

# Zufriedenheit im Studium: wie viel Anteil haben persönliche Stärken?

Barbara Ruisz<sup>1</sup> und Barbara Billinger<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ferdinand Porsche FernFH, 2700 Wr. Neustadt, Österreich  
barbara@ruisz.biz

**Abstract.** Die wirtschaftliche Bedeutsamkeit einer hohen Studienzufriedenheit und einer damit einhergehenden niedrigen Studienabbruchsquote für den tertiären Bildungssektor waren Ausgangspunkt der vorliegenden Studie. Dabei wurde das Konzept der Studienzufriedenheit einerseits in Analogie zu Theorien der Arbeits- und KundInnenzufriedenheit betrachtet, andererseits aber auch in die Metatheorie des subjektiven Wohlbefindens und der Lebenszufriedenheit eingebettet. Ausgehend von Untersuchungen der Positiven Psychologie zur Lebenszufriedenheit stand die Frage im Fokus, ob Charakterstärken einen Einfluss auf die Studienzufriedenheit haben. In einer Online-Erhebung wurden die Charakterstärken, die Studienzufriedenheit sowie soziodemographische Merkmale von insgesamt 140 Studierenden erhoben. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass neben der Studienrichtung folgende Charakterstärken in Zusammenhang mit der Studienzufriedenheit stehen: Weitsicht, Ausdauer, Führungsvermögen, Selbstregulation, Tatendrang, Hoffnung, Liebe zum Lernen und Teamwork. Weitere Forschungsfragen und relevante Implementierungsvorschläge zur Verbesserung der oben erwähnten Charakterstärken werden vorgestellt.

**Keywords:** Studienzufriedenheit, Charakterstärken, subjektives Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit.

## 1 Einleitung und Problemstellung

Unerlässlich für beständiges Wirtschaftswachstum in Volkswirtschaften sind die Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung komparativer Vorteile. Als wichtigste Überlegung zur Schaffung von Vorteilen nennt Beck [1] die Bildungs- und Forschungspolitik. So können durch gezielte staatliche Investition in die Forschung, Vorteile in science-based industries, also Branchen wie z.B: die Pharmaindustrie, geschaffen werden. Komparative Vorteile in skill-based industries und Branchen wie die Fertigung und die Weiterbildung werden laut Beck [1] durch Investitionen in Fachhochschulen oder die Lehre anvisiert. Betrachtet man die statistisch belegten Zahlen, die auf aggregierter Ebene vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft veröffentlicht werden, zeigt sich, dass Österreich 4.669,26 Millionen Euro (exklusive Ministeriums- und Verwaltungsausgaben) für den Hochschulbereich aufwendet [2]. Obwohl sich je nach Hochschultyp Differenzen in den Ausgabenstrukturen erkennen lassen, ist anhand der Zahlen doch ersichtlich, dass insgesamt hohe staatliche Ausgaben im Hochschulsektor getätigt werden (Stand 2015). In weiterer Folge ergibt sich die Frage nach einem (messbaren) Verhältnis von Kosten und Nutzen. Eine Möglichkeit, das Verhältnis von Kosten und Nutzen einzuschätzen, ist die Berechnung der Kennzahl Bildungsrendite [3], bei deren Berechnung nach unter-

schiedlichen Bildungsniveaus unterschieden wird. Die Bedeutung formeller Bildungsabschlüsse als Kennwert von Bildungsniveaus wird somit evident.

In Österreich ist das Bildungsniveau in den letzten 30 Jahren (Stand 2016) deutlich angestiegen: so zeigt eine Studie der Statistik Austria, dass die Abschlüsse im Hochschulbereich von 4,5% im Jahr 1981 auf 15,7% im Jahr 2013 angestiegen sind [4]. Als wichtiges Kriterium für niedrige Abbruchquoten einerseits und hohe Abschlussquoten andererseits gilt die Studienzufriedenheit [5]. Deshalb ist die Studienzufriedenheit als bedeutendes Studienerfolgskriterium Forschungsgegenstand diverser Studien [6], [7], [8] und wurde auch in vorliegender Arbeit näher beleuchtet.

## 2 Problemstellung und Forschungsfrage

In Anbetracht der Bedeutsamkeit der Studienzufriedenheit als wirtschaftlicher Faktor für den Staat und die Hochschulen stellt sich die Frage, wie Studienzufriedenheit entsteht, aus welchen Komponenten sie besteht und wie sie letztendlich erreichbar oder steigerbar ist.

Die Studienzufriedenheit wird im wissenschaftlichen Diskurs vorwiegend in Analogie zur Arbeits- und KundInnenzufriedenheitsforschung untersucht [6], [7], [8], da Studierende sowohl Merkmale von ArbeitnehmerInnen, als auch von KundInnen aufweisen [9]. Die Konzepte der Arbeits- und KundInnenzufriedenheit werden dabei auf die Studienzufriedenheit übertragen. Bisherige Studien erforschten in Zusammenhang mit der Studienzufriedenheit vor allem externe Faktoren wie das Geschlecht [10], die Ausstattung der Hochschule [11] oder Unterrichtsmethoden [12] und nur teilweise auch intrapersonale Faktoren wie Interesse, den Umgang mit Stress [13] oder Persönlichkeitseigenschaften [14]. Ein neuer wissenschaftlicher Blick auf mögliche Einflussfaktoren der Studienzufriedenheit ergibt sich aus der Betrachtungsweise des Modells auf Metaebene.

Auf Metaebene ist die Studienzufriedenheit als Teil der Lebenszufriedenheit [8] in das Konzept des subjektiven Wohlbefindens eingebettet. Das subjektive Wohlbefinden besteht neben positiven Affekten, wie beispielsweise Freude, und negativen Affekten, wie beispielsweise Wut, aus der Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen und der allgemeinen Lebenszufriedenheit [15].

Eine Forschungsrichtung, die sich mit der Lebenszufriedenheit beschäftigt, ist die Positive Psychologie. Martin Seligman [16], der Begründer der Positiven Psychologie, sieht in der Förderung der persönlichen Stärken großes Potenzial um Lebenszufriedenheit zu erreichen. Die vierundzwanzig von Peterson und Seligman [17] klassifizierten Charakterstärken bestimmen sowohl die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben, als auch die Zufriedenheit mit der Arbeit [18]. Eine dieser Stärken ist die soziale Intelligenz, die als Fähigkeit, Emotionen anderer Menschen wahrzunehmen und entsprechend zu reagieren, verstanden wird [16]. Eine weitere Stärke ist die Kreativität: Personen mit dieser Stärke zeichnen sich dadurch aus, dass sie ungewöhnliche Wege finden, um ihr Ziel zu erreichen [16]. Auch die Stärken Teamwork und Führung spie-

len eine wichtige Rolle im Modell von Peterson und Seligman [17]. Personen mit der Stärke Teamwork zeichnen sich durch ein Pflichtgefühl gegenüber ihrer Gruppe und loyalem Handeln aus. Sie haben Respekt vor Autoritätspersonen, handeln aber nicht in blindem Gehorsam [16]. Der englischsprachige Begriff Leadership wird oft im Wirtschaftskontext für die Stärke Führung verwendet. Personen mit dieser Stärke zeichnen sich durch eine gute Planung bei Gruppenvorhaben aus. Des Weiteren schaffen sie es, alle Gruppenmitglieder zu einer guten Zusammenarbeit zu bewegen und zu motivieren. Führungspersonen, die zusätzlich auch die Vermittlung zwischen mehreren Gruppen regeln, bezeichnet Seligman [16] als human.

Da eine Steigerung der Lebenszufriedenheit über die Förderung der persönlichen Charakterstärken erreichbar ist [16], und die Studienzufriedenheit ein Teil der Lebenszufriedenheit ist [8], ergibt sich die Frage, ob diese Erkenntnis auch auf die Studienzufriedenheit übertragbar ist. Die aufgeworfene Frage, ob Charakterstärken einen Anteil an der Studienzufriedenheit haben, hat in der nachfolgenden Arbeit als Forschungsfrage gedient.

### **3 Empirie**

#### **3.1 Erhebung**

Zur Überprüfung der aufgeworfenen Forschungsfrage wurden Charakterstärken, Studienzufriedenheit sowie soziodemographische Merkmale von insgesamt 140 Studierenden in einer Online-Umfrage erhoben. Zur Erhebung der Charakterstärken wurde auf den Character Strengths Rating Form [19] – kurz CSRF – zurückgegriffen, der jede der 24 Charakterstärken mit einem neun-stufigen Likert-Skala Item repräsentiert. In Anlehnung an den CSRF wurde auch für die Erhebung der Studienzufriedenheit eine 9-stufige Likert Skala ausgewählt. Die insgesamt 9 Items gehen auf die drei von Westermann [8] empfohlenen Skalen zur Erhebung der Studienzufriedenheit zurück.

#### **3.2 Stichprobe**

Nach dem Erhebungszeitraum war ein Rücklauf von 157 Datensätzen zu verzeichnen, wovon 17 Fragebögen nicht in die Auswertung aufgenommen wurden, da sie abgebrochen wurden. Von den 140 Personen der Stichprobe waren 88 Frauen und 52 Männer. Die jüngsten Studierenden waren 18 Jahre alt, der älteste Studierende war 55 Jahre alt ( $M=26$ ;  $MW=28.05$ ;  $SD=8.52$ ). Ein Großteil, nämlich 94 Studierende (bzw. 67.1%) gab an, berufstätig zu sein. Der Mittelwert der Arbeitsstunden lag bei 29.74 ( $SD=13.629$ ). Studierende der Betriebswirtschaftslehre gab es 36, das entspricht 25.7%. Aus der Fachrichtung Informatik und/oder Wirtschaftsinformatik haben 38 Studierende (bzw. 27.1%) teilgenommen. 59 Studierende (bzw. 42.1%) betrieben zum Zeitpunkt der Teilnahme geistes- und sozialwissenschaftliche Studienrichtungen.

## 4 Ergebnisse

Vor der eigentlichen Überprüfung der Hypothese wurden die statistischen Voraussetzungen der einzelnen Variablen getestet. Der ermittelte Score der Studienzufriedenheit (MW=5.33; SD=1.31) wurde mittels Kolmogorov-Smirnov Test getestet und die Normalverteilung konnte angenommen werden ( $p=0.2$ ). Auch die Normalverteilung der standardisierten Residuen der Studienzufriedenheit konnten mittels Normal Plot nachgewiesen werden. Der Levene Test zur Überprüfung der Homogenität der Varianzen ergab, dass die Fehlervarianz der abhängigen Variablen Studienzufriedenheit über die drei Gruppen StudienanfängerInnen, Fortgeschrittene und länger Studierende hinweg gleich ist ( $p=0.971$ ). Auch die Fehlervarianz der abhängigen Variable „Zufriedenheit mit dem Studieninhalt“ war über die drei Gruppen hinweg gleich ( $p=0.570$ ). Die Normalverteilung der vierundzwanzig Charakterstärken wurde mittels Histogramm überprüft. Einige Charakterstärken wiesen eine rechtssteile Verteilung auf. Aufgrund des Zentralen Grenzwerttheorems [20], kann jedoch von einer hinreichenden Normalverteilung der Charakterstärken ( $n=140$ ) ausgegangen werden.

Die anschließende Hypothesenprüfung ergab, dass sich weder ein Zusammenhang zwischen Studiendauer und allgemeiner Studienzufriedenheit zeigte ( $r=0.08$ ;  $p>0.05$ ), noch ein Zusammenhang zwischen Studiendauer und Zufriedenheit mit den Studieninhalten gegeben war ( $r=0.03$ ;  $p>0.05$ ). Bei der Überprüfung der Studienzufriedenheit nach Studienrichtungen mittels Varianzanalyse ( $F_{(2, 130)}=2.35$ ;  $p>0.05$ ) zeigten die Post Hoc Tests eine Tendenz der Studienzufriedenheit in Abhängigkeit der Studienrichtung: Studierende der Betriebswirtschaftslehre sind signifikant zufriedener, als Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften ( $p<0.05$ ). Sowohl die Überprüfung der Studienzufriedenheit auf Geschlechtseffekte ( $F_{1,138}=1.70$ ;  $p>0.05$ ) als auch auf Effekte des Wohnortes ( $F_{1,138}=1.03$ ;  $p>0.05$ ) oder der Berufstätigkeit ( $F_{1,138}=1.133$ ;  $p>0.05$ ) waren nicht signifikant.

Die 24 Charakterstärken wurden jeweils einzeln mittels Korrelation auf einen Zusammenhang mit der Studienzufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Charakterstärken Weitsicht ( $r=0.19$ ;  $p<0.05$ ), Ausdauer ( $r=0.28$ ;  $p<0.01$ ), Führungsvermögen ( $r=0.17$ ;  $p<0.05$ ), Selbstregulation ( $r=0.30$ ;  $p<0.01$ ), Tatendrang ( $r=0.33$ ;  $p<0.01$ ), Hoffnung ( $r=0.36$ ;  $p<0.01$ ), Liebe zum Lernen ( $r=0.28$ ;  $p<0.01$ ) sowie die Stärke Teamwork ( $r=0.19$ ;  $p<0.05$ ) mit der Studienzufriedenheit korrelieren.

Die durch die Hypothesenprüfung gefundenen, mit der Studienzufriedenheit korrelierenden, Variablen wurden in einem weiteren Schritt als Prädiktoren in ein multiples Regressionsmodell zur Erklärung der Studienzufriedenheit aufgenommen.

Für die Berechnung der multiplen Regression wurde vorab überprüft, ob die Erwartungswerte der Prädiktoren um Null verteilt sind. Die Überprüfung der Erwartungswerte der Prädiktoren mittels Streudiagramm, ergab, dass die Erwartungswerte um Null verteilt sind und somit Homoskedastizität gegeben ist. Auch die Voraussetzung der Multikollinearität war gegeben ( $T<0.1$ ). Die multiple Regression mit den 8 Prädiktoren ergab eine erklärte Gesamtvarianz von  $T(139)=0.22$ . Die angepasste Ge-

samtvarianz beträgt 17.7%. Folglich können die Prädiktoren Hoffnung, Selbstregulation, Liebe zum Lernen, Teamwork, Führungsvermögen, Ausdauer, Weitsicht und Tatendrang zusammen 17.7% der Varianz der Studienzufriedenheit erklären.

**Tabelle 1.** Varianzanteil der 8 Prädiktoren.

Charakterstärke	Beta	t	Sig.
Liebe zum Lernen	0.15	1.63	0.10
Weitsicht	0.02	0.28	0.77
Ausdauer	0.00	0.43	0.66
Tatendrang	0.07	0.74	0.45
Teamwork	0.02	0.26	0.78
Führungsvermögen	-0.06	-0.72	0.46
Selbstregulation	0.19	2.21	0.02
Hoffnung	0.23	2.58	0.01

Wie in Tabelle 1 ersichtlich, ist der beste Prädiktor für die Studienzufriedenheit die Stärke Hoffnung. Die Charakterstärke hat sowohl den höchsten standardisierten Koeffizienten Beta (0.23), als auch einen signifikanten T-Wert über 2 ( $p < 0.05$ ). Auch die Charakterstärke Selbstregulation gibt Aufschluss über die Varianz der Studienzufriedenheit. Als zweitbesten Prädiktor mit einem Beta von 0.19 und einem signifikanten T-Wert über 2 ( $p < 0.05$ ) ist auch die Selbstregulation ein wichtiger Prädiktor. Der drittgrößte Prädiktor, die Liebe zum Lernen, hat ein kleineres Beta von 0.15. Der T-Wert dieser Stärke liegt unter 2 und ist auch nicht signifikant ( $p > 0.05$ ). Alle weiteren Prädiktoren sind nicht mehr aussagekräftig genug für das Regressionsmodell ( $p > 0.05$ ).

## 5 Diskussion, Implikationen für die Praxis und Ausblick

Die eingangs aufgeworfene Frage nach dem Anteil der Charakterstärken an der Studienzufriedenheit kann nun folgendermaßen beantwortet werden: acht der insgesamt vierundzwanzig Charakterstärken nach Seligman [21] haben einen Anteil von 17.7% der Gesamtvarianz der Studienzufriedenheit.

Betrachtet man die mit der Studienzufriedenheit in Zusammenhang stehenden Stärken, ergibt sich eine typische Beschreibung des sehr zufriedenen Studierenden. Zufriedene Studierende sind begeisterungsfähig, diszipliniert, fleißig und weitsichtig. Außerdem sind sie teamfähig, besitzen Führungsvermögen, sind wissbegierig und optimistisch.

In Zusammenhang mit den im ausgeschriebenen Panel angesprochenen neuen Formen der Zusammenarbeit, wird im vorliegenden Paper vor allem auf den Zusammenhang der Studienzufriedenheit mit den Stärken Führung und Teamwork hingewiesen. Führungsvermögen ist auf den ersten Blick nicht unbedingt eine Stärke, die mit dem Bereich des Studiums assoziiert wird. Bei der Betrachtung der Beschreibung

ist der Zusammenhang zwischen Führungsvermögen und Studienzufriedenheit aber nachvollziehbar. Menschen mit dieser Stärke werden im CSRF folgendermaßen beschrieben: sie „unterstützen eine Gruppe bei Aufgaben und Problemlösungen, sorgen für ein arbeitsförderndes Klima innerhalb der Gruppe und behandeln jede/n gleich. Sie können Aktivitäten organisieren und sorgen dafür, dass sie erledigt werden.“ [19]. Auch der Zusammenhang zwischen Studienzufriedenheit und der Stärke Teamwork erscheint inhaltlich stimmig, da im Laufe eines Studiums in vielen Lehrveranstaltungen Gruppenarbeiten zu leisten sind. Wer sich also in einer Gruppe wohl fühlt und die „Gruppenzugehörigkeit als zentralen Faktor“ [19] betrachtet, wird sich im Verlauf des Studiums auch zufriedener fühlen.

Aus den in der vorliegenden Arbeit gefundenen Zusammenhängen zwischen Charakterstärken und Studienzufriedenheit, lassen sich diverse Implikationen für die Praxis ableiten. Bereits in der Einleitung wurde verdeutlicht, dass eine hohe Studienzufriedenheit mit einer niedrigen Abbruchquote einhergeht [5], und dass hohe Studienabschlussquoten sich als wichtiger wirtschaftlicher Faktor beispielsweise in der Kennzahl Bildungsrendite, niederschlagen [3]. Demnach ist eine Förderung der für die Studienzufriedenheit relevanten Charakterstärken zur Erhöhung der Studienzufriedenheit und in weiterer Folge auch der Steigerung der Studienabschlussquote, sowohl aus staatlicher Sicht als auch aus Sicht der Hochschulen ein wichtiges wirtschaftliches Ziel.

Da in der vorliegenden Arbeit jene Charakterstärken aufgedeckt wurden, die in Zusammenhang mit der Studienzufriedenheit stehen, wäre der nächste Schritt die Entwicklung eines Stärkentrainings und die Implementierung des Trainings im tertiären Bildungsbereich. Neben einem gezielten Stärkentraining ist eine Förderung der spezifischen Stärken im Studienalltag empfehlenswert. So kann ein MentorInnen Programm eventuell die Stärke Weitsicht bei fortgeschrittenen Studierenden fördern, während Gruppenarbeiten sowohl die Stärke Teamwork festigen als auch als Nebeneffekt das Durchhaltevermögen trainieren können. Um die Stärke Liebe zum Lernen im Studienalltag zu aktivieren, kann es hilfreich sein, dass die Lehrenden das Interesse für ein Themengebiet durch einen aktuellen Bezug herstellen. Da auch Führungsvermögen eine für die Studienzufriedenheit wichtige Stärke ist, sollte in Lehrveranstaltungen darauf geachtet werden, dass auch jene Studierende, die im Gruppengeschehen oft zurückhaltend reagieren, in die Rolle des Teamchefs oder der Teamchefin kommen, und für die Organisation einer Gruppenaufgabe verantwortlich sind. Als dritte Implikation für die Praxis wird die Berücksichtigung der verschiedenen Formen der Studienzufriedenheit und Unzufriedenheit [8] gesehen, die spezifische Reaktionen seitens der Hochschule erfordern.

Der Umgang mit unterschiedlichen Formen und Stadien der Studienzufriedenheit sollte in zukünftigen Forschungsarbeiten noch näher beleuchtet werden. Auch die Entwicklung, Durchführung und Evaluierung stärkenbasierter Trainings im tertiären Bildungssektor kann in Zukunft ein spannender und wirtschaftlicher relevanter Bereich sein.

## Literaturverzeichnis / Quellenverzeichnis

1. Beck, B.: Makroökonomie. Zürich: vdf Hochschulverlag (2011).
2. Statistik Austria - Staatliche Bildungsausgaben 2015: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/bildungsausgaben/030824.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsausgaben/030824.html), letzter Zugriff 2018/03/03.
3. Weber, B: Bildungsfinanzierung und Bildungsrenditen. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 25 (3), 405-430 (2003).
4. Pressegespräch Bildung in Zahlen 2014/15: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=107570](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=107570), letzter Zugriff 2018/03/03.
5. Meulemann, H.: Zufriedenheit und Erfolg in der Bildungslaufbahn. Ein Längsschnitt vom Gymnasium bis zum Schulabschluss. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Bildungssoziologie, 11, 215-238 (1991).
6. Malleck, K.: Studienzufriedenheit der Psychologiestudierenden an der Universität Wien 2008. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Universität Wien (2009).
7. Schwaiger, M.: Der Student als Kunde – eine empirische Analyse der Zufriedenheit Münchner BWL-Studenten mit ihrem Studium. Beiträge zur Hochschulforschung, 1, 32-62 (2003).
8. Westermann, R.: Studienzufriedenheit. In: Rost, Detlef H. (Hrsg.). Handwörterbuch Pädagogische Psychologie (S. 829-836). Weinheim: Beltz (2006).
9. Apenburg, E.; Untersuchungen zur Studienzufriedenheit in der heutigen Masseneruniversität. Frankfurt/Main: Lang (1980).
10. Bittmann, F.: Studienzufriedenheit. Empirische Untersuchung über Prädiktoren der Studienzufriedenheit (2015).
11. Nikolic, S./Ritz, C./Vial, P. J./Ros, M./Stirling, D.: Decoding Student Satisfaction: How to Manage and Improve the Laboratory Experience. Ieee Transactions on Education, 58, 151-158 (2015).
12. El-Hilali, N./Al-Jaber, S./Hussein, L.: Students' Satisfaction and Achievement and Absorption Capacity in Higher Education. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 177, 420-427 (2014).
13. Melling, A.: Studienerfolg und Studienzufriedenheit – Eine Befragung der Bachelorstudierenden im Fach Psychologie. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Universität Wien (2014).
14. Künsting, J./Lipowsky, F.: Studienwahlmotivation und Persönlichkeitseigenschaften als Prädiktoren für Zufriedenheit und Strategienutzung im Lehramtsstudium. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 25 (2), 105-114 (2011).
15. Pavot, W./Diener, E.: Review of the Satisfaction With Life Scale. Psychological Assessment, 5, 2, 164-172 (1993).
16. Seligman, M.: Authentic Happiness. Reclaiming children and youth, 13:1, 59-60 (2004).
17. Peterson, C./Seligman, M.: Character strengths and virtues: A handbook and classification. Washington, DC: American Psychological Association (2004).
18. Peterson, C./Park, N./Hall, N./Seligman, M.: Zest and work. Journal of Organizational Behavior, 30(2), 161-172 (2009).
19. Ruch, W./Martínez-Martí, M./Proyer, R./Harzer, C.: The Character Strength Rating Form (CSRFF): Development and Initial Assessment of a 24-Item Rating Scale to Assess Character Strength. Personal and Individual Differences, 68, 53-58 (2014).
20. Bortz, J./Döring, N. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Medizin Verlag (2006).

21. Seligman, M. Der Glücksfaktor. Warum Optimisten länger leben. Köln: Bastei Lübbe (2014).