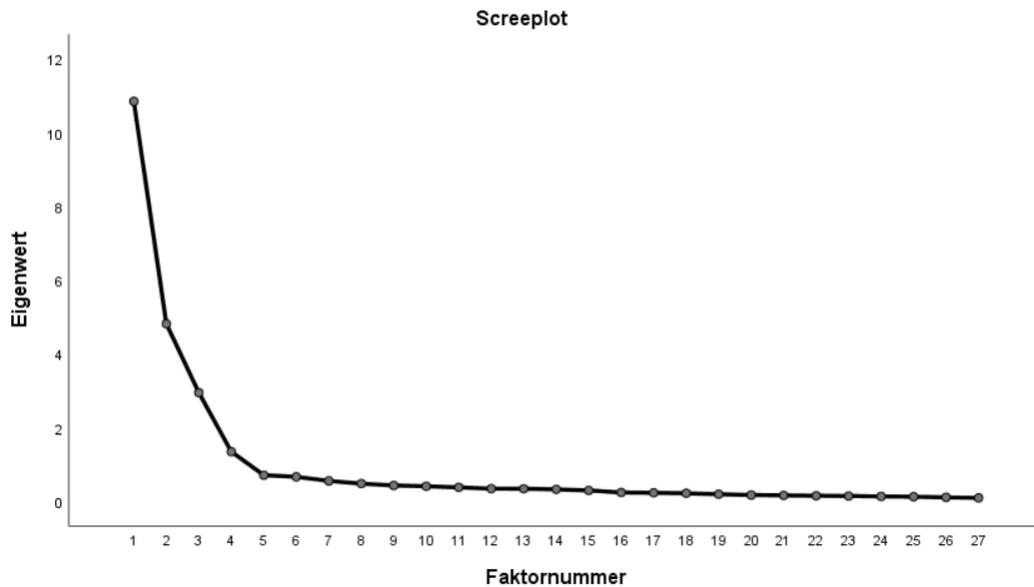


Abbildung 1. Screepplot der Hauptachsenanalyse.

Ein vierter Faktor zeigt einen Eigenwert von 1.06 und könnte nach dem Kaiser-Kriterium als relevant erachtet werden. Bei Inspektion der rotierten Faktorladungen und Items zeigt sich, dass dieser inhaltlich Vitalität widerspiegelt. Eine rotierte Faktorladung $> .40$ (Field, 2009) findet sich nur bei Item AE₁. Aufgrund des Screepplots (Moosbrugger & Kelava, 2012) und der Faktorladungen wurde dieser Faktor als nicht relevant erachtet. Den Ergebnissen zufolge liegen den Items also drei Faktoren zugrunde, die auch inhaltlich als sinnvoll bewertet werden können.

Tabelle 4

Ergebnisse der Hauptachsenanalyse ($N = 269$)

Item	Rotierte Faktorladungen		
	F1 ^c	F2 ^c	F3 ^c
AE ₁	.59		
AE ₂	.57		
AE ₅	.86		
AE ₃	.87		
AE ₄	.72		
AE ₇	.73		
AE ₆	.78		
AE ₈	.74		

(Fortsetzung)

Fortsetzung Tabelle 4

Item	Rotierte Faktorladungen		
	F1'	F2'	F3'
AE ₉	.89		
FE ₁		-.66	
FE ₂		-.58	
FE ₅		-.82	
FE ₃		-.80	
FE ₄		-.85	
FE ₇		-.88	
FE ₆		-.71	
FE ₈		-.89	
FE ₉		-.78	
ESB ₁			.71
ESB ₂			.76
ESB ₅			.88
ESB ₃			.86
ESB ₄			.88
ESB ₇			.89
ESB ₆			.63
ESB ₈			.89
ESB ₉			.76
Eigenwert	4.51	2.68	10.56
Erklärte Gesamtvarianz	16.70%	9.91%	39.10%

Anmerkung. Nur die Faktorladungen der Mustermatrix mit Werten > .40 werden berichtet. Items sind nach Subdimensionzugehörigkeit geordnet.

Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse

Globale Gütekriterien. In der vorliegenden Untersuchung wurden fünf Modelle auf ihre hinreichende Übereinstimmung mit den empirischen Daten überprüft. Wie die Ergebnisse in Tabelle 5 zeigen, weist Modell 3 auf Basis der Fit-Indizes die beste Anpassungsgüte auf.

Tabelle 5

Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen (ML-Schätzung) (N = 267)

Modell	χ^2	df	$p, p_{\text{korr.}}$	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA	AIC
Modell 1	997.05	321	<.001, .002	3.11	.89	.05	.09	1111.05
Modell 2	997.05	321	<.001, .002	3.11	.89	.05	.09	1111.05
Modell 3	860.78	312	<.001, .004	2.76	.91	.06	.08	992.78
Modell 4	1733.80	315	<.001, .004	5.50	.76	.19	.13	1859.80
Modell 5	975.85	315	<.001, .004	3.10	.89	.22	.09	1101.85

Anmerkung. $p_{\text{korr.}}$ = Bollen-Stine-Bootstrap-Korrektur (500), CFI = Comparative Fit Index, SRMR = Standardized Root Mean Square Residual, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, AIC = Akaike Information Criterion. Modell mit dem besten Modelfit fettgedruckt.

Der χ^2 -Test fiel vor sowie nach der Bollen-Stine-Bootstrap-Korrektur bei allen Modellen signifikant aus ($p < .001$, $p(\text{Bollen-Stine}) = .002$ bzw. $.004$), was eine Ablehnung der angenommenen Modelle nahelegt.

Das AIC von Modell 3 ist im Vergleich zu den übrigen vier Modellen das Niedrigste, was dieses als das adäquateste Modell ausweist. Modell 3 weist auch bei Betrachtung der deskriptiven Fit Indizes χ^2/df , CFI und RMSEA einen akzeptablen Fit, bei Betrachtung des SRMR einen guten Fit auf. Modell 5 und Modelle 1 und 2 rangieren nach AIC-basierter Modellpassung knapp hintereinander. Auch die χ^2/df -, CFI- und RMSEA-Werte dieser drei Modelle sind annähernd gleich, wobei diese allesamt knapp über bzw. unter den Cutoff-Werten für eine akzeptable Anpassungsgüte liegen. Einzig der SRMR-Wert variiert stark. Der SRMR von Modell 1 und Modell 2 weist mit einem Wert von $.05$ auf eine gute Modellpassung hin, während der SRMR von Modell 5 dieses mit einem Wert von $.22$ als inakzeptabel ausweist.

Die Werte der Goodness-of-Fit Indizes von Modell 4, das von 9 Faktoren 1. Ordnung und einem übergeordneten Gesamtfaktor ausgeht, liegen allesamt außerhalb der Spannbreite für einen akzeptablen bzw. guten Modelfit, weshalb es abgelehnt werden kann. Im weiteren werden deshalb nur die Modelle 1, 2, 3 und 5 auf Indikatorebene überprüft.

Überprüfung auf Indikatorebene. Zuerst werden die Ergebnisse zu Modell 3, mit den besten Werten der Fit-Indizes, berichtet. Danach wird auf Modell 5 mit dem zweitniedrigsten AIC-Wert eingegangen. Abschließend werden Ergebnisse von Modell 1 und Modell 2, die gleiche Werte aufweisen, erläutert.

Die Interkorrelationen der Faktoren 2. Ordnung in Modell 3 sind signifikant ($p < .001$) und liegen bei .26 für AE und ESB, bei .34 für AE und FE und bei .56 bei FE und ESB. Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, sind die Faktorladungen der Faktoren 2. Ordnung allesamt positiv, signifikant ($p < .001$) und befinden sich zwischen .83 und 1.02. Weiters erklären AE, FE und ESB den Ergebnissen zufolge zwischen 68% und 104% der Varianzen der Faktoren 1. Ordnung. Zwei Faktorladungen und multiple Korrelationskoeffizienten sind > 1 , was auf eine Fehlspezifikation des Modells hinweist (Urban & Mayerl, 2014).

Tabelle 6

Faktorladungen in Modell 3

Faktor 1. Ordnung	Faktor 2. Ordnung					
	AE		FE		ESB	
	λ	λ^2	λ	λ^2	λ	λ^2
AE-Vitalität	.83	.68				
AE-Hingabe	.95	.90				
AE-Absorption	1.02	1.04				
FE-Vitalität			.94	.88		
FE-Hingabe			.98	.96		
FE-Absorption			.91	.83		
ESB-Vitalität					1.01	1.02
ESB-Hingabe					.99	.99
ESB-Absorption					.96	.92

Anmerkung. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen. Alle $ps < .001$.

Auf eine Fehlspezifikation deuten weiters zehn signifikante standardisierte Residuen mit Werten > 2.85 und zwei negative unstandardisierte Varianzen (Byrne, 2016; Urban & Mayerl, 2014). Zusammenfassend finden sich auf Basis der Indikatorebene mehrfach Hinweise auf eine Fehlspezifikation von Modell 3.

Die auf eine Fehlspezifikation hinweisenden Werte könnten auf eine hohe Korrelation und Multikollinearität der Faktoren 1. Ordnung, also den Subdimensionen der LE-S, zurückzuführen sein. Als Evidenz dafür können die in Tabelle 7 wiedergegebenen hohen Faktorinterkorrelationen in Modell 5 betrachtet werden. Anzumerken ist die geschätzte Korrelation von ESB-Vitalität und ESB-Hingabe, die außerhalb des zulässigen Wertebereichs [-1, +1] liegt. Weiters sind etliche standardisierte Residuen [-1.16, 7.46] in Modell 5 signifikant mit Werten > 2.85 , was im Einklang mit dem SRMR-Wert auf eine inakzeptable Modellgüte hinweist.

Tabelle 7

Faktorinterkorrelationen in Modell 5

Faktor	AE-Vitalität	AE-Hingabe	FE-Vitalität	FE-Hingabe	ESB-Vitalität	ESB-Hingabe
AE-Hingabe	.78	-				
AE-Absorption	.84	.97				
FE-Hingabe			.92	-		
FE-Absorption			.84	.89		
ESB-Hingabe					1.01	
ESB-Absorption					.97	.95

Anmerkung. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen. Alle $ps < .001$.

Einzig das dreifaktorielle Modell 1 und das, um einen Gesamtfaktor erweiterte, Modell 2 zeigen keine Parameterschätzungen außerhalb der erwarteten und zulässigen Wertebereiche. Alle Faktorladungen, quadrierten multiplen Korrelationen, Korrelationen und standardisierten Residuen sind dahingehend unauffällig und weisen somit nicht auf eine Fehlspezifikation hin. Die Parameterschätzungen und globalen Gütekriterien von Modell 1 und Modell 2 sind weitestgehend gleich. Die Faktorinterkorrelationen von Modell 1 sind in Tabelle 8 wiedergegeben.

Tabelle 8

Faktorinterkorrelationen in Modell 1

Faktor	AE	FE
FE	.33	
ESB	.27	.56

Anmerkung. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen. Alle $ps < .001$.

Die Faktorladungen in den Modellen 1 und 2 weisen mit signifikanten Werten $> .66$ akzeptable Lösungen auf und bestätigen die theoretisch formulierten Zusammenhänge ($p < .001$). Tabelle 9 zeigt, dass die Faktorladungen der Grundskalen ähnlich hoch sind ($M_{AE} = .77$, $M_{FE} = .80$, $M_{ESB} = .82$) mit den höchsten Werten der Skala zum ESB. Die niedrigste Ladung findet sich bei Item ESB₇ (.66) die höchste bei Item AE₉ (.88). Weiters erklären die Faktoren zwischen 43% und 78% der Varianz der Messvariablen.

Tabelle 9

Faktorladungen und quadrierte Faktorladungen in den Modellen 1 und 2

Item	AE		FE		ESB	
	λ	λ^2	λ	λ^2	λ	λ^2
AE ₁	.73	.53				
AE ₂	.70	.48				
AE ₅	.78	.61				
AE ₃	.85	.72				
AE ₄	.85	.73				
AE ₇	.75	.56				
AE ₆	.71	.51				
AE ₈	.69	.48				
AE ₉	.88	.78				
FE ₁			.75	.57		
FE ₂			.71	.50		
FE ₅			.83	.69		
FE ₃			.81	.65		
FE ₄			.81	.66		
FE ₇			.74	.55		
FE ₆			.83	.89		
FE ₈			.85	.72		
FE ₉			.85	.72		
ESB ₁					.82	.68
ESB ₂					.81	.66
ESB ₅					.84	.70
ESB ₃					.87	.76
ESB ₄					.87	.76

(Fortsetzung)

Fortsetzung Tabelle 9

Item	AE		FE		ESB	
	λ	λ^2	λ	λ^2	λ	λ^2
ESB ₇					.66	.43
ESB ₆					.84	.71
ESB ₈					.87	.75
ESB ₉					.78	.61

Anmerkung. Items sind nach Subdimensionzugehörigkeit geordnet. Alle $ps < .001$.

Die Faktorladungen der Faktoren 1. Ordnung (AE, FE und ESB) in Modell 2 liegen bei .41 für AE, bei .82 für FE und bei .67 für ESB.

Die Modification Indexes der Modelle 1 und 2 zeigen bei zusätzlich zugelassenen Fehlerterm-Korrelationen die ausgeprägtesten Verkleinerungen des χ^2 -Wertes. Das Zulassen dieser führte zu Goodness-of-Fit-Indizes, die allesamt im guten bzw. akzeptablen Bereich lagen. Dennoch wurde von diesen Post-Hoc-Modifikationen der Modelle abgesehen, da der konfirmatorische Charakter der Analyse verloren ginge (Byrne, 2016; Urban & Mayerl, 2014).

Summa summarum weisen die Modelle 3 und 5 auf Indikatorebene auf Fehlspezifikationen hin (Backhaus et al., 2015; Byrne, 2016; Urban & Mayerl, 2014). Die Modelle 1 und 2 zeigen die beste Anpassungsgüte. Somit kann angenommen werden, dass LE ein dreifaktorielles Konstrukt ist, das auf Basis der Grundskalen-Scores, als auch auf Basis des Gesamtscores der LE-S interpretiert werden kann.

Ergebnisse zum nomologischen Netz

Die einseitig auf Signifikanz getesteten Korrelationen von LE und den entsprechenden Konstrukten sind allesamt signifikant mit p -Werten $< .001$ und liegen zwischen $-.54$ und $.51$, wie Tabelle 10 zeigt. Die stärksten Korrelationen der ausgewählten Konstrukte finden sich mit dem Gesamtscore der LE-S, mit Ausnahme von Selbstwirksamkeit, welche am stärksten mit AE korreliert.

Für die bereichsspezifischen Engagementformen ist festzuhalten, dass sich hier die stärksten Korrelationen mit AE, mit Ausnahme von Flowerleben und Depressivität, zeigen. Diese Variablen korrelierten am stärksten mit FE. In Anlehnung an Cohen können die Korrelationen der bereichsspezifischen Engagementformen als mittlere und schwache

Zusammenhänge interpretiert werden. Die Zusammenhänge mit allgemeinem LE sind im mittleren bis starken Bereich.

Tabelle 10

Ergebnisse zu den gerichteten Zusammenhangshypothesen

	AE	FE	ESB	LE
Aufblühen	.49	.37	.35	.51
Positive Emotionen	.33	.31	.29	.39
Negative Emotionen	-.30	-.28	-.25	-.35
Lebenszufriedenheit	.43	.31	.30	.44
Depressivität	-.41	-.43	-.37	-.54
Selbstwirksamkeit	.37	.26	.20	.35
Flowerleben	.28	.35	.26	.37

Anmerkung. Spearman-Korrelationen. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen, LE = Lebensengagement. Alle $ps < .001$ (einseitig).

Die Nullhypothesen zu den in Tabelle 10 berichteten Konstrukten können verworfen werden. Die Alternativhypothesen werden angenommen. Alle Korrelationen sind signifikant und in erwarteter Richtung.

Die Ergebnisse zu den Korrelationen von LE mit Alter und Geschlecht sind in Tabelle 11 aufgelistet. Die punkt-biserialen Korrelationen von Geschlecht und allgemeinem sowie bereichsspezifischem Engagement sind gering und nicht signifikant. Geschlecht und Engagement teilen weniger als 1% ihrer Varianz. Die H0SD1 kann somit verworfen werden und die entsprechende Alternativhypothese wird angenommen.

Tabelle 11

Ergebnisse zu den ungerichteten Zusammenhangshypothesen

	Geschlecht			Alter		
	r_{pb}	p	R^2	r	p	R^2
AE	.08	.21	<.01	.17**	.01	.03
FE	.07	.24	<.01	-.11	.07	.01
ESB	-.06	.35	<.01	-.12*	.04	.01
LE	.04	.48	<.01	-.06	.34	<.01

Anmerkung. AE = Arbeitsengagement, FE = Freizeitengagement, ESB = Engagement in sozialen Beziehungen. Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich). * $p < .05$, ** $p < .01$ (zweiseitig).

Wie die Korrelationen von LE und Alter zeigen, geht höheres Alter mit ausgeprägterem AE einher, während es gleichzeitig mit geringerem FE und ESB einhergeht. Da LE auch als dreifaktorielles Konstrukt (Modell 1) betrachtet werden kann und die signifikante Korrelation ($p < .05$) von Alter und AE größer als der, in der Forschungshypothese angenommene, Wert von .14 ist, wird die entsprechende Nullhypothese (H_0SD2) beibehalten.

Diskussion

Diese Arbeit hat sich der Konzeption und Konstruktvalidierung der E-Dimension aus Seligmans PERMA-Modell gewidmet. Bestehende Forschungsergebnisse zum Engagement wurden gesammelt, Begriffsverständnisse und Operationalisierungen verglichen und einander gegenübergestellt. Die Zusammenschau der Forschungsliteratur machte deutlich, dass Engagement in diverser Art verstanden und nicht immer klar definiert sowie abgegrenzt wird. Die bisher angewandten Erhebungsinstrumente der E-Dimension zeigten sich nach eingehender Betrachtung als suboptimal für eine umfangreiche Studie zum Lebensengagement. Diese Forschungslücke adressierend, wurde auf Basis positiv-psychologischer Beschreibungen und dem Arbeitsengagement-Konzept von Schaufeli et al. (2002, 2006) eine Konzeption von LE erarbeitet. Eine erste Konstruktvalidierung der erstellten Operationalisierung zeigte, dass das Arbeitsengagement-Konzept von Schaufeli et al. (2006) auf die Lebensbereiche Freizeit und soziale Beziehungen übertragen werden kann (Bakker, 2011). Weiters kann allgemeines Lebensengagement auf Basis eines Gesamtscores interpretiert werden. Das, auf Basis der Forschungsliteratur entwickelte, nomologische Netz hat sich bis auf eine Ausnahme auch in den empirischen Daten gezeigt.

Analyse der Struktur der E-Dimension

Die konfirmatorischen Faktorenanalysen von fünf hypothetischen Modellen wiesen zwei dieser, als mit den empirischen Daten ausreichend übereinstimmend, aus. Modell 1 nimmt an, dass die Items der LE-S drei Faktoren, nämlich AE, FE und ESB, reflektieren. In Modell 2 wird diesen ein übergeordneter Faktor, nämlich LE, hinzugefügt. Die Analyse beider Modelle ergab sowohl auf Ebene der globalen Gütekriterien, als auch auf Ebene der Indikatoren, weitestgehend gleiche Ergebnisse. LE kann folglich als dreifaktorielles Konstrukt betrachtet werden und auf Basis der Grundskalenscores (AE, FE, ESB), als auch auf Basis des Gesamtscores (LE) der LE-S interpretiert werden. Dass der χ^2 -Test bei allen Modellen signifikant ausfiel, war aufgrund der bereits erwähnten Strenge und Stichprobenabhängigkeit, sowie der verletzten Voraussetzung der multivariaten Normalverteilung nicht unerwartet (Byrne, 2016; Nevitt & Hancock, 2001).

Wie im Kapitel zur Konzeption der E-Dimension erläutert wurde, finden sich in der Forschungsliteratur teilweise Unstimmigkeiten, was die Struktur der UWES-9 betrifft. Dabei wird einem Ein-Faktoren-Modell (Arbeitsengagement) ein Drei-Faktoren-Modell (Vitalität, Hingabe, Absorption) gegenübergestellt (Balducci et al., 2010; de Bruin & Henn, 2013; Gusy et al., 2019; Schaufeli et al., 2006; Sonnentag, 2003). Die Hauptachsenanalyse der im Zuge dieser Forschungsarbeit erstellten LE-S ergab eine einfaktorielle Struktur für AE, FE und ESB. Die Ergebnisse zum AE sind im Einklang mit Sonnentags (2003) Resultaten. In ihrer Studie zeigte sich mittels exploratorischer Faktorenanalyse ebenfalls ein Ein-Faktoren-Modell als adäquate Erklärung der Struktur der deutschen UWES. Empfohlen wird die Nutzung eines Gesamt-Arbeitsengagement-Scores auch von Balducci et al. (2010) und de Bruin und Henn (2013), welche die diskriminante Validität der Subdimensionen Vitalität, Hingabe und Absorption kritisierten. Dies begründeten sie in den, in etlichen Untersuchungen bestätigten, hohen Korrelationen dieser (Balducci et al., 2010; de Bruin & Henn, 2013; Gusy et al., 2019; Schaufeli et al., 2006). Die jeweiligen Subskalen von AE, FE und ESB korrelierten auch in der vorliegenden Forschungsarbeit hoch (s. Tabelle 7). Dies, sowie die Tatsache, dass die internen Konsistenzen der Grundskalen (AE, FE, ESB) höher sind, als die der Subskalen (-Vitalität, -Hingabe, -Absorption) unterstützen weiters die Überlegenheit der unidimensionalen Struktur im Vergleich zur dreidimensionalen Struktur von AE, FE und ESB.

In Strukturgleichungsmodellen empfehlen Schaufeli et al. (2006) allerdings das, mittels der UWES erhobene, Arbeitsengagement als dreifaktorielles Konstrukt abzubilden. Das latente Arbeitsengagement als durch die drei Dimensionen Vitalität, Hingabe und Absorption repräsentiert zu betrachten, entspräche in der vorliegenden Forschungsarbeit Modell 5 bzw. in erweiterter Form mit Faktoren 2. Ordnung, den Modellen 3 und 4. Diese Modelle zeigten allerdings keine adäquate Anpassungsgüte. Es ist aber auch möglich, dass nicht alle drei bereichsspezifischen Engagementformen adäquater durch einen Gesamtscore repräsentiert werden. Die Modelle 3 und 5 zeigten auf Basis der deskriptiven Fit-Indizes ebenfalls einen guten Modelfit. Auf Basis der Indikatorebene indizierten etliche Werte eine Fehlspezifikation dieser. Das Areal der Fehlspezifikation kann allerdings nicht ausgemacht werden (Byrne, 2016). Es ist also in Betracht zu ziehen, dass eventuell eine oder zwei der bereichsspezifischen Engagementformen adäquater durch die jeweiligen drei Subdimensionen repräsentiert werden. Dies konnte in der vorliegenden Analyse nicht geklärt werden und sollte in weiteren Forschungsarbeiten überprüft werden.

Wie zum Forschungsstand der UWES erwähnt wurde, hinterfragten de Bruin und Henn (2013) die Relevanz von Absorption als Dimension von Arbeitsengagement. Die Absorptions-

Items zeigten in ihrer Untersuchung die niedrigsten Faktorladungen. In der vorliegenden Forschungsarbeit zeigten die Absorptionitems im Mittel die höchsten Faktorladungen. Aus den vorliegenden Ergebnissen kann Absorption demnach als relevante Dimension von Engagement bestätigt werden (Schaufeli et al., 2002, 2006).

Im Vergleich der mittleren Faktorladungen der Subdimensionen Vitalität, Hingabe und Absorption, zeigte sich Hingabe am relevantesten für AE und Absorption und Vitalität als gleichermaßen relevant für FE als auch ESB. Hingabe, als Dimension mit den durchschnittlich höchsten Faktorladungen von Arbeitsengagement, zeigte sich auch bei de Bruin und Henn (2013) und Schaufeli et al. (2006).

Die Faktorladungen der Grundskalen, sowie die Score-Mittelwerte und Standardabweichungen, sind allesamt ähnlich hoch. Auf Basis dessen und aufgrund der Ergebnisse der Hauptachsenanalyse kann die Übertragbarkeit des Arbeitsengagement-Modells von Schaufeli und Kolleg*innen auf die Lebensbereiche Freizeit und soziale Beziehungen als bestätigt beurteilt werden (Bakker, 2011). Die Werte von Cronbachs α stellen ein weiteres Indiz dafür dar.

Die signifikanten, positiven Zusammenhänge von AE, FE und ESB indizieren, dass ein stark ausgeprägtes Erleben von Vitalität, Hingabe und Absorption in einem der Lebensbereiche Arbeit, Freizeit und soziale Beziehungen tendenziell mit einem ebenfalls stärker ausgeprägten Erleben dieser Charakteristika in den anderen beiden Lebensbereichen auftritt. Dabei ist die Korrelation zwischen Engagement-Erleben bei Freizeitaktivitäten und Engagement-Erleben bei sozialen Beziehungen am höchsten ($r = .56, p < .001$).

In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Untersuchung Rothbards (2001) zu Engagement in der Familien- und Arbeitsrolle verwiesen. Sie berichtete u.a. Belege dafür, dass Engagement in einer Rolle, zu höherem Engagement in einer anderen Rolle beitragen kann (Macey & Schneider, 2008; Rothbard, 2001). Die signifikanten Korrelationen von AE, FE und ESB und die Möglichkeit, diese mittels LE-Gesamtscore zu interpretieren, könnten in Rothbards (2001) Kontext eher als Indiz einer Bereicherung bzw. eines Bereicherungseffekts betrachtet werden. Ein Mehr an Engagement in einem Lebensbereich, geht tendenziell mit einem Mehr an Engagement in einem anderen Bereich einher. Dies, im Kontext der Überlegungen zu einem möglichen begrenzten Maß an verfügbarem Engagement interpretiert, lässt einerseits den Schluss zu, dass es möglicherweise kein begrenztes Maß gibt oder andererseits, dass Personen unterschiedliche Mengen an Engagement zur Verfügung haben. Offen dabei ist, was die interindividuellen Unterschiede bedingt. In Frage kommen

dabei interindividuelle Faktoren, als auch aufgabenbezogene und organisationale Variablen. Offene Forschungsfragen beziehen sich weiters auf die Ressourcen, die Engagement in verschiedenen Lebensbereichen fördern und Faktoren, die interindividuelle Unterschiede von Engagement bedingen (Bakker, 2011). Hier könnte es von Mehrwert sein, die E-Dimension mit Persönlichkeitsfaktoren in Verbindung zu bringen. Für den Zusammenhang der E-Dimension mit soziodemografischen Variablen, zeigten sich in der vorliegenden Stichprobe keine Geschlechtsunterschiede und nur geringe Zusammenhänge mit Alter. Auch könnte es aufschlussreich sein, der Frage nachzugehen, ob den jeweiligen Subdimensionen der bereichsspezifischen Engagementformen eine unterschiedliche Gewichtung zukommt, sowie welche Einflussvariablen welche Art von Effekt auf AE, FE und ESB haben. Als gewichtige Einflussvariablen könnten neben Persönlichkeitsfaktoren, Sinnerfüllung (Höge & Schnell, 2012) und Kompetenzerleben (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) fungieren.

Das nomologische Netz der E-Dimension

Die empirisch ermittelten Korrelationen stimmen mit den theoretisch begründeten Annahmen über Richtung und Höhe der Korrelationen, mit einer Ausnahme, überein, was die Interpretation stützt, dass die Testergebnisse der LE-S auf allgemeines LE zurückzuführen sind. Somit kann die Konstruktvalidität der erarbeiteten Operationalisierung vorerst angenommen werden.

Der stärkste positive Zusammenhang von LE zeigte sich mit Aufblühen ($r = .51$). Im Rahmen von Seligmans (2015) Theorie des Wohlbefindens ist dieser Zusammenhang des nomologischen Netzes von besonderer Gewichtung. Die E-Dimension stellt dernach einen Bestandteil, als auch einen Bedingungsfaktor von Aufblühen bzw. Wohlbefinden dar. Der stärkste negative Zusammenhang findet sich mit Depressivität. Dabei geht vor allem ein ausgeprägtes Engagement-Erleben bei Freizeitaktivitäten mit einem niedrigen Depressivitätslevel einher ($r = -.43$). Insgesamt sind die Korrelationen der bereichsspezifischen Engagementformen mit den ausgewählten Skalen des nomologischen Netzes in größtenteils annähernd gleicher Höhe. Einzig zwei Korrelationen stechen dabei hervor: Selbstwirksamkeit korrelierte vergleichsweise stärker mit AE und Flowerleben in der vergangenen Woche korrelierte vergleichsweise stärker mit FE. Hervorzuheben ist weiters, dass ESB im Vergleich die durchwegs geringsten Korrelationen zeigte.

Im Vergleich der Zusammenhänge der LE-S mit den Zusammenhängen der E-Skala des PERMA-Profilers zeigen sich geringere Korrelationen der LE-S mit positiven Emotionen und Lebenszufriedenheit und höhere Korrelationen der LE-S mit Depressivität und negativen

Emotionen (Butler & Kern, 2016, S. 20). Im Vergleich mit den Zusammenhängen der von Kern et al. (2014) genutzten sechs Items der UWES und den von Coffey et al. (2016) angewandten drei Items zum Empfinden von Interesse und Aufmerksamkeit, zeigten sich annähernd gleiche Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit.

Wie bereits erwähnt, wurden in der vorliegenden Stichprobe keine Geschlechtsunterschiede für LE, sowie die drei Faktoren von LE verzeichnet. Rothbard (2001) beschreibt geschlechtsspezifische Wechselwirkungen von Engagement in der Arbeitsrolle und Engagement in der Familienrolle. Die unterschiedlichen Ergebnisse diesbezüglich könnten auf die unterschiedlichen Definitionen und Operationalisierungen beider Forschungsarbeiten oder aber auf Spezifika der Stichproben zurückzuführen sein. In der vorliegenden Stichprobe identifizierten sich zwei Drittel als weiblich. Keine Person gab an, sich als divers zu identifizieren. Aufgrund der Nicht-Repräsentativität der Stichprobe können die Ergebnisse nicht auf die Gesamtbevölkerung generalisiert werden (Field, 2009).

Die Korrelation von Alter und AE fiel etwas höher aus, als in der zugehörigen Forschungshypothese H0SD2 angenommen. Die Korrelation ist mit einem Korrelationskoeffizienten von .17 allerdings nur geringfügig höher als der veranschlagte Korrelationskoeffizient von .14 und aufgrund dessen nicht als außergewöhnlich und unerwartet zu bewerten. Jüngere Personen in der vorliegenden Stichprobe empfinden demnach tendenziell weniger Engagement in der Arbeit. Allgemeines LE wird durch Alter nicht signifikant beeinflusst. Der Beruf als soziodemografische Variable, konnte nicht in die statistische Analyse aufgenommen werden, da sich mehr als die Hälfte der Studienteilnehmer*innen entweder der Antwort enthielt oder Angaben machte, die aufgrund ihrer Unspezifität zu wenig Informationsgehalt für eine Auswertung hatten. Für weitere Erhebungen wird empfohlen, Beruf mit geschlossenem Antwortformat und festgelegten Kategorien, wie beispielsweise „Gastronomie“ oder „Sozialbereich“, zu erheben. Eventuell könnte in diesem Kontext auch das Beschäftigungsausmaß von Relevanz sein.

Die Verteilung der Items war bei allen Items der LE-S tendenziell linksschief. Es ist zu überlegen, ob dies auf Charakteristika der Stichprobe zurückzuführen ist und, ob hier v.a. bei den Items zu FE und ESB Deckeneffekte aufgetreten sind. Auch die Items der UWES-9 wiesen tendenziell rechtssteile Verteilungen auf, was bei Schaufeli et al. (2006) nicht der Fall war.

Limitationen

Als Limitation dieser Forschungsarbeit ist auch die nicht-repräsentative Ad-Hoc-Stichprobe zu nennen, aufgrund derer die Ergebnisse nicht generalisiert werden können. Auch wurden ausschließlich Selbstbeurteilungsverfahren genutzt, welche Verzerrungen unterliegen können. Studienteilnehmer*innen könnten in Richtung sozialer Erwünschtheit geantwortet haben (Moosbrugger & Kelava, 2012). Retrospektive Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung von Empfindungen können außerdem problematisch sein, da Menschen ihre momentane Laune als Indikator zur Beantwortung nutzen (Forgeard et al., 2011). Für weitere Forschung in diesem Bereich könnte eine Erhebung im Sinne der Experience Sampling Method in Erwägung gezogen werden. Zu vermerken ist in diesem Kontext weiters, dass bisher keine psychometrische Analyse der LE-S durchgeführt wurde, sondern in dieser Forschungsarbeit lediglich eine erste Konstruktvalidierung getätigt wurde. Auch hat die vorliegende Forschungsarbeit keine direkten Vergleiche der LE-S-Parameter mit Parametern anderer, bereits bestandener Erhebungsinstrumente von Engagement, wie dem PERMA-Profiler oder dem PPTI, getätigt. Unterschiede, Vor- und Nachteile gilt es in künftigen Forschungsarbeiten zu klären. Von Mehrwert könnte es auch sein, die Ausprägung von allgemeinem LE (LE-S) mit der Befürwortung bzw. dem Streben nach einem Leben in Engagement (OTH-Fragebogen) in Zusammenhang zu bringen. Für die Ergebnisse der exploratorischen Faktorenanalyse ist ebenfalls zu erwähnen, dass diese aufgrund der nicht gegebenen Normalverteilung der Daten nicht generalisiert werden können (Field, 2009).

Es ist auch möglich, dass die erstellte Konzeption der E-Dimension nicht alle Aspekte dieser beinhaltet. Das Empfinden von Engagement im Leben könnte sich durch zusätzliche Aspekte charakterisieren. In Bezug auf die Definition der E-Dimension sei weiters erwähnt, dass Seligman (2014, 2015, 2018) sich diesbezüglich teilweise uneindeutig und wenig konkret äußert. Dies macht es schwierig spezifische Annahmen und Prämissen zur wissenschaftlichen Untersuchung dieses Phänomens abzuleiten. Die teilweise wissenschaftlich uneindeutigen Formulierungen könnten dabei dem populärwissenschaftlichen Format von Seligmans Erstveröffentlichungen seiner Theorien (Seligman, 2014, 2015) geschuldet sein. Gründe dafür, sowie für die teilweise variablen Definitionen in bisherigen Forschungsarbeiten dazu könnten aber auch in der bis dato vergleichsweise schmalen Wissensbasis liegen.

Fazit

Dies stellt Ansatzpunkt und Mehrwert der vorliegenden Forschungsarbeit dar. Mit dem erstellten Konzept der E-Dimension, wurde ein erster Schritt getätigt, eine Basis für künftige

Forschung zu legen, sowie das Entwickeln und Evaluieren von spezifischen Interventionen zur Stärkung von Engagement zu ermöglichen (Forgeard et al., 2011; Wammerl et al., 2019). Die E-Dimension kann als allgegenwärtiger, positiver, affektiv-motivationaler Gemütszustand in den Bereichen der Arbeit, der Freizeit und der sozialen Beziehungen verstanden werden. Vitalität, Hingabe und Absorption eignen sich nicht nur zur Erhebung von Engagement in der Arbeit, sondern auch von Engagement in Freizeitaktivitäten und in sozialen Beziehungen. Die 27-Item-lange LE-S als Operationalisierung der E-Dimension kann vorerst als reliabel und konstruktvalide bewertet werden.

Literaturverzeichnis

- Backhaus, K., Erichson, B., & Weiber, R. (2015). Konfirmatorische Faktorenanalyse. In K. Backhaus, B. Erichson, & R. Weiber (Hrsg.), *Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden* (S. 121–174). Berlin, Heidelberg, Deutschland: Springer.
doi:10.1007/978-3-662-46087-0_4
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.
doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149.
doi:10.1027/1015-5759/a000020
- Bierlein, C., Kovaleva, A., Kemper, C. J., & Rammstedt, B. (2012). *Ein Messinstrument zur Erfassung subjektiver Kompetenzerwartungen: Die Allgemeine Selbstwirksamkeit Kurzsкала (ASKU)*. Verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-292351>
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. doi:10.5502/ijw.v6i3.526
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). New York, NY: Routledge. doi:10.4324/9781315757421
- Coffey, J. K., Wray-Lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2016). A multi-study examination of well-being theory in college and community samples. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 187–211. doi:10.1007/s10902-014-9590-8

- Croom, A. M. (2015). Music practice and participation for psychological well-being: A review of how music influences positive emotion, engagement, relationships, meaning, and accomplishment. *Musicae Scientiae*, *19*(1), 44–64.
doi:10.1177/1029864914561709
- Cseh, G. M., Phillips, L. H., & Pearson, D. G. (2015). Flow, affect and visual creativity. *Cognition and Emotion*, *29*(2), 281–291. doi:10.1080/02699931.2014.913553
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow. The Psychology of engagement with everyday life*. New York, United States of America: Basic Books.
- de Bruin, G. P., & Henn, C. M. (2013). Dimensionality of the 9-Item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychological Reports*, *112*(3), 788–799.
doi:10.2466/01.03.PR0.112.3.788-799
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, *97*(2), 143–156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71–75.
doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Donaldson, S. I., Heshmati, S., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2020). Examining building blocks of well-being beyond PERMA and self-report bias. *The Journal of Positive Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1080/17439760.2020.1818813
- Eldor, L. (2016). Work engagement: Toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, *15*(3), 317–339. doi:10.1177/1534484316655666
- Esch, T., Jose, G., Gimpel, C., von Scheidt, C., & Michalsen, A. (2013). Die Flourishing Scale (FS) von Diener et al. liegt jetzt in einer autorisierten deutschen Fassung (FS-D)

- vor: Einsatz bei einer Mind-Body-medizinischen Fragestellung. *Research in Complementary Medicine*, 20(4), 267–275. doi:10.1159/000354414
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex, drugs and rock „n“ roll* (3rd ed). Los Angeles: SAGE Publications.
- 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(1). doi:10.5502/ijw.v1i1.15
- 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. doi:10.1098/rstb.2004.1512
- Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Positive Psychology Interventions addressing pleasure, engagement, meaning, positive relationships, and accomplishment increase well-being and ameliorate depressive symptoms: A randomized, placebo-controlled online study. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–12. doi:10.3389/fpsyg.2016.00686
- Giannopoulos, V. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2011). Effects of positive interventions and orientations to happiness on subjective well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 95–105. doi:10.1080/17439760.2010.545428
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321–332. doi:10.1080/17439760.2017.1388434
- Grimm, C., Kemp, S., & Jose, P. E. (2015). Orientations to happiness and the experience of everyday activities. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 207–218. doi:10.1080/17439760.2014.941382
- Guney, S. (2011). The Positive Psychotherapy Inventory (PPTI): Reliability and validity study in Turkish population. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 81–86. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.209

- Gusy, B., Lesener, T., & Wolter, C. (2019). Measuring well-being with the Utrecht Work Engagement Scale – Student Form: Validation of a 9- and a 3-Item measure of student engagement. *European Journal of Health Psychology, 26*(2), 31–38.
doi:10.1027/2512-8442/a000027
- 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). Cambridge, England: Cambridge University Press.
doi:10.1017/CBO9780511621956.008
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307–324. doi:10.1037/1089-2680.6.4.307
- Höge, T., & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie, 1-2012*, 91–99. Verfügbar unter https://www.uibk.ac.at/psychologie/mitarbeiter/schnell/docs/hoege_schnell_arbeitsengagement_sinnerfuellung.pdf
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research, 110*(3), 837–861. doi:10.1007/s11205-011-9966-7
- Iasello, M., Bartholomaeus, J., Jarden, A., & Kelly, G. (2017). Measuring PERMA+ in South Australia, the state of wellbeing: A comparison with national and international norms. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing 2017, 1*(2), 53–72. Retrieved from <https://doaj.org/article/c6cd41d525a54809995b73650c2de340>

- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J. C., & Seligman, M. E. P. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology, 16*(4), 327–342. doi:10.1037/a0027990
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. doi:10.2307/256287
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology, 05*(06), 500–513. doi:10.4236/psych.2014.56060
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology, 10*(3), 262–271. doi:10.1080/17439760.2014.936962
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research, 43*(2), 207–222. doi: 10.2307/3090197
- Kubokawa, A., & Ottaway, A. (2009). Positive Psychology and cultural sensitivity: A review of the literature. *Graduate Journal of Counseling Psychology, 1*(2), 130–138. Retrieved from <https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1029&context=gjcp>
- Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 141*(2), 364–403. doi:10.1037/a0038508
- Lambert D'raven, L., & Pasha-Zaidi, N. (2016). Using the PERMA model in the United Arab Emirates. *Social Indicators Research, 125*(3), 905–933. doi:10.1007/s11205-015-0866-0
- LeFevre, J. (1988). Flow and the quality of experience during work and leisure. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 307–318). Cambridge, England: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511621956.018

- Lehr, D., Hillert, A., Schmitz, E., & Sosnowsky, N. (2008). Screening depressiver Störungen mittels Allgemeiner Depressions-Skala (ADS-K) und State-Trait Depressions Scales (STDS-T): Eine vergleichende Evaluation von Cut-Off-Werten. *Diagnostica*, *54*(2), 61–70. doi:10.1026/0012-1924.54.2.61
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(1), 3–30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Mayring, P. (2012). Zur Kritik der Positiven Psychologie. *Psychologie & Gesellschaftskritik*, *36*(1), 45–61. Verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/55972>
- Moore, B. (2013). Flow theory and the paradox of happiness. In J. D. Sinnott (Ed.), *Positive Psychology: Advances in understanding adult motivation* (pp. 35–42). New York, NY: Springer.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (Hrsg.). (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg, Deutschland: Springer. doi:10.1007/978-3-642-20072-4
- Nevitt, J., & Hancock, G. (2001). Performance of bootstrapping approaches to model test statistics and parameter standard error estimation in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *8*(3), 353–377. doi:10.1207/S15328007SEM0803_2
- Nido, M. (2012). Gesundes Engagement am Beispiel der Tätigkeit von Lehrpersonen – Validierung einer Typologie anhand subjektiver und objektiver Engagement-Indices. *Psychologie des Alltagshandelns*, *5*(1), 16–26. Verfügbar unter http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%205%20No%201/Nido.pdf
- Ory, D. T., & Mokhtarian, P. L. (2010). The impact of non-normality, sample size and estimation technique on goodness-of-fit measures in structural equation modeling: Evidence from ten empirical models of travel behavior. *Quality & Quantity*, *44*(3), 427–445. doi:10.1007/s11135-008-9215-6

- Peterson, C. (2006). The Values in Action (VIA) Classification of Strengths. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *A Life Worth Living. Contributions to Positive Psychology* (pp. 29–48). New York, NY: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Retrieved from <http://web.a.ebscohost.com.uaccess.univie.ac.at/ehost/detail/detail?vid=0&sid=b95594aa-2064-43bd-a494-1fd8ad530c54%40sessionmgr4006&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#AN=129815&db=nlebk>
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25–41. doi:10.1007/s10902-004-1278-z
- 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. doi:10.1371/journal.pone.0171288
- Reckwitz, A. (2019). Das spätmoderne Individuum und die Paradoxien seiner Emotionen. In A. Reckwitz, *Das Ende der Illusionen: Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne* (S. 203–238). Berlin, Deutschland: Suhrkamp.
- Reid, D. (2011). Mindfulness and flow in occupational engagement: Presence in doing. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 78(1), 50–56. doi:10.2182/cjot.2011.78.1.7
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., & Engeser, S. (2003). Die Erfassung des Flow-Erlebens. In J. Stiensmeier-Pelster & F. Rheinberg (Hrsg.), *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept* (S. 261–271). Göttingen, Deutschland: Hogrefe. Verfügbar unter <https://publishup.uni-potsdam.de/opus4->

ubp/frontdoor/deliver/index/docId/551/file/Rheinberg_ErfassungFlow_Erleben_mitAnhangFKS.pdf

- Renner, K.-H., Hock, M., Bergner-Köther, R., & Laux, L. (2018). Differentiating anxiety and depression: The State-Trait Anxiety-Depression Inventory. *Cognition and Emotion*, 32(7), 1409–1423. doi:10.1080/02699931.2016.1266306
- Rich, G. J. (2013). Finding flow: The history and future of a Positive Psychology concept. In J. D. Sinnott (Ed.), *Positive Psychology: Advances in understanding adult motivation* (pp. 43–60). New York, NY: Springer.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. doi:10.2307/3094827
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 56–67. doi:10.1037/h0076301
- Ruch, W., Harzer, C., Proyer, R. T., Park, N., & Peterson, C. (2010). Ways to happiness in German-speaking countries: The adaptation of the German version of the Orientations to Happiness Questionnaire in paper-pencil and Internet samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(3), 227–234. doi:10.1027/1015-5759/a000030
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717. doi:10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x
- 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
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Lez-Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. doi:10.1023/A:1015630930326

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* [Version 1.1]. Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Scheier, M. F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L. M., Matthews, K. A., Schulz, R., & Zdzienicka, B. (2006). The Life Engagement Test: Assessing purpose in life. *Journal of Behavioral Medicine, 29*(3), 291–298. doi:10.1007/s10865-005-9044-1
- Schiefele, U., & Roussakis, E. (2006). Die Bedingungen des Flow-Erlebens in einer experimentellen Spielsituation. *Journal of Psychology, 214*(4), 207–219. doi:10.1026/0044-3409.214.4.207
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323–338. doi:10.3200/JOER.99.6.323-338
- Schumacher, J. (2003). SWLS - Satisfaction with Life Scale. In J. Schumacher, A. Klaiberg & E. Brähler (Hrsg.), *Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden* (Diagnostik für Klinik und Praxis, Band 2) (S. 305–309). Göttingen: Hogrefe.
- Scorsolini-Comin, F., Fontaine, A. M. G. V., Koller, S. H., & Santos, M. A. (2013). From authentic happiness to well-being: The flourishing of Positive Psychology. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 26*(4), 663–670. doi:10.1590/S0102-79722013000400006
- Seligman, M. E. P. (2014). *Der Glücks-Faktor: Warum Optimisten länger leben* (10. Aufl.). Ulm, Deutschland: Ebner & Spiegel.
- Seligman, M. E. P. (2015). *Wie wir aufblühen: Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens*. München, Deutschland: Wilhelm Goldmann.
- Seligman, M. E. P. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology, 13*(4), 333–335. doi:10.1080/17439760.2018.1437466

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seligman, M. E. P., Parks, A. C., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, *359*(1449), 1379–1381. doi:10.1098/rstb.2004.1513
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, *46*(7), 1012–1024. doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 518–528. doi:10.1037/0021-9010.88.3.518
- Spaderna, H., Schmukle, S. C., & Krohne, H. W. (2002). Bericht über die deutsche Adaptation der State-Trait Depression Scales (STDS). *Diagnostica*, *48*(2), 80–89. doi:10.1026//0012-1924.48.2.80
- Tansey, T. N., Smedema, S., Umucu, E., Iwanaga, K., Wu, J.-R., Cardoso, E. da S., & Strauser, D. (2018). Assessing college life adjustment of students with disabilities: Application of the PERMA framework. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *61*(3), 131–142. doi:10.1177/0034355217702136
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(4), 445–455. doi:10.1037/a0029213
- Urban, D., & Mayerl, J. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung: Ein Ratgeber für die Praxis*. Wiesbaden, Deutschland: Springer. doi:10.1007/978-3-658-01919-8
- Wammerl, M., Jaunig, J., Mairunteregger, T., & Streit, P. (2015, Juni). *The development of a German version of the Positive Psychotherapy Inventory (PPTI) and the PERMA-Profiler*. Presentation at the World Congress of International Positive Psychology Association, Orlando, Florida. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/319876926_The_development_of_a_German_Version_of_the_Positive_Psychotherapy_Inventory_PPTI_and_the_PERMA-Profiler

Wammerl, M., Jaunig, J., Mairunteregger, T., & Streit, P. (2019). The German version of the PERMA-Profiler: Evidence for construct and convergent validity of the PERMA theory of well-being in German speaking countries. *Journal of Well-Being Assessment*, 3, 75–96. doi:10.1007/s41543-019-00021-0

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Screeplot der Hauptachsenanalyse38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Hypothetische Modelle für die konfirmatorische Faktorenanalyse	32
Tabelle 2. Kennwerte der Lebensengagement-Skala	36
Tabelle 3. Kennwerte der Erhebungsinstrumente	37
Tabelle 4. Ergebnisse der Hauptachsenanalyse ($N = 269$)	38
Tabelle 5. Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen (ML-Schätzung) ($N = 267$) ..	40
Tabelle 6. Faktorladungen in Modell 3	41
Tabelle 7. Faktorinterkorrelationen in Modell 5	42
Tabelle 8. Faktorinterkorrelationen in Modell 1	42
Tabelle 9. Faktorladungen und quadrierte Faktorladungen in den Modellen 1 und 2	43
Tabelle 10. Ergebnisse zu den gerichteten Zusammenhangshypothesen.....	45
Tabelle 11. Ergebnisse zu den ungerichteten Zusammenhangshypothesen.....	45

Anhang

Lebensengagement-Skala (LE-S)

Sieben-stufige Antwortskala:

0 = nie

1 = fast nie (ein paar Mal im Jahr oder weniger)

2 = ab und zu (einmal im Monat oder weniger)

3 = regelmäßig (ein paar Mal im Monat)

4 = häufig (einmal in der Woche)

5 = sehr häufig (ein paar Mal in der Woche)

6 = immer (jeden Tag)

Drei Subskalen: Arbeitsengagement (AE), Freizeitengagement (FE), Engagement in sozialen Beziehungen (ESB)

Die drei Subskalen wurden nicht aufeinanderfolgend vorgegeben, um Ermüdungseffekte vorzubeugen.

Arbeitsengagement (Items der UWES-9 und UWES-9-SF zusammengefasst)

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man seine Arbeit oder sein Studium erleben kann. Sofern Sie momentan nicht arbeiten oder studieren, erinnern Sie sich bitte an Ihren letzten Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

Bei meiner Arbeit/Während ich für mein Studium arbeite, habe ich das Gefühl voller Energie zu sein.

Während ich (für mein Studium) arbeite, fühle ich mich stark und voller Elan.

Ich bin begeistert von meiner Arbeit/meinem Studium.

Meine Arbeit/mein Studium inspiriert mich.

Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit/ die universitären Veranstaltungen.

Ich bin glücklich, wenn ich intensiv arbeite/mich im Studium mit etwas intensiv auseinandersetzen kann.

Ich bin stolz auf meine Arbeit/mein Studium.

Ich bin in meine Arbeit/mein Studium vertieft.

Meine Arbeit/mein Studium beflügelt mich.

Freizeitengagement

Bitte denken Sie nun an Freizeitaktivitäten, die für Sie besonders wichtig sind.

Während meiner Freizeitaktivitäten habe ich das Gefühl voller Energie zu sein.

In meiner Freizeit fühle ich mich fit und tatkräftig.

Meine Freizeitaktivitäten begeistern mich.

Meine Freizeitaktivitäten inspirieren mich.

Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Freizeit und die Möglichkeit meinen Hobbies nachgehen zu können.

Ich fühle mich glücklich, wenn ich meinen Hobbies intensiv nachgehe.

Ich bin stolz auf meine Hobbies.

Ich gehe völlig in meinen Freizeitaktivitäten auf.

Meine Freizeitaktivitäten beflügeln mich.

Engagement in sozialen Beziehungen

Bitte denken Sie nun an Menschen, mit denen Sie gerne Zeit verbringen.

Wenn ich Zeit mit meinen Freunden oder meiner Familie verbringe, bin ich voller Energie.

Wenn ich mit meinen Freunden/meiner Familie beisammen bin, fühle ich mich fit und tatkräftig.

Es begeistert mich, Zeit mit meinen Freunden/meiner Familie zu verbringen.

Die Zeit mit meinen Freunden/meiner Familie inspiriert mich.

Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Freunde/meine Familie.

Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv Zeit mit meinen Freunden/meiner Familie verbringen.

Ich bin stolz auf meine Freunde/meine Familie.

Während ich mit meinen Freunden/meiner Familie beisammen bin, gehe ich völlig auf.

Wenn ich Zeit mit meinen Freunden/meiner Familie verbringen, merke ich gar nicht, wie schnell die Zeit vergeht.