

**Persönlichkeitstypen und ihre Stärken.
Die Orientierung an Potenzialen vs. Defiziten bei
der Studien- und Berufswahl.**

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Barbara Billinger, BA

1310683007

Begutachter: Mag. Dr. Herbert Schwarzenberger

Schwechat, Juni 2015

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.

7. Juni 2015

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jan Bill". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the end.

Believe you can and you're halfway there.

Theodore Roosevelt

Zusammenfassung

Der öffentlich und interdisziplinär geführte Diskurs über mutmaßliche Defizite des Bildungssystems im deutschsprachigen Raum hat die vorliegende Arbeit angeregt. Im Zentrum des Interesses stand die Frage, inwiefern Studierende ihre Studienrichtung in Übereinstimmung mit ihren persönlichen Stärken auswählen. Es wurde der Zusammenhang zwischen Charakterstärken, sekundärer Ausbildung, Studien- und Berufswahl untersucht. In einer Onlinestudie bearbeiteten 545 Personen einen Fragebogen zu Charakterstärken in Verbindung mit ihrer individuellen Wahl von Ausbildung, Studium und Beruf. Die Ergebnisse zeigen überwiegende Übereinstimmung von sekundärer und tertiärer Ausbildung sowie beruflichen Aktivitäten. Signifikante Charakterstärken wurden für alle Studien- und Berufstypen in verschiedenen Konstellationen gefunden. Ergebnisse für künstlerische und soziale Persönlichkeitstypen sind konsistent mit aktuellen Forschungsergebnissen. Die Mehrheit der Probandinnen und Probanden zeigt ein beständiges Profil über verschiedene Stufen des (Aus-) Bildungs- und Berufsweges hinweg. Implikationen für die Praxis und Vorschläge für weitere Forschungsaktivitäten werden vorgestellt.

Schlüsselbegriffe: Charakterstärken, Ausbildung, Studium, Beruf, Persönlichkeitstyp, Studententyp, Berufstyp, Potenzial.

Abstract

Public and interdisciplinary discussions on potential shortcomings of educational systems in German-speaking countries gave impact for the presented study. Research focused on the primary question, whether students choose their fields of study in accordance with their personal strengths. Subsequently the relationship of character strengths, educational, academic and vocational choices was tested. In an online study, a sample of 545 persons completed a questionnaire measuring character strengths in contrast to their individual choices of education and career. Main findings indicate congruence between secondary and tertiary education as well as occupation. Significant character strengths were found for all vocational personalities in varying constellations. Artistic and social personality demonstrated consistency with previous research. The majority of participants reveal congruence across different steps of educational and vocational career. Implications for practice and suggestions for further research are highlighted.

Keywords: character strengths, education, academic studies, occupation, academic personality, vocational personality, potential.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Problemstellung und Fragestellungen	7
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	10
2	Theoretischer Rahmen	12
2.1	Stärke im Kontext – eine interdisziplinäre Begriffsabgrenzung	12
2.1.1	Stärke im Wirtschaftskontext	12
2.1.2	Stärke im Bildungskontext	13
2.1.3	Stärke im psychologischen Kontext	14
2.2	Das Konzept der positiven Psychologie	14
2.2.1	Historische Entwicklung der positiven Psychologie	15
2.2.2	Forschungsstand	16
2.2.3	Aufbau des Charakters: Tugenden, Charakterstärken und situative Themen	17
2.3	Die Abbildung von Interessen und Stärken im Berufsfeld	22
2.3.1	Die sechs Persönlichkeitstypen nach Holland	22
2.3.2	Die Konsistenztheorie von Holland	26
2.3.3	Die Kongruenztheorie von Holland	27
2.4	Finding the Link: Charakterstärken und Berufsdimensionen	29
3	Empirische Untersuchung	34
3.1	Hypothesen	34
3.1.1	Charakterstärken und RIASEC Umweltprofile	34
3.1.2	Konsistenz der Persönlichkeitstypen	35
3.1.3	Kongruenz der Persönlichkeitstypen	36
3.2	Material/Erhebungsinstrument	36
3.2.1	Character Strengths Rating Form (CSRF)	37
3.2.2	Ausbildungs- und Berufsbiografie	39
3.2.3	Soziodemografische Merkmale	41
3.2.4	Pretest	42

3.3	Stichprobe	43
3.4	Durchführung	45
3.4.1	Erhebungszeitraum	45
3.4.2	Distribution.....	45
3.5	Kategorisierung der Studienrichtungen mittels Holland-Codes	45
4	Ergebnisse.....	51
4.1	Charakterstärken und RIASEC Umweltprofile	54
4.1.1	Hypothese 1: Charakterstärken im Studium.....	54
4.1.2	Hypothese 2: Charakterstärken im Beruf	58
4.2	Konsistenztheorie	61
4.2.1	Hypothese 3: Konsistenz der Studientypen.....	62
4.2.2	Hypothese 4: Konsistenz der Berufstypen	68
4.3	Kongruenztheorie.....	74
4.3.1	Hypothese 5a: Kongruenz zwischen Ausbildung und Studium	74
4.3.2	Hypothese 5b: Kongruenz zwischen Ausbildung und Beruf.....	76
4.3.3	Hypothese 5c: Kongruenz zwischen Studium und Beruf.....	79
4.3.4	Kongruenz zwischen Ausbildung, Studium und Beruf.....	80
4.3.5	Kongruenz innerhalb der individuellen akademischen Laufbahn	81
5	Diskussion und Ausblick	82
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	82
5.2	Interpretation, Diskussion und Implikationen für die Praxis	85
5.3	Kritische Reflexion der gewählten Vorgangsweise	88
5.4	Weiterführende Fragen und Ausblick.....	90
	Literaturverzeichnis.....	92
	Online-Quellen	97
	Abbildungsverzeichnis	98
	Tabellenverzeichnis.....	99
	Anhang	

1 Einleitung

Der Wunsch und das Bedürfnis, die eigenen Stärken gezielt einsetzen und nutzen zu können, gewinnen zunehmend an Relevanz bei der Wahl des Berufs bzw. der Entscheidung für eine Arbeitsstelle. Im Management-Barometer 2013 berichtet die Personalberatung Odgers Berndtson, dass von 1.193 deutschen Führungskräften ihres Executive Panels 62% der Befragten dies als stärkste Motivation für ihren weiteren Berufsweg einstufen. Den befragten Führungskräften ist somit die inhaltliche Selbstverwirklichung wichtiger als die Freude an der Führungsaufgabe, die mit 58,5% nur Platz zwei der Karrieremotivatoren einnimmt (Odgers Berndtson, 2013, S. 11).

Diese Entwicklung verdeutlicht einen zunehmenden Einstellungswandel gegenüber der Arbeitsorientierung, die grundsätzlich drei Ausprägungen annehmen kann. Arbeit kann demnach entweder als Job, Karriere oder Berufung angesehen werden. Während bei der joborientierten Einstellung die Entlohnung und finanzielle Notwendigkeit der Arbeit im Fokus stehen, die als wahrgenommene Verpflichtung keinen besonders positiven Teil des Lebens widerspiegelt, ist die Karriereorientierung auf das berufliche Weiterkommen, z.B. in Form von Beförderungen, ausgerichtet und mit persönlicher Investition verbunden. Wird die Arbeit als Berufung angesehen, entsteht die Belohnung durch die Ausübung einer erfüllenden, sozial sinnvollen Tätigkeit selbst (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997, S. 21). Harzer und Ruch (2012, S. 362) gehen sogar soweit, dass die Möglichkeit, am Arbeitsplatz vier oder mehr individuell besonders ausgeprägte Charakterstärken¹, sogenannte Signaturstärken², wie z.B. Neugier, Kreativität, Fairness, Leadership oder Durchhaltevermögen einzusetzen, den Unterschied zwischen Beruf und Berufung macht.

Die Konzentration auf Charakterstärken steht im Zentrum der positiven Psychologie, die sich als Überbegriff für Theorien und Forschung darüber versteht, was das Leben lebenswert macht und auf eine Fokusänderung der Psychologie von der Beschäftigung mit der Behebung negativer Lebensaspekte hin zum Aufbau positiver Qualitäten abzielt

¹ Definition gemäß dem Modell der Values in Action (VIA) Classification of Strengths (Park, Peterson & Seligman, 2004, S. 606)

² Der Begriff der Signaturstärken, im englischen Original *signature strengths* wurde von Philip J. Stone geprägt, bis zu seinem Tod 2006 Professor für Psychologie und Soziale Beziehungen an der Harvard University sowie Forscher des Gallup Institutes. Er versteht darunter jenes außergewöhnlich gut ausgebildete Leistungsvermögen, an dem eine Person wächst, wenn sie es einsetzen kann, das als wichtiger Beitrag zu einem gemeinsamen Ziel wertgeschätzt wird und die Stärken anderer ergänzt. Signaturstärken sind Ausdruck der Authentizität einer Person. (Stone, 2004, o. S.). Der Begriff hat sich in der Folge in der Forschung der positiven Psychologie etabliert.

(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 5). Personen, die die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Stärken tatsächlich einzusetzen, entwickeln mit der Zeit höheres Wohlbefinden. Der Einsatz von Stärken wird dabei insbesondere mit höherem Selbstwert, verbesserter Vitalität und positivem Affekt³ sowie gleichzeitig sinkendem Stressempfinden in Zusammenhang gebracht (Wood, Linley, Maltby, Kashdan & Hurling, 2011, S. 17). Peterson, Park, Hall und Seligman (2009, S. 167) ziehen den Schluss, dass Taten-drang bzw. Enthusiasmus sowohl ein Indikator für allgemeine Lebenszufriedenheit als auch für Arbeitszufriedenheit und die persönliche Einstellung, die Arbeit als Berufung anzusehen, ist. Diese Beobachtung erstreckt sich über verschiedene Berufsgruppen.

Diener und Seligman (2004, S. 1ff.) illustrieren, dass das Bruttosozialprodukt in den USA in den 50 Jahren ab dem Ende des zweiten Weltkriegs stetig gestiegen ist, wohingegen die Lebenszufriedenheit über denselben Zeitraum auf einem gleichbleibenden Niveau stagniert. Sie bekräftigen, dass Wohlbefinden in einer ökonomisch weit entwickelten Gesellschaft nicht mehr primär einkommensabhängig ist, sondern vielmehr soziale Beziehungen und Freude an der Arbeit eine Rolle spielen. In einer Gesellschaft, die zunehmend durch das Streben nach Lebenszufriedenheit geprägt ist, sollte Arbeit nicht länger nur durch finanzielle Anreize erträglich werden, sondern eine potenziell lohnende Erfahrung per se darstellen. Nicht zuletzt würden Organisationen, die der Zufriedenheit ihrer Arbeitskräfte keine Bedeutung beimessen, durch Fehlzeiten, Fluktuation, geringere Produktivität und daraus resultierende KundInnen-unzufriedenheit ökonomische Verluste riskieren.

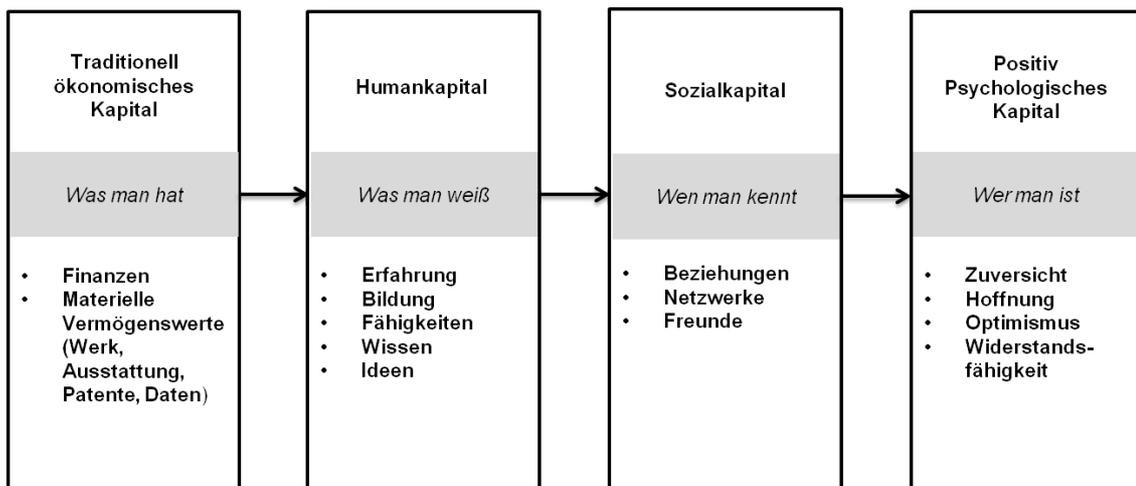
Buckingham und Clifton (2007, S. 18ff.) unterstellen, dass Organisationen zwei schwerwiegende Fehlannahmen treffen, wenn es um Auswahl und Beurteilung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht: zum einen könne jeder Mensch Kompetenzen auf fast allen Gebieten erwerben und zum anderen liege das größte Potenzial an Leistungssteigerung in den Schwächen eines Menschen. Sie postulieren weiters, dass eine Umkehr genau dieser Prämissen als Grundlage für erfolgreiches Management dient: Demnach sind Talente bzw. Stärken von Dauer und einmalig und das größte Potenzial für Leistungssteigerung findet sich in den Stärken jedes oder jeder Einzelnen.

Um eine optimale Leistung erbringen zu können, benötigt eine Organisation oder Gesellschaft unterschiedliche Formen von Kapital (vgl. Abbildung 1). Neben den traditionellen materiellen und finanziellen Ressourcen tragen Humankapital und Sozialkapital entscheidend zu ihrem Erfolg bei. Während das Humankapital Wissen und Fähigkeiten

³ Unter positivem Affekt verstehen Amelang, Bartussek, Stemmler und Hagemann (2006, S. 324) „das Ausmaß, in dem sich eine Person enthusiastisch, aktiv und wach fühlt.“

innerhalb der Organisation bezeichnet, bezieht sich ihr Sozialkapital auf ihre internen und externen Beziehungen und Netzwerke. Eine Erweiterung dieser beiden Komponenten stellt im Kontext der positiven Psychologie das positiv psychologische Kapital dar. Dieses besteht nach Fred Luthans, Kyle Luthans und Brett Luthans (2004, S. 46f.) aus den vier Eigenschaften Zuversicht, Hoffnung, Optimismus und Widerstandsfähigkeit, die messbar und entwicklungsfähig sind sowie eine effektivere Arbeitsleistung bewerkstelligen können.

Abbildung 1: Kapitalerweiterung als Wettbewerbsvorteil



Anmerkung: eigene, übersetzte Darstellung nach Luthans F. et al. (2004, S. 46)

Positiv psychologisches Kapital steht in negativem Zusammenhang mit wahrgenommenem Stress am Arbeitsplatz, sowie mit individueller Kündigungsabsicht und aktiver Jobsuche von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die beiden Letztgenannten gelten wiederum als Indikatoren für die Fluktuation in einer Organisation. HR Abteilungen können daraus wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung ihrer Stressmanagement Programme ziehen (Avey, Luthans & Jensen, 2009, S. 686).

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen scheint es selbstverständlich, die individuellen Stärken von Personen in den Mittelpunkt von Förderung und Forderung zu stellen, um sie als zukunftsorientierte Ressourcen für Gesellschaft und Organisationen optimal nutzen zu können. Entsprechend widersprüchlich mutet der im deutschsprachigen Raum aktuell vermehrt öffentlich sowie interdisziplinär geführte Diskurs an, der eine Schwächenorientierung aufzeigt und den Ruf nach einer Abkehr von traditionellen Bildungssystemen laut werden lässt. Diese sind Expertinnen und Experten zufolge überwiegend defizitorientiert ausgelegt. Sie sind darauf ausgerichtet, Schwächen frühzeitig zu erkennen und mittels entsprechenden Arbeitseinsatzes und gezielter Förderung möglichst auszumerzen.

Die Bildungswissenschaftlerin Anke Liegmann (2012, S. 143ff.) identifiziert in ihrer Untersuchung zur Einstellung von Lehrkräften als potenziellen Einflussfaktor auf die Durchlässigkeit im Schulsystem zwei Typologien. Mit mehr als zwei Dritteln ordnet sie die deutliche Mehrheit der Lehrenden dem Typ „defizitorientiert“ zu, der insbesondere leistungsschwache Schüler und Schülerinnen als Belastung empfindet und sich ob der erforderlichen Förderleistungen in Verbindung mit den strukturellen Gegebenheiten überfordert fühlt. In der Folge kommt es zu einer Fokussierung auf die Identifikation abstiegsgefährdeter Schüler und Schülerinnen wohingegen deren leistungsfähige Kollegen und Kolleginnen nicht ins Zentrum der Aufmerksamkeit gelangen. Den zweiten Typus bezeichnet Liegmann als „vermeintlich schülerzugewandt“. Im Fokus der Bemühungen dieser Lehrendengruppe steht das optimale Lernklima, das zwar eine individuelle Förderung zulässt, jedoch nach einem ganzheitlichen Systemerhalt trachtet und somit keine Wechsel von Schülern und Schülerinnen in eine für sie potenziell förderlichere Schulform unterstützt.

Daniela Holzer (2010, S. 2f.), ebenfalls Bildungswissenschaftlerin, ortet diese Defizitorientierung auch in der Erwachsenenbildung und hält die dort nicht zuletzt aus Marketinggründen verbreitete Zielgruppen- und KundInnenorientierung lediglich für einen Euphemismus, mittels dem „Ideen zur Ausrichtung von Weiterbildungsangeboten an den Ressourcen, Kompetenzen oder Potenzialen der Einzelnen formuliert werden“. Vor der Argumentation wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Erfordernisse müssten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten jedoch permanent nachgeholt und erweitert werden.

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler Axel Bolder und Wolfgang Hendrich (2002, S. 20ff.) kritisieren, dass der im Zentrum von Aus- bzw. Weiterbildungszielen stehende Begriff *employability* - zu deutsch Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktfähigkeit - die Anforderung beinhaltet, „sich gegenüber seinen Qualifikationen so zu verhalten wie ein Unternehmer gegenüber dem in seinem Unternehmen gefertigten Produkt: neutral, anpassungsfähig, marktorientiert.“ Dies gehe aber gleichzeitig zu Lasten eines ursprünglich intrinsisch motivierten Qualifikationserwerbs und löse Weiterbildungswiderstand aus, der erst durch eine Rückbesinnung auf den individuellen Lebenszusammenhang reduziert werden könne.

Nicht zuletzt lenkt der Genetiker Markus Hengstschläger die breite Aufmerksamkeit auf seine Warnung vor der Durchschnittsfalle, also darauf, alle Menschen auf einem gleichen Bildungsniveau einzupendeln. Er argumentiert damit, dass Individualität genetisch bedingt sei, es mithin auch keinen Durchschnitt geben könne, der in weiterer Folge Stillstand bedeuten und so die Zukunft der Menschheit gefährden würde. Sowohl

Evolution als auch Geschichte hätten bewiesen, dass es auffallender Persönlichkeiten wie Albert Einstein oder Sigmund Freud bedürfe, um Antworten zu finden, „auf Probleme aus der Zukunft, die der Zufall bringt, oder auf Probleme aus der Zukunft, die wir selbst gerade jetzt schon (wahrscheinlich ohne es zu wissen) verursachen oder auslösen“ (Hengstschläger, 2012, S. 40).

In einem defizitorientierten Bildungssystem bleiben vorhandene Stärken somit häufig unberücksichtigt und damit ungefördert. Sie gefährden die primäre Zielerreichung – den gewünschten Bildungserfolg, z.B. in Form eines positiven Schulabschlusses, eines Klassenerhalts, einer Zertifizierung etc. – nicht und erhalten daher nur wenig Augenmerk. Solchermaßen von Jugend an konditioniert liegt der Schluss nahe, dass die eigenen Stärken auch im weiteren Lebensverlauf vernachlässigt bzw. nicht genützt werden, im besten Fall als Selbstverständlichkeit betrachtet werden.

1.1 Problemstellung und Fragestellungen

Basierend auf der Argumentation der vorangegangenen Einleitung stellt die vorliegende Arbeit die Frage in den Fokus, ob sich auch die Studien- bzw. Berufswahl daran orientiert, was nicht so gut gekonnt wird und daher verbessert werden soll, positiv formuliert also eine Herausforderung darstellt. Den eigenen Stärken⁴ würde somit auch in diesen Schlüsselsituationen wenig bis keine Aufmerksamkeit gewidmet, ihre Ressourcen blieben ungenützt. Die Auswirkungen einer solchen Vernachlässigung würden sich auf unterschiedlichen soziale Ebenen bemerkbar machen.

Aus Sicht des bzw. der Einzelnen blieben individuelle Stärken möglicherweise über Jahre ungenutzt. Der Einsatz persönlicher Stärken wiederum führt zu einem zufriedeneren Arbeitsleben und in der Folge einem erfüllteren Leben in seiner Gesamtheit (Peterson et al., 2009, S. 167). Seligman (2010, S. 29) argumentiert, dass ins Leben integrierte persönliche Stärken zu positiven Emotionen führen, die authentisch und selbstverstärkend sind und sich beispielsweise in hohem Engagement und geringer Selbstbezogenheit äußern. Diese Authentizität zieht Wohlbefinden nach sich. Im Gegensatz dazu sind Gefühle wie Freude flüchtige Gemütszustände und nicht unbedingt mit Stärken und Charaktereigenschaften verknüpft. Danner, Snowdon und Friesen (2001, S. 809) berichten darüber hinaus über einen Zusammenhang mit Langlebigkeit. In ihrer Studie über katholische Nonnen berichten sie, dass jene, deren autobiographische

⁴ Der für Erörterung der Problemstellung, Identifikation der Forschungsfrage sowie Ableitung der Hypothesen verwendete Begriff Stärke wird im Sinne der Definition der Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004, S. 13; S. 29f.) verstanden. Eine Abgrenzung von anderen Definitionen erfolgt in Kapitel 2.1. Die vollständige Auflistung der Charakterstärken findet sich in Kapitel 2.2.3.

Aufzeichnungen als junge Erwachsene explizit positive Emotionen beinhalteten, sechs Jahrzehnte später eine signifikant höhere Lebenserwartung hatten. Im Durchschnitt lebten die Nonnen, die die meisten positiven Sätze niedergeschrieben hatten, 6,9 Jahre länger gegenüber jenen mit den wenigsten positiven Aussagen. Bei der Betrachtung der Anzahl verwendeter positiv-emotionaler Wörter erhöhte sich diese Differenz auf 9,4 Jahre und stieg beim Vergleich der Anzahl der verschiedenen festgehaltenen positiven Emotionen auf 10,7 Jahre. Daraus kann gefolgert werden, dass Menschen, die ein von nachhaltigen positiven Emotionen, wie sie durch den Einsatz persönlicher Stärken hervorgerufen werden, geprägtes Leben führen, dieses auch einige Jahre länger genießen können.

Unmittelbare und kurzfristige Auswirkungen könnten für Studierende anhand der Ergebnisse von Lounsbury, Fisher, Levy und Welsh (2009, S. 61) auftreten. Sie bringen den Einsatz von Charakterstärken in einen positiven Zusammenhang mit dem akademischen Erfolg von College-Studierenden. Unter Erfolg verstehen sie dabei sowohl die Zufriedenheit als auch die akademischen Leistungen der Studierenden.

Aus Sicht einer Organisation bzw. eines Unternehmens stehen Effektivität und Effizienz der Arbeitsleistung im Vordergrund. Um höhere Produktivität zu erzielen, gilt es, die Ressourcen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen optimal einzusetzen. Staw, Sutton und Pelled (1994, S. 63) stellten fest, dass Angestellte, die in ihrer Arbeit positive Emotionen empfanden, bessere Evaluierungen durch ihre Vorgesetzten erhielten und nach Ablauf von 18 Monaten ein höheres Einkommen erzielten, was auf bessere Leistungen hinweist. Darüber hinaus berichteten sie über höheren Rückhalt sowohl seitens ihrer Vorgesetzten als auch ihrer Kollegen bzw. Kolleginnen, was einen Hinweis auf ein unterstützendes soziales Umfeld darstellt. Hom und Arbuckle (1988, S. 113ff.) fanden heraus, dass schon Kinder, die in guter Stimmung mit Aufgabenstellungen konfrontiert wurden, sich höhere Ziele steckten und bessere Leistungen erbrachten als ihre Peers, die in niedergeschlagener Stimmung waren. Fredrickson (2001, S. 218) argumentiert in ihrer *Broaden-and-Build-Theory*, dass positive Emotionen den individuellen Vorrat an körperlichen, geistigen, sozialen und psychologischen Ressourcen erweitern.

Aus gesellschaftlicher Sicht spielt Wohlbefinden beispielsweise eine Rolle für die Beschäftigungspolitik eines Landes. Marks und Fleming (1999, S. 318) stellten einen Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit fest. Demnach haben Personen mit höheren Zufriedenheitswerten ein geringeres Risiko arbeitslos zu werden und, sofern sie ihre Arbeit dennoch verlieren, eine höhere Chance, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Ein weiterer Zusammenhang, dem Regierungen weltweit Aufmerksamkeit widmen, ist die Erkenntnis, dass hohes Wohlbefinden im Einklang mit mentaler Gesundheit steht. Wohl-

befinden wird am gegensätzlichen Ende des Spektrums für bekannte mentale Störungen, wie Depression und Angstzustände, angesiedelt (Huppert & So, 2013, S. 837). Daraus können in weiterer Folge Implikationen für das Gesundheitssystem und die Prosperität eines Landes abgeleitet werden. Nicht zuletzt profitiert also die Gemeinschaft von der Etablierung bürgerlicher Werte wie Verantwortungsgefühl, Versorgung, Selbstlosigkeit, Höflichkeit, Mäßigung, Toleranz und Arbeitsethik (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 5).

Diese nachhaltigen Auswirkungen von Wohlbefinden auf Individuum, Organisation und Gesellschaft rechtfertigen eine genauere Untersuchung, ob an Schlüsselstellen des Lebens, wie beispielsweise bei der Entscheidung für ein Studium oder einen Beruf, persönliche Stärken berücksichtigt werden oder einer gelernten Defizitorientierung gefolgt wird. In der vorliegenden Arbeit soll daher geprüft werden, ob selbstzugeschriebene Stärken mit der Wahl einer Studienrichtung in Zusammenhang stehen, das heißt inwiefern sie mit jenen persönlichen Voraussetzungen in Einklang stehen, die mit einer Disziplin bzw. dem assoziierten Berufsfeld verknüpft sind. Aufgrund der zuvor ausgeführten Defizitorientierung des Bildungssystems besteht die Möglichkeit, dass sich Studieninteressentinnen und -interessenten ihrer persönlichen Stärken nicht bewusst sind und daher eine Fachrichtung wählen, die mit diesen nicht in Zusammenhang steht. Dieselbe Annahme kann auch für die Wahl der beruflichen Tätigkeit getroffen werden.

In der Folge soll eine weitere Theorie untersucht werden. Gemäß der Kongruenztheorie von Holland (1992, S. 4f.) ist das Verhalten von Personen durch die Interaktion zwischen ihrer Persönlichkeit und ihrer Umwelt determiniert. Entsprechend fühlen sich Personen in der zu ihrem Persönlichkeitstyp passenden Umgebung (Arbeits- bzw. Berufsumfeld) wohl und zeigen keine Tendenzen, das Umfeld zu wechseln. Es ist dann davon auszugehen, dass Personen ihren einmal eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgen. Passt also das Ausbildungsprofil zu jenem der Person ist davon auszugehen, dass die Wahl der Studienrichtung kongruent erfolgt. Gleiches kann für die Wahl des Berufs angenommen werden.

Holland (1992, S. 136) bezeichnet das Kongruenzprinzip als sinnvoll, um individuelle Frustrationsquellen der aktuellen beruflichen Tätigkeit zu identifizieren oder das Potenzial der Passgenauigkeit einer künftigen Tätigkeit besser einschätzen zu können. Aus seiner Sicht liefert es Aufschlüsse über potenzielle Erfolgserlebnisse, Zufriedenheit und zu erwartende Enttäuschungen und schützt somit vor Desillusionierung. Mit der Hilfe von Beratung könnten Tätigkeiten somit in Richtung von zufriedenstellenden Profilen weiter entwickelt werden, die die Möglichkeit bieten, bislang ungenutzte Stärken einzusetzen. Reardon und Lenz (1999, S. 110f.) erachten die Holland-Typologien als einfa-

che Heuristik, um den Abstimmungsprozess zwischen Personen und ihren Umwelten zu erklären sowie als Hilfestellung, die *Personal Career Theory* einer Person zu erklären. Deren Qualität wiederum gibt Aufschluss darüber, welche Interventionen erforderlich sind, um Probleme in der individuellen Laufbahnplanung zu lösen.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Zielsetzung der vorliegenden Arbeit ist herauszufinden, inwiefern die Entscheidung für die Wahl einer Studienrichtung und/oder eines Berufs mit den selbstzugeschriebenen Stärken einer Person in Einklang steht. Bisherige Studien, die persönliche Stärken mit Berufsprofilen in Verbindung bringen, untersuchen dies auf Basis der auf unterschiedliche Weise erfassten Interessen der Probandinnen und Probanden (z.B. Proyer, Sidler, Weber & Ruch, 2012, S. 141ff; Littman-Ovadia, Potok & Ruch, 2013, S. 985ff.). Im Fokus der vorliegenden Arbeit steht nicht die Übereinstimmung (theoretischer) Interessen mit persönlichen Stärken sondern die Abbildung der tatsächlichen Ist-Situation und somit der realisierten Entscheidungen zugunsten eines Studiums oder eines Berufs. Dieser Ansatz folgt dem von Harzer (2011a, S. 1ff.) dargestellten Untersuchungsdesign, wonach den persönlichen Stärken die Berufstypologien aufgrund der eigenen Angabe der Probandinnen und Probanden zugeordnet werden.

Zuvor werden die den unter 1.1 formulierten Problem- und Fragestellungen zugrundeliegenden theoretischen Konzepte erläutert und deren Relevanz aufgezeigt. Der Theorieteil (Kapitel zwei) beleuchtet daher zunächst den Stärkenbegriff. Es wird dargestellt, welche Definitionen unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen verwenden, wie sie sich von einander unterscheiden und welches Verständnis der vorliegenden Arbeit zugrunde liegt. Danach wird eine Einführung in das für diese Arbeit zentrale Fachgebiet der positiven Psychologie gegeben. Zum besseren Verständnis werden ein Abriss über die historische Entwicklung sowie ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand dargelegt bevor auf das Kernthema Charakterstärken eingegangen wird. Der nächste Abschnitt befasst sich mit der Kategorisierung von Berufstypen, bevor am Ende des Kapitels Charakterstärken und Berufstypen miteinander in Beziehung gesetzt, operationalisiert und Instrumentarien der Messung erläutert werden.

Kapitel drei operationalisiert die Fragestellungen in Form von Hypothesen, beschreibt die gewählte Methodik und das Erhebungsinstrument, die Stichprobe, das Untersuchungsdesign und den Ablauf der Datenerhebung. Kapitel vier überprüft die Hypothesen systematisch, legt die Ergebnisse der Untersuchung dar, interpretiert diese und beantwortet die eingangs identifizierten Fragestellungen.

Der letzte Abschnitt (Kapitel 5) widmet sich der Diskussion der Ergebnisse, setzt sie in Bezug zu relevanten Forschungserkenntnissen und versucht, Implikationen für die Praxis abzuleiten. Insbesondere interessiert dabei, welche Implikationen sich daraus für Assessments von Studien- und Stellenbewerbern und -bewerberinnen sowie für die Gestaltung von (betrieblichen) Weiterbildungsmaßnahmen ableiten lassen. Abschließend werden die Stärken und Schwächen des Vorgehens kritisch reflektiert und ein Ausblick auf mögliche weiterführende Fragestellungen gegeben.

2 Theoretischer Rahmen

Im folgenden Abschnitt werden die theoretischen Grundlagen, die der nachfolgenden empirischen Untersuchung zugrunde liegen, aufbereitet und zueinander in Verbindung gebracht. In Kapitel 1 wurde bereits eingeführt, dass Stärkenorientierung im Interesse unterschiedlicher Disziplinen liegt. Es ist daher zunächst erforderlich, diesen Begriff aus den verschiedenen Blickwinkeln zu definieren und festzuhalten, welches Begriffsverständnis der Untersuchung zugrunde liegt. Im Anschluss wird das Gebiet der positiven Psychologie erklärt und dessen Bedeutung für die vorliegende Arbeit erläutert. Des Weiteren wird ein Einblick in die Kategorisierung verschiedener Persönlichkeitstypen gegeben und dargelegt, welche Charakteristika ihnen zugrunde liegen. Abschließend werden Persönlichkeitstypen und persönliche Stärken in Beziehung gesetzt und Operationalisierungsmöglichkeiten aufgezeigt.

2.1 Stärke im Kontext – eine interdisziplinäre Begriffsabgrenzung

Die alltagsgebräuchliche Verwendung der Begriffe Stärke und Schwäche führt bei genauerer Auseinandersetzung zu einer Vielfalt an möglichen Definitionen, die disziplinabhängig verschiedene Betrachtungsobjekte inkludieren und in ihrer Konkretheit und Messbarkeit sehr unterschiedlich ausfallen. Im Folgenden erfolgt eine Begriffsabgrenzung aus Sicht von Wirtschaft, Bildung und Psychologie.

2.1.1 Stärke im Wirtschaftskontext

Sowohl auf mikro- als auch auf makroökonomischer Ebene findet sich der Begriff Stärke und wird naturgemäß mit unterschiedlichen Zielsetzungen assoziiert. Gemeinsam ist der Verwendung die vergleichende Funktion des Begriffes.

Im betriebswirtschaftlichen Kontext sind die Begriffe Stärke und Schwäche mit der strategischen Planung eines Unternehmens verbunden. Als Bestandteil der sogenannten SWOT-Analyse (strengths, weaknesses, opportunities, threats) benennen Stärken und Schwächen jene Charakteristika eines Unternehmens, die für dessen Fortbestand und Weiterentwicklung erfolgskritisch sind. Es handelt sich dabei um relative Kenngrößen, eine Stärke tritt daher erst im Vergleich mit subjektiv wichtigen Konkurrenten in Erscheinung. So kann beispielsweise ein Unternehmen für sich selbst betrachtet in einem bestimmten Bereich gut sein, sofern die Konkurrenz in diesem Bereich besser ist, wird das Unternehmen hieraus keinen Vorteil ziehen können. Stärken (bzw. Schwächen) können quantitative (z.B. Marktanteile) oder qualitative (z.B. Produktqualität), materielle

(z.B. Infrastruktur) oder immaterielle (z.B. Technologie-Know-how, Image) Ausprägungen besitzen (Kotler, Armstrong, Wong & Saunders, 2011, S. 172ff.).

Von der Stärke einer Volkswirtschaft wird im Zusammenhang mit ihrer Wirtschaftsleistung und deren Wachstumsrate gesprochen. Um diese zu beziffern, wird in der Regel das Bruttoinlandsprodukt (BIP) herangezogen, das die gesamtwirtschaftliche Produktionsaktivität eines Betrachtungszeitraums abbildet. Ausgedrückt in BIP pro Kopf wird vergleichbar, wie viele Güter sich Menschen verschiedener Länder (Volkswirtschaften) leisten können und wie sich die Wirtschaftsleistung im Zeitverlauf entwickelt (Blanchard & Illing, 2009, S. 55).

Aus beiden Definitionen geht hervor, dass Stärke im wirtschaftlichen Zusammenhang kein absoluter Begriff ist und keine dauerhafte Komponente besitzt. Was sich im Vergleich mit einem Konkurrenten als Stärke erweist, kann gegenüber einem anderen gleichzeitig eine Schwäche darstellen. Die wirtschaftliche Leistungsstärke eines Landes kann aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen von einem Jahr zum nächsten einbrechen.

2.1.2 Stärke im Bildungskontext

Aus Bildungssicht werden die Stärken und Schwächen einer Person im alltäglichen Sprachgebrauch sowohl mit Kompetenzen, Fähigkeiten und Talenten als auch mit Charakterzügen in Verbindung gebracht und zum Teil synonym verwendet.

Der Begriff der Kompetenz ist einerseits im (Aus-) Bildungskontext verortet und bezeichnet „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen“ (Europäische Kommission, 2008, S. 11). Aus Sicht des betrieblichen Human Resource Managements andererseits sind Kompetenzen „die integrierte und aktuell vorhandene Gesamtheit von kognitiven, emotionalen, physischen und behavioralen Fähigkeiten und Fertigkeiten, bezogen auf bestimmte Anforderungen, die vermittelt, erworben und erlernt werden können“ (Enaux, Meifert & Henrich, 2010, S. 22).

In beiden Definitionen liegt der Kompetenz der Begriff der Fähigkeit zugrunde. Nach Stephenson (1998, S. 3) bezieht Fähigkeit (engl. *capability*) zwar Kompetenz mit ein, ist allerdings auch zukunftsorientiert und befasst sich mit der Realisierung von Potenzialen. Sie stellt demnach das prinzipielle Vermögen dar, etwas zu tun. Sind Fähigkeiten angeborene Anlagen, spricht man wiederum von Begabungen oder Talenten, also besonderen Leistungsvoraussetzungen, die erst durch gezielte Auseinandersetzung zu-

tage treten und in besondere Leistungen auf einem Gebiet umgesetzt werden (Hengstschläger, 2012, S. 19).

2.1.3 Stärke im psychologischen Kontext

Die Psychologie verwendet den Begriff der Stärke überwiegend als Ausdruck einer positiven oder negativen Ausprägung einer Eigenschaft, eines Merkmals oder einer Einstellung. Beispielsweise beschäftigt sich die Sozialpsychologie mit der Messbarkeit von Einstellungsstärken, inwieweit also die Stärke von Einstellungen menschliches Verhalten beeinflusst, mit dem Ziel eine Vorhersagbarkeit dieses Verhaltens zu ermöglichen. Vier Komponenten charakterisieren die Stärke einer Einstellung demnach: ihre Beständigkeit (Stabilität), ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber anderen Einflüssen, ihre Auswirkung auf Informationsverarbeitung und Urteilsvermögen sowie ihre Verhaltenslenkungsfähigkeit (Krosnick & Petty, 2014, S. 3f.).

Das Gallup-Prinzip, das sich mit individueller Entwicklung und erfolgreicher Führung befasst, versteht unter Stärke „die beständige, beinahe perfekte Leistung in einer Tätigkeit“ (Buckingham & Clifton, S. 32). Die positive Psychologie verwendet den Begriff der Stärke hingegen charakterbasiert und legt ihm positive Eigenschaften wie Tugenden und Charakterstärken zugrunde. Die vorliegende Arbeit folgt diesem Ansatz, weshalb in weiterer Folge auf das Gebiet der positiven Psychologie näher eingegangen wird und besonders das Konzept der Charakter- und Signaturstärken erklärt wird.

2.2 Das Konzept der positiven Psychologie

Stützt sich die Kompetenzorientierung der Bildungsperspektive auf kognitive, physische, emotionale und verhaltensbezogene Stärken, nähert sich die positive Psychologie dem Begriff der persönlichen Stärke aus Charaktersicht. Positive Eigenschaften wie Tugenden und Charakterstärken bilden die Grundlage dafür und stellen gleichzeitig eine der zentralen Betrachtungsebenen im Konzept der positiven Psychologie dar. Darüber hinaus sind positives Erleben wie positive Emotionen oder positive Zustände auf Vergangenheit (Dankbarkeit), Gegenwart (Zufriedenheit) und Zukunft (Hoffnung) bezogen, Wohlbefinden („Well-Being“) und das völlige Aufgehen in einer Aufgabe („Flow“) sowie die Rahmenbedingungen von Institutionen, die persönliches und kollektives Wachstum erlauben (positive Institutionen), Gegenstand des Interesses (Ruch, 2014, S. 8). Im Gegensatz zur humanistischen Psychologie, die sich auf das Gute im Menschen konzentriert, erkennt die positive Psychologie sehr wohl die Authentizität von Stärken und Schwächen und deren wissenschaftliche Zugänglichkeit an (Peterson & Seligman, 2004, S. 4).

2.2.1 Historische Entwicklung der positiven Psychologie

Vor dem zweiten Weltkrieg verfolgten Wissenschaft und Berufszweig der Psychologie drei Hauptaufgaben: mentale Krankheiten zu heilen, das Leben der Menschen produktiver und erfüllender zu machen sowie Begabungen zu identifizieren und zu fördern (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 5). Bereits 1922 beschäftigte sich Lewis Terman mit den Unterschieden zwischen hochbegabten und weniger talentierten Jugendlichen, den Langzeitauswirkungen auf deren Lebensverläufe und den Implikationen für Bildungssysteme (Terman, 1939, 65ff.). Carl Jung postulierte schon 1933 den „Modern Man in Search of a Soul“ und gestand ein, dass der Mensch der Zwischenkriegszeit den Glauben an eine rational organisierte Weltordnung, die auf ein durch Frieden und Harmonie geprägtes Millennium zusteuerte, verloren hatte. Ideale wie materielle Sicherheit, allgemeiner Wohlstand und Menschlichkeit konnten selbst für außergewöhnlich optimistische Menschen kaum aufrecht erhalten werden, was dazu führte, dass der Mensch auf der Suche nach Sicherheit und Sinn seine Energie wieder seinem Inneren zuwandte, mit all den psychischen Begleiterscheinungen, die diese Aufmerksamkeitsänderung mit sich brachte (Jung, 1933, S. 208). Nach Ende des zweiten Weltkrieges rückten ökonomische Interessen den pathologischen Fokus der Psychologie in das Zentrum der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit. Mit der Behandlung von Kriegsheimkehrenden sowie der Erforschung von Pathologien ließ sich gutes Geld verdienen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 6).

Die Konzentration auf das Verstehen und Behandeln mentaler Störungen hat seither zu großen Durchbrüchen geführt, wohingegen die beiden anderen ursprünglichen Schwerpunkte der Psychologie praktisch in Vergessenheit geraten sind. Die Disziplin etablierte eine Wahrnehmung, in der Menschen zu passiven, auf (externe) Stimuli reagierende Individuen wurden. Der empirische Fokus bewegte sich in Richtung Feststellung und Heilung individuellen Leidens, verursacht durch Stressoren wie elterliche Scheidung, Tod einer nahestehenden Person oder physischen und sexuellen Missbrauch (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 6).

Die Beweggründe für den langandauernden defensiven Fokus der Psychologie sind nicht zuletzt historisch erklärbar. Eine Kultur, die militärischer Bedrohung, Güterknappheit, Armut oder Instabilität ausgesetzt ist, verwendet ihre Energie selbstverständlich auf Verteidigung und Schadensbegrenzung. Erst in einem Umfeld, das von Stabilität, Aufschwung und Frieden geprägt ist, kann sie ihre Aufmerksamkeit Kreativität, Tugend und höchster Lebensqualität widmen. Beispielsweise war die attische Kultur im 5. Jahrhundert v. Chr. von menschlichen Werten und Tugenden geprägt und beschäftigte sich mit Fragen nach den Ursachen für gutes Handeln und guten Charakter oder ein

lebenswertes Leben. In diesem Zeitalter wurde die Demokratie geboren. Das Florenz des 15. Jahrhunderts entschied, nicht zur größten Militärmacht Europas aufzusteigen, sondern in Schönheit zu investieren. Im viktorianischen England erachtete man Ehre, Disziplin, Tapferkeit und Pflichtbewusstsein als zentrale menschliche Tugenden (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 13).

2.2.2 Forschungsstand

„For the last half century psychology has been consumed with a single topic only – mental illness – and has done fairly well with it. [...] The time has finally arrived for a science that seeks to understand positive emotion, build strength and virtue, and provide guideposts for finding what Aristotle called the ‚good life‘“ (Seligman, 2002, S. xi). Vor dem Hintergrund dieser Auffassung brachte Martin Seligman im Jahr 1998 in seiner damaligen Funktion als Präsident das Thema erstmals in die American Psychological Association ein und gilt seither als Begründer der positiven Psychologie.

Seitdem beleuchten Psychologinnen und Psychologen unterschiedliche Aspekte, die zu diesem Konzept beitragen. Erforscht werden die Auswirkungen positiver Erfahrungen, einer positiven Persönlichkeit sowie des sozialen Kontextes auf das individuelle und kollektive Wohlbefinden (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, S. 8). Simonton (2000, S. 151ff.) benennt etwa Kreativität als Zeichen mentaler Gesundheit und emotionalen Wohlbefindens, sowie als Aktivität, die sich über die Lebensspanne entwickelt. Die Stimulation von Kreativität ist demnach das Ziel künftiger Forschungsaktivität, damit immer mehr Menschen ihr optimales Leistungsvermögen durch Kreativität ausdrücken können. Larson (2000, S. 170) bezeichnet die Fähigkeit, Initiative zu ergreifen, als wesentlich für Erwachsene in der heutigen Gesellschaft. Diametral dazu gibt es für Jugendliche nur wenig Gelegenheit, dieses Vermögen zu erlernen, etwa im Rahmen von ehrenamtlichen Aktivitäten. Bislang unvollständige Forschungsergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass diese zur Entwicklung einer positiven Persönlichkeit beitragen. Baltes und Staudinger (2000, S. 122) widmen sich der Weisheit als Tugend mit dem Ziel herauszufinden, was das Beste ist, das Menschen als Individuen sowie die Gesellschaft als Gesamtheit in ihrer Entwicklung erreichen können. Winner (2000, S. 159) diskutiert die Position, dass Begabung ausschließlich ein Ergebnis von Training sei. Sie beleuchtet die besondere Motivation talentierter Kinder, das Einhergehen mit sozial-emotionalen Schwierigkeiten und kognitivem Ungleichgewicht sowie den Zusammenhang zwischen Begabung in der Kindheit und Kreativität im Erwachsenenalter.

Aktuell beschäftigt sich die Forschung im deutschsprachigen Raum mit dem Zusammenhang zwischen Charakterstärken und Wohlbefinden sowie den Auswirkungen auf

das Arbeitsleben. Beispielsweise untersuchen Harzer und Ruch (2012, S. 362) die Auswirkungen von Charakterstärken (vgl. 2.2.3) auf Arbeitsleistung oder Stressbewältigung und hinterfragen, ob der Einsatz einer oder mehrerer Signaturstärken den Unterschied zwischen Job als Beruf oder Berufung ausmacht. Weitere Forschungsrichtungen, die sich in den letzten Jahren im Kontext der positiven Psychologie entwickelt haben, sind beispielsweise jenes der positiven Gesundheit (Seligman, 2008, S. 3ff.) oder Barbara Fredricksons *Broaden-and-Build-Theory* der positiven Emotionen (Fredrickson, 2001, S. 218ff.), die davon ausgeht, dass positive Emotionen das Handlungsrepertoire und die psychologische Widerstandskraft eines Menschen erweitern.

2.2.3 Aufbau des Charakters: Tugenden, Charakterstärken und situative Themen

Nach Seligman (2010, S. 212f.) hat die Psychologie das Konzept des Charakters über lange Zeit als unwissenschaftlich abgelehnt. Ausschlaggebend dafür waren drei Gründe. Zum einen leitet sich das Phänomen des Charakters zur Gänze aus Erfahrung ab. Darüber hinaus soll Wissenschaft ausschließlich beschreiben und keine normativen Urteile fällen. Außerdem stellt Charakter eine Wertvorstellung dar, die in der protestantischen Ethik der viktorianischen Zeit verankert ist. Die positive Psychologie hat sich der Wiederbelebung des Begriffs angenommen und im Rahmen der Klassifikation von Tugenden und Stärken eine neue Basis dafür entwickelt. Peterson und Seligman (2004, S. 10ff.) verstehen den Charakter als Pluralbegriff, als stabile und generelle Differenzen, die sich nach den individuellen Lebensumständen einer Person ausbilden und daher veränderbar sind. Der Charakter umfasst demzufolge die drei Ebenen Tugenden, Charakterstärken und situative Themen.

2.2.3.1 Tugenden

Als Tugend wird ein moralisch konnotierter Wert verstanden, der ubiquitäre (weitest verbreitete) wenn nicht universale (überall verbreitete) Gültigkeit besitzt. Eine Tugend erhebt somit den Anspruch, sich nicht nur auf einen Kulturkreis, eine Gesellschaft, eine Religion oder eine philosophische Tradition zu beschränken, sondern im Großen und Ganzen eine bedeutende Wertvorstellung für alle Menschen darzustellen (Seligman, 2010, 219f.). Auf ihrer Suche nach Werten, die Antworten zu Fragen moralischen Verhaltens und guten Lebens versprechen, verglichen Dahlsgaard, Peterson und Seligman (2005, S. 203ff.) philosophische und religiöse Traditionen Chinas (Konfuzius und Tao), Südasiens (Buddhismus und Hinduismus) und des westlichen Kulturkreises (Athenische Philosophie, Judentum, Christentum und Islam) und identifizierten sechs

breit gefasste Werteklassen, die in allen Traditionen und im Verlauf der Geschichte beständige Gültigkeit aufwiesen.

Die Tugend *Weisheit und Wissen* referenziert auf kognitive Stärken, die zu Wissenserwerb und -verwendung führen. *Mut* fasst emotionale (Willens-) Stärken zusammen, die eine Zielerreichung trotz interner oder externer Gegenwehr ermöglichen. Die Tugend *Liebe und Humanität* beinhaltet interpersonelle Stärken, die es ermöglichen, sich um andere Individuen zu kümmern und anderen behilflich zu sein. *Gerechtigkeit* meint bürgerliche Stärken, die einem gedeihlichen Gemeindeleben zuträglich sind. *Mäßigung* erkennt Stärken, die vor Unmäßigkeit und Überschwang schützen. *Transzendenz* fokussiert auf Stärken, die Verbindungen zu einem größeren Ganzen aufbauen und Sinn stiften (Park & Peterson, 2008, S. 92).

2.2.3.2 Charakter- und Signaturstärken

Die sechs Tugenden sind in ihrer Formulierung noch zu abstrakt und komplex um eine valide Messung zu ermöglichen. Aus diesem Grund werden sie auf sogenannte Charakterstärken heruntergebrochen. Peterson und Seligman (2004, S. 13) bezeichnen sie als psychologische Zutaten, als Prozesse oder Mechanismen, die diese Tugenden definieren. Sie sind demnach unterscheidbare Wege, die Tugenden einer Person zu offenbaren. Beispielsweise kann die Tugend Weisheit durch Stärken wie Kreativität, Neugier, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen und Weitsicht – das *Big Picture* des Lebens zu haben – erreicht werden.

Charakterstärken spiegeln sich im Sinne von positiven Eigenschaften in Denken, Gefühlen und Verhalten eines Menschen wider. Sie weisen Abstufungen auf und können als individuelle Unterschiede gemessen werden. Sie unterscheiden sich demnach von Talenten oder Fähigkeiten durch Kriterien, die auf Allgemeingültigkeit bei individueller Unterschiedlichkeit fußen und deutlich werthaltungsgeprägt sind (Park, Peterson & Seligman, 2004, S. 603). Tabelle 1 beschreibt die zwölf Beurteilungskriterien, die zur Einstufung einer Eigenschaft als Charakterstärke führen (Park, Peterson & Seligman, 2004, S. 605). Zentral ist dabei, dass eine Charakterstärke über verschiedene Kulturen hinweg gleichermaßen anerkannt ist, also Allgemeingültigkeit besitzt.

Tabelle 1: Kriterien für Charakterstärken

	Eine Charakterstärke...
<i>Ubiquität/Allgegenwärtigkeit</i>	... ist weithin und kulturübergreifend anerkannt.
<i>Erfüllung</i>	... trägt zu individueller Erfüllung, Zufriedenheit und einem breit gefassten Glücksbegriff bei.
<i>Moralischer Wert</i>	... wird aufgrund der eigenen Richtigkeit und nicht aufgrund der Ergebnisse geschätzt, die sie hervorbringt.
<i>Keine Abwertung</i>	... erhebt diejenigen, die sie beobachten – ruft Bewunderung hervor, ohne Neid zu erzeugen; stellt Personen in der Umgebung nicht in den Schatten.
<i>Gegenteil</i>	... besitzt ein offensichtliches Gegenstück, das negativ konnotiert und keine Charakterstärke ist.
<i>Trait-Ähnlichkeit</i>	... ist eine individuelle Unterschiedlichkeit mit nachweislicher All-gemeingültigkeit und Stabilität (Konsistenz und Kontingenz).
<i>Messbarkeit</i>	... ist im Verhalten (Gedanken, Gefühle, Handlungen) von Individuen messbar und wurde von Forscher/innen erfolgreich als individuelle Unterschiedlichkeit erfasst.
<i>Klarheit</i>	... ist nicht redundant (konzeptionell oder empirisch) mit anderen Charakterstärken sondern klar abgrenzbar.
<i>Vorbilder</i>	... drückt sich auffallend bei einigen Individuen aus, die in Bezug auf die spezifische Charakterstärke auch als Vorbild gesehen werden.
<i>Wunderkinder</i>	... tritt bei einigen Kindern oder Jugendlichen in sehr frühem Alter und oftmals als altkluges Verhalten auf.
<i>Selektives Fehlen</i>	... fehlt gänzlich bei einigen Individuen.
<i>Institutionen</i>	... soll als erklärtes Ziel größerer Gesellschaften durch Institutionen und Rituale kultiviert und ausbildbar gemacht werden.

Quelle: eigene Darstellung nach Park, Peterson & Seligman (2004, S. 605); Ruch & Proyer (2011, S. 101)

Diesen Charakteristika entsprechen die 24 Stärken der *Values in Action Classification of Strengths* (VIA) (Peterson & Seligman, 2004, S. 29f.; Park, Peterson & Seligman, 2004, S. 606), die, zugeordnet zu den sechs universalen Tugenden, als Grundlage für Forschung nach Freude, Glück und Zufriedenheit dienen.

Tabelle 2 bildet diese Stärken und ihre jeweilige Zugehörigkeit zu einer der sechs Tugenden in der deutschen Übersetzung von Ruch (2014, S. 5) ab. Einige Charakterstärken sind mit jeweils äquivalent assoziierten Synonymen dargestellt, beispielsweise

bezeichnen Kreativität, Originalität und Einfallsreichtum als Komponenten der Tugend Weisheit und Wissen dieselbe Eigenschaft. Die Fähigkeit zu lieben (und geliebt zu werden) etwa wird mit Bindungsfähigkeit gleichgesetzt und ist Wegweiser zur Tugend Liebe und Humanität.

Tabelle 2: VIA Stärken und Tugenden

Tugenden	Stärken
1. Weisheit & Wissen	Neugier/Interesse
	Liebe zum Lernen
	Urteilsvermögen/kritisches Denken
	Kreativität/Originalität/Einfallsreichtum
2. Mut	Weitsicht/Tiefsinn
	Tapferkeit und Mut
	Ausdauer/Beharrlichkeit/Fleiß
	Authentizität/Aufrichtigkeit/Integrität
3. Liebe/Humanität	Tatendrang/Enthusiasmus
	Fähigkeit zu lieben/Bindungsfähigkeit
	Freundlichkeit/Großzügigkeit
4. Gerechtigkeit	Soziale Intelligenz
	Teamfähigkeit/Loyalität
	Fairness/Gleichheit/Gerechtigkeit
5. Mäßigung	Führungsvermögen
	Vergebungsbereitschaft/Gnade
	Bescheidenheit/Demut
	Selbstregulation/Selbstkontrolle
6. Transzendenz	Umsicht/Vorsicht
	Sinn für das Schöne/Exzellenz
	Dankbarkeit
	Hoffnung/Optimismus
	Humor/Verspieltheit
	Spiritualität/Glaube

Quelle: eigene Darstellung nach Ruch (2014, S. 5)

Der Begriff der Signaturstärken wurde von Philip J. Stone geprägt, bis zu seinem Tod 2006 Professor für Psychologie und soziale Beziehungen an der Harvard University sowie Forscher des Gallup Institutes. Er versteht darunter jenes außergewöhnlich gut ausgebildete Leistungsvermögen, an dem eine Person wächst, wenn sie es einsetzen

kann, das als wichtiger Beitrag zu einem gemeinsamen Ziel wertgeschätzt wird und die Stärken anderer ergänzt. Signaturstärken sind Ausdruck der Authentizität einer Person. (Stone, 2004, o. S.). Der Begriff hat sich in der Folge in der Forschung der positiven Psychologie etabliert. Seligman (2010, S. 258) ergänzt, dass dies jene Charakterstärken sind, „die das Wesen eines Menschen ausmachen“. Sie sind das, was eine Person als authentisch empfindet, wenn ihr diese Eigenschaft zugeschrieben wird. Bei ihrer Ausübung entsteht ein Gefühl der Begeisterung und Aufregung und sie weisen vor allem zu Beginn eine steile Lernkurve auf, die darauf zurückzuführen ist, dass stärkenbezogene Themen oder Situationen gesucht und praktiziert werden. In der Folge erfolgt ein kontinuierliches Lernen von neuen Arten und Wegen, die Stärke einzusetzen. Es entstehen Gefühle des Verlangens, die Stärke anzuwenden sowie der Unausweichlichkeit ihres Einsatzes, als könnte niemand ihren Gebrauch verhindern. Intrinsisch motivierte Projekte, bei denen die Stärke eingesetzt werden kann, werden entwickelt und bringen Freude und Enthusiasmus mit sich (Seligman, 2010, S. 259; Ruch, 2014, S. 25).

Andere Charakterstärken mögen deutlich ausgeprägte Fähigkeiten darstellen, ihr Einsatz ist jedoch für die betreffende Person mit Anstrengung empfunden und zieht ein Gefühl der Erschöpfung nach sich. Diese Stärken treten oft in Verbindung mit dem eigenen Rollenbild zu Tage (Seligman, 2010, S. 259). Aktuell ist empirisch nicht belegt, ob die drei bis sieben am stärksten ausgeprägten Charakterstärken einer Person auch ihre Signaturstärken sind (Ruch, 2014, S. 25).

2.2.3.3 Situative Themen

Situative Themen repräsentieren die spezifischen Gewohnheiten, die Menschen dazu veranlassen, in gewissen Situationen bestimmte Charakterstärken zu zeigen. Eine Auflistung und Beschreibung ist nur Setting für Setting möglich, beispielsweise für den Arbeitsplatz, die Familie etc. Im Unterschied zu den Charakterstärken sind situative Themen an spezifische Situationen gebunden, obgleich Überschneidungen möglich sind. Beispielsweise kann jemand konkurrierendes Verhalten sowohl in der Arbeit als auch zuhause an den Tag legen, es wird sich jedoch unterschiedlich manifestieren. Darüber hinaus können sich situative Themen zwischen Kulturen, Kohorten, Geschlechtern und anderen relevanten sozialen Faktoren deutlich unterscheiden. Die Wahrnehmung und Beurteilung was gutes oder angemessenes Verhalten in der jeweiligen Situation ist, unterscheidet sich ebenfalls nach dem soziokulturellen Umfeld. Dies ist charakteristisch für situative Themen, trifft weniger auf die Charakterstärken und so gut wie gar nicht auf die Tugenden zu. Abschließend sind situative Themen per se we-

der gut noch schlecht, sie können dazu verwendet werden, Stärken auszubilden und damit zur Erreichung von Tugenden beitragen. Sie können jedoch ebenso falschen Zwecken dienlich gemacht werden. Der entscheidende Punkt ist, dass eine Person einen Platz findet in der ihre situativen Themen förderlich sind und zu einem erwünschten Resultat führen (Peterson & Seligman, 2004, S. 14). Im Folgenden wird nun die Verbindung hergestellt, wie sich dies mittels Profilbildung im Berufsfeld darstellen kann.

2.3 Die Abbildung von Interessen und Stärken im Berufsfeld

Holland (1992, S. 4) versteht die Berufswahl als Ausdruck der individuellen Persönlichkeit. Sie ermöglicht die Anwendung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Ausdruck von Einstellungen und Werten und die Übernahme angenehmer Aufgabenstellungen und Rollen. In seinen sechs Grunddimensionen charakterisiert Holland sechs Persönlichkeitstypen und stellt ihnen kongruente Arbeitsumgebungen gegenüber, vor dem Hintergrund, dass „Umwelten [...] von den Menschen geprägt [werden], die in ihnen tätig sind.“ (Weinrach & Srebalus, 1994, S. 47, zitiert in Joerin Fux, 2005, S. 72). Im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben postuliert Holland, dass Zufriedenheit, Stabilität und Erfolg aus der Kongruenz zwischen der eigenen Persönlichkeit und dem Arbeitsumfeld resultieren. Er vergleicht dies damit, dass sich Menschen unter Freunden, deren Geschmäcker, Talente und Werte ihren eigenen ähnlich sind, ebenfalls wohler fühlen und demnach auch tendenziell bessere Leistungen in einer Arbeitsumgebung erbringen, in die sie psychologisch hinein passen (Holland, 1992, S. 10). Im Folgenden werden die sechs Grundtypen kurz vorgestellt.

2.3.1 Die sechs Persönlichkeitstypen nach Holland

Der realistische Typ (*realistic*) schätzt sachliche Beschäftigungen und Situationen und meidet nach Möglichkeit soziale Herausforderungen. Er schreibt sich selbst mechanische und sportliche Fähigkeiten zu und achtet handfeste und greifbare Dinge und Eigenschaften. Holland charakterisiert diese Persönlichkeit unter anderem als natürlich, materialistisch, praktisch, ausdauernd sowie asozial, unflexibel und uneinsichtig (Holland, 1992, S. 19).

Der investigative Typ (*investigative*) schätzt forschende Tätigkeiten und versucht Situationen zu vermeiden, die Geschäftssinn erfordern. Er nimmt sich selbst als lernfähig und intellektuell mit mathematischen Fähigkeiten wahr und schätzt die Wissenschaft. Holland beschreibt diesen Typ unter anderem als analytisch, vorsichtig, kritisch, neugierig sowie reserviert, pessimistisch und unbeliebt (Holland, 1992, S. 20).

Der künstlerische Typ (*artistic*) fühlt sich in künstlerischen Umgebungen und Aktivitäten wohl und vermeidet konventionelle Anforderungen. Er sieht sich selbst als unabhängig, intuitiv und ausdrucksstark mit musikalischen, schauspielerischen und sprachlichen Fähigkeiten. Er schätzt ästhetische Qualitäten. Holland bezeichnet diesen Typ unter anderem als impulsiv, einfallsreich, idealistisch, emotional sowie unpraktisch, kompliziert und unordentlich (Holland, 1992, S. 20f.)

Der soziale Typ (*social*) bevorzugt soziale Beschäftigungen und Umgebungen und meidet sachlich orientierte Herausforderungen. Er nimmt sich selbst als jemand wahr, der anderen gerne hilft und sie versteht, als jemand, mit der Fähigkeit zu lehren. Er wertschätzt soziale und ethische Aktivitäten und Problemstellungen. Holland charakterisiert diese Persönlichkeit unter anderem als kooperativ, geduldig, freundlich, empathisch, verantwortungsvoll und überzeugend (Holland, 1992, S. 21).

Der unternehmerische Typ (*enterprising*) mag Situationen, die Unternehmungsgeist erfordern und versucht forschende Aktivitäten zu vermeiden. Er schätzt sich selbst als beliebt, kontaktfreudig und selbstbewusst ein und schreibt sich Führungsfähigkeiten zu. Er achtet politischen und ökonomischen Erfolg. Holland beschreibt diesen Typ als ambitioniert, extrovertiert, optimistisch, gesprächig sowie dominant, abenteuerlich und aufregungssuchend (Holland, 1992, S. 22).

Der konventionelle Typ (*conventional*) schätzt gebräuchliche und herkömmliche Beschäftigungen und trachtet danach, künstlerische Anforderungen zu vermeiden. Er nimmt sich selbst als ordentlich und nachgiebig wahr, mit Schreibfähigkeiten und gut im Umgang mit Zahlen. Er achtet geschäftlichen und ökonomischen Erfolg. Holland bezeichnet diese Persönlichkeit als vorsichtig, sorgfältig, praktisch und ausdauernd sowie unflexibel, gehemmt und spröde (Holland, 1992, S. 22f.)

Das aus diesen sechs Typen abgeleitete RIASEC-Profil (realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional) umfasst die in den Tabellen 3 und 4 zusammengefassten Persönlichkeits-, Interessens- und Berufstypen. Zusätzlich werden Werte und Ziele dieser Persönlichkeitstypen angeführt sowie Beispiele für typische Berufe und berufliche Umgebungen. Danach kann jeder Mensch in seiner Persönlichkeitsstruktur einer dominanten Dimension zugeordnet werden. Holland geht jedoch davon aus, dass es den Idealtyp nicht gibt und schlägt eine differenziertere Beurteilung vor, indem er das Persönlichkeitsprofil durch die beiden nächststärksten Typentsprechungen ergänzt, den Sekundär- und Tertiärtyp. Diese Profile werden in der Folge als Drei-Buchstaben-Codes – auch Holland-Codes – bezeichnet (Weinrach & Srebalus, 1994, S. 48f, zitiert in Joerin Fux, 2005, S. 73). Beispielsweise würde eine Person des Sub-

typs SAE sowohl soziale als auch künstlerische und unternehmerische Merkmale und Interessen aufweisen (Weinrach & Srebalus, 1994, S. 49, zitiert in Joerin Fux, 2005, S. 73). Umgekehrt können auch Arbeitsumgebungen nach ihrer Ähnlichkeit mit den RIA-SEC-Kombinationen kategorisiert werden und werden auch häufig mit den Holland-Codes beschrieben (Nauta, 2010, S. 11).

Tabelle 3: Charakterisierung der Dimensionen R, I und A

	R (realistic)	I (investigative)	A (Artistic)
Zwei-Wort Etikette (in Klammern wörtliche Übersetzung und Anmerkungen)	handwerklich-technisch (sachlich, wirklichkeitsnah; ggf. wird „land- und forstwirtschaftlich“ beigefügt)	untersuchend-forschend (erforschend; zuweilen interpretiert als „intellektuell“)	kreativ-künstlerisch (gestalterisch, künstlerisch; zuweilen wird „sprachlich“ hinzugefügt)
Interessen (womit möchte ich zu tun haben?)	mit den Händen, mit Körperkraft, mit Dingen, technischen Geräten, Maschinen, Fahrzeugen arbeiten; im Freien arbeiten; praktische, konkrete, reale Tätigkeit und sichtbares Produkt	mit dem „Kopf“ (Denken); forschen, analysieren, beobachten, heraustüfteln, intellektuelle Probleme lösen; Wissen vermehren, lernen; mit wissenschaftlicher Methodik	mit Kunst/Kultur; künstlerische, kreative, gestalterische (Selbst-) Darstellung; musisch, musizierend; mit Sprache („texten“), mit Fremdsprachen; mit Ideen und Idealen
Fähigkeiten (was zeichnet mich aus?)	Handgeschick, Körperkoordination, Robustheit, Weterfestigkeit; Verständnis für Technik, Geschick im Umgang mit Maschinen und Werkzeugen	mathematisch-analytische und wissenschaftliche Begabung; Neugier, Wissensdurst; Forschungs-ideen und -techniken	Kreativität, Ideenreichtum, Hingabe für Ideale/Ideen; sprachliche & künstlerische Ausdrucksfähigkeit; Sinn für Ästhetik, musische Begabung; künstlerische Perfektion
Persönlichkeitseigenschaften	naturverbunden, unkompliziert, geradlinig; „mit beiden Füßen auf dem Boden“, körperlich robust, handwerklich geschickt, technisch begabt	scharfsinnig, analytisch, experimentierfreudig, wissenschaftlich interessiert, lernfreudig, geistreich, gebildet, rational, intellektuell	fantasievoll, schöpferisch, intuitiv, künstlerisch, ausdrucksstark, idealistisch, gefühlsbetont, originell, eigenwillig
Werte, Ziele	Technik, Handwerk, greifbares Produkt, unmittelbarer Nutzen, ev. Naturnähe, Ehrlichkeit, gesunder Menschenverstand	Wissen, Lernen, Neues, intellektuelle Leistung, geistige Unabhängigkeit	künstlerischer Ausdruck (Ideen, Werte, Gefühle etc.) Unkonventionalität, Kultur, Künstlerleben, Freiheit, künstlerische Perfektion
Berufsbeispiele	Zimmermann/ Zimmerin, Mechaniker/in, Elektriker/in, Landwirt/in	Physiker/in, Biolog/in, Forscher/in, Laborant/in	Musiker/in, Tänzer/in, Schauspieler/in, Designer/in, Kunstmaler/in, Schriftsteller/in
Berufliches Umfeld	handwerkliche, technische und landwirtschaftliche Berufe	Forschung, Wissenschaft, Labor	Kunst, Kultur, Theater, Film, Mode, Journalismus, Grafik, Design
Zusammenfassung	praktisch-technisch, „von Hand“	Denkarbeit, erforschen, analysieren	kreativ, künstlerisch, musisch

Quelle: eigene Darstellung nach Joerin Fux (2005, S. 74)

Tabelle 4: Charakterisierung der Dimensionen S, E und C

	S (social)	E (enterprising)	C (conventional)
Zwei-Wort Etikette (in Klammern wörtliche Übersetzung und Anmerkungen)	erziehend-pflegend (sozial, gesellig)	führend-verkaufend (unternehmerisch, geschäftstüchtig)	ordnend-verwaltend (konventionell, üblich, bestimmungsgemäß, normorientiert)
Interessen (womit möchte ich zu tun haben?)	mit Menschen / sozial; helfen, beraten, therapieren, heilen, pflegen; erziehen, lehren, bilden, unterrichten; sich um zwischenmenschliche Probleme kümmern	mit Menschen/wirtschaftlich; führen, managen, organisieren, lenken, leiten; überzeugen, beeinflussen, verkaufen; wirtschaftlich planen	mit Daten, Zahlen, Infos, Texten, Korrespondenz; Büroarbeiten, Regeln (Normen), Genauigkeit, Überprüfung, Routine, Ordnung; detaillierte zuverlässige Ausführung nach Anweisung
Fähigkeiten (was zeichnet mich aus?)	Einfühlungsvermögen, pädagogische Begabung, fürsorgliche Ader; zwischenmenschliches Problemlösen, Hilfsbereitschaft; Geduld mit Mitmenschen	wirtschaftliches Denken, Organisationstalent, Führungskompetenz, Überzeugungskraft, Verkaufsgeschick; selbstbewusstes Auftreten, sich exponieren	Ordnung und System einführen, „durchziehen“; Regelbewusstsein und -toleranz; buchhalterisch-rechnerische Begabung im Umgang mit Zahlen, Monotonieresistenz
Persönlichkeits-eigenschaften	hilfsbereit, warmherzig, gesellig, mitteilend, fürsorglich, selbstlos, treu, menschen- und beziehungsorientiert	aktiv, draufgängerisch, zielstrebig, dynamisch, leistungswillig, tonangebend, kontaktfreudig, geschäftstüchtig, führungsfähig, verantwortungsbereit	sorgfältig, genau, ordentlich, pflichtbewusst, angepasst, gewissenhaft, diszipliniert, vorsichtig
Werte, Ziele	helfen, Dienst am Mitmenschen, andere „formen“, Beziehungen verbessern, Fairness, sozialer Ausgleich	finanzieller Erfolg, Wirtschaftlichkeit; Verantwortung, Chefposition; Prestige, Karriere	Anpassung, gesellschaftliche Normen; Ordnung, Sauberkeit, Zuverlässigkeit; Planung, Planbarkeit, Buchhaltung
Berufs-beispiele	Lehrer/in, Krankenpfleger/in, Psychotherapeut/in, Sozialarbeiter/in	Manager/in, Finanzberater/in, Verkäufer/in, Werbeagent/in, Politiker/in, Rektor/in	Kaufm. od. Bankangestellte/r, Telefonist/in, Kassier/in, Korrespondent/in, Sekretär/in,
Berufliches Umfeld	Bildungswesen, Soziale Beratung, Gesundheitswesen	Management, Unternehmen, Wirtschaft Verkauf, Werbung/PR	Dienstleistungsbetriebe, Verwaltung, Büro, Sekretariat
Zusammenfassung	helfen, pflegen, umsorgen, erziehen, bilden	managen, initiieren, verkaufen, Finanzen	Büro/Schalter, Buchhaltung; genau, pflichtbewusst, geordnet, repetitiv

Quelle: eigene Darstellung nach Joerin Fux (2005, S. 75)

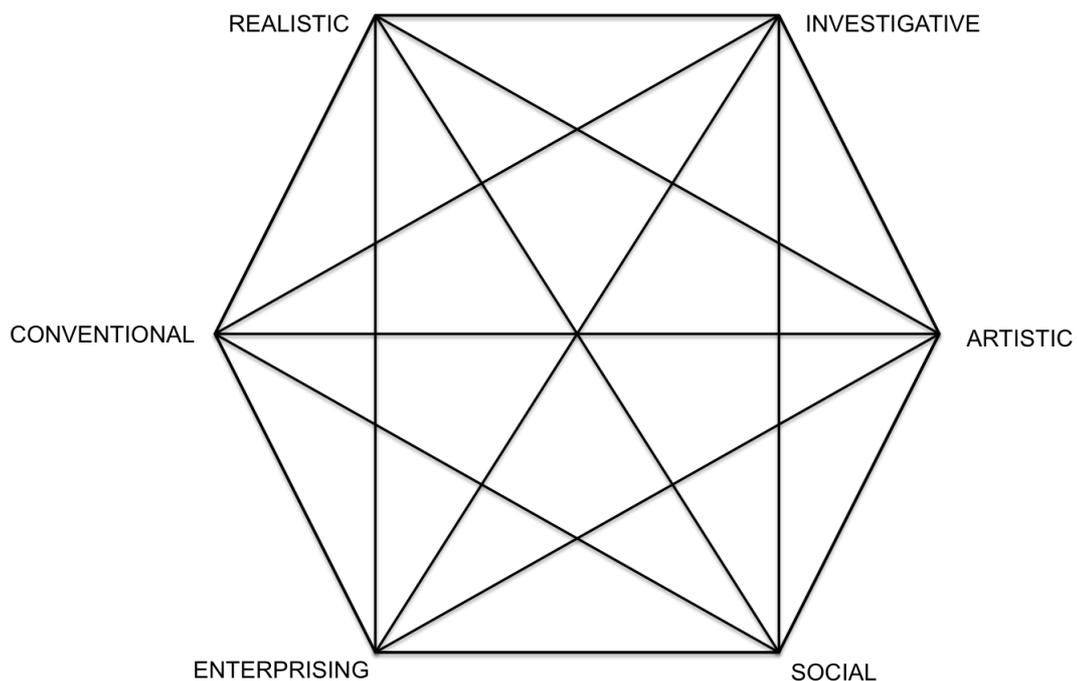
Die Messung dieser sechs Berufstypen erfolgt mittels SDS, des *Self-directed Search Inventory*. Die 228 Items beinhalten Aktivitätsangaben, berufliche Kompetenzaussagen sowie die Selbsteinschätzung von Fähigkeiten; jede Dimension wird somit über 38 Items erfasst. (Holland, Fritzsche & Powell, 1997, zitiert in Armstrong, Allison & Rounds, 2008, S. 287f.).

Darüber hinaus sind der UNIACT (Unisex Edition of the ACT Interest Inventory; UNI-ACT, ACT, 1995), mit 90 aktivitätsbasierten Items – 15 für jede RIASEC Dimension – und der SII (*Strong Interest Inventory*; Donnay, Morris, Schaubhut & Thompson, 2005) mit 291 aktivitäts-, berufs- und studienbezogenen Items, von denen 153 Items die RIASEC Dimensionen messen – 21 bis 31 pro Dimension – vor allem in den USA häufig verwendete Erhebungsinstrumente für das Holland-Profil (Armstrong, Allison & Rounds, 2008, S. 288).

In Österreich liegen dem Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST-R; Bergmann & Eder, 2005) die Holland-Codes zugrunde. Das beiliegende Manual beinhaltet eine Auflistung von Berufen und Ausbildungen (inkl. Verweis auf das Niveau), die mit dreistelligen Holland-Codes in absteigender Reihenfolge ihrer Relevanz bewertet sind. Das dazu erstellte Berufs- und Ausbildungsregister wurde erst vor kurzem für die PC-Version des Tests (© Schuhfried GmbH) aktualisiert (Bergmann & Eder, 2014, S. 1ff) und dient mit Genehmigung der Autoren zur Kategorisierung der Studienrichtungen im Rahmen der Auswertung der empirischen Untersuchung in der vorliegenden Arbeit.

2.3.2 Die Konsistenztheorie von Holland

Die Beziehungen zwischen den sechs Persönlichkeitstypen lassen sich in einem hexagonalen Modell veranschaulichen. Je kürzer die Distanz zwischen zwei Typen ist, desto größer sind ihre Gemeinsamkeiten oder ihre psychologische Ähnlichkeit und desto konsistenter sind sie (Holland, 1992, S. 29). Die Verbindungslinien in Abbildung 2 zeigen, dass beispielsweise der realistische und der investigative Typ sehr nahe beieinander liegen und demnach viele Übereinstimmungen aufweisen. Dagegen sind etwa der realistische und der soziale Typ, ebenso wie künstlerisch und konventionell oder investigativ und unternehmerisch, an einander entgegengesetzten Ecken platziert, ihre Persönlichkeitsprofile stehen daher im Widerspruch zu einander. Mittelstarke Gemeinsamkeiten lassen sich hingegen unter anderem bei realistischen und künstlerischen oder unternehmerischen Persönlichkeitstypen finden.

Abbildung 2: RIASEC Hexagon

Quelle: eigene Darstellung nach Holland (1992, S. 29)

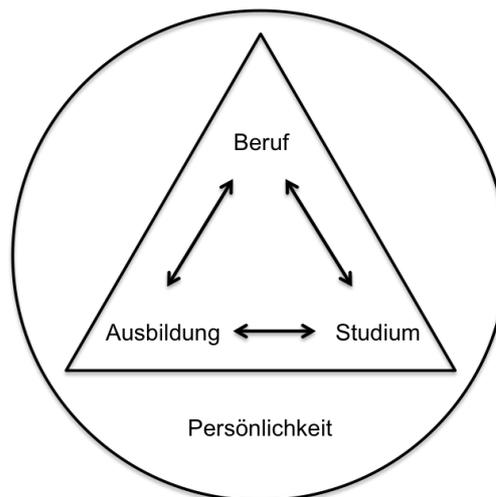
Die Konsistenz eines Typs ist demnach Voraussetzung dafür, charakteristische Stärken identifizieren zu können, die ihn von anderen unterscheiden. Vereint eine Person widersprüchliche Typen in sich wird es ihr schwer fallen, eine oder mehrere Charakterstärken signifikant auszubilden. Diese Annahme ist von Interesse für die nachfolgende empirische Untersuchung und Beantwortung der eingangs gestellten Forschungsfragen.

2.3.3 Die Kongruenztheorie von Holland

Der Begriff Kongruenz bezeichnet im psychologischen Kontext eine gute Passung oder Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen, Wünschen und Präferenzen einer Person einerseits sowie der Situation, Gegenleistung und Belohnung andererseits (Spokane, Meir & Catalano, 2000, S. 139). Tinsley (2000, S. 153 f.) setzt im Rahmen des Person-Environment-Fit Modells Wünsche und Fähigkeiten einer Person mit Angebot und Bedarf ihrer Umwelt in Beziehung, mit dem Ziel, Kriterien wie Zufriedenheit und Leistung vorherzusagen. Die Passung zwischen Beruf und Persönlichkeit ist somit Grundlage für Leistung, entsprechenden Karriereverlauf sowie berufliche Zufriedenheit (Joerin Fux, 2005, S. 72). Weinrach und Srebalus (1994, S. 47, zitiert in Joerin Fux, 2005, S. 72) argumentieren dies damit, dass Mitglieder einer Berufsgruppe aufgrund ähnlicher Persönlichkeitsstrukturen und Entwicklungsgeschichte ähnliche Reaktionen in Situationen setzen und ähnlich an Fragestellungen herangehen.

Beständigkeit entsteht somit durch die Übereinstimmung einer Persönlichkeit mit ihrer Umwelt. Dies trifft auch auf die Arbeitsumgebung zu. Fühlt sich eine Person wohl in ihrer Umgebung und kann sie ihre Fähigkeiten gezielt einsetzen, bringt sie bessere Leistungen und erfährt ein Erfolgserlebnis. Dies bestärkt sie wiederum in ihrer Persönlichkeit. Umgekehrt führt das Gefühl, in eine Umgebung nicht hinein zu passen, zu Verunsicherung, Selbstzweifel und Frustration. Die Leistungsfähigkeit sinkt und die Person wird sich nach einem passenderen Umfeld umsehen (Holland, 1992, S. 4f.) Insofern bestehen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Umwelten einer Person und ihrer Persönlichkeit. Abbildung 3 veranschaulicht diese Beziehungen. Vor diesem Hintergrund kann angenommen werden, dass Personen, deren Persönlichkeit in Übereinstimmung mit ihren beruflichen oder ausbildungsbezogenen Aktivitäten ist, weniger häufig ihr Berufs- bzw. Studenumfeld wechseln als jene, bei denen dies nicht der Fall ist.

Abbildung 3: Wechselwirkung zwischen Persönlichkeit, Ausbildung, Studium und Beruf



Anmerkung: eigene Darstellung.

Die Wahl der ersten grundständigen Ausbildung im Jugendalter (Sekundarstufe) erfolgt mangels vorangehender Erfahrungsmöglichkeiten oft unspezifisch und ungezielt. Sie trägt jedoch entscheidend zu Persönlichkeitsentwicklung und Erkenntnisgewinn bei. Sofern sie intuitiv richtig gewählt wurde, festigt sie die Interessen und Stärken jener Person und diese wird bei der Wahl des Berufs oder des weiterführenden Bildungswegs die eingeschlagene Richtung beibehalten. Hat die Person keine Gemeinsamkeiten mit ihrem Ausbildungsprofil gefunden, hat sie gelernt, dass dieses nicht oder nur wenig ihrer Persönlichkeit entspricht und wird im nächsten Schritt einen anderen, erfolgversprechenderen Weg versuchen.

2.4 Finding the Link: Charakterstärken und Berufsdimensionen

Nach der Erläuterung der beiden zentralen Konzepte der vorliegenden Arbeit gilt es im nächsten Schritt festzustellen, inwieweit zwischen dem Konzept der Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) und jenem der Persönlichkeitstypen nach Holland (1992) Ähnlichkeiten hinsichtlich der verwendeten Konstrukte bestehen.

Im deutschsprachigen Raum gibt es seit einigen Jahren umfassende Forschungsaktivitäten am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie des Departments für Psychologie der Universität Zürich. Zunächst wurde unter der Leitung von Willibald Ruch der VIA-IS (Peterson & Seligman, 2004) in die deutsche Sprache übersetzt und in einem gemeinsamen Projekt mit den Urhebern einer Validierung unterzogen (Ruch et al., 2010, 138ff.). Über die Website www.charakterstaerken.org wurde eine Möglichkeit für die breite Öffentlichkeit geschaffen, an den jeweils aktuellen Projekten zur Zufriedenheitsforschung zu partizipieren und gleichzeitig kostenlos eine Auswertung über das eigene Stärkenprofil zu erhalten.

Darüber hinaus widmeten sich an der Universität Zürich einige Lizentiatsarbeiten dem Zusammenhang von Charakterstärken und Interessen bzw. Persönlichkeit. Beispielsweise erhoben Gächter und Ursprung (2005, zitiert in Harzer, 2011a, S. 2f.) die Korrelationen zwischen den Skalen des VIA-IS und dem Foto-Interessentest Serie 2003 (FIT Serie 2003, Toggweiler & Stoll, 2002, zitiert in Harzer, 2011a, S. 2f.) bei einer Stichprobe von 227 Jugendlichen zwischen 13 und 17 Jahren. Dabei konnten sie signifikante Zusammenhänge von maximal mittlerer Stärke mit allen RIASEC Dimensionen feststellen. So korrelieren Urteilsvermögen, Tapferkeit und Ausdauer positiv sowie Freundlichkeit und Sinn für das Schöne negativ mit der Dimension *realistic* (Typ R). Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen, Ausdauer, Hoffnung und Spiritualität weisen einen positiven Zusammenhang mit der Dimension *investigative* (Typ I) auf. Kreativität, Bindungsfähigkeit, Freundlichkeit, Fairness, Sinn für das Schöne und Humor sind demnach charakteristisch für den künstlerischen Typ (*artistic*, Typ A), wogegen Ausdauer und Selbstregulation signifikant nicht dessen Stärken sind. Der erziehend-pflegende bzw. soziale Typ (*social*, Typ S) besitzt die Stärken Bindungsfähigkeit, Freundlichkeit, soziale Intelligenz, Fairness, Sinn für das Schöne und Dankbarkeit, korreliert jedoch negativ mit der Charakterstärke Ausdauer. Der führend-verkaufenden bzw. unternehmerischen Persönlichkeit (*enterprising*, Typ E) sind die Stärken Liebe zum Lernen, Bindungsfähigkeit, Freundlichkeit, Fairness, Sinn für das Schöne, Dankbarkeit und Humor zu eigen, während sich die Dimension *conventional* (Typ C) neben der Liebe zum Lernen durch Ausdauer, Teamwork, Bescheidenheit und Spiritualität auszeichnet. Ganzheitlich betrachtet konnte lediglich für vier der Charakterstärken, nämlich Weisheit, Enthusias-

mus, Vergebungsbereitschaft und Vorsicht, keine Entsprechung in den RIASEC Dimensionen gefunden werden.

Als Charakterstärken identifizierte Harzer (2011a, S. 5) Bescheidenheit für den Holland-Typ R, Liebe zum Lernen sowie Urteilsvermögen für den Typ I, Sinn für das Schöne, Kreativität, Liebe zum Lernen sowie Neugier für den Typ A und Spiritualität für den Typ S. Für die Typen E und C konnten keine überdurchschnittlichen Werte gefunden werden. Bei Littman-Ovadia et al. (2013, S. 987ff.) korrelieren die Charakterstärken Liebe zum Lernen, Neugier, Kreativität und Tapferkeit signifikant positiv mit dem Holland-Typ R und Liebe zum Lernen, Neugier, Urteilsvermögen, Kreativität sowie Tapferkeit mit dem Typ I. Für die Typen A und S finden sich signifikant positive Zusammenhänge für jeweils 19 der 24 Charakterstärken. Der Typ E korreliert signifikant positiv mit Liebe zum Lernen, Kreativität, sozialer Intelligenz, Tapferkeit, Ausdauer, Führungsvermögen, Selbstregulation und Tatendrang. Für den Typ C wiederum werden lediglich positive Zusammenhänge mit den Charakterstärken soziale Intelligenz und Selbstregulation gefunden. Die an diese Ergebnisse anknüpfenden hierarchischen Regressionen für die Typen I, A, S und E zeigten, dass die forschende Persönlichkeit (I) am besten durch Liebe zum Lernen, die künstlerische Persönlichkeit (A) durch Kreativität und Sinn für das Schöne, die soziale Persönlichkeit (S) durch Tatendrang und Spiritualität und die unternehmerische Persönlichkeit (E) durch Kreativität erklärt werden. Die Typen R und C wurden aufgrund nur kleiner direkter Zusammenhänge mit den Stärken ($r < 0.20$) aus dieser weiteren Auswertung ausgenommen. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Forschungsaktivitäten die Charakterstärkenprofile von 173 verschiedenen Berufsgruppen erhoben (Harzer, 2011b, S. 1ff.), es liegt daher bereits eine breite Palette an Differenzierungsmöglichkeiten vor.

Proyer et al. (2012, S. 141ff.) untersuchten im Rahmen einer Onlinestudie mit 197 Jugendlichen zwischen 13 und 17 Jahren den Zusammenhang von Charakterstärken und Berufsinteressen mittels VIA-Youth (Park & Peterson, 2006, S. 891ff.), einem auf Jugendliche ausgerichteten und auf Basis des VIA-IS entwickelten Erhebungsinstrument. Der VIA-Youth fasst die 24 Charakterstärken zu fünf Faktoren, *intellectual strengths* (Neugier, Liebe zum Lernen, Sinn für das Schöne, Kreativität), *leadership strengths* (Führungsvermögen, Humor, Weitsicht, soziale Intelligenz, Tapferkeit) *other-directed strengths* (Bescheidenheit, Vergebungsbereitschaft, Freundlichkeit, Fairness, Teamwork), *temperance strengths* (Vorsicht, Selbstregulation, Ausdauer, Urteilsvermögen, Ehrlichkeit) und *transcendence strengths* (Religiosität & Spiritualität, Tatendrang, Dankbarkeit, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Hoffnung) zusammen. Den Ergebnissen zufolge lassen sich investigative (I) und künstlerische (A) Interessen

durch *intellectual strengths* vorhersagen, soziale (S) Interessen durch *transcendence* und *other-directed strengths*. Keine Vorhersagekraft hatten die Skalen für den realistischen (R) und den konventionellen (C) Typ. Die Autoren und die Autorin legen dennoch Wert auf die Aussage, dass dies nicht gleichbedeutend damit sei, dass Personen in derartigen Berufsfeldern keine Stärken aufweisen sondern begründen dieses Ergebnis mit der Stichprobencharakteristik. Die teilnehmenden Jugendlichen besuchten überwiegend Schulen, deren Abschluss in erster Linie für ein Hochschulstudium qualifiziert, jene, die eine berufsqualifizierende Ausbildung besuchten waren demnach deutlich unterrepräsentiert.

Littman-Ovadia et al. (2013, S. 985) untersuchten den Zusammenhang der Charakterstärken laut VIA-IS mit den RIASEC-Dimensionen an einer Stichprobe von 302 Erwachsenen. Sie wiesen mittels hierarchischer Regression nach, dass die Liebe zum Lernen 9,8% der forschenden (*investigative*) Persönlichkeit, Kreativität und Sinn für das Schöne 19,6% der künstlerischen (*artistic*) Persönlichkeit, Tatenrang/Enthusiasmus sowie Spiritualität 14% der sozialen (*social*) Persönlichkeit und Kreativität 7,9% der unternehmerischen (*enterprising*) Persönlichkeit erklärten. Tabelle 5 stellt die Erkenntnisse von Harzer (2011a, S. 4f.) und Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) gegenüber und gilt in der vorliegenden Arbeit als Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfragen.

Die bisherigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass mittels VIA-IS die Stärken für spezifische Berufsprofile vorhergesagt werden können. Die Länge des VIA-IS (240 Items) limitiert jedoch dessen Einsatzfähigkeit. Aus diesem Grund entwickelten Ruch, Martínez-Martí, Proyer und Harzer (2014, S. 53ff.) ein testökonomisches Instrument (*Character Strength Rating Form*; CSRFF), das die 24 Charakterstärken mittels nur 24 Items erhebt, in seinen Charakteristika dennoch ähnlich dem Standardinstrument ist. Der CSRFF ist ein deutschsprachiger Fragebogen, der 24 Items auf einer 9-stufigen Likert Skala erhebt. Die Ergebnisse der Studie bestätigen die Kurzversion als adäquates Messinstrument für spezifische Zwecke, das insgesamt eine valide Beurteilung der Charakterstärken erlaubt (vgl. 3.2.1). Die Autoren und Autorinnen empfehlen das Instrument jedoch nicht zum Zweck einer präzisen Feststellung über individuelle Charakterstärken.

Tabelle 5: Charakterstärken der Holland-Typen nach Harzer (2011a) und Littman-Ovadia et al. (2013)

	R		I		A		S		E		C	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Kreativität	x		x		x	x	x		x			
Neugier	x		x		x	x	x		x			
Urteilsvermögen			x	x	x							
Liebe zum Lernen	x		x	x	x	x	x		x			
Weitsicht					x		x					
Tapferkeit	x		x		x		x		x			
Ausdauer									x			
Ehrlichkeit												
Tatendrang					x		x		x			
Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden					x		x					
Freundlichkeit					x		x					
Soziale Intelligenz					x		x		x		x	
Teamwork					x		x					
Fairness					x		x					
Führungsvermögen					x		x		x			
Vergebungsbereitschaft					x		x					
Bescheidenheit		x										
Vorsicht												
Selbstregulation												x
Sinn für das Schöne					x	x	x					
Dankbarkeit					x		x					
Hoffnung					x		x					
Humor					x		x					
Religiosität & Spiritualität					x		x	x				

Anmerkungen: Hervorhebung = überdurchschnittliche bzw. signifikant positive Werte in beiden Studien.
 1 = signifikante Charakterstärken gemäß Pearson Korrelationen zwischen Charakterstärken und beruflichen Interessen; nach Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989.
 2 = Charakterstärken gemäß der überdurchschnittlichen ($\geq 5,3$) alters- und geschlechtsnormierten Stani-
 ne-Werte); nach Harzer, 2011a, S. 4f.

Quelle: eigene Darstellung nach Harzer (2011a, S. 4f.) und Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989)

Die bisherigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass mittels VIA-IS die Stärken für spezifische Berufsprofile vorhergesagt werden können. Die Länge des VIA-IS (240 Items) limitiert jedoch dessen Einsatzfähigkeit. Aus diesem Grund entwickelten Ruch, Martínez-Martí, Proyer und Harzer (2014, S. 53ff.) ein testökonomisches Instrument (*Character Strength Rating Form*; CSRF), das die 24 Charakterstärken mittels nur 24 Items erhebt, in seinen Charakteristika dennoch ähnlich dem Standardinstrument ist.

Der CSRF ist ein deutschsprachiger Fragebogen, der 24 Items auf einer 9-stufigen Likert Skala erhebt. Die Ergebnisse der Studie bestätigen die Kurzversion als adäquates Messinstrument für spezifische Zwecke, das insgesamt eine valide Beurteilung der Charakterstärken erlaubt (vgl. 3.2.1). Die Autoren und Autorinnen empfehlen das Instrument jedoch nicht zum Zweck einer präzisen Feststellung über individuelle Charakterstärken.

Da die vorliegende Arbeit nicht darauf abzielt, konkrete Aussagen über die Charakterstärken einzelner Personen zu treffen, erscheint der CSRF aus testökonomischen Gründen als passendes Erhebungsinstrument für die im folgenden Abschnitt dargelegte empirische Untersuchung. Diese folgt im Wesentlichen den im aktuellen Kapitel vorgestellten Forschungsaktivitäten, in deren Fokus die Verknüpfung der Charakterstärken mit den Persönlichkeitstypen in Form von Berufstypen steht. Aus diesem Grund werden auch zwei dieser Studien als Vergleichsstudien zur Auswertung der Ergebnisse herangezogen. Die Forschungsergebnisse von Littman-Ovadia et al. (2013, S. 987ff.) und Harzer (2011a, S. 4f.) dienen in der Folge als Bezugsgrößen für die Prüfung der Hypothesen. Sie basieren auf den Daten von erwachsenen Studienteilnehmerinnen und -teilnehmern und weisen somit vergleichbare Charakteristika der Stichprobe auf.

Im nächsten Abschnitt wird das Design der empirischen Untersuchung der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Nach der Formulierung der Hypothesen wird das Erhebungsinstrument präsentiert und die verwendeten Items erläutert. Dabei wird unter anderem der CSRF (*Character Strength Rating Form*; Ruch et al. 2014, S. 53ff.) im Detail vorgestellt. Die Charakteristika der Stichprobe werden dargelegt und die Vorgehensweise bei der Kategorisierung der Studienrichtungen mittels Holland-Codes erläutert.

3 Empirische Untersuchung

Im folgenden Abschnitt wird auf Basis der in Kapitel 2 dargelegten theoretischen Konzepte das empirische Vorgehen im Rahmen der vorliegenden Arbeit erläutert. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Verbindung der Charakterstärken mit den Persönlichkeitstypen, die sich in der vorliegenden Arbeit in der gewählten Studien- und Berufsumwelt ausdrücken, also in Form von Studien- und Berufstypen in Erscheinung treten. Im Rahmen der empirischen Untersuchung werden die unter 1.1 aufgeworfenen Fragestellungen konkretisiert und systematisch untersucht. Dazu werden zunächst Hypothesen basierend auf den theoretischen Konzepten formuliert. In der Folge werden die einzelnen Abschnitte des Online-Fragebogens vorgestellt und die Vorgehensweise bei der Konstruktion des Erhebungsinstruments erläutert. Die Charakteristika der Stichprobe und die Eckpunkte der Durchführung der empirischen Untersuchung werden dargestellt und abschließend das Vorgehen bei der Kategorisierung der Studientypen im Detail erläutert.

3.1 Hypothesen

Zunächst werden die Hypothesen auf Basis der zugrunde liegenden Literatur abgeleitet. Die Konkretisierung folgt analog zu den drei aufgezeigten Schwerpunkten Charakterstärken und Persönlichkeitstypen bzw. Umweltprofile (vgl. 2.4), Konsistenz (vgl. 2.3.2) und Kongruenz (vgl. 2.3.3.)

3.1.1 Charakterstärken und RIASEC Umweltprofile

Zunächst soll geprüft werden, ob selbstzugeschriebene Charakterstärken mit dem jeweiligen Studien- und Berufstyp in Einklang stehen. Die Forschungsaktivitäten von Harzer (2011a, S. 4f), Proyer et al. (2012, S. 150ff.) und Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) konnten bereits signifikante Zusammenhänge zwischen den Berufstypen nach Holland (1992, S. 19ff.) und den Charakterstärken berichten. Diese Ergebnisse dienen als Basis für die Bearbeitung der folgenden Fragestellungen.

Hypothese 1: Die selbstzugeschriebenen Charakterstärken entsprechen jenen, die mit dem Holland-Code der gewählten Studienrichtung(en) verknüpft sind. Jene Charakterstärken, die mit dem jeweiligen Holland-Code ihres aktuellen Studiums assoziiert werden, sind bei diesen Studierenden im Vergleich mit der Gesamtstichprobe überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

Analog dazu wird postuliert, dass dies auch für die Wahl des Berufes bzw. des Arbeitsfeldes zutrifft.

Hypothese 2: Die selbstgeschriebenen Charakterstärken entsprechen jenen, die der aktuell bzw. zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit zugeschrieben werden. Jene Charakterstärken, die mit dem jeweiligen Holland-Code der von ihnen angegebenen beruflichen Tätigkeit assoziiert werden, sind bei diesen Berufstätigen im Vergleich mit der Gesamtstichprobe überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

3.1.2 Konsistenz der Persönlichkeitstypen

In Übereinstimmung mit der Annahme, dass es keine Idealtypen gibt, die ausschließlich einem Persönlichkeitsprofil entsprechen, besagt Hollands (1992, S. 4f.) Konsistenzgrundsatz, dass innerhalb einer Persönlichkeit oder einer Umwelt einige benachbarte Typen mehr Gemeinsamkeiten aufweisen als andere weiter entfernte. Er hat diese Nähe in seinem hexagonalen Modell (vgl. Abbildung 2) veranschaulicht. Danach hat beispielsweise ein sozialer Typ (S) mehr mit einem künstlerischen Typ (A) gemeinsam als mit einem realistischen (R). Diese Annahme sollte sich auch in der Ausprägung der Charakterstärken der jeweiligen Gruppen widerspiegeln. Es wird erwartet, dass sich die anhand ihrer Studienwahl einem Holland-Code zugeordneten Studierenden von den ihnen im hexagonalen Modell gegenüber liegenden hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden.

Hypothese 3a: Studierende des Typs R unterscheiden sich von jenen des Typs S signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Hypothese 3b: Studierende des Typs A unterscheiden sich von jenen des Typs C signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Hypothese 3c: Studierende des Typs E unterscheiden sich von jenen des Typs I signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Diese Annahmen werden gleichermaßen für die Konsistenz der Persönlichkeitstypen in ihrem beruflichen Umfeld getroffen. Es wird erwartet, dass sich die gemäß ihres angegebenen beruflichen Schwerpunkts einem Holland-Code zugeordneten Berufstätigen von den ihnen im hexagonalen Modell gegenüber liegenden hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden.

Hypothese 4a: Berufstätige des Typs R unterscheiden sich von jenen des Typs S signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Hypothese 4b: Berufstätige des Typs A unterscheiden sich von jenen des Typs C signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Hypothese 4c: Berufstätige des Typs E unterscheiden sich von jenen des Typs I signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

3.1.3 Kongruenz der Persönlichkeitstypen

Nach Hollands (1992, S. 4f.) Kongruenztheorie entsteht Beständigkeit durch die Übereinstimmung einer Persönlichkeit mit ihrer Umwelt. Vor diesem Hintergrund kann angenommen werden, dass Personen, deren Persönlichkeit in Übereinstimmung mit ihren beruflichen oder ausbildungsbezogenen Aktivitäten ist, weniger häufig ihr Berufs- bzw. Studenumfeld wechseln als jene, bei denen dies nicht der Fall ist. Es soll daher überprüft werden, inwiefern sich der Persönlichkeitstyp der Probandinnen und Probanden in Bezug auf Ausbildung, Studium und Beruf als kongruent erweist.

Hypothese 5a: Der Typ der gewählten Studienrichtung(en) entspricht jenem der vorangegangenen Ausbildung. Der primäre Holland-Code des Studientyps entspricht jenem des Ausbildungstyps.

Hypothese 5b: Der Typ der gewählten beruflichen Tätigkeit entspricht jenem der vorangegangenen Ausbildung. Der Holland-Code des Berufstyps entspricht jenem des Ausbildungstyps.

Hypothese 5c: Der Typ der gewählten Studienrichtung(en) entspricht jenem der gewählten beruflichen Tätigkeit. Der Holland-Code des Studientyps entspricht jenem des Berufstyps.

3.2 Material/Erhebungsinstrument

Mittels einer quantitativen Untersuchung wurden die selbstzugeschriebenen Charakterstärken sowie die Ausbildungs- und Berufsbiografie der Probandinnen und Probanden mit Fokus auf die Fachrichtung auf Basis der RIASEC Dimensionen erhoben. Dazu wurde ein Online-Fragebogen mit dem Softwarepaket SoSci Survey (<https://www.soscisurvey.de>) entwickelt. Der erste Abschnitt des Fragebogens erfasste nach einer einleitenden Erläuterung zunächst die Selbsteinschätzung der Charakterstärken der Probandinnen und Probanden, im zweiten Teil wurden die Teilnehmenden ersucht, ihren Ausbildungsverlauf nachzuvollziehen. An soziodemografischen Merkmalen wurden Alter, Geschlecht sowie die höchste abgeschlossene Bildungsstufe erhoben. Die Dauer zur Komplettierung des Fragebogens war mit 15 Minuten veranschlagt. Der Fragebogen bestand aus acht Seiten, deren Items verpflichtend zu beantworten waren, wobei die Möglichkeit, zwischen den Seiten vor- und zurückzublättern, eingeräumt wurde. Den teilnehmenden Personen wurde in der Einleitung explizit Anonymität zugesichert.

Das Erhebungsinstrument bestand aus drei Abschnitten, von denen für den ersten ein bestehendes Instrument verwendet wurde. Nachfolgend werden die Items der einzelnen Abschnitte erläutert. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

3.2.1 Character Strengths Rating Form (CSRF)

Zur Überprüfung der Hypothesen 1 und 2 wurde für den ersten Teil des Fragebogens – mit Genehmigung der Autorinnen und Autoren – der von Ruch et al. (2014, S. 53ff.) auf Basis des deutschsprachigen *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS) (Ruch et al., 2010, 138ff.) entwickelte *Character Strengths Rating Form* (CSRF) verwendet. Er besteht aus 24 Items, die mit Hilfe einer 9-stufigen Likert Skala zwischen den Polen „1 – völlig unzutreffend“ bis „9 – völlig zutreffend“ bewertet werden. Die einzelnen Items repräsentieren die 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004, S. 29f.) und werden jeweils in einer begleitenden Erläuterung präzisiert, wie folgende Beispielimite illustrieren:

CS09_01 Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie):

Begeisterungsfähige Menschen streben mit viel Energie und Enthusiasmus nach ihren Zielen. Sie machen keine halben Sachen, lieben das, was sie tun und freuen sich auf jeden neuen Tag. Das Leben ist für solche Menschen ein Abenteuer.

CS15_01 Führungsvermögen:

Menschen mit einem ausgeprägten Führungsvermögen 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.

CS20_01 Sinn für das Schöne und Exzellenz (Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung):

Menschen mit dieser Stärke nehmen Dinge bewusst wahr und können sich darüber freuen. Sie zeigen ein ausgeprägtes Interesse an Schönheiten und Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Natur, Musik, Kunst, Wissenschaft, alltägliche Erfahrungen).

Aufgrund der erst kürzlich erfolgten Entwicklung des CSRF liegt noch keine Normierung vor. Die Konvergenz zwischen dem VIA-IS und dem CSRF beruht daher auf jenen Parametern, die bei der Entwicklung festgestellt wurden. Die Validität und Reliabilität des als Basis- und Vergleichsinstrument dienenden VIA-S führen Ruch et al. (2014, S. 54) als gut an, mit beispielsweise einem Median der internen Konsistenz (α) von 0,77

und einem Median der Test-Retest-Stabilität (r) über neun Monate von 0,73. Für die Entwicklung der Kurzversion führten 211 deutschsprachige Personen unter anderem zuerst online den deutschsprachigen VIA-IS und in einem zeitlichen Abstand von zwei bis 166 Tagen ($M = 56$) den CSRF durch. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Auswertung dargelegt.

Der Rangkorrelationskoeffizient (r_s) der Mittelwerte der Stärken beider Instrumente beträgt 0,85. Die Korrelationskoeffizienten (r) der Mittelwerte bzw. Standardabweichungen betragen 0,91 bzw. 0,80. Die Korrelation (r) der Skalen des CSRF mit den entsprechenden Skalen des VIA-IS bewegt sich zwischen 0,41 und 0,77 ($M = 0,56$). Alle Werte sind statistisch signifikant. Die Stärken des CSRF korrelieren zur Gänze stärker mit ihren Entsprechungen im VIA-IS als untereinander. Dies liefert einen Hinweis auf die konvergente und diskriminante Validität des CSRF. Weitere Analysen ergaben vergleichbare Korrelationen zwischen dem CSRF und dem VIA-IS hinsichtlich Alter, z.B. $r = 0,83$ (Korrelationskoeffizient) und $r_s = 0,74$ (Rangkorrelationskoeffizient).

Eine für beide Instrumente durchgeführte Faktorenanalyse deutet auf fünf Faktoren hin – mit einer Varianzaufklärung von 62,03%. Diese Faktoren sind *Interpersonal Strengths* (Weitsicht, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Freundlichkeit, soziale Intelligenz, Teamwork, Fairness, Führungsvermögen, Vergebungsbereitschaft, Humor), *Intellectual Strengths* (Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen, Liebe zum Lernen), *Emotional Strengths* (Tapferkeit, Ausdauer, Tatendrang, Hoffnung), *Strengths of Restraint* (Ehrlichkeit, Bescheidenheit, Vorsicht, Selbstregulation) und *Theological Strengths* (Sinn für das Schöne, Dankbarkeit, Religiosität und Spiritualität). Der Median der Kongruenzkoeffizienten (Tucker's Phi) der 24 Stärken ist 0,96. Die Kongruenzkoeffizienten der Faktoren betragen 0,99 für *Interpersonal Strengths*, 0,92 für *Intellectual Strengths*, 0,98 für *Emotional Strengths*, 0,95 für *Strengths of Restraint* und 0,93 für *Theological Strengths*.

Tabelle 6 betrachtet zum einen die Korrelationen der Faktorwerte innerhalb des VIA-IS und des CSRF getrennt. Zum anderen sind die Interkorrelationen zwischen den Faktorwerten der einander entsprechenden Skalen beider Instrumente abgebildet, die sich zwischen 0,59 (*Intellectual Strengths*) und 0,73 (*Interpersonal Strengths*) bewegen. Die Korrelationskoeffizienten zwischen den Skalen der beiden Erhebungsinstrumente sind durchgehend signifikant und höher als jene der Faktorwerte innerhalb der einzeln betrachteten Instrumente. Sie leisten damit einen weiteren Beitrag zur Validität des CSRF.

Tabelle 6: Korrelationen der Faktorwerte von VIA-IS und CSRF

VIA-IS	Character Strengths Rating Form (CSRF)				
	1	2	3	4	5
1	0,73***	-0,06	0,14*	-0,07	0,04
2	-0,12	0,59***	0,01	-0,13	-0,04
3	-0,03	0,14*	0,70***	-0,07	0,21**
4	-0,04	-0,10	-0,20**	0,66***	-0,06
5	-0,03	0,08	-0,06	-0,07	0,64***

Anmerkungen: N=211. 1 = *Interpersonal Strengths*, 2 = *Intellectual Strengths*, 3 = *Emotional Strengths*, 4 = *Strengths of Restraint*, 5 = *Theological Strengths*; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Hervorhebungen markieren die Interkorrelationen zwischen den einander entsprechenden Skalen des VIA-IS und des CSRF.

Quelle: eigene Darstellung nach Ruch et al. (2014, S. 57)

Abschließend zeigt der Vergleich der Reliabilität nach Cronbach's Alpha (α) für die fünf Faktoren etwas niedrigere Werte für den CSRF mit 0,83 für *Interpersonal Strengths*, 0,74 für *Intellectual Strengths*, 0,75 für *Emotional Strengths*, 0,62 für *Strengths of Restraint* und 0,53 für *Theological Strengths*. Demgegenüber liegen die entsprechenden Vergleichswerte des VIA-IS bei 0,86, 0,77, 0,83, 0,68 und 0,53. Ruch, seine Kolleginnen und sein Kollege erachten dies als ausreichend für Forschungszwecke (Ruch et al., 2014, 54ff.).

Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang. Bei der Entscheidung für dieses Erhebungsinstrument wurde die ausdrückliche Einschränkung der Autoren und Autorinnen (vgl. 2.4) ins Kalkül gezogen und vor dem Hintergrund, dass keine Einzelprofile für die teilnehmenden Personen erstellt werden, zugunsten der Testökonomie – 24 Items gegenüber 240 Items des VIA-IS – in Kauf genommen. Die Erfassung erfolgte auf vier aufeinanderfolgenden Seiten des Online-Fragebogens, denen auf einer eigenen Seite eine Instruktion für die Selbsteinschätzung sowie eine Erläuterung der zu verwendenden Bewertungsskala vorangestellt war.

3.2.2 Ausbildungs- und Berufsbiografie

Zur Prüfung einer etwaigen Übereinstimmung zwischen den individuell berichteten und den Studien- und Berufstypen zugeschriebenen Charakterstärken (Hypothesen 1 und 2) sowie als Grundlage für die Konsistenzprüfung der sechs Typen (Hypothesen 3 und 4), umfasste der zweite Teil des Fragebogens die Erhebung der Ausbildungs- und Berufsbiografie nach folgenden Gesichtspunkten: Die Probandinnen und Probanden wurden gebeten, die Studienrichtung (freie Nennung) und die Art des Studiums (Bachelor-,

Master- oder Diplomstudium) anzugeben, Mehrfachangaben waren möglich. Zusätzlich sollten die Teilnehmenden angeben, ob sie sich aktiv in einem Studium befänden oder dieses bereits abgeschlossen hätten. Darüber hinaus wurde die Schwerpunktsetzung der vorangegangenen (Schul-) Ausbildung erhoben, um die Stringenz des weiterführenden Ausbildungs- und Berufsverlaufs nachvollziehen zu können (Hypothesen 5a-c). Die Auswahlmöglichkeiten orientierten sich an den Schwerpunkten berufsbildender österreichischer Schultypen (www.bmbf.gv.at, 19.01.2015), wurden durch die Nennung beispielhafter Fachrichtungen/Spezialisierungen konkretisiert und beinhalteten die Optionen technisch, kaufmännisch, wirtschaftlich, sozial, künstlerisch und allgemeinbildend.

Das Item SA04 Ausbildung bot den Teilnehmenden somit folgende Auswahlmöglichkeiten:

- technisch (z.B. Elektronik, Informationstechnologie, Maschineningenieurwesen)
- kaufmännisch (z.B. Informationswirtschaft, Marketing, Controlling)
- wirtschaftlich (z.B. Veranstaltungsmanagement, Tourismus, Gastgewerbe)
- sozial (z.B. Kindergartenpädagogik, Pflege, Sozialberufe)
- künstlerisch (z.B. Mode, künstlerische Gestaltung)
- allgemeinbildend (AHS)

Obgleich es durchaus im Bereich des realistischen liegt, dass Personen mehrere unterschiedliche Schwerpunkte im Rahmen ihrer Ausbildung absolviert haben, wurde aus Gründen der Komplexitätsreduktion auf die Möglichkeit einer Mehrfachnennung verzichtet. Die Möglichkeit daraus resultierender Unschärfen muss demnach bei der Interpretation der Ergebnisse eingeräumt werden.

Am Ende des zweiten Abschnitts wurde die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Berufstätigkeit erhoben und konkretisiert. Proyer et al. (2012, S. 153) schlagen eine Untersuchung auf dem Level der beruflichen Aktivitäten anstatt jenem der Berufsbezeichnung vor. Diesem Gedanken nähert sich die gewählte Vorgangsweise an, bei der die Teilnehmenden zunächst die Schwerpunktsetzung ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit auswählen sollten, um sie dann mittels freier Nennung zu konkretisieren und zu bezeichnen. Die Auswahlmöglichkeiten wurden gemäß der Zwei-Wort-Etiketten (vgl. Tabellen 3 und 4) angeboten und zur besseren Vorstellbarkeit jeweils einige Beispielberufe angeführt. Personen, die aus Ausbildungsgründen noch nicht im Berufsleben standen, konnten eine entsprechende Option auswählen.

Das Item BE03 Berufstätigkeit Schwerpunkt bot den Teilnehmenden somit folgende Auswahlmöglichkeiten:

- handwerklich-technisch, u.a. Mechaniker/in, Elektriker/in, Landwirt/in, Bauingenieur/in)
- untersuchend-forschend, u.a. Physiker/in, Biolog/in, Laborant/in, Forscher/in
- kreativ-künstlerisch, u.a. Musiker/in, Tänzer/in, Schauspieler/in, Designer/in, Schriftsteller/in
- erziehend-pflegend, u.a. Lehrer/in, Krankenpfleger/in, Sozialarbeiter/in, Psychotherapeut/in
- führend-verkaufend, u.a. Manager/in, Finanzberater/in, Politiker/in, Verkäufer/in, Werbeagent/in
- ordnend-verwaltend, u.a. Bankangestellte/r, Jurist/in, Sekretär/in, Korrespondent/in
- Ich befinde mich noch in der Ausbildung und bin nicht berufstätig.

Die Sichtung der Datensätze ergab, dass die Selbsteinschätzung durch die Probandinnen und Probanden zum Teil mit Unsicherheit verbunden war oder die vorgegebenen Möglichkeiten nicht mit dem Verständnis der Teilnehmenden korrespondierten. So fand sich z.B. eine Teilnehmerin aus der IT-Branche nicht explizit wieder, ordnete sich aber dennoch als handwerklich-technisch ein, eine Sozialarbeiterin wiederum empfand die erziehend-pflegende Beschreibung ihres Berufs als unzutreffend. Eine Kassakraft, eine Drucktechnikerin und eine Finanzbuchhalterin ordneten sich beispielsweise als führend-verkaufend ein, während sich ein Teilnehmer aus der Personalleasingbranche als handwerklich-technisch einstuft. Diese Beispiele zeigen, dass die entstandenen Personencluster nicht zur Gänze mit den Profilen der jeweiligen Holland-Codes in Einklang stehen. Da jedoch die Persönlichkeitstypen auch nicht mit Idealtypen gleichzusetzen sind sondern vielmehr ebenfalls mit dreistelligen Codes beschrieben werden, was das Spektrum der passenden Profile für jede Person erweitert, ist die Autorin der Ansicht, dass diese Unschärfen in der vorliegenden Untersuchung vernachlässigt werden können. Aus diesem Grund wurde von einer Neuklassifikation der angegebenen Berufstätigkeit im Rahmen der Auswertung Abstand genommen. Bei Darstellung und Interpretation der Ergebnisse wird allerdings darauf verwiesen, dass es sich um die Selbsteinschätzung der Probandinnen und Probanden handelt.

3.2.3 Soziodemografische Merkmale

Auf der letzten Seite des Online-Fragebogens wurden die interessierenden soziodemografischen Merkmale erhoben. Die Probandinnen und Probanden wurden gebeten, ihr Geschlecht auszuwählen sowie ihr Alter (freie Eingabe) anzugeben.

3.2.4 Pretest

Vor der eigentlichen Veröffentlichung des Fragebogens wurde ein Pretest mit sechs Personen durchgeführt. Änderungen im ersten Teil des Fragebogens (Selbsteinschätzung der persönlichen Stärken) betrafen die Hervorhebung einzelner Schlüsselwörter sowie die wiederholte Anzeige der Bewertungsskala als Hilfestellung auf jeder der in Summe vier Seiten auf denen die Selbsteinschätzung der persönlichen Stärken durchgeführt wurde. Anmerkungen, die das Definitionsverständnis der einzelnen Stärken betrafen sowie diesbezügliche Änderungsvorschläge wurden nicht übernommen, um das Original-Erhebungsinstrument (CSRF) nicht zu verfälschen.

Auf Basis der Rückmeldungen wurde der zweite Abschnitt zu Ausbildungs- und Berufsbiografie überarbeitet und insbesondere die Möglichkeit, die Mehrfachauswahl von Studienrichtungen zu konkretisieren sowie das Doktorat/PhD als Studienart integriert. Die Probandinnen und Probanden wurden in der Folge mittels Mehrfachauswahl gebeten, die Studienrichtung (freie Nennung) die Art des Studiums (Bachelor-, Master-, Diplomstudium oder Doktorat/PhD) anzugeben, den Hochschultyp (Fachhochschule, Universität), die Organisationsform des Studiums (Vollzeit, berufsbegleitend) sowie ihren Studienstatus anzuführen (aktiv, abgeschlossen, ohne Abschluss beendet). Der Fragebogen beinhaltete die Möglichkeit, bis zu fünf Studienrichtungen anzuführen, um etwaige Schwerpunktänderungen bei der Wahl der Studienrichtungen feststellen zu können. Eine Auswahloption für Personen, die kein Studium absolvierten oder absolviert hatten wurde integriert. Die soziodemografischen Merkmale wurden um den höchsten erreichten Bildungsabschluss ergänzt und die Darstellung der Items vereinheitlicht.

Trotz der Präzisierung der Items zur Studienwahl blieb ein Faktor unberücksichtigt, der in der Folge die Auswertung und das Treffen einer konkreten Aussage über den Ausbildungsverlauf und etwaige Schwerpunktänderungen erschwerte. Die Probandinnen und Probanden erhielten keine Aufforderung zur chronologischen Angabe ihrer Studienwahl. Es zeigte sich später, dass einige das zuletzt begonnene Studium zuerst benannten, andere erst das am weitesten zurückliegende anführten. Bei wiederum anderen ließ sich gar keine chronologische Reihenfolge identifizieren. Das gewählte Fragenformat (erweiterte Auswahl) ergab überdies 42 mögliche Kombinationen der Studienspezifikation, je nach Art des Studiums, Hochschultyp, Organisationsform sowie Studienstatus und setzte sich aus insgesamt 336 separaten Merkmalen zusammen, was die Übersichtlichkeit bei der Auswertung stark beeinträchtigte und entsprechend verkomplizierte. Außerdem verleitete die technisch bedingte mögliche Mehrfachauswahl innerhalb dieser Unterkategorien manche Personen dazu, konsekutive und ident

bezeichnete Studienrichtungen nur einmal zu benennen und die Detailangaben zu mehreren Studien in einer Auswahl aneinander zu reihen. Die Benennung hing jedoch direkt mit der Erfassung der Anzahl der gewählten Studien zusammen, die für die weitere Auswertung relevant war. Dies machte eine genaue Kontrolle der einzelnen Datensätze auf Stimmigkeit und gegebenenfalls Korrektur der Angaben im Sinne einer Interpretation der eigentlichen Absichten der Probandinnen und Probanden erforderlich.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass die Aufforderung, die „gewählte(n) Studienrichtung(en)“ zu nennen, möglicherweise mehr Interpretationsspielraum zuließ als intendiert. Zwar wurde im nächsten Schritt explizit nach der Konkretisierung der Rahmenbedingungen „des Studiums/der Studien“ gefragt, jedoch mag der Begriff Studienrichtung von der einen oder dem anderen als übergeordnet, im Sinne von z.B. Fachrichtung, die Bachelor- und Masterstudium inkludiert, ausgelegt und entsprechend beantwortet worden sein.

3.3 Stichprobe

Die quantitative Erhebung erfolgte unter Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Fachrichtungen und Hochschulen. Aufgrund der Verknüpfung von Stärken und Berufstypen lag der Fokus auf Hochschulen mit angewandtem Bildungsschwerpunkt. Um gegebenenfalls Unterschiede herausarbeiten zu können, wurde der Fragebogen ebenfalls an klassischen Universitäten verbreitet.

Nach Abschluss der Umfrage konnte ein Rücklauf von 641 Datensätzen verzeichnet werden, davon wurden 554 als abgeschlossen gewertet. In die Auswertung einbezogen wurden alle Datensätze, bei denen alle Seiten bzw. Items des Fragebogens fragestellungsbezogen beantwortet und vollständige soziodemografische Angaben gemacht wurden. Ausgeschlossen wurden drei Datensätze bei denen die Studienrichtungen nur als Universität bzw. Fachhochschule angegeben wurden und keine Konkretisierung hinsichtlich der Fachrichtung erfolgte. Eine Auskunftsperson gab nur die Studienart Masterstudium an, ohne nähere fachliche Spezifikation. Vier Datensätze wurden aufgrund von unvollständigen soziodemografischen Angaben aus der Auswertung genommen. Eine Auskunftsperson machte ausschließlich Anmerkungen zur Konstruktion der Items, ging jedoch nicht auf die inhaltlichen Fragestellungen ein. Nach Ausschluss dieser Fälle wurden 545 Datensätze in die weitere Auswertung einbezogen.

Die Stichprobe bestand somit aus 545 Personen, davon waren 403 bzw. 73,9% Frauen und 142 bzw. 26,1% Männer. Die jüngste Teilnehmerin war 17, der älteste Teilnehmer 59 Jahre alt ($M = 27$; $MW = 29,95$; $Sd = 9,35$). Die Altersstreuung war bei beiden Ge-

schlechtern ähnlich verteilt, mit 17-57 Jahren bei Frauen ($M = 26$; $MW = 28,74$; $Sd = 8,74$) und 20-59 Jahren ($M = 30$; $MW = 33,37$; $Sd = 10,18$) bei Männern. Das zeigt zwar eine Schiefverteilung zugunsten der jüngeren Bevölkerung, jedoch bei einem Altersdurchschnitt von 28,74 Jahren ($Sd = 8,74$) gleichzeitig, dass Studieren in der heutigen Zeit immer weniger eine Frage des Alters ist, eingedenk der Tatsache, dass es sich bei der primären Zielgruppe der Untersuchung um aktiv Studierende handelt. Das Bildungsniveau lag dementsprechend hoch. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden (47,5% bzw. 253 Personen) hatte bereits zumindest ein Hochschulstudium abgeschlossen, beinahe ebenso viele Probandinnen bzw. Probanden (46,4% bzw. 253 Personen) gaben einen Maturaabschluss als höchste Qualifikation an. Drei der Teilnehmenden hatten einen Haupt- bzw. Pflichtschulabschluss, sieben einen Lehrabschluss und acht einen Fach- oder Handelsschulabschluss. 15 Personen gaben andere Qualifikationen, wie beispielsweise Kolleg, Akademie, medizinisch-technische Fachschule, Diplom in der Gesundheits- und Krankenpflege oder Bilanzbuchhaltungsprüfung an oder benannten explizit die Absolvierung einer Studien- oder Berufsreifeprüfung. Zum Zeitpunkt der Umfrage befand sich knapp ein Fünftel (19,1% bzw. 104 Personen) noch ausschließlich in der Ausbildung und ging keiner beruflichen Tätigkeit nach. 80,9% (441 Personen) gaben demgegenüber an, aktuell berufstätig zu sein bzw. bereits Berufserfahrung zu haben.

Zur Beantwortung der Fragestellungen (vgl. 3.1) wurde die Gesamtstichprobe ($N = 545$) auf Basis der jeweils interessierenden Merkmale unterschiedlich bereinigt. Für jene Hypothesen, die auf den Studientyp fokussieren – dies sind die Hypothesen 1, 3a-c und 5a – beträgt die Stichprobengröße $N = 541$, da vier Probandinnen bzw. Probanden zum Zeitpunkt der Befragung kein Studium absolvierten. Für jene Hypothesen, deren zentrales Merkmal der Berufstyp ist – dies sind die Hypothesen 2, 4a-c und 5b – beträgt die Stichprobengröße $N = 441$, da 104 Probandinnen bzw. Probanden zum Befragungszeitpunkt keiner beruflichen Tätigkeit nachgingen. Für Hypothese 5c – sie fokussiert auf Studien- und Berufstyp – steht eine Stichprobengröße von $N = 438$ zur Verfügung. Eine Person gab an, weder zu studieren, noch berufstätig zu sein, drei Personen absolvierten kein Studium und 104 waren nicht berufstätig.

3.4 Durchführung

3.4.1 Erhebungszeitraum

Der Fragebogen war online unter <https://www.socisurvey.de/csrf2015/> im Zeitraum von 18.02.2015 bis 22.03.2015 abrufbar. Die Distribution über ausgewählte Kontaktpersonen erfolgte innerhalb der ersten Woche ab Freischaltung. Innerhalb der ersten Woche nahmen 267 Personen an der Umfrage teil, in der zweiten Woche beantworteten weitere 143 Personen den Fragebogen. Eine Hochschule übermittelte die Umfrage zwei Wochen vor Abschluss der Befragung noch über einen Newsletter an ihre Studierenden, was zu einem erneuten Anstieg des Rücklaufs auf 194 Fragebögen in der dritten Woche führte. In der letzten Woche und den verbleibenden Tagen des Erhebungszeitraums beteiligten sich noch 37 Personen an der Umfrage.

3.4.2 Distribution

Die Verteilung erfolgte primär über die Netzwerke von Studierendenvertretungen österreichischer Fachhochschulen und Universitäten. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, eine möglichst heterogene Gruppe an Probandinnen und Probanden zu erreichen, daher wurde gezielt Kontakt mit Personen aufgenommen, deren Institutionen möglichst viele Studienrichtungen der sechs RIASEC Dimensionen anbieten. Neben den Studierendenvertretungen wurden dazu beispielsweise auch Leiterinnen und Leiter von Studienprogrammen oder Qualitätsmanagementabteilungen sowie Sekretariate und Studierende direkt angesprochen. Um sowohl aktiv Studierende als auch Absolventinnen und Absolventen zu erreichen wurde der Fragebogen-Link auf institutionsinternen Studierenden- und Alumni-Plattformen platziert und über institutions- bzw. studiengangseigene Email-Verteiler versendet. Soziale Netzwerke erweiterten den Distributionsrahmen zusätzlich.

3.5 Kategorisierung der Studienrichtungen mittels Holland-Codes

Die Hypothesen 1, 3 und 5 und nehmen Bezug auf die gewählte Studienrichtung der Probandinnen und Probanden und deren Ähnlichkeit zu einem der sechs Persönlichkeitstypen nach Holland. Aufgrund der Vielfalt der österreichischen Bildungslandschaft war es nicht zweckmäßig, den Teilnehmenden der Untersuchung Auswahlmöglichkeiten vorzugeben. Stattdessen erfolgte die Angabe der gewählten Studienrichtung(en) über ein freies Eingabefeld. Nach Abschluss der Erhebung wurden die angegebenen Studienrichtungen gesichtet und anhand des Berufs- und Ausbildungsregisters für den

Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST-R) (Bergmann & Eder, 2014, S. 1ff.) mit dreistelligen Holland-Codes kategorisiert. Das Berufs- und Ausbildungsregister umfasst unter anderem alle im Jahr 2014 an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen angebotenen Studienrichtungen. Den Angaben der Probandinnen und Probanden konnten somit eindeutige Holland-Codes zugeordnet werden.

Bedeutsam für eine korrekte Einteilung war die gleichzeitig erfolgte Angabe, ob das betreffende Studium an einer Universität oder einer Fachhochschule absolviert wurde bzw. wird, da dies in manchen Fachrichtungen einen Einfluss auf die Priorisierung der Codes hat. Beispielsweise ist das Informatikstudium an einer Universität mit IRC (*investigative-realistic-conventional* bzw. forschend-technisch-verwaltend) gekennzeichnet, hat also den Primärcode I, während das Informatikstudium an einer Fachhochschule mit RIC (*realistic-investigative-conventional* bzw. technisch-forschend-verwaltend), also dem Primärcode R charakterisiert ist. Der Austausch der ersten beiden Stellen drückt die unterschiedliche Schwerpunktsetzung der beiden Hochschultypen in dieser Studienrichtung aus. Es lässt sich daraus schließen, dass beim Fachhochschulstudium die praktische Anwendung und Umsetzung der technischen Problemlösungskompetenz im Vordergrund steht, während das Universitätsstudium eine abstraktere Herangehensweise vor dem Hintergrund der Ergründung neuer Phänomene und Fragestellungen verfolgt. Solche Verschiedenartigkeiten treten bei einigen, jedoch nicht allen Studienrichtungen auf, die sowohl auf Universitäts- als auch auf Fachhochschulebene angeboten werden. Teilweise gibt es sogar Unterschiede bei Fachrichtungen, die ausnahmslos an einem Hochschultyp angeboten werden. Zum Beispiel erfolgt die Ausbildung zur Logopädin bzw. zum Logopäden derzeit ausschließlich auf Fachhochschulebene. Je nach anbietender Institution weichen die Bezeichnungen des Studiums voneinander ab, obgleich sie zur selben Berufsberechtigung führen. Im Ausbildungs- und Berufsregister finden sich daher die beiden Studienrichtungen Logopädie bzw. Logopädie-Phoniatrie-Audiologie. Während das Studium mit der Bezeichnung Logopädie mit dem dreistelligen Code SAI (*social-artistic-investigative* bzw. erziehend-künstlerisch-forschend) versehen ist, trägt das Studium mit der Bezeichnung Logopädie-Phoniatrie-Audiologie den dreistelligen Code SIC (*social-investigative-conventional* bzw. erziehend-forschend-verwaltend). Das zeigt gleichzeitig eine potenzielle Verfälschungsquelle der vorliegenden Untersuchung auf, da eine unpräzise Angabe einer Probandin oder eines Probanden, also z.B. Logopädie als Kurzform im Sprachgebrauch für das Studium Logopädie-Phoniatrie-Audiologie, zu einer verzerrten Kategorisierung mittels Holland-Code und damit zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen

kann. Im Kapitel 5.2 wird im Rahmend der Interpretation näher auf diese Problematik eingegangen.

Die Zuordnung der Studienrichtungen brachte aufgrund der ausdrücklich gewünschten und für die Beantwortung der Fragestellungen erforderlichen heterogenen Zielgruppe eine Vielzahl an verschiedenen dreistelligen Codes. In Summe ergab das beispielsweise nur für die erstgenannten Studienrichtungen (N = 541) 55 unterschiedliche Holland-Code-Kombinationen, die sich in der Häufigkeit ihres Auftretens, z.B. IRS (*investigative-realistic-social* bzw. forschend-technisch-sozial), n = 57, gegenüber SEC (*social-enterprising-conventional* bzw. erziehend-verkaufend-verwaltend), n = 1, stark unterschieden und zu sehr kleinteiligen Untergruppierungen führten. Aufgrund dessen entschied sich die Autorin, die dreistelligen Holland-Codes auf einstellige Holland-Codes zu verdichten, um größere und dadurch potenziell aussagekräftigere Vergleichsgruppen zu erhalten. Herangezogen wurde dazu jeweils der Primärkode, da dieser auch die primäre Schwerpunktsetzung im Studium widerspiegelt. Dieses Vorgehen ermöglicht in der Folge auch eine eindeutige Prüfung der Hypothesen 5a und c, da das Fragebogendesign für die Kategorisierung von vorangegangener Ausbildung und beruflicher Tätigkeit ebenfalls eine einstellige Holland-Codierung vorsieht.

Im Vergleich mit aktuellen Untersuchungen erscheint diese Vorgehensweise ebenfalls zweckmäßig. Harzer (2011a, S. 5; S. 9) konnte aufgrund der genügend großen Stichprobe zwar immerhin zweistellige Holland-Codes für ihre Analysen erhalten. Eine Analyse von Charakterstärkenprofilen erfolgte jedoch nur für jene Berufsgruppen, denen mindestens 50 Probandinnen und Probanden angehörten. Die Reduktion auf primär-codierte Studientypen ergab in der vorliegenden Arbeit Gruppengrößen zwischen 58 (Studientypen R und A) und 117 (Studientyp S) Personen.

Die Aussagekraft und Vollständigkeit der Angaben zur den Studienrichtungen erwiesen sich als ebenso individuell wie die Bildungsbiografien der Probandinnen und Probanden selbst. Manche Personen spezifizierten jedes Studium genau und nachvollziehbar, indem sie Studienart, Hochschultyp, Organisationsform und ihren Studienstatus angaben, andere wiederum begnügten sich mit der Angabe der Studienbezeichnung. Die Anzahl der gewählten Studienrichtungen unterschied sich interindividuell ebenso stark und ergab fünf Gruppen. 212 Personen nannten ein Studium, 223 gaben zwei Studienrichtungen an, 69 Personen benannten drei, 26 nannten vier und 11 Personen spezifizierten 5 Studien. Das führte dazu, dass einige Personen bis zu vier verschiedene einstellige Holland-Codes in ihrem Profil aneinander reihten. In der Folge sollte jedoch jede Person nur einen charakterisierenden einstelligen Code erhalten, der als Basis für die Hypothesentestung benötigt wurde. Um die heterogenen Datensätze zur Gänze

verwenden zu können und fehlende Informationen zu kompensieren, gleichzeitig jedoch sicher zu stellen, dass jede Probandin und jeder Proband den zu ihrer bzw. seiner Studienpersönlichkeit passenden einstelligen Holland-Code zugewiesen bekam, wurde schrittweise unter Berücksichtigung folgender Kriterien vorgegangen.

Bei jenen Personen, die entweder nur ein Studium angegeben hatten oder alle angegebenen Studien denselben primären Holland-Code hatten, entsprach der einstellige Holland-Code des Studiums auch dem endgültigen Code der Person (n = 342). Bei Personen, deren Profil auf Basis ihrer Angaben nicht so eindeutig zu ermitteln war (z.B. mehrere Studien mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten oder fehlende Angaben), musste der Holland-Code auf Basis einer Interpretation der vorliegenden Daten festgelegt werden. Die Chronologie der Studienbiografie konnte mangels dezidierter Fragestellung (vgl. 3.2.4) nicht mit Sicherheit festgestellt werden, insofern war keine Differenzierung der Studienpersönlichkeit zu verschiedenen Zeitpunkten, also beispielsweise zwischen Beginn und aktuellem Stand oder Ende der akademischen Laufbahn möglich. Daher konzentrierte sich der Fokus auf die Ermittlung jener Studien, die zum Zeitpunkt der Umfrage den aktuellen Studientyp der Studierenden repräsentierten. Da annähernd zwei Drittel der Probandinnen und Probanden ohnehin nur ihr aktuelles Studium bzw. einen über mehrere Studien hinweg gleichbleibenden Studientyp angegeben hatten, ist diese Zielsetzung zweckmäßig. Sie stellt die Vergleichbarkeit der Charakterstärkenprofile aller Probandinnen und Probanden sicher. Ab zwei genannten Studien mit unterschiedlichen Holland-Codes ergab dies folgende möglichen Betrachtungsebenen, angeführt in der Reihenfolge ihrer Priorität als Bewertungskriterium:

- „aktiv“ vor „abgeschlossen“ vor „ohne Abschluss beendet“ bzw. keine Angabe

Die Reihenfolge der Kriterien liegt in der Zielsetzung begründet. Ein aktives Studium repräsentiert gleichzeitig den aktuellen Studientyp. Bei einem abgeschlossenen Studium ist davon auszugehen, dass die Studienrichtung dem Persönlichkeitstyp entsprochen hat, da ansonsten ein vorzeitiger Wechsel des Studiums wahrscheinlich gewesen wäre (Holland, 1992, S. 4f.). Sofern jemand nach einem Studienabbruch zum Zeitpunkt der Umfrage kein neues Studium aufgenommen hat, kann nur auf den zuletzt bestandenen Typ zurückgegriffen werden. Dieser besitzt mehr Aussagekraft als gar keine Angabe und kann vor allem im Vergleich mit dem Ausbildungs- und Berufstyp der Person interessante Erkenntnisse liefern. In der Folge kamen jedoch nur die ersten beiden Kriterien (aktiv, abgeschlossen) bei der Bewertung zum Tragen.

- Master vor Bachelor vor Diplom

Bei der Reihenfolge dieser Kriterien steht wiederum die Zielsetzung, den möglichst aktuellen Studientyp zu finden, im Fokus. Im österreichischen Hochschulsystem ist die Umstellung der Diplomstudien auf das Bachelor-Master-System zu einem überwiegenden Teil erfolgt. 2013 wurden an öffentlichen Universitäten 334 Bachelor- und 561 Masterstudien jedoch nur noch 58 Diplomstudien angeboten. An Fachhochschulen gibt es seit dem Wintersemester 2012/13 gar nicht mehr die Möglichkeit, ein Diplomstudium zu absolvieren (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2014, S. 10f.). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass es sich bei der Angabe der Studientypen ohne nähere Spezifizierung bei einem Master- oder Bachelorstudium gegenüber einem Diplomstudium um das aktuellere handelt. Da der Zugang zu einem Masterstudium nur nach vorheriger Absolvierung eines Bachelorstudiums (oder Bachelor-Äquivalent bzw. höherrangigen Studiums) möglich ist, kann ebenfalls geschlossen werden, dass, bei der Angabe beider Studientypen ohne weitere Konkretisierung, das Masterstudium das aktuellere repräsentiert.

- übereinstimmender oder überwiegend auftretender einstelliger Holland-Code

Zur Verdeutlichung wird hier ein Beispiel aus einem Datensatz angeführt: ein Studierender vermerkt drei Studien als aktiv. Zwei Studienrichtungen besitzen den primären Holland-Code E, eine den Code C. Als finaler Studientyp wird für diesen Studierenden der Holland-Code E festgelegt.

- Ähnlichkeit der Studienrichtungen bzw. gemeinsamer Nenner ihrer Holland-Codes

Das Beispiel eines Datensatzes zeigt, dass die beiden von einer Studierenden genannten Studienrichtungen Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit (ECS) und Slawistik (AIS) als gemeinsamen Nenner ihrer dreistelligen Holland-Codes den Code S haben. In der Folge wird für diese Studierende der Holland-Code S festgelegt.

- Kombination von Fachrichtungen zur Ermittlung des Schwerpunkts

Bei der Nennung von zwei Studienrichtungen, deren Kombination aufgrund ihrer Anführung im Berufs- und Ausbildungsregister zu einer eindeutigen Typisierung mittels dreistelligem Holland-Code führt, wird das neu entstandene Studienprofil übernommen. So wird in einem Datensatz aus der eher unspezifischen Angabe Wirtschaft (z.B. Be-

triebswirtschaft, ECI) und der Studienrichtung Psychologie (SAI) die Kombination Wirtschaftspsychologie (ECS) und damit der Studientyp E.

- Distributionswahrscheinlichkeit

Einige angeführte Studienrichtungen konnten eindeutig der anbietenden Hochschule zugeordnet werden. Sofern diese Institution im Zuge der Distribution der Umfrage explizit angesprochen und diese in der Folge dabei auch mitgewirkt hatte, wurde daraus auf den aktiven Status des genannten Studiums geschlossen.

Tabelle 7: Interpretationskriterien zur Festlegung eines einstelligen Holland-Codes bei mehrfacher Nennung von Studienrichtungen

Interpretationskriterium	Anzahl der Studierenden	In Prozent der Gesamtstichprobe
1. Eindeutiger Holland-Code	n = 342	63,20%
2. Aktives Studium	n = 143	26,40%
3. Abgeschlossenes Studium	n = 23	4,30%
4. Master vor Bachelor	n = 9	1,70%
5. Master vor Diplom	n = 2	0,40%
6. Bachelor vor Diplom	n = 1	0,20%
7. Überwiegende Holland-Codes	n = 3	0,60%
8. Ähnlichkeit, gemeinsamer Nenner der Holland-Codes	n = 7	1,30%
9. Kombination der Studienrichtungen	n = 2	0,40%
10. Distributionswahrscheinlichkeit	n = 9	1,70%

Anmerkungen: n = Anzahl der Personen, deren Holland-Code für das Studium nach dem jeweiligen Kriterium festgelegt wurde; Gesamtstichprobe N = 541.

Obgleich diese Vorgangsweise eine Interpretation auf Basis subjektiv gewählter Kriterien darstellt, ist die Autorin der Ansicht, dass diese nachvollziehbar sind. Etwaige Unschärfen in den Bewertungen, die etwa auf der Ermittlung des gemeinsamen Nenners mehrerer Studienrichtungen beruhen, können aufgrund der Anzahl der fraglichen Fälle vernachlässigt werden. Tabelle 7 listet bei der Bewertung der Datensätze tatsächlich zur Anwendung gekommenen Kriterien und zeigt, dass die auf den ausdrücklichen Angaben der Probandinnen und Probanden basierenden Kriterien zu Studienstatus und Studienart gemeinsam mit den bereits eindeutig klassifizierten Datensätzen (Kriterien 1-7) knapp 97% aller Fälle ausmachen. Somit beruht lediglich in drei Prozent der Fälle der finale einstellige Holland-Code für die Studienpersönlichkeit auf einer inhaltlichen Interpretation der Angaben.

4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Auswertung der Datensätze präsentiert und die unter 3.1 formulierten Hypothesen überprüft. Aufgrund der äußerst umfangreichen Stichprobengröße und der hohen Skalenzahl befinden sich die Rohdaten dieser empirischen Untersuchung nicht im Anhang, werden jedoch auf Anfrage bei der Autorin (barbara.billinger@mail.fernfh.ac.at) gerne zur Verfügung gestellt.

Zu Beginn der Auswertung wurden alle interessierenden Variablen einer Prüfung auf Normalverteilung unterzogen. Da bei keinem der Merkmale Normalverteilung gegeben war, konnten keine parametrischen Testverfahren angewendet werden. Es kamen in der Folge ausschließlich nicht-parametrische Verfahren wie der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman (r), der Mann-Whitney-U-Test (U) und der Chi²-Test (χ^2) zum Einsatz.

Um etwaige Auswirkungen des Alters auf das Ausmaß der Ausprägung der 24 Charakterstärken festzustellen (vgl. Tabelle 8) wurden die Korrelationen der Mittelwerte berechnet. Die meisten signifikanten Korrelationen umfassen den Komplex der sogenannten *Intellectual Strengths*, Kreativität ($r = 0,10$; $p < 0,05$), Neugier ($r = 0,15$; $p < 0,01$), Urteilsvermögen ($r = 0,17$; $p < 0,01$) und Liebe zum Lernen ($r = 0,17$; $p < 0,01$). Darüber hinaus finden sich signifikante Zusammenhänge zwischen dem Alter und den Charakterstärken Weitsicht ($r = 0,15$; $p < 0,01$), Führungsvermögen ($r = 0,11$; $p < 0,01$), Tapferkeit ($r = 0,15$; $p < 0,01$), Ausdauer ($r = 0,09$; $p < 0,05$), Ehrlichkeit ($r = 0,09$; $p < 0,05$), Selbstregulation ($r = 0,07$; $p < 0,05$) sowie Religiosität & Spiritualität ($r = 0,09$; $p < 0,05$).

Diese deutlichen Zusammenhänge zeigen, dass 11 der 24 Charakterstärken die Tendenz aufweisen, sich mit zunehmendem Alter auszubilden bzw. weiter zu entwickeln. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Annahme der Trainierbarkeit von Charakterstärken (Seligman, 2010, S. 222). Es benötigt demnach Zeit, Entschlossenheit und Energie, an den eigenen Charakterstärken zu arbeiten. Die vier Charakterstärken Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen und Liebe zum Lernen weisen die stärksten Korrelationen mit dem Alter auf. Bei einer Stichprobe die fast ausschließlich aus Studierenden bzw. Absolvent/innen eines Studiums besteht, könnten höher ausgeprägte Charakterstärken im Bereich der *Intellectual Strengths* grundsätzlich erwartet werden. Das Ergebnis bedeutet jedoch, dass vor allem die älteren Probandinnen und Probanden in erhöhtem Ausmaß über diese Stärken verfügen. Ob jedoch die Absolvierung eines Studiums dabei als Katalysator für die Weiterentwicklung ihrer Stärken diene

oder der Entschluss für ein Studium erst aufgrund der bereits gereiften Charakterstärken getroffen wurde, lässt sich aus den vorliegenden Daten nicht ableiten.

Stärken wie Weitsicht, Führungsvermögen, Ausdauer oder Selbstregulation würde man im Alltagsverständnis eher Menschen zuschreiben, die bereits über gewisse Lebenserfahrung verfügen, bisherige Forschungsergebnisse sind jedoch eher breit gestreut und lassen kaum eindeutige Schlussfolgerungen zu, ob bzw. weshalb manche Charakterstärken einen stärkeren Bezug zum Alter haben als andere. Ruch et al. (2014, S. 55) fanden im Rahmen der Entwicklung des CSRF positive Korrelationen zwischen Alter und Ausdauer, Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Vergebungsbereitschaft, Sinn für das Schöne, Dankbarkeit und Religiosität & Spiritualität. Littman-Ovadia et al. (2013, S. 988) fanden in ihrer Untersuchung mit dem VIA-IS signifikante Zusammenhänge des Alters mit den Charakterstärken Liebe zum Lernen, Neugier, Religiosität & Spiritualität, Dankbarkeit und soziale Intelligenz. Andere Studien ergaben Zusammenhänge mit Vergebungsbereitschaft (Harzer & Ruch, 2012, S. 366) und Religiosität & Spiritualität (Harzer & Ruch, 2013, S. 12). In bisherigen Studien scheint demnach vor allem die Charakterstärke Religiosität & Spiritualität häufig mit dem Alter der Probandinnen und Probanden zu korrelieren, dies entspricht auch den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit. Grund dafür könnte sein, dass sich mit zunehmender Lebenserfahrung und damit einhergehenden Schlüsselerlebnissen etwaige Überzeugungen über Sinn und Zweck des Universums festigen und als Quelle der Kraft dienen.

Zur Feststellung von etwaigen Geschlechterdifferenzen in der Ausprägung der 24 Charakterstärken wurde die Effektstärke nach Cohen (1992, S. 157) herangezogen. Tabelle 8 zeigt, dass vier Charakterstärken bei Männern und Frauen tatsächlich unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Frauen verzeichnen höhere Werte bei der Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Freundlichkeit und sozialer Intelligenz. Männer hingegen besitzen die größere Fähigkeit zur Selbstregulation. Die ermittelten Werte weisen durchwegs auf kleine Effekte hin ($d < 0,5$), am deutlichsten unterscheiden sich Männer und Frauen in der Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden ($d = 0,45$).

Tabelle 8: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationskoeffizienten mit Alter und Geschlechterdifferenzen der Charakterstärken

Code	Charakterstärke	Gesamt (N=545)			Männer (n=142)		Frauen (n=403)		Cohen's d****
		MW	Sd	Alter	MW	Sd	MW	Sd	
CS01_01	Kreativität	6,51	1,79	0,10**	6,80	1,61	6,41	1,84	-
CS02_01	Neugier	7,29	1,63	0,15***	7,41	1,46	7,25	1,68	-
CS03_01	Urteilsvermögen	7,11	1,53	0,17***	7,29	1,36	7,05	1,59	-
CS04_01	Liebe zum Lernen	6,95	1,85	0,17***	6,90	1,88	6,97	1,84	-
CS05_01	Weitsicht	6,56	1,73	0,15***	6,68	1,71	6,52	1,74	-
CS06_01	Tapferkeit	5,76	1,96	0,15***	5,85	1,87	5,73	1,99	-
CS07_01	Ausdauer	6,66	1,95	0,09**	6,51	2,01	6,70	1,92	-
CS08_01	Ehrlichkeit	7,06	1,68	0,09**	7,17	1,68	7,02	1,68	-
CS09_01	Tatendrang	6,26	1,85	-0,02	6,25	1,85	6,27	1,85	-
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,92	2,00	-0,05	6,27	2,06	7,15	1,93	0,45
CS11_01	Freundlichkeit	7,20	1,67	-0,04	6,91	1,88	7,30	1,59	0,24
CS12_01	Soziale Intelligenz	7,07	1,77	0,01	6,68	2,03	7,21	1,65	0,30
CS13_01	Teamwork	6,13	1,93	0,05	6,20	1,98	6,11	1,92	-
CS14_01	Fairness	7,03	1,64	0,04	6,95	1,76	7,06	1,60	-
CS15_01	Führungsvermögen	6,09	1,98	0,11**	6,31	1,99	6,02	1,98	-
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,25	1,95	-0,01	6,35	1,98	6,22	1,95	-
CS17_01	Bescheidenheit	6,01	2,04	0,00	6,16	2,06	5,95	2,03	-
CS18_01	Vorsicht	6,14	2,09	0,04	6,24	2,03	6,11	2,11	-
CS19_01	Selbstregulation	5,56	2,19	0,07*	5,94	2,16	5,43	2,19	-0,24
CS20_01	Sinn für das Schöne	6,70	1,89	-0,02	6,44	2,00	6,79	1,84	-
CS21_01	Dankbarkeit	6,52	1,78	0,01	6,45	1,89	6,55	1,74	-
CS22_01	Hoffnung	6,59	1,90	0,04	6,53	2,00	6,61	1,87	-
CS23_01	Humor	7,01	1,75	-0,01	7,15	1,61	6,96	1,80	-
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	4,33	2,72	0,09**	4,32	2,85	4,33	2,67	-

Anmerkungen: **** berechnet auf: www.psychometrica.de/effektstaerke.html#cohenb; 16.04.2015; Werte mit zu vernachlässigender Effektstärke ($d < 0,2$) werden nicht angeführt. *** Die Korrelation ist auf dem Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig). ** Die Korrelation ist auf dem Niveau 0,05 signifikant (zweiseitig). * Die Korrelation ist auf dem Niveau 0,05 signifikant (einseitig). MW = Mittelwert; Sd = Standardabweichung.

4.1 Charakterstärken und RIASEC Umweltprofile

Der erste Teil der Beantwortung der eingangs formulierten Fragestellungen fokussiert auf potenzielle Übereinstimmungen zwischen den selbsteingeschätzten Charakterstärken der Probandinnen und Probanden und ihrer studien- sowie berufsbezogenen Umwelt. Es soll festgestellt werden, ob die Teilnehmenden über jene Charakterstärken verfügen, die ihrem jeweiligen Umweltprofil, in Form des Studien- oder Berufstyps, zugeschrieben werden. Die Grundlage für die Klassifizierung dieser Typen bilden die Holland-Codes. Zur Identifikation der jeweils bedeutsamen Charakterstärken werden Erkenntnisse früherer Studien herangezogen. Konkret erfolgt ein Vergleich mit den Untersuchungsergebnissen von Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) sowie von Harzer (2011a, S. 4f.). Dazu werden jene Charakterstärken der Stichprobe ermittelt, bei denen ein signifikanter Zusammenhang mit den Studien- (Hypothese 1) bzw. Berufstypen (Hypothese 2) besteht. Als überdurchschnittlich ausgeprägte Charakterstärke wird ein Merkmal in der vorliegenden Auswertung dann bewertet, wenn es einen signifikanten Zusammenhang mit den RIASEC Typen aufweist, wenn seine Ausprägung über dem Durchschnitt der Gesamtstichprobe (gemessen am Mittelwert) liegt, und sie auch in den aktuellen Vergleichsstudien als Charakterstärke des jeweiligen Profils gilt (vgl. Tabelle 5).

4.1.1 Hypothese 1: Charakterstärken im Studium

Hypothese 1: Die selbstzugeschriebenen Charakterstärken entsprechen jenen, die mit dem Holland-Code der gewählten Studienrichtung(en) verknüpft sind. Jene Charakterstärken, die mit dem jeweiligen Holland-Code ihres aktuellen Studiums assoziiert werden, sind bei diesen Studierenden im Vergleich mit der Gesamtstichprobe überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

Die Zuordnung der Studierenden zu ihrem persönlichen Studientyp erfolgte anhand des Berufs- und Ausbildungsregisters von Bergmann und Eder (2014, S. 1ff.). Die Vorgehensweise wurde bereits in 3.5 ausführlich beschrieben. Insgesamt wurden 541 Probandinnen bzw. Probanden sechs verschiedenen Studientypen zugeordnet. Die entstandenen Gruppen R (n = 58), I (n = 103), A (n = 58), S (n = 117), E (n = 112) und C (n = 93) wurden mittels Chi²-Test auf signifikante Zusammenhänge mit den Charakterstärken getestet. Demnach weisen acht der 24 Charakterstärken signifikante Zusammenhänge mit den Studientypen auf. Diese sind Kreativität, $\chi^2 = (40, N = 541) = 56,77$; $p < 0,05$, Tapferkeit, $\chi^2 = (40, N = 541) = 58,39$; $p < 0,05$, Ehrlichkeit, $\chi^2 = (40, N = 541) = 59,81$; $p < 0,05$, Freundlichkeit, $\chi^2 = (40, N = 541) = 59,53$; $p < 0,05$, soziale Intelligenz, $\chi^2 = (40, N = 541) = 81,65$; $p < 0,01$, Sinn für das Schöne, $\chi^2 = (40, N =$

541) = 67,74; $p < 0,01$, Hoffnung, $\chi^2 = (40, N = 541) = 57,32$; $p < 0,05$ und Religiosität & Spiritualität, $\chi^2 = (40, N = 541) = 71,39$; $p < 0,01$. Tabelle 9 zeigt Mittelwerte und Standardabweichungen aller Charakterstärken sowie die Effektstärke des Zusammenhangs Eta (η).

Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Effektstärken des Zusammenhangs zwischen Charakterstärken und Studientypen

Charakterstärke	Gesamt (N = 541)		R (n = 58)		I (n = 103)		A (n = 58)		S (n = 117)		E (n = 112)		C (n = 93)		Eta
	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	η
Kreativität*	6,51	1,78	6,76	1,69	6,24	1,81	7,34	1,64	6,63	1,61	6,48	1,88	6,03	1,81	0,21
Neugier	7,29	1,63	7,28	1,86	7,24	1,68	7,47	1,43	7,19	1,57	7,30	1,74	7,33	1,48	0,05
Urteilsvermögen	7,11	1,54	7,16	1,60	6,98	1,57	7,12	1,66	7,22	1,49	7,08	1,53	7,11	1,47	0,05
Liebe zum Lernen	6,96	1,84	6,93	1,91	7,09	1,84	6,74	1,78	6,79	2,01	7,02	1,73	7,11	1,76	0,08
Weitsicht	6,56	1,74	6,62	1,67	6,53	1,67	6,57	1,63	6,49	1,67	6,54	1,95	6,66	1,76	0,03
Tapferkeit*	5,76	1,96	5,76	1,82	5,53	1,85	5,48	2,04	5,68	2,07	5,96	2,06	6,05	1,82	0,11
Ausdauer	6,65	1,95	6,69	2,03	6,72	1,78	5,91	2,16	6,66	2,06	6,62	1,89	7,05	1,79	0,15
Ehrlichkeit*	7,05	1,68	6,90	1,83	6,88	1,65	6,67	1,68	7,25	1,64	6,99	1,82	7,40	1,44	0,14
Tatendrang	6,26	1,85	6,28	1,80	6,28	1,98	6,16	2,03	6,24	1,79	6,03	1,77	6,57	1,78	0,09
Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,92	2,00	6,16	2,25	7,03	1,75	6,62	2,17	7,24	2,05	6,96	1,90	6,99	1,96	0,16
Freundlichkeit*	7,19	1,68	6,60	2,11	7,24	1,54	7,10	1,80	7,44	1,70	7,04	1,68	7,39	1,28	0,15
Soziale Intelligenz*	7,06	1,77	6,33	2,34	6,83	1,85	6,69	1,79	7,60	1,49	7,26	1,72	7,10	1,41	0,22
Teamwork	6,12	1,93	5,88	2,10	6,36	1,91	5,52	2,07	6,25	1,75	5,91	2,04	6,45	1,74	0,15
Fairness	7,02	1,64	6,69	1,90	6,96	1,71	6,81	1,57	7,38	1,43	7,04	1,66	6,94	1,63	0,13
Führungsvermögen	6,08	1,99	5,81	1,93	6,10	1,95	5,41	2,13	5,88	2,01	6,35	1,96	6,59	1,83	0,18
Vergebungsbereitschaft	6,24	1,96	6,00	2,10	6,21	2,00	6,47	1,89	6,42	1,92	6,02	1,95	6,33	1,91	0,09
Bescheidenheit	6,00	2,03	5,76	2,20	6,28	2,09	5,79	1,82	5,99	1,92	5,70	2,10	6,32	2,02	0,12
Vorsicht	6,13	2,09	5,88	2,22	6,36	1,83	5,67	2,31	6,21	2,02	5,96	2,28	6,42	1,96	0,12
Selbstregulation	5,55	2,19	5,78	2,20	5,45	2,21	5,05	2,33	5,47	2,11	5,75	2,14	5,71	2,24	0,10
Sinn für das Schöne*	6,70	1,89	6,67	2,18	6,64	1,93	7,78	1,36	6,78	1,82	6,46	1,86	6,27	1,83	0,22
Dankbarkeit	6,52	1,78	6,45	1,94	6,63	1,71	6,40	1,81	6,58	1,82	6,38	1,75	6,60	1,78	0,06
Hoffnung*	6,59	1,90	6,34	1,95	6,50	1,94	6,14	2,27	6,76	1,73	6,64	1,94	6,84	1,70	0,12
Humor	7,00	1,75	7,02	1,82	6,78	1,97	6,88	1,87	7,14	1,63	7,04	1,65	7,09	1,66	0,07
Religiosität & Spiritualität*	4,30	2,71	3,29	2,62	3,94	2,66	3,93	2,40	4,94	2,71	4,37	2,72	4,68	2,76	0,19

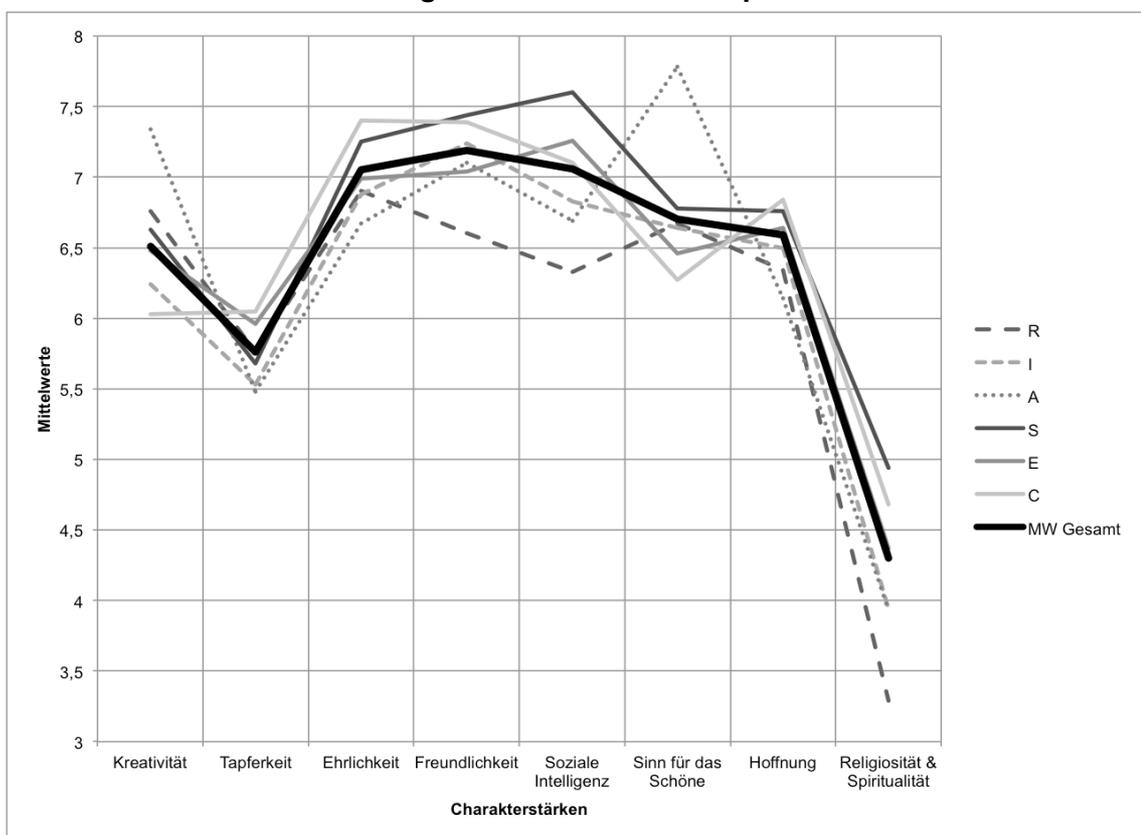
Anmerkung: * $p < 0,05$; Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Zusammenhänge des jeweiligen Merkmals mit den Studientypen und dienen der leichteren Lesbarkeit. MW = Mittelwert; Sd = Standardabweichung.

Die Mittelwerte dieser acht Charakterstärken liegen in der Gesamtstichprobe (N = 541) für Kreativität bei 6,51 (Sd = 1,78), für Tapferkeit bei 5,76 (Sd = 1,96), für Ehrlichkeit bei 7,05 (Sd = 1,68), für Freundlichkeit bei 7,19 (Sd = 1,68) für soziale Intelligenz bei 7,06 (Sd = 1,77), für Sinn für das Schöne bei 6,70 (Sd = 1,89), für Hoffnung 6,59 (Sd = 1,90) und für Religiosität & Spiritualität bei 4,30 (Sd = 2,71). Überdurchschnittliche Werte im Vergleich zum Mittelwert der Gesamtstichprobe weist der Studententyp R im Bereich Kreativität (MW = 6,76, Sd = 1,69) auf, der Wert für Tapferkeit (MW = 5,76, Sd = 1,82) entspricht exakt dem Gesamtdurchschnitt. Der Studententyp I liegt in der Charakterstärke Freundlichkeit (MW = 7,24, Sd = 1,54) knapp über dem Durchschnitt während der Studententyp A in den Charakterstärken Kreativität (MW = 7,34, Sd = 1,64) und Sinn für das Schöne (MW = 7,78, Sd = 1,36) deutlich überdurchschnittliche Ausprägungen besitzt. Der Studententyp S verfügt über die meisten überdurchschnittlich ausgeprägten Stärken. In dieser Gruppe liegen die Werte für Kreativität (MW = 6,63, Sd = 1,61), Ehrlichkeit (MW = 7,25, Sd = 1,64), Freundlichkeit (MW = 7,44, Sd = 1,70), soziale Intelligenz (MW = 7,60, Sd = 1,49), Hoffnung (MW = 6,76, Sd = 1,73) sowie Religiosität & Spiritualität (MW = 4,94, Sd = 2,71) klar und für Sinn für das Schöne (MW = 6,78, Sd = 1,82) knapp über dem Gesamtdurchschnitt. Die klar überdurchschnittlichen Charakterstärken des Studententyps E sind Tapferkeit (MW = 5,96, Sd = 2,06) und soziale Intelligenz (MW = 7,26, Sd = 1,72), knapp überdurchschnittliche Werte gibt es bei Hoffnung (MW = 6,64, Sd = 1,94) und Religiosität & Spiritualität (MW = 4,37, Sd = 2,72). Der Studententyp C verfügt über deutlich überdurchschnittliche Werte in den Bereichen Tapferkeit (MW = 6,05, Sd = 1,82), Ehrlichkeit (MW = 7,40, Sd = 1,44), Freundlichkeit (MW = 7,39, Sd = 1,28), Hoffnung (MW = 6,84, Sd = 1,70) sowie Religiosität & Spiritualität (MW = 4,68, Sd = 2,76) und über einen leicht überdurchschnittlichen Wert bei sozialer Intelligenz (MW = 7,10, Sd = 1,41). Abbildung 4 bildet die Charakterstärken der Studententypen im Vergleich zu den durchschnittlichen Werten der Gesamtstichprobe ab.

Hypothese 1 wird durch die vorliegenden Ergebnisse nur teilweise unterstützt und kann daher nicht angenommen werden. Der Vergleich mit den Ergebnissen aus den zuvor benannten Vergleichsstudien (vgl. Tabelle 5) zeigt jedoch durchaus Gemeinsamkeiten auf. Diese betreffen im Vergleich mit Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) den Studententyp R (Kreativität), den Studententyp A (Kreativität, Sinn für das Schöne), den Studententyp S (Kreativität, Freundlichkeit, soziale Intelligenz, Sinn für das Schöne, Hoffnung, Religiosität & Spiritualität), den Studententyp E (Tapferkeit, soziale Intelligenz) und den Studententyp C (soziale Intelligenz). Lediglich der Studententyp I weist keine vergleichbaren Charakterstärken auf.

Für Harzer (2011a, S. 5) sind überdurchschnittliche Werte jene, die $\geq 0,3$ über den Durchschnittswerten liegen. Umgelegt auf die in dieser Arbeit vorliegenden Ergebnisse bedeutet das, dass der Studientyp A überdurchschnittlich über Kreativität und Sinn für das Schöne, der Studientyp S über soziale Intelligenz und Religiosität & Spiritualität und der Studientyp C über Ehrlichkeit und Religiosität & Spiritualität verfügen. Bei den anderen drei Profiltypen liegen nach diesem Zugang keine überdurchschnittlich ausgeprägten Charakterstärken vor. In der Folge sind die Ergebnisse für die Studientypen A (Kreativität, Sinn für das Schöne), S (Religiosität & Spiritualität) sowie E (keine besonders ausgeprägten Stärken) im Einklang mit den Ergebnissen dieser Vergleichsstudie.

Abbildung 4: Mittelwerte der Charakterstärken der Studienprofiltypen im Vergleich zur Gesamtstichprobe



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, obwohl Hypothese 1 formulierungsgemäß nicht angenommen werden kann, für drei (im Vergleich mit Harzer, 2011a, S. 5) bzw. fünf (im Vergleich mit Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989) der sechs Studientypen deutliche, wenn auch nicht vollständige, Übereinstimmungen mit den Forschungsergebnissen der herangezogenen Vergleichsstudien vorliegen. Auffallend ist, dass für den Studientyp I keine korrespondierenden Ergebnisse aufgezeigt werden konnten, obgleich in beiden Vergleichsstudien die Charakterstärken Urteilsvermögen und Liebe

zum Lernen bei diesem Typ signifikant erhöht ausgeprägt sind. Der Grund dafür mag in der Stichprobencharakteristik zu finden sein, da man von Studierenden generell erwarten würde, dass sie über stark ausgeprägte Charakterstärken in diesem Bereich verfügen, und sich diese in der Folge nicht mehr als klares Unterscheidungsmerkmal eignen.

4.1.2 Hypothese 2: Charakterstärken im Beruf

Hypothese 2: Die selbst zugeschriebenen Charakterstärken entsprechen jenen, die der aktuell bzw. zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit zugeschrieben werden. Jene Charakterstärken, die mit dem jeweiligen Holland-Code der von ihnen angegebenen beruflichen Tätigkeit assoziiert werden, sind bei diesen Berufstätigen im Vergleich mit der Gesamtstichprobe überdurchschnittlich stark ausgeprägt.

Im Rahmen der Umfrage wurden die Probandinnen und Probanden ersucht, ihre aktuelle oder zuletzt ausgeübte Tätigkeit gemäß der RIASEC Typen zu konkretisieren und zu benennen. 41 Personen (7,5%) gaben an, einer handwerklich-technischen (R) Tätigkeit nachzugehen, 71 Personen (13%) konkretisierten diese als untersuchend-forschend (I), 37 Personen (6,8%) gingen einer kreativ-künstlerischen (A) Beschäftigung nach, 79 Personen (14,5%) bezeichneten ihr Arbeitsgebiet als erziehend-pflegend (S), 75 Personen (13,8%) stufte es als führend-verkaufend (E) ein und 138 Personen kategorisierten es als ordnend-verwaltend (C). 104 Personen (19,1%) gingen keiner Beschäftigung nach, da sie sich im Zuge ihres Studiums erst in der Ausbildung befanden. Der Stichprobenumfang zur Überprüfung dieser Hypothese belief sich daher auf 441 Personen. Die entstandenen Gruppen R (n = 41), I (n = 71), A (n = 37), S (n = 79), E (n = 75) und C (n = 138) wurden mittels χ^2 -Test auf signifikante Zusammenhänge mit den Charakterstärken getestet. Demnach weisen drei der 24 Charakterstärken signifikante Zusammenhänge mit den Studienprofiltypen auf. Diese sind Liebe zum Lernen, $\chi^2 = (40, N = 441) = 69,10$; $p < 0,01$, soziale Intelligenz, $\chi^2 = (40, N = 441) = 77,41$; $p < 0,01$ und Sinn für das Schöne, $\chi^2 = (40, N = 441) = 46,50$; $p < 0,05$. Tabelle 10 zeigt Mittelwerte und Standardabweichungen aller Charakterstärken sowie die Effektstärke des Zusammenhangs Eta (η).

Tabelle 10: Mittelwerte, Standardabweichungen und Effektstärken des Zusammenhangs zwischen Charakterstärken und Berufstypen

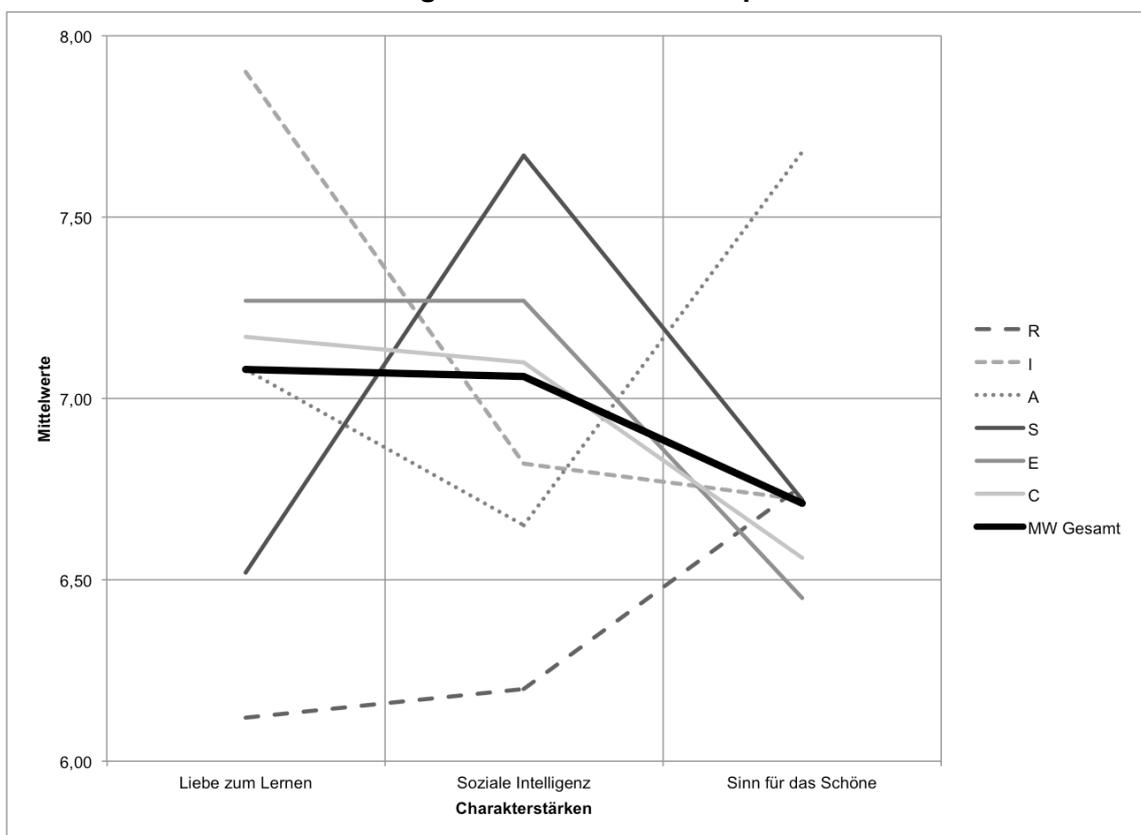
Charakterstärke	Gesamt (N = 441)		R (n = 41)		I (n = 71)		A (n = 37)		S (n = 79)		E (n = 75)		C (n = 138)		Eta
	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	MW	Sd	η
Kreativität	6,53	1,61	6,22	1,88	6,42	1,88	7,22	1,44	6,61	1,79	6,69	1,64	6,37	1,92	0,14
Neugier	7,36	1,61	7,07	1,86	7,63	1,32	7,24	1,86	7,11	1,83	7,68	1,40	7,31	1,54	0,14
Urteilsvermögen	7,17	1,51	6,93	1,54	7,23	1,46	6,95	1,78	7,30	1,65	7,27	1,19	7,14	1,52	0,08
Liebe zum Lernen*	7,08	1,79	6,12	1,98	7,90	1,14	7,08	1,95	6,52	2,08	7,27	1,61	7,17	1,68	0,28
Weitsicht	6,66	1,72	6,12	1,90	6,72	1,68	6,97	1,48	6,54	1,93	6,40	1,82	6,91	1,52	0,15
Tapferkeit	5,87	1,96	5,73	1,80	5,42	1,89	5,84	2,05	5,67	2,04	6,01	1,85	6,20	1,99	0,14
Ausdauer	6,73	1,95	6,44	1,95	7,11	1,70	6,62	2,23	6,41	2,10	6,88	1,82	6,74	1,95	0,12
Ehrlichkeit	7,09	1,68	6,93	1,79	6,96	1,63	6,81	1,82	7,01	1,88	7,08	1,58	7,33	1,57	0,10
Tatendrang	6,31	1,84	5,68	1,97	6,73	1,72	6,19	2,03	6,05	1,78	6,56	1,76	6,31	1,85	0,16
Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,85	2,03	6,10	2,36	7,11	1,87	6,54	2,32	6,97	2,10	6,80	1,89	6,98	1,94	0,14
Freundlichkeit	7,17	1,69	6,59	2,14	7,28	1,50	7,35	1,74	7,08	1,82	7,00	1,63	7,37	1,53	0,14
Soziale Intelligenz*	7,06	1,77	6,20	2,22	6,82	1,75	6,65	1,99	7,67	1,71	7,27	1,53	7,10	1,60	0,23
Teamwork	6,15	1,93	6,15	1,82	6,38	2,02	5,76	2,13	6,19	1,76	6,19	1,91	6,11	1,99	0,08
Fairness	7,01	1,66	7,05	1,61	7,07	1,57	6,54	1,88	7,18	1,72	6,65	1,66	7,20	1,60	0,14
Führungsvermögen	6,18	1,98	5,78	2,08	6,28	1,87	5,70	2,21	6,19	2,04	6,33	1,85	6,29	1,97	0,11
Vergebungsbereitschaft	6,25	1,96	6,02	2,28	6,15	2,01	6,46	1,99	6,29	2,14	6,29	1,87	6,28	1,79	0,05
Bescheidenheit	6,00	2,06	5,78	2,08	6,00	2,21	5,84	2,08	5,87	1,88	5,80	2,00	6,28	2,11	0,10
Vorsicht	6,07	2,11	5,90	2,01	6,21	1,93	5,97	2,29	5,53	2,24	5,64	2,19	6,61	1,96	0,20
Selbstregulation	5,63	2,20	5,59	2,23	5,46	2,36	5,43	2,40	5,48	2,16	5,99	1,81	5,69	2,29	0,08
Sinn für das Schöne*	6,71	1,88	6,76	2,08	6,72	1,93	7,68	1,65	6,72	1,91	6,45	1,82	6,56	1,81	0,17
Dankbarkeit	6,57	1,83	6,44	1,96	6,62	1,88	6,76	1,91	6,62	1,84	6,33	1,70	6,64	1,81	0,07
Hoffnung*	6,63	1,90	6,41	2,07	6,66	1,88	6,73	2,04	6,61	1,96	6,67	1,74	6,66	1,91	0,04
Humor	6,98	1,75	7,00	1,83	6,65	2,09	7,08	1,64	6,81	1,73	7,33	1,45	7,03	1,70	0,12
Religiosität & Spiritualität	4,39	2,74	4,51	2,79	4,00	2,86	4,16	2,52	4,48	2,62	4,64	2,68	4,44	2,85	0,08

Anmerkung: * $p < 0,05$; Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Zusammenhänge des jeweiligen Merkmals mit den Berufstypen und dienen der leichteren Lesbarkeit. MW = Mittelwert; Sd = Standardabweichung.

Die Mittelwerte der drei Charakterstärken in der Gesamtstichprobe (N = 441) liegen für Liebe zum Lernen bei 7,08 (Sd = 1,79), für soziale Intelligenz bei 7,06 (Sd = 1,77) und für Sinn für das Schöne bei 6,71 (Sd = 1,88). Im Vergleich weist der Berufstyp R im Bereich Sinn für das Schöne (MW = 6,76; Sd = 2,08) einen nur knapp überdurchschnittlichen Wert auf. Der Berufstyp I liegt bei Liebe zum Lernen (MW = 7,90; Sd = 1,14) deutlich und Sinn für das Schöne (MW = 6,72; Sd = 1,93) marginal über dem Durchschnitt. Der Berufstyp A liegt bei Liebe zum Lernen (MW = 7,08; Sd = 1,95) exakt am Mittelwert der Gesamtstichprobe und zeigt einen stark überdurchschnittlichen Wert

bei Sinn für das Schöne (MW = 7,68; Sd = 1,65). Der Berufstyp S liegt mit den Werten für soziale Intelligenz (MW = 7,67; Sd = 1,71) deutlich und für Sinn für das Schöne (MW = 6,72; Sd = 1,91) gerade über dem Gesamtdurchschnitt. Die Charakterstärken des Berufstyps E sind Liebe zum Lernen (MW = 7,27; Sd = 1,61) und soziale Intelligenz (MW = 7,27; Sd = 1,53). Dieselben Charakterstärken, jedoch etwas schwächer ausgeprägt, weist der Berufstyp C auf, mit Liebe zum Lernen (MW = 7,17; Sd = 1,68) und sozialer Intelligenz (MW = 7,10; Sd = 1,60). Abbildung 5 bildet die Charakterstärken der Berufstypen im Vergleich zu den durchschnittlichen Werten der Gesamtstichprobe ab.

Abbildung 5: Mittelwerte der Charakterstärken der Berufstypen im Vergleich zur Gesamtstichprobe



Hypothese 2 wird wie zuvor Hypothese 1 durch die vorliegenden Ergebnisse nur teilweise unterstützt und kann daher wiederum nicht angenommen werden. Es finden sich jedoch ebenfalls selektive Gemeinsamkeiten im Vergleich mit den Ergebnissen der benannten Vergleichsstudien (vgl. Tabelle 5). Diese betreffen im Vergleich mit Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) den Berufstyp I (Liebe zum Lernen), den Berufstyp A (Sinn für das Schöne), den Berufstyp S (soziale Intelligenz, Sinn für das Schöne), den Be-

rufstyp E (Liebe zum Lernen, soziale Intelligenz) und den Berufstyp C (soziale Intelligenz). Lediglich der Berufstyp R weist keine vergleichbaren Charakterstärken auf.

Wiederum umgelegt auf Harzers (2011a, S. 5) Definition der Überdurchschnittlichkeit eines Wertes ($\geq 0,3$ als der Durchschnittswert) bedeutet das, dass der Berufstyp I überdurchschnittlich über Liebe zum Lernen, der Berufstyp A über Sinn für das Schöne und der Berufstyp S über soziale Intelligenz verfügen. Bei den anderen drei Profiltypen liegen nach diesem Zugang keine überdurchschnittlich ausgeprägten Charakterstärken vor. In der Folge sind die Ergebnisse für die Berufstypen I (Liebe zum Lernen), A (Sinn für das Schöne) sowie E und C (keine besonders ausgeprägten Stärken) im Einklang mit den Ergebnissen dieser Vergleichsstudie.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, obwohl Hypothese 2 formulierungsgemäß wiederum nicht angenommen werden kann, für vier (im Vergleich mit Harzer, 2011a, S. 5) bzw. fünf (im Vergleich mit Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989) der sechs Berufstypen deutliche, wenn auch nicht vollständige, Übereinstimmungen mit den Forschungsergebnissen der herangezogenen Vergleichsstudien vorliegen. Für den Berufstyp R konnte im Vergleich mit keiner der beiden Studien eine Übereinstimmung gefunden werden. Der Grund dafür mag wiederum in der Stichprobencharakteristik zu finden sein, da der Typ R in den Vergleichsstudien überwiegend über Charakterstärken im Bereich der *Intellectual Strengths* verfügt, die bei Hochschulstudierenden insgesamt stärker ausgeprägt sein könnten und sich deshalb nur bei sehr hoher Ausprägung (z.B. Liebe zum Lernen beim Berufstyp I) als eindeutiges Unterscheidungsmerkmal eignen. Des Weiteren könnte auch die Selbsteinstufung des Berufstyps durch die Probandinnen und Probanden zu Unschärfen geführt haben. In Punkt 3.2.2 wurden bereits einige Beispiele angeführt, anhand der die Passgenauigkeit der Angaben der Probandinnen und Probanden zumindest in einigen Fällen in Frage gestellt werden kann. Unter anderem stufte sich beispielsweise ein Teilnehmer aus der Personalleasingbranche als Berufstyp R ein. Diese Selbstklassifizierung kann also insgesamt zu einer Verringerung der Trennschärfe der einzelnen Gruppen geführt und somit die vorliegenden Ergebnisse beeinflusst haben.

4.2 Konsistenztheorie

Im Zuge der Hypothesenformulierung (vgl. 3.1.2) wurde gemäß Hollands Konsistenztheorie (1992, S. 4f.) erwartet, dass sich die anhand ihrer Studienwahl einem Holland-Code zugeordneten Studierenden von den ihnen im hexagonalen Modell gegenüber liegenden Typen hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden. Gleiches wurde für die Konsistenz der Persönlichkeitstypen in ih-

rem beruflichen Umfeld angenommen. Die Begründung liegt darin, dass diese Persönlichkeitstypen aufgrund ihrer Entfernung im Modell weniger Gemeinsamkeiten und psychologische Ähnlichkeit besitzen als nahe beieinander liegende, also geradezu im Widerspruch zueinander stehen. Vereint eine Person widersprüchliche Typen in sich fällt es ihr schwer, eine oder mehrere Charakterstärken signifikant auszubilden.

Wie bereits in Kapitel 2.4 anhand aktueller Forschungsergebnisse dargelegt, unterscheiden sich die sechs Persönlichkeitstypen nach Holland in ihren Charakterstärken. So identifizierte Harzer (2011a, S. 5) Bescheidenheit als charakteristisch für den Typ R, Liebe zum Lernen sowie Urteilsvermögen für den Typ I, Sinn für das Schöne, Kreativität, Liebe zum Lernen sowie Neugier für den Typ A und Spiritualität für den Typ S. Littman-Ovadia et al. (2013, S. 987ff.) ordnen die Charakterstärken Liebe zum Lernen, Neugier, Kreativität und Tapferkeit dem Typ R, Liebe zum Lernen, Neugier, Urteilsvermögen, Kreativität sowie Tapferkeit dem Typ I und Liebe zum Lernen, Kreativität, soziale Intelligenz, Tapferkeit, Ausdauer, Führungsvermögen, Selbstregulation und Tatenrang dem Typ E zu. Die Typen A und S besitzen demnach jeweils 19 der 24 Charakterstärken (vgl. Tabelle 5). Für den Typ C sind soziale Intelligenz und Selbstregulation charakteristisch. Insgesamt gibt es somit beispielsweise zwischen den im Hexagon benachbarten Typen R und I sowie A und S deutliche Überschneidungen, wogegen der Typ E im Vergleich mit dem für ihn gegensätzlichen Typ I überwiegend andere Charakterstärken besitzt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung für die drei Gegensatzpaare des hexagonalen Modells – *realistic-social* (R-S), *artistic-conventional* (A-C) und *enterprising-investigative* (E-I) – sowohl für die Studientypen (Hypothese 3) als auch für die Berufstypen (Hypothese 4) der Probandinnen und Probanden dargestellt.

4.2.1 Hypothese 3: Konsistenz der Studientypen

Zur Überprüfung der Hypothese 3 wurden die Studierenden anhand des Berufs- und Ausbildungsregisters von Bergmann und Eder (2014, S. 1ff.) zu ihrem persönlichen Studientyp zugeordnet. Die Vorgehensweise wurde bereits in 3.5 ausführlich beschrieben. Insgesamt wurden 541 Probandinnen und Probanden sechs verschiedenen Studientypen zugeordnet. Die entstandenen Gruppen R (n = 58), I (n = 103), A (n = 58), S (n = 117), E (n = 112) und C (n = 93) unterschieden sich bei Betrachtung der relevanten Paarungen (R-S, I-E, A-C) in ihrem Stichprobenumfang deutlich. Die eingangs berichtete fehlende Normalverteilung in Kombination mit der unterschiedlichen Stichprobengröße der Paarungen schloss ein parametrisches Verfahren zur Testung der Unterschiedlichkeitshypothesen aus. Aus diesem Grund wurde der Mann-Whitney-U-Test

zur Prüfung der Signifikanz der Unterschiede zwischen den jeweiligen Paarungen herangezogen. Die Ergebnisse werden im Folgenden im Detail ausgeführt.

4.2.1.1 Hypothese 3a: Unterschiede zwischen den Studientypen R und S

Hypothese 3a besagt, dass sich Studierende des Typs R von jenen des Typs S hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden.

Die Auswertung der vorliegenden Daten ergibt signifikante Unterschiede der beiden Studientypen hinsichtlich fünf Charakterstärken. Die Studientypen R und S unterscheiden sich demnach deutlich in ihrer Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden ($U = 0,00$; $p < 0,05$), in Freundlichkeit ($U = 0,01$; $p < 0,05$), sozialer Intelligenz ($U = 0,00$; $p < 0,05$), Fairness ($U = 0,03$; $p < 0,05$) und Religiosität & Spiritualität ($U = 0,00$; $p < 0,05$). Wie Tabelle 11 veranschaulicht, verfügen Studierende des Studientyps S über sämtliche dieser Charakterstärken in einem signifikant höher ausgeprägten Ausmaß als Studierende des Studientyps R.

Diese klare Gegensätzlichkeit der Charakterstärken der Studientypen R und S steht im Einklang mit den Ergebnissen bei Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989), wonach die vorliegenden signifikant unterschiedlichen Charakterstärken allesamt charakteristisch für den Typ S, jedoch nicht für den Typ R sind. Gemeinsam wären diesen beiden Typen überwiegend Charakterstärken im Bereich der *Intellectual Strengths* (Liebe zum Lernen, Neugier, Kreativität) sowie Tapferkeit. Diese Charakterstärken stellen auch in der vorliegenden Stichprobe keine Unterscheidungskriterien dar. Nach Harzer (2011a, S. 5) ist Religiosität & Spiritualität ebenfalls charakteristisch für den Typ S und nicht für den Typ R. Insofern kann Hypothese 3a auf Basis der Ergebnisse dieser Stichprobe angenommen werden.

Tabelle 11: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen R und S

Code	Frage	R (n = 58)		S (n = 117)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität	6,76	1,69	6,63	1,61
CS02_01	Neugier	7,28	1,86	7,19	1,57
CS03_01	Urteilsvermögen	7,16	1,60	7,22	1,49
CS04_01	Liebe zum Lernen	6,93	1,91	6,79	2,01
CS05_01	Weitsicht	6,62	1,67	6,49	1,67
CS06_01	Tapferkeit	5,76	1,82	5,68	2,07
CS07_01	Ausdauer	6,69	2,03	6,66	2,06
CS08_01	Ehrlichkeit	6,90	1,83	7,25	1,64
CS09_01	Tatendrang	6,28	1,80	6,24	1,79
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden*	6,16	2,25	7,24	2,05
CS11_01	Freundlichkeit*	6,60	2,11	7,44	1,70
CS12_01	Soziale Intelligenz*	6,33	2,34	7,60	1,49
CS13_01	Teamwork	5,88	2,10	6,25	1,75
CS14_01	Fairness*	6,69	1,90	7,38	1,43
CS15_01	Führungsvermögen	5,81	1,93	5,88	2,01
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,00	2,10	6,42	1,92
CS17_01	Bescheidenheit	5,76	2,20	5,99	1,92
CS18_01	Vorsicht	5,88	2,22	6,21	2,02
CS19_01	Selbstregulation	5,78	2,20	5,47	2,11
CS20_01	Sinn für das Schöne	6,67	2,18	6,78	1,82
CS21_01	Dankbarkeit	6,45	1,94	6,58	1,82
CS22_01	Hoffnung	6,34	1,95	6,76	1,73
CS23_01	Humor	7,02	1,82	7,14	1,63
CS24_01	Religiosität & Spiritualität*	3,29	2,62	4,94	2,71

Anmerkung: *p < 0,05. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Studientypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

4.2.1.2 Hypothese 3b: Unterschiede zwischen den Studientypen A und C

Hypothese 3b nimmt an, dass sich Studierende des Typs A von jenen des Typs C hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden.

Die Typen A und C unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Charakterstärken Kreativität ($U = 0,00$; $p < 0,05$), Ausdauer ($U = 0,00$; $p < 0,05$), Ehrlichkeit ($U = 0,00$; $p < 0,05$), Teamwork ($U = 0,01$; $p < 0,05$), Führungsvermögen ($U = 0,00$; $p < 0,05$) und Sinn für das Schöne ($U = 0,00$; $p < 0,05$). Tabelle 12 veranschaulicht, dass Studierende des Studientyps A demnach über die deutlich höher ausgeprägten Charakterstärken Kreativität und Sinn für das Schöne verfügen, wogegen die Studierenden des Studientyps C die signifikant höher ausgeprägten Charakterstärken Ausdauer, Ehrlichkeit, Teamwork und Führungsvermögen besitzen. Diese Gegensätzlichkeit steht teilweise im Einklang mit den Ergebnissen bei Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989). Die den Typ A kennzeichnenden Charakterstärken werden diesem auch zugeschrieben. Die für den Typ C angeführten signifikanten Charakterstärken werden diesem nach bisherigen Erkenntnissen nicht zugeschrieben. Bei Harzer (2011a, S. 5f.) sind Kreativität und Sinn für das Schöne charakteristisch für den Typ A, Eigenschaften die den Typ C - mangels genereller Zuschreibung von signifikanten Charakterstärken – nicht kennzeichnen.

Hypothese 3b kann somit formulierungsgemäß auf Basis der klar gegensätzlich ausgeprägten Charakterstärken angenommen werden. Die Unterschiedlichkeit betrifft auf Seiten des Studientyps A die anhand bisheriger Forschungsergebnisse zugeschriebenen Charakterstärken. Auf Seiten des Studientyps C betrifft sie keine charakteristischen Eigenschaften, zeigt jedoch signifikante Unterscheidungsmerkmale auf. Diese bieten Potenzial für neuen Erkenntnisgewinn den Persönlichkeitstyp C betreffend, dem in bisherigen Untersuchungen kaum signifikante Charakteristika zugeschrieben wurden.

Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen A und C

Code	Frage	A (n = 58)		C (n = 93)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität*	7,34	1,64	6,03	1,81
CS02_01	Neugier	7,47	1,43	7,33	1,48
CS03_01	Urteilsvermögen	7,12	1,66	7,11	1,47
CS04_01	Liebe zum Lernen	6,74	1,78	7,11	1,76
CS05_01	Weitsicht	6,57	1,63	6,66	1,76
CS06_01	Tapferkeit	5,48	2,04	6,05	1,82
CS07_01	Ausdauer*	5,91	2,16	7,05	1,79
CS08_01	Ehrlichkeit	6,67	1,68	7,40	1,44
CS09_01	Tatendrang	6,16	2,03	6,57	1,78
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,62	2,17	6,99	1,96
CS11_01	Freundlichkeit	7,10	1,80	7,39	1,28
CS12_01	Soziale Intelligenz	6,69	1,79	7,10	1,41
CS13_01	Teamwork*	5,52	2,07	6,45	1,74
CS14_01	Fairness	6,81	1,57	6,94	1,63
CS15_01	Führungsvermögen*	5,41	2,13	6,59	1,83
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,47	1,89	6,33	1,91
CS17_01	Bescheidenheit	5,79	1,82	6,32	2,02
CS18_01	Vorsicht	5,67	2,31	6,42	1,96
CS19_01	Selbstregulation	5,05	2,33	5,71	2,24
CS20_01	Sinn für das Schöne*	7,78	1,36	6,27	1,83
CS21_01	Dankbarkeit	6,40	1,81	6,60	1,78
CS22_01	Hoffnung	6,14	2,27	6,84	1,70
CS23_01	Humor	6,88	1,87	7,09	1,66
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	3,93	2,40	4,68	2,76

Anmerkung: *p < 0,05. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Studientypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

4.2.1.3 Hypothese 3c: Unterschiede zwischen den Studientypen E und I

Hypothese 3c nimmt an, dass sich Studierende des Typs E von jenen des Typs I hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken signifikant unterscheiden.

Die Typen E und I unterscheiden sich hinsichtlich der Charakterstärke Bescheidenheit ($U = 0,04$; $p < 0,05$). Tabelle 13 veranschaulicht, dass diese Charakterstärke bei Studierenden des Studientyps I signifikant stärker ausgeprägt ist, als bei Studierenden des Studientyps E.

Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen E und I

Code	Frage	E (n = 112)		I (n = 103)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität	6,48	1,88	6,24	1,81
CS02_01	Neugier	7,30	1,74	7,24	1,68
CS03_01	Urteilsvermögen	7,08	1,53	6,98	1,57
CS04_01	Liebe zum Lernen	7,02	1,73	7,09	1,84
CS05_01	Weitsicht	6,54	1,95	6,53	1,67
CS06_01	Tapferkeit	5,96	2,06	5,53	1,85
CS07_01	Ausdauer	6,62	1,89	6,72	1,78
CS08_01	Ehrlichkeit	6,99	1,82	6,88	1,68
CS09_01	Tatendrang	6,03	1,77	6,28	1,98
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,96	1,90	7,03	1,75
CS11_01	Freundlichkeit	7,04	1,68	7,24	1,54
CS12_01	Soziale Intelligenz	7,26	1,72	6,83	1,85
CS13_01	Teamwork	5,91	2,04	6,36	1,91
CS14_01	Fairness	7,04	1,66	6,96	1,71
CS15_01	Führungsvermögen	6,35	1,96	6,10	1,95
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,02	1,95	6,21	2,00
CS17_01	Bescheidenheit*	5,70	2,10	6,28	2,09
CS18_01	Vorsicht	5,96	2,28	6,36	1,83
CS19_01	Selbstregulation	5,75	2,14	5,45	2,21
CS20_01	Sinn für das Schöne	6,46	1,86	6,64	1,93
CS21_01	Dankbarkeit	6,38	1,75	6,63	1,71
CS22_01	Hoffnung	6,64	1,94	6,50	1,94
CS23_01	Humor	7,04	1,65	6,78	1,97
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	4,37	2,72	3,94	2,66

Anmerkung: * $p < 0.05$. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Studientypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

Dieser Gegensatz spiegelt die Ergebnisse bisheriger Studien nicht wider. Bei Harzer (2011a, S. 5) sind Liebe zum Lernen sowie Urteilsvermögen charakteristisch für den Typ I, dem Typ E werden keine signifikanten Charakterstärken zugeschrieben. Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) ordnen Liebe zum Lernen, Neugier, Urteilsvermögen, Kreativität sowie Tapferkeit dem Typ I und Liebe zum Lernen, Kreativität, soziale Intelligenz, Tapferkeit, Ausdauer, Führungsvermögen, Selbstregulation und Tatendrang dem Typ E zu. Bescheidenheit ist demnach für keinen der beiden Typen charakteristisch und kann somit auch nicht als Differenzierungskriterium herangezogen werden. Hypothese 3c ist daher zu verwerfen.

4.2.2 Hypothese 4: Konsistenz der Berufstypen

Da sich 104 Personen der Stichprobe eigenen Angaben zufolge zum Zeitpunkt der Befragung erst in Ausbildung befanden und keiner beruflichen Tätigkeit nachgingen, wurden 441 Probandinnen und Probanden sechs verschiedenen Berufstypen zugeordnet. Die entstandenen Gruppen R (n = 41), I (n = 71), A (n = 37), S (n = 79), E (n = 75) und C (n = 138) unterscheiden sich bei Betrachtung der relevanten Paarungen (R-S, I-E, A-C) in ihrem Stichprobenumfang zum Teil deutlich. Die eingangs berichtete fehlende Normalverteilung in Kombination mit der unterschiedlichen Stichprobengröße der Paarungen schloss ein parametrisches Verfahren zur Testung der Unterschiedlichkeitshypothesen aus. Aus diesem Grund wurde auch für Hypothese 4 der Mann-Whitney-U-Test zur Prüfung der Signifikanz der Unterschiede zwischen den jeweiligen Paarungen herangezogen. Die Ergebnisse werden im Folgenden im Detail ausgeführt.

4.2.2.1 Hypothese 4a: Unterschiede zwischen den Berufstypen R und S

Hypothese 4a: Berufstätige des Typs R unterscheiden sich von jenen des Typs S signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Die Typen R und S unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Charakterstärken Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden ($U = 0,04$; $p < 0,05$) und soziale Intelligenz ($U = 0,00$; $p < 0,05$). Tabelle 14 veranschaulicht, dass bei Berufstätigen, die ihre Beschäftigung nach eigener Einschätzung dem Berufstyp S zuordnen, beide Charakterstärken signifikant höher ausgeprägt sind als bei Berufstätigen, die ihre Tätigkeit als Typ R klassifizieren. Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) schreiben diese beiden Charakterstärken dem Berufstyp S zu, wogegen sie den Berufstyp R nicht kennzeichnen.

Hypothese 4a kann daher bei Betrachtung der vorliegenden Stichprobe angenommen werden. Auffallend ist jedoch, dass bei Betrachtung der Berufstypen mit nur zwei Charakterstärken deutlich weniger Unterscheidungsmerkmale vorliegen als bei den Stu-

dientypen, die sich in fünf Charakterstärken unterscheiden. Ein Erklärungsansatz dafür könnte wiederum die Selbsteinstufung der Probandinnen und Probanden sein, die möglicherweise zu einer Verringerung der Trennschärfe der einzelnen Gruppen geführt hat (vgl. 3.2.2).

Tabelle 14: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen R und S

Code	Frage	R (n = 41)		S (n = 79)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität	6,22	1,88	6,61	1,786
CS02_01	Neugier	7,07	1,86	7,11	1,826
CS03_01	Urteilsvermögen	6,93	1,54	7,30	1,651
CS04_01	Liebe zum Lernen	6,12	1,98	6,52	2,06
CS05_01	Weitsicht	6,12	1,90	6,54	1,93
CS06_01	Tapferkeit	5,73	1,80	5,67	2,04
CS07_01	Ausdauer	6,44	1,95	6,41	2,10
CS08_01	Ehrlichkeit	6,93	1,79	7,01	1,88
CS09_01	Tatendrang	5,68	1,97	6,05	1,78
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden*	6,10	2,36	6,97	2,10
CS11_01	Freundlichkeit	6,59	2,14	7,08	1,82
CS12_01	Soziale Intelligenz*	6,20	2,22	7,67	1,71
CS13_01	Teamwork	6,15	1,82	6,19	1,76
CS14_01	Fairness	7,05	1,61	7,18	1,72
CS15_01	Führungsvermögen	5,78	2,08	6,19	2,04
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,02	2,28	6,29	2,14
CS17_01	Bescheidenheit	5,78	2,08	5,87	1,88
CS18_01	Vorsicht	5,90	2,01	5,53	2,24
CS19_01	Selbstregulation	5,59	2,23	5,48	2,16
CS20_01	Sinn für das Schöne	6,76	2,08	6,72	1,91
CS21_01	Dankbarkeit	6,44	1,96	6,62	1,84
CS22_01	Hoffnung	6,41	2,07	6,61	1,96
CS23_01	Humor	7,00	1,83	6,81	1,73
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	4,51	2,79	4,48	2,62

Anmerkung: *p < 0,05. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Berufstypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

4.2.2.2 Hypothese 4b: Unterschiede zwischen den Berufstypen A und C

Hypothese 4b: Berufstätige des Typs A unterscheiden sich von jenen des Typs C signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Die Typen A und C unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Charakterstärken Kreativität ($U = 0,03$; $p < 0,05$), Fairness ($U = 0,00$; $p < 0,05$) und Sinn für das Schöne ($U = 0,00$; $p < 0,05$). Tabelle 15 veranschaulicht, dass Berufstätige, die sich auf Basis ihrer Tätigkeit als Berufstyp A einstufen demnach über die deutlich höher ausgeprägten Charakterstärken Kreativität und Sinn für das Schöne verfügen, wogegen Berufstätige, die ihre Beschäftigung dem Berufstyp C zuordnen, die signifikant stärker ausgeprägte Charakterstärke Fairness besitzen.

Ähnlich wie bei Überprüfung der Hypothese 3b (4.2.1.2) steht diese Unterschiedlichkeit wiederum nur teilweise im Einklang mit den Ergebnissen bei Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989). Die für den Berufstyp A als charakteristischen Stärken (Kreativität, Sinn für das Schöne) werden diesem auch zugeschrieben. Die für den Berufstyp C angeführte, signifikante Charakterstärke (Fairness) wird diesem nach den bisherigen Erkenntnissen nicht explizit zugeschrieben. Bei Harzer (2011a, S. 5) sind ebenfalls der Sinn für das Schöne sowie Kreativität charakteristisch für den Berufstyp A, während dem Berufstyp C keine signifikanten Charakterstärken zugeschrieben werden.

Hypothese 4b wird daher durch die Ergebnisse dieser Stichproben nur teilweise unterstützt. Auf Seiten des Profiltyps A betrifft die Unterschiedlichkeit die zugeschriebenen Charakterstärken. Auf Seiten des Profiltyps C betrifft sie keine zugeschriebenen Charakterstärken, zeigt jedoch ein potenziell neues Unterscheidungsmerkmal auf. Analog zu Hypothese 3b wird daher auch Hypothese 4b angenommen und folgt derselben Argumentation. Die Unterschiedlichkeit der Berufstypen betrifft auf Seiten des Typs A die anhand bisheriger Forschungsergebnisse zugeschriebenen Charakterstärken. Auf Seiten des Studientyps C betrifft sie keine charakteristischen Eigenschaften, zeigt jedoch ein signifikantes Unterscheidungsmerkmal auf und bietet somit Potenzial für neuen Erkenntnisgewinn den Persönlichkeitstyp C betreffend.

Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen A und C

Code	Frage	A (n = 37)		C (n = 138)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität*	7,22	1,44	6,37	1,92
CS02_01	Neugier	7,24	1,86	7,31	1,54
CS03_01	Urteilsvermögen	6,95	1,78	7,14	1,52
CS04_01	Liebe zum Lernen	7,08	1,95	7,17	1,68
CS05_01	Weitsicht	6,97	1,48	6,91	1,52
CS06_01	Tapferkeit	5,84	2,05	6,20	1,99
CS07_01	Ausdauer	6,62	2,23	6,74	1,95
CS08_01	Ehrlichkeit	6,81	1,82	7,33	1,57
CS09_01	Tatendrang	6,19	2,03	6,31	1,85
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,54	2,32	6,98	1,94
CS11_01	Freundlichkeit	7,35	1,74	7,37	1,53
CS12_01	Soziale Intelligenz	6,65	1,99	7,10	1,60
CS13_01	Teamwork	5,76	2,13	6,11	1,99
CS14_01	Fairness*	6,54	1,88	7,20	1,60
CS15_01	Führungsvermögen	5,70	2,21	6,29	1,97
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,46	1,99	6,28	1,79
CS17_01	Bescheidenheit	5,84	2,08	6,28	2,11
CS18_01	Vorsicht	5,97	2,29	6,61	1,96
CS19_01	Selbstregulation	5,43	2,40	5,69	2,29
CS20_01	Sinn für das Schöne*	7,68	1,65	6,56	1,81
CS21_01	Dankbarkeit	6,76	1,91	6,64	1,81
CS22_01	Hoffnung	6,73	2,04	6,66	1,91
CS23_01	Humor	7,08	1,64	7,03	1,70
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	4,16	2,52	4,44	2,85

Anmerkung: *p < 0,05. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Berufstypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

4.2.2.3 Hypothese 4c: Unterschiede zwischen den Berufstypen E und I

Hypothese 4c: Berufstätige des Typs E unterscheiden sich von jenen des Typs I signifikant hinsichtlich der ihnen zugeschriebenen Charakterstärken.

Die Typen E und I unterscheiden sich hinsichtlich der Charakterstärke Liebe zum Lernen ($U = 0,02$; $p < 0,05$). Tabelle 16 veranschaulicht, dass diese Charakterstärke bei Berufstätigen, die sich selbst dem Berufstyp I zuordnen, signifikant stärker ausgeprägt ist, als bei Berufstätigkeit, deren Beschäftigung nach eigenen Angaben dem Berufstyp E entspricht. Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) schreiben diese Charakterstärke beiden Berufstypen zu, während sie bei Harzer (2011a, S. 5) nur für den Berufstyp I charakteristisch ist. Da die Korrelation der Liebe zum Lernen bei Littman-Ovadia et al. (2013, S. 989) mit dem Berufstyp I ($r = 0,30$; $p < 0,01$) auch etwas stärker ausfällt als jene mit dem Berufstyp E ($r = 0,21$; $p < 0,01$), erachtet es die Autorin als vertretbar, das Merkmal als Unterscheidungskriterium anzuerkennen und in der Folge die Hypothese 4c anzunehmen.

Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen E und I

Code	Frage	E (n = 75)		I (n = 71)	
		MW	Sd	MW	Sd
CS01_01	Kreativität	6,69	1,64	6,42	1,88
CS02_01	Neugier	7,68	1,40	7,63	1,32
CS03_01	Urteilsvermögen	7,27	1,19	7,23	1,46
CS04_01	Liebe zum Lernen*	7,27	1,61	7,90	1,14
CS05_01	Weitsicht	6,40	1,82	6,72	1,68
CS06_01	Tapferkeit	6,01	1,85	5,42	1,89
CS07_01	Ausdauer	6,88	1,82	7,11	1,70
CS08_01	Ehrlichkeit	7,08	1,58	6,96	1,63
CS09_01	Tatendrang	6,56	1,76	6,73	1,72
CS10_01	Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden	6,80	1,89	7,11	1,87
CS11_01	Freundlichkeit	7,00	1,63	7,28	1,50
CS12_01	Soziale Intelligenz	7,27	1,53	6,82	1,75
CS13_01	Teamwork	6,19	1,91	6,38	2,02
CS14_01	Fairness	6,65	1,66	7,07	1,57
CS15_01	Führungsvermögen	6,33	1,85	6,28	1,87
CS16_01	Vergebungsbereitschaft	6,29	1,87	6,15	2,01
CS17_01	Bescheidenheit	5,80	2,00	6,00	2,21
CS18_01	Vorsicht	5,64	2,19	6,21	1,93
CS19_01	Selbstregulation	5,99	1,81	5,46	2,36
CS20_01	Sinn für das Schöne	6,45	1,82	6,72	1,93
CS21_01	Dankbarkeit	6,33	1,73	6,62	1,88
CS22_01	Hoffnung	6,67	1,74	6,66	1,88
CS23_01	Humor	7,33	1,45	6,65	2,09
CS24_01	Religiosität & Spiritualität	4,64	2,68	4,00	2,86

Anmerkung: *p < 0,05. Hervorhebungen kennzeichnen signifikante Unterschiede des jeweiligen Merkmals zwischen den Berufstypen und dienen der leichteren Lesbarkeit.

4.3 Kongruenztheorie

Im Zuge der Hypothesenformulierung (vgl. 3.1.3) wurde Hollands (1992, S. 4f.) Kongruenztheorie erläutert, wonach die Übereinstimmung einer Persönlichkeit mit ihrer Umwelt dazu führt, dass sich diese wohl fühlt und kein Bedürfnis verspürt sich eine neue, zu ihrem Persönlichkeitsprofil passendere Umwelt zu suchen. Es sollte in der vorliegenden Arbeit überprüft werden, ob sich die drei für diese Studie relevanten Umwelten, Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsumwelt, zueinander kongruent verhalten. Es wird in der Folge dargelegt, inwiefern die Paarungen Ausbildung-Studium, Ausbildung-Beruf und Studium-Beruf Beständigkeit hinsichtlich der RIASEC Typen aufweisen.

4.3.1 Hypothese 5a: Kongruenz zwischen Ausbildung und Studium

Hypothese 5a: Der Typ der gewählten Studienrichtung(en) entspricht jenem der vorangegangenen Ausbildung. Der primäre Holland-Code des Studentyps entspricht jenem des Ausbildungstyps.

Die interessierenden Variablen zur Feststellung dieses Zusammenhangs sind einerseits die eigene Klassifizierung der Probandinnen und Probanden hinsichtlich des Schwerpunkts ihrer vorangegangenen Ausbildung andererseits die Klassifikation des aktuellen Studiums auf Basis des Ausbildungs- und Berufsregisters (Bergmann & Eder, 2014, S. 1ff.) (vgl. 3.5). Die Auswahlmöglichkeiten für die vorangegangene Ausbildung orientierten sich an den Schwerpunkten berufsbildender österreichischer Schultypen (vgl. 3.2.2) und wurden in der Folge den RIASEC Dimensionen zugeordnet. Der technische Ausbildungstyp erhielt dementsprechend den Code R, der künstlerische den Code A und der soziale den Code S. Die Kategorisierung der kaufmännischen (z.B. Informationswirtschaft, Marketing, Controlling) bzw. der wirtschaftlichen Ausbildung (z.B. Veranstaltungsmanagement, Tourismus, Gastgewerbe) erfolgte mit C (konventionell, ordnend-verwaltend) bzw. E (unternehmerisch, führend-verkaufend), jedoch in dem Bewusstsein, dass es zwischen diesen beiden Typen Überschneidungen gibt. Beispielsweise wird die Fachrichtung Marketing im Schulbereich dem Typ C zugeordnet, während marketingorientierte Studienrichtungen dem Typ E zugeordnet sind. Der Beruf der Marketingassistentin ist wiederum mit dem primären Holland-Code C bewertet (Bergmann & Eder, 2014, S. 14). Nicht zuletzt beinhaltet bereits die Bezeichnung „kaufmännisch“ den Begriff des Verkaufens. Verkaufende Tätigkeiten wiederum werden dem Holland-Typ E zugeschrieben. Diese erwartete Schwäche in der Trennschärfe der beiden Profile muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Der allgemeinbildende Ausbildungstyp entspricht nach Ansicht der Autorin am ehesten

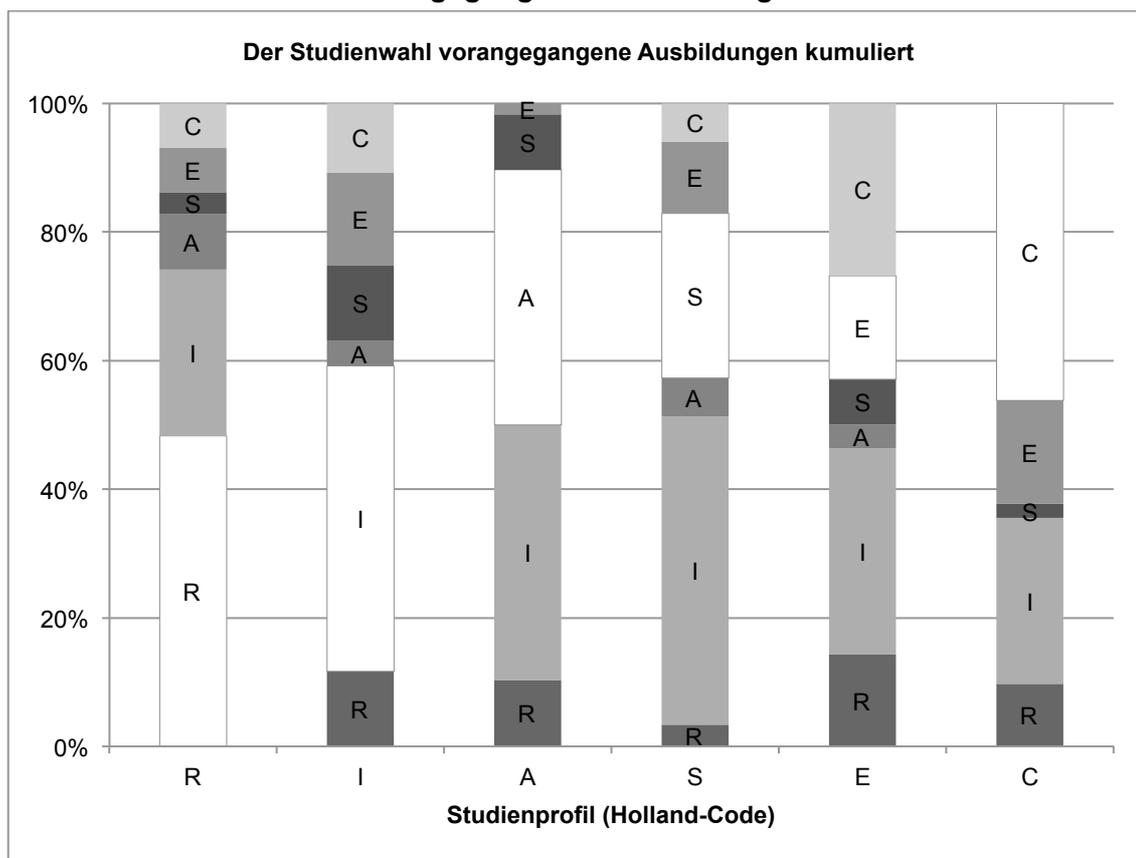
dem Typ I (investigativ, untersuchend-forschend). Diese Einschätzung beruht auf der Profil-Charakterisierung, die ein breites, analytisches Interesse an wissenschaftlichen Disziplinen signalisiert, aber keinen zentralen Wert auf Anwendungsorientierung legt.

Zur Prüfung der Hypothese liegen die Daten von 541 Probandinnen und Probanden vor. Insgesamt stufen 75 Personen (13,9%) ihre Ausbildung demnach als technisch (R) ein, 203 (37,5%) als allgemeinbildend (I), 43 (7,9%) als künstlerisch (A), 59 (10,9%) als sozial (S), 66 (12,2%) als wirtschaftlich (E) und 95 (17,6%) als kaufmännisch (C). Unabhängig davon absolvieren je 58 Studierende aktuell ein Studium mit dem primären Holland-Code R oder A, 103 Studierende repräsentieren den Studententyp I, 117 werden dem Studententyp S zugeordnet, 112 dem Typ E und 93 dem Typ C.

Die Erstellung einer Kreuztabelle zeigt, dass beinahe die Hälfte (48,3%) der Studierenden des Studententyps R, zuvor eine technische Ausbildung absolviert haben. 47,6% der Studierenden des Typs I absolvierten zuvor eine allgemeinbildende Ausbildung. Bei 39,7% der Studierenden entspricht der Studententyp I auch dem Schwerpunkt der vorangegangenen Ausbildung. Ein Viertel der Studierenden des Typs S (25,9%) besitzt eine Ausbildung desselben Typs. 16,1% der Studierenden des Studententyps E haben zuvor eine wirtschaftliche Ausbildung absolviert und 46,2% des Studententyps C eine kaufmännische. Der χ^2 -Test bestätigt einen Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Studententyp mit $\chi^2 = (25, N = 541) = 278,46$; $p < 0,01$ und einem Kontingenzkoeffizienten (C) von 0,58 ($p < 0,01$).

Gleichzeitig stellt der kongruente Ausbildungstyp für die Studententypen R, I und C auch jeweils die größte Zugangsgruppe dar. Beim Studententyp A kommt dieselbe Anzahl aus einer allgemeinbildenden Vorbildung (39,7%), beim Typ S ist der Anteil mit allgemeinbildender Vorbildung beinahe doppelt so groß (47,9%) wie jener des kongruenten Ausbildungstyps. Den Studententyp E wählten 26,8% mit kaufmännischer (C) und 32,1% mit allgemeinbildender (I) Ausbildung und damit deutlich mehr Personen mit einem anderen Ausbildungsschwerpunkt, als dem kongruenten Ausbildungstyp. Die Begründung dafür mag in den eingangs erläuterten Überschneidungen zwischen den Ausbildungen der Typen E und C liegen. Die Zuordnung basierte auf der Clusterung der berufsbildenden österreichischen Schultypen (www.bmbf.gv.at, 19.01.2015), die nicht vollständig der Klassifizierung gemäß der Holland-Typen entspricht. Darüber hinaus kann diskutiert werden, inwiefern eine allgemeinbildende Ausbildung tatsächlich dem Typ I entspricht und nicht etwa gar keinem Holland-Typ zugeordnet werden sollte, da sie ein zu breites Interessens- bzw. Persönlichkeitsprofil abdeckt. Abbildung 6 zeigt, mit welchen vorangegangenen Ausbildungen die Studierenden ihre aktuelle Studienrichtung ausgewählt haben.

Abbildung 6: Kongruenz zwischen Studientypen und vorangegangenen Ausbildungen



Anmerkung: die weißen Datenpunkte repräsentieren die zum jeweiligen Studientyp kongruenten Ausbildungen.

Die Ergebnisse stützen damit die Hypothese 5a insofern, als dass Studierende der Studientypen R, I und C im Vergleich zu anderen Vorbildungen mehrheitlich eine fachlich kongruente Ausbildung besitzen. Bei Studienrichtungen der Typen A und S kann dies nicht mehr eindeutig festgehalten werden. Für diese Studien entscheiden sich vor allem auch Studierende mit allgemeinbildender Vorbildung. Für Studienrichtungen des Typs E stellen Studierende mit allgemeinbildender bzw. kaufmännischer Vorbildung die größten Zuganggruppen dar. Hypothese 5a kann demnach für die Studientypen R, I, C und A angenommen werden, für die Studientypen S und E muss die Annahme verworfen werden.

4.3.2 Hypothese 5b: Kongruenz zwischen Ausbildung und Beruf

Hypothese 5b: Der Typ der gewählten beruflichen Tätigkeit entspricht jenem der vorangegangenen Ausbildung. Der Holland-Code des Berufstyps entspricht jenem des Ausbildungstyps.

Die interessierenden Variablen zur Feststellung dieses Zusammenhangs sind einerseits die eigene Klassifizierung der Probandinnen und Probanden hinsichtlich des Schwerpunkts ihrer vorangegangenen Ausbildung und andererseits ihre Einschätzung hinsichtlich des Schwerpunkts ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit. Die Klassifikation der Ausbildung und die damit verbundenen möglichen Unschärfen wurden bereits in 4.3.1 beschrieben. Ihre aktuelle oder kürzlich zurück liegende berufliche Tätigkeit kategorisierten die Probandinnen und Probanden selbst gemäß der Zwei-Wort-Etiketten des RIASEC-Profiles (vgl. Tabellen 3 und 4). Demzufolge steht handwerklich-technisch für den Berufstyp R, untersuchend-forschend für den Typ I und kreativ-künstlerisch für den Typ A. Erziehend-pflegend repräsentiert den Typ S, führend-verkaufend den Typ E und ordnend-verwaltend den Typ C.

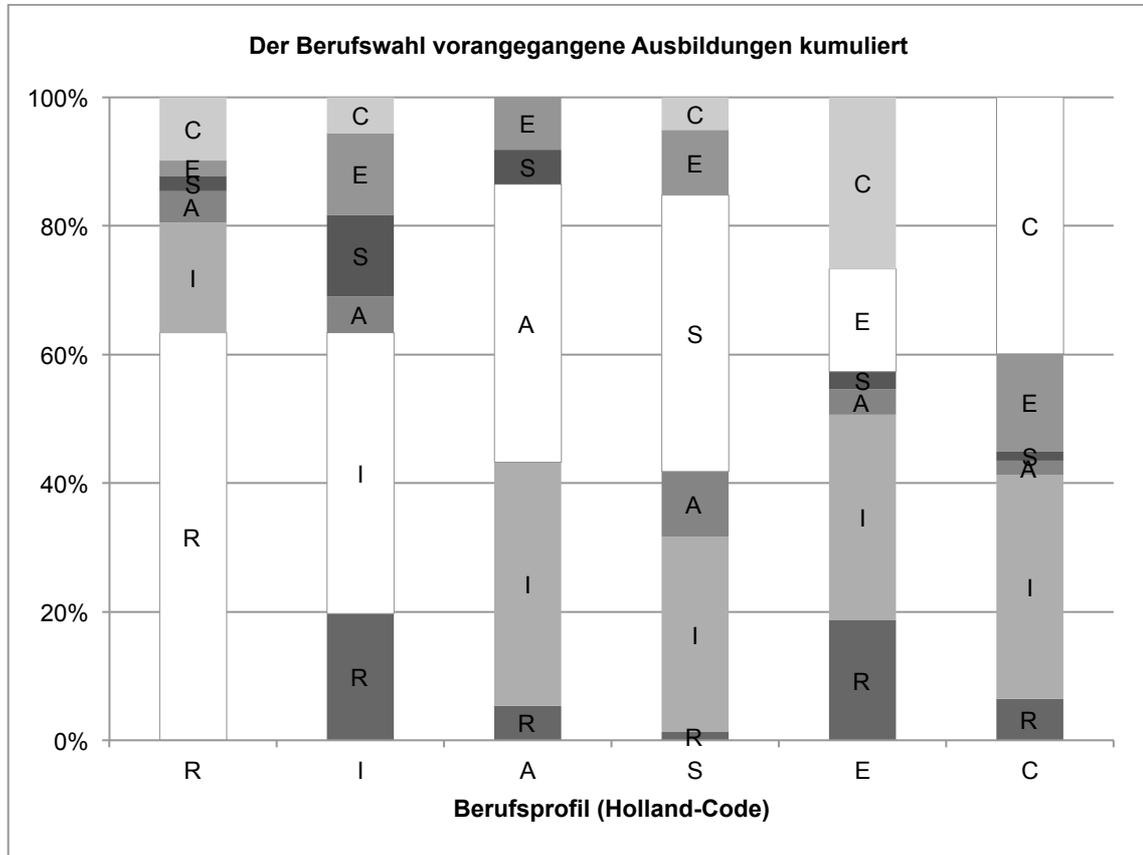
Zur Prüfung der Hypothese liegen die Daten von 441 Personen vor, da sich 104 Personen noch in Ausbildung befinden und bislang keiner Berufstätigkeit nachgehen. Insgesamt ordnen 41 Personen (9,3%) ihre berufliche Tätigkeit dem Holland-Code R zu, 71 (16,1%) dem Code I, 37 (8,4%) dem Code A, 79 Personen (17,9%) dem Code S, 75 (17%) dem Code E und 138 (31,3%) dem Code C. Unabhängig davon haben 66 Personen eine technische (R), 87 eine kaufmännische (C), 54 eine wirtschaftliche (E), 50 eine soziale (S), 36 eine künstlerische (A) und 148 eine allgemeinbildende (I) Ausbildung absolviert.

Die Erstellung einer Kreuztabelle zeigt, dass beinahe zwei Drittel (63,4%) der Berufstätigen des Typs R, zuvor auch eine technische Ausbildung absolviert haben. 43,7% jener Probandinnen und Probanden die ihre Tätigkeit dem Berufstyp I zuordnen, absolvierten zuvor eine allgemeinbildende Ausbildung. Bei 43,2% trifft der Typ A sowohl auf die berufliche Tätigkeit als auch auf die vorangegangene Ausbildung zu. 43% der Berufstätigen mit einer Beschäftigung des Typs S verfolgten diesen bereits in der früheren Ausbildung. 16% der Berufstätigen des Typs E haben zuvor eine wirtschaftliche Ausbildung absolviert und 39,9% des Typs C eine kaufmännische. Der χ^2 -Test bestätigt einen Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Berufstyp mit $\chi^2 = (25, N = 441) = 307,96$; $p < 0,01$ und einem Kontingenzkoeffizienten (C) von 0,64 ($p < 0,01$).

Gleichzeitig stellt der kongruente Ausbildungstyp auch für alle Berufstypen die jeweils größte Zugangsgruppe dar, mit Ausnahme des Berufstyps E. Einer derartigen Beschäftigung gehen 18,7% mit einer technischen, 26,7% mit einer kaufmännischen und 32% mit einer allgemeinbildenden Ausbildung nach und damit deutlich mehr Personen mit einem anderen Ausbildungsschwerpunkt als dem kongruenten Ausbildungstyp. Die Begründung dafür kann analog zur Argumentation der Hypothese 5a erfolgen und basiert wiederum auf dem angenommenen Mangel der Trennschärfe der Ausbildungstypen.

pen E und C. Abbildung 7 zeigt mit welchen vorangegangenen Ausbildungen die Berufstätigen ihre aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Beschäftigung ausgewählt haben.

Abbildung 7: Kongruenz zwischen Berufstypen und vorangegangenen Ausbildungen



Anmerkung: die weißen Datenpunkte repräsentieren die zum jeweiligen Berufstyp kongruenten Ausbildungen.

Die Ergebnisse stützen damit die Hypothese 5b insofern, als dass die Probandinnen und Probanden im Vergleich zu anderen Vorbildungen mehrheitlich eine fachlich kongruente Ausbildung besitzen. Für die Studientypen R, I, A, S und C kann Hypothese 5b somit angenommen werden, für den Studientyp E muss die Annahme jedoch verworfen werden. Hier stellen Personen mit allgemeinbildender, kaufmännischer und technischer Vorbildung die größten Zugangsgruppen dar. Zusätzlich zur Argumentation der mangelnden Trennschärfe der Ausbildungstypen E und C kann dies dahingehend interpretiert werden, dass vor allem Führungspositionen im Berufsleben eine Frage der Berufserfahrung und zum Teil auch der Seniorität sind. Insofern muss eine Leitungsfunktion nicht mehr dem fachlichen Schwerpunkt einer ursprünglichen Ausbildung entsprechen, die dafür notwendigen Qualifikationen werden durch Erfahrung oder entsprechende Weiterbildungen im Laufe des Berufslebens erworben.

4.3.3 Hypothese 5c: Kongruenz zwischen Studium und Beruf

Hypothese 5c: Der Typ der gewählten beruflichen Tätigkeit entspricht jenem der gewählten Studienrichtung(en). Der Holland-Code des Studientyps entspricht jenem des Berufstyps.

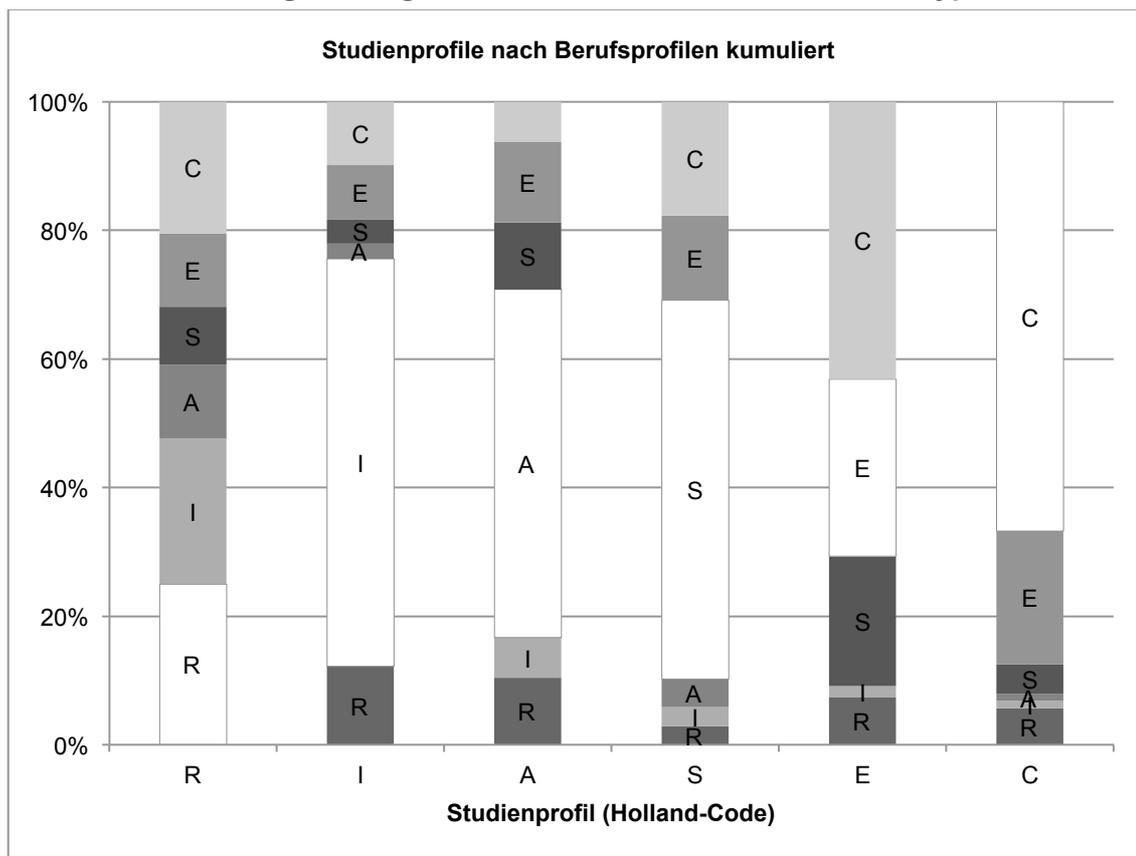
Die interessierenden Variablen zur Feststellung dieses Zusammenhangs sind einerseits die eigene Einschätzung der Probandinnen und Probanden hinsichtlich des Schwerpunkts ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit und andererseits die Klassifikation des aktuellen Studiums auf Basis des Ausbildungs- und Berufsregisters (Bergmann & Eder, 2014, S. 1ff.) (vgl. 3.5).

Zur Prüfung der Hypothese liegen die Daten von 438 Personen vor, da sich 104 Personen noch in Ausbildung befinden und bislang keiner Berufstätigkeit nachgehen und 3 weitere Personen kein Studium absolvieren. Insgesamt ordnen 41 Berufstätige (9,4%) ihre Tätigkeit demnach dem Berufstyp R zu, 70 (16%) dem Typ I, 37 (8,4%) dem Typ A, 78 (17,8%) dem Typ S, 75 (17,1%) dem Typ E und 137 (31,3%) dem Berufstyp C. Unabhängig davon absolvieren 44 Personen aktuell ein Studium des Studientyps R, 82 eines des Typs I, 48 Personen wählten den Studientyp A, 68 Personen den Typ S, 109 den Typ E und 87 den Typ C.

Die Erstellung einer Kreuztabelle zeigt, dass ein Viertel (25%) jener Berufstätigen, die ein Studium des Typs R verfolgen, auch in einem technisch orientierten Berufsfeld tätig sind. Rund zwei Drittel der Studierenden der Studientypen I (63,4%) bzw. C (66,7%) ordnen sich auch dem entsprechenden Berufstyp zu. Mehr als die Hälfte der Studierenden der Studientypen A (54,2%) bzw. S (58,8%) setzen diesen Fokus auch in beruflicher Hinsicht. 27,5% der Studierenden mit dem Studientyp E bewerten auch ihre berufliche Aktivität entsprechend. Der χ^2 -Test bestätigt einen Zusammenhang zwischen Studien- und Berufstyp mit $\chi^2 = (25, N = 438) = 474,01$; $p < 0,01$ und einem Kontingenzkoeffizienten (C) von 0,72 ($p < 0,01$).

Gleichzeitig hat der kongruente Berufstyp auch den größten Anteil an den jeweiligen Studientypen, mit Ausnahme des Studientyps E. Ein derartiges Studium absolvieren aktuell 43,1%, die sich gleichzeitig dem Berufstyp C zuordnen. Denkbar ist, dass - analog zur Argumentation bei Hypothese 5b – der Studientyp E von einer anderen beruflichen Tätigkeit aus in Angriff genommen wird, um fachlich eher unabhängige, karriere-relevante Führungs- und Verkaufskompetenzen zu erwerben. Abbildung 8 zeigt welchen Berufstypen die Probandinnen und Probanden in Relation zu ihrem Studientyp entsprechen.

Abbildung 8: Kongruenz zwischen Studien- und Berufstypen



Anmerkung: die weißen Datenpunkte repräsentieren die zum jeweiligen Studientyp kongruenten Berufstypen.

Die Ergebnisse stützen damit die Hypothese 5c insofern, als dass der Studientyp mehrheitlich dem Berufstyp der Probandinnen und Probanden entspricht. Für die Studientypen R, I, A, S und C kann Hypothese 5c somit angenommen werden, für Studierende des Studientyps E muss die Annahme jedoch wiederum verworfen werden. Die meisten dieser Studierenden ordnen ihre parallelen beruflichen Aktivitäten dem Berufstyp C zu.

4.3.4 Kongruenz zwischen Ausbildung, Studium und Beruf

Auf Basis der bisher vorliegenden Ergebnisse wird eine weitere Differenzierung als zweckmäßig erachtet. Mittels Chi²-Test wurde überprüft, inwiefern ein Zusammenhang zwischen der bestehenden Kongruenz von Ausbildung und Studium mit dem Beruf besteht. Dieser Zusammenhang ist signifikant mit $\chi^2 = (2, N = 438) = 273,16$; $p < 0,01$ und einem Kontingenzkoeffizienten (C) von 0,62 ($p < 0,01$). 102 Studierende mit kongruentem Ausbildungs- und Studientyp schreiben ihre berufliche Tätigkeit demselben Typ zu. 46 sind in einem anderen Berufsfeld tätig. Insofern besteht bei zwei Dritteln dieser Studierenden (68,9%) die Kongruenz auch hinsichtlich des Berufstyps. Von 290

Studierenden, deren Ausbildung und Studium unterschiedliche primäre Holland-Codes haben, sind 186 in einem der beiden Berufsfelder tätig, 104 Personen ordnen ihr Aufgabengebiet einem dritten Berufstyp zu.

Umgekehrt wurde auch der Zusammenhang der bestehenden Kongruenz von Ausbildung und Beruf mit der gewählten Studienrichtung überprüft. Der χ^2 -Test ist wiederum signifikant mit $\chi^2 = (2, N = 438) = 233,16$; $p < 0,01$ und einem Kontingenzkoeffizienten (C) von 0,59 ($p < 0,01$). Von 172 Personen mit kongruentem Ausbildungs- und Berufstyp wählen 70 eine Studienrichtung mit einem abweichenden primären Holland-Code, 102 bleiben ihrem Typ treu. Insofern besteht bei 59,3% dieser Personen die Kongruenz auch hinsichtlich des Studiums. Von jenen 266 Personen, deren Ausbildung und berufliche Tätigkeit unterschiedlichen Typen entsprechen, wählen 162 ihr Studium gemäß einem der beiden Typen, 104 wenden sich einem dritten Studientyp zu.

In Summe bleiben 23,3% ihrem gewählten Typ sowohl in Ausbildung als auch in Studium und Beruf treu, 53% verfolgen zwei verschiedene Richtungen und 23,7% repräsentieren in Ausbildung, Studium und Beruf jeweils unterschiedliche Typen. Schlussfolgerungen über die Vorhersagekraft des kongruenten Verhaltens sind jedoch nicht zweckmäßig, da nicht bekannt ist ob die Probandinnen bzw. Probanden zuerst ihre berufliche Laufbahn aufgenommen oder ihre Studienkarriere begonnen haben. Aus diesem Grund wurde von einer gerichteten Auswertung Abstand genommen.

4.3.5 Kongruenz innerhalb der individuellen akademischen Laufbahn

Die Kongruenz der individuellen akademischen Laufbahn ist zwar nicht Gegenstand der formulierten Hypothesen, der Vollständigkeit halber wird abschließend dennoch darauf eingegangen. Mangels chronologischer Erhebung der Studienpfade (vgl. 3.2.2) kann zwar keine valide Auswertung über das Wechselverhalten zwischen verschiedenen Studienrichtungen vorgenommen werden. Die deskriptive Auswertung der Datensätze lässt dennoch einige Aussagen zu. Von jenen Studierenden, die zwei Studienrichtungen angeben ($n = 223$) bleibt annähernd die Hälfte (46,2% oder 103 Personen) auch während des zweiten Studiums ihrem Studientyp laut einstelligem Holland-Code treu. Bei Angabe von drei Studienrichtungen ($n = 69$) verfolgen 25 Personen (36,2%) durchgehend denselben Studienschwerpunkt. Bei vier angegebenen Studienrichtungen ($n = 26$) verbleiben vier Personen (15,4%) bei ihrer durchgängigen Schwerpunktsetzung. Eine Person (9,1%; $n = 11$) fokussiert über fünf Studien hinweg auf einen einzigen Studienschwerpunkt gemäß Holland-Code.

5 Diskussion und Ausblick

Im letzten Abschnitt der vorliegenden Arbeit werden die empirischen Ergebnisse kurz zusammengefasst, interpretiert und auf Basis der eingangs dargelegten Literatur diskutiert. Im Anschluss wird die gewählte Vorgangsweise kritisch reflektiert und etwaige daraus resultierende Einschränkungen erörtert. Abschließend werden weiterführende Fragen und mögliche Anknüpfungspunkte für künftige Forschungsaktivitäten formuliert.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende Arbeit widmete sich vor dem Hintergrund einer potenziellen Defizitorientierung der Untersuchung des Einflusses von persönlichen Stärken auf die Studien- und Berufswahl. Die zugrunde liegenden Konzepte der Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004, S. 13; S. 29f.) und der Persönlichkeitstypen nach Holland (1992, S. 19ff.) wurden zunächst mittels relevanter Literatur erläutert und als Basis für die folgende empirische Untersuchung aufbereitet.

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurde im Rahmen einer Online-Umfrage der Zusammenhang dreier Schwerpunkte erforscht. Im ersten Schritt wurde überprüft, inwiefern die der positiven Psychologie entstammenden 24 Charakterstärken (Peterson & Seligman, 2004, S. 13; S. 29f.) im Studium und im Berufsleben eingesetzt werden. Verwendet wurde dazu dieselbe Gesamtstichprobe, die anhand der Angaben der Probandinnen und Probanden im Hinblick auf die interessierenden Merkmale (Studientyp: N = 541; Berufstyp: N = 441) unterschiedlich bereinigt wurde. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass jene Charakterstärken, die den sechs Typologien (RIASEC-Profilen) nach Holland (1992, S. 19ff.) zugeschrieben werden, tatsächlich in Zusammenhang mit der Wahl des Studiums bzw. der beruflichen Tätigkeit stehen. Die Ergebnisse deuten sowohl für die Studientypen als auch für die Berufstypen in dieselbe Richtung. Insbesondere Personen, die in Beruf oder Studium einen künstlerischen (A) oder sozialen (S) Schwerpunkt verfolgen, verfügen über Stärken wie Kreativität, Sinn für das Schöne oder soziale Intelligenz, die diesen Profilen nach den Erkenntnissen früherer Studien (z.B. Harzer, 2011a, S. 5; Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989) zugeschrieben werden. Für die Studien- bzw. Berufstypen A und S können bisherige Forschungsergebnisse im Rahmen der vorliegenden Arbeit somit bekräftigt werden. Schwieriger ist die Aussage bezüglich Personen, die – in Studium oder Beruf – einen unternehmerischen (E) oder konventionellen (C) Schwerpunkt verfolgen. Hier legen frühere Untersuchungsergebnisse nahe, dass diese Profiltypen über wenige (Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989) bis keine (Harzer, 2011a, S. 5) signifikanten Ausprägungen ihrer Charak-

terstärken verfügen. Die vorliegende Untersuchung schreibt diesen beiden Profiltypen jedoch zum Teil mehrere deutlich ausgeprägte Charakteristika zu. Der Studientyp C zeichnet sich durch die Charakterstärken Tapferkeit, Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Hoffnung sowie Religiosität und Spiritualität aus. Der Studientyp E erreicht überdurchschnittliche Werte bei Tapferkeit und sozialer Intelligenz. Auch die Betrachtung der korrespondierenden Berufstypen führt zu klaren Ergebnissen. So weist der Berufstyp C deutlich überdurchschnittliche Werte bei den Charakterstärken Liebe zu Lernen und soziale Intelligenz auf. Beim Berufstyp E sind dieselben beiden Merkmale noch etwas deutlicher ausgeprägt. Die Ergebnisse für Studierende oder Berufstätige in einem forschend (I) oder technisch (R) orientierten Schwerpunkt zeigen zum Teil widersprüchliche Profile gegenüber den bereits bestehenden Erkenntnissen, indem sie einerseits – wie beim Typ I – kaum signifikante Charakterstärken widerspiegeln und andererseits – wie beim Typ R – abweichende Zuschreibungen erhalten.

Der Vergleich zwischen den Studien- und Berufstypen zeigt ebenfalls Unterschiede. So treten deutlich mehr Zusammenhänge von Charakterstärken und Studientypen (acht) auf als dies bei Charakterstärken und Berufstypen (drei) der Fall ist. Auffallend – wenngleich nicht überraschend – ist, dass viele Charakterstärken (11) in positivem Zusammenhang mit dem Alter der Probandinnen und Probanden stehen. Das lässt darauf schließen, dass sich Charakterstärken erst im Laufe der Zeit mit steigender Lebenserfahrung signifikant ausbilden und unterstützt die Annahme, dass diese Eigenschaften trainierbar sind (Seligman, 2010, S. 222).

Die Auswertung des ersten Forschungsschwerpunkts der vorliegenden Arbeit kommt somit zu dem Ergebnis, dass die Persönlichkeitstypen A und S im Einklang mit aktuellen Forschungsergebnissen sind. Die Persönlichkeitstypen E und C zeigen neue Potenziale zur Charakterisierung ihrer Profile auf und die Persönlichkeitstypen I und R signalisieren aufgrund ihrer – gegenüber den bisherigen Erkenntnissen widersprüchlichen – Zuschreibungen weiteren Forschungsbedarf.

Der zweite Schwerpunkt beleuchtete gemäß Hollands (1992, S. 4f.) Konsistenztheorie die Unterschiedlichkeit der gegensätzlichen Persönlichkeitstypen wiederum auf Studien- und auf Berufsebene. Die gemäß dem hexagonalen Modell (Holland, 1992, S. 29) bestehenden Gegensatzpaare R-S, A-C und E-I wurden untersucht. Deutliche Unterschiede wurden erwartungsgemäß zwischen den Typen R und S gefunden, auch die Studien- und Berufstypen A unterscheiden sich von ihren Gegensätzen (Typ C). Bei den Typen R, S und A erfolgte diese Differenzierung anhand von Charakterstärken, die ihnen bereits in früheren Untersuchungen zugeschrieben wurden. Sowohl beim Studien- als auch beim Berufstyp C wurden im Rahmen der Gegenüberstellung mit dem

Typ A jedoch wiederum Charakterstärken festgestellt, die in bisherigen Untersuchungen noch nicht in Erscheinung getreten sind. So besitzt der Studientyp C die gegenüber dem Studientyp A eindeutig höheren Charakterstärken Ausdauer, Ehrlichkeit, Teamwork und Führungsvermögen. Der Berufstyp C verfügt gegenüber dem Berufstyp A über die signifikant höher ausgeprägte Charakterstärke Fairness. Signifikante Unterschiede zwischen den Studientypen I und E konnten nur auf Basis einer in bisherigen Untersuchungen nicht festgestellten Charakterstärke ermittelt werden. Demnach besitzt der Studientyp I die signifikant höher ausgeprägte Charakterstärke Bescheidenheit. Die Berufstypen I und E unterscheiden sich von einander durch die Charakterstärke Liebe zum Lernen, die beim Berufstyp I stärker ausgeprägt ist.

Die Auswertung des zweiten Forschungsschwerpunkts der vorliegenden Arbeit kommt somit zu dem Ergebnis, dass die ermittelten Studien- und Berufstypen durchwegs konsistent sind. Alle Gegensatzpaare unterscheiden sich durch mindestens eine signifikant höher ausgeprägte Charakterstärke. Die Typen R, S und A verfügen über bereits bekannte Charakterstärken als Differenzierungsmerkmale. Der Typ C zeigt sowohl auf Studien- als auch auf Berufsebene wiederum bislang untypische Charakterstärken. Auch die Abgrenzung der Typen E und I erfolgt auf Basis bislang untypischer Charakteristika.

Im dritten Hypothesenkomplex wurde schließlich Hollands (1992, S. 4f.) Kongruenztheorie und somit die Beständigkeit über die verschiedenen Umweltprofile hinweg überprüft. Die Ergebnisse zeigen ein mehrheitlich kongruentes Verhalten der Probandinnen und Probanden. Die Mehrheit jener Personen, die ihre Wahl hinsichtlich Ausbildung und Berufstätigkeit oder Ausbildung und Studium kongruent treffen, bleiben diesem Typ auch in Studium oder Beruf treu. Unterschiede lassen sich zwischen den einzelnen Typen feststellen. Studierende von technisch (R), forschend (I), künstlerisch (A) oder konventionell (C) ausgerichteten Studienrichtungen folgen damit überwiegend dem Typ ihrer vorangegangenen Ausbildung. Berufstätige, die ihrer eigenen Einschätzung zufolge, einer handwerklich-technisch (R), untersuchend-forschend (I), kreativ-künstlerisch (A), erziehend-pflegend (S) oder ordnend-verwaltend (C) orientierten Tätigkeit nachgehen, schließen damit mehrheitlich an den Typ ihrer vorangegangenen Ausbildung an. Die Studientypen I, A, S und C sind kongruent mit den entsprechenden Berufstypen. Lediglich für den Typ E wird keine signifikante Kongruenz zwischen den Dimensionen Ausbildung, Studium und Beruf festgestellt.

Die Auswertung des dritten Forschungsschwerpunkts kommt somit zu dem Ergebnis, dass sich die Probandinnen und Probanden hinsichtlich ihrer Ausbildungs-, Studien- und Berufstypen mehrheitlich kongruent verhalten. Dies trifft vor allem auf die Typen R,

I, A, S, und C zu, wohingegen für den Typ E keine Beständigkeit über die Umweltprofile hinweg festgestellt werden kann.

5.2 Interpretation, Diskussion und Implikationen für die Praxis

Die eingangs gestellte Frage, inwiefern sich eine dem Bildungssystem zugeschriebene Defizitorientierung als gelernt erweisen und in der Folge auch im Studium oder in der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit fortsetzen könnte, kann bezogen auf den Kontext dieser Studie verneint werden. Für eine Defizitorientierung an Schlüsselstellen wie dem Übergang von Ausbildung zu Studium und/oder Beruf konnten keine Hinweise gefunden werden. Mehrheitlich bleiben die Personen mit ihren Stärken im Einklang. Dafür sind mehrere Erklärungen denkbar. Zunächst mag bereits die Definition einer Stärke bzw. eines Potenzials zu unterschiedlichen Ergebnissen und Schlussfolgerungen führen. Während dem Bildungssystem Qualifikations- und Kompetenzorientierung zugrunde liegt, fokussiert die vorliegende Arbeit auf persönliche Eigenschaften, sogenannte Charakterstärken. Es werden ausdrücklich keine Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen erhoben. Versteht man diese auf unterschiedlichen Definitionen basierenden Begriffe als grundsätzlich verschiedenartige Einflussgrößen, so hat die vorliegende Arbeit generell Merkmale untersucht, die nicht mit der Eingangsüberlegung in Zusammenhang stehen und kann keine Aussage über die Defizitorientierung treffen.

Die Zusammensetzung der 24 Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004, S. 29f.) weist jedoch einen Faktor intellektuelle Stärken auf (Proyer et al., 2012, S. 143; Ruch et al., 2014, S. 56). Dieser umfasst die Charakterstärken Neugier, Kreativität, Liebe zum Lernen und Sinn für das Schöne. Diese Eigenschaften sollten, da sie sich auf intellektueller Ebene befinden, eigentlich – neben Deutsch, Mathematik, Geschichte, Geografie etc. – durch das Bildungssystem gefördert und mitgeprägt werden. Speziell für diesen Stärkenkomplex wurden jedoch signifikante positive Zusammenhänge mit dem Alter der Probandinnen und Probanden gefunden, was bedeutet, dass sich diese Charakterstärken mit zunehmendem Alter stärker entwickeln. Eine mögliche Interpretation ist daher, dass das Bildungssystem zumindest bis zum Ende der Sekundarstufe tatsächlich nicht auf Stärken fokussiert – zumindest nicht auf persönliche Stärken wie diese. Daraus lässt sich die Empfehlung ableiten, den schulischen Bildungsauftrag dahingehend zu überdenken. Dennoch – oder eben davon unbenommen – bilden sich diese Charakterstärken im Laufe der Zeit aus und so steht ein etwaiges früheres Defizit einer akademischen und beruflichen Laufbahn in weiterer Folge nicht im Wege.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit unterstützen die Annahme, dass es einen Zusammenhang zwischen Charakterstärken und RIASEC Ausbildungs-, Studien- und Berufstypen gibt. Dies steht im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen. Für die fehlende Kongruenz des führend-verkaufenden bzw. unternehmerischen Profils (E) gibt es mehrere Erklärungen. Zum einen kann die Einteilung der Schultypen in kaufmännische und wirtschaftliche Ausbildungen nicht eins zu eins auf die Typen konventionell (C) und unternehmerisch (E) umgelegt werden. Zum anderen wählen Studierende oft bewusst ein führungs- bzw. verkaufsorientiertes Studium im Anschluss an ein fachlich spezifisches, um ihr Methodenspektrum um den wirtschaftlichen Aspekt zu erweitern und sich für Führungs- und Managementpositionen in ihrem Fachgebiet zu qualifizieren. Im Berufsleben sind darüber hinaus Führungspositionen vor allem eine Frage der Berufserfahrung und zum Teil auch der Seniorität. Insofern muss eine Leitungsfunktion nicht mehr dem fachlichen Schwerpunkt einer ursprünglichen Ausbildung entsprechen, die dafür notwendigen Qualifikationen werden durch Erfahrung oder entsprechende Weiterbildungen im Laufe des Berufslebens erworben. Die Ergebnisse geben jedoch gleichzeitig einen Hinweis dahingehend, dass es schwierig ist, festzustellen, ob jemand tatsächlich für eine Führungsposition oder verkaufende Tätigkeit geeignet ist.

Die Überprüfung der Konsistenz der Studien- und Berufstypen ergibt durchgehend signifikante Unterscheidungsmerkmale. Zumindest eine signifikant unterschiedliche Charakterstärke wurde bei jedem Gegensatzpaar festgestellt. Auffallend ist, dass die Abgrenzung bei drei der Typen auf Charakteristika basiert, die ihnen bislang nicht zugeschrieben wurden. Dies kann dahingehend begründet werden, dass nach aktuellem Forschungsstand vor allem den Persönlichkeitstypen E und C bislang kaum signifikante Charakterstärken zugeschrieben werden (z.B. Harzer, 2011a, S. 5; Littman-Ovadia et al., 2013, S. 989). Das wiederum wirft die Frage auf, ob diese beiden Typen tatsächlich über ein so unverwechselbares Persönlichkeitsprofil verfügen wie Holland (1992, S. 22f.) postuliert. Vielmehr könnte etwas von einer konventionellen sowie einer unternehmerischen Persönlichkeit in jedem Menschen stecken, die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften gleichsam Querschnittsmerkmale repräsentieren. Die vier anderen Persönlichkeitstypen könnten somit Primärtypen darstellen, die je nach individueller Charakteristik der Person, über einen konventionellen oder unternehmerischen Sekundärtyp verfügen.

Die Überprüfung der Kongruenz von Ausbildungs-, Studien- und Berufstyp der Probandinnen und Probanden fällt mehrheitlich positiv aus. Insbesondere die Typen R, I, A, S und C weisen Beständigkeit über die Umweltprofile hinweg auf. Wiederum fällt der Typ

E aus der Reihe, was als weiterer Hinweis auf ein uneindeutiges stabiles Persönlichkeitsprofil interpretiert werden könnte. Das mehrheitlich kongruente Verhalten der Probandinnen und Probanden kann wiederum zwei Ursachen haben. Ein Ansatz ist, dass diese Kongruenz tatsächlich die Passung zwischen den verschiedenen Persönlichkeiten und den jeweiligen Umwelten widerspiegelt. Eine andere Interpretation wäre, dass ein einmal eingeschlagener Weg aus unterschiedlichen Beweggründen beibehalten wird. Das Wechseln des gewohnten Umfelds ist mit Unsicherheit und Risiko verbunden, wird möglicherweise sogar als Scheitern empfunden, oder eine Person möchte in ihrer Laufbahn einfach nicht wieder von vorne beginnen. Im Rahmen sich ändernder Laufbahn- und Karrierewege wird es interessant sein zu beobachten, ob diese Kongruenz auch in Zukunft erhalten bleibt oder ob es selbstverständlich wird, im Verlauf von Ausbildung, Studium und Beruf die Profiltypen zu wechseln bzw. ob sich diese Veränderungen innerhalb des eigenen Primär-, Sekundär- und Tertiärtyps bewegen. Erfolgen diese Neuorientierungen unsystematisch über alle sechs Typen hinweg, könnte das wiederum ein Hinweis darauf sein, dass die Persönlichkeitstypen gar keine klaren Profile darstellen. Gleichzeitig ist allerdings auch die Interpretation zulässig, dass sich Menschen dann gar nicht nach ihrem Persönlichkeitstyp richten und ihre Stärken somit gar nicht mehr einsetzen. Es entstünde somit eine Gesellschaft von Allroundern, in der das SpezialistInnen-tum verloren ginge und in der der Mangel an Kongruenz zunehmend zu Frustration führte und die sich gemäß Hengstschlägers (2012, S. 40) düsterer Vision am Durchschnitt orientierte.

Für die Praxis bedeuten die präsentierten Ergebnisse, dass im Rahmen von Assessments sowohl zur Auswahl von Studienbewerberinnen und -bewerbern als auch bei der Besetzung von beruflichen Positionen neben fachspezifischer Qualifikation, die als Grundvoraussetzung angesehen werden kann, verstärkt Augenmerk auf die persönlichen Stärken im Sinne der Charakterstärken von Kandidatinnen und Kandidaten gerichtet werden sollte.

Mit Blickrichtung auf Unternehmen eröffnet das die Chance, für eine offene Position nicht nur jemanden zu finden, der die fachlichen Voraussetzungen mitbringt, sondern gleichzeitig eine Person, die den Anforderungen auch persönlich gewachsen ist und die sich darüber hinaus in der ausgeübten Tätigkeit sogar verwirklichen kann. Dieses Kriterium wird aktuell auch von Führungskräften als wichtigstes im Rahmen einer zufriedenstellenden beruflichen Tätigkeit angesehen (Odgers Berndtson, 2013, S. 11). Dies ist im Alltag eine Konstellation, die sich meistens erst nach einiger Zeit (nicht) bewahrheitet. Die positiven Auswirkungen der Kongruenz sind weniger Fluktuation, bessere Leistungsfähigkeit (Buckingham & Clifton, 2007, S. 18ff.) und höhere Zufrie-

denheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für das Unternehmen ist dadurch mit einer Reduktion der Kosten für wiederholte Nachbesetzungen sowie verlorenen Wissensaufbau und -transfer und nicht zuletzt mit einem Imagegewinn als Arbeitgeber zu rechnen. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirkt sich das durch eine zu erwartende längere Beschäftigungsdauer sowie über berufliche und in der Folge ganzheitlich steigende Lebenszufriedenheit (Peterson et al., 2009, S. 167) positiv aus. Human Resource Abteilungen können aus dem Wissen über Charakterstärken wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung ihrer Stressmanagement Programme ziehen (Avey, Luthans & Jensen, 2009, S. 686). Der Fokus auf Charakterstärken eröffnet auch einen erweiterten Zugang bei der (Weiter-) Entwicklung von Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibungen, die üblicherweise primär auf fachliche Qualifikationen abzielen. Eine Erweiterung auf persönliche Charakterstärken würde einen Schritt in Richtung Passgenauigkeit und Kongruenz bedeuten.

Mit Blickrichtung auf Hochschulen lässt sich die Empfehlung aussprechen, bei der Selektion von Studienbewerberinnen und -bewerbern neben der Fokussierung auf intellektuelle Voraussetzungen oder fachspezifische (Vor-) Kenntnisse auch deren Charakterstärken ins Kalkül zu ziehen. Dadurch könnten einerseits vorab Aussagen getroffen werden, inwieweit die zukünftigen Absolventinnen und Absolventen das relevante Profil für das spätere Berufsfeld aufweisen, andererseits könnte diese a priori Klassifizierung zu erhöhter Zufriedenheit mit dem Studium und akademischem Erfolg führen. Für die Hochschule ist dies gleichbedeutend mit weniger Studienabbrüchen und Wechseln zwischen Studienrichtungen, ermöglicht also nicht zuletzt eine bessere wirtschaftliche Planbarkeit. Studierende profitieren von der Kenntnis des persönlichen Stärkenprofils durch kürzere Studienzeiten und früheren Einstieg ins Berufsleben in Verbindung mit mehr Erfolgserlebnissen und weniger Frustration.

Insofern kann die Empfehlung, das Konzept der Charakterstärken zu berücksichtigen, auf alle Bereiche der (Aus-) Bildungs- und Berufsberatung ausgedehnt werden, um (Fehl-) Entscheidungen, die auf Unkenntnis des eigenen Stärkenprofils basieren, zu minimieren. Die Kenntnis der *Personal Career Theory* einer Person gibt nicht zuletzt Aufschluss darüber, welche Interventionen erforderlich sind, um Probleme in der individuellen Laufbahnplanung zu lösen (Reardon und Lenz, 1999, S. 110f.).

5.3 Kritische Reflexion der gewählten Vorgangsweise

Einschränkungen für die Allgemeingültigkeit der Ergebnisse sind zunächst auf Ebene der Stichprobe zu benennen. Diese besteht, obgleich hinsichtlich Alter und Berufsprofil durchaus heterogen zusammen gesetzt, aus Studierenden, denen hinsichtlich der intel-

lektuellen Voraussetzungen durchaus Homogenität zu bescheinigen ist. Beispielsweise kann bezogen auf die mangelnde Zuschreibung von signifikanten Charakterstärken für den investigativen Studien- bzw. Berufstyp gemutmaßt werden, dass dessen typische Charakterstärken, wie Liebe zum Lernen oder Neugier, Eigenschaften sein dürften, die bei Personen, die sich für ein Hochschulstudium entscheiden, besonders ausgeprägt sind. Daraus lässt sich folgern, dass sich diese Charakterstärken für die vorliegende Stichprobe nicht als Differenzierungsmerkmal eignen.

Die Beschaffenheit der Stichprobe verhindert überdies den Einsatz von parametrischen Testverfahren zur Auswertung der Daten. Neben der geringeren Testmacht der nicht-parametrischen Verfahren, verhindert die Bezugnahme auf kategoriale Merkmale, wie beispielsweise im Fall der Ausbildungs-, Studien- und Berufstypen die Bezifferung einzelner Korrelationen. Einige Aussagen beruhen daher ausschließlich auf deskriptiven Beobachtungen.

Schwächen bei der Konstruktion des Erhebungsinstruments, die trotz durchgeführtem Pretest nicht gänzlich beseitigt wurden, wurden bereits unter 3.2.4 detailliert erläutert. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die fehlende Aufforderung zur chronologischen Angabe der Studienwahl dazu führte, dass keine konkrete Aussagen über Schwerpunktänderungen innerhalb des Studienverlaufs getroffen werden konnten. Diese Informationen wären für die Aussagen zur Kongruenz der Persönlichkeitstypen interessant gewesen. Die technische Umsetzung des Online-Fragebogens ermöglichte darüber hinaus unvollständige Antworten, die im Rahmen der Kategorisierung der Studienrichtungen (vgl. 3.5), zum Teil mittels Interpretationsverfahren vervollständigt werden mussten. Außerdem verleitete die mögliche Mehrfachauswahl innerhalb dieser Unterkategorien manche Probandinnen bzw. Probanden dazu, konsekutive und ident bezeichnete Studienrichtungen nur einmal zu benennen und die Detailangaben zu mehreren Studien in einer Auswahl aneinander zu reihen. Die Benennung hing jedoch direkt mit der Erfassung der Anzahl der gewählten Studien zusammen, die für die weitere Auswertung relevant war. Dies machte eine genaue Kontrolle der einzelnen Datensätze auf Stimmigkeit und gegebenenfalls Korrektur der Angaben im Sinne einer Interpretation der eigentlichen Absichten der Probandinnen und Probanden erforderlich.

Die Formulierung der Hypothesen erfolgte zum Teil zu undifferenziert. Obgleich dies die bessere Verständlichkeit sowie die Vermeidung einer großen Anzahl an Unterhypothesen zum Ziel hatte, erschwerten diese Formulierungen das Treffen von eindeutigen Aussagen im Zuge der Hypothesenprüfung. Im Fall der Hypothesen 1 und 2 wurde beispielsweise global auf die den Studien- bzw. Berufstypen zugeschriebenen Charak-

terstärken abgestellt. Das hatte zur Folge, dass beide Hypothesen verworfen werden mussten, da für jeweils zumindest einen Persönlichkeitstyp keine überdurchschnittlich ausgeprägten Charakterstärken festgestellt werden konnten. Bei einer differenzierten Formulierung hätten die Hypothesen für einige Studien- bzw. Berufstypen angenommen werden können. Bei der Überprüfung der Hypothesen 5a-c wurde in der Folge trotz allgemeiner Formulierung differenziert vorgegangen. Die Bezugnahme auf zwei Vergleichsstudien im Rahmen der Auswertung erhöhte die Komplexität der Auswertung zusätzlich, da beide Studien zum Teil unterschiedliche Charakterstärken für einzelne Persönlichkeitstypen ermittelt haben. Es wurde daher während der Auswertung die Entscheidung getroffen, dass Übereinstimmungen mit zumindest einer der beiden Studien für die Annahme einer Hypothese ausreichend sind.

Die sechs möglichen Persönlichkeitstypen wurden nicht – wie in bisherigen Studien – mittels Interessenstests erhoben, sondern fußen einerseits auf der Selbstauskunft der Probandinnen und Probanden (Ausbildung, Beruf) und andererseits auf der Klassifizierung durch die Autorin (Studienrichtung). Obgleich letztere auf Basis des Berufs- und Ausbildungsregisters für den AIST-R (Bergmann & Eder, 2014, S. 1ff.) durchgeführt wurde, erfolgte doch eine Reduktion der dreistelligen in Richtung der jeweils primären Holland-Codes, um ausreichend große Gruppen der einzelnen Profiltypen für die Überprüfung der Hypothesen zu gewährleisten. Darüber hinaus wurden Mehrfachangaben von gewählten Studienrichtungen zu einem überwiegenden Schwerpunkt verdichtet. Dies führt in der Folge unweigerlich zu Unschärfen und Generalisierungen der ausgewerteten Profiltypen.

Nicht zuletzt unterliegt das eingesetzte primäre Erhebungsinstrument (CSRF) bislang keiner Normierung und wird auch von den Autoren und Autorinnen (Ruch et al., 2014, S. 56) mit einer Einschränkung bezüglich der Feststellung individueller Profile versehen.

5.4 Weiterführende Fragen und Ausblick

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit im Kontext mit bisherigen Forschungsergebnissen zum Thema Charakterstärken und Berufstypen lassen sich einige weitere interessierende Fragestellungen ableiten. Beispielsweise spielte in dieser Arbeit die Messung der Zufriedenheit – mit dem Studium oder dem Beruf – keine Rolle. Eine Erweiterung einer Untersuchung dahingehend könnte weitere Evidenz zum Einfluss des Einsatzes von Charakterstärken auf die spezifische Studien- oder Arbeitszufriedenheit sowie die generelle Lebenszufriedenheit liefern. Ein differenziertes Augenmerk sollte auch auf die individuellen Ausbildungs- und Berufsbiografien der Studierenden gerich-

tet werden, um zu erforschen, inwieweit inkongruente Profile zu einem häufigeren Wechsel der Studienrichtung führen.

Weiterer Forschungsbedarf wird bezüglich der Charakterstärken der Persönlichkeitstypen C und E gesehen, denen bislang kaum signifikante Merkmale zugeschrieben werden. Dies zieht unweigerlich die Frage nach der Klarheit und Eigenständigkeit der beiden Profiltypen nach sich, der mit weiteren Untersuchungen auf den Grund gegangen werden sollte.

Im Zusammenhang mit der eingangs in Frage gestellten Defizitorientierung des Bildungssystems wäre es sinnvoll, die Entwicklung der Charakterstärken im Rahmen einer Längsschnittstudie zu erforschen, Personen also beispielsweise bereits während der Schul- bzw. Ausbildungszeit dazu zu befragen und die Erhebung am Beginn des Studiums, bei einem etwaigen Wechsel der Studienrichtung, beim Einstieg ins Berufsleben und zu einem späteren Zeitpunkt zu wiederholen. Der für die vorliegende Arbeit verwendete CSRF (*Character Strengths Rating Form*) wird von den Autoren und Autorinnen ausdrücklich für Längsschnittstudien empfohlen (Ruch et al., 2014, S. 57). Die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung sind jedenfalls vielversprechend und lassen eine weiterführende Auseinandersetzung mit der Thematik ausdrücklich als sinnvoll erscheinen.

Literaturverzeichnis

- ACT (1995). UNIACT Technical Manual. Iowa City, IA: Author.
- Amelang, Manfred/Bartussek, Dieter/Stemmler, Gerhard/Hagemann, Dirk (2006). Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. 6., vollständig überarbeitete Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.
- Armstrong, Patrick I./Allison, Wyndolyn/Rounds, James (2008). Development and Initial Validation of Brief Public Domain RIASEC Scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 287-299.
- Avey, James B./Luthans, Fred/Jensen, Susan M. (2009). Psychological Capital. A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48, 5, 677-693.
- Baltes, Paul B./Staudinger, Ursula M. (2000). Wisdom. A Metaheuristic (Pragmatic) to Orchestrate Mind and Virtue Toward Excellence. *American Psychologist*, 55, 122-136.
- Bergmann, Christian/Eder, Ferdinand (2005). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R): AIST-R; Manual. Beltz-Test.
- Bergmann, Christian/Eder, Ferdinand (2014). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Revidierte Fassung. Ausbildungs- und Berufsregister. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Blanchard, Olivier/Illing, Gerhard (2009). Makroökonomie. 5., aktualisierte und erweiterte Auflage, München: Pearson.
- Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang (2002). Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. *Subjektives Wissensmanagement. WSI Mitteilungen*, 1, 19-24.
- Buckingham, Marcus/Clifton, Donald O. (2007). Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt. Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung. 3., aktualisierte Auflage, Frankfurt/Main: Campus.
- Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2014). Wissenschaft in Österreich 2014. Statistiken. Wien: BMWF. Online unter: https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:30:495418916534301::::P30_FILE_ID,P30_USER,P30_UPLOAD_FL,P30_ROOT_ID:311908,nobody,N,166 [Abruf am 06.06.2015]
- Cohen, Jacob (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112, 1, 155-159.
- Dahlsgaard, Katherine/Peterson, Christopher/Seligman, Martin E. P. (2005). Shared Virtue. The Convergence of Valued Human Strengths Across Culture and History. *Review of General Philosophy*, 9, 3, 203-213.
- Danner, Deborah D./Snowdon, David A./Friesen, Wallace V. (2001). Positive Emotions in Early Life and Longevity. Findings from the Nun Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 5, 804-813.
- Diener, Ed/Seligman, Martin E. P. (2004). Beyond Money Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5 (1), 1-31.

- Donnay, David A. C./Morris, Michael L./Schaubhut, Nancy A./Thompson, Richard C. (2005). Strong Interest Inventory Manual. Mountain View, CA: CPP Inc.
- Eaux, Claudius/Meifert, Matthias/Henrich, Fabian (2010). Strategisches Talent-Management. Talente systematisch finden, entwickeln und binden. Freiburg: Kienbaum Haufe.
- Europäische Kommission (2008). Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- 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.
- Gächter, Olivia/Ursprung, Michelle (2005). Leisten Persönlichkeitseigenschaften und Charakterstärken einen Beitrag für die Aufklärung von Berufsinteressen? Dissertation.
- Harzer, Claudia (2011a). Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen. In Daniel Jungo, Willibald Ruch & René Zihlmann: Das VIA-IS („Values in Action Inventory of Strengths“). Ein Instrument zur Erfassung von Charakterstärken. Informationen und Interpretationshilfen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (S. 30-40). 2. Auflage, Bern: SDBB Verlag. Online unter: http://www.shop.sdbb.ch/download/VIA_IS_Kapitel4_1.pdf, S. 1-16. [Abruf am 31.03.2015]
- Harzer, Claudia (2011b). Profile verschiedener Berufe. In Daniel Jungo, Willibald Ruch & Rene Zihlmann: Das VIA-IS („Values in Action Inventory of Strengths“). Ein Instrument zur Erfassung von Charakterstärken. Informationen und Interpretationshilfen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (S. 40-44). 2. Auflage, Bern: SDBB Verlag. Online unter: http://www.shop.sdbb.ch/download/VIA_IS_Kapitel4_2.pdf, S. 1-10. [Abruf am 31.03.2015]
- 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, 5, 362-371.
- Harzer, Claudia/Ruch, Willibald (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14, 965-983. Online unter: http://www.researchgate.net/profile/Claudia_Harzer/publication/235746469_The_application_of_signature_character_strengths_and_positive_experiences_at_work/links/0deec51f034cc35d9a000000.pdf, S. 1-28. [Abruf am 12.10.2014]
- Hengstschläger, Markus (2012). Die Durchschnittsfalle. Gene – Talente – Chancen. Salzburg: Ecowin Verlag.
- Holland, John L. (1992). Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 2nd Edition. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, John L./Fritzsche, Barbara A./Powell, Arthur B. (1997). The Self-Directed Search Technical Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Holzer, Daniela (2010). Benennen wir doch endlich Defizite! Ein kritischer Kommentar zur Defizitorientierung in Zielgruppendifkussionen. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 10, 11, 1-6.
- Hom Jr., Harry L./Arbuckle, Barry (1988). Mood Induction Effects upon Goal Setting and Performance in Young Children. *Motivation and Emotion*, 12, 2, 113-122.
- Huppert, Felicia A./So, Timothy T. C. (2013). Flourishing Across Europe. Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110, 3, 837-861.
- Joerin Fux, Simone (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum*. Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Jung, Carl (1933). *Modern Man in Search of a Soul*. New York: Harcourt.
- Kotler, Philip/Armstrong, Gary/Wong, Veronica/Saunders, John (2011). *Grundlagen des Marketing*. 5., aktualisierte Auflage, München: Pearson.
- Krosnick, Jon A./Petty, Richard E. (2014). Attitude Strength. An Overview. In Richard E. Petty/Jon A. Krosnick (Eds.): *Attitude Strength. Antecedents and Consequences* (S. 1-24). New York: Psychology Press.
- Larson, Reed W. (2000). Toward a Psychology of Positive Youth Development. *American Psychologist*, 55, 170-183.
- Liegmann, Anke B. (2012). Durchlässigkeit im Schulsystem – eine Frage der Einstellung? Berufsbezogene Überzeugungen zum Schulformwechsel. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 2, 131-149.
- Littman-Ovadia, Hadassah/Potok, Yotam/Ruch, Willibald (2013). The Relationship Between Vocational Personalities and Character Strengths in Adults. *Psychology*, 4, 12, 985-993.
- Lounsbury, John W./Fisher, Leslee A./Levy, Jacob/Welsh, Deborah P. (2009). An Investigation of Character Strengths in Relation to Academic Success of College Students. *Individual Differences Research*, 7, 1, 52-69.
- Luthans, Fred/Luthans, Kyle W./Luthans, Brett C. (2004). Positive Psychological Capital. Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47, 1, 45-50.
- Marks, Gary N./Fleming, Nicole (1999). Influences and Consequences of Well-Being Among Australian Young People. 1980 – 1995. *Social Indicators Research*, 46, 3, 301-323.
- Nauta, Margaret M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities. Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 1, 11-22.

- Oggers Berndtson (2013). Manager-Barometer 2013. Wie deutsche Führungskräfte arbeiten und gefördert werden wollen. Dritte jährliche Befragung des Odgers Berndtson Executive Panels. Online: http://www.odgersberndtson.de/fileadmin/uploads/germany/Documents/Studien/Odgers_Berndtson_Manager-Barometer_2013.pdf [Abruf am 11.10.2014]
- Park, Nansook/Peterson, Christopher (2006). Moral Competence and Character Strengths Among Adolescents: The Development and Validation of the Values in Action Inventory of Strengths for Youth. *Journal of Adolescence*, 29, 6, 891-909.
- Park, Nansook/Peterson, Christopher (2008). Positive Psychology and Character Strengths. Application to Strengths-Based School Counseling. *Professional School Counseling*, 12, 85-92.
- Park, Nansook/Peterson, Christopher/Seligman, Martin E. P. (2004). Strength of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 5, 603-619.
- Peterson, Christopher/Park, Nansook/Hall, Nicholas/Seligman, Martin E. P. (2009). Zest and Work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
- Peterson, Christopher/Seligman, Martin E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues. A Classification Handbook*. New York: Oxford University Press/Washington DC: American Psychological Association.
- Proyer, René T./Sidler, Nicole/Weber, Marco/Ruch, Willibald (2012). A Multi-method Approach to Studying the Relationship Between Character Strengths and Vocational Interests in Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 141-157.
- Reardon, Robert C./Lenz, Janet G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102-113.
- Ruch, Willibald (2014). *Charakterstärken. Grundlagen und Anwendungen*. Vortrag auf dem Kongress Update on Positive Psychology, Berlin, 12.-13. Juli, 2014. Online: http://seligmaneuropa.com/files/ruch_2014.pdf [Abruf am 12.10.2014]
- Ruch, Willibald/Proyer, René T. (2011). Positive Psychologie. Zum Glück geboren? In André Holenstein/Ruth Meyer Schweizer/Pasqualina Perrig-Chiello/Peter Rustenholz/Christian von Zimmermann/Andreas Wagner/Sara Margarita Zwahlen (Hrsg.). *Glück* (S. 97-120). Bern: Haupt.
- Ruch, Willibald/Proyer, René T./Harzer, Claudia/Park, Nansook/Peterson, Christopher/Seligman, Martin E. P. (2010). Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS). Adaption 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, René T./Harzer, Claudia (2014). The Character Strengths Rating Form (CSRF): Development and Initial Assessment of a 24-Item Rating Scale to Assess Character Strengths. *Personal and Individual Differences*, 68, 53-58.
- Seligman, Martin E. P. (2002). *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: The Free Press.

- Seligman, Martin E. P. (2008). Positive Health. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 3-18.
- Seligman, Martin E. P. (2010). *Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben*. 7. Auflage, Köln: Bastei Lübbe.
- Seligman, Martin E. P./Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55, 1, 5-14.
- Simonton, Dean K. (2000). Creativity. Cognitive, Personal, Developmental, and Social Aspects. *American Psychologist*, 55, 151-158.
- Spokane, Arnold R./Meir, Elchanan I./Catalano, Michele (2000). Person-Environment Congruence and Holland's Theory. A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- Staw, Barry M./Sutton, Robert I./Pelled, Lisa H. (1994). Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace. *Organization Science*, 5, 1, 51-71.
- Stephenson, John (1998). The Concept of Capability and Its Importance in Higher Education. In John Stephenson/Mantz Yorke (Eds.). *Capability and Quality in Higher Education* (S. 1-13). London: Kogan Page. Online unter: http://jisctechdis.ac.uk/assets/Documents/resources/heca/heca_cq_01.pdf, S. 1-11. [Abruf am 29.04.2015]
- Stone, Philip J. (2004). Your Corner of the Sky. Chapter One. Identity in Signature Strengths. Unveröffentlichtes Manuskript. Online: <http://www.stone-center.org/doc/CornerSkyChap1Dec04.pdf> [Abruf am 8.4.2015]
- Terman, Lewis M. (1939). The Gifted Student and His Academic Environment. *School and Society*, 49, 65-73.
- Tinsley, Howard E. A. (2000). The Congruence Myth. An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Toggweiler, Stephan/Stoll, Francois (2004). Serie FIT 2003. Dübendorf: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB).
- Weinrach, Stephen G./Srebalus, David (1994). Die Berufswahltheorie von Holland. In Duane Brown/Linda Brooks (Hrsg.). *Karriere-Entwicklung* (S. 43-74). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Winner, Ellen (2000). The Origins and Ends of Giftedness. *American Psychologist*, 55, 159-169.
- Wood, Alex M./Linley, P. Alex/Maltby, John/Kashdan, Todd B./Hurling, Robert (2011). Using Personal and Psychological Strengths Leads to Increases in Well-Being Over Time. A Longitudinal Study and the Development of the Strengths Use Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.
- Wrzesniewski, Amy/McCauley, Clark/Rozin, Paul/Schwartz, Barry (1997). Jobs, Careers, and Callings. People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.

Online-Quellen

<https://www.bmbf.gv.at/schulen/bw/bbs/bbs.html> [Abruf am 19.01.2015]

www.psychometrica.de/effektstaerke.html#cohenb [Abruf am 16.04.2015]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kapitalerweiterung als Wettbewerbsvorteil.....	5
Abbildung 2: RIASEC Hexagon	27
Abbildung 3: Wechselwirkung zwischen Persönlichkeit, Ausbildung, Studium und Beruf	28
Abbildung 4: Mittelwerte der Charakterstärken der Studienprofiltypen im Vergleich zur Gesamtstichprobe.....	57
Abbildung 5: Mittelwerte der Charakterstärken der Berufstypen im Vergleich zur Gesamtstichprobe.....	60
Abbildung 6: Kongruenz zwischen Studientypen und vorangegangenen Ausbildungen	76
Abbildung 7: Kongruenz zwischen Berufstypen und vorangegangenen Ausbildungen	78
Abbildung 8: Kongruenz zwischen Studien- und Berufstypen	80

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterien für Charakterstärken	19
Tabelle 2: VIA Stärken und Tugenden.....	20
Tabelle 3: Charakterisierung der Dimensionen R, I und A	24
Tabelle 4: Charakterisierung der Dimensionen S, E und C	25
Tabelle 5: Charakterstärken der Holland-Typen nach Harzer (2011a) und Littman-Ovadia et al. (2013)	32
Tabelle 6: Korrelationen der Faktorwerte von VIA-IS und CSRF	39
Tabelle 7: Interpretationskriterien zur Festlegung eines einstelligen Holland-Codes bei mehrfacher Nennung von Studienrichtungen	50
Tabelle 8: Mittelwerte, Standardabweichungen, Korrelationskoeffizienten mit Alter und Geschlechterdifferenzen der Charakterstärken	53
Tabelle 9: Mittelwerte, Standardabweichungen und Effektstärken des Zusammenhangs zwischen Charakterstärken und Studientypen.....	55
Tabelle 10: Mittelwerte, Standardabweichungen und Effektstärken des Zusammenhangs zwischen Charakterstärken und Berufstypen	59
Tabelle 11: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen R und S	64
Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen A und C	66
Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Studientypen E und I	67
Tabelle 14: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen R und S.....	69
Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen A und C.....	71
Tabelle 16: Mittelwerte und Standardabweichungen der Charakterstärken der Berufstypen E und I	73

Anhang

Aufgrund der äußerst umfangreichen Stichprobengröße und der hohen Skalenzahl befinden sich die Rohdaten dieser empirischen Untersuchung nicht im Anhang, werden jedoch auf Anfrage bei der Autorin (barbara.billinger@mail.fernfh.ac.at) gerne zur Verfügung gestellt.

Auf den folgenden Seiten ist daher nur das Erhebungsinstrument (Online-Fragebogen) dargestellt.

Anhang

Online-Fragebogen

Screenshots des Online-Fragebogens, abrufbar im Zeitraum von 18.02.2015 bis 22.03.2015 unter <https://www.soscisurvey.de/csrf2015/>.

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für die Teilnahme an der Umfrage nehmen. Diese Befragung wird im Rahmen meiner Masterarbeit am Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie der Ferdinand Porsche FernFH Wien durchgeführt.

Ich möchte mittels Ihrer Einschätzung herausfinden, welche Rolle persönliche Stärken im Verlauf der Ausbildung spielen und inwiefern diese sich in der Studien- und Berufswahl widerspiegeln.

Bitte lesen Sie die Einleitung aufmerksam durch und beantworten Sie die folgenden Fragen vollständig in der vorgegebenen Reihenfolge. Bei der Beantwortung der Fragen kommt es auf Ihre subjektive Einschätzung an, d.h. es gibt keine richtigen und falschen Antworten. Das Ausfüllen des Fragebogens wird etwa 15 Minuten dauern. Sie bleiben bei Ihrer Teilnahme völlig anonym. Rückschlüsse auf Ihre Person sind zu keiner Zeit möglich. Die erhobenen Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken.

Wenn Sie Fragen zur Erhebung haben wenden Sie sich gerne per E-Mail an mich:

barbara.billinger@mail.fernfh.ac.at

Bei Interesse informiere ich Sie sehr gerne über die Ergebnisse.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Barbara Billinger

Weiter

[Barbara Billinger, BA](#), Ferdinand Porsche FernFH Wien – 2015

Anmerkung: Seite 1.

0% ausgefüllt

Einleitung

Auf den folgenden Seiten finden Sie 24 Eigenschaften, 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 gern wären**. Bitte verlassen Sie sich auf Ihre erste Reaktion und antworten Sie **spontan**.

Um diese **Selbsteinschätzung** vorzunehmen, finden Sie jeweils am Beginn jeder Seite folgende Skala abgebildet:

- 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

Bitte bewerten Sie jede der darunter angeführten Eigenschaften von **völlig unzutreffend** bis **völlig zutreffend**.

Zurück

Weiter

[Barbara Billinger, BA](#), Ferdinand Porsche FernFH Wien – 2015

Anmerkung: Seite 2.

Bitte schätzen Sie selbst anhand folgender Skala ein, inwieweit die folgenden Eigenschaften auf Sie zutreffen:

- 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

1. Kreativität (Originalität, Einfallsreichtum):

Kreative Menschen verfügen über ein ausgeprägtes Denken über neue Lösungswege und haben oft kreative und originelle Ideen. Sie begnügen sich nicht mit konventionellen Lösungswegen, wenn bessere Möglichkeiten vorhanden sind.

völlig unzutreffend								völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>								

2. Neugier (Interesse, Neuheiten-Suche, Offenheit für Erfahrungen):

Neugierige Menschen interessieren sich für alle möglichen Dinge des Alltags und finden unterschiedliche Themen und Inhalte sehr interessant und faszinierend. Sie erforschen und entdecken gerne die Welt, ihnen ist selten langweilig und es fällt ihnen leicht, sich selbst zu beschäftigen.

völlig unzutreffend								völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>								

3. Urteilsvermögen & Aufgeschlossenheit (Kritisches Denken):

Menschen mit einem ausgeprägten Urteilsvermögen durchdenken und hinterfragen gerne Gedanken und Überzeugungen und versuchen, verschiedene Perspektiven einzunehmen. Sie ziehen keine schnellen Schlussfolgerungen und verlassen sich bei ihren Entscheidungen auf Tatsachen. Sollten sich die Gegebenheiten ändern, sind sie durchaus in der Lage, ihre Meinung zu ändern.

völlig unzutreffend								völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>								

Anmerkung: Seite 3.

4. Liebe zum Lernen:

Wissbegierige und lernwillige Menschen lernen gerne neue Dinge und lassen sich vom Lernen begeistern. Dabei eignen sie sich gerne neue Fertigkeiten und Fähigkeiten an oder bauen ihr vorhandenes Wissen aus.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

5. Weitsicht (Weisheit):

Weitsichtige bzw. tiefsinnige Menschen werden von ihren Mitmenschen als weise bezeichnet und um Ratschläge bei Problemen gebeten. Sie haben einen guten Überblick und eine reife Sichtweise vom Leben.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

6. Tapferkeit (Mut):

Mutige und tapfere Menschen fürchten sich nicht vor Bedrohungen, Herausforderungen, Schwierigkeiten und Schmerzen. Sie stehen zu ihren Meinungen und Überzeugungen trotz Widerständen.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Zurück

Weiter

Bewerten Sie bitte Sie anhand der Skala, inwiefern die angeführten Eigenschaften auf Sie zutreffen:

- 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

7. Ausdauer (Beharrlichkeit, Fleiß):

Beharrliche und fleißige Menschen streben danach, begonnene Arbeiten zu Ende zu führen, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. Sie lassen sich nicht durch innere und äußere Faktoren ablenken und erleben eine Zufriedenheit in der Aufgabenerfüllung.

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

8. Ehrlichkeit (Authentizität, Integrität):

Ehrliche Menschen sprechen nicht nur von der Wahrheit, sondern leben danach und bleiben ihren Prinzipien treu. Sie stehen mit beiden Beinen auf dem Boden und täuschen nichts vor.

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

9. Tatendrang (Vitalität, Enthusiasmus, Elan, Energie):

Begeisterungsfähige Menschen streben mit viel Energie und Enthusiasmus nach ihren Zielen. Sie machen keine halben Sachen, lieben das, was sie tun, und freuen sich auf jeden neuen Tag. Das Leben ist für solche Menschen ein Abenteuer.

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

Anmerkung: Seite 4.

10. Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden:

Menschen mit ausgeprägter Fähigkeit zu lieben und sicherer Bindungsfähigkeit schätzen Beziehungen sehr hoch ein, die von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt sind.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

11. Freundlichkeit (Großzügigkeit, Pflege, Fürsorglichkeit, Mitgefühl, selbstlose Liebe, Nettigkeit):

Freundliche und großzügige Menschen tun ihren Mitmenschen gerne einen Gefallen. Sie genießen es, großzügig und nett zu anderen Menschen zu sein.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

12. Soziale Intelligenz (Emotionale Intelligenz, Menschenkenntnis):

Sozial kompetente Menschen sind sich ihrer Motive und Gefühle hinsichtlich anderer Menschen bewusst und wissen, wie sie sich in unterschiedlichen sozialen Situationen verhalten müssen.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Zurück

Weiter

Bitte schätzen Sie wiederum mittels der Skala ein, inwiefern die angeführten Eigenschaften auf Sie zutreffen:

- 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

13. Teamwork (Zugehörigkeit, soziale Verantwortung, Loyalität):

Teamfähige Menschen können am besten arbeiten, wenn sie in einer Gruppe sind. Sie sind loyal und betrachten die Gruppenzugehörigkeit als zentralen Faktor.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

14. Fairness:

Die Gleichbehandlung aller Menschen ist ein zentrales Prinzip fairer Menschen. Sie lassen sich in ihren Entscheidungen nicht durch persönliche Gefühle beeinflussen und geben allen eine Chance.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

15. Führungsvermögen:

Menschen mit einem ausgeprägten Führungsvermögen 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.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Anmerkung: Seite 5.

16. Vergebungsbereitschaft & Gnade:

Menschen mit dieser Stärke zeigen eine höhere Bereitschaft, anderen ihre Fehler zu vergeben/verzeihen. Sie geben anderen eine zweite Chance. Ihr Prinzip ist Gnade und nicht Rache.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

17. Bescheidenheit & Demut:

Bescheidene Menschen suchen nicht den Mittelpunkt und sehen sich nicht als etwas Spezielles. Sie lassen lieber ihre Fähigkeiten für sich sprechen. Von anderen Menschen werden sie als anspruchslos und bescheiden bezeichnet.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

18. Vorsicht:

Vorsichtige Menschen denken über die Konsequenzen ihrer Entscheidungen nach, bevor sie handeln. Sie sagen oder tun keine Dinge, die sie vielleicht später bereuen.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Zurück

Weiter

Verwenden Sie nun bitte noch ein letztes Mal die Skala, um einzuschätzen, inwiefern die angeführten Eigenschaften auf Sie zutreffen:

- 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

19. Selbstregulation (Selbstkontrolle):

Menschen mit ausgeprägter Selbstregulation sind in der Lage, ihre Gefühle und ihr Verhalten zu regulieren. Sie können verschiedene Lebensbereiche (Appetit, Gefühle etc.) kontrollieren und sind sehr diszipliniert.

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

20. Sinn für das Schöne und Exzellenz (Ehrfurcht, Bewunderung, Erhebung):

Menschen mit dieser Stärke nehmen Dinge bewusst wahr und können sich darüber freuen. Sie zeigen ein ausgeprägtes Interesse an Schönheiten und Leistungen in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Natur, Musik, Kunst, Wissenschaft, alltägliche Erfahrungen).

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

21. Dankbarkeit:

Dankbare Menschen sind sich der guten Dinge bewusst, die sie in ihrem Leben haben und zeigen auch ihre Dankbarkeit. Sie werden als dankbare Personen eingeschätzt, weil sie sich immer Zeit nehmen, um ihre Dankbarkeit auszudrücken.

völlig unzutreffend									völlig zutreffend
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<input type="radio"/>									

Anmerkung: Seite 6.

22. Hoffnung (Optimismus, Zukunftsgerichtetheit, Zukunftsorientierung):

Optimistische Menschen sind positiv gegenüber der Zukunft eingestellt; sie denken, dass sie auf die Zukunft einen Einfluss haben. Sie hoffen das Beste und tun ihr Möglichstes, um ihre Ziele zu erreichen.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

23. Humor (Verspieltheit):

Menschen mit dieser Stärke lieben es zu lachen, es lustig zu haben und andere zum Lachen zu bringen. Sie versuchen, verschiedene Situationen von der leichteren Seite her zu betrachten.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

24. Religiosität & Spiritualität (Gläubigkeit, Sinn):

Religiöse bzw. spirituelle Menschen haben starke Überzeugungen über den Sinn und Zweck des Universums. Ihre religiösen Überzeugungen beeinflussen ihre Handlungen und sind eine Quelle des Trostes und der Kraft.

völlig unzutreffend völlig zutreffend

1 2 3 4 5 6 7 8 9

[Zurück](#)

[Weiter](#)

Im Folgenden ersuche ich Sie, einige Angaben zu Ihrem Studium und Ihrer beruflichen Tätigkeit zu machen.

25. Welche Studienrichtung(en) haben Sie in Ihrer bisherigen Laufbahn gewählt?

Es ist dabei unerheblich, ob Sie das Studium bereits abgeschlossen oder vorzeitig beendet haben oder ob Sie derzeit aktiv studieren.

1

2

3

4

5

kein Studium

26. Bitte konkretisieren Sie nun die Rahmenbedingungen Ihres Studiums/Ihrer Studien in der Reihenfolge Ihrer vorherigen Nennung.

Bitte wählen Sie dazu jeweils Studienart, Hochschultyp und Organisationsform des Studiums sowie Ihren Studienstatus aus.

Studium 1

Studium 2

Studium 3

Studium 4

Studium 5

kein Studium

27. Welchen Schwerpunkt hatte die Ausbildung, die Sie vor Ihrem Studium bzw. Ihrem Berufseinstieg abgeschlossen haben?

- technisch (z.B. Elektronik, Informationstechnologie, Maschineningenieurwesen)
- kaufmännisch (z.B. Informationswirtschaft, Marketing, Controlling)
- wirtschaftlich (z.B. Veranstaltungsmanagement, Tourismus, Gastgewerbe)
- sozial (z.B. Kindergartenpädagogik, Pflege, Sozialberufe)
- künstlerisch (z.B. Mode, künstlerische Gestaltung)
- allgemeinbildend (AHS)

Anmerkung: Seite 7.

28. Wie würden Sie Ihre aktuelle oder zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit am ehesten beschreiben? Bitte konkretisieren Sie Ihren Beruf in dem dafür vorgesehenen Feld.

<input type="radio"/>	handwerklich-technisch u.a. Mechaniker/in, Elektriker/in, Landwirt/in, Bauingenieur/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	untersuchend-forschend u.a. Physiker/in, Biolog/in, Laborant/in, Forscher/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	kreativ-künstlerisch u.a. Musiker/in, Tänzer/in, Schauspieler/in, Designer/in, Schriftsteller/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	erziehend-pflegend u.a. Lehrer/in, Krankenpfleger/in, Sozialarbeiter/in, Psychotherapeut/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	führend-verkaufend u.a. Manager/in, Finanzberater/in, Politiker/in, Verkäufer/in, Werbeagent/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	ordnend-verwaltend u.a. Bankangestellte/r, Jurist/in, Sekretär/in, Korrespondent/in	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Ich befinde mich noch in der Ausbildung und bin nicht berufstätig.	

Zurück

Weiter

[Barbara Billinger, BA](#), Ferdinand Porsche FernFH Wien – 2015

Anmerkung: Seite 7 (Fortsetzung).

Abschließend möchte ich Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person bitten.

29. Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- kein Abschluss
- Pflichtschule/Hauptschule
- Lehrabschluss
- Fachschule/Handelsschule
- AHS/BHS – Matura
- Universität/Fachhochschule
- anderer Abschluss

30. Geschlecht

- weiblich
- männlich

31. Alter

Ich bin Jahre