

Barbara Billinger / Herbert Schwarzenberger

Studien- und Berufswahl. Ausdruck der Persönlichkeit?

114 - Sex, Drugs and Study Programs: Studium und Leben im
21. Jahrhundert

Abstract

Wählen Studierende ihre Studienrichtung in Übereinstimmung mit ihren persönlichen Stärken aus? In einer Onlinestudie mit 545 Studierenden verschiedener österreichischer Hochschulen wurde der Zusammenhang zwischen Charakterstärken, sekundärer Ausbildung, Studien- und Berufswahl untersucht. 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. Die Ergebnisse für künstlerische und soziale Persönlichkeitstypen sind konsistent mit aktuellen Forschungsergebnissen. Die Mehrheit der ProbandInnen zeigt ein beständiges Profil über verschiedene Stufen des (Aus-)Bildungs- und Berufsweges hinweg.

Keywords:

Charakterstärken, Ausbildung, Studium, Beruf, Persönlichkeitstyp

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. 62% der Befragten des Executive Panels der Personalberatung Odgers Berndtson stufen dies als stärkste Motivation für weitere Berufswegentscheidungen ein. Damit ist den befragten Führungskräften die inhaltliche Selbstverwirklichung wichtiger als die Freude an der Führungsaufgabe selbst, die mit 58,5% nur Platz zwei der Karrieremotivatoren einnimmt (Odgers Berndtson 2013: 11).

Bisherige Untersuchungen zeigen die Relevanz der Thematik auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene auf. So entwickeln Personen, die die Möglichkeit haben, persönliche Stärken einzusetzen, mit der Zeit höheres Wohlbefinden. Der Einsatz von Stärken wird dabei insbesondere mit höherem Selbstwert, verbesserter Vitalität und positivem Affekt sowie gleichzeitig sinkendem Stressempfinden in Zusammenhang gebracht (Wood et al. 2011: 17). Tatendrang bzw. Enthusiasmus sind sowohl ein Indikator für allgemeine Lebenszufriedenheit als auch für Arbeitszufriedenheit und die persönliche Einstellung, die Arbeit als Berufung anzusehen. Diese Beobachtung erstreckt sich über verschiedene Berufsgruppen (Peterson et al. 2009: 167). Angestellte, die positive Emotionen empfinden, erhalten bessere Evaluierungen und erzielen mittelfristig ein höheres Einkommen, was auf

bessere Leistungen hinweist (Staw et al. 1994: 63). Personen mit höheren Zufriedenheitswerten weisen ein geringeres Risiko der Arbeitslosigkeit bzw. eine höhere Chance auf beruflichen Wiedereinstieg auf (Marks / Fleming 1999: 318). Nicht zuletzt werden positive Emotionen in Zusammenhang mit einer höheren Lebenserwartung gebracht (Danner et al. 2001: 809).

Unmittelbar spürbar kann der Einsatz der eigenen Stärken auch für Studierende werden. Er wird in positiven Zusammenhang mit dem akademischen Erfolg, gemessen an der individuellen Zufriedenheit sowie den akademischen Leistungen, gebracht (Lounsbury et al. 2009: 61).

2. Forschungsfragen

Diese nachhaltigen Auswirkungen von Wohlbefinden auf Individuum, Organisation und Gesellschaft rechtfertigen eine genauere Untersuchung, ob bei Schlüsselentscheidungen, wie beispielsweise für ein Studium oder einen Beruf, persönliche Stärken berücksichtigt werden. Untersucht wird, inwiefern die Wahl der Studienrichtung und/oder des Berufs mit den selbstzugeschriebenen Stärken der Studierenden in Einklang steht.

Daran anknüpfend soll die Kongruenz dieser Entscheidungen überprüft werden. Diese wird als gute Passung oder Übereinstimmung von Bedürfnissen, Wünschen und Präferenzen einer Person mit Situation, Gegenleistung und Belohnung (Spokane et al. 2000: 139) bezeichnet und bestärkt Individuen in ihrer Persönlichkeit. Umgekehrt führt das Gefühl, in eine Umgebung nicht hineinzupassen zu Verunsicherung, Selbstzweifel, Frustration, sinkender Leistungsfähigkeit und in der Folge einem Wechsel des Umfeldes (Holland 1992: 4f.). Entsprechend fühlen sich Menschen in einer zu ihrem Persönlichkeitstyp passenden (Arbeits-)Umgebung wohl und zeigen keine Tendenzen, dieses Umfeld zu verändern. Entspricht also das Profil der erstgewählten Ausbildung dem jeweiligen Persönlichkeitstyp, ist davon auszugehen, dass die darauf folgende Wahl der Studienrichtung kongruent erfolgt. Gleiches kann für die Berufswahl angenommen werden.

3. Theoretischer Rahmen

Die vorliegende Studie verbindet zwei theoretische Ansätze. Die Definition der persönlichen Stärken folgt dem Konzept der Charakterstärken (Park et al. 2004: 606). Die Abbildung der Stärken im Studien- bzw. Berufsfeld erfolgt anhand des Konzeptes der Berufstypen (Holland 1992: 4ff.). Aktuelle Forschungsaktivitäten verknüpfen diese beiden Konzepte und schreiben den Holland-Profilen spezifische Charakterstärken zu (Harzer 2011: 5; Littman-Ovadia et al. 2013: 989).

3.1. Das Konzept der Charakterstärken

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 (Seligman / Csikszentmihalyi 2000: 5). Danach spiegeln sich Charakterstärken im Sinne von positiven Eigenschaften in Denken, Gefühlen und Verhalten eines Menschen wider. Sie unterscheiden sich von Talenten oder Fähigkeiten durch

Kriterien, die auf Allgemeingültigkeit bei individueller Unterschiedlichkeit fußen und deutlich werterhaltungsgeprägt sind (Park et al. 2004: 603). Diesen Charakteristika entsprechen die 24 Stärken der *Values in Action Classification of Strengths* (VIA) (Peterson / Seligman, 2004: 29f.), die, zugeordnet zu sechs universalen Tugenden, als Grundlage für Forschung nach Freude, Glück und Zufriedenheit dienen. Die Tugend *Weisheit und Wissen* umfasst die Charakterstärken Neugier, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen, Kreativität und Weitsicht. Der Tugend *Mut* sind Tapferkeit, Ausdauer, Authentizität und Tatendrang zugeordnet. Zur Tugend *Liebe/Humanität* zählen die Fähigkeit zu lieben, Freundlichkeit und soziale Intelligenz. *Gerechtigkeit* umfasst die Charakterstärken Teamfähigkeit, Fairness und Führungsvermögen. Der Tugend *Mäßigung* sind Vergebungsbereitschaft, Bescheidenheit, Selbstregulation und Umsicht zugeordnet und unter *Transzendenz* werden Sinn für das Schöne, Dankbarkeit, Hoffnung, Humor und Spiritualität subsumiert.

3.2. Das Konzept der Berufstypen

Das Konzept der Berufstypen (Holland 1992: 4ff.) versteht die Berufswahl als Ausdruck der individuellen Persönlichkeit. Sie ermöglicht die Anwendung eigener Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Ausdruck von Einstellungen und Werten und die Übernahme angenehmer Aufgaben und Rollen. Zufriedenheit, Stabilität und Erfolg resultieren aus der Kongruenz zwischen der eigenen Persönlichkeit und dem Arbeitsumfeld. Sechs Persönlichkeitstypen (RIASEC- bzw. Holland-Profile) lassen sich charakterisieren (Holland 1992: 19ff.): Der realistische Typ (R) wird u.a. als natürlich, materialistisch, praktisch, ausdauernd sowie asozial, unflexibel und uneinsichtig charakterisiert. Der investigative Typ (I) wird als analytisch, vorsichtig, kritisch, neugierig sowie reserviert, pessimistisch und unbeliebt beschrieben. Der künstlerische Typ (A) wird u.a. als impulsiv, einfallsreich, idealistisch, emotional sowie unpraktisch, kompliziert und unordentlich charakterisiert. Der soziale Typ (S) kann als kooperativ, geduldig, freundlich, empathisch, verantwortungsvoll und überzeugend bezeichnet werden. Der unternehmerische Typ (E) wird als ambitioniert, extrovertiert, optimistisch, gesprächig sowie dominant, abenteuerlich und aufregungssuchend beschrieben. Der konventionelle Typ (C) wird als vorsichtig, sorgfältig, praktisch und ausdauernd sowie unflexibel, gehemmt und spröde charakterisiert.

3.3. Finding the Link: Charakterstärken und Berufsdimensionen

Aktuelle Forschungsaktivitäten widmen sich dem Zusammenhang von Charakterstärken und Interessen bzw. Persönlichkeit. Darin werden dem Holland-Typ R Bescheidenheit, dem Typ I Liebe zum Lernen sowie Urteilsvermögen, dem Typ A Sinn für das Schöne, Kreativität, Liebe zum Lernen sowie Neugier und dem Typ S Spiritualität zugeschrieben. Für die Typen E und C wurden keine überdurchschnittlichen Werte gefunden. (Harzer 2011: 5). In einer weiteren Untersuchung korrelieren die Charakterstärken Liebe zum Lernen, Neugier, Kreativität und Tapferkeit 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. Typ E korreliert signifikant positiv mit Liebe zum Lernen, Kreativität, sozialer

3

Intelligenz, Tapferkeit, Ausdauer, Führungsvermögen, Selbstregulation und Tatendrang. Für Typ C wiederum werden positive Zusammenhänge mit den Charakterstärken soziale Intelligenz und Selbstregulation gefunden (Littman-Ovadia et al. 2013: 987 ff.). Die Ergebnisse beider Studien dienen in der Folge als Referenz für die Auswertung in der vorliegenden Untersuchung.

4. Empirische Untersuchung

4.1. Erhebungsinstrument

Die Charakterstärken wurden mit dem auf dem VIA-IS (Peterson / Seligman 2004) basierenden *Character Strengths Rating Form* (CSRF) (Ruch et al. 2014: 53ff.) erhoben. Der CSRF umfasst 24 deutschsprachige Items, die die 24 Charakterstärken repräsentieren und auf einer 9-stufigen Likert Skala mit den Polen „1 = völlig unzutreffend“ bis „9 = völlig zutreffend“ bewertet werden.

Zur Ermittlung der Studien- und Berufstypen wurden Angaben zu sekundärer Ausbildung, Studium und Beruf abgefragt. Die Klassifizierung der Berufs- und Studienrichtungen erfolgte mittels Berufs- und Ausbildungsregister für den Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST-R) (Bergmann / Eder 2014: 1ff.), das österreichischen Ausbildungen dreistellige Holland-Codes zuschreibt. Die vorangegangenen sekundären Ausbildungen wurden auf Basis der Klassifikation berufsbildender österreichischer Schultypen (Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015) den sechs Holland-Typen zugeordnet.

4.2. Stichprobe

Die Onlinestudie wurde mit 545 teilnehmenden Studierenden verschiedener österreichischer Hochschulen durchgeführt, davon waren 403 weiblich und 142 männlich. Die jüngste Teilnehmerin war 17, der älteste Teilnehmer 59 Jahre alt ($M = 27$; $MW = 29,95$; $SD = 9,35$). Knapp die Hälfte der Teilnehmenden (47,5% bzw. 253 Personen) hatte bereits zumindest ein Hochschulstudium abgeschlossen, beinahe ebenso viele ProbandInnen (46,4% bzw. 253 Personen) nannten einen Maturaabschluss als bislang höchste Qualifikation. 80,9% (441 Personen) gaben an, aktuell berufstätig zu sein bzw. bereits Berufserfahrung zu haben. Für die anschließende Hypothesentestung wurde die Gesamtstichprobe auf Basis der biografischen Angaben der ProbandInnen nach den jeweils interessierenden Merkmalen bereinigt. Für Hypothesen, die auf den Studientyp fokussieren, ergibt sich eine Stichprobengröße von $N = 541$, da vier ProbandInnen kein Studium absolvierten. Für jene, bei denen der Berufstyp im Zentrum steht, beträgt $N = 441$, da 104 Personen keiner beruflichen Tätigkeit nachgingen. Für eine Hypothese, die beide Merkmale kombiniert, liegt eine Stichprobengröße von $N = 438$ vor.

4.3. Ergebnisse

4.3.1. Charakterstärken und Studien- bzw. Berufsprofile

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 beiden Vergleichsstudien als Charakterstärke des jeweiligen

4

Profils gilt. Zunächst wurde mittels Chi²-Test geprüft, ob die selbstzugeschriebenen Charakterstärken mit den sechs Studien- bzw. Berufstypen in Einklang stehen. Demnach weisen acht der 24 Charakterstärken signifikante Zusammenhänge mit den Studientypen auf. Diese sind Kreativität ($p < .05$), Tapferkeit ($p < .05$), Ehrlichkeit ($p < .05$), Freundlichkeit ($p < .05$), soziale Intelligenz ($p < .01$), Sinn für das Schöne ($p < .01$), Hoffnung ($p < .05$) und Spiritualität ($p < .01$). Die drei Charakterstärken Liebe zum Lernen ($p < .01$), soziale Intelligenz ($p < .01$) und Sinn für das Schöne ($p < .05$) korrelieren signifikant mit den Berufstypen. Für jeden Studien- und Berufstyp konnte zumindest eine überdurchschnittlich ausgeprägte Charakterstärke gefunden werden. Im Einklang mit bisherigen Studienergebnissen (Harzer 2011: 5; Littman-Ovadia et al. 2013: 987ff.) stehen insbesondere die Studientypen A (Kreativität, MW = 7.34; SD = 1.64; Sinn für das Schöne, MW = 7.78; SD = 1.36) und S (Spiritualität, MW = 4.94; SD = 2.71) sowie die Berufstypen I (Liebe zum Lernen, MW = 7.90; SD = 1.14) und A (Sinn für das Schöne, MW = 7.68; SD = 1.65).

Weitere Analysen befassten sich mit der Konsistenz der sechs Persönlichkeitstypen, die an Hand ihrer unterschiedlichen Interessen und psychologischen Charakteristika in die drei Gegensatzpaare R-S, A-C und E-I eingeteilt werden (Holland 1992: 29). Mittels Mann-Whitney-U-Test wurde die Signifikanz der Unterschiede überprüft. Hier kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass die ermittelten Studien- und Berufstypen durchwegs konsistent sind. Alle Gegensatzpaare unterscheiden sich durch mindestens eine signifikant höher ausgeprägte Charakterstärke.

4.3.2. Kongruenz zwischen Ausbildung, Studium und Beruf

Abschließend wurde die Kongruenz der Persönlichkeitstypen untersucht. Mittels Kreuztabellen wurden die Anteile der Übereinstimmungen zwischen Ausbildungs-, Studien- und Berufstyp ermittelt. Chi²-Tests bestätigten signifikante Zusammenhänge zwischen Ausbildung und Studium, Ausbildung und Beruf sowie Studium und Beruf ($p < .01$). In Summe bleiben 23,3% der ProbandInnen 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 möglich, da nicht bekannt ist, ob die StudienteilnehmerInnen zuerst ihre berufliche Laufbahn aufgenommen oder ihre Studienkarriere begonnen haben.

5. Conclusio

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung unterstützen die Annahme, dass es einen Zusammenhang zwischen Charakterstärken und RIASEC Ausbildungs-, Studien- und Berufstypen gibt. Für die Studien- bzw. Berufstypen A und S können bisherige Forschungsergebnisse im Rahmen der vorliegenden Arbeit bestätigt werden. 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.

Die Untersuchung kommt weiters zu dem Ergebnis, dass sich die ProbandInnen hinsichtlich ihrer Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl 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. Dafür 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.

Für die Praxis bedeuten die präsentierten Ergebnisse, dass bei Assessments zur Auswahl von Studien- und BerufsbewerberInnen neben fachspezifischer Qualifikation als Grundvoraussetzung verstärkt Augenmerk auf persönliche Stärken im Sinne von Charakterstärken gerichtet werden sollte. Insbesondere vor der wirtschaftsindizierten Förderung bestimmter Berufsfelder sollte die Passung von Persönlichkeit und Berufsprofil im Hinblick auf die angeführten Auswirkungen nicht außer Acht gelassen werden. Für Hochschulen lässt sich die Empfehlung aussprechen, bei der Selektion von StudienbewerberInnen 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.

Literaturliste/Quellenverzeichnis:

Bergmann, Christian/Eder, Ferdinand (2014). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Revidierte Fassung. Ausbildungs- und Berufsregister. Unveröffentlichtes Manuskript.

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015). Berufsbildendes Schulwesen. <https://www.bmbwf.gv.at/schulen/bw/bbs/bbs.html>, (19.01.2015).

Danner, Deborah D./Snowdon, David A./Friesen, Wallace V. (2001). Positive Emotions in Early Life and Longevity. Findings from the Nun Study. In: Journal of Personality and Social Psychology, 80, 5, 804-813.

Harzer, Claudia (2011). Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen. In: Daniel Jungo, Willibald Ruch und 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]

Holland, John L. (1992). Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 2nd Edition. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

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. In: Individual Differences Research, 7, 1, 52-69.

Marks, Gary N./Fleming, Nicole (1999). Influences and Consequences of Well-Being Among Australian Young People. 1980 – 1995. In: Social Indicators Research, 46, 3, 301-323.

Odgers 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/Seligman, Martin E. P. (2004). Strength of Character and Well-Being. In: Journal of Social and Clinical Psychology, 23, 5, 603-619.

Peterson, Christopher/Park, Nansook/Hall, Nicholas/Seligman, Martin E. P. (2009). Zest and Work. In: 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.

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./Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology. An Introduction. In: *American Psychologist*, 55, 1, 5-14.

Spokane, Arnold R./Meir, Elchanan I./Catalano, Michele (2000). Person-Environment Congruence and Holland's Theory. A Review and Reconsideration. In: *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. In: *Organization Science*, 5, 1, 51-71.

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. In: *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.