

The Science of Well-Being: Persönliche Stärken einzusetzen, macht glücklich(er)

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Nina Lassy, BA

00947388

Begutachter/in: Barbara Billinger, MA

Wien, Februar 2022

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

27. Februar 2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A' with a long horizontal stroke extending to the right.

Unterschrift

Zusammenfassung

Seit dem Aufruf, dass sich die Psychologie dem Positiven zuwenden soll, entstanden innerhalb der Positiven Psychologie neue Forschungsbereiche. The Science of Well-Being steht immer mehr im Fokus der Forschung. Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war ob der Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat. Zusätzlich wurde erhoben ob ein Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken vorherrscht. Im Zuge einer Online-Umfrage (N= 137) wurden die Charakterstärken, der Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben und die Lebenszufriedenheit erhoben. Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass ausgeprägte Charakterstärken häufig im Berufsleben eingesetzt werden und dass ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz dieser und der Lebenszufriedenheit besteht. Zugleich hat die Anzahl der eingesetzten Charakterstärken einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Darüber hinaus zeigte sich, dass ein Nicht-Bewusstsein der eigenen Charakterstärken vorliegt und das sich Männer häufiger dieser nicht bewusst sind. Demnach sind Personen mit einer hohen Lebenszufriedenheit jene die sich ihrer Charakterstärken bewusst sind und diese häufig im Berufsleben einsetzen.

Schlüsselbegriffe: Charakterstärken, Lebenszufriedenheit, Bewusstsein von Charakterstärken, Stärkeneinsatz

Abstract

Since the call for psychology to turn to the positive, new areas of research have emerged within Positive Psychology. The Science of Well-Being is more and more in the focus of research. The starting point of the present work was whether the use of character strengths in professional life has an influence on life satisfaction. In addition, it was investigated whether there is an awareness of one's own personal strengths. In the course of an online survey (N= 137) the character strengths, the use of character strengths in professional life and life satisfaction were surveyed. The findings show that distinctive character strengths are frequently used in professional life and that there is a connection between their use and life satisfaction. At the same time, the number of character strengths used has an influence on life satisfaction. Furthermore, it was shown that there is a lack of awareness of one's own character strengths and that men are more often unaware of them. According to this, people with a high level of life satisfaction are those who are aware of their character strengths and frequently use them in their professional lives.

Keywords: Character strengths, life satisfaction, awareness of character strengths, strengths use

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfragen.....	3
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	5
2	Theoretischer Hintergrund.....	8
2.1	Begriffsdefinitionen.....	8
2.1.1	Glück / Glücklichein.....	8
2.1.2	Well-Being / Wohlbefinden.....	9
2.1.3	Lebenszufriedenheit.....	9
2.1.4	Charakterstärken.....	10
2.2	Positive Psychologie.....	10
2.2.1	Flourishing.....	14
2.2.2	Flow nach Csikszentmihalyi.....	15
2.3	Charakterstärken nach Peterson und Seligman.....	16
2.3.1	Identifikation von Charakterstärken.....	19
2.3.2	Das Bewusstwerden von Charakterstärken.....	21
2.4	Lebenszufriedenheit.....	24
2.4.1	Das Konstrukt der Lebenszufriedenheit.....	25
2.4.2	Arbeitszufriedenheit.....	27
2.4.3	Zusammenspiel von Arbeits- und Lebenszufriedenheit.....	29
2.5	Charakterstärken im Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit.....	32
2.5.1	Einsatz von Charakterstärken im Berufsfeld.....	34
2.5.2	Auswirkungen von gezieltem Einsatz von Charakterstärken.....	36
3	Empirischer Teil.....	40
3.1	Hypothesen.....	40
3.2	Erhebungsinstrumente.....	43
3.2.1	Erhebung der Charakterstärken mittels CSRF.....	44
3.2.2	Erhebung der Lebenszufriedenheit mittels SWLS.....	46

3.2.3	Erhebung soziodemographischer Merkmale.....	47
3.3	Durchführung der empirischen Untersuchung.....	48
3.4	Vorbereitende Analysen und Darstellung der verwendeten Auswertungskonzepte.....	49
3.4.1	Kategorisierung Charakterstärken und CSRF.....	49
3.4.2	Lebenszufriedenheit - The Satisfaction with Life Scale (SWLS).....	54
3.5	Stichprobe.....	57
4	Ergebnisse.....	60
4.1	Prüfung der Hypothesen.....	60
4.1.1	Hypothesen zum Bewusstsein der persönlichen Stärken.....	60
4.1.2	Hypothesen zum Einsatz von persönlichen Stärken und Lebenszufriedenheit.....	64
4.2	Weitere Auswertungen.....	66
5	Diskussion und Ausblick.....	72
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	72
5.2	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	74
5.3	Methodische Einschränkungen.....	76
5.4	Implikationen für die Praxis.....	77
5.5	Weiterführende Fragen und Ausblick.....	79
	Literaturverzeichnis.....	81
	Abbildungsverzeichnis.....	94
	Tabellenverzeichnis.....	95
	Anhang	

1 Einleitung

Glück und Zufriedenheit sind Zustände, wonach sich die meisten Menschen sehnen und wonach sie streben. Seit Anfang des neuen Millenniums befasst sich die junge Wissenschaft der Positiven Psychologie eingehend mit der Fragestellung, was Menschen glücklich macht und betrachtet dabei zahlreiche unterschiedliche Aspekte. Damals wurden vielerorts Aufrufe laut, dass sich die Psychologie dem Positiven zuwenden solle, sodass die Psychologie und deren zugrundeliegenden Theorien neu überdacht wurden (Gillham & Seligman, 1999, S. 168f.; Joseph, 2015, S. 1). The Science of Well-Being beziehungsweise The Science of Happiness (Cloninger, 2004, S. 2; Diener, Oishi & Lucas, 2009, S. 187; Haybron, 2007, S. 100; Oishi, Diener & Lucas, 2009, S. 175; Diener, 2009, S. 1) erreichte seit diesen Aufrufen ein immer größeres Umdenken hinsichtlich des Forschungsfokusses. Hierbei steht die Steigerung des Wohlbefindens beziehungsweise der Zufriedenheit und die dazu beitragenden Komponenten im Mittelpunkt der Forschungsinteressen dieser jungen Wissenschaft.

Ein Forschungsbereich legt den Fokus auf die persönlichen Stärken, genauer gesagt die Charakterstärken, welche jeder Mensch in unterschiedlicher Ausprägung besitzt (Peterson & Seligman, 2004, S. 28). Dieser Bereich der Positiven Psychologie beschäftigt sich mit individuellen Charakterstärken und deren Auswirkungen auf unterschiedliche Bereiche und Situationen. Peterson und Seligman (2004, S. 13) nahmen eine methodische Klassifizierung der Charakterstärken auf der Grundlage von wissenschaftlicher Literatur und Studien vor und versuchten so die Komplexität des Feldes etwas einzugrenzen (Zhang & Chen, 2018, S. 2). Dabei identifizierten sie sechs Kerntugenden und 24 Charakterstärken, welche global anerkannt und weitläufig in Literatur und Studien zu diesem Thema zur Anwendung kommen (Baumann, Ruch, Margelisch, Gander & Wagner, 2020, S. 329; Duan, Ho, Tang, Li & Zhang, 2014, S. 1347; Gander, Hofmann, Proyer & Ruch, 2020, S. 349; Gradišek, 2012, S. 167; Monzani, Escartín, Ceja & Bakker, 2021, S. 1025; Wagner, Pindeus & Ruch, 2021, S. 1). Diese Studien kamen zur Erkenntnis, dass der Einsatz von persönlichen Stärken, die Lebenszufriedenheit signifikant erhöht. Lebenszufriedenheit ist die subjektive Bewertung des eigenen Lebens. Durch einen kognitiv wertenden Prozess wird die eigene Lebensqualität eingeschätzt (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, S. 71; Margolis, Schwitzgebel, Ozer & Lyubomirsky, 2019, S. 621; Shin & Johnson, 1978, S. 478; Sousa & Lyubomirsky, 2001, S. 668). Allerdings setzt dies eine Bewusstseinswerdung der eigenen Charakterstärken voraus. Bevor der bewusste Einsatz von persönlichen Stärken erfolgt, muss ein Prozess der Bewusstseinswerdung der eignen persönlichen Stärken erfolgen. Durch den Identifikationsprozess

beziehungsweise die Auseinandersetzung mit den eigenen Charakterstärken können positive Gefühle entstehen und das Selbstbewusstsein gestärkt werden (Fouracres & van Nieuwerburgh, 2020, S. 49). Wird das Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken gefördert, erfolgt auch ein bewusster Einsatz der Charakterstärken, was wiederum zur persönlichen Weiterentwicklung führt, da dadurch die eigenen Kompetenzen gefördert werden (Baumann et al., 2020, S. 343; Dolev-Amit, Rubin & Zilcha-Mano, 2021, S. 650).

Einige Studien deuten auf einen positiven Zusammenhang von Charakterstärken und Lebenszufriedenheit hin. Aktuelle statistische Zahlen des Arbeitsklima Index (www.arbeitsklima.at, 15.2.2022), welcher die Zufriedenheit von in Österreich Beschäftigten misst, zeigen einen starken Rückgang der Zufriedenheit. Nach den Auswirkungen der Finanzkrise 2008 entwickelte sich der Index nach knapp einem Jahrzehnt erstmals wieder positiv und erreichte 2018 111 Punkte. Seit Beginn der Pandemie lag die Zufriedenheit jedoch bei einem noch nie dagewesenen Tiefstand mit 104 Punkten im vergangenen Jahr. Dies unterstreicht die aktuelle wirtschaftliche Relevanz des Themas.

Auch das aus den USA stammende Schlagwort „The Great Resignation“ kann in diesem Zusammenhang hervorgebracht werden. Es zeigt sich eine steigende Zahl von Erwerbstätigen, welche seit den Anfängen der Pandemie eine Kündigung in Erwägung ziehen. Dieser Trend wurde durch den durch die Pandemie ausgelösten wirtschaftlichen und psychologischen Wandel vorangetrieben (Kamal, 2022). Durch diesen Wandel sahen sich viele Erwerbstätige veranlasst, ihre Arbeits- und Lebensziele zu überdenken (Cook, 2021). Es konnte beobachtet werden, dass der Einsatz von persönlichen Stärken, die Wahrnehmung, ein zufriedenes Leben zu führen, beeinflusst (Gradišek, 2012, S. 178; Porto Noronha & Da Fonseca Martins, 2016). Im Arbeitsleben führt das Bewusstsein und der Einsatz der eigenen persönlichen Stärken zu einer höheren Mitarbeiter_innenbindung und Arbeitszufriedenheit. Weiters kann dadurch die Arbeitsleistung beeinflusst werden. Je mehr Raum für den Einsatz der Charakterstärken besteht, desto höher ist die Arbeitsleistung und die Bereitschaft, sich neuen Umgebungen anzupassen (Dubreuil, Forest & Courcy, 2014, S. 343; Harzer & Ruch, 2014, S. 203; Monzani et al., 2021). Diese Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass die Förderung des bewussten Einsatzes von persönlichen Stärken zum Einen die Lebenszufriedenheit und zum Anderen, das Wohlbefinden im Berufsleben steigern kann (Harzer, 2020, S. 46). Dieser Umstand soll in der vorliegenden Arbeit näher betrachtet werden.

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Die jüngsten Studien der globalen, jährlich stattfindenden Erhebungen des World Happiness Reports zeigen einen deutlichen Anstieg negativer Emotionen, welche durch Sorge und Traurigkeit angetrieben werden (Helliwell, Huang, Wang & Norton, 2020, S. 40f.). Jedoch streben die Menschen im Allgemeinen nach Zufriedenheit und haben das Bedürfnis, glücklich zu sein. Das Thema wird ebenfalls in den Medien immer mehr in den Mittelpunkt gestellt. In Büchern, Zeitungsartikeln, Podcasts (Fields, 2019; Reinhardt, 2020; Santos, 2019; Zelenski, 2019; Huppert, Baylis & Keverne, 2005) sowie Lehrveranstaltungen und Online-Weiterbildungen (Berkeley University of California, 2022; The Pursuit of Happiness, 2022; Yale University, 2022) findet die Thematik zunehmend Beachtung. Ursprüngliche Annahmen, wie beispielsweise dass ein hohes Einkommen glücklich macht, wurden wiederlegt. Hohes Einkommen wirkt sich positiv auf die Lebenszufriedenheit, aber nicht auf den Zustand des Glücklichseins aus (Kahneman & Deaton, 2010, S. 16489). Kahneman und Deaton folgend zeigt, dass Zufriedenheit und Glücklichsein als voneinander getrennte Konzepte betrachtet werden müssen.

Wie lassen sich Zufriedenheit und Glücklichsein voneinander unterscheiden? Kahnemann geht davon aus, dass Glücklichsein und Zufriedenheit voneinander abzugrenzen sind. Glücklichsein ist demnach eine vorübergehende Erfahrung, welche spontan entsteht und flüchtig ist. Zufriedenheit hingegen ist ein langfristiges Gefühl, welches mit der Zeit entsteht und auf der Erreichung persönlich gesetzter Ziele basiert (Livni, 2018). Nach Diener, Oishi und Lucas (2003, S. 413) wird von Lebenszufriedenheit gesprochen, wenn die eigenen, als Werte zu betrachteten Ziele, erfüllt werden. Es geht um eine reflektierte Einschätzung beziehungsweise die Beurteilung darüber, wie gut beziehungsweise schlecht die Dinge laufen und bisher gelaufen sind. Bezieht sich die Lebenszufriedenheit auf das Leben als Ganzes wird von allgemeiner Lebenszufriedenheit gesprochen, bezieht sie sich jedoch auf bestimmte Bereiche wird sie als Bereichszufriedenheit bezeichnet (Argyle, 2002, S. 39). In der vorliegenden Arbeit wird das Konzept der allgemeinen Lebenszufriedenheit angewendet und untersucht. Von einer weiteren Untersuchung der Bereichszufriedenheit (wie beispielsweise Arbeits- oder Familienzufriedenheit) wird aufgrund des vorgegebenen Rahmens einer Masterarbeit abgesehen.

Lebenszufriedenheit wird von zahlreichen Komponenten, wie beispielsweise der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit beeinflusst. Der Einsatz von persönlichen Charakterstärken kann kurz-, mittel- und auch langfristig positive Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit haben.

Charakterstärken werden als positive Eigenschaften definiert werden, welche sich in Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen widerspiegeln (Park, Peterson & Seligman, 2004, S. 603). Peterson und Seligman haben 2004 mit Ihrem Werk „Character Strengths and Virtues“ einen der wichtigsten Beiträge im Bereich der Positiven Psychologie geleistet. In ihrer Arbeit werden die Stärken und positiven Eigenschaften von Menschen klassifiziert. Insgesamt wurden 24 Charakterstärken definiert, die sowohl kognitive, emotionale, soziale, gemeinschaftliche als auch spirituelle Stärken umfassen. Die definierten Charakterstärken werden wiederum laut Peterson und Seligman in sechs moralische Kerntugenden zusammengefasst (Peterson & Seligman, 2004, S. 28ff.; www.viacharacter.org, 14.7.2020):

- Weisheit
- Mut
- Menschlichkeit
- Gerechtigkeit
- Mäßigkeit
- Transzendenz

Auf die einzelnen Charakterstärken und Tugenden wird im anschließenden Kapitel zwei näher eingegangen.

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, zeigt sich, dass der Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben einen wesentlichen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit haben kann. Nach Lavy und Littman-Ovadia (2017, S. 95) steht der Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben mit erhöhter Produktivität und Arbeitszufriedenheit in Verbindung, welche aufgrund positiver Emotionen und persönlichem Engagement hervorgerufen werden. Die durchgeführte Studie von Harzer und Ruch (2012, S. 369ff.) weist darauf hin, dass die sogenannte „Berufung“ von der Übereinstimmung von individuell vorhandenen und am Arbeitsplatz benötigten Charakterstärken abhängig ist. Weiters wird sie auch vom Ausmaß an positiven Erfahrungen am Arbeitsplatz beeinflusst. Harzer und Ruch zeigten überdies, dass im Allgemeinen die Anwendung von mindestens vier besonders ausgeprägten Charakterstärken notwendig ist, um die eigene Arbeit als Berufung zu sehen und als positiv zu erfahren. Allerdings wurden hier auch auf individuelle Unterschiede hingewiesen und betont, dass nicht jede Person vier ausgeprägte Charakterstärken besitzt.

Die persönlichen Stärken zu kennen, diese zu trainieren und auch einzusetzen ist insofern auch ein relevantes Thema, als das dies wirtschaftliche Konsequenzen für Unternehmen haben kann (Veage et al., 2014, S. 270), wie beispielsweise Fluktuation und

Absenzen. Es kann von hoher Relevanz für Individuen sein, persönliche Stärken im Berufsleben sowie im Alltag einzusetzen, um allgemeine Lebenszufriedenheit zu verspüren. Seligman, Steen, Park und Peterson (2005, S. 419) konnten innerhalb ihrer Studie aufzeigen, dass der Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken in einer neuen Art und Weise Menschen nachhaltig glücklicher machte. Während bislang der Zusammenhang vom Einsatz persönlicher Stärken am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit im Zentrum der Forschung stand, wurde das Verhältnis zwischen Einsatz persönlicher Stärken und allgemeiner Lebenszufriedenheit seltener betrachtet.

Daher lautet die zu bearbeitende Forschungsfrage wie folgt:

Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit?

Bislang gibt es wenige auf Fachliteratur zurückzuführende Einschätzungen darüber, ob sich Menschen ihrer persönlichen Stärken bewusst sind oder nicht. Die Messung des Einsatzes von Stärken im Berufsleben setzt voraus, dass die Menschen sich ihrer persönlichen Stärken bewusst sind. Die Bewusstwerdung kann als gesteigerte und bewusste Wahrnehmung für das, was an einem selbst am positivsten ist sowie die interne Reflexions- und Identifikationsarbeit mit den eigenen persönlichen Stärken beschrieben werden (Seligman et al., 2005, S. 415f.). Durch das Erleben positiver Emotionen werden die individuellen Denk- und Handlungsrepertoires erweitert und gesteigert. Positive Emotionen erweitern den Bereich der Aufmerksamkeit und steigern allgemein das persönliche Bewusstsein (Lavy & Littman-Ovadia, 2017, S. 98). Die Studie von Huber und Kolleg_innen (2020, S. 415) impliziert, dass die Schaffung eines Bewusstseins für individuelle Charakterstärken sowie die Anwendbarkeit derer im Berufs- und Privatleben ein vielversprechender Ansatz sein kann, um das Wohlbefinden zu verbessern. Diese Annahme treffen auch Hone, Jarden, Duncan und Schofield (2015, S. 980) wobei eine starke Relation zwischen Bewusstsein und Nutzung der Stärken herausgearbeitet wurde, welche auch in Zusammenhang mit Wohlbefinden gebracht wird.

Daraus leitet sich auch folgende Forschungsunterfrage ab:

Sind sich Menschen ihrer persönlichen Stärken bewusst?

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, den Zusammenhang zwischen persönlichen Stärken und deren Einsatz im Berufsleben und Lebenszufriedenheit zu analysieren und zu beschreiben. Um das Verhältnis dieser beiden Dimensionen näher zu beleuchten, werden sie einander

mit Hilfe von Daten aus einer selbst erhobenen Querschnittstudie gegenübergestellt. Weiters soll das Bewusstsein der Studienteilnehmer_innen für die eigenen persönlichen Stärken näher betrachtet werden. Für die Ermittlung der Charakterstärken wurde das Fragebogenmodul „Character Strengths Rating Form“ – kurz CSRF (Ruch, Martínez-Martí, Proyer & Harzer, 2014) verwendet, welcher auch in adaptierter Form für die Kategorisierung der einzelnen Charakterstärken verwendet wird. Die Lebenszufriedenheit wird mit der „The Satisfaction with Life Scale“ (SWLS) (Diener et al., 1985) erhoben.

Im Kapitel „Theoretischer Hintergrund“ wird neben Begriffsdefinitionen auf die Anfänge der Positiven Psychologie eingegangen. Damit einhergehend werden die Konzepte von Flourishing und dem Flow-Erlebnis (Csikszentmihalyi, 1975) genauer erläutert. Anschließend werden die 24 Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004) vorgestellt und auf die Identifikation und die Bewusstseinsbildung für Charakterstärken eingegangen. Um ein Verständnis für den Begriff „Lebenszufriedenheit“ zu erlangen, wird dieser in einem weiteren Unterkapitel vorgestellt und auf das theoretische Konstrukt hinter dem Begriff „Lebenszufriedenheit“ näher eingegangen. In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung der Arbeitszufriedenheit vorgestellt sowie das Zusammenspiel von Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt jedoch bei der Lebenszufriedenheit und dessen Einflussfaktoren. Im letzten Unterkapitel wird der Zusammenhang von Charakterstärken und Lebenszufriedenheit auf theoretischer Ebene untersucht. Hier steht der Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben und die Auswirkungen eines gezielten Einsatzes im Fokus. Es wird dabei auf diverse Studien eingegangen, die sich sowohl mit dem Zusammenhang als auch den Auswirkungen dieser beiden Aspekte beschäftigen.

Im empirischen Teil der Arbeit werden die aus der vorangegangenen Theorie abgeleitenden Hypothesen vorgestellt. Weiters werden die Erhebungsinstrumente und die verwendeten Fragebögen in den einzelnen Abschnitten beschrieben. Abschließend wird die Durchführung der empirischen Untersuchung vorgestellt, die vorbereitenden Analysen vorgenommen und die Stichprobe beschrieben.

Das vierte Kapitel „Ergebnisse“ prüft die Hypothesen anhand der Ergebnisse der statistischen Analyse. Es werden ebenfalls weiterführende Auswertungen vorgestellt.

Im abschließenden Kapitel „Diskussion und Ausblick“ werden die Ergebnisse der theoretischen und empirischen Teile zusammengefasst, interpretiert und diskutiert. Methodische Einschränkungen werden erläutert und letztlich die Implikationen für die Praxis sowie weiterführende Fragen präsentiert.

Wie einleitend dargestellt, kann der Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben einen maßgeblichen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit haben. Dies wird nun innerhalb dieser Arbeit untersucht. Gleichzeitig soll festgestellt werden, inwiefern die Studienteilnehmer_innen ein Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken aufweisen. Das nachfolgende Kapitel gibt einen tieferen Einblick in die Positive Psychologie sowie werden die Charakterstärken und das Konstrukt der Lebenszufriedenheit näher beleuchtet.

2 Theoretischer Hintergrund

Der Beginn dieses Kapitels widmet sich den Begriffsdefinitionen, welche für die vorliegende Arbeit als relevant erachtet werden. Darauf aufbauend erfolgt eine Einführung in die Positive Psychologie, um die Ursprünge der Konzeptualisierung von Charakterstärken zu beleuchten. Anschließend werden die 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligmann (2004) detailliert vorgestellt und die Identifikation sowie das Bewusstwerden von Charakterstärken theoretisch aufgearbeitet. Da sich die vorliegende Arbeit mit der Frage beschäftigt, ob es einen Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und dem Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben gibt, wird der Begriff und das Konzept Lebenszufriedenheit analysiert und theoretisch abgegrenzt. In weiterer Folge wird die Arbeitszufriedenheit und deren Zusammenspiel mit Lebenszufriedenheit beschrieben. Abschließend wird konkret auf den Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und Charakterstärken sowie deren Einsatz im Berufs- und Privatleben eingegangen.

2.1 Begriffsdefinitionen

Subjektiv positiv bewertete Erfahrungen wie Wohlbefinden, Zufriedenheit und das Empfinden von Glück sind Teil der subjektiven Ebene der Positiven Psychologie. Für ein besseres Grundverständnis werden die Begriffe Glück/Glücklichsein, Well-Being/Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit und Charakterstärken näher erläutert und definiert.

2.1.1 Glück / Glücklichsein

Die Studien von Oishi, Graham, Kesebir und Galinha (2013, S. 574) implizieren, dass es große kulturelle Unterschiede hinsichtlich der Konzepte beziehungsweise des Verständnisses von Glücklichsein gibt. In der deutschen Sprache beziehungsweise damit auch im deutschsprachigen Kulturraum wird das Wort „Glück“ oft zweideutig verwendet, wobei dem Begriff unterschiedliche ursprüngliche Bedeutungen zuzuordnen sind. In anderen Sprachen wie beispielsweise im Englischen gibt es den Begriff *luck* und *happiness*. Hier wird der Begriff fachterminologisch auseinandergehalten. Im ersten Fall ist „der Glückszufall, die Glücksgabe, die wir nicht erzwingen können, das Glück, das man hat; im anderen Falle das Glücklichsein, die Glückserfahrung, das Glückserlebnis, aber auch der gute Geist, der uns innerlich erfüllen muss, wenn wir fähig sein sollen, die äußerlich zufallende Gabe glückbringend zu empfangen beziehungsweise beim Ausbleiben solcher Zufälle nicht unglücklich zu werden“ gemeint (Bien, 2000, S. 29). Glück ist ein Begriff, der einen Zustand des zufriedenen Wohlbefindens darstellt. Es ist eine von

zahlreichen spezifischen Emotionen, die Menschen als Reaktion auf Lebensereignisse und tägliche Erfahrungen empfinden können (Diener, Lucas, Schimmack & Helliwell, 2009, S. 8).

2.1.2 Well-Being / Wohlbefinden

Um den Begriff von Well-Being, im Deutschen Wohlbefinden, zu definieren braucht es ein Grundverständnis davon. Wohlbefinden wurde in einer Vielzahl von Disziplinen, Altersgruppen, Kulturen, Gemeinschaften und Ländern untersucht, was zu einer Vielzahl von Definitionen führte (Pollard & Lee, 2003, S. 62f.). Diener und Kolleg_innen (2009, S. 9) definieren Wohlbefinden als die Gesamtbewertung des Lebens einer Person in all seinen Aspekten. Gemeint ist damit das Wohlbefinden im Allgemeinen und nicht jenes bezogen auf einen bestimmten Lebensbereich. Weiters kann das subjektive von objektiven Wohlbefinden unterschieden werden. Hierbei geht es vorrangig um die Perspektive, aus welcher das Leben bewertet wird. Objektives Wohlbefinden entspricht einer objektiven beziehungsweise externen Sichtweise, die eine Wertung auf Basis von allgemein gesellschaftlich gültigen Werten und Normen vornimmt und das subjektive Wert- und Normensystem einer Person außer Acht lässt. Subjektives Wohlbefinden hingegen bezieht sich auf die Interessen, Bedürfnisse, Vorlieben oder Wünsche des Individuums. Es beinhaltet ein kognitives Urteil über das eigene Leben als Ganzes, das als befriedigend empfunden wird (Eid & Larsen, 2008, S. 4). In der vorliegenden Arbeit kommt die Definition von subjektiven Wohlbefinden zur Anwendung.

2.1.3 Lebenszufriedenheit

Definiert wird Lebenszufriedenheit über den Grad, mit dem eine Person, die Gesamtqualität ihres Lebens als Ganzes positiv bewertet (Veenhoven, 1996, S. 6). Ferner wird betrachtet, wie sehr die Person das Leben, das sie führt, mag. Zufriedenheit wird als Geisteszustand betrachtet. Sie ist eine bewertende Einschätzung von der Lebenssituation und umfasst sowohl kognitive als auch affektive Beurteilungen. Zufriedenheit kann sowohl flüchtig als auch über die Zeit stabil sein. Als viel verwendetes Synonym für Lebenszufriedenheit wird unter anderem „subjektives Wohlbefinden“ verwendet. Der Begriff Lebenszufriedenheit wird aber gegenüber dem Begriff des subjektiven Wohlbefindens nach Veenhoven (1996, S. 6) so abgegrenzt, dass sich die Lebenszufriedenheit auf eine Gesamtbewertung des Lebens bezieht, aber nicht auf aktuelle Gefühle oder auf spezifische psychosomatische Symptome. Eid und Larsen (2008, S. 9) argumentieren, dass die Beurteilung des subjektiven Wohlbefindens stärker auf den erlebten Emotionen und dem Selbstwertgefühl basiert, während Lebenszufriedenheit stärker mit Autonomie,

Sinngefühlen und Wachstum verbunden ist. Lebenszufriedenheit und deren Komponenten wird folgend ausführlicher in Abschnitt 2.4 erläutert.

2.1.4 Charakterstärken

Charakterstärken werden als positive Eigenschaften definiert und es wird angenommen, dass sie die Grundlage für Wohlbefinden bilden. Während angenommen wird, dass Menschen eine innere Grundlage oder Disposition für einzelne Stärken haben, wird aber auch davon ausgegangen, dass persönliche Erfahrungen und das persönliche Umfeld einen großen Einfluss auf Charakterstärken und deren Entwicklungspotential haben (Lavy, 2020, S. 573). Um eine Stärke zu definieren, muss diese sich im Verhalten einer Person manifestieren, also sich in dessen Gedanken, Gefühlen und/oder Handlungen widerspiegeln und sie muss bewertet werden können. Darüber hinaus sollte sie das Merkmal einer Eigenschaft besitzen, die ein gewisses Maß an Allgemeingültigkeit und Kontinuität aufweist, d.h. also nicht zu stark situationsabhängig ist (Peterson & Seligman, 2004, S. 23). Dem folgen auch Gander und Kolleg_innen (2020, S. 349) und definieren Charakterstärken als positive Persönlichkeitsmerkmale, von denen angenommen wird, dass sie über Zeit und Situationen hinweg stabil sind, welche aber auch durch Kultivierung oder bewusste Interventionen formbar sind. In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Charakterstärken mit persönlichen Stärken gleichgesetzt.

2.2 Positive Psychologie

Gillham und Seligman (1999, S. 168f.) richten sich Ende des 20. Jahrhunderts mit dem dringenden Appell an den Fachbereich Psychologie, dass sich diese in ihrer Forschung und ihrem Fokus vermehrt dem Positiven zuwenden soll. Es besteht der Bedarf an einer Positiven Psychologie, welche untersucht, wie Tugenden wie Kreativität, Hoffnung, Zukunftsorientierung, zwischenmenschliche Fähigkeiten, moralisches Urteilsvermögen, Vergebung, Humor und Mut entwickelt und wie Glück und Lebenszufriedenheit gesteigert werden können. Dies stellt den Beginn der Positiven Psychologie dar, mit der die Psychologie und deren Theorien überarbeitet wurden, um die positiven Seiten des Lebens stärker zu berücksichtigen. Forscher_innen beginnen Einflüsse zu untersuchen, welche das Potential haben, menschliche Stärken zu fördern und Techniken zu entwickeln, die zur Verbesserung des psychologischen Wohlbefindens beitragen. Auch Joseph (2015, S. 1) beschreibt den Zeitraum um die Jahrtausendwende als Geburtsstunde der Positiven Psychologie und der Zuwendung zu diesem neuen Ansatz.

Positive Psychologie ist ein Überbegriff der Forschung von positiven Emotionen und positiven Charaktereigenschaften. Forschungsergebnisse aus der Positiven Psychologie sollen das bereits vorhandene Wissen über menschliches Leiden, Schwächen und psychische Störungen ergänzen. Forschungsintention ist dabei, ein vollständigeres und ausgewogeneres wissenschaftliches Verständnis der menschlichen Erfahrungen inklusive erlebte Höhen und Tiefen zu erlangen. Im Sinne einer vollständigen Wissenschaft und Praxis der Psychologie gilt es, ein Verständnis von Leid und Glück, sowie deren Wechselwirkung zueinander zu entwickeln (Seligman et al., 2005, S. 410). Gable und Haidt (2005, S. 104) beschreiben die Positive Psychologie als Forschungsbereich, welcher Bedingungen und Prozesse untersucht, die zur Selbstentfaltung beziehungsweise zum optimalen Funktionieren von Individuen, Gruppen und Institutionen beitragen. Eine ähnliche Aussage tätigen Linley, Joseph, Harrington und Wood (2006, S. 8), welche die Positive Psychologie als wissenschaftliche Untersuchung, die sich mit dem optimalen menschlichen Funktionieren beschäftigt, beschreiben. Auf der metapsychologischen Ebene wird die Aufmerksamkeit auf die positiven Merkmale des menschlichen Funktionierens und Erlebens gerichtet. Nach Peterson (2006, S. 4) liegt der Fokus der Positiven Psychologie auf der wissenschaftlichen Untersuchung, was das Leben tatsächlich lebenswert macht. Sheldon und King (2001, S. 216) beschreiben sie als wissenschaftliche Untersuchung, die sich gewöhnlichen menschlichen Stärken und Tugenden widmet.

Die Positive Psychologie umfasst auf subjektiver Ebene, subjektiv positiv bewertete Erfahrungen. Darunter fällt Wohlbefinden, Zufriedenheit, Hoffnung und Optimismus sowie „Flow“ und das Empfinden von Glück. „Flow“ ist das Konzept einer autotelischen Erfahrung beziehungsweise einer autotelischen Persönlichkeit nach Csikszentmihalyi (1999, S. 824) und wird im Unterkapitel 2.2.2 näher beschrieben. Es beschreibt jene Art von Erfahrung, die so fesselnd und gleichzeitig angenehm ist, dass sie zum Selbstzweck also autotelisch wird. Es ist lohnenswert, diese Erfahrung nur um ihrer selbst Willen zu machen. Das Ziel der Positiven Psychologie ist, die Einflüsse zu verstehen, welche es Individuen, Gemeinschaften und Gesellschaften erlauben sich zu entfalten und aufzublühen und welche somit fähig sind, positive Eigenschaften aufzubauen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 5ff.).

Seligman beschreibt unterschiedliche Zugänge zur Positiven Psychologie. Die ursprüngliche Theorie „Authentic Happiness“ basiert auf der Annahme, dass Zufriedenheit beziehungsweise Glück aus drei verschiedenen Komponenten besteht. Die erste Komponente ist hedonisch und beschäftigt sich mit positiven Emotionen (positive emotion), es geht um erlebte Gefühle. Die zweite Komponente, welche mit Engagement (engagement) bezeichnet wird, beschreibt den Flow und damit die Fähigkeit, sich vollständig auf

das Leben einzulassen. Flow entsteht nur dann, wenn die am meisten ausgeprägten Stärken eingesetzt werden, um herausfordernde Aufgaben zu meistern (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich & Linkins, 2009, S. 296). Die dritte Komponente der Theorie von Seligman bezeichnet den Sinn und Zweck des Lebens (meaning). Aus der Sicht der Positiven Psychologie besteht der Sinn darin, zu wissen, was die eigenen Stärken sind, und sie dann zu nutzen, um einer Sache nachzugehen, welcher Sinn und Zweck aus eigener Perspektive beigemessen wird (Seligman et al., 2009, S. 296). Die „Authentic Happiness Theorie“ besagt, dass es in der Positiven Psychologie um Zufriedenheit beziehungsweise Glück in den oben angeführten drei Erscheinungsformen „positive emotion“, „engagement“ und „meaning“ des Lebens geht. Seligman entwickelte allerdings im Laufe der Zeit eine neue Theorie, welche unter „Well-being Theorie“ bekannt ist. Hierbei sieht Seligman Wohlbefinden als das zentrale Thema der Positiven Psychologie und sieht vor, dass dieses am Grad der Selbstentfaltung gemessen werden kann. Ziel der Positiven Psychologie sei es demnach, den Grad der Selbstentfaltung zu steigern (Seligman, 2011, S. 11ff.). Der „Well-being Theorie“ nach Seligman (2011, S. 16) zufolge besteht Wohlbefinden aus fünf Punkten: positive Emotionen (positive emotion), Engagement (engagement), positive Beziehungen (positive relationships), Bedeutung (meaning) und Errungenschaften (accomplishment). Glück und Lebenszufriedenheit gehören als subjektive Messgrößen zu den Faktoren, die als positive Emotion (positive emotion) zu klassifizieren sind (Seligman, 2011, S. 11ff.). Das Element Engagement (engagement) beschreibt die Erfahrung von Flow-Erlebnissen, als das Aufgehen in einer Tätigkeit durch den Einsatz der am deutlichsten ausgeprägten Stärken. Die beiden Elemente Engagement und positive Emotionen werden in der Well-being Theorie ausschließlich subjektiv bewertet und gemessen. Als hedonisches oder angenehmes Element umfasst die positive Emotion alle gängigen Ausprägungen des subjektiven Wohlbefindens: Freude, Ekstase, Komfort, Wärme etc. Während jedoch der subjektive Zustand der positiven Emotion in der Gegenwart liegt, kann der subjektive Zustand des Engagements nur retrospektiv bewertet werden. Positive Beziehungen (positive relationships) als drittes Element der Well-being Theorie, beschäftigt sich mit der interpersonalen Beziehung zu anderen Menschen. Es wird davon ausgegangen, dass es nur wenig Positives in der (ständigen) Einsamkeit gibt. Der Mensch, als soziales Lebewesen, braucht andere Menschen um zu überleben. Die Gemeinschaftlichkeit ist die Grundvoraussetzung für Individualität: „Gesellschaft bzw. Sozialität ermöglicht überhaupt erst Individualität“ (Vester, 2009, S. 25). Bedeutung (meaning) als viertes Element der Theorie beschreibt die Zugehörigkeit beziehungsweise das Dienen einer Sache, welche in der eigenen Wahrnehmung größer ist als man selbst. Das fünfte Element der Theorie - Errungenschaft (accomplishment) – umfasst Leistung in ihrer derzeitigen Form, also ein Leben, das der

Prämisse „Leistung um der Leistungs Willen“ gewidmet ist. Eine Leistung wird zum Selbstzweck angestrebt, auch wenn sie keine positiven Gefühle, keinen Sinn und keine positiven Beziehungen mit sich bringt (Seligman, 2011, S. 16ff.). Die fünf Elemente sind auch als PERMA-Modell (P= positive emotion, E= engagement, R= positive relationships, M= meaning, A= accomplishment) bekannt (Seligman, 2011, S. 23). Der Well-being Theorie zufolge steht im Zentrum der Positiven Psychologie Well-being an sich, also Wohlbefinden, der Standard für die Messung von Well-being ist Flourishing und das Ziel der Positiven Psychologie ist die Steigerung von Flourishing (Seligman, 2011, S. 12).

Mittlerweile hat sich die Positive Psychologie etabliert. Die Ideen der Positiven Psychologie sind inzwischen fest in der professionellen psychologischen Praxis verankert. Es gibt Anwendungen in den unterschiedlichsten Bereichen sowie in Fachdisziplinen außerhalb der Psychologie wie Soziologie, Sozialarbeit, Bildung und Öffentlichkeitspolitik. Der Ansatz der Positiven Psychologie erfährt viel Zuspruch und es ist mittlerweile weithin anerkannt, dass die Analyse dessen, was das Leben lebenswert macht, ebenso viel Bedeutung zukommen soll, wie die Analyse, welche sich mit Verbesserungen des derzeitigen Zustandes beschäftigt. Es ist essentiell nach Wegen zu suchen, welche den Menschen helfen, ein glücklicheres Leben zu führen, ihrem Leben einen Sinn und ein Ziel zu geben und sie der Erfüllung ihres Potenzials näher bringen (Joseph, 2015, S. 1).

Die Gesamtgesellschaft zeigt ebenfalls vermehrt Interesse daran, was diese Wissenschaft zum individuellen Glück beitragen kann. Die Positive Psychologie bietet klare und direkte Anwendungen im Alltag. Der Mensch ist motiviert, sein Potenzial auszuschöpfen, optimal zu funktionieren und ein angenehmes und sinnvolles Leben zu führen. Die Positive Psychologie befasst sich mit der Frage, wie diese Bestrebungen, auf sinnvolle Art und Weise, am besten unterstützt werden können, so dass sie einer Person selbst sowie deren Mitmenschen zugute kommen (Joseph, 2015, S. 2).

Wie bereits erwähnt, sind positive Emotionen Teil der Positiven Psychologie, welche, nicht nur im gegenwärtigen Moment, sondern ebenso auf lange Sicht gesehen zu Wohlbefinden führen. Um psychologisches Wachstum zu erreichen und das eigene Wohlbefinden mit der Zeit zu stärken, lohnt es sich positive Emotionen zu kultivieren (Fredrickson, 2001, S. 1). Positive Emotionen verändern Menschen und ermöglichen eine andere Lebenswahrnehmung, indem sie die persönlichen und sozialen Ressourcen aufbauen. Sie ermöglichen individuelles Wachstum und soziale Bindungen. Multiple, diskrete positive Emotionen, also die Fähigkeit Freude, Interesse, Zufriedenheit und Liebe zu empfinden, sind wesentliche Elemente für ein optimales Funktionieren, (Fredrickson, 2001, S. 10).

Die Positive Psychologie kann auch als Perspektive beschrieben werden, welche die wissenschaftliche Aufmerksamkeit auf die Stärken und Vorzüge lenkt, welche wiederum zu Gesundheit und Flourishing beitragen (Park et al., 2016, S. 205). Zentrum davon ist die Untersuchung von Stärken, Vorzügen und positiven Eigenschaften. Zentrale Themen der Positiven Psychologie sind die Entwicklung und Herausarbeitung umfassender Indikatoren für psychologisches, soziales und gesellschaftliches Wohlbefinden (Park et al., 2016, S. 200). Aus der Forschung geht eindeutig hervor, dass das häufige Erleben positiver Emotionen, der Sinn des Lebens, die Aufmerksamkeit für das Positive im Leben und ein sozial stark integriertes Leben mit der Lebensqualität über die gesamte Lebensspanne zusammenhängen. Menschen dabei zu helfen, positive psychologische und soziale Werte im Leben zu kultivieren, hat daher das Potenzial, ein glücklicheres, sinnvolles und gesünderes Leben zu führen (Park et al., 2016, S. 205).

2.2.1 Flourishing

Das Ziel der Positiven Psychologie innerhalb der Well-being Theorie nach Seligman (2011, S. 25) ist es, Flourishing im eigenen Leben und in dessen Umfeld zu steigern. Flourishing ist eine dynamische, botanische Metapher, die die Idee der Erfüllung eines Ziels oder Zwecks, aber auch die Form und den Narrativ eines lebenslangen Prozesses beschreibt. Das Wort stammt aus dem Lateinischen und bedeutet erblühen oder blühen. Der Begriff steht für das Zusammenspiel von Körper, Geist und Seele und deren Gelingen oder Gedeihen (Toon, 2014, S. 40). Der Begriff „Flourishing“ geht bis auf Aristoteles zurück. Dieser beschäftigte sich schon mit der Frage, was ein gutes Leben ausmacht und was folglich zur menschlichen Entfaltung „Flourishing“ führt (Giovannola & Fermani, 2012, S. 274; Lemos, 2007, S. 48). Ein tiefes, sinnvolles Verständnis der Positiven Psychologie erkennt die Gesamtheit der menschlichen Erfahrungen an, in der Hoffnung, dass optimale Bedingungen für die Selbstverwirklichung und das Flourishing erleichtert, motiviert und verbessert werden können (Phan et al., 2020, S. 2).

Flourishing ist ein Zustand optimaler geistiger Gesundheit. Menschen, die aufblühen, fühlen sich nicht nur gut, sondern tun auch Gutes. Sie erleben regelmäßig positive Emotionen (Catalino & Fredrickson, 2011, S. 938). Positive Emotionen erweitern das Repertoire an Gedanken, Ideen und Handlungen eines Menschen. Sie entwickeln den Drang zu spielen, etwas zu erforschen, etwas zu schaffen etc. was die Verantwortungsübernahme für vorausgehende und nachfolgende Generationen (Generativität) sowie Verhaltensflexibilität ermöglicht. Mit der Zeit haben sich die Vorteile dieser erweiterten Denkweise gezeigt, denn durch Spiel, Erkundung und dergleichen haben unsere menschlichen Vorfahren eine Vielzahl von dauerhaften persönlichen Ressourcen aufgebaut.

Dazu gehören soziale Beziehungen, Bewältigungsstrategien und Umweltwissen, die später als Wissensreserven fungierten, auf die sie zurückgreifen konnten, um zukünftige Bedrohungen zu bewältigen und ihre Überlebenschancen zu erhöhen. Dies bietet einen Erklärungsansatz für die Verbindungen zwischen positiven Emotionen der Menschen und ihrer Generativität, Widerstandsfähigkeit, Wachstum und Langlebigkeit. Positive Emotionen spielen also eine zentrale Rolle für Flourishing (Fredrickson, 2006, S. 57). Wenn der Zustand des Flourishing erreicht wird, kann eine optimale psychische Gesundheit erreicht werden, weil man - bewusst oder unbewusst - im täglichen Leben die erweiternde und aufbauende Wirkung positiver Emotionen nutzt (Catalino & Fredrickson, 2011, S. 939).

2.2.2 Flow nach Csikszentmihalyi

Das Flow-Erlebnis beruht auf den Erkenntnissen von Csikszentmihalyi (1975) als Ergebnis einer Reihe von Studien, die sich mit Tätigkeiten, welche Menschen nur um ihrer selbst Willen ausüben, befassen, was als autotelische Aktivität bezeichnet wird. Flow beschreibt eine Art von Erfahrung, die so fesselnd und gleichzeitig angenehm ist, dass sie autotelisch wird, also ein Gefühl, dass sich einstellt, wenn mit vollem Einsatz gehandelt wird (Csikszentmihalyi, 1999, S. 824). Die Beziehung zwischen optimalen Erfahrungen und dem Selbst ist mit einem scheinbaren Paradox behaftet. Einerseits ist das Selbst während einer Flow-Erfahrung verborgen; es ist im Bewusstsein nicht zu finden. Andererseits scheint das Selbst als Ergebnis solcher Erfahrungen zu gedeihen und zu wachsen (Csikszentmihalyi, 2014, S. 221). Flow ist ein subjektiver Zustand, in dem Menschen so in etwas vertieft sind, dass sie Zeit, Müdigkeit und alles andere außer der Tätigkeit selbst nicht wahrnehmen. Es ist das, was wir fühlen, wenn wir in einer Tätigkeit oder Aktivität förmlich aufblühen. Das entscheidende Merkmal des Flow ist die intensive, erfahrungsbezogene Beteiligung an der Aktivität von Augenblick zu Augenblick (Csikszentmihalyi, Abuhamdeh & Nakamura, 2005, S. 601). Das Flow-Erlebnis kann von anderen positiven, freudigen Erfahrungen unterschieden werden (Keller & Blomann, 2008, S. 591). Die Aufmerksamkeit ist voll und ganz auf die anstehende Aufgabe gerichtet, und die Person arbeitet mit ihrer vollen Kapazität. Es wird häufig von einem Verlust des Bewusstseins für sich selbst während des Flow berichtet. Weiters wird von Transformation der Zeit, die entweder schneller oder langsamer verlaufen kann, berichtet (Habe, Biasutti & Kajtna, 2019, S. 5). Flow-Erlebnisse können durch unterschiedliche Faktoren hervorgerufen werden. Flow tritt in der Regel dann auf, wenn die Tätigkeit, der man nachgeht, klare Ziele enthält. Diese Ziele dienen dazu, dem Verhalten eine Richtung und einen Zweck zu geben. Eine weitere Voraussetzung für Flow ist ein Gleichgewicht zwischen wahrgenommenen Herausforderungen und wahrgenommenen

Fähigkeiten. Es sei hier angemerkt, dass es auf die Wahrnehmung der Anforderungen und Fähigkeiten ankommt und nicht unbedingt auf deren objektives Vorhandensein. Wenn die wahrgenommenen Herausforderungen und Fähigkeiten gut aufeinander abgestimmt sind, wird die Aufmerksamkeit vollständig absorbiert. Darauf aufbauend hängt Flow vom Vorhandensein eines klaren und unmittelbaren Feedbacks ab. Es dient dazu das Individuum darüber zu informieren, wie gut man in der Aktivität vorankommt, und gibt vor, ob der gegenwärtige Handlungsverlauf angepasst oder beibehalten werden soll. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass klare Ziele, optimale Herausforderungen und klares, unmittelbares Feedback allesamt notwendige Merkmale von Aktivitäten sind, die das intrinsisch lohnende, erfahrungsbezogene Engagement fördern, das den Flow charakterisiert (Csikszentmihalyi et al., 2005, S. 602ff.).

2.3 Charakterstärken nach Peterson und Seligman

Charakterstärken ermöglichen es dem Einzelnen, sich zu entfalten, während Sie gleichzeitig anderen erlauben, das Gleiche zu tun. Manchmal können sie sogar durch Inspiration und verbesserte Zusammenarbeit Selbstentfaltung in anderen bewirken (Mayerson, 2020, S. 1). Sie tragen zum gesamten Spektrum menschlicher Erfahrungen bei, beeinflussen und schaffen positive Möglichkeiten, während sie auch dabei unterstützen schwierige Situationen zu bewältigen (Niemic, 2020, S. 551). Wie eingangs erwähnt, wurden insgesamt 24 Charakterstärken definiert, die sowohl kognitive, emotionale, soziale, gemeinschaftliche als auch spirituelle Stärken umfassen. Die definierten Charakterstärken werden in sechs moralischen Kerntugenden kategorisiert, welche Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mäßigkeit und Transzendenz umfassen. Tugenden bezeichnen Kerneigenschaften, die als universell gelten und in einem gewissen Ausmaß vorhanden sein müssen, um ein Individuum als guten Charakter bezeichnen zu können. Die Tugenden werden von Charakterstärken definiert, welche als deren psychologische Bestandteile beziehungsweise Prozesse oder Mechanismen gelten. Somit wird impliziert, dass sie durch ihre Differenzierbarkeit diverse Tugenden hervorbringen können (Peterson & Seligman, 2004, S. 13). Wachstum innerhalb der Tugenden fördert das Flourishing und dies führt zu einem gesteigerten Wohlbefinden (Jankowski et al., 2020, S. 291).

Unter die Kerntugend Weisheit und Wissen fallen die Charakterstärken Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen und Aufgeschlossenheit, Liebe zum Lernen und Weitsicht. Zu der Kerntugend Mut zählen Tapferkeit, Ausdauer, Ehrlichkeit und Tatendrang als Charakterstärken. Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Freundlichkeit und soziale Intelligenz

finden sich innerhalb der Kerntugend Menschlichkeit. Bei der Kerntugend Gerechtigkeit sind die Charakterstärken Teamwork, Fairness und Führungsvermögen inbegriffen. Unter die Kerntugend Mäßigkeit fallen die Charakterstärken Vergebungsbereitschaft und Gnade, Bescheidenheit und Demut, Vorsicht und Selbstregulation. Teil der letzten Kerntugend Transzendenz sind die Charakterstärken Sinn für das Schöne und Exzellenz, Dankbarkeit, Hoffnung, Humor sowie Religiosität und Spiritualität (Peterson & Seligman, 2004, S. 29f.). Die unten angeführte Tabelle soll als unterstützende Übersicht der Charakterstärken dienen.

Tabelle 1: Klassifikation von Charakterstärken

Weisheit und Wissen – kognitive Stärken, die den Wissenserwerb und den Einsatz von Wissen ermöglichen

Kreativität [Originalität, Einfallskraft]: Neuartige und produktive Wege Dinge zu konzipieren und zu tun; beinhaltet künstlerische Leistungen, ist aber nicht darauf beschränkt

Neugier [Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen]: Interesse an laufenden Erfahrungen um ihrer selbst willen; Faszination von diversen Themen; Forschen und Entdecken

Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit [Kritisches Denken]: Durchdenken von Dingen und Beleuchtung von allen Seiten; keine voreiligen Schlüsse ziehen; in der Lage sein, die eigene Meinung zu ändern aufgrund von Beweisen; Fähigkeit alle Beweise fair abzuwägen

Liebe zum Lernen: Beherrschung neuer Fähigkeiten, Themen und Wissensbestände; hängt mit dem Grad der Neugierde zusammen, geht aber darüber hinaus, um die Tendenz zu beschreiben, systematisch zu dem was man weiß etwas zu ergänzen

Weitsicht [Weisheit]: In der Lage sein, andere mit seiner Weisheit zu beraten; eine Sichtweise auf die Welt zu haben, die für einen selbst und andere Sinn macht

Mut – emotionale Stärken, die die Ausübung des Willens zur Erreichung von Zielen angesichts äußerer oder innerer Widerstände beinhalten

Tapferkeit [Mut]: Nicht vor Bedrohung, Herausforderung, Schwierigkeit oder Schmerz zurückschrecken; sich für das Richtige einsetzen, auch wenn es Widerstand gibt; nach Überzeugungen handeln, auch wenn sie unbeliebt sind; dazu gehört auch körperliche Tapferkeit, ist aber nicht darauf beschränkt

Ausdauer [Beharrlichkeit, Fleiß]: Beenden, was man anfängt; trotz Hindernissen an einer Vorgehensweise festhalten; Freude an der Erfüllung von Aufgaben

Ehrlichkeit [Authentizität, Integrität]: Die Wahrheit sagen, sich im weiteren Sinne aufrichtig präsentieren und aufrichtig handeln; sich nicht selbst zu verstellen; Verantwortung für seine Gefühle und Handlungen übernehmen

Tatendrang [Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie]: Mit Begeisterung und Energie an das Leben herangehen; Dinge nicht halb oder halbherzig tun; das Leben als Abenteuer leben; sich lebendig und aktiviert fühlen

Menschlichkeit – zwischenmenschliche Stärken, die die Pflege und Freundschaft anderer einschließt

Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden: Enge Beziehungen zu anderen schätzen, insbesondere solche, in denen Teilen und Fürsorge auf Gegenseitigkeit beruhen; den Menschen nahe sein

Freundlichkeit [Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit]: Anderen einen Gefallen tun und gute Taten tun; ihnen helfen; sich um sie kümmern

Soziale Intelligenz [Emotionale Intelligenz, Menschenkenntnis]: Sich der Motive und Gefühle anderer Menschen und seiner selbst bewusst sein; wissen, was man tun muss, um sich in verschiedene soziale Situationen einzufügen; wissen, wie andere Menschen ticken

Gerechtigkeit – bürgerliche Stärken, die einem gesunden Gemeinschaftsleben zugrunde liegen

Teamwork [Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität]: Als Mitglied einer Gruppe oder eines Teams gut arbeiten; der Gruppe gegenüber loyal sein; seinen Beitrag leisten

Fairness: Alle Menschen nach den Vorstellungen von Fairness und Gerechtigkeit gleich behandeln; nicht zulassen, dass persönliche Gefühle Entscheidungen über andere beeinflussen; jedem eine faire Chance geben

Führungsvermögen: Ermutigung einer Gruppe, der man angehört, Dinge zu erledigen und gleichzeitig gute Beziehungen innerhalb der Gruppe aufrechtzuerhalten; Organisation von Gruppenaktivitäten und Sorge dafür, dass sie stattfinden

Mäßigkeit – Stärken, die vor Übermaß schützen

Vergebungsbereitschaft & Gnade: Denen verzeihen, die Unrecht getan haben; die Schwächen anderer akzeptieren; Menschen eine zweite Chance geben; nicht rachsüchtig sein

Bescheidenheit & Demut: Seine Leistungen für sich selbst sprechen lassen; nicht das Rampenlicht suchen; sich selbst nicht besonderer betrachten, als man ist

Vorsicht: Vorsichtig mit seinen Entscheidungen sein; keine unangemessenen Risiken eingehen; keine Dinge sagen oder tun, die man später bereuen könnte

Selbstregulation [Selbstkontrolle]: Regulieren, was man fühlt und tut; diszipliniert sein; seinen Appetit und seine Emotionen kontrollieren

Transzendenz – Stärken, die Verbindungen zum größeren Universum herstellen und Sinn geben

Sinn für das Schöne und Exzellenz [Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung]: Schönheit, Exzellenz und/oder Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen wahrnehmen und schätzen, von der Natur über die Kunst, die Wissenschaft bis hin zur Alltagserfahrung

Dankbarkeit: Sich der guten Dinge, die geschehen, bewusst sein und dankbar dafür sein; sich Zeit nehmen, um Dank auszusprechen

Hoffnung [Optimismus, Zukunftsgerichtetheit, Zukunftsorientierung]: Das Beste in der Zukunft erwarten und daran arbeiten, es zu erreichen; glauben, dass eine gute Zukunft etwas ist, was man herbeiführen kann

Humor [Verspieltheit]: Lachen und Neckeln lieben; anderen Menschen ein Lächeln zu schenken; die leichte Seite zu sehen; Witze zu machen

Religiosität & Spiritualität [Gläubigkeit & Sinn]: Kohärente Überzeugungen über den höheren Zweck und Sinn des Universums haben; wissen, wo man in das größere Schema passt; Überzeugungen über den Sinn des Lebens haben, die das Verhalten prägen und Trost spenden

Quelle: Eigene Darstellung nach Peterson & Seligman (2004, S. 29f.)

2.3.1 Identifikation von Charakterstärken

Die Klassifikation der Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004, S. 7f.) soll die Aufmerksamkeit der Positiven Psychologie nicht nur auf Charakterstärken lenken, sondern ferner auch auf Talente und Fähigkeiten sowie auf Bedingungen, die persönliche Stärken ermöglichen oder auch behindern. Es ist essentiell, die eigenen Charakterstärken zu identifizieren, da diese kultiviert und trainiert werden können. Durch bewussten Einsatz können Kompetenzen verbessert, Selbstwirksamkeit und Zielstrebigkeit gefördert und gleichzeitig die kognitiven Funktionen erhalten werden (Baumann et al., 2020, S. 343). Die Arbeit mit Charakterstärken umfasst Sein und Tun. Beim "Sein" spiegeln die Charakterstärken unsere Identität und unser Selbstverständnis wider und

unterstützen die Menschen dabei, sie selbst zu sein. Beim "Tun" drücken sich die Charakterstärken in Verhaltensweisen beziehungsweise Handlungen aus (Niemic & Pearce, 2021, S. 4).

Die Studie von Fouracres und van Nieuwerburgh (2020, S. 46ff.) wurde mit fünf Teilnehmer_innen aus Dänemark mittels halbstrukturierter Interviews nach einer Coachingintervention durchgeführt. Dabei wurden die Studienteilnehmer_innen gebeten, ihre Charakterstärken selbst zu identifizieren. Ziel der Studie war es das Verständnis für diese Erfahrungen zu erweitern. Die Analyse mittels interpretativer phänomenologischer Analyse (IPA) lieferte interessante Erkenntnisse: Die Identifizierung der eigenen Stärken kann als tiefe, automatische Reaktion beschrieben werden, wobei das Selbst erkannt und darauf reagiert wird. Diese Reaktion erscheint intuitiv und instinktiv, ohne große bewusste Anstrengung. Neben der instinktiven Identifizierung von Stärken kommt auch ein komplexer und bewusster Bewertungsprozess ins Spiel. Verbunden wird diese Bewertung mit der Reflexion über den Einsatz von Stärken in unterschiedlichen Lebensphasen, also Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Innerhalb des Bewertungsprozesses ist das Bewusstsein und die Zeit für Reflexion Voraussetzung. Folglich ist das Erkennen von Stärken instinktiv, aber komplex. Durch die eigene Identifikation von persönlichen Stärken kann ein positives, sicheres Gefühl des subjektiven Selbst gefördert beziehungsweise entfaltet werden. Werden mehrere Stärken identifiziert, können sie wie eine Konstruktion des Selbst als Ganzes, also wie eine Identität und ein authentisches Selbst wirken. Einzelne betrachtet sind persönliche Stärken Werkzeuge, die getrennt, aber mit dem Selbst verbunden sind. Durch das Erkennen der eigenen Stärken, werden sie ins Bewusstsein gerückt und es beginnt eine Evaluation über die künftige Nutzung dieser. Die Erfahrung, die eigenen Stärken zu erkennen, scheint irreversibel zu sein. Zudem wird das Erkennen als lange andauernde, positive Erfahrung betrachtet. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die gelebten Erfahrungen mit selbst identifizierten Stärken komplex und positiv ist. Zudem liefert sie der Positiven Psychologie Erkenntnisse darüber, wie Instrumente und Interventionen zur Identifizierung von Stärken subjektiv erlebt werden (Fouracres & van Nieuwerburgh, 2020, S. 48ff.).

Eine interessante Erkenntnis ist die Bedeutung der so genannten Signaturstärken. Signaturstärken sind die Stärken, die in der Regel im Ergebnisprofil der VIA-Umfrage am höchsten bewertet werden und als die Stärken angesehen werden, die für die Identität der Person am wichtigsten oder wesentlichsten sind. Der Fragebogen VIA-IS (Values in Action Inventory of Strengths) gilt als Standardinstrument, um die 24 Charakterstärken zu messen. Es handelt sich um einen psychometrisch validierten Persönlichkeitstest, der

die Charakterstärken einer Person misst (www.viacharacter.org, 14.7.2020). In der Forschung wird weiterhin untersucht, wie viele Signaturstärken ein Individuum hat. Während frühe Forschungen drei bis fünf vorschlugen und viele Forscher_innen die Anzahl der Stärken auf fünf beschränken, zeigen Untersuchungen des VIA-Instituts, dass viele Menschen glauben, weit mehr als fünf charakteristische Stärken zu haben (Littman-Ovadia & Niemiec, 2016, S. 386f.). Weiters wird auch argumentiert, dass Charakterstärken danach geordnet werden können, wie zentral sie für eine bestimmte Person auf individueller Ebene sind und auch bis zu sieben Signaturstärken entwickelt werden können, die für Individuen und deren Identität im Zentrum stehen (Harzer, 2020, S. 41). Signaturstärken sind die am deutlichsten ausgeprägten Charakterstärken, die ein Individuum selbstbewusst besitzt und zelebriert, die es als sein Eigentum und seine Authentizität empfindet. Werden Signaturstärken ausgeübt, fühlt man sich eher gestärkt als erschöpft, und schafft und verfolgt Projekte, die sich um sie drehen (Rashid & Niemiec, 2014, S. 651). Es wird davon ausgegangen, dass die Identifikation und Nutzung von Signaturstärken nicht nur zu einer optimalen Leistung im Berufsleben, sondern auch im Leben im Allgemeinen führt (Forest et al., 2012, S. 1235).

2.3.2 Das Bewusstwerden von Charakterstärken

Im Zuge der Identifikation von Charakterstärken gilt es sich, derer bewusst zu werden. Hier gibt es unterschiedliche Erkenntnisse, durch welche Prozesse dies ausgelöst wird und welche Ansätze es gibt, sich seiner Charakterstärken bewusst zu werden. Ein beliebtes Beispiel ist das ‚Strengths-Spotting‘, eine Form der Stärken-Achtsamkeit. ‚Strengths-Spotting‘ ist eine Fähigkeit, die sich auf den Prozess der Beobachtung des eigenen Verhaltens oder jenes der anderen bezieht, um dann die beobachteten Stärken zu benennen und Verhaltensnachweise für sie zu erbringen. Dadurch wird das Bewusstsein für die eigenen Stärken und deren potenzielle Nutzung aktiviert (Niemiec, 2020, S. 557).

Das „Aware-Explore-Apply-Modell“ (Niemiec, 2013, S. 21; Shogren, Singh, Niemiec & Wehmeyer, 2017, S. 4) ist ein weiterer Ansatz, um sich seiner Charakterstärken bewusst zu werden und sie in weiterer Folge gezielt einzusetzen. In der ersten Phase (Aware) wird ein Bewusstsein für Charakterstärken entwickelt. In der nächsten Phase (Explore) werden Individuen dabei unterstützt, einen Zusammenhang zwischen Charakterstärken, früheren Erfahrungen und Ergebnissen zu erkennen. Ziel ist es, dass Individuen ein Verständnis dafür entwickeln, wie sie ihre Charakterstärken im täglichen Leben einsetzen können und wie sich dies positiv auf sie auswirkt. In der dritten Phase (Apply) geht es

schließlich darum, dass Individuen sich Ziele setzen, um ihre Charakterstärken in einer Weise zu nutzen, die sie in die Lage versetzt, aktiv zu werden.

Die Erkennung und Kultivierung von Charakterstärken ist essentiell für die persönliche Entwicklung im Rahmen des stärkenbasierenden Ansatzes (Park & Peterson, 2009, S. 1). Die aktive Beteiligung bei der Identifikation von persönlichen Stärken führt zu interessanten und sinnvollen Überlegungen über die individuell relevanten Charakterstärken (Cooley, Quinton, Holland, Parry & Cumming, 2019, S. 1).

Die Studie von Cooley und Kolleg_innen (2019, S. 5) untersuchte die Erfahrungen obdachloser Jugendlicher, die in einer geschützten Unterkunft in Großbritannien leben (N = 116), mit der Anwendung eines Stärkenprofils zu Beginn und am Ende einer 10-wöchigen, stärkenbasierten Intervention. Die Jugendlichen wurden in Kleingruppen aufgeteilt und von einem multidisziplinären Team geleitet. Die erste Phase der Intervention umfasste zehn wöchentliche Sitzungen, in denen innerhalb eines Zeitraumes von zwei bis vier Stunden Aktivitäten gesetzt wurden, die zu gemeinschaftsbezogenen und erfahrungsorientierten Lernen beitragen sollten. Diese Aktivitäten wurden so konzipiert, dass sie Gelegenheiten für die Selbstentdeckung von Stärken bieten, die durch geführte Reflexionen angeregt werden. Am Ende der zehn Wochen wurde in Phase zwei ein viertägiges Outdoor-Erlebnis unternommen, bei dem die Jugendlichen das Gelernte in einer neuartigen und herausfordernden Umgebung ausprobieren und weiterentwickeln konnten. Cooley und Kolleg_innen (2019, S. 12) konnten durch ihre Studie aufzeigen, dass sich Erfahrungen im Prozess der Stärkenidentifizierung auf das daraus resultierende Bewusstsein für die eigenen Stärken und die anschließende Nutzung der Stärken und das Wohlbefinden auswirken. Hier wird vor allem die Wahrnehmung von Autonomie und intrinsischer Motivation, die identifizierten Stärken zu nutzen und weiterzuentwickeln hervorgehoben. Charakterliche Stärken fördern gesundheitsrelevante Ergebnisse in Beruf und Privatleben (Huber et al., 2020, S. 415). Huber und Kolleg_innen führten eine Studie mit Krankenhausärzt_innen (N = 274) durch, wobei ihre charakterlichen Stärken und deren Anwendbarkeit, ihr Wohlbefinden, ihr Arbeitsengagement und ihre Burnout-Dimensionen untersucht wurden. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die Schaffung eines Bewusstseins für individuelle Charakterstärken sowie die Konzentration auf die Umgebungsvariablen, um die Anwendbarkeit in Krankenhäusern zu verbessern, ein Ausgangspunkt sein kann, um das Wohlbefinden von Ärzt_innen zu verbessern (Huber et al., 2020, S. 430).

Weitere interessante Erkenntnisse lieferte eine Studie mit erwerbstätigen Teilnehmer_innen in Neuseeland (N = 5549). Hone und Kolleg_innen (2015, S. 979) fanden heraus, dass diejenigen, die sich ihrer Charakterstärken bewusst waren, eine 9,5-mal höhere

Wahrscheinlichkeit hatten, psychisch aufzublühen als diejenigen, die sich ihrer Stärken nicht bewusst waren. Außerdem war die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmer_innen, die ihre Stärken regelmäßig nutzten, 18-mal höher psychisch aufzublühen als diejenigen, die dies nicht taten.

Die Studie von Dolev-Amit und Kolleg_innen (2021) untersuchte, ob kosteneffiziente Interventionen zur Stärkung von Charakterstärken durch Selbstreflexion über Stärken und Schwächen ohne Unterricht oder Feedback positive Ergebnisse bringen und die negativen Auswirkungen, der ersten Prüfungsphase an der Universität auf Studienanfänger_innen (N = 103), begrenzen können. Die Student_innen führten wöchentlich ein Tagebuch über ihre Erfahrungen. Sie füllten zu Beginn und am Ende der Intervention Fragebögen aus, die das psychische Wohlbefinden, die psychische Belastung, den positiven und negativen Affekt, das Selbstwertgefühl sowie die optimistische und pessimistische Zukunftseinschätzung untersuchten. Die Ergebnisse belegen, dass die Besinnung auf Stärken über einen Zeitraum von fünf Wochen vor den Prüfungen das Auftauchen negativer Emotionen und Belastungen sowie eine Verschlechterung des Wohlbefindens aufgrund der bevorstehenden Prüfungszeit deutlich reduzierte. Die Intervention steigerte zudem auch den Optimismus für die Zukunft. Das Ausgangsniveau des Selbstwertgefühls und des positiven Affekts war ausschlaggebend dafür, wer durch die Besinnung auf die Stärken die größte Stimmungsverbesserung erzielen würde. Die verstärkt positiven Wirkungen, die durch das Bewusstsein von Stärken und die Nutzung von Stärken hervorgerufen werden erweitern die Aufmerksamkeit, die Perspektive, die Gedanken und die Aktivitäten des Individuums. Sie stärken die Widerstandsfähigkeit, die Kreativität, das Lernen und das persönliche Wachstum, sodass das Individuum die positiven Aspekte des eigenen Lebens zu schätzen und anzunehmen weiß (Dolev-Amit et al., 2021, S. 646). Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass bereits das bloße Bewusstsein für Stärken ein wichtiger Mechanismus hinter der positiven Wirkung von stärkenbasierten Interventionen sein könnte. Die Teilnehmer_innen der Studie wurden nicht dazu aufgefordert, ihre Stärken stärker zu nutzen, als sie es normalerweise getan hätten, oder sich auf eine bestimmte Gruppe von Stärken zu konzentrieren (Dolev-Amit et al., 2021, S. 662).

Denhier und Csillik (2016, S. 162f.) führten eine Studie mit 33 Teilnehmer_innen aus verschiedenen psychiatrischen Behandlungszentren durch. Ziel war hierbei, die psychologischen Ressourcen besser zu verstehen, die bei der Identifizierung und Nutzung positiver Eigenschaften, insbesondere von Charakter- und Signaturstärken, eine Rolle spielen können. Die Teilnehmer_innen der Studie wurden in zwei Gruppen aufgeteilt, eine klinische Gruppe bestehend aus Patient_innen der Behandlungszentren und eine

Unterstützungsgruppe, die aus Freund_innen und Familienangehörigen der Patient_innen bestand. Die klinische Gruppe füllte Selbstbeurteilungsbögen zu Charakter- und Persönlichkeitsstärken, psychologischer Einstellung und Depression aus. Die Unterstützungsgruppe füllte die gleichen Fragebögen aus, mit Ausnahme der Depressionsskala. Darüber hinaus wurde die klinische Gruppe gebeten, anhand eines Fragebogens ihre eigenen charakterlichen Stärken einzuschätzen und anschließend jene ihrer Freund_innen oder Familienangehörigen. Die Unterstützungsgruppe führte dieselbe Aufgabe aus. Denhier und Csillik (2016, S. 168) haben durch ihre Studie die Erkenntnisse gewonnen, dass psychologische Sensibilität mit der Erkennung der eigenen Stärken zu tun hat. Diese Erkennung von Signaturstärken hängt mit dem Wissen der einzelnen Personen über diese Stärken und mit ihrer Nutzung zusammen. Diese sind besonders wichtig in der positiven Psychotherapie, die darauf abzielt, den Menschen zu helfen, ihre Charakter- und Signaturstärken zu nutzen. Psychologische Sensibilität spielt auch beim Erkennen der Signaturstärken anderer eine Rolle.

Die Förderung des Bewusstseins für Stärken kann im Allgemeinen der Stärkenentwicklung dienen. Die Sensibilisierung für Stärken fördert die Konzentration auf das Positive sowie das Selbstwertgefühl und ermutigt den Menschen die eigenen Stärken zu nutzen. Sich der Vielfalt der eigenen Stärken bewusst zu werden und sie zu erforschen, kann das Individuum in die Lage versetzen, sich nicht mehr auf vorgefasste Meinungen zu verlassen, sich selbst als gut oder schlecht zu klassifizieren, sich auf eine kleine Anzahl von Stärken zu konzentrieren oder aus einer Liste von Stärken auszuwählen. Vielmehr kann ein solches Bewusstsein dazu führen, dass man sich der Vielfalt der eigenen Stärken bewusster wird und diese erkundet (Dolev-Amit et al., 2021, S. 649f.). Durch das Erkennen der eigenen Charakterstärken, durch Kultivierung deren und in Einklang mit ihnen zu leben, um dadurch ein höheres Ziel zu erreichen, führt zu Sinn (Harzer & Ruch, 2013, S. 967).

2.4 Lebenszufriedenheit

Wie aus dem einleitenden Kapitel hervorgegangen ist, kann Lebenszufriedenheit anhand verschiedener Merkmale definiert werden. Nach Diener und Kolleg_innen (1985, S. 71) bezieht sich Lebenszufriedenheit auf einen kognitiven, wertenden Prozess. Laut Shin und Johnson (1978, S. 478) sollte Lebenszufriedenheit als eine globale Beurteilung der Lebensqualität einer Person nach selbst gewählten Kriterien betrachtet werden. In Verbindung mit Positiver Psychologie und folglich auch Lebenszufriedenheit, ist der Begriff „Subjective Well-Being“ von Relevanz. Der Begriff wurde von Diener aufgegriffen

und analysiert. „Subjective Well-Being“ besteht aus den verschiedenen Komponenten Lebenszufriedenheit sowie angenehmer und unangenehmer Affekt. Somit kann subjektives Wohlbefinden als eine breite Kategorie von Phänomenen verstanden werden, die emotionale Reaktionen von Menschen, Bereichszufriedenheiten und die allgemein globale Beurteilung von Lebenszufriedenheit umfasst (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999, S. 276f.). In Anlehnung an das subjektive Wohlbefinden nach Ed Diener wird Lebenszufriedenheit häufig als die kognitive Komponente des subjektiven Wohlbefindens betrachtet, während der berichtete affektive Zustand die emotionale Komponente darstellt. Obwohl beide Komponenten des subjektiven Wohlbefindens miteinander korrelieren, kann die relative Bedeutung der einzelnen Komponenten je nach kulturellem Umfeld variieren. Auch Variablen wie Alter, Persönlichkeit, Werte und Lebensziele können das relative Gewicht der einzelnen subjektive Wohlbefinden Komponenten beeinflussen (López-Gómez, Chaves & Vázquez, 2020, S. 275).

Nach Sousa und Lyubomirsky (2001, S. 668) bedeutet Lebenszufriedenheit, dass man mit seinen Lebensumständen zufrieden ist oder diese akzeptiert, oder dass die eigenen Wünsche und Bedürfnisse für das Leben insgesamt erfüllt sind. Im Wesentlichen ist die Lebenszufriedenheit eine subjektive Einschätzung der eigenen Lebensqualität. Da es sich um eine Bewertung handelt, hat die Beurteilung der Lebenszufriedenheit eine große kognitive Komponente. Lebenszufriedenheit ist definiert als die Beurteilung des eigenen Lebens. Der Frage nach der Lebenszufriedenheit entspringt ein globales, komplexes Urteil, welches einen Vergleich von Lebensaspekten mit idealen Werten, einen sozialen Vergleich, Wünsche und Ziele, die bisherigen Lebensumstände und die eigenen Bedürfnisse miteinbezieht. Der Zeitrahmen kann sich auf das Leben "seit der Geburt" oder auf einen bestimmten Zeitpunkt beziehen. Ebenso ist Lebenszufriedenheit ein Begriff, der global verwendet wird (über das eigene Leben im Allgemeinen), sich aber auch auf spezifische Bereiche beziehen kann, wie Gesundheit, Bildung, Familie, soziale Beziehungen, Arbeit, Wohnen oder Freizeit. Interessanterweise können trotz des engen Zusammenhangs zwischen globaler Lebenszufriedenheit und Bereichszufriedenheit erhebliche Diskrepanzen auftreten. Die Beurteilung der Lebenszufriedenheit beruht schließlich auf den eigenen subjektiven Kriterien, und spiegelt nicht notwendigerweise äußere Bedingungen wider (Margolis et al., 2019, S. 621).

2.4.1 Das Konstrukt der Lebenszufriedenheit

Durch die Forschung zur Positiven Psychologie und deren Entwicklungen wurde der Fokus auf das Positive im emotionalem Erleben gerichtet. Wie bereits erwähnt, beinhaltet die Positive Psychologie einen Forschungsbereich zum subjektiven Wohlbefinden,

welches als facettenreich konzeptualisiert ist und sowohl affektive als auch kognitive Komponenten hat, auf dessen das Konstrukt der Lebenszufriedenheit basiert (Diener et al., 1999, S. 278). Unter den Komponenten des subjektiven Wohlbefindens wurde die Lebenszufriedenheit als ein eigenständiges Konstrukt identifiziert, das eine kognitive und globale Bewertung der Qualität des eigenen Lebens als Ganzes darstellt (Pavot & Diener, 1993, S. 170; Pavot & Diener, 2008, S. 137). Es wird davon ausgegangen, dass die Wahrnehmung der Lebenszufriedenheit von Persönlichkeitsmerkmalen, vor allem von Extraversion und Neurotizismus, beeinflusst wird. Veränderungen in Lebensbereichen und wichtige Lebensereignisse scheinen allerdings auch einen starken Einfluss zu haben. Da die Lebenszufriedenheit Informationen aus wichtigen Bereichen im Leben einer Person beinhaltet, liefert sie ein Gesamturteil darüber, wie das Leben der Person als Ganzes insgesamt verläuft (Pavot & Diener, 2008, S. 140).

Es wird von zwei Haupttheorien ausgegangen, die erklären, wie bereichsspezifische Zufriedenheitsurteile mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit zusammenhängen: Top-down- und Bottom-up-Theorien. Top-Down-Modelle besagen, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit eines Menschen seine Wahrnehmung der spezifischen Lebensbereiche beeinflusst. Im Gegensatz zum Top-Down-Modell geht das Bottom-Up-Modell davon aus, dass eine Person verschiedene Lebensbereiche getrennt bewertet und diese spezifischen Bewertungen die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflussen (McAdams, Lucas & Donnellan, 2012, S. 296f.).

Für das Verständnis der Lebenszufriedenheit auf der Ebene des Konstrukts sind einige Aspekte von Bedeutung. Hier steht beispielsweise die Frage nach den Faktoren, die die Beurteilung der Lebenszufriedenheit beeinflussen im Mittelpunkt. Die Erkenntnisse von Pavot und Diener zeigen, dass die Beurteilung der Lebenszufriedenheit eine komplexe Kombination und Summierung sowohl von Top-down (z.B. Persönlichkeitsdispositionen) als auch von Bottom-up (z.B. aktuelle Stimmung und unmittelbare Lebensumstände einer Person) -Faktoren darstellt. Breit angelegte Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion und Neurotizismus können richtungweisend für subjektive Erfahrungen wie Lebenszufriedenheit sein. Faktoren, die von unten nach oben (Bottom-up) wirken, wie die Zufriedenheit mit bestimmten Lebensbereichen, können einen starken Einfluss auf die Beurteilung der Lebenszufriedenheit ausüben. Obwohl auf diese Bereiche in der Regel gewohnheitsmäßig zugegriffen wird, gibt es Hinweise darauf, dass sich die Gruppe der Bereiche, auf die bei der Beurteilung der Lebenszufriedenheit zugegriffen wird, im Laufe der Zeit ändern kann und dass die relative Bedeutung eines bestimmten Bereichs ebenfalls variabel ist (Pavot & Diener, 2008, S. 147f.).

Die Studie von Loewe, Bagherzadeh, Araya-Castillo, Thieme und Batista-Foguet (2014, S. 82) untersuchte die Zufriedenheit in Lebensbereichen als Prädiktoren für die allgemeine Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmer_innen aus Chile (N = 530). Hier wurde eine "Bottom-up"-Perspektive eingenommen und der Einfluss der Zufriedenheit von sieben Lebensbereichen auf die Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit untersucht. Hierbei konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass Lebensbereiche selten voneinander getrennt sind und dazu neigen miteinander zu interagieren.

Lebenszufriedenheit wird mit einer Vielzahl positiver Ergebnisse in Verbindung gebracht, die sich in einer besseren geistigen und körperlichen Gesundheit, einer höheren Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn, einer geringeren Fluktuationsabsicht und einem stärkeren organisatorischen Engagement äußern. Sie wird auch mit einem geringeren Unwohlsein in Verbindung gebracht, das sich durch eine geringere Zahl von Süchten und ungesunden Gewohnheiten, eine niedrigere Sterblichkeitsrate und ein geringeres Ausmaß an Angst und Depression zeigt. Die Vorteile der Lebenszufriedenheit wirken sich auch auf die gesamte Gesellschaft aus. Eine höhere Lebenszufriedenheit sagt Altruismus sowie niedrigere Mord-, Selbstmord- und Krankheitsraten voraus (Unanue et al., 2019, S. 2). Lebenszufriedenheit ist sehr eng mit Glück/Glücklichsein verbunden. Umfragen liefern sehr ähnliche Ergebnisse, unabhängig davon, ob Glück oder Lebenszufriedenheit gemessen wird (Ng, 2022, S. 34).

2.4.2 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator dafür, wie Erwerbstätige ihre Arbeit empfinden, und ein Prädiktor für Arbeitsverhalten wie organisatorisches Engagement, Fehlzeiten und Fluktuation. Außerdem kann die Arbeitszufriedenheit teilweise die Beziehung zwischen Persönlichkeitsvariablen und abweichendem Arbeitsverhalten vermitteln (Mishra, 2013, S. 47).

Die Arbeitszufriedenheit ist die Gesamtbeurteilung des Arbeitsplatzes durch eine Person und spiegelt ihre Einstellung gegenüber ihrem Arbeitsplatz wider. Sie umfasst Affekte, Kognitionen und Verhaltenstendenzen. Die Arbeitszufriedenheit ist eine weithin untersuchte und zentrale Variable in vielen Theorien über Organisationsphänomene und steht in Zusammenhang mit vielen Faktoren, die für das Personalmanagement wichtig sind, wie Leistung, kontraproduktives Arbeitsverhalten, Fluktuation und Gesundheit der Arbeitnehmer_innen. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitszufriedenheit die Voraussetzung für organisationsrelevante Ergebnisse ist, so wie zum Einen die Produktivität, zum Anderen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer_innen. Im Allgemeinen gibt es drei Sichtweisen zu den potenziellen Beeinflussungsfaktoren der

Arbeitszufriedenheit: Der dispositionelle Ansatz (Person), der situative Ansatz (Umfeld) und der interaktionelle Ansatz (Zusammenspiel und Übereinstimmung von Person und Umfeld) (Meier & Spector, 2015, S. 1f.). Arbeitszufriedenheit wird weiters als eine multidimensionale psychologische Reaktion auf die eigene Arbeit betrachtet. Die Arbeitszufriedenheit bezieht sich auf die interne Bewertung der Vorzüge des eigenen Arbeitsplatzes. Diese Bewertungen werden durch äußere und innere emotionale Reaktionen zum Ausdruck gebracht. Die Zufriedenheit mit der Arbeit stellt eine Bewertung der eigenen Arbeit dar, also der Tätigkeit, mit der wir uns identifizieren, und nicht eine Bewertung eines abstrakten Konzepts oder Objekts, wie es bei sozialen Einstellungen normalerweise der Fall ist (Judge, Hulin & Dalal, 2012, S. 504ff.).

Arbeitszufriedenheit beschreibt auch das Ausmaß, mit welchem Menschen ihre Arbeit mögen. Sie bezieht sich auf eine subjektive Bewertung der Arbeitnehmenden, entweder auf ihre Arbeitsstelle in ihrer Gesamtheit oder in Bezug auf unterschiedliche Subbereiche. Das Konzept der Arbeitszufriedenheit stammt aus dem Bereich der Arbeitspsychologie und der Managementstudien. Dessen Ursprünge gehen auf die Human-Relations-Bewegung der 1930er Jahre zurück. Als Reaktion auf die zunehmenden Leistungsprobleme und Arbeitsunruhen, die mit der Ausbreitung der tayloristischen Arbeitsorganisation einhergingen, wurde argumentiert, dass die Gefühle und Emotionen der Arbeitnehmenden bei der Arbeit wichtige Einflussfaktoren auf ihre Produktivität und ihres gewerkschaftlichen Engagements wären. Der Messung der Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit ihrer Arbeit wurde großes Gewicht beigemessen, was zu einer steigenden Zahl an Veröffentlichungen zu diesem Thema führte (Fernández-Macias & Muñoz de Bustillo Llorente, 2014, S. 3451f.). Ende der 1950er Jahre entwickelten Herzberg, Mausner und Snyderman (1959) die Zwei-Faktoren-Theorie, die eine Asymmetrie bei den Determinanten von Zufriedenheit und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz feststellte. Nach dieser Theorie wird die Zufriedenheit hauptsächlich durch Eigenschaften bestimmt, die bei den Arbeitnehmenden Motivation erzeugen, während die Unzufriedenheit hauptsächlich durch das bestimmt wird, was als Hygienefaktoren bezeichnet werden. Motivatoren beziehen sich auf Faktoren, die der Arbeit selbst innewohnen, wie die Anerkennung, Verantwortung oder Kreativität. Im Gegensatz dazu beziehen sich Hygienemotivatoren auf extrinsische Faktoren wie die Arbeitsbeziehungen, Entgelt oder Arbeitsbedingungen, die nicht direkt mit der eigentlichen Tätigkeit der Arbeitnehmenden zusammenhängen. Der Befriedigung hygienischer Bedürfnisse folgt nicht automatisch und direkt Zufriedenheit. Vielmehr führt ihr Fehlen zu Unzufriedenheit, motiviert jedoch nicht zu besseren Leistungen. Der Theorie nach bestimmen die Motivationsfaktoren die Zufriedenheit am meisten. (Fedor, 2021, S. 334; Fernández-Macias & Muñoz de Bustillo Llorente, 2014, S. 3452;

Tietjen & Myers, 1998, S. 226). Die Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg et al., 1959) hat vielerlei Studien zur Arbeitszufriedenheit stark beeinflusst (Kobayashi & Igarashi, 1981, S. 74).

Die Theorie der Arbeitszufriedenheit von Locke (1969) ist zum Teil eine Antwort auf die Vorschläge von Herzberg, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu messen und ist eines der bekanntesten Modelle der Arbeitszufriedenheit. Die Definition von Locke umfasst sowohl kognitive als auch affektive Elemente (Judge & Ilies, 2004, S. 661; Locke, 1969, S. 317; Tietjen & Myers, 1998, S. 227). Die Wertwahrnehmungstheorie („value-percept model“) von Locke (1969) beinhaltet eine rationale Bewertung des Ausmaßes, in dem der Arbeitsplatz Ergebnisse liefert, die den Werten einer Person entsprechen. Es wird jedoch argumentiert, dass das Modell der Arbeitszufriedenheit von Locke zwar ein gewisses Maß an Gültigkeit hat, aber nicht den Großteil der Varianz der Arbeitszufriedenheit erklärt. Die durchgeführte Studie von Judge und Ilies (2004, S. 661ff.) untersucht den Affekt in der Arbeitszufriedenheit und versucht Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Individuen zu erklären. Hierbei konzentrierten sie sich auf den Einfluss von Stimmungsdimensionen auf die Arbeitszufriedenheit. Es wurde die Erkenntnis getroffen, dass die Stimmung am Arbeitsplatz die Arbeitszufriedenheit beeinflusst und dass dieser Effekt jedoch mit der Zeit schnell abnimmt.

Die Zufriedenheit von Arbeitnehmenden wird durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren bestimmt: die soziale Anerkennung des Arbeitsplatzes, die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Kontrolle, der Kontakt zu Kolleg_innen, die Möglichkeiten selbständig zu arbeiten, die Rolle der Arbeitnehmenden in der Organisationshierarchie und die Möglichkeit, die eigene Arbeit zu beeinflussen, sowie soziodemografische und soziokulturelle Faktoren, individuelle Lebensziele und Bestrebungen. Sie alle zusammen haben nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, sondern auch auf die Lebenszufriedenheit im Allgemeinen (Fedor, 2021, S. 335). Für Unternehmen sind die Ursachen für Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten von Relevanz, damit sie genutzt werden können, um die wahrgenommene Arbeitszufriedenheit zu steigern und damit die Effektivität und das Engagement der Beschäftigten zu erhöhen und die Motivation, den Arbeitsplatz zu verlassen, zu verringern (Wnuk, 2017, S. 31).

2.4.3 Zusammenspiel von Arbeits- und Lebenszufriedenheit

Wie eingangs erwähnt, kann sich Lebenszufriedenheit auch auf spezifische Bereiche beziehen, daher wird nachfolgend das Zusammenspiel von Arbeits- und Lebenszufriedenheit betrachtet. In der durchgeführten Quer- und Längsschnittstudie von Judge und Watanabe (1993, S. 945), über einen Zeitraum von fünf Jahren, zeigen die Ergebnisse,

dass Arbeits- und Lebenszufriedenheit signifikant und wechselseitig miteinander verbunden sind. Die Lebenszufriedenheit hat einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, und die Arbeitszufriedenheit hat einen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit. Es konnte beobachtet werden, dass der Effekt der Lebenszufriedenheit auf die Arbeitszufriedenheit, innerhalb der Längsschnittstudie, deutlich stärker war als der Effekt der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit.

Es ist ein gängiges Forschungsergebnis, dass Arbeitszufriedenheit mit Lebenszufriedenheit korreliert. Diese Korrelation ist reziprok, sprich Menschen, die mit ihrem Leben zufrieden sind, sind es auch mit ihrer Arbeit, und Menschen die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, sind auch mit ihrem Leben zufrieden. Einige Untersuchungen haben jedoch ergeben, dass die Arbeitszufriedenheit nicht signifikant mit der Lebenszufriedenheit zusammenhängt, wenn andere Variablen wie die Zufriedenheit außerhalb der Arbeit und zentrale Selbsteinschätzungen berücksichtigt werden (Mishra, 2013, S. 47).

In der durchgeführten Studie von Aydintan und Koç (2016, S. 77) wurde, die Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit von Lehrer_innen (N = 652) in der Türkei analysiert. Hierbei wurde untersucht inwieweit sich die Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass es eine positive und bedeutsame Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit gibt. Es besteht ein sehr starker Zusammenhang ($r=0,534$) zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit, und die Arbeitszufriedenheit hat einen Einfluss ($r^2=0,286$) auf die Lebenszufriedenheit. Im Rahmen der Ergebnisse konnte eine positive Beziehung zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit festgestellt werden. Die positive Beziehung zeigt, dass mit höherer Arbeitszufriedenheit, auch die Lebenszufriedenheit steigt.

Rode (2004, S. 1223f.) untersuchte in seiner Studie - wobei Vollzeitbeschäftigte (N = 892) befragt wurden - die Längsschnittbeziehungen zwischen einem umfassenden Persönlichkeitskonstrukt (zentrale Selbsteinschätzungen), der Arbeitszufriedenheit und der Lebenszufriedenheit im Rahmen eines theoretisch abgeleiteten Modells, das auch die Nicht-Arbeitszufriedenheit, die Arbeitsbedingungen, die Nicht-Arbeitsbedingungen und demografische Messgrößen einschloss. Die Ergebnisse belegen, dass die Arbeitszufriedenheit jedoch in keinem der in der Studie angewandten Modelle in signifikantem Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit steht - auch nicht nach Kontrolle der zentralen Selbsteinschätzungen und der Zufriedenheit außerhalb der Arbeit. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zu den voran beschriebenen Studien (Aydintan & Koç, 2016; Judge & Watanabe, 1993; Mishra, 2013), aus welchen hervorgeht, dass signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit bestehen. Die

weiterführende Erkenntnis von Rode kann auf die Einbeziehung einer umfassenden Persönlichkeitsvariable (zentrale Selbsteinschätzung) zurückgeführt werden.

Während in zahlreichen Studien ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit festgestellt wurde, wurde in anderen Studien entweder ein umgekehrter Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit oder gar kein Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten festgestellt. Judge und Watanabe (1994, S. 101) gingen in ihrer Studie der Frage nach inwieweit verschiedene Hypothesen über den funktionalen Charakter der Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit je nach Person variieren. Die Spillover-Hypothese besagt, dass berufliche Erfahrungen auf andere Lebensbereiche übergreifen und umgekehrt, was auf eine positive Beziehung zwischen den beiden Variablen hindeutet. Die Kompensationshypothese besagt, dass ein Individuum versucht, eine unbefriedigende Arbeit durch das Streben nach Erfüllung und Glück in seinem Leben außerhalb der Arbeit zu kompensieren, und umgekehrt, was auf eine negative Beziehung zwischen den beiden Variablen hindeutet. Die Segmentierungshypothese schließlich besagt, dass es keine Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit gibt. Berufliche und Lebenserfahrungen haben wenig miteinander zu tun, was darauf hindeutet, dass eine schwache oder nicht signifikante Korrelation zwischen den beiden Variablen vorliegt (Heller, Judge & Watson, 2002, S. 816; Judge & Watanabe, 1994, S. 102). Die Spillover-Hypothese ist die bisher am meisten unterstützte Hypothese und lässt somit darauf schließen, dass eine positive Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit besteht (Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel & Mendiburo-Seguel, 2017, S. 1). In den durchgeführten Studien von Unanue und Kolleg_innen (2017, S. 13) wurden die Spillover-, Kompensations- und Segmentierungshypothese getestet, die sowohl Quer- als auch Längsschnittanalysen unter Arbeitnehmer_innen in Chile umfassten. Die Erkenntnisse zeigten übereinstimmend, dass Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt in einer bidirektionalen positiven Beziehung zueinander stehen, was die Spillover-Hypothese unterstützt. Es wurde festgestellt, dass die Arbeitszufriedenheit eine höhere Lebenszufriedenheit voraussagt, die wiederum eine höhere Arbeitszufriedenheit voraussagt, wodurch ein positiver Kreislauf für das individuelle und organisatorische Wohlbefinden entsteht.

Durch die Erkenntnisse der Literaturrecherche und den dadurch gewonnen Erkenntnissen wird in der vorliegenden Arbeit von einer positiven Korrelation von Arbeits- und Lebenszufriedenheit ausgegangen. Um ein vielschichtiges Verständnis für den Zusammenhang von Charakterstärken und Zufriedenheit zu erlangen, wird weiterführend näher der Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit analysiert.

2.5 Charakterstärken im Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit

Es wird argumentiert, dass Lebenszufriedenheit eine intrinsische Eigenschaft des Lebens in Übereinstimmung mit bestimmten Charakterstärken ist (Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman, 2007, S. 154). Gander, Hoffmann und Ruch (2020, S. 1) haben eine Studie zu Charakterstärken und dem Übereinstimmungsgrad zwischen Person und Umfeld sowie dem Zusammenhang zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit mit in der Schweiz lebenden Erwerbstätigen (N = 870), durchgeführt. Es wurden Daten zu Charakterstärken und Messungen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit zu drei verschiedenen Zeitpunkten mit einem Abstand von jeweils einem Jahr analysiert. Hierbei wurde einerseits untersucht, ob sich Erwerbstätige in verschiedenen Berufsgruppen hinsichtlich ihres Niveaus und ihrer Ausprägung von Charakterstärken unterscheiden. Andererseits wurde untersucht inwiefern sich das Niveau und die Ausprägung von Charakterstärken auf die gleichzeitige und prädiktive Arbeits- und Lebenszufriedenheit auswirken und ob eine Übereinstimmung zwischen den Stärken einer Person und deren Umwelt mit der aktuellen und zukünftigen Arbeits- und Lebenszufriedenheit einhergeht. Zwischen dem Einsatz von Charakterstärken und Lebenszufriedenheit besteht eine nachgewiesene Beziehung. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass Charakterstärken hinsichtlich der Übereinstimmung dieser mit dem Arbeitsumfeld eine Rolle spielen. Gander, Hofmann und Ruch (2020, S. 6f.) konnten durch ihre Studie aufzeigen, dass Charakterstärken in einem positiven Zusammenhang mit der gegenwärtigen und zukünftigen Lebens- sowie Arbeitszufriedenheit stehen. Weiters können sie auch hilfreich für die Vorhersage von künftiger Lebenszufriedenheit sein. Die aktuell gewonnen Erkenntnisse von Gander, Hofmann und Ruch zeigen aber auch einen weiteren Forschungsbedarf. Die vorliegende Arbeit soll demnach weitere Erkenntnisse hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Einsatz persönlicher Stärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit liefern.

Martin (2007, S. 102) hingegen argumentiert, dass Psycholog_innen der Positiven Psychologie zumeist die Behauptung treffen, dass die Ausübung zumindest einer Tugend tendenziell das Glück beziehungsweise die Zufriedenheit erhöht. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Tugenden von der Gesellschaft vorgegeben und von den Individuen selbst angegeben werden. Das Glück wird wertneutral definiert zum Beispiel als allgemeine Zufriedenheit mit dem eigenen Leben oder als hohes Maß an positiven Emotionen. Martin zeigt auf, dass solche Informationen offen lassen, ob die gesellschaftliche Auffassung der Tugenden vernünftig ist, wie Tugenden miteinander interagieren, um in bestimmten Situationen moralisch wünschenswertes Verhalten zu erzeugen, und welche Formen von Glück sozial erwünscht sind. Glücklichkeit ist nach wie vor ein hohes

menschliches Gut, das es wert ist, zusammen mit anderen hohen Gütern angestrebt zu werden, insbesondere mit Tugenden. Jedoch könnte eine einseitige Fokussierung auf positive Emotionen und Befriedigungen leicht dazu führen, dass vernachlässigt wird, dass das Glück ein verworrenes und kompliziertes Produkt aus Positivem und Negativem ist (Martin, 2007, S. 102).

Seligman, Ernst, Gillham, Reivich und Linkins (2009, S. 301) sind durch ihre Erkenntnisse der Meinung, dass Schüler_innen mehr Freude am Leben und somit eine hohe Lebenszufriedenheit verspüren können, wenn diese lernen herauszufinden, welche der Charakterstärken sie besitzen beziehungsweise welche besonders stark ausgeprägt sind. Es gilt dann diese Charakterstärken in ihrem Umfeld beziehungsweise Lebensbereichen so viel wie möglich einzusetzen. In einer durchgeführten Studie in Brasilien wurde die Beziehung zwischen Charakterstärken und Lebenszufriedenheit von Studierenden (N = 186) untersucht. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass Personen, die ihre charakterlichen Stärken zum Ausdruck bringen, tendenziell ein zufriedeneres Leben führen (Porto Noronha & Da Fonseca Martins, 2016, S. 102).

In der Studie von Gradišek (2012, S. 178), wobei Charakterstärken und Lebenszufriedenheit von Lehrenden und Auszubildenden (N = 250) untersucht wurden, konnten signifikante Korrelationen zwischen Charakterstärken und Lebenszufriedenheit festgestellt werden. Hoffnung, Tatendrang, Dankbarkeit, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden und Neugier, sowie auch Humor korrelierten am stärksten mit der Lebenszufriedenheit. In der Studie von Peterson und Kolleg_innen (2007, S. 149) wurden Charakterstärken, Glücksorientierung (Engagement, Freude und Sinn) und Lebenszufriedenheit von US-amerikanischen (N = 12.439) und Schweizer Erwachsenen (N = 445) gemessen. In beiden Stichproben waren die Charakterstärken, die am stärksten mit der Lebenszufriedenheit verbunden waren, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Hoffnung, Neugier und Tatendrang. Dankbarkeit gehörte in der US-Stichprobe zu den stärksten Prädiktoren für Lebenszufriedenheit, während Ausdauer in der Schweizer Stichprobe zu den stärksten Prädiktoren gehörte. In beiden Stichproben waren die Charakterstärken, die am stärksten mit Lebenszufriedenheit assoziiert waren, mit der Ausrichtung auf positive Emotionen, auf Engagement und auf Sinn verbunden. Weiters wurde die Hypothese aufgestellt, dass Lebenszufriedenheit stark durch die in Übereinstimmung mit jenen Stärken zusammenhängt, welche in einer jeweiligen Nation besonders geschätzt werden (Peterson et al., 2007, S. 154).

2.5.1 Einsatz von Charakterstärken im Berufsfeld

Die eigenen Charakterstärken zu erkennen, sie zu kultivieren und in Übereinstimmung mit ihnen zu leben, um nach einem höheren Ziel zu streben, hat eine stark sinnstiftende Funktion. Dementsprechend ermöglicht die Arbeit Engagement und Sinn, wenn die individuellen Charakterstärken zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben eingesetzt werden können (Harzer & Ruch, 2013, S. 967). Durch die Stärkung des Bewusstseins für Charakterstärken können Mitarbeiter_innen neue persönliche Ressourcen finden, um ihre Arbeitsaufgaben wieder als spannend und sinnvoll zu empfinden (Monzani et al., 2021, S. 1045).

In der durchgeführten Studie von Harzer und Ruch (2014, S. 203) bewerteten Mitarbeitende und deren Vorgesetzte Charakterstärken als Eigenschaften und ihren Nutzen in der Arbeit sowie die Dimensionen der Arbeitsleistung. Es konnte gezeigt werden, dass Charakter und Arbeitsleistung direkt und indirekt (über die Kongruenz zwischen den individuellen Charakterstärken und den Charakterstärken, die am jeweiligen Arbeitsplatz von Vorteil sind) miteinander verbunden sind. Verschiedene Charakterstärken wurden mit verschiedenen Dimensionen der Arbeitsleistung in Verbindung gebracht. Charakterstärken scheinen also vielversprechende enge, moralisch bewertete Persönlichkeitsmerkmale für die Vorhersage der Arbeitsleistung zu sein.

Die durchgeführte Studie mit in Österreich arbeitenden Krankenhausärzt_innen versuchte spezifische Arbeitsmerkmale zu identifizieren, um die Bedingungen für die Anwendbarkeit individueller Charakterstärken bei der Arbeit und damit für ein erhöhtes Arbeitsengagement und Wohlbefinden zu bestimmen. Es konnten prosperierende Arbeitsmerkmale identifiziert werden, die die Anwendbarkeit der individuellen Signaturstärken am Arbeitsplatz zu bestimmten Zeitpunkten fördern können. Insbesondere berufliche Autonomie (genügend Handlungs-, Entscheidungs- und Spielraum im Allgemeinen) - im Laufe der Zeit - und die wahrgenommene Angemessenheit der eigenen Fähigkeiten für die Arbeit, soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und kognitive Anforderungen - zur gleichen Zeit - konnten identifiziert werden (Strecker, Huber, Höge, Hausler & Höfer, 2019, S. 458). Forest und Kolleg_innen (2012, S. 1245ff.) kamen in ihrer durchgeführten Studie zu der Erkenntnis, dass die Entdeckung der eigenen Stärken, das Nachdenken über sich selbst in seiner besten Form und der Einsatz der eigenen Stärken auf neue Art und Weise dazu führen können, dass Arbeitnehmende ihre Stärken verstärkt einsetzen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass ein verstärkter Einsatz von Signaturstärken bei der Arbeit positiv mit einem Anstieg der harmonischen Leidenschaft für die Arbeit zusammenhängt, was wiederum ein höheres Wohlbefinden und höhere Lebenszufriedenheit bedingt. Folglich scheint es, dass die Fähigkeit, die eigenen Stärken am Arbeitsplatz zu nutzen, das Wohlbefinden durch ihren positiven Einfluss auf eine harmonische

Leidenschaft für die Arbeit fördert. Die Erkenntnisse legen auch nahe, dass eine stärkere Nutzung der persönlichen Stärken von Mitarbeitenden Unternehmen helfen könnte, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu verbessern.

Littman-Ovadia und Lavy (2016, S. 248) untersuchten in ihrer Studie mit international erwerbstätigen Personen (N = 686) welche Charakterstärke am positivsten mit der Arbeitsleistung verbunden ist. Zudem wurden die Mechanismen untersucht, durch die diese Charakterstärke die Arbeitsleistung beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass die Charakterstärke *Ausdauer* ein wichtiger Prädiktor für Arbeitsleistung ist. Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass der Sinn der Arbeit, die Wahrnehmung der Arbeit als Karriere und als Berufung potenzielle Verstärker dieser Zusammenhänge sind. Sinnhaftigkeit und Zentralität der Arbeit sind notwendige Voraussetzungen für den Zusammenhang zwischen *Ausdauer* und Arbeitsleistung. Es scheint, dass Arbeitnehmende mit hohem Durchhaltevermögen nicht nur punktuell mehr Energie in eine bestimmte Aufgabe investieren, sondern dies auch über Jahre hinweg mit gleichbleibender Ausdauer tun, um ihre langfristigen Ziele zu verfolgen (Littman-Ovadia & Lavy, 2016, S. 248f.). Konträr zu diesen Ergebnissen stehen die Erkenntnisse der durchgeführten Studie von Wagner und Kolleg_innen (2021, S. 10). Die Charakterstärke *Ausdauer* zeigte keine beziehungsweise nur geringe Relevanz für den Bereich der Arbeitszufriedenheit, was in einem Widerspruch zu früheren Studien steht (Littman-Ovadia & Lavy, 2016). Es wurden hingegen Belege für die spezifische Relevanz der Charakterstärken *Urteilsvermögen*, *Teamarbeit*, *Führung* und *Selbstregulierung* gefunden. Diese Stärken wurden als relevanter eingestuft und zeigten (mit Ausnahme der *Selbstregulierung*) positiven Einfluss auf *Flourishing*.

Die Studie von Lavy und Littman-Ovadia (2017, S. 104) fand heraus, dass der Einsatz von Stärken am Arbeitsplatz wünschenswerte Konsequenzen hat, wie Arbeitsproduktivität und Arbeitszufriedenheit. Diese werden durch die positiven Emotionen und das Engagement in der Arbeit begünstigt und untermauern den Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Stärken und einem besseren „Funktionieren“ (in Bezug auf das Verhalten innerhalb und außerhalb der Rolle am Arbeitsplatz) und bestätigen ebenso den Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Stärken und einer höheren Zufriedenheit der Arbeitnehmenden. Die Ergebnisse zeigen somit potenzielle Vorteile, die sich durch die Förderung des Einsatzes von Stärken bei der Arbeit ergeben sowohl für Arbeitnehmende als auch für ihre Unternehmen auf. Dubreuil und Kolleg_innen (2014, S. 343) konnten durch ihre Studie einen direkten und positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Charakterstärken und der Arbeitsleistung belegen. Je mehr Möglichkeiten Individuen haben, ihre Stärken in der Arbeit einzusetzen, desto leistungsfähiger sind sie; sie

werden nicht nur die übertragenen Aufgaben angemessen erfüllen, sondern sind auch besser an Veränderungen angepasst und handeln proaktiver im Arbeitsumfeld.

In einer weiteren Studie von Lavy, Littman-Ovadia und Boiman-Meshita (2017, S. 709) wurde der Einfluss der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg_innen auf die Nutzung der Stärken der Mitarbeitenden untersucht. Die Teilnehmenden (N = 120) bewerteten täglich die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten und Kolleg_innen sowie den Einsatz ihrer Stärken in der Arbeit. Es wurde herausgefunden, dass Vorgesetzte erheblichen Einfluss auf Einsatz der Stärken der Mitarbeitenden bei der Arbeit haben. Die wahrgenommene Unterstützung wirkt sich positiv aus und führt zur Entfaltung des Potenzials der Mitarbeitenden. Kein Zusammenhang konnte hingegen durch die Unterstützung durch Kolleg_innen festgestellt werden. Der spezifische Beitrag der täglichen Unterstützung durch die Vorgesetzten zum täglichen Stärkeneinsatz der Mitarbeitenden unterstreicht die zentrale Bedeutung zwischenmenschlicher Interaktionen und Beziehungen am Arbeitsplatz für den Einsatz von Stärken. Vorgesetzte können durch ihre Unterstützung die Bedingungen schaffen, unter denen die Mitarbeitenden ihre Qualitäten bei der Arbeit optimal für sich und das Unternehmen selbst einsetzen können (Lavy et al., 2017, S. 709f.).

Die Studie von Meyers und van Woerkom (2017, S. 686) untersuchte die Auswirkungen einer kurzen Stärken-Intervention, die die Identifizierung, Entwicklung und Nutzung individueller Stärken erleichtern soll, auf das allgemeine und arbeitsbezogene Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Die Erkenntnisse der Studie haben gezeigt, dass Stärkeninterventionen ein zielgerichtetes Instrument sind, das im Arbeitskontext eingesetzt werden kann, um das allgemeine und arbeitsbezogene Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern. Dabei scheint der positive Affekt eine wichtige Rolle zu spielen: die Mitarbeiter_innen erlebten als Reaktion auf die Intervention einen kurzfristigen Anstieg des positiven Affekts, der wiederum längerfristig zu einem Anstieg von Engagement und Lebenszufriedenheit führte.

2.5.2 Auswirkungen von gezieltem Einsatz von Charakterstärken

Nach der näheren Betrachtung des Einsatzes von Charakterstärken im Berufsfeld, wird sich dieser Abschnitt mit den Auswirkungen des gezielten Einsatzes von Charakterstärken widmen. In der Studie von Wagner und Kolleg_innen (2021, S. 6ff.) verfassten deutschsprachige Erwachsene (N = 203) Selbstberichte zur Bewertung von Flourishing und Charakterstärken. Die Teilnehmer_innen wurden gebeten, die Relevanz der jeweiligen Charakterstärken für unterschiedliche Lebensbereiche einzuschätzen. Sie berichteten weiters über die Häufigkeit des Auftretens von stärkenbezogenen

Verhaltensweisen in den einzelnen Lebensbereichen. Es wurde untersucht, wie sich die Relevanz von Charakterstärken und die Häufigkeit von stärkenbezogenem Verhalten in den verschiedenen Lebensbereichen unterscheiden und inwiefern beide mit Flourishing zusammenhängen. Zusammengenommen zeigen die Ergebnisse, dass verschiedene Lebensbereiche (Arbeit, Bildung, Freizeit, enge persönliche Beziehungen und Liebesbeziehungen) unterscheidbare Profile relevanter Charakterstärken aufweisen. Die Wahrnehmung der Möglichkeiten zur Entfaltung einer bestimmten Stärke durch Individuen ist jedoch keineswegs unabhängig vom Ausprägungsgrad der charakterlichen Stärken und Flourishing: Im Allgemeinen neigen Personen, die über eine bestimmte Stärke verfügen, auch dazu, diese Stärke als wichtiger zu betrachten (Wagner et al., 2021, S. 9ff.).

In einer Online-Studie (Seligman et al., 2005, S. 416) zeigten Teilnehmende, die aufgefordert wurden, eine Woche lang jeden Tag eine ihrer fünf Signaturstärken auf eine neue Art und Weise zu nutzen, signifikante Verbesserungen ihres Glücksgefühls über eine Zeitspanne von sechs Monaten. Jene, die lediglich ihre fünf Signaturstärken notierten und diese eine Woche lang häufiger nutzten, konnten hingegen nur vorübergehende Vorteile erzielen. Die Vorteile der Stärken zeigen sich also eher durch die Anwendung als rein durch den Prozess der Identifizierung, wobei größere Effekte bei denjenigen festgestellt wurden, die die Übungen über die erforderliche Woche hinaus fortsetzten (Quinlan, Swain & Vella-Brodrick, 2012, S. 1148).

An der Studie von Zhang und Chen (2018, S. 1ff.) nahmen Studierende (N = 225) teil, welche mittels eines Fragebogens Charakterstärken, Stärkeneinsatz, zukünftige Selbstkontinuität und subjektives Wohlbefinden bewerteten. Die Erkenntnisse der Studie zeigten unter anderem, dass der Einsatz von Stärken den Zusammenhang zwischen den Charakterstärken insgesamt und dem subjektiven Wohlbefinden erklärt. Der Besitz von Stärken als wesentliche Bedingung versetzt Einzelne in die Lage, ein auf Stärken bezogenes Verhalten anzuwenden. Lediglich der Einsatz führt aber letztendlich zu einem Gefühl der Zufriedenheit und Freude. Dies bedeutet auch, dass der Einsatz von Stärken das wesentliche Bindeglied zwischen dem Besitz von Charakterstärken und dem subjektiven Wohlbefinden darstellt. Weiters konnte die Erkenntnis getroffen werden, dass die zukünftige Selbstkontinuität die Mediation des Stärkeneinsatzes moderiert, da die zukünftige Selbstkontinuität den Effekt des Stärkeneinsatzes auf das subjektive Wohlbefinden moderiert. Darüber hinaus war der indirekte Effekt des Stärkeneinsatzes bei Personen mit einem hohen Maß an zukünftiger Selbstkontinuität stärker als bei Personen mit einem niedrigen Maß an zukünftiger Selbstkontinuität. Wer seine persönlichen Stärken einsetzt, erlebt ein Gefühl der Authentizität und fühlt sich gestärkt. Der Einsatz von Persönlichkeitsstärken beispielsweise am Arbeitsplatz steht in Zusammenhang mit

verschiedenen arbeitsbezogenen Ergebnissen wie Arbeitsleistung, Arbeitsengagement, Berufung und persönlicher Entwicklung. Daher ist die Förderung des Einsatzes der persönlichen Stärken von Mitarbeitenden ein wichtiger Indikator für Unternehmen, um das individuelle Wachstum und das Flourishing der Mitarbeitenden zu fördern (Harzer, 2020, S. 46).

In dem Forschungsprojekt von Meyers, Kooij, Kroon, de Reuver und van Woerkom (2020, S. 494ff.) wurde untersucht, ob sich die positive Wirkung der wahrgenommenen Unterstützung zur Nutzung von Stärken am Arbeitsplatz auf das Engagement der Mitarbeitenden und damit auch auf die kontextbezogene Leistung mit dem Alter verändert. Zunächst wurde ein indirekter, positiver Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung zur Nutzung von Stärken und der kontextbezogenen Leistung über das Engagement gefunden. Allerdings wurde festgestellt, dass dieser indirekte positive Effekt mit dem Alter abnahm. Für jüngere Menschen hat die Unterstützung zur Nutzung der persönlichen Stärken eine wesentlich größere Bedeutung als für ältere. Auch wenn der Effekt bei Mitarbeitenden mittleren Alters und älteren Mitarbeitenden schwächer ausfiel als bei jüngeren, war der indirekte Effekt der wahrgenommenen organisatorischen Unterstützung zum Einsatz von Stärken auf die kontextuelle Leistung über alle Altersgruppen hinweg positiv und signifikant. Eine wichtige Erkenntnis der Studie ist also die moderierende Rolle des Alters. Dieser moderierende Effekt lässt sich durch Theorien zur Persönlichkeitsentwicklung über die Lebensspanne und zum Altern am Arbeitsplatz erklären. Diese besagen, dass Arbeitnehmende mit zunehmendem Alter Wissen über ihre persönlichen Qualitäten erwerben. Je mehr die Mitarbeitenden über ihre persönlichen Stärken wissen, desto leichter wird es ihnen fallen, ihre Arbeitsaufgaben so anzupassen, dass sie ihre persönlichen Stärken besser nutzen können, ohne dabei im größeren Ausmaß unterstützt werden zu müssen. Zusätzlich zu den vorteilhaften Effekten der zunehmenden Selbstkenntnis ist es für ältere Arbeitnehmende auch wahrscheinlicher, dass sie sich in Positionen befinden, welche es ihnen ermöglichen, ihre Stärken häufig zu nutzen, selbst wenn sie keine Unterstützung für die Nutzung ihrer Stärken erfahren. Jüngere Arbeitnehmende hingegen scheinen stärker auf die erfahrene Unterstützung zur Nutzung ihrer Stärken angewiesen zu sein: Ihr Engagement leidet in Kontexten, in denen sie bei der Nutzung ihrer Stärken nicht unterstützt werden. Im Gegensatz zu älteren Arbeitnehmenden bedeutet dies, dass jüngere Arbeitnehmende ihre Stärken bei der Arbeit seltener in selbstbestimmter Weise einsetzen. Ohne Unterstützung bei der Nutzung ihrer Stärken vermissen sie die hilfreiche Anleitung zur Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben und können ihre Aufgaben weniger effizient erledigen.

In der durchgeführten Studie von Duan und Kolleg_innen (2014, S. 1357ff.) wurde die Wirksamkeit eines stärkenbasierten Interventionsprogramms unter chinesischen Studierenden (N = 285) zur Steigerung der Lebenszufriedenheit untersucht. Die Studierenden, welche die an einem 18-wöchigen Wahlfachkurs teilnahmen, wurde in insgesamt vier Gruppen geteilt: Es wurde ein experimentelles Design 2 (über den Zweck der Studie informiert vs. nicht über den Zweck der Studie informiert) x 2 (Interventionsgruppe vs. keine Intervention Kontrollgruppe) gewählt. Ein Ergebnis der Studie war, dass Studierende, die an der Interventionsgruppe mit Charakterstärken-Training teilnahmen, sowohl kurz- als auch langfristig eine größere und stabilere Veränderung der Lebenszufriedenheit als Studenten in der anderen Gruppe aufwiesen. Die Ergebnisse deuten weiters darauf hin, dass Studierende an Universitäten von einem Lehrplan profitieren würden, der Elemente der Positiven Psychologie enthält. Die Interventionsgruppe, die zusätzlich über den Zweck der Studie informiert war, erreichte das Ziel (Förderung der Lebenszufriedenheit) durch den Einsatz ihrer eigenen, authentischen und bedeutsamen Stärken. Im Sinne dieser Zielerreichung betrachten Individuen in diesem Prozess ihre Ziele als mit sich selbst übereinstimmend, was zu den psychologischen Grundbedürfnissen gehört. Der Einsatz von Stärken unterstützt also die Zielerreichung und führt zu einer größeren Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse (Wohlbefinden und Glück).

Nach der theoretischen Betrachtung der Positiven Psychologie, der Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004), sowie dem Konstrukt der Lebenszufriedenheit und deren Zusammenspiel mit Charakterstärken mit Hilfe von unterschiedlichen Studien, wird im nachfolgendem Kapitel das empirische Vorgehen beschrieben. Einleitend werden die Hypothesen hergeleitet und anschließend die Erhebungsinstrumente beschrieben. Es wird auf die Durchführung der empirischen Untersuchung eingegangen sowie die vorbereitenden Analysen und die verwendeten Auswertungskonzepte dargestellt. Abschließend wird die Stichprobe vorgestellt.

3 Empirischer Teil

Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit werden in einem ersten Schritt die Hypothesen auf Basis der bisher vorgestellten Literatur hergeleitet. Es werden dazu noch einmal die wichtigen Erkenntnisse der im „Theoretischen Hintergrund“ beschriebenen Literatur zusammengefasst. Weiterführend werden im Kapitel „Erhebungsinstrumente“ die angewendete Methode und die verwendeten Fragebögen vorgestellt. Im Kapitel „Durchführung der empirischen Untersuchung“ wird detailliert berichtet wie die Untersuchung stattgefunden hat. Das Kapitel „Vorbereitende Analysen“ liefert einen tieferen Einblick, wie die einzelnen Fragebogenabschnitte analysiert wurden und dient als Vorbereitung für die Auswertung der Ergebnisse. Am Ende des empirischen Teils werden die Stichprobe vorgestellt und die soziodemografischen Daten zusammengefasst präsentiert.

3.1 Hypothesen

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, den Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Charakterstärken im beruflichem Umfeld und der allgemeinen Lebenszufriedenheit zu analysieren und Antworten auf die eingangs gestellte Forschungsfrage zu finden:

Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit?

Zudem sollte durch die Erhebung der Charakterstärken und der Lebenszufriedenheit untersucht werden, inwiefern sich Menschen ihrer Charakterstärken bewusst sind, womit die folgende eingangs gestellte Forschungsunterfrage beantwortet werden soll:

Sind sich Menschen ihrer persönlichen Stärken bewusst?

Die beiden Forschungsfragen sollen durch sechs aufgestellte Hypothesen empirisch betrachtet und beantwortet werden.

Aus den Erkenntnissen von Fouracres und van Nieuwerburgh (2020, S. 48ff.) kann darauf geschlossen werden, dass die Identifizierung der eigenen Stärken eine tiefe, automatische Reaktion ist, bei der das Selbst erkannt und darauf reagiert wird. Neben der instinktiven Reaktion kommt auch ein komplexer und bewusster Bewertungsprozess ins Spiel, welcher mit der Reflexion über den Einsatz von persönlichen Stärken in unterschiedlichen Lebensphasen einhergeht. Voraussetzung für den Bewertungsprozess ist das Bewusstsein und das Vorhandensein von Zeit für Reflexion und ist wie bereits erwähnt sehr komplex. Durch eine vorangegangene Identifikation der persönlichen Stärken, werden sie ins Bewusstsein gerückt. Weitere Erkenntnisse zeigen, dass sich die

Erfahrungen im Rahmen des Prozesses der Stärkenidentifizierung auf das Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken auswirken können. Dabei wird die Wahrnehmung von Autonomie und intrinsischer Motivation, die persönlichen Stärken zu nutzen, betont (Cooley et al., 2019, S. 12). Für die allgemeine Stärkenentwicklung ist das Bewusstsein für Stärken vorausgesetzt, erst dieses erlaubt es die eigenen persönlichen Stärken zu erkunden (Dolev-Amit et al., 2021, S. 650). Aufgrund der beschriebenen Ergebnisse lässt sich vermuten, dass für einen gezielten Einsatz von Charakterstärken in erster Instanz die Identifikation und ein Bewusstsein für diese Voraussetzung ist. Durch die analysierten Studien wird impliziert, dass erst durch das Bewusstwerden von Charakterstärken die positiven Effekte erfolgen und dass im Vorfeld eine Auseinandersetzung mit den eigenen persönlichen Stärken notwendig ist. Daher wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 1: Menschen sind sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst.

Da im Zuge der Literaturrecherche keine aussagekräftigen Forschungsergebnisse zum Zusammenhang von Bewusstsein von Charakterstärken und dem Geschlecht gefunden wurden, soll die vorliegende Arbeit neue Erkenntnisse hierzu beitragen. Es wird untersucht, ob ein Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Bewusstseins der eigenen persönlichen Stärken besteht. Um mögliche Geschlechtseffekte aufzuzeigen, wird folgende gerichtete Hypothese aufgestellt:

Hypothese 2: Frauen sind sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst als Männer.

Die Studie von Huber und Kolleg_innen (2020, S. 430) zeigt, dass die Schaffung eines Bewusstseins für individuelle persönliche Stärken eine Quelle sein kann, die Zufriedenheit zu steigern. Diese Erkenntnis wird auch durch die Ergebnisse von Hone und Kolleg_innen (2015, S. 979) unterstützt. Sie haben herausgefunden, dass das Bewusstsein von Charakterstärken signifikant mit der Wahrscheinlichkeit zum Flourishing zusammenhängt. Durch die Ausübung von Signaturstärken, werden positive Emotionen ausgelöst und es wird auch davon ausgegangen, dass dies zu Gedeihen im Arbeits- sowie Privatleben führt (Forest et al., 2012, S. 1235; Rashid & Niemiec, 2014, S. 651). Es besteht auch die Meinung, dass die Erkenntnis der eigenen persönlichen Stärken und durch Kultivierung derer sich sinnstiftend auf das Leben auswirkt. Weiters zeigt sich, dass dadurch mehr Lebensfreude verspürt und folglich von höherer Lebenszufriedenheit berichtet wird (Harzer & Ruch, 2012, S. 370; Harzer & Ruch, 2013, S. 967; Seligman et al., 2009, S. 301). Unterstützend sind hierzu die Ergebnisse von Porto Noronha und Da Fonseca Martins (2016, S. 102), die darauf hinweisen, dass Personen tendenziell eine

höhere Lebenszufriedenheit haben, wenn sie ihre Stärken zum Ausdruck bringen können. Im Umkehrschluss würde das bedeuten, dass Personen, welche sich ihrer Stärken nicht bewusst sind, auch generell unzufriedener sind. Dieser Zusammenhang soll mit Hypothese 3 untersucht werden.

Hypothese 3: Menschen, die sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, sind unzufriedener.

Durch die Erkenntnisse von Forest und Kolleg_innen (2012, S. 1245ff.) konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Entdeckung der eigenen persönlichen Stärken, der Reflektion über sich selbst und dem Einsatz der persönlichen Stärken in einer neuen Art und Weise und einem verstärkten Einsatz im Berufsleben erhoben werden. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen von Harzer und Ruch (2013, S. 967), welche das Bewusstwerden der eigenen persönlichen Stärken und deren Kultivierung mit verstärktem Engagement und einem Verspüren von Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit in Verbindung sehen, sofern diese im Berufsleben eingesetzt werden können. Im Zuge dessen soll erforscht werden, ob eine Implikationsbeziehung zwischen sehr ausgeprägten persönlichen Stärken und deren Einsatz im Berufsleben besteht. Demnach wird folgende Hypothese aufgestellt:

Hypothese 4: Menschen setzen ihre sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben ein.

Im Rahmen der ersten vier Hypothesen soll die Forschungsunterfrage beantwortet werden.

Ergebnisse unterschiedlicher Studien konnten einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Charakterstärken und Lebens- sowie Arbeitszufriedenheit nachweisen (Forest et al., 2012, S. 1245ff.; Gander, Hofmann & Ruch, 2020, S. 1ff.; Gradišek, 2012, S. 178). Dies bedeutet, dass die Möglichkeit die eigenen Stärken im Berufsleben zu nutzen, einen positiven Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat. Nach Harzer und Ruch (2012, S. 369ff.) ist dies auch von der Übereinstimmung zwischen individuellen Charakterstärken und jenen, die am Arbeitsplatz benötigt werden, abhängig. Zudem wurde herausgefunden, dass die Anwendung von mindestens vier Signaturstärken in der Arbeit notwendig ist, um die eigene Arbeit als Berufung zu sehen. Hier bestehen aber auch individuelle Unterschiede. Durchgeführte Untersuchungen zeigen, dass Menschen glauben, mehr als fünf Signaturstärken zu besitzen (Littman-Ovadia & Niemiec, 2016, S. 386f.). Diese können aber danach geordnet werden, wie zentral sie für die

Individuen sind. Folglich wird argumentiert, dass Menschen bis zu sieben Signaturstärken aufweisen können (Harzer, 2020, S. 41). Menschen fühlen sich in ihrem Tun bestärkt und gehen motivierter ihrer Arbeit nach, wenn sie ihre Signaturstärken ausüben können (Rashid & Niemiec, 2014, S. 651). Die Ergebnisse von Lavy und Littman-Ovadia (2017, S. 104) deuten darauf hin, dass der Einsatz von persönlichen Stärken das Arbeitsengagement und auch die Lebenszufriedenheit positiv beeinflusst. Zudem steht der Einsatz von persönlichen Stärken auch im positiven Zusammenhang mit Arbeitsleistung. Umso mehr Spielraum für den Einsatz von Charakterstärken bei der Arbeit gegeben ist, desto höher ist das Leistungsverhalten sowie die Veränderungsbereitschaft und das proaktive Handeln (Dubreuil et al., 2014, S. 343; Meyers et al., 2020, S. 494ff.). Durch den Einsatz von Signaturstärken wird nachhaltig die Lebenszufriedenheit gesteigert. Der Einsatz bringt allerdings die Vorteile deutlicher hervor, als lediglich die Identifikation (Quinlan et al., 2012, S. 1148; Seligman et al., 2005, S. 416). Die konsultierte Literatur zeigt, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und dem Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben gibt. Weiters wird ein positiver Zusammenhang zwischen der Anzahl der eingesetzten persönlichen Stärken und der Zufriedenheit angenommen. Die Forschungsfrage soll somit mittels der letzten zwei Hypothesen beantwortet werden.

Hypothese 5: Je häufiger persönliche Stärken im Berufsleben eingesetzt werden, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

Hypothese 6: Je mehr sehr ausgeprägte persönliche Stärken sehr oft im Berufsleben eingesetzt werden können, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

3.2 Erhebungsinstrumente

Der Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und im Berufsleben eingesetzte persönliche Stärken sowie das Stärkenbewusstsein wurde mittels quantitativer Methodik der Datenerhebung, -auswertung und -analyse empirisch untersucht. Es wurde eine Querschnittstudie durchgeführt. Ein Online-Fragenbogen wurde für die quantitative strukturierte Befragung in der Onlinelösung SoSci Survey programmiert. Durch die Verwendung eines Onlinetools konnte eine größere Reichweite von Teilnehmer_innen erzielt werden. Neben der Startseite besteht das Erhebungsinstrument aus insgesamt vier Abschnitten. In der Einleitung wurden die Teilnehmer_innen über den Zweck der Studie informiert, weiters wurde Anonymität zugesichert. Anschließend wurden soziodemographische

Daten (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Erwerbsgeschichte) erhoben. Im zweiten Abschnitt wurden die Befragten aufgefordert, eine Einschätzung zu den kategorisierten 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) abzugeben. Im dritten Abschnitt wurde die Lebenszufriedenheit - The Satisfaction with Life Scale (SWLS) - nach Diener und Kolleg_innen (1985) erhoben. Abschließend kam der Fragebogen Character Strengths Rating Form – kurz CSRF von Ruch und Kolleg_innen (2014) zum Einsatz. Der vollständige Fragebogen, welcher in der vorliegenden Arbeit verwendet wurde, ist im Anhang zu finden. Um interessierten Studienteilnehmer_innen weitere Informationen präsentieren zu können, wurde am Ende des Fragebogens auf den Link des VIA-IS Fragebogens verwiesen. Dort konnten sie nach Testdurchführung ein sofortiges Ergebnis zu ihren eigenen Charakterstärken erhalten.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die oben beschriebenen Erhebungsinstrumente näher erläutert. Im ersten Abschnitt wird der Fragebogen Character Strengths Rating Form (CSRF) (Ruch et al., 2014) und dessen Anwendung beschrieben. Anschließend wird auf die Erhebung der Lebenszufriedenheit mittels der SWLS (Diener et al., 1985) eingegangen. Zum Schluss werden die soziodemographischen Daten näher beschrieben.

3.2.1 Erhebung der Charakterstärken mittels CSRF

Im Zuge dieser Arbeit wurde der Fragebogen in Anlehnung an ein häufig eingesetztes, validiertes Testverfahren zur Ermittlung der 24 Charakterstärken, dem Character Strengths Rating Form – kurz CSRF (Ruch et al., 2014), erstellt. Der CSRF basiert auf der Klassifizierung der Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) und ist in Anlehnung an Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) entstanden, welches als Standardinstrument in Bezug auf deskriptive Statistik, in Verbindung mit soziodemographischen Variablen und in Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit, gilt (Ruch et al., 2010, S. 147; Ruch et al., 2014, S. 53). Der VIA-IS Fragebogen besteht aus einer fünfstufigen Likert-Skala mit 240 Items und misst die 24 Charakterstärken. Der deutschsprachige Fragebogen CSRF besteht aus 24 Items mit einer neunstufigen Likert-Skala, mit dem Antwortformat von 1 = „völlig unzutreffend“ bis 9 = „völlig zutreffend“, welcher die 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligman erfasst.

Die Erhebungsmethode in dieser Arbeit ist in drei Schritten gegliedert. Ähnlich wie der deutschsprachige Fragebogen CSRF wurden im ersten Schritt des Fragebogens die 24 Charakterstärken abgefragt. Hier wurde nur der Oberbegriff der jeweiligen Stärke angeführt und die Studienteilnehmer_innen wurden aufgefordert, die fünf Charakterstärken auszuwählen, welche am meisten auf sie zutreffen. Hierbei sollten sie möglichst intuitiv

und wahrheitsgemäß vorgehen. Abschließend wurden die Studienteilnehmer_innen aufgefordert ihr fünf ausgewählten Charakterstärken in ihre persönliche Rangordnung, beginnend mit 1 = die ausgeprägteste Stärke, zu bringen.

Drei Beispiele sollen veranschaulichen, wie die Charakterstärken abgefragt wurden:

A104_01 Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum)

A104_02 Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen)

A104_03 Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (Kritisches Denken)

Der zweite Schritt, dem Test zur Lebenszufriedenheit, diente dem Zweck das die Studienteilnehmer_innen Abwechslung und Abstand zu den persönlichen Stärken erlangen können, da im dritten Schritt der Fragebogen CSRF zu Einsatz kam. Die Erhebung der Lebenszufriedenheit wird im anschließenden Unterkapitel detaillierter beschrieben.

Um das Bewusstsein der Studienteilnehmer_innen der eigenen Charakterstärken und deren Einschätzung und Einsatz zu überprüfen, kam im dritten Schritt des Fragebogens das validierte Testverfahren CSRF, kombiniert mit einem eigens entwickelten Fragebogen bezogen auf die Anwendung der jeweiligen persönlichen Stärke im Berufsleben, zum Einsatz. Hier wurde aber nur die Charakterstärke beschrieben und umformuliert auf Aussagen zur eigenen Person ohne das der Überbegriff zur Anwendung kam, wie nachfolgende Beispiele veranschaulichen:

CS03_01 Ich bin ein kreativer Mensch und verfüge über ein ausgeprägtes Denken über neue Problemlösungswege und habe oft kreative und originelle Ideen. Ich begnüge mich nicht mit konventionellen Lösungswegen, wenn bessere Möglichkeiten vorhanden sind.

CS06_01 Ich bin ein neugieriger Mensch und interessiere mich für alle möglichen Dinge des Alltags und finde unterschiedliche Themen und Inhalte sehr interessant und faszinierend. Ich erforsche und entdecke gerne die Welt, mir ist selten langweilig, und es fällt mir leicht, mich selbst zu beschäftigen.

CS08_01 Ich habe ein ausgeprägtes Urteilsvermögen. Ich durchdenke und hinterfrage gerne Gedanken und Überzeugungen und versuche, verschiedene Perspektiven einzunehmen. Ich ziehe keine schnellen Schlussfolgerungen und verlasse mich bei meinen Entscheidungen auf Tatsachen. Sollten sich die Gegebenheiten ändern, bin ich durchaus in der Lage, meine Meinung zu ändern.

Die Antwortmöglichkeiten der neunstufigen Likert-Skala umfassen 1 „völlig unzutreffend“ bis hin zu 9 „völlig zutreffend“. Anschließend an die Beschreibung der einzelnen Charakterstärke, wurde nach der Ausprägung gefragt, wie häufig diese Eigenschaft im

Berufsleben eingesetzt wird. Hier umfassen die Möglichkeiten der siebenstufigen Antwortskala 1 „nie“ bis hin zu 7 „immer“.

3.2.2 Erhebung der Lebenszufriedenheit mittels SWLS

Im zweiten Schritt wurde die persönliche Lebenszufriedenheit mit Hilfe der The Satisfaction with Life Scale (SWLS) nach Diener, Emmons, Larsen und Griffin (1985) abgefragt. SWLS besteht aus einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis hin zu 7 „trifft vollständig zu“ und beinhaltet fünf Items (Diener et al., 1985, S. 72). Für die vorliegende Arbeit wurde die deutschsprachige Version von Janke und Glöckner-Rist (2014) verwendet:

LS01_01 In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.

LS01_02 Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.

LS01_03 Ich bin mit meinem Leben zufrieden.

LS01_04 Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.

LS01_05 Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.

Derzeit ist die SWLS die vorherrschende Multiple-Item-Messung zur Ermittlung der Lebenszufriedenheit und wird für Studien, welche eine Messung der Lebenszufriedenheit mit mehreren Items erfordern, verwendet. Die meisten Studien beziehen sich eher auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als auf die Zufriedenheit in bestimmten Bereichen. Dementsprechend ist eine Messung mit Items, die die allgemeine Lebenszufriedenheit erfassen, aus zwei Gründen von Vorteil. Für die Messung der Zufriedenheit in allen einzelnen Lebensbereichen um Rückschlüsse auf die Lebenszufriedenheit allgemein ziehen zu können, muss zumeist ein Kompromiss zwischen Vollständigkeit und Effizienz eingegangen werden. Zufriedenheit in Einzelbereichen würde eine Bewertung zahlreicher um nicht zu sagen unzähliger Aspekte voraussetzen. Dies ist aus Effizienz und ressourcentechnischen Gründen allerdings nicht möglich. Die notwendige Eingrenzung auf einzelne Lebensbereiche birgt aber das Risiko, für die Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit notwendige Lebensbereiche auszulassen. Weiters stellt sich die Frage, wie die Zufriedenheit in den einzelnen Bereichen zu einem Gesamtwert für die Lebenszufriedenheit zusammengefasst werden kann. Vermutlich können nicht alle Bereiche gleich gewichtet werden, da Zufriedenheit in einem bestimmten Bereich höheren Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit haben kann als die Zufriedenheit in anderen Bereichen. Erschwerend kommt hinzu, dass die optimale Gewichtung der

einzelnen Bereiche nicht einheitlich über alle Personen vorgenommen werden kann, sondern sich unterscheidet. Einige Teilnehmer_innen stellen ihr Familienleben über ihr Arbeitsleben, während bei anderen das Gegenteil der Fall ist.

Für die Messung der allgemeinen Lebenszufriedenheit mit mehr als nur einem Item, ist die Satisfaction with Life Scale die häufigste Wahl (Margolis et al., 2019, S. 621f.). Weiters hat sich die SWLS als zuverlässiges und valides Maß für die Lebenszufriedenheitskomponente des subjektiven Wohlbefindens bewährt. Die Erhebung mittels SWLS wurde in einem breiten Spektrum von Forschungsumgebungen und Anwendungen angewendet und es werden ihr gute psychometrische Eigenschaften in der Forschung zugeschrieben (Peterson et al., 2007, S. 151). Ihre einfache Struktur lässt sich leicht in verschiedene Sprachen übersetzen, und die Kürze des Fragebogens ist ebenfalls sehr vorteilhaft, insbesondere, wenn er in eine größere Reihe von Bewertungsinstrumenten integriert wird (Pavot & Diener, 2008, S. 148).

3.2.3 Erhebung soziodemographischer Merkmale

Im ersten Abschnitt des Fragebogens wurden die soziodemographischen Merkmale erhoben. Es wurde neben dem Geschlecht, das Alter und der bislang höchste Bildungsabschluss erfragt. Bei der Angabe des Geschlecht standen die Antwortmöglichkeiten „Männlich“, „Weiblich“, „Divers“ und „keine Angabe“ zur Auswahl. Das Alter konnte in einem offenen Textfeld in Folge der Angabe „Ihr Alter in Jahren“ angegeben werden. Bei der Beantwortung des bislang höchsten Bildungsabschlusses der Studienteilnehmer_innen konnte aus acht Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden: „kein Pflichtschulabschluss“, „Pflichtschulabschluss“, „Lehrabschluss“, „Berufsbildende mittlere Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, 3 J. HBLA)“, „Allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule mit Matura (z.B. Gymnasium, HTL, HAK)“, „Universität / Fachhochschule“, „andere Art des Abschlusses“ mit der Möglichkeit die Art des Abschlusses in einem offenen Textfeld anzugeben und „keine Angabe“. Abschließend wurde nach der Erwerbstätigkeit der Studienteilnehmer_innen gefragt, wobei hier die vier Antwortmöglichkeiten „Ich bin aktuell unselbstständig erwerbstätig“, „Ich bin aktuell selbstständig erwerbstätig“, „Ich war erwerbstätig, bin es aber aktuell nicht (zB Mutterschaftskarenz, Bildungskarenz, auf Arbeitssuche, Pension, Ausbildung etc.)“ und „Ich war noch nie erwerbstätig“ angeboten wurden. Hier wurde eine Filterfrage integriert, denn für die Umfrage war eine aktuelle oder vergangene Erwerbstätigkeit der Teilnehmer_innen erforderlich. Teilnehmer_innen, die in ihrem bisherigen Leben noch nie erwerbstätig waren, wurden auf eine eigene Endseite gelenkt und darauf hingewiesen, dass sich der Fragebogen an Personen richtet, welche erwerbstätig sind oder schon einmal erwerbstätig waren. Diese

wurden somit von der Untersuchung ausgeschlossen. Sie wurden aber auf den Link des kostenfreien VIA-IS Fragebogens verwiesen, sollten die Teilnehmer_innen Interesse daran gehabt haben, mehr über Ihre Charakterstärken zu erfahren. Studienteilnehmer_innen, die bereits erwerbstätig waren, aber aktuell nicht in Beschäftigung sind, wurden weiters gefragt, in welchem Jahr sie zuletzt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (drop-down Funktion 2021 – 1980). Weiters wurde hier noch erhoben warum man aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Hier standen folgende Auswahlmöglichkeiten zur Auswahl: „Mutterschaftskarenz“, „Bildungskarenz“, „auf Arbeitssuche“, „Pension“, „Ausbildung“, „Sonstiges“ mit der Möglichkeit in einem offenen Textfeld einen anderen Grund anzugeben und „keine Angabe“.

3.3 Durchführung der empirischen Untersuchung

Um die Verständlichkeit hinsichtlich Aufbau und Anweisungen der Fragen, die technische Durchführung und etwaige Probleme vorab zu beheben, wurde ein technischer Pretest vor Veröffentlichung des Fragebogens durchgeführt. Am Pretest haben insgesamt sechs Personen teilgenommen. Das Feedback wurde genutzt, um die Anweisungen der einzelnen Fragen zu optimieren. Weiters wurde die Seitenanzahl des Fragebogens gekürzt, um die Usability für Studienteilnehmer_innen zu verbessern. Zusätzlich wurden durch die Hinweise der Testpersonen bei den soziodemographischen Antworten eine weitere Filterfrage eingebaut, um herauszufinden, wann die Studienteilnehmer_innen zuletzt erwerbstätig waren (drop-down Funktion Jahreszahl) und was der Grund für ihre aktuelle Nicht-Erwerbstätigkeit ist. Des Weiteren wurden den Hinweisen zur technischen Umsetzung nachgegangen, indem im ersten Schritt bei der Kategorisierung der Charakterstärken die Rangordnungsoption technisch neu programmiert wurde.

Nach Einarbeitung der Hinweise der Testpersonen und nach Abschluss des technischen Pretest wurde der Fragebogen am 13.07.2021 freigeschaltet und war bis einschließlich 29.09.2021 unter dem Link https://www.soscisurvey.de/the_science_of_well_being/ online abrufbar. Die Teilnehmer_innen wurden über unterschiedliche Kanäle angesprochen. Im privaten Umfeld erfolgte die Ansprache über direkte Nachrichten sowie die Nutzung sozialer Netzwerke. Weiters wurde der Fragebogen über das Studienforum der Ferdinand Porsche FernFH für die Mitstudierenden zugänglich gemacht. Durch die Pretests wurde eine Ausfülldauer von zehn bis fünfzehn Minuten angenommen. Nach Abschluss der Umfrage hat die tatsächliche Ausfülldauer bei 597,97 Sekunden ($S_d = 155,42$) gelegen. Also haben die Studienteilnehmer_innen im Durchschnitt 9 Minuten und 58 Sekunden gebraucht um den Fragebogen auszufüllen.

Der Fragebogen wurde insgesamt 397 Mal aufgerufen und 166 Mal begonnen. Die Umfrage wurde von insgesamt 25 Personen während der Beantwortung abgebrochen und 4 Personen gaben an, dass sie noch nie erwerbstätig waren und wurden dadurch von der Umfrage ausgeschlossen. Somit konnte letztlich ein Datensatz von 137 Personen für die vorliegende Arbeit herangezogen werden.

3.4 Vorbereitende Analysen und Darstellung der verwendeten Auswertungskonzepte

In den folgenden Unterkapitel werden die vorbereitenden Schritte für die Auswertungen der Charakterstärken erläutert und die Definition und Kalkulation der zentralen Auswertungsvariablen in diesem Bereich vorgestellt. Weiters wird das Messkonzept der Lebenszufriedenheit herausgearbeitet und die dazugehörige Faktorenanalyse für die Items der Lebenszufriedenheit durchgeführt.

Für die Analyse des Datensatzes (N = 137) wurde die Statistik-Software IBM® SPSS® Statistics 28 verwendet. Das Codebuch der vorliegenden Arbeit ist im Anhang zu finden.

3.4.1 Kategorisierung Charakterstärken und CSRF

In der vorliegenden Arbeit werden die 24 Charakterstärken in ihrer Gesamtheit betrachtet und es wird nicht auf einzelne Stärken eingegangen, um die aufgestellten Forschungsfragen beziehungsweise Hypothesen zu beantworten. Für die Beantwortung und Analyse der Fragestellungen wurden die unterschiedlichen Variablen miteinander in Beziehung gesetzt und neue Auswertungskonzepte entworfen, welche in der Folge dargestellt werden.

3.4.1.1 Skalenbildung ‚Bewusstsein von Charakterstärken‘

Für die Prüfung der Hypothesen eins, zwei und drei¹ musste eine neue Variable gebildet werden, da die zugrundeliegenden Variablen einzeln nicht für die Prüfung herangezogen werden konnten.

¹ Hypothese 1: Menschen sind sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst. Hypothese 2: Frauen sind sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst als Männer. Hypothese 3: Menschen, die sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, sind unzufriedener.

Um das in den Hypothesen beschriebene „Nicht-Bewusstsein“ der Befragten darzustellen, wurden die Items im zweiten Teil des Fragebogens, also jene Items, aus welchen fünf Charakterstärken auszuwählen waren, die am meisten auf die Person zutreffen (Signaturstärken), und die Items im vierten Teil des Fragebogens, welche die Einschätzung, wie sehr die Charakterstärke auf die Person gemäß CSRF (Ruch et al., 2014) zutrifft, abgefragt, einander gegenübergestellt.

Es wird angenommen, dass ein Nicht-Bewusstsein der Charakterstärken vorliegt, wenn Personen, fünf Signaturstärken (also jene, die am meisten auf die Person zutreffen) auswählen, die keine Entsprechung in der Einschätzung der Items gemäß CSRF finden.

Hierfür wurden CSRF Items

CS03_01, CS06_01, CS08_01, CS10_01, CS12_01, CS14_01, CS16_01, CS18_01, CS20_01, CS22_01, CS24_01, CS26_01, CS28_01, CS30_01, CS32_01, CS34_01, CS36_01, CS38_01, CS40_01, CS42_01, CS44_01, CS46_01, CS48_01 und CS50_01 hingehend der Annahme, dass Signaturstärken unter jenen Charakterstärken sind, die die Befragten mit „zutreffend“ oder „völlig zutreffend“ bewerten, rekodiert. Antworten, die auf der neunstufigen Likert-Skala die einzelnen Charakterstärken mit „zutreffend“ oder „völlig zutreffend“ bewertet hatten, wurden jenen, die weniger Zustimmung erfahren haben, als neue Variable mit zwei Ausprägungen gegenübergestellt.

Anschließend wurde die Einschätzung jeder Charakterstärke mit der entsprechenden Auswahl der Signaturstärken der Items A104_01, A104_02, A104_03, A104_04, A104_05, A104_06, A104_07, A104_08, A104_09, A104_10, A104_11, A104_12, A104_13, A104_14, A104_15, A104_16, A104_17, A104_18, A104_19, A104_20, A104_21, A104_22, A104_23 und A104_24 gegenübergestellt. Die möglichen Ergebnisse dieser Gegenüberstellung werden schematisch in Tabelle 2 dargestellt.

Die neue Variable für die einzelnen Charakterstärken kann eine von vier Ausprägungen annehmen:

- 1) Charakterstärke nach CSRF wird als **(völlig) zutreffend** eingeschätzt und wurde **ebenfalls als Signaturstärke** (Top5 der Charakterstärken) ausgewählt. → *in diesem Falle wurde angenommen, dass sich die Betroffenen ihrer Stärken bewusst sind.*
- 2) Charakterstärke nach CSRF wird als **(völlig) zutreffend** eingeschätzt, wurde aber **nicht als Signaturstärke** (Top5 der Charakterstärken) ausgewählt. → *in diesem Falle konnte nicht eindeutig festgestellt werden, ob die Betroffenen ein Bewusstsein für ihre Stärken haben oder nicht (weil maximal 5 Signaturstärken angegeben werden konnten).*

- 3) Charakterstärke nach CSRF wird als **nicht (völlig) zutreffend** eingeschätzt, wurde aber **nicht als Signaturstärke** (Top5 der Charakterstärken) ausgewählt.
 → *in diesem Falle wurde angenommen, dass sich die Betroffenen ihrer Stärken bewusst sind.*
- 4) Charakterstärke nach CSRF wird als **nicht (völlig) zutreffend** eingeschätzt, wurde aber **als Signaturstärke** (Top5 der Charakterstärken) ausgewählt.
 → *in diesem Falle wurde angenommen, dass sich die Betroffenen ihrer Stärken nicht bewusst sind.*

Tabelle 2: Signaturstärken versus Einschätzung Charakterstärken

1) Charakterstärke (völlig) zutreffend + Signaturstärke → Bewusstsein vorhanden	2) Charakterstärke (völlig) zutreffend + keine Signaturstärke → Bewusstsein nicht abschließend beurteilbar
3) Charakterstärke nicht (völlig) zutreffend + keine Signaturstärke → Bewusstsein vorhanden	4) Charakterstärke nicht (völlig) zutreffend + Signaturstärke → Bewusstsein nicht vorhanden

In einem nächsten Schritt wurden die Ergebnisse dieser 24 neu gebildeten Variablen zusammengetragen. Hierbei wurde die Ausprägung 4 „Nicht Bewusstsein“ (Charakterstärke nicht (völlig) zutreffend, aber Signaturstärke) über alle 24 Variablen gezählt. Da nur 5 Signaturstärken auswählbar waren, konnte die daraus neu gebildete Variable nur Ausprägungen zwischen 0 „Der/die Befragte weist kein Nicht-Bewusstsein in den einzelnen Signaturstärken auf“ und 5 „Der/die Befragte weist Nicht-Bewusstsein in jeder einzelnen Signaturstärke auf“.

Für die Prüfung der Hypothesen 1-3 wurde die Kategorien 2-5 zur Kategorie „Nicht-Bewusstsein“ in der Zielvariable zusammengefasst – also jene, die in mindestens zwei Signaturstärken, sich ihrer Stärken nicht bewusst sind. Jene, die lediglich in einer oder keiner Signaturstärke kein Bewusstsein für ihre Stärken aufweisen, können nicht abschließend als „sich ihrer Stärken nicht bewusst“ definiert werden. Bei ihnen ist von einem (bis zu einem gewissen Grad) übereinstimmenden Verständnis ihrer Stärken auszugehen.

3.4.1.2 Skalenbildung ‚Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben‘

Um Hypothese 4 (Menschen setzen ihre sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben ein) und Hypothese 6 (Je mehr sehr ausgeprägte persönliche Stärken sehr oft im Berufsleben eingesetzt werden können, desto höher ist die Lebenszufriedenheit) überprüfen zu können, muss zunächst die Definition von „ausgeprägten persönlichen Stärken“ wiederholt werden. Das bereits in Subkapitel 3.4.1.1 dargestellte Konzept

kommt erneut zur Anwendung: Lediglich jene Charaktereigenschaften (bzw. Charakterstärken nach CSRF), die als (völlig) zutreffend (Kategorie 8 und 9 auf einer neunstufigen Likert-Skala) bewertet wurden, werden im Rahmen dieser Arbeit für die Prüfung dieser Hypothesen als „ausgeprägte persönliche Stärke“ definiert.

Hypothese 4 stellt die allgemeine These in den Raum, dass ausgeprägte Charakterstärken *sehr häufig* zum Einsatz kommen. Als „sehr häufig“ wurden in dieser Arbeit zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit die Antwortkategorien „sehr oft“ oder „immer“ (6 und 7 auf der siebenstufigen Likert-Skala) zusammengefasst. Kategorien 1 bis 5 (nie bis oft) wurden als „nicht sehr häufig“ zusammengefasst. Hierfür wurden die Items CS04_01, CS07_01, CS09_01, CS11_01, CS13_01, CS15_01, CS17_01, CS19_01, CS21_01, CS23_01, CS25_01, CS27_01, CS29_01, CS31_01, CS33_01, CS35_01, CS37_01, CS39_01, CS41_01, CS43_01, CS45_01, CS47_01, CS49_01, CS51_01 rekodiert.

Abschließend wurden die ausgeprägten persönlichen Stärken mit den rekodierten Variablen zur Häufigkeit des Einsatzes wie folgt in Verbindung gesetzt, siehe auch Tabelle 3:

- 1) Charakterstärke nach CSRF wird (wie bereits definiert) als **(völlig) zutreffend** eingeschätzt und die Stärke wird **sehr häufig im Berufsleben** eingesetzt.
- 2) Charakterstärke nach CSRF wird (wie bereits definiert) als **(völlig) zutreffend** eingeschätzt, aber die Stärke wird **nicht sehr häufig im Berufsleben** eingesetzt.
- 3) Charakterstärke nach CSRF wird (wie bereits definiert) als **nicht (völlig) zutreffend** eingeschätzt, die Stärke wird aber **sehr häufig im Berufsleben** eingesetzt.
- 4) Charakterstärke nach CSRF wird (wie bereits definiert) als **nicht (völlig) zutreffend** eingeschätzt, und die Stärke wird **nicht sehr häufig im Berufsleben** eingesetzt.

Tabelle 3: Einschätzung versus Einsatz Charakterstärke

1) Charakterstärke (völlig) zutreffend + sehr häufig im Berufsleben eingesetzt	2) Charakterstärke (völlig) zutreffend + nicht sehr häufig im Berufsleben eingesetzt
3) Charakterstärke nicht (völlig) zutreffend + sehr häufig im Berufsleben eingesetzt	4) Charakterstärke nicht (völlig) zutreffend + nicht sehr häufig im Berufsleben eingesetzt

Die Anzahl der „1“ Kategorien, d.h. der ausgeprägten Charakterstärken, die sehr häufig im Berufsleben eingesetzt werden, über alle abgefragten Charakterstärken gezählt und ein „Score“ ermittelt, welcher für jede befragte Person zwischen 0 (keine ausgeprägte

Charakterstärke wird sehr häufig eingesetzt) und 24 (falls 24 ausgeprägte Charakterstärken angegeben wurden, die sehr häufig eingesetzt werden) liegt.

Zur Überprüfung von Hypothese 4 werden jene, die keine ausgeprägte Charakterstärke, welche sehr häufig eingesetzt wird, vorweisen, den Personen gegenübergestellt, die zumindest eine ausgeprägte Stärke haben, welche sie sehr häufig im Berufsleben einsetzen.

Zur Überprüfung von Hypothese 6 wurde der vorher beschriebene Score erneut kategorisiert, um die Interpretation zu vereinfachen. Dabei wurden folgende Kategorien gebildet:

0 = es liegen keine ausgeprägten Stärken vor, die sehr häufig eingesetzt werden
1 = es liegt eine oder zwei ausgeprägte Stärken vor, die sehr häufig eingesetzt werden
2 = es liegen drei bis vier ausgeprägte Stärken vor, die sehr häufig eingesetzt werden
3 = es liegen fünf bis sechs ausgeprägte Stärken vor, die sehr häufig eingesetzt werden
4 = es liegen 7 oder mehr sehr ausgeprägte Stärken vor, die sehr häufig eingesetzt werden

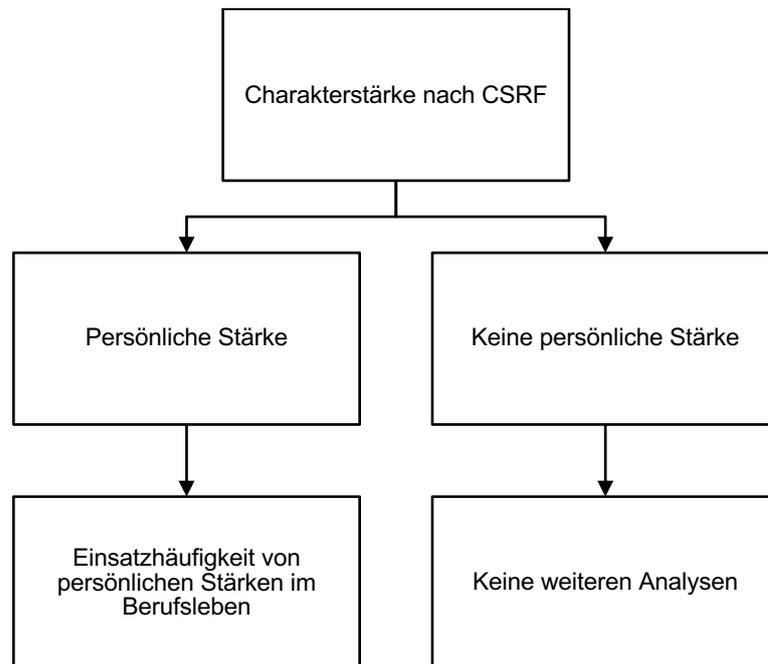
3.4.1.3 Skalenbildung ‚Durchschnitt der Einsatzhäufigkeit aller ausgeprägten Stärken‘

Für die Untersuchung von Hypothese 5 „Je häufiger persönliche Stärken im Berufsleben eingesetzt werden, desto höher ist die Lebenszufriedenheit“ mussten ebenfalls vorbereitende Schritte getätigt werden.

Für die Definition von persönlichen Stärken wurde auf das bereits in Subkapitel 3.4.1.1 dargestellte Konzept zurückgegriffen: Lediglich jene Charaktereigenschaften (bzw. Charakterstärken nach CSRF), die als (völlig) zutreffend (Kategorie 8 und 9 auf einer neunstufigen Likert-Skala) bewertet wurden, werden im Rahmen dieser Arbeit für die Prüfung dieser Hypothese als „**persönliche Stärke**“ definiert.

Anschließend wurden *die auf individueller Ebene vorhandenen* Stärken jeweils mit der Information zum Einsatz der Eigenschaften im Berufsleben ergänzt. Für Eigenschaften, die nicht (im Sinne der Definition für die vorliegende Arbeit) als Stärke eingeschätzt wurden, wurden die Informationen zum Einsatz **nicht in Betracht gezogen**.

Abbildung 1: Einsatzhäufigkeit von persönlichen Stärken im Berufsleben



Die daraus resultierenden 24 Variablen enthalten demnach Informationen zur Häufigkeit des Einsatzes der einzelnen persönlichen Stärken. Da die Prüfung der Hypothesen keine Darstellung auf Ebene der einzelnen Charakterstärken verlangt, wird ein Durchschnitt über alle angegebenen Einsatzhäufigkeiten der Charakterstärken (also jene die als solche identifiziert wurden) gebildet.

$$\emptyset \text{Einsatzhäufigkeit aller ausgeprägten Stärken} = \frac{\sum \text{Einsatzhäufigkeit der identifizierten Stärken}}{\text{Anzahl der identifizierten Stärken}}$$

Die daraus resultierende Variable ist durch die Normierung auf die Anzahl der angegebenen Charakterstärken auf Werte von 1 bis 7 (Ursprungskategorien der Variablen zu Einsatzhäufigkeit der Charakterstärken – 1= nie und 7= immer) begrenzt. Eine einfache Auswertung der Verteilung zeigt, dass die geringste durchschnittliche Einsatzhäufigkeit bei zwischen 3 „selten“ und 4 „gelegentlich“ liegt. Keine der befragten Personen gab an, dass sie eine angegebene Charakterstärke weniger häufig als „selten“ im Berufsleben verwenden.

3.4.2 Lebenszufriedenheit - The Satisfaction with Life Scale (SWLS)

Die Lebenszufriedenheit wurde anhand von fünf Items einer bereits getesteten Itembatterie (siehe Kapitel 3.2.2) untersucht. Um erneut zu überprüfen, ob sich alle fünf Items für eine Skalenbildung eignen und auf dieselbe Dimension laden, wurde eine

Faktorenanalyse durchgeführt. Weiters wurden die Mittelwerte und Standardabweichung berechnet sowie durch den Cronbach- α -Koeffizienten die Reliabilität der Items kontrolliert. Die Ergebnisse der durchgeführten Hauptkomponentenanalyse sind in Tabelle 4 zu finden.

Um die Anzahl der zugrundeliegenden Faktoren zu ermitteln wurden zwei Kriterien betrachtet:

- Kaiser-Kriterium: Nur Faktoren mit einem Eigenwert >1 haben einen höheren Erklärungswert als die Betrachtung der Einzelvariablen. In dem vorliegenden Fall hat der 1. Faktor einen Eigenwert von 3.318 und alle nachfolgenden (2-5) erreichen maximal einen Eigenwert von 0.675 und weisen demnach einen geringen Mehrwert für die Erklärung der Varianz auf als die Einzelvariablen.
- Scree-Plot-Verfahren: Hierbei werden die Eigenwerte in einem Diagramm grafisch dargestellt und dabei nach abnehmenden Werten geordnet, es entsteht dort ein Knick wo die Differenz der Eigenwerte der zu betrachteten Faktoren am größten ist. Lediglich jene die über dem Knick liegen, werden als relevant betrachtet (Wolff & Bacher, 2010, S. 341f.).

Folgend dieser Erkenntnisse wurde ein Faktor angenommen, welcher 66,37% der Gesamtvarianz der fünf Items erklären kann. Da nur ein Faktor extrahiert wurde, konnte die Faktorenlösung nicht rotiert werden. In der Literatur gibt es fachspezifische Unterscheidungen ab welchem Wert von einer hohen Faktorladung gesprochen wird. Grundsätzlich werden Faktorladungen mit einem Wert größer 0,5 als wesentlich interpretiert. Um die Faktoren beziehungsweise Komponenten zu benennen, werden die hohen positiven Ladungen der einzelnen Items betrachtet um das Gemeinsame dieser zu bezeichnen (Wolff & Bacher, 2010, S. 346). Die Faktorladungen der fünf Items, welche der Tabelle 4 zu entnehmen sind, lagen alle über 0,5. Alle fünf Items LS01_01, LS01_02, LS01_03, LS01_04 und LS01_05 laden demnach ausreichend stark auf den extrahierten Faktor (mit jeweils der Faktorladung 0,92, 0,77, 0,87, 0,84 und 0,65) und können alle für die Bildung der Skala herangezogen werden. Da die einzelnen Items der Frage nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit nachgehen, wurde der Faktor als „Lebenszufriedenheit“ bezeichnet.

Der ermittelte Faktor entspricht den Erkenntnissen anderer Studien und der Faktorenanalyse der ursprünglichen Entwicklung der Skala (Diener et al., 1985, S. 72). Die Analyse führte zu einer einzigen Faktorenlösung auf welchen 66 Prozent der Varianz der Skala entfielen (Pavot & Diener, 2008, S. 142). Mittels Faktorenanalyse konnte bestätigt werden, dass die SWLS auf einer zugrunde liegenden Dimension beruht (van

Beuningen, 2012, S. 18; Pavot & Diener, 1993, S. 167). Die Reliabilität der Messung wurde durch den Cronbach- α -Koeffizienten ermittelt. Dieser lag bei 0,86. Daraus kann geschlossen werden, dass ein großer Teil der Varianz auf den Faktor zurückzuführen ist. Die interne Konsistenz ist somit gut und die Skala reliabel (Cortina, 1993, S. 103).

Tabelle 4: Faktorenanalyse Lebenszufriedenheit

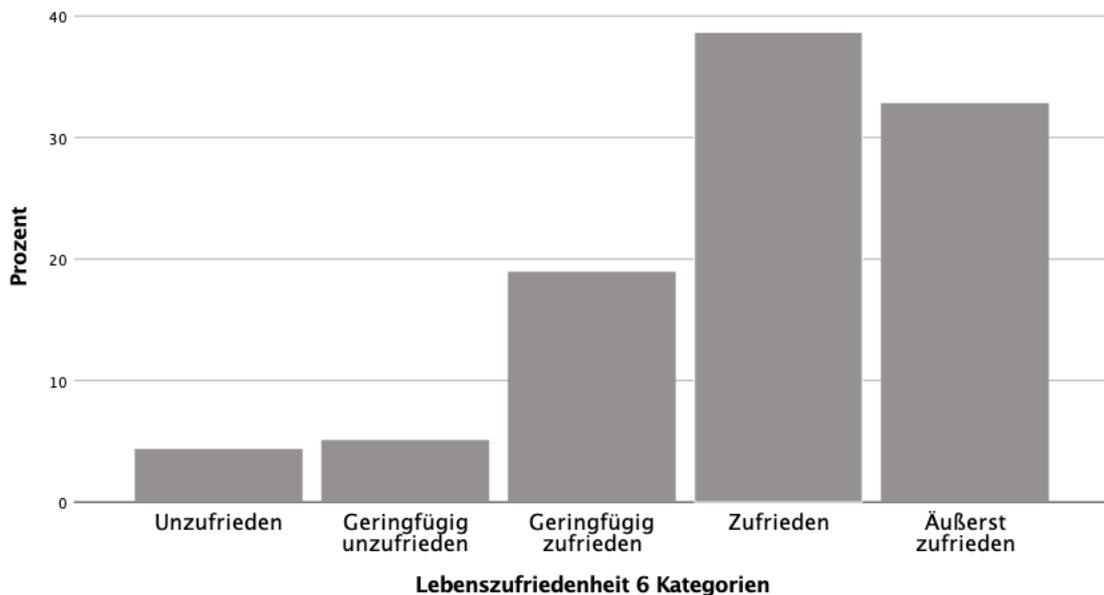
Code	Frage	M	Sd	Faktorladung
Faktor – Lebenszufriedenheit				
LS01_01	„In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.“	5,12	1,25	0,92
LS01_02	„Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.“	5,77	1,08	0,77
LS01_03	„Ich bin mit meinem Leben zufrieden.“	5,59	1,25	0,87
LS01_04	„Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.“	5,28	1,38	0,84
LS01_05	„Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.“	4,82	1,48	0,65
Faktor	Anzahl der Items	M	Sd	Cronbachs α
Lebenszufriedenheit	5	5,32	1,04	0,86

Anmerkung: M = Mittelwert, Sd = Standardabweichung

Die fünf Items sind alle positiv gerichtet, so dass der Antwortscore ohne Umkodierung addiert werden kann, um die Skala zu bilden. Der mögliche Wertebereich liegt daher zwischen 5 und 35. Werte zwischen 5 und 9 bedeuten, dass die Befragten mit ihrem Leben äußerst unzufrieden sind, während Werte zwischen 30 und 35 bedeuten, dass man mit seinem Leben äußerst zufrieden ist. Werte zwischen 10 und 14 stehen für Unzufriedenheit und Werte zwischen 15 und 19 werden als geringfügig unzufrieden interpretiert. 20 und 24 stehen für eine geringfügige Zufriedenheit, und Werte zwischen 25 und 29 für Zufriedenheit (Diener et al., 1985, S. 72; Pavot & Diener, 2008, S. 141). Diese Werte wurden in insgesamt sechs Kategorien zusammengefasst, wobei der verwendete Datensatz keine Teilnehmer_innen enthält, welche äußerst unzufrieden sind, weshalb in weiterer Folge von fünf Kategorien die Rede ist (siehe Abbildung 1). Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Studienteilnehmer_innen (38,7%) mit ihrem Leben zufrieden

sind, gefolgt von jenen die äußerst zufrieden (32,8%) mit ihrem Leben sind. 19 Prozent der Teilnehmer_innen sind geringfügig zufrieden mit ihrem Leben und 5,1 Prozent sind geringfügig unzufrieden. 4,4 Prozent der Teilnehmer_innen gaben an unzufrieden mit ihrem Leben zu sein, jedoch ist niemand äußerst unzufrieden wie in der nachfolgenden Abbildung zu sehen ist.

Abbildung 2: Lebenszufriedenheit sechs Kategorien



3.5 Stichprobe

Die Stichprobe setzt sich aus Teilnehmer_innen zusammen, welche erwerbstätig sind oder waren. Es wurden Proband_innengruppen verglichen und daher sind soziodemographische Merkmale wie das Geschlecht relevant für die Studie. Am Ende des Erhebungszeitraumes waren laut Rücklaufstatistik 166 Datensätze vorhanden. Davon wurden 25 Datensätze nicht in den Auswertungen berücksichtigt, da sie während der Umfrage abgebrochen wurden. Weiters wurden 4 Datensätze von der Auswertung ausgeschlossen, da die Teilnehmer_innen angegeben hatten, noch nie erwerbstätig gewesen zu sein. Nach Bereinigung des Datensatzes, sowie nach Sicherstellung, dass alle soziodemographischen Merkmale und Items zu Charakterstärken und Lebenszufriedenheit beantwortet wurden, konnten 137 Datensätze zur Auswertung herangezogen werden.

Unter den Teilnehmer_innen der Stichprobe befanden sich 89 Frauen und 48 Männer, was einem prozentuellen Anteil von 65 Prozent und 35 Prozent entspricht. Das durchschnittliche Alter der Studienteilnehmer_innen lag bei 36,77 Jahren, wobei der/die

jüngste Teilnehmer_in 18 Jahre und der/die älteste Teilnehmer_in 64 Jahre alt waren. Der Median lag bei 33 Jahren und die Standardabweichung bei 10,33. Das durchschnittliche Alter der weiblichen Teilnehmerinnen lag bei 38,39 Jahren (Md= 37, Sd= 10,66) und bei den männlichen Teilnehmern bei 33,81 Jahren (Md= 32, Sd= 9,06). Eine Person hat keine Angabe bei der Frage nach dem Alter gemacht.

98 (71,5%) Studienteilnehmer_innen gaben an, aktuell unselbstständig erwerbstätig zu sein, 22 (16,1%) Teilnehmer_innen gaben an, aktuell selbstständig erwerbstätig zu sein und 17 (12,4%) Personen gaben an, dass sie erwerbstätig waren, zum Befragungszeitpunkt aber nicht in Erwerbstätigkeit sind. Von diesen 17 Personen befanden sich 5 (29,4%) in Mutterschaftskarenz, 3 (17,6%) in Bildungskarenz, 1 (5,9%) Person gab an auf Arbeitssuche zu sein, 2 (11,8%) Teilnehmende befanden sich in Pension, 4 (23,5%) Personen befanden sich in Ausbildung und 2 (11,8%) gaben sonstige Gründe für ihre aktuelle Nicht-Erwerbstätigkeit an. 11 (64,7%) Personen von den 17 Teilnehmer_innen, die erwerbstätig waren es aber aktuell nicht sind, waren zuletzt in den Jahren 2021 und 2020 erwerbstätig. 4 (23,5%) Personen waren zuletzt in den Jahren 2019 und 2017 erwerbstätig und 2 (11,8%) Personen zuletzt 2015 und 2014.

Im Rahmen der soziodemographischen Merkmale wurden die Studienteilnehmer_innen nach ihrem bislang höchstem Bildungsabschluss gefragt. Der am häufigsten genannte höchste Bildungsabschluss der Teilnehmer_innen (85 Personen bzw. 62%) wurde auf einer Universität beziehungsweise Fachhochschule erlangt. Der am zweithäufigsten genannte höchste Bildungsabschluss war jener einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schule mit Matura (z.B. Gymnasium, HTL, HAK - 39 bzw. 28,5% der Teilnehmer_innen). 5 (3,6%) Personen gaben an, eine andere Art des Abschlusses als im Fragebogen angegeben zu haben wie beispielsweise den Diplomingenieur, Diplomplegekraft oder eine Lehre mit Matura. Einen Lehrabschluss haben 4 (2,9%) der Teilnehmer_innen angegeben. 2 (1,5%) Personen gaben an, einen Pflichtschulabschluss zu haben und weitere 2 (1,5%) gaben an, ihren höchsten Bildungsabschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule) erlangt zu haben.

Tabelle 5: Überblick über die soziodemographischen Daten der Teilnehmer_innen

Geschlecht	
Frauen	N= 89 (65%)
Männer	N= 48 (35%)
Alter in Jahren	
Mittelwert (Standardabweichung)	36,77 (10,33)
Range	18-64
Alter in Jahren nach Geschlecht	
Frauen	
Mittelwert (Standardabweichung)	38,39 (10,66)
Männer	
Mittelwert (Standardabweichung)	33,81 (9,06)
Erwerbstätigkeit	
Aktuelle unselbstständige Erwerbstätigkeit	98 (71,5%)
Aktuelle selbstständige Erwerbstätigkeit	22 (16,1%)
Frühere Erwerbstätigkeit	17 (12,4%)
Höchster Bildungsabschluss	
Pflichtschulabschluss	2 (1,5%)
Lehrabschluss	4 (2,9%)
Berufsbildende mittlere Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, 3 J. HBLA)	2 (1,5%)
Allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule mit Matura (z.B. Gymnasium, HTL, HAK)	39 (28,5%)
Universität/Fachhochschule	85 (62%)
Andere Art des Abschlusses	5 (3,6%)

Anschließend an die oben erläuterte Stichprobe sowie die vorbereitenden Analysen werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse der statistischen Auswertung beschrieben. Zu Beginn werden die in Kapitel 3.1 aufgestellten Hypothesen geprüft, um die Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit zu beantworten. In weiterer Folge werden innerhalb der weiteren Auswertungen, die 24 Charakterstärken einzeln betrachtet und überprüft, welche Charakterstärken besonders ausgeprägt waren und am häufigsten im Berufsleben eingesetzt werden. Schließlich werden Korrelationsanalysen durchgeführt, um die Zusammenhänge der einzelnen Charakterstärken mit Lebenszufriedenheit, Geschlecht und Alter zu prüfen.

4 Ergebnisse

Nachfolgend werden die in Abschnitt 3.1 vorgestellten Hypothesen statistisch überprüft und gefundene Zusammenhänge und Unterschiede ausgewiesen und erklärt. Die Ergebnisse werden im Unterkapitel dargestellt. Nach der Überprüfung der Hypothesen werden weitere Auswertungen präsentiert.

4.1 Prüfung der Hypothesen

Um die Forschungsunterfrage: „*Sind sich Menschen ihrer persönlichen Stärken bewusst?*“ zu beantworten, wurden vier Hypothesen (H1, H2, H3 & H4) analysiert. Zur Beantwortung der Forschungsfrage: „*Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit?*“ werden die Hypothesen 5 und 6 überprüft.

4.1.1 Hypothesen zum Bewusstsein der persönlichen Stärken

4.1.1.1 Überprüfung der Hypothese 1

Hypothese 1: Menschen sind sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst.

Durch die zweifache Abfrage der Charakterstärken, zunächst als Signaturstärken und anschließend als mit Abstufungen zu bewertende Charakterstärke, können Dissonanzen bei Befragten festgestellt werden. Diese Dissonanzen oder Unterschiede zwischen diesen beiden Einschätzungen werden für die Beantwortung der Forschungsfrage so interpretiert, dass mehrere Dissonanzen auf ein fehlendes Bewusstsein für ihre Signaturstärken hinweisen.

Es wurde daher untersucht welche fünf persönlichen Signaturstärken im zweiten Teil des Fragebogens ausgewählt wurden. Dies sind eben jene Stärken, die laut Befragten am deutlichsten auf die eigene Person zutreffen. Es wurde in einem nächsten Schritt geprüft, wie die jeweiligen fünf Signaturstärken im vierten Teil des Fragebogens auf der neunstufigen Likert-Skala bewertet wurden. Wurden die vorab angegebenen fünf Signaturstärken nicht bestätigt, also nicht als „zutreffend“ oder „völlig zutreffend“ eingeschätzt, wird zum Zwecke dieser Arbeit die Annahme getroffen, dass sich die Responent_innen ihrer jeweiligen (Signatur-)Stärke nicht bewusst sind. Responent_innen, die in zwei oder mehreren Signaturstärken ein Nichtbewusstsein ihrer Stärken aufweisen, werden zusammengefasst als „Personen mit fehlendem Stärkenbewusstsein“ angesehen. Teilnehmer_innen, hingegen, welche für keine oder maximal eine der fünf Signaturstärken ein solches Nichtbewusstsein zeigen, werden als „Personen mit überwiegendem Stärkenbewusstsein“ analysiert.

Beobachtet man die Häufigkeiten dieser Variable zeigt sich, dass 34,3 Prozent (47 Personen) der Stichprobe (N = 137) die angegebenen fünf Signaturstärken bei der Bewertung nicht als solche identifizieren. Sie geben ihre Signaturstärken nicht an, dass diese völlig auf ihre Person zutreffend oder zumindest nur zutreffend sind.

Es wird daraus abgeleitet, dass 34,3 Prozent der Befragten, sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind. Auf der anderen Seite haben knapp zwei Drittel der Befragten (65,7 % bzw. 90 Personen) ein Bewusstsein für ihre Signaturstärken. Hypothese 1 „Menschen sind sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst“ kann somit angenommen werden. Allerdings trifft sie lediglich auf ein Drittel der Befragten zu, zwei Drittel zeigen keine (größeren) Dissonanzen zwischen der Auswahl der Signaturstärken und der Beurteilung der Charakterstärken.

Tabelle 6: Bewusstsein von Charakterstärken

	Häufigkeit	Prozent
keine oder 1 Charakterstärke in den fünf am meisten zutreffenden, aber Einschätzung niedrig	90	65,7
2 oder mehr Charakterstärken in den fünf am meisten zutreffenden, aber Einschätzung niedrig → Charakterstärke entspricht nicht Einschätzung	47	34,3
Gesamt	137	100,0

4.1.1.2 Überprüfung der Hypothese 2

Hypothese 2: Frauen sind sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst als Männer.

Um mögliche Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Bewusstseins der eigenen persönlichen Stärken zu überprüfen wurde ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt. Dieser prüft die Nullhypothese, dass beide Variablen unabhängig voneinander sind. Die Alternativhypothese geht davon aus, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Variablen besteht. Der Chi-Quadrat-Test zeigt, dass die beobachteten Häufigkeiten signifikant von den erwarteten Häufigkeiten abweichen $\chi^2 (1, N = 137) = 4,356, p = 0,037$. Und die Nullhypothese (die Variablen sind unabhängig voneinander) somit verworfen werden kann. Die Alternativhypothese: „Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Bewusstsein der eigenen persönlichen Stärken und dem Geschlecht“ wird angenommen. Die gerichtete Hypothese 2: „Frauen sind sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst als Männer“ kann nichtsdestotrotz nicht angenommen werden, da die Ergebnisse

zeigen, dass Männer deutlich häufiger sich ihrer Stärken nicht bewusst sind als Frauen (45,8% vs. 28,1%).

Tabelle 7: Bewusstsein Charakterstärke und Geschlecht

Bewusstsein von Charakterstärken		Geschlecht		
		Männlich	Weiblich	Gesamt
keine oder 1 Charakterstärke in den fünf am meisten zutreffenden, aber Einschätzung niedrig	Anzahl	26	64	90
	% von Item Geschlecht	54,2%	71,9%	65,7%
2 oder mehr Charakterstärken in den fünf am meisten zutreffenden, aber Einschätzung niedrig → Charakterstärke entspricht nicht Einschätzung	Anzahl	22	25	47
	% von Item Geschlecht	45,8%	28,1%	34,3%
Gesamt	Anzahl	48	89	137
	% von Item Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%
Chi-Quadrat-Test		$\chi^2(1) = 4,356; p = 0,037$		

4.1.1.3 Überprüfung der Hypothese 3

Hypothese 3: Menschen, die sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, sind unzufriedener.

Innerhalb der Hypothese 3 soll geprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit und dem Nicht-Bewusstsein der eigenen persönlichen Stärken besteht. Um diesen Zusammenhang zu prüfen, wurde eine einfache Regressionsanalyse durchgeführt. Die abhängige Variable beziehungsweise Kriteriumsvariable ist die allgemeine Lebenszufriedenheit und die unabhängige beziehungsweise Prädiktorvariable das Nicht-Bewusstsein der persönlichen Stärken. Die durchgeführten t-Tests für den Regressionskoeffizienten von ‚Nicht-Bewusstsein von Charakterstärken‘ ($t = -3,08, p = 0,003$) und der Konstanten ($t = 47,21, p < 0,001$) fallen signifikant aus. Es kann ein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen aufgezeigt werden. Das korrigierte R^2 liegt bei 0,06. Dies bedeutet, dass 6 Prozent der Varianz der abhängigen Variable Lebenszufriedenheit durch die unabhängige Variable Nicht-Bewusstsein von Stärken erklärt wird. Um die Bedeutsamkeit dieses Ergebnisses zu beurteilen wird die Effektstärke berechnet. Die Effektstärke nach Cohen (1992, S. 157f.) ist umgerechnet $f = 0,25$ und entspricht daher einem mittleren Effekt (Cohen, 1988, S. 286). Es liegt ein negativer Zusammenhang

zwischen dem Nicht-Bewusstsein und Lebenszufriedenheit vor. Im Vergleich zu jenen, die kein Nicht-Bewusstsein für die Stärken vorweisen, sind jene, die sich ihrer Stärken nicht bewusst sind um den Faktor 0,256 (β -Koeffizient = - 0,256) weniger zufrieden. Hypothese 3 „Menschen, die sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, sind unzufriedener“ kann somit angenommen werden.

4.1.1.4 Überprüfung der Hypothese 4

Hypothese 4: Menschen setzen ihre sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben ein.

Für die Überprüfung der Hypothese 4 wurde die in Abschnitt 3.4.1.2 beschriebene Skala ‚Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben‘ herangezogen. Für die Überprüfung dieser Hypothese ist wie bereits in Kapitel 3.4 erwähnt, konzeptionelle und rechnerische Vorarbeit zu leisten, um eine entsprechende Variable für die deskriptive Analyse bilden zu können.

Hierbei wird die Bewertung jeder Charakterstärke der Häufigkeit ihres Einsatzes im Berufsleben gegenübergestellt. Die Anzahl der (sehr) ausgeprägten Charakterstärken, welche sehr oft im Berufsleben eingesetzt werden, wird gezählt und kategorisiert. Die Verteilung dieser Variable sieht wie folgt aus:

9 Personen oder 6,6 Prozent der Stichprobe weisen keine sehr ausgeprägten Stärken auf, die sie sehr oft im Berufsleben einsetzten. 15,3 Prozent geben an zumindest zwei laut eigener Einschätzung sehr ausgeprägten Stärken sehr oft im Berufsleben einzusetzen. Mindestens vier persönliche Stärken werden von 14,6 Prozent der Befragten häufig im Berufsleben eingesetzt. 13,9 Prozent geben an mindestens sechs sehr ausgeprägte Stärken einzusetzen und 49,6 Prozent geben an mehr als sieben ihrer sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben einzusetzen. Durch diese Beobachtung kann die Aussage getroffen werden, dass Menschen ihre, ihrer eigenen Einschätzung nach, sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben einsetzen. Hypothese 4 „Menschen setzen ihre sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben ein“ kann somit angenommen werden.

Tabelle 8: Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben

	Häufigkeit	Prozent
keine sehr ausgeprägte persönliche Stärke wird sehr oft im Berufsleben eingesetzt	9	6,6
< 2 sehr ausgeprägte persönliche Stärken werden sehr oft im Berufsleben eingesetzt	21	15,3
< 4 sehr ausgeprägte persönliche Stärken werden sehr oft im Berufsleben eingesetzt	20	14,6
< 6 sehr ausgeprägte persönliche Stärken werden sehr oft im Berufsleben eingesetzt	19	13,9
> 7 sehr ausgeprägte persönliche Stärken werden sehr oft im Berufsleben eingesetzt	68	49,6
Gesamt	137	100,0

4.1.2 Hypothesen zum Einsatz von persönlichen Stärken und Lebenszufriedenheit

4.1.2.1 Überprüfung der Hypothese 5

Hypothese 5: Je häufiger persönlichen Stärken im Berufsleben eingesetzt werden, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

Für die Analyse dieser Hypothese wurde eine durchschnittliche Einsatzhäufigkeit für alle angegebenen, nach eigener Einschätzung ausgeprägten Stärken berechnet. Diese wurde mittels einfacher Regressionsanalyse der Lebenszufriedenheit gegenübergestellt. Wird die Einschätzung der Charakterstärken betrachtet, geben zwei der Befragten an das keine der 24 Charakterstärken (völlig) auf sie zutrifft, diese werden für die Überprüfung von Hypothese 5 aus methodischen Gründen ausgeschlossen, ihr Beitrag zur Überprüfung der Hypothese wird als gering eingeschätzt. Demnach wird die einfache Regressionsanalyse mit einem verkleinerten Datensatz (N = 135) durchgeführt. Die Kriteriumsvariable ist ‚Lebenszufriedenheit‘ und die Prädiktorvariable der ‚Durchschnitt der Einsatzhäufigkeit aller ausgeprägten Stärken‘. Um die Signifikanz des Regressionsmodells zu überprüfen wurde im Vorfeld ein F-Test durchgeführt ($F(1, 133) = 6,04, p < 0,015$). Die t-Tests für den Regressionskoeffizienten von ‚Durchschnitt der Einsatzhäufigkeiten aller ausgeprägten Charakterstärken‘ ($t = 2,46, p < 0,015$) und der Konstanten ($3,84, p < 0,001$) fallen signifikant aus. 3,6 Prozent (korrigierte $R^2 = 0,036$) der Varianz

der abhängigen Variable ‚Lebenszufriedenheit‘ werden durch die unabhängige Variable ‚Durchschnitt der Einsatzhäufigkeiten aller ausgeprägten Charakterstärken‘ erklärt, was einem schwachen Effekt ($f = 0,19$) entspricht (Cohen, 1988, S. 286). Es liegt ein positiver Zusammenhang zwischen der Lebenszufriedenheit und der Einsatzhäufigkeit von persönlichen Stärken im Berufsleben vor. Je häufiger persönliche Stärken im Berufsleben eingesetzt werden können, desto höher ist die Lebenszufriedenheit, genauer gesagt erhöht sich die Lebenszufriedenheit um den Faktor 0,208 (β -Koeffizient = 0,208).

4.1.2.2 Überprüfung der Hypothese 6

Hypothese 6: Je mehr sehr ausgeprägte persönliche Stärken sehr oft im Berufsleben eingesetzt werden können, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

Innerhalb der Hypothese 6 wurde geprüft ob ein Zusammenhang zwischen der *Anzahl* der eingesetzten sehr ausgeprägten persönlichen Stärken im Berufsleben und der Lebenszufriedenheit besteht. Es wurde eine einfache Regressionsanalyse zwischen der Variable ‚Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben‘, welche die Anzahl der häufig eingesetzten sehr ausgeprägten Stärken beschreibt, und ‚Lebenszufriedenheit‘ durchgeführt. Die t-Tests zeigen, dass der Regressionskoeffizient der Prädiktorvariable ($t = 3,63$, $p < 0,001$) und die Konstante ($t = 30,13$, $p < 0,001$) signifikant sind. Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit einem korrigierten R^2 von 0,09. 9 Prozent der Varianz der abhängigen Variable werden durch die unabhängige Variable erklärt. Die Effektstärke von $f = 0,31$ entspricht dabei einem mittleren Effekt (Cohen, 1988, S. 286). Je mehr ausgeprägte Stärken eingesetzt werden, steigt die Lebenszufriedenheit um den Faktor 0,298 (β -Koeffizienten = 0,298). Der Erklärungsgewinn durch die Variable ist signifikant und Hypothese 6 kann somit angenommen werden.

Tabelle 9: Zusammenfassung der Hypothesenprüfung

	Hypothese	Wird angenommen	Wird nicht angenommen
H1	Menschen sind sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst.	x	
H2	Frauen sind sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst als Männer.		x
H3	Menschen, die sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, sind unzufriedener.	x	

	Hypothese	Wird angenommen	Wird nicht angenommen
H4	Menschen setzen ihre sehr ausgeprägten persönlichen Stärken sehr oft im Berufsleben ein.	x	
H5	Je häufiger persönlichen Stärken im Berufsleben eingesetzt werden, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.	x	
H6	Je mehr sehr ausgeprägte persönliche Stärken sehr oft im Berufsleben eingesetzt werden können, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.	x	

4.2 Weitere Auswertungen

Für weitere Auswertungen wurden die 24 Charakterstärken nach CSRF einzeln betrachtet und auf Normalverteilung geprüft. Im ersten Schritt wurden die Histogramme der 24 Variablen optisch geprüft und auf Abweichungen der Normalverteilungskurve geachtet. Hier zeigte sich bei fast allen Variablen eine rechtschiefe Verteilung. Zudem wurde die Schiefe und Kurtosis der Daten überprüft. Diese Werte lagen in den meisten Fällen nicht um den Wert 0. Unter Einbezug dieser Prüfungen lässt sich darauf schließen, dass keine Normalverteilung vorliegt. Letztlich wurde noch der Kolmogorov-Smirnov-Test und Shapiro-Wilk-Test durchgeführt und diese zeigten, dass die Nullhypothese, die besagt das eine Normalverteilung vorliegt, verworfen werden muss. Da keine Normalverteilung vorliegt, wurden folglich nicht-parametrische Testverfahren angewandt.

Im Zuge einer deskriptiven Analyse wurde untersucht, welche Charakterstärken besonders häufig genannt wurden bzw. welche besonders häufig auf die Befragten zutreffen. Es wurden die Mittelwerte der einzelnen 24 Charakterstärken verglichen. Die Spannweite wurde zum überwiegenden Teil voll ausgenutzt. Die Werte der Skala lagen zwischen 1= völlig unzutreffend und 9= völlig zutreffend. Zur besseren Veranschaulichung siehe Tabelle 10. Die fünf Charakterstärken, welche als besonders zutreffend bewertet wurden, waren Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (M= 7,50, Sd= 1,27), Liebe zum Lernen (M= 7,48), Ehrlichkeit (M= 7,47, Sd= 1,44), Freundlichkeit (M= 7,50, Sd= 1,53) und Soziale Intelligenz (M= 7,66, Sd= 1,42). Diese Charakterstärken sind bei den Befragten in der Stichprobe am häufigsten ausgeprägt.

Letztlich war es noch von Interesse, welche der 24 Charakterstärken am häufigsten im Berufsleben eingesetzt werden. Hierbei wurden ebenfalls die Mittelwerte der einzelnen Charakterstärken betrachtet. Die Spannweiten der Skalen lagen bei fast allen

Charakterstärken auf dem Maximum. Die Werte der Skala lagen zwischen 1= nie und 7= immer. Nur bei zwei der 24 Charakterstärken (Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit Min= 3, Max=7; Soziale Intelligenz Min= 2, Max=7) erreichte das Minimum nicht die jeweiligen Endpunkte der Skala. Die fünf Charakterstärken, die am häufigsten eingesetzt werden, sind Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (M= 5,26, Sd= 1,01), Ausdauer (M= 5,27, Sd= 1,35), Ehrlichkeit (M= 5,42, Sd= 1,19), Soziale Intelligenz (M= 5,64, 1,08) und Fairness (M= 5,45, Sd= 1,14). Diese Charakterstärken werden im Durchschnitt am häufigsten im Berufsleben eingesetzt.

Tabelle 10: Deskriptive Statistiken der Charakterstärken und deren Einsatz im Berufsleben

Code	Variable	Min	Max	M	Sd
CS03_01	Kreativität	1	9	6,60	1,83
CS04_01	Einsatz Kreativität	1	7	4,59	1,28
CS06_01	Neugier	3	9	7,34	1,41
CS07_01	Einsatz Neugier	1	7	4,75	1,17
CS08_01	Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit	4	9	7,50	1,27
CS09_01	Einsatz Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit	3	7	5,26	1,01
CS10_01	Liebe zum Lernen	3	9	7,48	1,32
CS11_01	Einsatz Liebe zum Lernen	1	7	5,18	1,08
CS12_01	Weitsicht/Weisheit	1	9	6,73	1,42
CS13_01	Einsatz Weitsicht/Weisheit	1	7	4,53	1,26
CS14_01	Tapferkeit	1	9	6,23	1,71
CS15_01	Einsatz Tapferkeit	1	7	4,31	1,28
CS16_01	Ausdauer	2	9	7,13	1,66
CS17_01	Einsatz Ausdauer	1	7	5,27	1,35
CS18_01	Ehrlichkeit	2	9	7,47	1,44
CS19_01	Einsatz Ehrlichkeit	1	7	5,42	1,19

Code	Variable	Min	Max	M	Sd
CS20_01	Tatendrang	2	9	6,61	1,66
CS21_01	Einsatz Tatendrang	1	7	4,47	1,34
CS22_01	Fähigkeit zu lieben & geliebt zu werden	2	9	7,31	1,78
CS23_01	Einsatz Fähigkeit zu lieben & geliebt zu werden	1	7	4,47	1,57
CS24_01	Freundlichkeit	1	9	7,50	1,53
CS25_01	Einsatz Freundlichkeit	1	7	5,16	1,32
CS26_01	Soziale Intelligenz	2	9	7,66	1,42
CS27_01	Einsatz Soziale Intelligenz	2	7	5,64	1,08
CS28_01	Teamwork	1	9	6,74	1,88
CS29_01	Einsatz Teamwork	1	7	5,15	1,45
CS30_01	Fairness	1	9	7,26	1,68
CS31_01	Einsatz Fairness	1	7	5,45	1,14
CS32_01	Führungsvermögen	2	9	6,38	1,81
CS33_01	Einsatz Führungsvermögen	1	7	4,28	1,75
CS34_01	Vergebungsbereitschaft & Gnade	1	9	6,77	1,82
CS35_01	Einsatz Vergebungsbereitschaft & Gnade	1	7	4,74	1,49
CS36_01	Bescheidenheit & Demut	1	9	6,63	1,86
CS37_01	Einsatz Bescheidenheit & Demut	1	7	4,69	1,50
CS38_01	Vorsicht	2	9	6,80	1,65
CS39_01	Einsatz Vorsicht	1	7	5,09	1,30
CS40_01	Selbstregulation	2	9	6,33	1,96
CS41_01	Einsatz Selbstregulation	1	7	4,80	1,34
CS42_01	Sinn für das Schöne & Exzellenz	1	9	6,97	1,78

Code	Variable	Min	Max	M	Sd
CS43_01	Einsatz Sinn für das Schöne & Exzellenz	1	7	4,41	1,50
CS44_01	Dankbarkeit	1	9	6,80	1,70
CS45_01	Einsatz Dankbarkeit	1	7	4,60	1,49
CS46_01	Hoffnung	1	9	6,77	1,98
CS47_01	Einsatz Hoffnung	1	7	4,88	1,43
CS48_01	Humor	2	9	7,46	1,74
CS49_01	Einsatz Humor	1	7	5,18	1,37
CS50_01	Religiosität & Spiritualität	1	9	3,81	2,46
CS51_01	Einsatz Religiosität & Spiritualität	1	7	2,38	1,77

Im Rahmen dieser Arbeit wurden darüber hinaus auch die Einflussfaktoren von Alter, Geschlecht, sowie die einzelnen Charakterstärken auf die Lebenszufriedenheit untersucht. Hierfür wurden Spearman-Korrelationen gerechnet, siehe Tabelle 11. Es zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen 16 einzelnen Charakterstärken und Lebenszufriedenheit. So hängen Neugier ($r = 0,203$, $p < 0,05$), Liebe zum Lernen ($r = 0,187$, $p < 0,05$), Ausdauer ($r = 0,211$, $p < 0,05$), Ehrlichkeit ($r = 0,242$, $p < 0,01$), Tatendrang ($r = 0,0327$, $p < 0,01$), Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden ($r = 0,329$, $p < 0,01$), Freundlichkeit ($r = 0,189$, $p < 0,05$), Soziale Intelligenz ($r = 0,208$, $p < 0,05$), Fairness ($r = 0,170$, $p < 0,05$), Bescheidenheit ($r = 0,169$, $p < 0,05$), Vorsicht ($r = 0,210$, $p < 0,05$), Selbstregulation ($r = 0,352$, $p < 0,01$), Sinn für das Schöne und Exzellenz ($r = 0,204$, $p < 0,05$), Dankbarkeit ($r = 0,306$, $p < 0,01$), Hoffnung ($r = 0,437$, $p < 0,01$), und Humor ($r = 0,220$, $p < 0,01$) signifikant mit Lebenszufriedenheit zusammen. Daraus lässt sich schließen, dass Personen die sehr zufrieden mit ihrem Leben sind, die angeführten Charakterstärken aufweisen.

Mithilfe der Berechnung der Rang-Korrelation nach Spearman ließen sich auch signifikante Zusammenhänge zwischen folgenden Charakterstärken und Geschlecht feststellen: Tapferkeit, Ausdauer, Ehrlichkeit, Tatendrang, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Soziale Intelligenz, Hoffnung und Religiosität & Spiritualität. Um mögliche Geschlechterunterschiede zu prüfen, wurde ein Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Frauen wiesen eine höhere Ausprägung hinsichtlich der Charakterstärke Tapferkeit ($Z = -1,976$, $p < 0,05$), Ausdauer ($Z = -2,614$, $p < 0,01$), Ehrlichkeit ($Z = -3,400$, $p < 0,01$),

Tatendrang ($Z = -3,971$, $p < 0,01$), Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden ($Z = -2,805$, $p < 0,01$), Soziale Intelligenz ($Z = -3,441$, $p < 0,01$), Hoffnung ($Z = -3,404$, $p < 0,01$), Religiosität & Spiritualität ($Z = -2,107$, $p < 0,05$) auf.

Alter korreliert signifikant mit den Charakterstärken Neugier ($r = 0,172$, $p < 0,05$), Ehrlichkeit ($r = 0,195$, $p < 0,05$) und Soziale Intelligenz ($r = 0,185$, $p < 0,05$). Mit zunehmenden Alter sind die Charakterstärken Neugier, Ehrlichkeit und Soziale Intelligenz stärker ausgeprägt. Des Weiteren zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Alter. Mit zunehmenden Alter steigt auch die Lebenszufriedenheit ($r = 0,171$, $p < 0,05$).

Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Geschlecht ($r = 0,214$, $p < 0,05$) zeigt sich, dass innerhalb der Stichprobe Frauen eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen als Männer ($Z = -2,490$, $p < 0,05$).

Tabelle 11: Korrelationen zwischen Charakterstärken : Lebenszufriedenheit, Geschlecht & Alter

Code	Variable	Lebenszufriedenheit	Geschlecht	Alter
CS03_01	Kreativität	0,029	0,161	0,141
CS06_01	Neugier	0,203*	0,052	0,172*
CS08_01	Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit	0,103	0,029	-0,127
CS10_01	Liebe zum Lernen	0,187*	0,163	0,044
CS12_01	Weitsicht/Weisheit	0,116	0,117	-0,108
CS14_01	Tapferkeit	0,043	0,169*	0,101
CS16_01	Ausdauer	0,211*	0,224**	0,021
CS18_01	Ehrlichkeit	0,242**	0,292**	0,195*
CS20_01	Tatendrang	0,327**	0,340**	0,027
CS22_01	Fähigkeit zu lieben & geliebt zu werden	0,329**	0,241**	0,044
CS24_01	Freundlichkeit	0,189*	0,142	0,154
CS26_01	Soziale Intelligenz	0,208*	0,295**	0,185*
CS28_01	Teamwork	0,114	0,135	-0,027

Code	Variable	Lebenszufrieden- heit	Geschlecht	Alter
CS30_01	Fairness	0,170*	0,065	0,037
CS32_01	Führungsvermögen	0,157	0,017	0,082
CS34_01	Vergebungsbereitschaft & Gnade	0,156	0,076	0,044
CS36_01	Bescheidenheit & Demut	0,169*	-0,009	0,019
CS38_01	Vorsicht	0,210*	0,050	-0,050
CS40_01	Selbstregulation	0,352**	-0,049	0,014
CS42_01	Sinn für das Schöne & Exzellenz	0,204*	0,066	0,110
CS44_01	Dankbarkeit	0,306**	0,146	0,130
CS46_01	Hoffnung	0,437**	0,292**	0,082
CS48_01	Humor	0,220**	0,013	-0,056
CS50_01	Religiosität & Spiritualität	0,020	0,181*	0,078
LS_Scale_SUM_rec	Lebenszufriedenheit		0,214*	0,171*

Anmerkung: *p < 0,05 **p < 0,01

Nach der Darstellung der Ergebnisse der statistischen Auswertung und der Prüfung der Hypothesen sowie weiterer Auswertungen, werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse zusammenfassend dargelegt. Daran anschließend werden diese auf Basis der konsultierten Literatur interpretiert und diskutiert. Weiters werden Einschränkungen und Limitationen der Untersuchungsmethode aufgezeigt. Aus den Forschungsergebnissen werden Implikationen für die Praxis abgeleitet und letztlich werden Anregungen für künftige Arbeiten gegeben.

5 Diskussion und Ausblick

Im letzten Kapitel der vorliegenden Arbeit werden die zuvor überprüften Ergebnisse zusammengefasst sowie auf Basis der im Theorieteil konsultierten Literatur interpretiert und diskutiert. Weiters werden die methodischen Einschränkungen der durchgeführten Studie aufgezeigt und die Vorgehensweise kritisch reflektiert. Abschließend werden aus den Ergebnissen Implikationen für die Praxis abgeleitet sowie ein Ausblick auf weiterführende Fragen gegeben.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel dieser Arbeit war es, den Zusammenhang zwischen persönlichen Stärken und deren Einsatz im Berufsleben und Lebenszufriedenheit zu untersuchen. Im Zuge dieser empirischen quantitativen Untersuchung sollte zusätzlich das Bewusstsein beziehungsweise Nicht-Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken geprüft werden. Als Basis für die aufgestellten Forschungsfragen gelten die 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) und das Konzept der Lebenszufriedenheit (Diener et al., 1985; Pavot & Diener, 2008; Pavot & Diener, 1993). Innerhalb des Online-Fragebogens wurde für die Ermittlung der Charakterstärken der CSRF (Ruch et al., 2014) herangezogen und es erfolgte eine Kategorisierung der am meist zutreffendsten Charakterstärken durch die Studienteilnehmer_innen. So wurde die Einschätzung der Charakterstärken auf zwei unterschiedlichen Wegen erhoben. Für die Ermittlung der Lebenszufriedenheit wurde die SWLS (Diener et al., 1985) verwendet.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und zur Testung der aufgestellten Hypothesen wurde für die Auswertung ein Datensatz von 137 Personen herangezogen. Die Stichprobe setzt sich aus 89 weiblichen und 48 männlichen Teilnehmer_innen mit einem Durchschnittsalter von 36,77 Jahren zusammen.

Im ersten Teil der Hypothesenprüfung wurde das Bewusstsein der persönlichen Stärken untersucht. Hierfür wurde die Einschätzung der Charakterstärken, welche auf zwei verschiedene Arten erhoben wurden, gegenübergestellt. Die aufgestellte Hypothese 1 besagt, dass sich Menschen ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind. Es zeigte sich, dass 34,3 Prozent der befragten Personen sich nicht ihrer persönlichen Stärken bewusst sind. Daher wurde die Hypothese 1 angenommen.

Weiters wurden Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und dem Nicht-Bewusstsein von Charakterstärken untersucht. Hier wurde die Hypothese (H2) aufgestellt, dass

Frauen sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst sind als Männer. Es zeigte sich zwar ein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und Nicht-Bewusstsein der Charakterstärken, jedoch waren sich Männer im Gegensatz zu Frauen häufiger ihrer Stärken nicht bewusst. Die Hypothese konnte also nicht angenommen werden.

Um einen Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und dem Nicht-Bewusstsein von Charakterstärken zu überprüfen, wurde die Hypothese 3 aufgestellt. Diese besagt, dass Menschen unzufriedener sind, wenn sie sich ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind. Es zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen den beiden Variablen. Menschen ohne Bewusstsein für ihre eigenen Charakterstärken sind weniger zufrieden, womit Hypothese 3 angenommen wurde.

Im Zuge der Überprüfung des Bewusstseins der Charakterstärken wurde weiters betrachtet, ob Menschen sehr oft ihre sehr ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben einsetzen. Es konnte die Erkenntnis getroffen werden, dass Menschen zu einem überwiegenden Teil ihre Stärken im Berufsleben einsetzen. Nur 6,6 Prozent der Befragten gaben an, keine ihrer ausgeprägten Charakterstärken einzusetzen. 49,6 Prozent gaben sogar an mindestens sieben Stärken häufig im Berufsleben einzusetzen. Daher wurde die Hypothese (H4) angenommen.

Im zweiten Teil der Hypothesenprüfung wurde der Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und dem Einsatz von persönlichen Stärken überprüft. Im Sinne von Hypothese 5 wurde die Einsatzhäufigkeit der Charakterstärken und deren Auswirkung auf die Lebenszufriedenheit untersucht. Es zeigte sich ein signifikant positiver Zusammenhang. Es wurde somit bestätigt, dass die Lebenszufriedenheit steigt, je häufiger persönliche Stärken häufig im Berufsleben eingesetzt werden. In weiterer Folge wurde der Zusammenhang zwischen der Anzahl der eingesetzten Charakterstärken im Berufsleben und der Lebenszufriedenheit geprüft. Auch hier konnte ein signifikant positiver Zusammenhang festgestellt werden. Somit wurde auch hier bestätigt, dass die Lebenszufriedenheit mit der Anzahl der sehr oft im Berufsleben eingesetzten ausgeprägten Charakterstärken steigt. Anzumerken ist das bisherige Forschungsergebnisse jedoch darauf hindeuten, dass sich ab einer gewissen Anzahl ein Sättigungspunkt feststellen lässt. Harzer und Ruch (2013, S. 979) konnten einen Sättigungspunkt beim Einsatz von etwa vier Charakterstärken beobachten, wobei individuelle Unterschiede bestehen können. Ab diesem Sättigungspunkt wird kein Zuwachs an positiven Erfahrungen verzeichnet.

5.2 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Die empirischen Ergebnisse lassen folgende Beantwortung der Forschungsfragen zu: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit. Je häufiger und je mehr ausgeprägte persönliche Stärken im Berufsleben eingesetzt werden, desto höher ist die Lebenszufriedenheit.

Diese Beobachtungen decken sich mit den Erkenntnissen von Seligman und Kolleg_innen (2005, S. 419), welche ebenfalls zeigen, dass der Einsatz von ausgeprägten Charakterstärke Menschen nachhaltig zufriedener macht. Zudem konnten auch Gander und Kolleg_innen (2020, S. 1ff.) einen positiven Zusammenhang zwischen Charakterstärken und Lebenszufriedenheit aufzeigen. Die Ergebnisse der Studie von Forest und Kolleg_innen (2012, S. 1245ff.) deuten ebenfalls darauf hin, dass ein verstärkter Einsatz von Charakterstärken im Berufsleben in einem positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit steht. Die Lebenszufriedenheit wird durch den Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken erkennbar gesteigert (Lavy & Littman-Ovadia, 2017, S. 104; Quinlan et al., 2012, S. 1148; Seligman et al., 2005, S. 416). Die Studie von Harzer und Ruch (2012, S. 369ff.) kam zu dem Schluss, dass es entscheidend ist das mindestens vier ausgeprägte Charakterstärken in der Arbeit angewendet werden müssen, um die eigene Arbeit als Berufung zu sehen. Andere Studien zeigten, dass Menschen bis zu sieben ausgeprägte Charakterstärken haben können die im Berufsleben eingesetzt werden (Harzer, 2020, S. 41; Littman-Ovadia & Niemiec, 2016, S. 386f.). Auch dies konnte empirisch im Rahmen dieser Arbeit bestätigt werden.

Innerhalb weiterer Auswertungen konnten fünf Charakterstärken identifiziert werden, welche im Durchschnitt bei den Befragten besonders ausgeprägt waren. Dazu gehören Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit, Liebe zum Lernen, Ehrlichkeit, Freundlichkeit und Soziale Intelligenz. Zusätzlich wurde untersucht, welche fünf Charakterstärken (unabhängig von der Bewertung) am häufigsten im Berufsleben eingesetzt werden. Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit, Ausdauer, Ehrlichkeit, Soziale Intelligenz und Fairness werden überdurchschnittlich häufig im Berufsleben eingesetzt.

Weiters beschäftigte sich die Arbeit mit dem Bewusstsein der eigenen persönlichen Stärken. Um die eigenen Charakterstärken einzusetzen, gilt es sich im Vorfeld über diese bewusst zu werden. Die Identifikation der eigenen persönlichen Stärken sind tiefliegende, automatische Reaktionen, wobei das eigene Selbst erkannt und neu bewertet werden muss. Durch den Identifizierungsprozess werden die eigenen Charakterstärken in das Bewusstsein gebracht (Fouracres & van Nieuwerburgh, 2020, S. 48ff.). Zudem ist ein Bewusstsein für die persönlichen Stärken eine Voraussetzung, diese

weiterentwickeln und erkunden zu können (Dolev-Amit et al., 2021, S. 650). Peterson und Seligman (2004, S. 18) gehen davon aus, dass sich Menschen ihrer persönlichen Stärken bewusst sind. Die vorliegende Arbeit ging von der Annahme aus, dass sich Menschen ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind und stellte in Zusammenhang damit auch die Hypothese auf, dass Frauen sich häufiger ihrer Stärken nicht bewusst sind als Männer. Die gefundenen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich rund ein Drittel der Menschen ihrer Stärken nicht bewusst sind, was im Gegensatz zu der Annahme von Peterson und Seligman (2004, S. 18) steht. Bezüglich der Geschlechts als Einflussfaktor konnten im Vorfeld keine Studien gefunden werden, welche eine Richtung vorgeben würden. Es konnte zwar ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Bewusstsein festgestellt werden, jedoch nicht wie in der Hypothese angenommen. Männer sind sich laut der ausgewerteten Daten ihrer Stärken häufiger nicht bewusst als Frauen. Ergänzend wurde der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Bewusstsein der eigenen persönlichen Stärken untersucht. Hier zeigte sich ein negativer Zusammenhang: jene, die sich ihrer Stärken nicht bewusst sind, sind weniger zufrieden als jene, die kein fehlendes Bewusstsein für die eigenen Charakterstärken aufweisen. Dies steht im Einklang zu den Erkenntnissen von Huber und Kolleg_innen (2020, S. 430), welche besagen dass die Zufriedenheit erhöht werden kann wenn man ein Bewusstsein für individuelle persönliche Stärken schafft. Durch die Erkennung und Aufrechterhaltung der eigenen Stärken, kann die Freude am Leben gefördert und dadurch die Lebenszufriedenheit gesteigert werden, vor allem wenn die eigenen Stärken zum Ausdruck gebracht und eingesetzt werden können (Harzer & Ruch, 2013, S. 967; Porto Noronha & Da Fonseca Martins, 2016, S. 102; Seligman et al., 2009, S. 301).

Im Zusammenhang mit dem Stärkeneinsatz im Berufsleben wurde in der vorliegenden Arbeit untersucht, ob und wie häufig Menschen ihre sehr ausgeprägten Charakterstärken auch im Berufsleben einsetzen. Es konnte gezeigt werden, dass die ausgeprägten Stärken sehr häufig zum Einsatz kommen. Dies steht im Einklang mit den Erkenntnissen von Forest und Kolleg_innen (2012, S. 1245ff.) wobei ein Zusammenhang zwischen Selbstreflexion und einem verstärkten Einsatz der Stärken im Berufsleben festgestellt wurde. Zudem deckt sich dies mit den Ergebnissen von Harzer und Ruch (2013, S. 967), welche zeigen, dass, sofern die eigenen persönlichen Stärken im Berufsleben eingesetzt werden können, dies in Verbindung mit dem Bewusstsein und dessen Kultivierung steht.

Anhand der gefundenen Ergebnisse und unter Betrachtung des Einsatzes von persönlichen Stärken im Berufsleben lässt sich der Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit wie folgt beschreiben: Personen, welche sich ihrer persönlichen Stärken bewusst sind

und diese häufig und in ihrer Vielfalt im Berufsleben einsetzen können, weisen eine höhere Lebenszufriedenheit auf.

5.3 Methodische Einschränkungen

In diesem Unterkapitel sollen die Ergebnisse und die vorliegende Arbeit kritisch reflektiert sowie Limitationen aufgezeigt werden. Im Hinblick auf die Stichprobe können Einschränkungen identifiziert werden. Zum ersten liegt eine ungleichmäßige Verteilung hinsichtlich der Geschlechter vor. Es haben wesentlich mehr Frauen (89, 65%) als Männer (48, 35%) an der Umfrage teilgenommen. Dadurch sind Frauen überrepräsentativ vertreten. Daraus kann geschlossen werden, dass die untersuchten Geschlechtereffekte bei der aufgestellten Hypothese 2 sowie innerhalb der weiteren Auswertungen als nicht repräsentativ anzusehen sind. Zum zweiten zeigt sich ebenfalls eine ungleichmäßige Verteilung wenn das Alter näher betrachtet wird ($M= 36,77$, $Sd= 10,33$, $Range= 18-64$). Eine größerer Stichprobe, als die in der vorliegenden Arbeit herangezogene ($N= 137$), wäre jedenfalls wünschenswert gewesen, um die Aussagekraft der Ergebnisse zu erhöhen. Hier ist noch anzumerken, dass die Abbruchquote bei der Umfrage hoch ausgefallen ist. Das ist zum einen eventuell auf die Länge des Fragebogens zurückzuführen und auf die Itemanzahl, vor allem im letzten Abschnitt wo der CSRF zum Einsatz kam und zusätzlich die Einsatzhäufigkeit erhoben wurde. Zum anderen kann dies auch darauf zurückzuführen sein, dass sowohl bei der Erhebung der Lebenszufriedenheit als auch der Erhebung der 24 Charakterstärken mittels CSRF und Einsatzhäufigkeit eine sieben bis neunstufige Likert-Skala zum Einsatz kam.

Innerhalb der Erhebungsinstrumente lässt sich argumentieren, dass anstatt der Erhebung der Lebenszufriedenheit mittels der Fünf-Item-Skala SWLS (Diener et al., 1985) eine Single-Item-Skala verwendet werden hätte können. Weiters hätte statt dem CSRF (Ruch et al., 2014) welcher aus 24 Items besteht, der VIA-IS zum Einsatz kommen können, welcher aus 240 Items besteht mit einer fünfstufigen Likert-Skala. Davon wurde aber abgesehen, da dies den zeitlichen Rahmen des Fragebogens wesentlich überschritten hätte und dies zu einer weit höheren Abbruchquote geführt hätte.

Kritisch zu betrachten ist die Überprüfung der Hypothese 1. Wie schon in Kapitel 4.1.1.1 dargestellt, kann diese nicht absolut angenommen werden. Anhand der Gegenüberstellung der fünf ausgewählten persönlichen Stärken (Signaturstärken), im zweiten Teil der Fragebogens, mit der Bewertung jener fünf, im vierten Teil des Fragebogens, mittels dem CSRF sollte ermittelt werden, ob ein Nicht-Bewusstsein vorliegt. Die Prüfung der Hypothese wurde auf Basis von Häufigkeiten beantwortet. Die Ergebnisse zeigten, dass

sich zwar 34,3 Prozent der Stichprobe ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind, aber 65,7 Prozent, was immerhin knapp zwei Drittel der Stichprobe entspricht, sich sehr wohl ihrer Stärken bewusst sind. Die Hypothese 1 kann somit nicht eindeutig beantwortet werden. Durch einen anderen Ansatz, wie beispielsweise durch eine direkte Befragung des Stärkenbewusstseins der Teilnehmer_innen, hätte die Hypothese eventuell eindeutiger beantwortet werden können.

Eine weitere Einschränkung stellt innerhalb der Hypothesenprüfung die Betrachtung aller Charakterstärken in ihrer Gesamtheit dar und das nicht auf Einzelne ausgewählte eingegangen wurde. Durch die weiteren Auswertungen in Abschnitt 4.2 sollten hier weitere Erkenntnisse geliefert werden. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass der Zusammenhang zwischen dem Einsatz von persönlichen Stärken und Lebenszufriedenheit zwar signifikant ist, aber der Erklärungsanteil der unabhängigen Variable eher gering ausfällt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass der Durchschnitt der Einsatzhäufigkeit der ausgeprägten Stärken nur 3,6 Prozent der Varianz der Gesamtstreuung der Lebenszufriedenheit erklärt. Betrachtet man die Anzahl der eingesetzten sehr ausgeprägten persönlichen Stärken erklären diese 9 Prozent der Varianz der Gesamtstreuung der Lebenszufriedenheit. Hier kann angedacht werden, dass nicht die 24 Charakterstärken in ihrer Gesamtheit betrachtet werden, sondern auf einzelne Charakterstärken eingegangen wird und deren Effekt auf die Lebenszufriedenheit geprüft wird.

5.4 Implikationen für die Praxis

In der vorliegenden Arbeit stand vor allem das Bewusstsein der eigenen Stärken und der Zusammenhang zwischen dem Einsatz dieser im Berufsleben und die Lebenszufriedenheit im Fokus. Daraus lassen sich Implikationen für die Praxis ableiten. Aufgrund der gefundenen Ergebnisse wird die Bedeutung der Förderung der Identifikation und des Bewusstwerdens der eigenen Charakterstärken hervorgehoben. Deshalb kann innerhalb der Arbeitswelt die Etablierung von stärkenbasierten Interventionen eine wichtige Rolle spielen. Durch die Identifizierung von Charakterstärken und in weiterer Folge der eigenen Signaturstärken kann dies zu einer Stärkung der eigenen Person führen und sie können gezielt eingesetzt werden (Forest et al., 2012, S. 1235; Rashid & Niemiec, 2014; Shogren et al., 2017, S. 4). Dafür könnte beispielsweise das „Aware-Explore-Apply-Modell“ (Niemiec, 2013, S. 21; Shogren et al., 2017, S. 4) herangezogen werden. Hierbei wird in erster Instanz das Bewusstsein der Charakterstärken entwickelt und im nächsten Schritt wird dabei der Zusammenhang zwischen den eigenen Charakterstärken und erlebten Erfahrungen zu erkennen unterstützt. Dabei wird evaluiert wie die identifizierten

Charakterstärken im täglichen Leben und im Berufsleben eingesetzt werden können. Im letzten Schritt geht es darum sich langfristige Ziele zu setzen wie die eigenen Charakterstärken optimal genutzt werden können. Die Förderung der persönlichen Stärken und eine Schaffung des Bewusstseins kann zu einer erheblichen Steigerung der Zufriedenheit beitragen, wie auch die Erkenntnisse von Hone und Kolleg_innen (2015, S. 979) zeigen.

Neben Förderung des Bewusstseins und der Identifizierung der eigenen persönlichen Stärken gilt es auch deren Einsatz zu fördern. Gander, Hoffmann und Ruch (2020, S. 1ff.) konnten durch ihre Studie einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz von Charakterstärken und der Lebenszufriedenheit aufzeigen. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit hinsichtlich des Zusammenhangs des Einsatzes der persönlichen Stärken zeigen ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen den beiden Variablen. Unternehmen könnten sich darauf konzentrieren einen verstärkten Einsatz der ermittelten Signaturstärken zu ermöglichen. Hier könnte angedacht werden, dass evaluiert wird inwiefern Mitarbeitende aktuell ihre Stärken im Berufsleben zum Einsatz bringen können und wie zufrieden diese sind. Sollte hier Handlungsbedarf bestehen, kann angedacht werden, den Mitarbeitenden zu ermöglichen ihre persönlichen Stärken in einer neuen Art und Weise innerhalb ihrer Position einzusetzen. Der verstärkte Einsatz von Signaturstärken im Berufsleben steht in einem positiven Zusammenhang mit einem Anstieg der Arbeitsmotivation und Leidenschaft für die Arbeit sowie mit dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Um dieses zu fördern, kann eine stärkere Nutzung der Signaturstärken der Mitarbeitenden für Unternehmen von Vorteil sein (Forest et al., 2012, S. 1245ff.).

In der Praxis könnte innerhalb von Mitarbeiter_innengesprächen die Erkennung der Charakterstärken und deren bewussten Einsatz thematisiert werden. Basierend darauf könnten Team-Workshops etabliert werden, wobei der Fokus auf dem Bewusstwerden und dem Einsatz der Charakterstärken gelegt wird. Hier könnten zwei Workshops in einem Abstand von drei Monaten durchgeführt werden. Im ersten Schritt könnten die Teammitglieder aufgefordert werden, selbstständig die VIA-Umfrage auszufüllen und beobachten, ob sich das Ergebnis der Umfrage, also die Signaturstärken, mit der eigenen Einschätzung zu den Charakterstärken deckt. Im ersten Workshop werden innerhalb des Teams die Erkenntnisse der einzelnen Teammitglieder geteilt und von der Peergroup zurückgespiegelt. Hier soll ein Austausch stattfinden wie die Teammitglieder das Individuum wahrnehmen hinsichtlich dessen Signaturstärken. Dieser Workshop hat zum Ziel, dass jedes Teammitglied bestärkt wird, im Sinne der Erkennung und Reflexion der eigenen Signaturstärken. Zudem sollen die Signaturstärken mehr gelebt und eingesetzt werden im Zuge der Tätigkeit jedes einzelnen Teammitglieds. Nach drei Monaten soll jedes

Teammitglied für sich reflektieren, ob sich durch die Erkennung der Signaturstärken etwas in ihrem Berufsleben verändert hat. Sei es, dass sie bewusster eingesetzt wurden oder auch das sie sich nicht weiter damit auseinander gesetzt haben. Nach der Reflexion findet der zweite Workshop statt, wobei jedes Teammitglied berichtet wie es diesem seit der Identifikation der Signaturstärken ergangen ist und ob sich was im täglichen Tun verändert hat. Anschließend findet wieder die Rückspiegelung durch die Peergroup statt und es wird berichtet ob eine Veränderung wahrgenommen wurde. Hier soll der Fokus darauf liegen, ob die Teammitglieder einen bewussteren Einsatz der jeweiligen Signaturstärken der Individuen wahrgenommen haben. Die beiden Workshops haben zum Ziel, die Teamstruktur und jedes einzelne Mitglied zu stärken, um in weiterer Folge die Lebenszufriedenheit zu erhöhen.

5.5 Weiterführende Fragen und Ausblick

Es lassen sich weiterführende Fragestellungen und weitere Ansätze der Ergebnisse aus der vorliegenden Arbeit ableiten. Ein Ansatz wäre, die 24 Charakterstärken nicht in ihrer Gesamtheit zu betrachten, sondern auf einzelne Charakterstärken einzugehen und diese hinsichtlich ihres Einsatzes im Berufsleben in Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit zu prüfen. Da in dieser Arbeit der Einsatz im Berufsleben erforscht wurde, wäre es sicherlich auch von Interesse die Arbeitszufriedenheit zu erheben. Hier käme beispielsweise das Erhebungsinstrument ‚Allgemeine Arbeitszufriedenheit‘ (Fischer & Lück, 1997) in Frage. Weiters wäre es interessant, innerhalb der Umfrage direkt mittels Skalen zum Stärkenbewusstsein und zur Stärkenverwendung zu erheben, ob Individuen sich deren Charakterstärken bewusst sind und diese einsetzen (Govindji & Linley, 2007; Hone et al., 2015, S. 975). Hier könnte der Zusammenhang bzw. die Auswirkung des bewussten Einsatzes von den besonders ausgeprägten Charakterstärken, also der Signaturstärken, mit der Arbeitszufriedenheit untersucht werden. In weiterer Folge könnten potenzielle Zusammenhänge zwischen dem Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken und dem Empfinden der eigenen Arbeit als Berufung analysiert werden (wie in der Studie von Harzer und Ruch (2012)). Dadurch könnten die Auswirkungen des gezielten Einsatzes der Charakterstärken im Berufsleben erforscht werden.

In der vorliegenden Arbeit konnte aufgezeigt werden, dass sich Männer häufiger ihrer Stärken nicht bewusst sind. Dies könnte einerseits auf die ungleichmäßige Verteilung der Geschlechter innerhalb der Stichprobe rückführbar sein. Andererseits wäre eine genauere Untersuchung der Geschlechtereffekte ein interessantes Thema weiterer Forschungsarbeiten.

Im Zuge weiterer Auswertungen in dieser Arbeit konnte festgestellt werden, dass die Lebenszufriedenheit mit zunehmendem Alter ansteigt. Hier wäre ein interessanter Ansatz zu erforschen, welche Komponenten in diesem Zusammenhang damit eine Rolle spielen. Beispielsweise könnte die Arbeitserfahrung, das Selbstbewusstsein oder auch das Bewusstsein der eigenen Stärken von Relevanz sein. Hier könnten neue Erkenntnisse betreffend Alter, Charakterstärken und Lebenszufriedenheit getroffen werden.

In einer umfassenden Erhebung könnte mittels eines Mixed-Methods-Ansatzes innerhalb von Interviews ermittelt werden, welche Charakterstärken am häufigsten genannt werden und wie sich deren Einsatz auf die Zufriedenheit der Befragten auswirkt. Anschließend könnten die am häufigsten genannten Stärken durch einen Fragebogen von erwerbstätigen Personen bewertet werden. So könnten die Anzahl der 24 Charakterstärken reduziert werden und in der quantitativen Befragung der Fokus auf die einzelnen relevanten Charakterstärken gelegt werden.

Ein weiterer Ansatz in künftigen Forschungen wäre die Untersuchung von stärkenbasierten Interventionen in Unternehmen und deren Auswirkung auf die Lebenszufriedenheit der Mitarbeitenden. Hierbei könnte es von besonderem Interesse sein, das Bewusstsein für die eigenen persönlichen Stärken zu schärfen und Überlegungen für einen gezielten Einsatz dieser im Berufsleben anzustellen. Durch die Identifikation und den bewussten Einsatz von Stärken in einer ausübenden Tätigkeit könnte deren Auswirkung auf die Bindung der Mitarbeitenden untersucht werden.

Die Frage des Zusammenhangs zwischen dem Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben und Lebenszufriedenheit konnte in der vorliegenden Arbeit weitgehend beantwortet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse lassen jedoch viel Raum für weiterführende Fragen, sodass die Thematik weitere interessante Erkenntnisse erwarten lässt.

Literaturverzeichnis

- Argyle, Michael (2002). *The psychology of happiness* (2. ed., reprinted). London: Routledge.
- Aydintan, Belgin/Koç, Hakan (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 7(10), 72–80.
- Baumann, Doris/Ruch, Willibald/Margelisch, Katja/Gander, Fabian/Wagner, Lisa (2020). Character Strengths and Life Satisfaction in Later Life: an Analysis of Different Living Conditions. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 329–347.
- van Beuningen, Jacqueline (2012). *The Satisfaction With Life Scale Examining Construct Validity*. The Hague/Heerlen: Statistics Netherlands.
- Bien, Günther (2000). *Glück - was ist das?* (2. Aufl). Frankfurt am Main: Knecht.
- Catalino, Lahnna I./Fredrickson, Barbara L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938–950.
- Cloninger, C. Robert (2004). *Feeling good: the science of well-being*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Cohen, Jacob (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). New York: Academic Press.
- Cohen, Jacob (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Cooley, Sam J./Quinton, Mary L./Holland, Mark J.G./Parry, Benjamin J./Cumming, Jennifer (2019). The Experiences of Homeless Youth When Using Strengths Profiling to Identify Their Character Strengths. *Frontiers in Psychology*, 10(2036), 1–16.
- Cortina, Jose M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54(10), 821–827.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2014). Toward a Psychology of Optimal Experience. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (S. 209–226). Dordrecht: Springer Netherlands.

- Csikszentmihalyi, Mihaly/Abuhamdeh, Sami/Nakamura, Jeanne (2005). Flow. In Andrew J. Elliot/Carol S. Dweck (Hrsg.). *Handbook of Competence and Motivation* (S. 598–608). New York: Guilford Press.
- Denhier, Margaux/Csillik, Antonia (2016). The role of psychological mindedness in psychotherapy for depression. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(4), 162–169.
- Diener, Ed (Hrsg.) (2009). *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (37). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Diener, Ed/Emmons, Robert A./Larsen, Randy J./Griffin, Sharon (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, Ed/Lucas, Richard/Schimmack, Ulrich/Helliwell, John (2009). *Well-Being for Public Policy*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Diener, Ed/Oishi, Shigehiro/Lucas, Richard E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
- Diener, Ed/Oishi, Shigehiro/Lucas, Richard E. (2009). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In Shane J. Lopez/C. R. Snyder (Hrsg.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (S. 186–194). Oxford University Press.
- Diener, Ed/Suh, Eunkook M./Lucas, Richard E./Smith, Heidi L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Dolev-Amit, Tohar/Rubin, Avinadav/Zilcha-Mano, Sigal (2021). Is Awareness of Strengths Intervention Sufficient to Cultivate Wellbeing and Other Positive Outcomes? *Journal of Happiness Studies*, 22(2), 645–666.
- Duan, Wenjie/Ho, Samuel M.Y./Tang, Xiaoqing/Li, Tingting/Zhang, Yonghong (2014). Character Strength-Based Intervention to Promote Satisfaction with Life in the Chinese University Context. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1347–1361.
- Dubreuil, Philippe/Forest, Jacques/Courcy, François (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335–349.
- Eid, Michael/Larsen, Randy J. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. In Michael Eid/Randy J. Larsen (Hrsg.). *The Science of Subjective Well-Being* (S. 1–13). New York: Guilford Press.
- Fedor, Anita (2021). Job satisfaction in Hungary – comparative study. *Economics &*

Sociology, 14(2), 331–349.

Fernández-Macias, Enrique/Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael (2014). Job Satisfaction. In Alex C. Michalos (Hrsg.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 3451–3454). Dordrecht: Springer.

Forest, Jacques/Mageau, Geneviève/Crevier-Braud, Laurence/Bergeron, Eliane/Dubreuil, Philippe/Lavigne, Genevieve L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233–1252.

Fouracres, Alexandra J.S./van Nieuwerburgh, Christian (2020). The lived experience of self-identifying character strengths through coaching: An interpretative phenomenological analysis. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 18(1), 43–56.

Fredrickson, Barbara L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

Fredrickson, Barbara L. (2006). Unpacking positive emotions: Investigating the seeds of human flourishing. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 57–59.

Gable, Shelly L./Haidt, Jonathan (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110.

Gander, Fabian/Hofmann, Jennifer/Proyer, René T./Ruch, Willibald (2020). Character Strengths – Stability, Change, and Relationships with Well-Being Changes. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 349–367.

Gander, Fabian/Hofmann, Jennifer/Ruch, Willibald (2020). Character Strengths: Person–Environment Fit and Relationships With Job and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(1582), 1–11.

Gillham, Jane E./Seligman, Martin E.P. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163–173.

Giovanola, Benedetta/Fermani, Arianna (2012). Ethics, Economic Organizations, and Human Flourishing: Lessons from Plato and Aristotle. In Gregory P. Prastacos/Fuming Wang/Klas Eric Soderquist (Hrsg.). *Leadership through the Classics* (S. 273–287). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Govindji, Reena/Linley, Alex (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching*

Psychology Review,, 2(2), 143–153.

Gradišek, Polona (2012). Character Strengths and Life Satisfaction of Slovenian In-service and Pre-service Teachers. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 2(3), 167–180.

Habe, Katarina/Biasutti, Michele/Kajtna, Tanja (2019). Flow and Satisfaction With Life in Elite Musicians and Top Athletes. *Frontiers in Psychology*, 10(698), 1–11.

Harzer, Claudia (2020). Fostering character strengths to promote thriving and flourishing in organizations. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 27(1), 37–50.

Harzer, Claudia/Ruch, Willibald (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7, 362–371.

Harzer, Claudia/Ruch, Willibald (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965–983.

Harzer, Claudia/Ruch, Willibald (2014). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*, 27(3), 183–205.

Haybron, Dan (2007). Life satisfaction, ethical reflection, and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 99–138.

Heller, Daniel/Judge, Timothy A./Watson, David (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815–835.

Helliwell, John F./Huang, Haifang/Wang, Shun/Norton, Max (2020). Social Environments for World Happiness. In John F. Helliwell/Richard Layard/Jeffrey Sachs/Jan-Emmanuel De Neve (Hrsg.). *World Happiness Report 2020* (S. 12–45). New York: Sustainable Development Solutions Network.

Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Snyderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work* (2. ed). New York: Wiley.

Hone, Lucy C./Jarden, Aaron/Duncan, Scott/Schofield, Grant M. (2015). Flourishing in New Zealand Workers: Associations With Lifestyle Behaviors, Physical Health, Psychosocial, and Work-Related Indicators. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(9), 973–983.

Huber, Alexandra/Strecker, Cornelia/Hausler, Melanie/Schurr, Timo/Höge, Thomas/Höfer, Stefan (2020). Possession and Applicability of Signature Character

Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout? *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 415–436.

Huppert, Felicia A./Baylis, N./Keverne, B. (Hrsg.) (2005). *The science of well-being*. Oxford ; New York: Oxford University Press.

Jankowski, Peter J./Sandage, Steven J./Bell, Chance A./Davis, Don E./Porter, Emma/Jessen, Mackenzie/Motzny, Christine L./Ross, Kaitlin V./Owen, Jesse (2020). *Virtue, Flourishing, and Positive Psychology in Psychotherapy: An Overview and Research Prospectus*. *American Psychological Association*, 57(3), 291–309.

Joseph, Stephen (2015). *Applied Positive Psychology 10 Years On*. In Stephen Joseph (Hrsg.). *Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education, and Everyday Life* (2. Auflage) (S. 1–6). Hoboken, New Jersey: Wiley.

Judge, Timothy A./Hulin, Charles L./Dalal, Reeshad S. (2012). *Job Satisfaction and Job Affect*. In Steve W. J. Kozlowski (Hrsg.). *The Oxford handbook of organizational psychology* (S. 496–525). Oxford University Press.

Judge, Timothy A./Ilies, Remus (2004). *Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home*. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673.

Judge, Timothy A./Watanabe, Shinichiro (1993). *Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship*. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.

Judge, Timothy A./Watanabe, Shinichiro (1994). *Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101–107.

Kahneman, Daniel/Deaton, Angus (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489–16493.

Keller, Johannes/Blomann, Frederik (2008). *Locus of control and the flow experience: An experimental analysis*. *European Journal of Personality*, 22(7), 589–607.

Kobayashi, Yutaka/Igarashi, Hitoshi (1981). *An empirical test of the Herzberg theory about job satisfaction*. *Tohoku Psychologica Folia*, 40(1–4), 74–83.

Lavy, Shiri (2020). *A Review of Character Strengths Interventions in Twenty-First-Century Schools: their Importance and How they can be Fostered*. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 573–596.

Lavy, Shiri/Littman-Ovadia, Hadassah (2017). *My Better Self: Using Strengths at Work and Work Productivity, Organizational Citizenship Behavior, and Satisfaction*. *Journal of*

Career Development, 44(2), 95–109.

Lavy, Shiri/Littman-Ovadia, Hadassah/Boiman-Meshita, Maayan (2017). The Wind Beneath My Wings: Effects of Social Support on Daily Use of Character Strengths at Work. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 703–714.

Lemos, John (2007). Foot and Aristotle on Virtues and Flourishing. *Philosophia*, 35(1), 43–62.

Linley, Alex/Joseph, Stephen/Harrington, Susan/Wood, Alex M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3–16.

Littman-Ovadia, Hadassah/Lavy, Shiri (2016). Going the Extra Mile: Perseverance as a Key Character Strength at Work. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 240–252.

Littman-Ovadia, Hadassah/Niemiec, Ryan M. (2016). Character Strengths and Mindfulness as Core Pathways to Meaning in Life. In Pninit Russo-Netzer/Stefan E. Schulenberg/Alexander Batthyany (Hrsg.). *Clinical Perspectives on Meaning* (S. 383–405). Cham: Springer International Publishing.

Locke, Edwin A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.

Loewe, Nicolas/Bagherzadeh, Mehdi/Araya-Castillo, Luis/Thieme, Claudio/Batista-Foguet, Joan Manuel (2014). Life Domain Satisfaction as Predictors of Overall Life Satisfaction Among Workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118(1), 71–86.

López-Gómez, Irene/Chaves, Covadonga/Vázquez, Carmelo (2020). Life Satisfaction. In Bernardo J. Carducci/Christopher S. Nave (Hrsg.). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* 1. Aufl. (S. 275–280). Wiley.

Margolis, Seth/Schwitzgebel, Eric/Ozer, Daniel J./Lyubomirsky, Sonja (2019). A New Measure of Life Satisfaction: The Riverside Life Satisfaction Scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(6), 621–630.

Martin, Mike W. (2007). Happiness and Virtue in Positive Psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(1), 89–103.

Mayerson, Neal H. (2020). The Character Strengths Response: An Urgent Call to Action. *Frontiers in Psychology*, 11(2106), 1–12.

McAdams, Kimberly K./Lucas, Richard E./Donnellan, M. Brent (2012). The Role of Domain Satisfaction in Explaining the Paradoxical Association Between Life Satisfaction

and Age. *Social Indicators Research*, 109(2), 295–303.

Meier, Laurenz L./Spector, Paul E. (2015). Job Satisfaction. In Cary L. Cooper (Hrsg.). *Wiley Encyclopedia of Management* (S. 1–3). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Meyers, Maria Christina/Kooij, Dorien/Kroon, Brigitte/de Reuver, Renee/van Woerkom, Marianne (2020). Organizational Support for Strengths Use, Work Engagement, and Contextual Performance: The Moderating Role of Age. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 485–502.

Meyers, Maria Christina/van Woerkom, Marianne (2017). Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive Affect. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 671–689.

Mishra, P.K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45–54.

Monzani, Lucas/Escartín, Jordi/Ceja, Lucia/Bakker, A.B. (2021). Blending mindfulness practices and character strengths increases employee well-being: A second-order meta-analysis and a follow-up field experiment. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 1025–1062.

Ng, Yew-Kwang (2022). Happiness or Life Satisfaction? In *Happiness—Concept, Measurement and Promotion* (S. 33–39). Singapore: Springer Singapore.

Niemiec, Ryan M. (2013). VIA Character Strengths: Research and Practice (The First 10 Years). In Hans Henrik Knoop/Antonella Delle Fave (Hrsg.). *Well-being and cultures: Perspectives on positive psychology* Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology. (S. 11–30). New York: Springer.

Niemiec, Ryan M. (2020). Six Functions of Character Strengths for Thriving at Times of Adversity and Opportunity: a Theoretical Perspective. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 551–572.

Niemiec, Ryan M./Pearce, Ruth (2021). The Practice of Character Strengths: Unifying Definitions, Principles, and Exploration of What's Soaring, Emerging, and Ripe With Potential in Science and in Practice. *Frontiers in Psychology*, 11(590220), 1–16.

Oishi, Shigehiro/Diener, Ed/Lucas, Richard E. (2009). The Optimum Level of Well-Being: Can People Be Too Happy? In Ed Diener (Hrsg.). *The Science of Well-Being* Social Indicators Research Series. (37) (S. 175–200). Dordrecht: Springer Netherlands.

Oishi, Shigehiro/Graham, Jesse/Kesebir, Selin/Galinha, Iolanda Costa (2013). Concepts of Happiness Across Time and Cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*,

39(5), 559–577.

Park, Nansook/Peterson, Christopher/Szvarca, Daniel/Vander Molen, Randy J./Kim, Eric S./Collon, Kevin (2016). Positive Psychology and Physical Health: Research and Applications. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(3), 200–206.

Park, Nansook/Peterson, Christopher (2009). Character Strengths: Research and Practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-3.

Park, Nansook/Peterson, Christopher/Seligman, Martin E.P. (2004). Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619.

Pavot, William/Diener, Ed (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172.

Pavot, William/Diener, Ed (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.

Peterson, Christopher (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford ; New York: Oxford University Press.

Peterson, Christopher/Ruch, Willibald/Beermann, Ursula/Park, Nansook/Seligman, Martin E.P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149–156.

Peterson, Christopher/Seligman, Martin E.P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Washington, DC : New York: American Psychological Association ; Oxford University Press.

Phan, Huy P./Ngu, Bing H./Chen, Si Chi/Wu, Lijung/Shi, Sheng-Ying/Lin, Ruey-Yih/Shih, Jen-Hwa/Wang, Hui-Wen (2020). Advancing the Study of Positive Psychology: The Use of a Multifaceted Structure of Mindfulness for Development. *Frontiers in Psychology*, 11(1602), 1–19.

Pollard, Elizabeth L./Lee, Patrice D. (2003). Child Well-being: A Systematic Review of the Literature. *Social Indicators Research*, 61(1), 59–78.

Porto Noronha, Ana Paula/Da Fonseca Martins, Denise (2016). Associations between character strengths and life satisfaction: A study with college students. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2), 97–103.

Quinlan, Denise/Swain, Nicola/Vella-Brodick, Dianne A. (2012). Character Strengths Interventions: Building on What We Know for Improved Outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1145–1163.

Rashid, Tayyab/Niemiec, Ryan M. (2014). Character Strengths. In Alex C. Michalos

- (Hrsg.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (S. 649–654). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Rode, Joseph C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230.
- Ruch, Willibald/Proyer, René T./Harzer, Claudia/Park, Nansook/Peterson, Christopher/Seligman, Martin E. P. (2010). Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS): Adaptation and Validation of the German Version and the Development of a Peer-Rating Form. *Journal of Individual Differences*, 31(3), 138–149.
- Ruch, Willibald/Martínez-Martí, María Luisa/Proyer, Rene T./Harzer, Claudia (2014). The Character Strengths Rating Form (CSRF): Development and initial assessment of a 24-item rating scale to assess character strengths. *Personality and Individual Differences*, 68, 53–58.
- Seligman, Martin E.P. (2011). *Flourish: a new understanding of happiness and well-being, and how to achieve them*. London: Brealey.
- Seligman, Martin E.P./Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, Martin E.P./Ernst, Randal M./Gillham, Jane/Reivich, Karen/Linkins, Mark (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293–311.
- Seligman, Martin E.P./Steen, Tracy A./Park, Nansook/Peterson, Christopher (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
- Sheldon, Kennon M./King, Laura (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216–217.
- Shin, D.C./Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(4), 475–492.
- Shogren, Karrie A./Singh, Nirbhay/Niemiec, Ryan/Wehmeyer, Michael L. (2017). *Character Strengths and Mindfulness*. Oxford University Press.
- Sousa, Lorie/Lyubomirsky, Sonja (2001). Life satisfaction. In Judith Worell (Hrsg.). *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (S. 667–676). San Diego, CA: Academic Press.
- Strecker, Cornelia/Huber, Alexandra/Höge, Thomas/Hausler, Melanie/Höfer, Stefan (2019). Identifying thriving Workplaces in Hospitals: Work Characteristics and the

- Applicability of Character Strengths at Work. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 437–461.
- Tietjen, Mark A./Myers, Robert M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226–231.
- Toon, Peter D. (2014). *A Flourishing Practice?* London: Royal College of General Practitioners.
- Unanue, Wenceslao/Gomez Mella, Marcos Esteban/Cortez, Diego Alejandro/Bravo, Diego/Araya-Véliz, Claudio/Unanue, Jesús/Van Den Broeck, Anja (2019). The Reciprocal Relationship Between Gratitude and Life Satisfaction: Evidence From Two Longitudinal Field Studies. *Frontiers in Psychology*, 10(2480), 1–14.
- Unanue, Wenceslao/Gómez, Marcos E./Cortez, Diego/Oyanedel, Juan C./Mendiburo-Seguel, Andrés (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, 8(680), 1–18.
- Veage, Stephanie/Ciarrochi, Joseph/Deane, Frank P./Andresen, Retta/Oades, Lindsay G./Crowe, Trevor P. (2014). Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3(4), 258–264.
- Veenhoven, Ruut (1996). The study of life-satisfaction. In Willem E. Saris/Ruut Veenhoven/Annette C. Scherpenzeel/Brendan Bunting (Hrsg.). *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (S. 11–48). Budapest: Eötvös University Press.
- Vester, Heinz-Günter (2009). *Kompendium der Soziologie I: Grundbegriffe* (1. Aufl). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wagner, Lisa/Pindeus, Lisa/Ruch, Willibald (2021). Character Strengths in the Life Domains of Work, Education, Leisure, and Relationships and Their Associations With Flourishing. *Frontiers in Psychology*, 12(597534), 1–17.
- Wnuk, Marcin (2017). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31–44.
- Wolff, Hans-Georg/Bacher, Johann (2010). Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In Christof Wolf/Henning Best (Hrsg.). *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 333–365). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zelenski, John (2019). *Positive psychology: the science of well-being*. Thousand Oaks: SAGE Publishing.

Zhang, Yonghong/Chen, Mengyan (2018). Character Strengths, Strengths Use, Future Self-Continuity and Subjective Well-Being Among Chinese University Students. *Frontiers in Psychology*, 9(1040), 1–14.

Online-Quellen

Berkeley University of California (2022). The Science of Happiness. edX. Online: <https://www.edx.org/course/the-science-of-happiness-3> [Abruf am 12.01.2022].

Cook, Ian (2021). Who Is Driving the Great Resignation? Harvard Business Review. Online: <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation> [Abruf am 15.02.2022].

Fields, Lisa (2019). Wie ich lernte, glücklich zu sein. Reader's Digest Deutschland. Online: <https://readersdigest.de/de/gesundheit/koerper-psyche/item/wie-ich-lernte-gluecklich-zu-sein> [Abruf am 12.01.2022].

Fischer, L./Lück, H.E. (1997). Allgemeine Arbeitszufriedenheit. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Online: <http://zis.gesis.org/DoId/zis1> [Abruf am 31.01.2022].

Janke, S./Glöckner-Rist, A. (2014). Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). Online: <http://zis.gesis.org/DoId/zis147> [Abruf am 08.12.2020].

Kamal, Rashida (2022). Quitting is just half the story: the truth behind the 'Great Resignation'. The Guardian. Online: <https://www.theguardian.com/business/2022/jan/04/great-resignation-quitting-us-unemployment-economy> [Abruf am 15.02.2022].

Livni, Ephrat (2018). A Nobel Prize-winning psychologist says most people don't really want to be happy. Quartz. Online: <https://qz.com/1503207/a-nobel-prize-winning-psychologist-defines-happiness-versus-satisfaction/> [Abruf am 14.07.2021].

Reinhardt, Susie (2020). Das leise Glück der Zufriedenheit. Psychologie Heute. Online: <https://www.psychologie-heute.de/leben/artikel-detailansicht/40931-das-leise-glueck-der-zufriedenheit.html> [Abruf am 12.01.2022].

Santos, Laurie (Moderatorin) (2019). The Happiness Lab [Audio-Podcast], veröffentlicht am 24.07.2019, Online: <https://www.happinesslab.fm/> [Abruf am 12.01.2022].

The Pursuit of Happiness (2022). The Science of Happiness: Theory and Practice. Pursuit of Happiness. Online: <https://www.pursuit-of-happiness.org/the-science-of-happiness-course/> [Abruf am 12.01.2022].

www.arbeitsklima.at (2022). Ein Viertel will wechseln - Verzicht auf schlechte Arbeitsbedingungen. www.arbeitsklima.at. Online: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index-

[_Immer_mehr_wollen_Job_wechseln.html](#) [Abruf am 15.02.2022].

www.viacharacter.org (2020). www.viacharacter.org. Online: <https://www.viacharacter.org/character-strengths-and-virtues> [Abruf am 14.07.2021].

Yale University (2022). The Science of Well-Being. Coursera. Online: <https://de.coursera.org/learn/the-science-of-well-being?> [Abruf am 12.01.2022].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einsatzhäufigkeit von persönlichen Stärken im Berufsleben	54
Abbildung 2: Lebenszufriedenheit sechs Kategorien.....	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Klassifikation von Charakterstärken.....	17
Tabelle 2: Signaturstärken versus Einschätzung Charakterstärken	51
Tabelle 3: Einschätzung versus Einsatz Charakterstärke.....	52
Tabelle 4: Faktorenanalyse Lebenszufriedenheit	56
Tabelle 5: Überblick über die soziodemographischen Daten der Teilnehmer_innen....	59
Tabelle 6: Bewusstsein von Charakterstärken.....	61
Tabelle 7: Bewusstsein Charakterstärke und Geschlecht	62
Tabelle 8: Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben.....	64
Tabelle 9: Zusammenfassung der Hypothesenprüfung.....	65
Tabelle 10: Deskriptive Statistiken der Charakterstärken und deren Einsatz im Berufsleben.....	67
Tabelle 11: Korrelationen zwischen Charakterstärken : Lebenszufriedenheit, Geschlecht & Alter	70

Anhang

Fragebogen

Seite 1:



0% ausgefüllt

The Science of Well-Being: Persönliche Stärken einzusetzen macht glücklich(er)

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung und Ihre Zeit bei der folgenden Befragung.

Im Rahmen des Studiengangs „Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich meine Masterarbeit mit der Frage, ob der Einsatz von persönlichen Stärken im Berufsleben zur Lebenszufriedenheit beiträgt. Der folgende Fragebogen richtet sich an Personen, welche derzeit einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen oder erwerbstätig waren (Bspw. Karenz, Pension, auf Arbeitssuche). Für die Studie ist die persönliche Wahrnehmung von Relevanz. Die Beantwortung der Fragen nimmt zwischen zehn und fünfzehn Minuten in Anspruch.

Ihre Daten werden anonym behandelt und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt und ausschließlich im Rahmen wissenschaftlicher Zwecke verwendet.

Wenn Sie Fragen oder Interesse an den Ergebnissen der Studie haben, können Sie mich selbstverständlich via E-Mail kontaktieren: nina.lassy@mail.fernfh.ac.at.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und Ihre wertvolle Unterstützung!
Nina Lassy

Weiter

Demographische Fragen

Ihr Geschlecht?

- Männlich
- Weiblich
- Divers
- keine Angabe

Wie alt sind Sie?

Ihr Alter in Jahren

Ihr bislang höchster Bildungsabschluss?

- kein Pflichtschulabschluss
- Pflichtschulabschluss
- Lehrabschluss
- Berufsbildende mittlere Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, 3 J. HBLA)
- Allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule mit Matura (z.B. Gymnasium, HTL, HAK)
- Universität / Fachhochschule
- andere Art des Abschlusses
-
- keine Angabe

Sind Sie erwerbstätig?

- Ich bin aktuell unselbstständig erwerbstätig.
- Ich bin aktuell selbstständig erwerbstätig.
- Ich war erwerbstätig, bin es aber aktuell nicht (zB Mutterschaftskarenz, Bildungskarenz, auf Arbeitssuche, Pension, Ausbildung etc.).
- Ich war noch nie erwerbstätig.

Zurück

Weiter



11% ausgefüllt

In welchem Jahr waren Sie zuletzt erwerbstätig?

[Bitte auswählen] ▼

1. Sie haben angegeben, dass Sie aktuell nicht erwerbstätig sind. Bitte geben Sie an was auf Sie zutrifft.

Mutterschaftskarenz

Bildungskarenz

auf Arbeitssuche

Pension

Ausbildung

Sonstiges

keine Angabe

Zurück

Weiter

Charakterstärken

Nach Peterson und Seligman (2004) lassen sich insgesamt 24 Charakterstärken benennen, die sowohl kognitive, emotionale, soziale, gemeinschaftliche als auch spirituelle Stärken umfassen.

Bitte geben Sie an, welche fünf Charakterstärken am meisten auf Sie zutreffen, indem Sie sie auswählen. Gehen Sie dabei möglichst intuitiv und wahrheitsgemäß vor.

- Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum)
- Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen)
- Freundlichkeit (Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit)
- Teamwork (Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität)
- Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie)
- Liebe zum Lernen
- Weitsicht (Weisheit)
- Tapferkeit (Mut)
- Ausdauer (Beharrlichkeit, Fleiß)
- Ehrlichkeit (Authentizität, Integrität)
- Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden
- Soziale Intelligenz (Emotionale Intelligenz, Menschenkenntnis)
- Fairness
- Führungsvermögen
- Vergebungsbereitschaft & Gnade
- Bescheidenheit & Demut
- Vorsicht
- Selbstregulation (Selbstkontrolle)
- Sinn für das Schöne und Exzellenz (Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung)
- Dankbarkeit
- Hoffnung (Optimismus, Zukunftsgerichtetheit, Zukunftsorientierung)
- Humor (Verspieltheit)
- Religiosität & Spiritualität (Gläubigkeit, Sinn)
- Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (Kritisches Denken)

Zurück

Weiter



Ihre persönliche Rangordnung

Bitte bringen Sie nun Ihre ausgewählten fünf Charakterstärken in Ihre persönliche Rangordnung. Um das Ranking vorzunehmen, ziehen Sie die Charakterstärken auf die nummerierten Zahlen mittels Doppelklick oder Verschieben (Drag and Drop).

Beginnend mit 1 = Ihre ausgeprägteste Stärke

Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum)	Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen)	Freundlichkeit (Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit)	Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie)	Teamwork (Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität)
1	2	3	4	5

Zurück

Weiter



Lebenszufriedenheit

Es folgen fünf Aussagen, denen Sie zustimmen bzw. die Sie ablehnen können.

Bitte benutzen Sie die folgende Skala von **trifft überhaupt nicht zu** – **trifft vollständig zu**, um Ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu jeder Aussage zum Ausdruck zu bringen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft zu	trifft vollständig zu
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Charakterstärken

Im Folgenden finden Sie 24 Aussagen, die viele Menschen als wünschenswert empfinden. Ich möchte Sie jedoch bitten, genau und ehrlich anzugeben, wie sehr die angesprochenen Eigenschaften auf Sie zutreffen. Bitte teilen Sie mir mit, wie Sie tatsächlich sind und nicht wie Sie gerne wären. Bitte verlassen Sie sich auf Ihre erste Reaktion und antworten Sie spontan – so wie Sie sich derzeit wahrnehmen und in Bezug auf Ihre aktuelle bzw. letzte Erwerbstätigkeit.

2. Ich bin ein kreativer Mensch und verfüge über ein ausgeprägtes Denken über neue Problemlösungswege und habe oft kreative und originelle Ideen. Ich begnüge mich nicht mit konventionellen Lösungswegen, wenn bessere Möglichkeiten vorhanden sind.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
------------------------	--------------	--------------------------	----------------------	---------------	--------------------	------------------------	------------	----------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	----------------	--------	--------------	-----	----------	-------

3. Ich bin ein neugieriger Mensch und interessiere mich für alle möglichen Dinge des Alltags und finde unterschiedliche Themen und Inhalte sehr interessant und faszinierend. Ich erforsche und entdecke gerne die Welt, mir ist selten langweilig, und es fällt mir leicht, mich selbst zu beschäftigen.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
------------------------	--------------	--------------------------	----------------------	---------------	--------------------	------------------------	------------	----------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	----------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

4. Ich habe ein ausgeprägtes Urteilsvermögen. Ich durchdenke und hinterfrage gerne Gedanken und Überzeugungen und versuche, verschiedene Perspektiven einzunehmen. Ich ziehe keine schnellen Schlussfolgerungen und verlasse mich bei meinen Entscheidungen auf Tatsachen. Sollten sich die Gegebenheiten ändern, bin ich durchaus in der Lage, meine Meinung zu ändern.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

5. Ich lerne gerne neue Dinge und lasse mich vom Lernen begeistern. Dabei eigne ich mir gerne neue Fertigkeiten und Fähigkeiten an oder baue mein vorhandenes Wissen gerne aus.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

6. Von meinen Mitmenschen werde ich als weise bezeichnet und um Ratschläge bei Problemen gebeten. Ich habe einen guten Überblick und eine reife Sichtweise vom Leben.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

7. Ich bin ein mutiger und tapferer Mensch. Ich fürchte mich nicht vor Bedrohungen, Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerzen. Ich stehe zu meinen Meinungen und Überzeugungen trotz Widerständen.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

8. Ich bin ein beharrlicher und fleißiger Mensch und strebe danach, begonnene Arbeiten zu Ende zu führen, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. Ich lasse mich nicht durch innere und äußere Faktoren ablenken und erlebe eine Zufriedenheit in der Aufgabenerfüllung.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

9. Ich bin ein ehrlicher Mensch und spreche nicht nur von der Wahrheit, sondern lebe auch danach und bleibe meinen Prinzipien treu. Ich stehe mit beiden Beinen auf dem Boden und täusche nichts vor.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

10. Ich bin ein begeisterungsfähiger Mensch und strebe mit viel Energie und Enthusiasmus nach meinen Zielen. Ich mache keine halben Sachen, liebe das, was ich tue und freue mich auf jeden neuen Tag. Das Leben ist für mich ein Abenteuer.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

11. Ich habe eine ausgeprägte Fähigkeit zu lieben und bin ein bindungsfähiger Mensch. Ich schätze meine Beziehungen sehr hoch ein, die von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt sind.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

12. Ich bin ein freundlicher und großzügiger Mensch und tue meinen Mitmenschen gerne einen Gefallen. Ich genieße es, großzügig und nett zu anderen zu sein.

Wie sehr trifft diese Aussage auf die zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

13. Ich bin ein sozial kompetenter Mensch und bin mir meiner Motive und Gefühle hinsichtlich anderer Menschen bewusst. Ich weiß, wie ich mich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Situationen verhalten muss.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

14. Ich bin ein teamfähiger Mensch und kann am besten arbeiten, wenn ich in einer Gruppe bin. Ich bin loyal und betrachte die Gruppenzugehörigkeit als zentralen Faktor.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

15. Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein zentrales Prinzip für mich als fairer Mensch. Ich lasse mich in meinen Entscheidungen nicht durch persönliche Gefühle beeinflussen und gebe allen eine Chance.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

16. Ich habe ein ausgeprägtes Führungsvermögen und unterstütze eine Gruppe bei Aufgaben und Problemlösungen, Sorge für ein arbeitsförderndes Klima innerhalb der Gruppe und behandle jede/n gleich. Ich kann Aktivitäten organisieren und Sorge dafür, dass sie erledigt werden.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

17. Ich habe eine höhere Bereitschaft, anderen ihre Fehler zu vergeben/verzeihen. Ich gebe anderen eine zweite Chance. Mein Prinzip ist Gnade und nicht Rache.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

18. Ich suche nicht den Mittelpunkt und sehe mich nicht als etwas Spezielles. Ich lasse lieber meine Fähigkeiten für mich sprechen. Von anderen Menschen werde ich als anspruchslos und bescheiden bezeichnet.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

19. Ich denke über die Konsequenzen meiner Entscheidungen nach, bevor ich handle. Ich sage oder tue keine Dinge, die ich vielleicht später bereue.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

20. Ich bin in der Lage, meine Gefühle und mein Verhalten zu regulieren. Ich kann verschiedene Lebensbereiche (Appetit, Gefühle etc.) kontrollieren und bin sehr diszipliniert.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

21. Ich nehme Dinge bewusst wahr und kann mich darüber freuen. Ich habe ein ausgeprägtes Interesse an Schönheiten und Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen (zB Natur, Musik, Kunst, Wissenschaft, alltägliche Erfahrungen).

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

22. Ich bin mir der guten Dinge bewusst, die ich in meinem Leben habe und zeige meine Dankbarkeit. Ich werde als dankbare Person eingeschätzt, weil ich mir immer Zeit nehme, um meine Dankbarkeit auszudrücken.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

23. Ich bin ein optimistischer Mensch und positiv gegenüber der Zukunft eingestellt. Ich denke auch, dass ich auf die Zukunft einen Einfluss habe. Ich hoffe das Beste und tue mein Mögliches, um meine Ziele zu erreichen.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

24. Ich liebe es zu lachen, es lustig zu haben und andere zum Lachen zu bringen. Ich versuche, verschiedene Situationen von der leichteren Seite zu betrachten.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

25. Ich habe starke Überzeugungen über den Sinn und Zweck des Universums. Meine religiösen Überzeugungen beeinflussen meine Handlungen und sind eine Quelle des Trostes und der Kraft.

Wie sehr trifft diese Aussage auf Sie zu?

völlig unzutreffend	unzutreffend	ziemlich unzutreffend	eher unzutreffend	weder noch	eher zutreffend	ziemlich zutreffend	zutreffend	völlig zutreffend
---------------------	--------------	-----------------------	-------------------	------------	-----------------	---------------------	------------	-------------------

Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?

nie	sehr selten	selten	gelegentlich	oft	sehr oft	immer
-----	-------------	--------	--------------	-----	----------	-------

Zurück

Weiter

Seite 19:



95% ausgefüllt

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und die Zeit, die Sie sich genommen haben!

Ich möchte mich nochmals für Ihre Mithilfe bedanken.

Wenn Sie Fragen oder Interesse an den Ergebnissen der Studie haben, können Sie mich selbstverständlich via E-Mail kontaktieren: nina.lassy@mail.fernfh.ac.at.

Falls Sie Interesse daran haben, mehr über Ihre Charakterstärken herauszufinden, möchte ich Sie auf das kostenfreie „VIA Character Strengths Survey“ verweisen: <https://www.viacharacter.org/survey/account/register>

Herzliche Grüße, Nina Lassy

Für Nutzer von SurveyCircle (www.surveycircle.com): Der Survey Code lautet: VU7N-S4GQ-UJF4-X74Q

Zurück

Weiter

[B.A. Nina Lassy](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2021

Letzte Seite:



Vielen Dank

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

[B.A. Nina Lassy](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2021

Codebuch

Code	Item	Antwortformat
Teil1: Soziodemographische Daten		
SD01	„Sind Sie erwerbstätig?“	<p>1 = Ich bin aktuell un- selbstständig er- werbstätig.</p> <p>2 = Ich war erwerbs- tätig, bin es aber ak- tuell nicht (zB Mutter- schaftskarenz, Bil- dungskarenz, auf Ar- beitssuche, Pension, Ausbildung etc.).</p> <p>3 = Ich war noch nie erwerbstätig.</p> <p>4 = Ich bin aktuell selbstständig er- werbstätig.</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
SD08	"In welchem Jahr waren Sie zuletzt erwerbs- tätig?"	<p>Dropdown-Auswahl</p> <p>1 = 2021</p> <p>2 = 2020</p> <p>3 = 2019</p> <p>4 = 2018</p> <p>5 = 2017</p> <p>6 = 2016</p> <p>7 = 2015</p> <p>8 = 2014</p> <p>9 = 2013</p> <p>10 = 2012</p> <p>11 = 2011</p> <p>12 = 2010</p> <p>13 = 2009</p> <p>14 = 2008</p> <p>15 = 2007</p> <p>16 = 2006</p> <p>17 = 2005</p> <p>18 = 2004</p>

		19 = 2003 20 = 2002 21 = 2001 22 = 2000 23 = 1999 24 = 1998 25 = 1997 26 = 1996 27 = 1995 28 = 1994 29 = 1993 30 = 1992 31 = 1991 32 = 1990 33 = 1989 34 = 1988 35 = 1987 36 = 1986 37 = 1985 40 = 1984 41 = 1983 42 = 1982 43 = 1981 44 = 1980 -9 = nicht beantwortet
SD09	"Sie haben angegeben, dass Sie aktuell nicht erwerbstätig sind. Bitte geben Sie an was auf Sie zutrifft."	1 = Mutterschaftska- renz 2 = Bildungskarenz 3 = auf Arbeitssuche 4 = Pension 5 = Ausbildung 6 = Sonstiges 7 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD09_06	Sonstiges	Offene Texteingabe
SD02	„Ihr Geschlecht?“	1 = Männlich 2 = Weiblich 3 = Divers

		4 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD03_01	„Wie alt sind Sie?“ Ihr Alter in Jahren	Offene Eingabe (Ganze Zahl)
SD06	"Ihr bislang höchster Bildungsabschluss?"	1 = kein Pflichtschulabschluss 2 = Pflichtschulabschluss 4 = Lehrabschluss 5 = Berufsbildende mittlere Schule ohne Matura (z.B. Handelsschule, 3 J. HBLA) 6 = Allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule mit Matura (z.B. Gymnasium, HTL, HAK) 9 = andere Art des Abschlusses 10 = Universität / Fachhochschule 11 = keine Angabe -9 = nicht beantwortet
SD06_09	Andere Art des Abschlusses	Offene Texteingabe
Teil 2: Kategorisierung der 24 Charakterstärken nach CSRF		
A104	Nach Peterson und Seligman (2004) lassen sich insgesamt 24 Charakterstärken benennen, die sowohl kognitive, emotionale, soziale, gemeinschaftliche als auch spirituelle Stärken umfassen. Bitte geben Sie an, welche fünf Charakterstärken am meisten auf Sie zutreffen, indem Sie sie auswählen. Gehen Sie dabei möglichst intuitiv und wahrheitsgemäß vor.	Mehrfachauswahl
A104_01	„Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum)“	

		1 = nicht gewählt
A104_02	„Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen)“	2 = ausgewählt
A104_03	„Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (Kritisches Denken)“	
A104_04	„Liebe zum Lernen“	
A104_05	„Weitsicht (Weisheit)“	
A104_06	„Tapferkeit (Mut)“	
A104_07	„Ausdauer (Beharrlichkeit, Fleiß)“	
A104_08	„Ehrlichkeit (Authentizität, Integrität)“	
A104_09	„Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie)“	
A104_10	„Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden“	
A104_11	„Freundlichkeit (Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit)“	
A104_12	„Soziale Intelligenz (Emotionale Intelligenz, Menschenkenntnis)“	1 = nicht gewählt
A104_13	„Teamwork (Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität)“	2 = ausgewählt
A104_14	„Fairness“	
A104_15	„Führungsvermögen“	
A104_16	„Vergebungsbereitschaft & Gnade“	
A104_17	„Bescheidenheit & Demut“	
A104_18	„Vorsicht“	
A104_19	„Selbstregulation (Selbstkontrolle)“	
A104_20	„Sinn für das Schöne und Exzellenz (Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung)“	
A104_21	„Dankbarkeit“	
A104_22	„Hoffnung (Optimismus, Zukunftsgerichtetheit, Zukunftsorientierung)“	

A104_23	„Humor (Verspieltheit)“	
A104_24	„Religiosität & Spiritualität (Gläubigkeit, Sinn)“	
A107	Bitte bringen Sie nun Ihre ausgewählten fünf Charakterstärken in Ihre persönliche Rangordnung. Um das Ranking vorzunehmen, ziehen Sie die Charakterstärken auf die nummerierten Zahlen mittels Doppelklick oder Verschieben (Drag and Drop). Beginnend mit 1 = Ihre ausgeprägteste Stärke.	Rangordnung
A107_01	„Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum)“	
A107_02	„Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen)“	
A107_03	„Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (Kritisches Denken)“	
A107_04	„Liebe zum Lernen“	1 = Rangplatz 1
A107_05	„Weitsicht (Weisheit)“	2 = Rangplatz 2
A107_06	„Tapferkeit (Mut)“	3 = Rangplatz 3
A107_07	„Ausdauer (Beharrlichkeit, Fleiß)“	4 = Rangplatz 4
A107_08	„Ehrlichkeit (Authentizität, Integrität)“	5 = Rangplatz 5
A107_09	„Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie)“	-9 = nicht eingeordnet
A107_10	„Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden“	
A107_11	„Freundlichkeit (Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit)“	
A107_12	„Soziale Intelligenz (Emotionale Intelligenz, Menschenkenntnis)“	
A107_13	„Teamwork (Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität)“	
A107_14	„Fairness“	
A107_15	„Führungsvermögen“	
A107_16	„Vergebungsbereitschaft & Gnade“	

A107_17	„Bescheidenheit & Demut“	1 = Rangplatz 1 2 = Rangplatz 2 3 = Rangplatz 3 4 = Rangplatz 4 5 = Rangplatz 5 -9 = nicht eingeordnet
A107_18	„Vorsicht“	
A107_19	„Selbstregulation (Selbstkontrolle)“	
A107_20	„Sinn für das Schöne und Exzellenz (Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung)“	
A107_21	„Dankbarkeit“	
A107_22	„Hoffnung (Optimismus, Zukunftsgerichtetheit, Zukunftsorientierung)“	
A107_23	„Humor (Verspieltheit)“	
A107_24	„Religiosität & Spiritualität (Gläubigkeit, Sinn)“	

Teil 3: The Satisfaction with Life Scale (SWLS)

Es folgen fünf Aussagen, denen Sie zustimmen bzw. die Sie ablehnen können. Bitte benutzen Sie die folgende Skala von ****trifft überhaupt nicht zu - trifft vollständig zu****, um Ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu jeder Aussage zum Ausdruck zu bringen.

LS01_01	„In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.“	1 = trifft überhaupt nicht zu 2 = trifft nicht zu 3 = trifft eher nicht zu 4 = teils/teils 5 = trifft eher zu 6 = trifft zu 7 = trifft vollständig zu -9 = nicht beantwortet
LS01_02	„Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.“	
LS01_03	„Ich bin mit meinem Leben zufrieden.“	
LS01_04	„Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.“	
LS01_05	„Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.“	

Teil 4: Character Strengths Rating Form (CSRF)

Im Folgenden finden Sie 24 Aussagen, die viele Menschen als wünschenswert empfinden. Ich möchte Sie jedoch bitten, genau und ehrlich anzugeben, wie sehr die angesprochenen Eigenschaften auf Sie zutreffen. Bitte teilen Sie mir mit, wie Sie tatsächlich sind und nicht wie Sie gerne wären. Bitte verlassen Sie sich auf Ihre erste Reaktion und antworten Sie spontan – so wie Sie sich derzeit wahrnehmen und in Bezug auf Ihre aktuelle bzw. letzte Erwerbstätigkeit.

CS03_01	„Ich bin ein kreativer Mensch und verfüge über ein ausgeprägtes Denken über neue Problemlösungswege und habe oft kreative und originelle Ideen. Ich begnüge mich nicht mit konventionellen Lösungswegen, wenn bessere Möglichkeiten vorhanden sind.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS04_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Kreativität)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS06_01	„Ich bin ein neugieriger Mensch und interessiere mich für alle möglichen Dinge des Alltags und finde unterschiedliche Themen und Inhalte sehr interessant und faszinierend. Ich erforsche und entdecke gerne die Welt, mir ist selten langweilig, und es fällt mir leicht, mich selbst zu beschäftigen.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS07_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Neugier)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft

		7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS08_01	„Ich habe ein ausgeprägtes Urteilsvermögen. Ich durchdenke und hinterfrage gerne Gedanken und Überzeugungen und versuche, verschiedene Perspektiven einzunehmen. Ich ziehe keine schnellen Schlussfolgerungen und verlasse mich bei meinen Entscheidungen auf Tatsachen. Sollten sich die Gegebenheiten ändern, bin ich durchaus in der Lage, meine Meinung zu ändern.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS09_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS10_01	„Ich lerne gerne neue Dinge und lasse mich vom Lernen begeistern. Dabei eigne ich mir gerne neue Fertigkeiten und Fähigkeiten an oder baue mein vorhandenes Wissen gerne aus.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS11_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Liebe zum Lernen)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft

		6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS12_01	„Von meinen Mitmenschen werde ich als weise bezeichnet und um Ratschläge bei Problemen gebeten. Ich habe einen guten Überblick und eine reife Sichtweise vom Leben.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS13_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Weitsicht/Weisheit)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS14_01	„Ich bin ein mutiger und tapferer Mensch. Ich fürchte mich nicht vor Bedrohungen, Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerzen. Ich stehe zu meinen Meinungen und Überzeugungen trotz Widerständen.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS15_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Tapferkeit)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich

		<p>5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet</p>
CS16_01	<p>„Ich bin ein beharrlicher und fleißiger Mensch und strebe danach, begonnene Arbeiten zu Ende zu führen, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. Ich lasse mich nicht durch innere und äußere Faktoren ablenken und erlebe eine Zufriedenheit in der Aufgabenerfüllung.“</p>	<p>1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet</p>
CS17_01	<p>„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Ausdauer)</p>	<p>1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet</p>
CS18_01	<p>„Ich bin ein ehrlicher Mensch und spreche nicht nur von der Wahrheit, sondern lebe auch danach und bleibe meinen Prinzipien treu. Ich stehe mit beiden Beinen auf dem Boden und täusche nichts vor.“</p>	<p>1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet</p>
CS19_01	<p>„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Ehrlichkeit)</p>	<p>1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten</p>

		<p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS20_01	<p>„Ich bin ein begeisterungsfähiger Mensch und strebe mit viel Energie und Enthusiasmus nach meinen Zielen. Ich mache keine halben Sachen, liebe das, was ich tue und freue mich auf jeden neuen Tag. Das Leben ist für mich ein Abenteuer.“</p>	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p> <p>6 = eher zutreffend</p> <p>7 = ziemlich zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS21_01	<p>„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Tatendrang)</p>	<p>1 = nie</p> <p>2 = sehr selten</p> <p>3 = selten</p> <p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS22_01	<p>„Ich habe eine ausgeprägte Fähigkeit zu lieben und bin ein bindungsfähiger Mensch. Ich schätze meine Beziehungen sehr hoch ein, die von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt sind.“</p>	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p> <p>6 = eher zutreffend</p> <p>7 = ziemlich zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>

CS23_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Fähigkeit zu lieben & geliebt zu werden)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS24_01	„Ich bin ein freundlicher und großzügiger Mensch und tue meinen Mitmenschen gerne einen Gefallen. Ich genieße es, großzügig und nett zu anderen zu sein.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS25_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Freundlichkeit)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS26_01	„Ich bin ein sozial kompetenter Mensch und bin mir meiner Motive und Gefühle hinsichtlich anderer Menschen bewusst. Ich weiß, wie ich mich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Situationen verhalten muss.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend

		9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS27_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Soziale Intelligenz)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS28_01	„Ich bin ein teamfähiger Mensch und kann am besten arbeiten, wenn ich in einer Gruppe bin. Ich bin loyal und betrachte die Gruppenzugehörigkeit als zentralen Faktor.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS29_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Teamwork)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS30_01	„Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein zentrales Prinzip für mich als fairer Mensch. Ich lasse mich in meinen Entscheidungen nicht durch persönliche Gefühle beeinflussen und gebe allen eine Chance.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend fend

		8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS31_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Fairness)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS32_01	„Ich habe ein ausgeprägtes Führungsvermögen und unterstütze eine Gruppe bei Aufgaben und Problemlösungen, Sorge für ein arbeitsförderndes Klima innerhalb der Gruppe und behandle jede/n gleich. Ich kann Aktivitäten organisieren und Sorge dafür, dass sie erledigt werden.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS33_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Führungsvermögen)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS34_01	„Ich habe eine höhere Bereitschaft, anderen ihre Fehler zu vergeben/verzeihen. Ich gebe anderen eine zweite Chance. Mein Prinzip ist Gnade und nicht Rache.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich

		<p>zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS35_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Vergebungsbereitschaft & Gnade)	<p>1 = nie</p> <p>2 = sehr selten</p> <p>3 = selten</p> <p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS36_01	„Ich suche nicht den Mittelpunkt und sehe mich nicht als etwas Spezielles. Ich lasse lieber meine Fähigkeiten für mich sprechen. Von anderen Menschen werde ich als anspruchslos und bescheiden bezeichnet.“	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p> <p>6 = eher zutreffend</p> <p>7 = ziemlich zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS37_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Bescheidenheit & Demut)	<p>1 = nie</p> <p>2 = sehr selten</p> <p>3 = selten</p> <p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS38_01	„Ich denke über die Konsequenzen meiner Entscheidungen nach, bevor ich handle. Ich sage oder tue keine Dinge, die ich vielleicht später bereue.“	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p> <p>6 = eher zutreffend</p>

		<p>7 = ziemlich zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS39_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Vorsicht)	<p>1 = nie</p> <p>2 = sehr selten</p> <p>3 = selten</p> <p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS40_01	„Ich bin in der Lage, meine Gefühle und mein Verhalten zu regulieren. Ich kann verschiedene Lebensbereiche (Appetit, Gefühle etc.) kontrollieren und bin sehr diszipliniert.“	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p> <p>6 = eher zutreffend</p> <p>7 = ziemlich zutreffend</p> <p>8 = zutreffend</p> <p>9 = völlig zutreffend</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS41_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Selbstregulation)	<p>1 = nie</p> <p>2 = sehr selten</p> <p>3 = selten</p> <p>4 = gelegentlich</p> <p>5 = oft</p> <p>6 = sehr oft</p> <p>7 = immer</p> <p>-9 = nicht beantwortet</p>
CS42_01	„Ich nehme Dinge bewusst wahr und kann mich darüber freuen. Ich habe ein ausgeprägtes Interesse an Schönheiten und Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen (zB Natur,	<p>1 = völlig unzutreffend</p> <p>2 = unzutreffend</p> <p>3 = ziemlich unzutreffend</p> <p>4 = eher unzutreffend</p> <p>5 = weder noch</p>

	Musik, Kunst, Wissenschaft, alltägliche Erfahrungen).“	6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS43_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Sinn für das Schöne & Exzellenz)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS44_01	„Ich bin mir der guten Dinge bewusst, die ich in meinem Leben habe und zeige meine Dankbarkeit. Ich werde als dankbare Person eingeschätzt, weil ich mir immer Zeit nehme, um meine Dankbarkeit auszudrücken.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS45_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Dankbarkeit)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS46_01	„Ich bin ein optimistischer Mensch und positiv gegenüber der Zukunft eingestellt. Ich denke auch, dass ich auf die Zukunft einen Einfluss	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend

	habe. Ich hoffe das Beste und tue mein Mögliches, um meine Ziele zu erreichen.“	5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS47_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Hoffnung)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS48_01	„Ich liebe es zu lachen, es lustig zu haben und andere zum Lachen zu bringen. Ich versuche, verschiedene Situationen von der leichteren Seite zu betrachten.“	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend 4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS49_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Humor)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
CS50_01	„Ich habe starke Überzeugungen über den Sinn und Zweck des Universums. Meine religiösen Überzeugungen beeinflussen meine	1 = völlig unzutreffend 2 = unzutreffend 3 = ziemlich unzutreffend

	Handlungen und sind eine Quelle des Trostes und der Kraft.“	4 = eher unzutreffend 5 = weder noch 6 = eher zutreffend 7 = ziemlich zutreffend 8 = zutreffend 9 = völlig zutreffend -9 = nicht beantwortet
CS51_01	„Wie häufig setzen Sie diese Eigenschaft im Berufsleben ein?“ (Religiosität & Spiritualität)	1 = nie 2 = sehr selten 3 = selten 4 = gelegentlich 5 = oft 6 = sehr oft 7 = immer -9 = nicht beantwortet
Erstellte Variablen in SPSS		
comply_rec	Skala zum Bewusstsein von Charakterstärken (keine oder 1 Charakterstärke in Top5 und Einschätzung niedrig = 0; zwei oder mehr Charakterstärke in Top5, aber Einschätzung niedrig = Charakterstärke entspricht nicht Einschätzung = 1)	0, 1 = 0 2 thru hi = 1
LS_Scale_SUM_rec	Skala Lebenszufriedenheit 6 Kategorien (Summe: (5-9 = 1) (10-14 = 2) (15-19 = 3) (20-24 = 4) (25-29 = 5) (30-35 = 6)	1 = Äußerst unzufrieden 2 = Unzufrieden 3 = Geringfügig unzufrieden 4 = Geringfügig zufrieden 5 = Zufrieden 6 = Äußerst zufrieden
einsatz_stärke	Skala Einsatz von ausgeprägten Charakterstärken im Berufsleben	Einschätzung hoch & Einsatz hoch

einsatz	Skala Durchschnitt der Einsatzhäufigkeit aller ausgeprägten Stärken (Summe [Einsatzhäufigkeit der Charakterstärken bei hoher Einschätzung] / Anzahl der identifizierten Stärken)	Mittelwert
---------	---	------------