

DIE SKALA ZUM MESSEN
VON ARBEITSGLÜCK

HAPPINESS AND WORK SCALE



Kontaktiere uns gerne unter:
info@happinessandwork.com
www.happinessandwork.com

BEGINNE DEINE REISE
ZUM ARBEITSGLÜCK
JETZT!

Happiness and Work-Scale

1. Einsatzbereich

Die Happiness and Work Scale (HAW) von Rehwaldt & Kortsch (2018) misst das Glücksempfinden der Mitarbeitenden einer Organisation im Arbeitskontext auf mehreren Dimensionen. Es ist geeignet für:

- Unternehmensweite Mitarbeiterbefragungen zur Organisationsdiagnostik
- Den Bereich Teamentwicklung und Teamdiagnostik,
- Die Identifikation von strategischen Schwerpunkten in der Personalentwicklung
- Die Vorbereitung von Mitarbeiterjahresgesprächen
- Die Evaluation von Transformationsprozessen z. B. Veränderungsmessung,
- Brancheninternes branchenübergreifendes oder unternehmensinternes Benchmarking
- Die Erfolgskontrolle von Maßnahmen der Personalentwicklung
- Die anwendungsbezogenen Forschung

2. Sprachfassungen

Dieses Testverfahren ist derzeit in deutscher Sprache erhältlich. An einer englischen Version und weiteren Sprachen wird bereits gearbeitet.

3. Inhalt

Glückliche Mitarbeitende fühlen sich stärker mit ihrem Unternehmen verbunden, weisen weniger Fehlzeiten auf und sind resistenter gegen Stress. Sie sind stärker intrinsisch motiviert und zeigen deutlich positive Emotionen und sind insgesamt leistungsbereiter. Sie engagieren sich stärker für die Interessen und Ziele ihres Arbeitgebers. Sie sind eher bereit, Veränderungen und neue Entwicklungen positiv zu unterstützen. Durch die höhere Ausprägung von Extraversion gehen sie offener und schneller auf Kollegen zu und sind insgesamt lösungsorientiert. Faktorenanalytische Studien haben gezeigt, dass dem Glücksempfinden **3 Dimensionen** zugrunde liegen. Die HAW erfasst mittels drei Skalen und insgesamt 12 Items die Dimensionen:

- Sinnempfinden
- Selbstverwirklichung und
- das Gemeinschaftsgefühl

Die Dimension Gemeinschaftsgefühl differenziert sich in die zwei Subskalen: Professioneller Umgang und Vertrautheit. Die Items der HAW sind berufsbezogen formuliert, die Entwicklungs- und Validierungsstudien wurden an Personen mit Berufserfahrung durchgeführt.





Sinnempfinden



Selbstverwirklichung



Gemeinschaft

4. Gütekriterien

Die Konstruktvalidität wurde anhand explorativer und konfirmatorischer Faktorenanalyse nachgewiesen, bei einer guten Modellpassung mithilfe der Maximum-Likelihood-Methode ($\chi^2 = 86.76$, $df = 48$, $p < .01$, $CFI = .97$, $SRMR = .05$, $RMSEA = .06$). Mittlere ($r = .30$) bis hohe ($r = .50$) Korrelationen zwischen den einzelnen Faktoren deuten auf ein übergeordnetes Konstrukt „Glück bei der Arbeit“ hin (Cohen, 1992). Außerdem ist die konvergente Validität geprüft worden, bei der die Faktoren signifikant mit dem allgemeinen Glücksempfinden zusammenhängen (z. B. Sinn $r = .30$, $p < .01$), wobei das Glück bei der Arbeit größere Korrelationen (z. B. Selbstverwirklichung $r = .60$, $p < .01$) aufweist als das allgemeine Glücksempfinden. Um die innere Konsistenz für die einzelnen Faktoren zu bestimmen, wurden wie folgt Werte für Cronbachs Alpha von Sinn $\alpha = .86$, $p < .01$, Selbstverwirklichung $\alpha = .85$, $p < .01$, Gemeinschaft professioneller Umgang $\alpha = .86$, $p < .01$ und Gemeinschaft Vertrautheit $\alpha = .77$, $p < .01$. berechnet. Damit weist das Messinstrument gute Reliabilitäten auf.

Die Kriteriumsvalidität im Sinne der externen Validität wurde mithilfe von Korrelations- und multipler Regressionsberechnung durch die Testentwickler überprüft. Es bestehen demnach erwartungskonforme Effektgrößen zu validierten Konstrukten, wie z. B. dem affektiven Commitment $R^2 = 62\%$ (Maier & Woschée, 2002), der positiven Stimmung $R^2 = 42\%$ (Rahm, Heise & Schuldt, 2017), des innovativen Verhaltens $R^2 = 35\%$ (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006), der intrinsischen Motivation $R^2 = 35\%$ (Gagné et al., 2015), oder des sogenannten LMX, Leader-Member Exchange $R^2 = 32\%$ (Volmer, Niessen, Spurk, Linz & Abele, 2011). Es liegen Vergleichsnormwerte für die Gesamtskala vor. Im Forschungsfeld der positiven Psychologie im Kontext der Arbeit, ist dieses in 2018 vorgestellte deutschsprachige mehrdimensionale Messinstrument bislang einzigartig (Rehwaldt & Kortsch, 2018).

Seminare zur Anwendung der HAW

Zu diesem Testverfahren bietet die HappinessandWork-Akademie als Unterstützung Seminare zum Einsatz in Unternehmen an. Für Fragen oder Terminvereinbarungen schreibt eine E-Mail an info@happinessandwork.de

