



Universität
Basel

Charakterstärken in der Berufs- und Karriereberatung

Fabian Gander
fabian.gander@unibas.ch

Livio Blaser, M.Sc.
Rahel Tschärner, M.Sc.

Übersicht

Ziel

**Liefern Charakterstärken relevante Zusatzinformationen
zum «klassischen» Ansatz der Berufsinteressen?**

JA!

Agenda.

1 Hintergrund

- Berufsinteressen
- Charakterstärken
- Persönlichkeit

2 Studie

Kongruenz in Charakterstärken, Persönlichkeit und Berufsinteressen

→ Arbeitszufriedenheit, -engagement und Kündigungsabsichten

3 Schlussfolgerungen

Hintergrund



Berufsinteressen

- Ein zentrales Konzept in der Berufsberatung bezieht sich auf berufliche Interessen.
 - Dabei wird häufig das RIASEC-Modell nach Holland (1985) angewendet.
-

Modell von Holland (1985) - die RIASEC Dimensionen

Realistic (R)

praktisch-technisch

Investigative (I)

intellektuell-forschend

Artistic (A)

künstlerisch- sprachlich

Social (S)

Sozial

Enterprising (E)

Unternehmerisch- führend

Conventional (C)

Konventionell-ordnend



RIASEC-Modell – Kongruenz

(Bergmann & Eder, 2018)

Unterscheidung zwischen:

– Interessen der Person:

mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten

1 „interessiert mich gar nicht / tue ich nicht gerne“ – 5 „interessiert mich/tue ich sehr gerne“

– Interessen der Umwelt

mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten

In diesem Beruf/Ausbildung 1 = „nicht wichtig“ – 5 „sehr wichtig“

→ Zentrale Annahme von Holland (1997), dass Diskrepanzen zwischen Interessen der Person und Interessen der Umwelt zu Unzufriedenheit und schädlichen Interaktionen.

RIASEC-Modell– Kongruenz

Meistens basiert die Berechnung der Kongruenz auf **ipsativen Daten** und berücksichtigt nur die Rangfolge der individuell höchsten (z.B. drei) Interessen:

	Interessen Person	Interessen Umwelt	Kongruenz
Person A	<u>SIA</u> (REC)	<u>ASI</u> (REC)	Hohe Passung
Person B	<u>SIA</u> (REC)	REC (IAS)	Geringe Passung

(Zahlreiche weitere Möglichkeiten zur Berechnung der Kongruenz mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen)

Kongruenz

Zusammenhänge der Interessenskongruenz mit studiumsrelevanten Outcomes bei Studierenden (Bergmann & Eder, 2005)

	Zufriedenheit	Erfolg	Laufbahnstabilität
konkurrent	.29	–	–
prädiktiv	.28	.15	.27

- Konkurrent = zeitgleiche Erhebung
- Prädiktiv = zeitversetzte Erhebung (Abstand von 5 Jahren)

- Zufriedenheit: Subjektive Studienzufriedenheit
- Erfolg: Noten
- Laufbahnstabilität: Wird Studiumsabbruch erwägt?

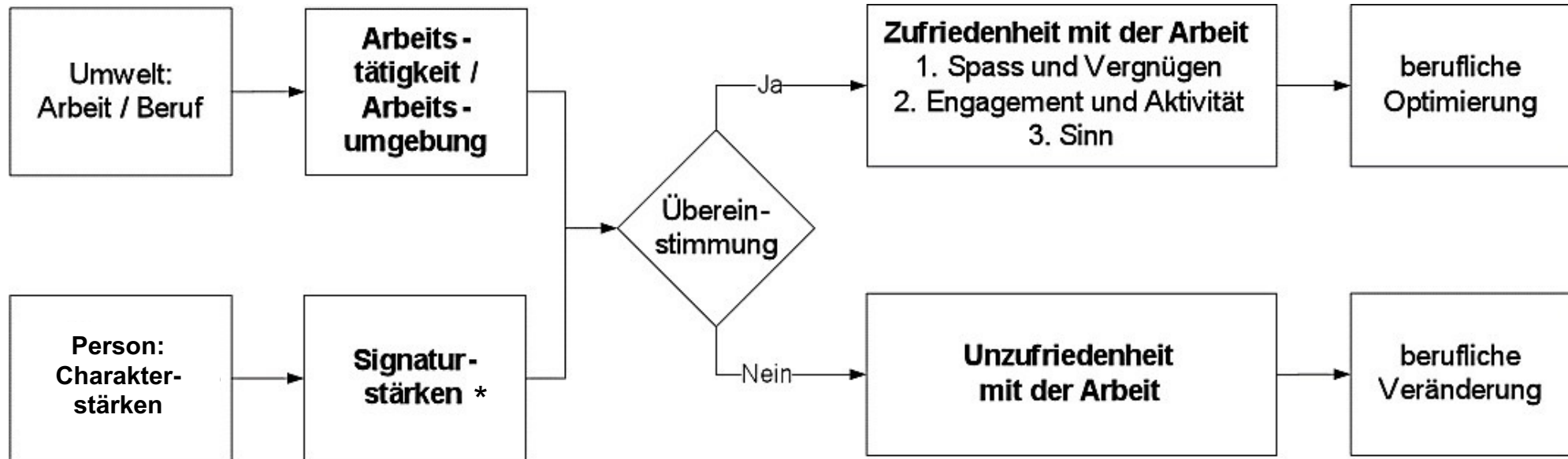
Charakterstärken

- Als Charakterstärken werden 24 ausgewählte Persönlichkeitsmerkmale bezeichnet (Peterson & Seligman, 2004).
 - Im Vergleich zu den Dimensionen des FFM stellen sie explizit positiv bewertete, enge Persönlichkeitseigenschaften dar.
 - Sie wurden aufgrund theoretischer Überlegungen ausgewählt und sollen die positiven Eigenschaften repräsentieren, die mit einem erfüllten Leben einhergehen ("Anti-DSM")
 - Es wurde festgestellt, dass Charakterstärken positiv mit zahlreichen wünschenswerten Ergebnissen bei der Arbeit zusammenhängen, wie z. B.:
 - Bessere Arbeitsleistung (Harzer & Ruch, 2014, 2015)
 - Höhere Arbeitszufriedenheit (Heintz & Ruch, 2019)
 - Weniger kontraproduktives Arbeitsverhalten (Littman-Ovadia & Lavy, 2016).
-

Charakterstärken in der Berufs- und Laufbahnberatung

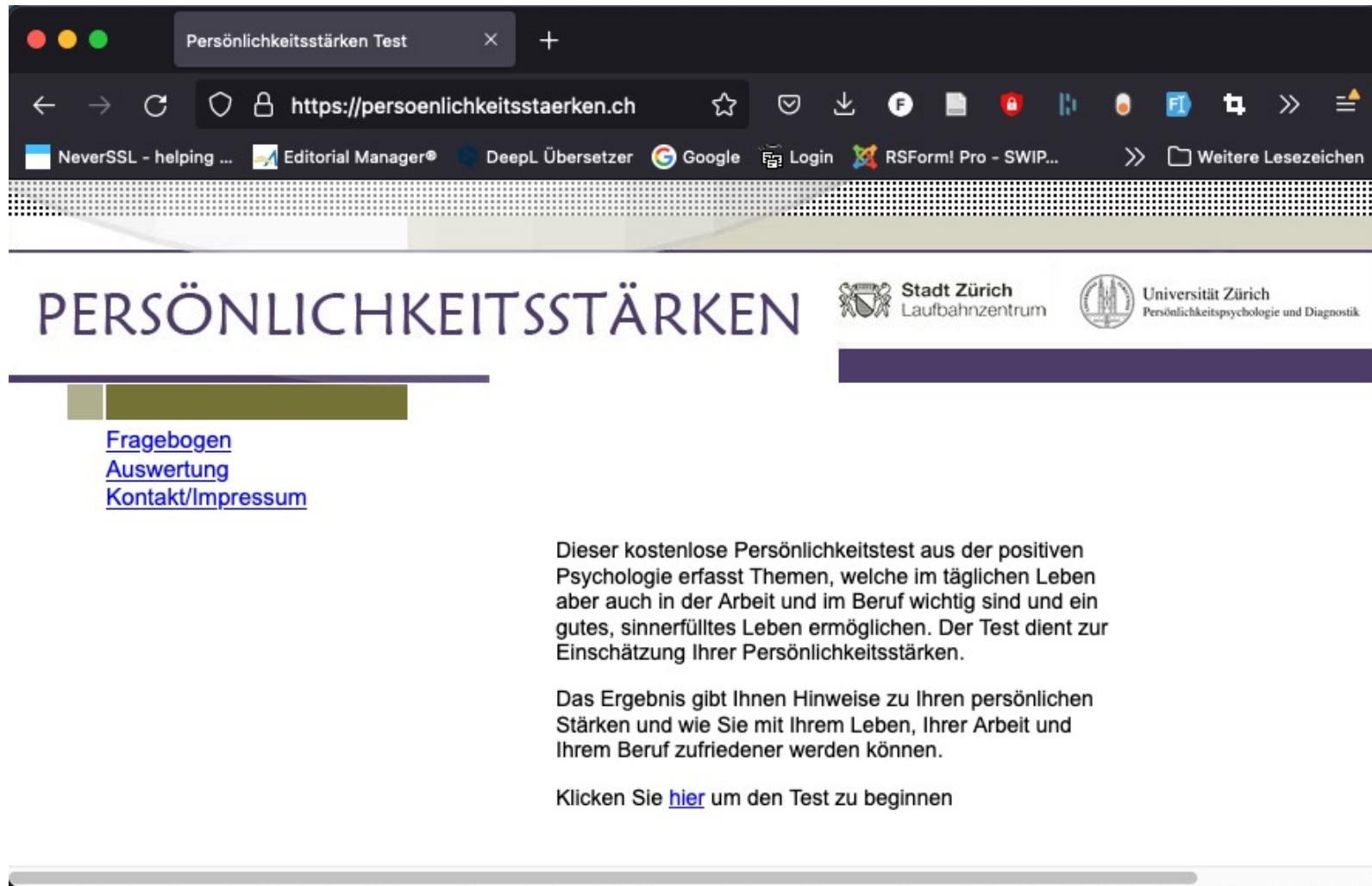
Wie für Berufsinteressen wird auch für Charakterstärken angenommen, dass eine gute Passung zwischen den Charakterstärken der Person und den von der Umwelt geforderten Charakterstärken wichtig ist (Jungo et al., 2008)

Laufbahnmodell zum VIA-IS: (Jungo et al., 2008)



(*Signaturstärken = die individuell am höchsten ausgeprägten Charakterstärken)

Charakterstärken in der Berufs- und Laufbahnberatung



Persönlichkeitsstärken Test

https://persoenlichkeitsstaerken.ch

NeverSSL - helping ... Editorial Manager® DeepL Übersetzer Google Login RSForm! Pro - SWIP... Weitere Lesezeichen

PERSÖNLICHKEITSSTÄRKEN

Stadt Zürich
Laufbahnzentrum

Universität Zürich
Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

[Fragebogen](#)
[Auswertung](#)
[Kontakt/Impressum](#)

Dieser kostenlose Persönlichkeitstest aus der positiven Psychologie erfasst Themen, welche im täglichen Leben aber auch in der Arbeit und im Beruf wichtig sind und ein gutes, sinnerfülltes Leben ermöglichen. Der Test dient zur Einschätzung Ihrer Persönlichkeitsstärken.

Das Ergebnis gibt Ihnen Hinweise zu Ihren persönlichen Stärken und wie Sie mit Ihrem Leben, Ihrer Arbeit und Ihrem Beruf zufriedener werden können.

Klicken Sie [hier](#) um den Test zu beginnen

Berufsinteressen, Charakterstärken und Persönlichkeit

- Persönlichkeit im Sinne des Fünf-Faktoren-Modells (Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit) als zentraler Ansatz in der Persönlichkeitspsychologie.
- Hohe Vorhersagegüte der Persönlichkeit für berufsbezogene Variablen (insbesondere Gewissenhaftigkeit; Judge et al., 1999)
- Berufsinteressen (insbesondere ASEC) hängen teilweise stark mit den Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells zusammen (De Fruyt & Mervielde, 1997).
- Auch Charakterstärken zeigen deutliche Überlappungen mit Persönlichkeit (McGrath et al., 2020) und Berufsinteressen (Proyer et al., 2012).

Forschungsfrage

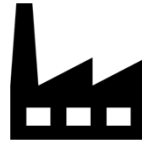
**Liefern Charakterstärken relevante Zusatzinformationen zum «klassischen»
Ansatz der Berufsinteressen?**

Bzw.

**Erklärt die Kongruenz hinsichtlich Charakterstärken zusätzliche Varianz in
relevanten, berufsbezogenen Variablen über die Kongruenz der
Berufsinteressen und der Persönlichkeit hinaus?**

Studie

Methode



Demographisches

Person

- **Charakterstärken**
(VIA-IS; Ruch et al., 2010)
- **Berufsinteressen**
(AIST-3; Bergmann & Eder, 2018)
- **Persönlichkeit**
(BFI-2-S; Rammstedt et al., 2018)

Umwelt

Outcomes

- **Arbeitszufriedenheit**
(Andrews & Whitey, 1976)
- **Arbeitsengagement**
(Bakker et al., 2008)
- **Kündigungsabsichten**
(Cohen, 1999)
- (...)

Stichprobe:

- $N = 259$ Mitarbeiter (78% Frauen)
- Alter von 20 bis 73 Jahren ($M = 39.44$, $SD = 12.57$)
- mindestens 50% berufstätig
- Aus einem breiten Spektrum von Berufen
- Online-Selbstauskunft-Studie

Gesamte **Zeitdauer** für die
Studienteilnehmer: 1 Stunden

Berechnungen der Kongruenz

- **Berufsinteressen:**
Wie viele der höchsten 3 Interessen der Person (Holland Code) sind in der Umwelt abgedeckt?
(Score: 0-3)
 - **Charakterstärken:**
Wie viele der höchsten 7 Charakterstärken der Person sind in der Umwelt abgedeckt?
(Score: 0 – 7)
 - **Persönlichkeit:**
Wie viele der Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells der Person sind in der Umwelt abgedeckt?
(Score: 0-3)
- Hohe Werte sprechen für eine hohe Kongruenz (= gute Passung)

Kongruenz – Persönlichkeit/Charakterstärken

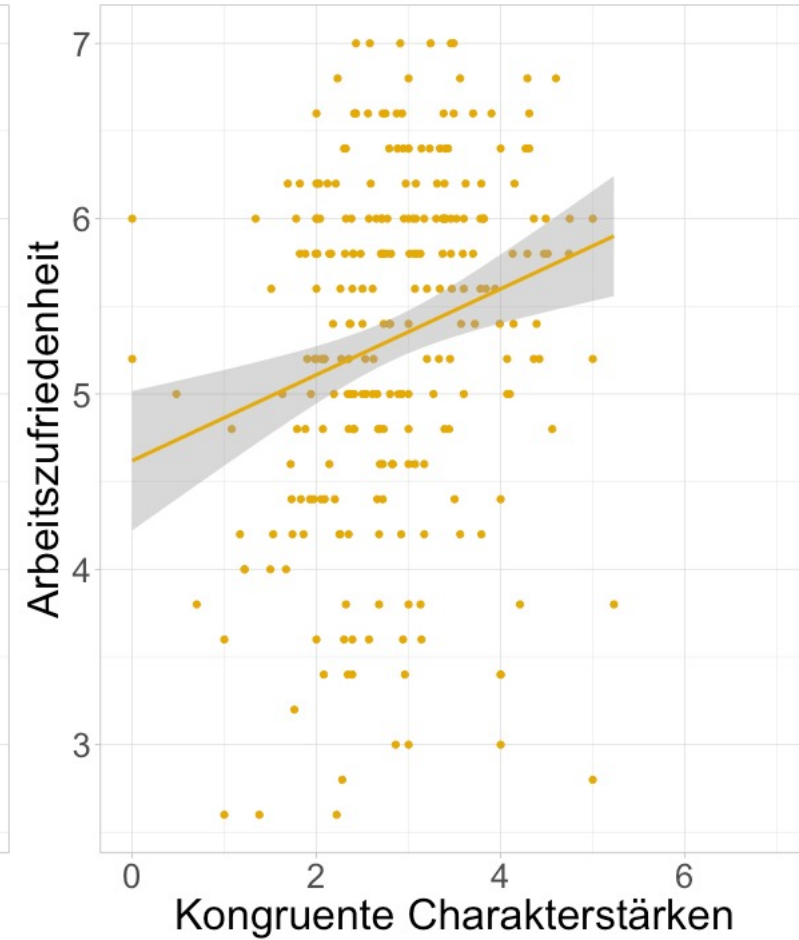
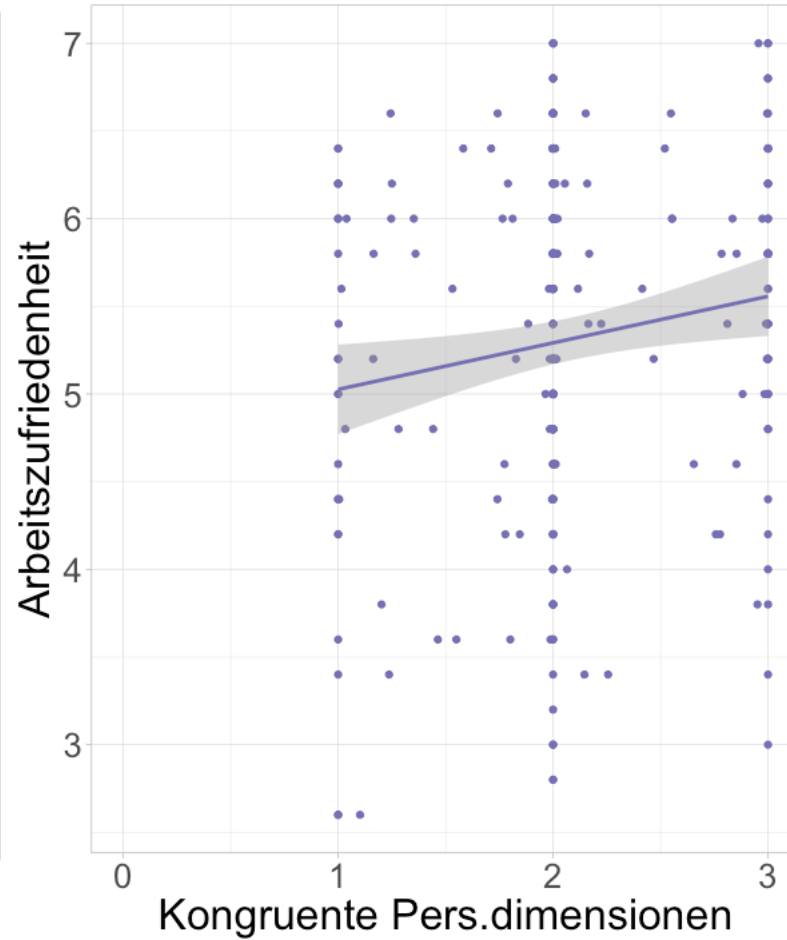
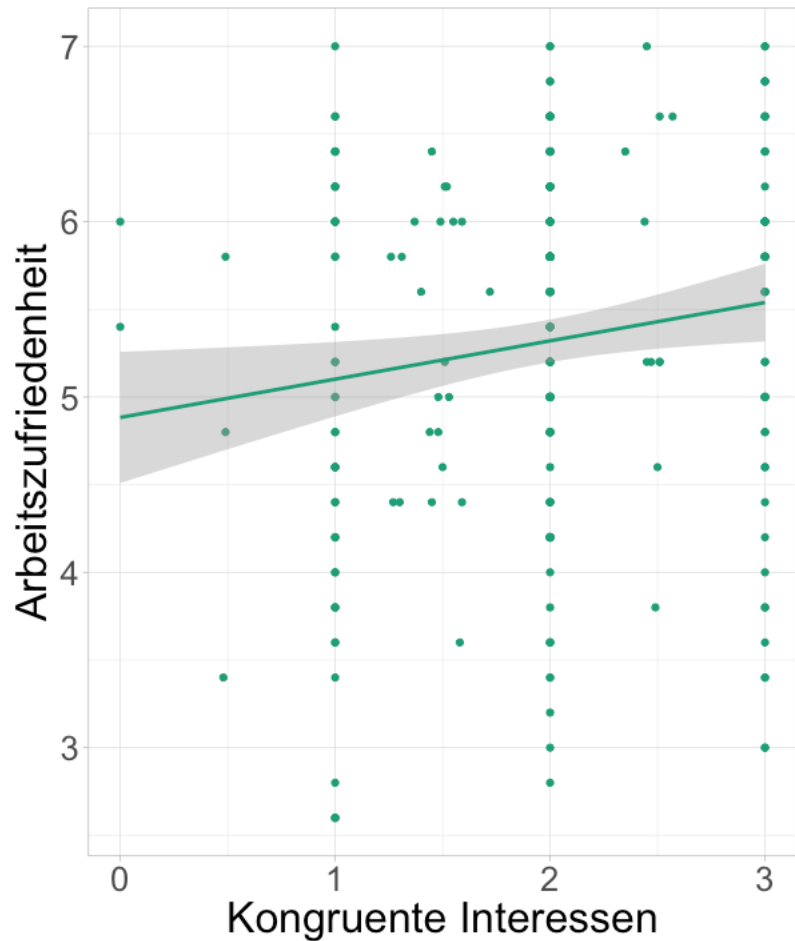
Kongruenz Persönlichkeit

	Persönlichkeit Person	Persönlichkeit Umwelt	Kongruenz
Person A	NEO (AC)	<u>ONE</u> (AC)	Hohe Passung
Person B	NEO (AC)	<u>ANC</u> (EO)	Geringe Passung

Kongruenz Charakterstärken

	Charakterstärken Person	Charakterstärken Umwelt	Kongruenz
Person A	Neugier, Kreativität, Vorsicht, Tapferkeit, Ausdauer, Weisheit, Humor (etc.)	Dankbarkeit, <u>Neugier</u>, Teamwork, <u>Vorsicht</u>, <u>Weisheit</u>, <u>Ausdauer</u>, <u>Humor</u> (etc.)	Hohe Passung
Person B	Neugier, Kreativität, Vorsicht, Tapferkeit, Ausdauer, Weisheit, Humor (etc.)	Dankbarkeit, Fairness, Teamwork, Bescheidenheit, Hoffnung, <u>Neugier</u>, Urteilsvermögen (etc.)	Geringe Passung

Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit



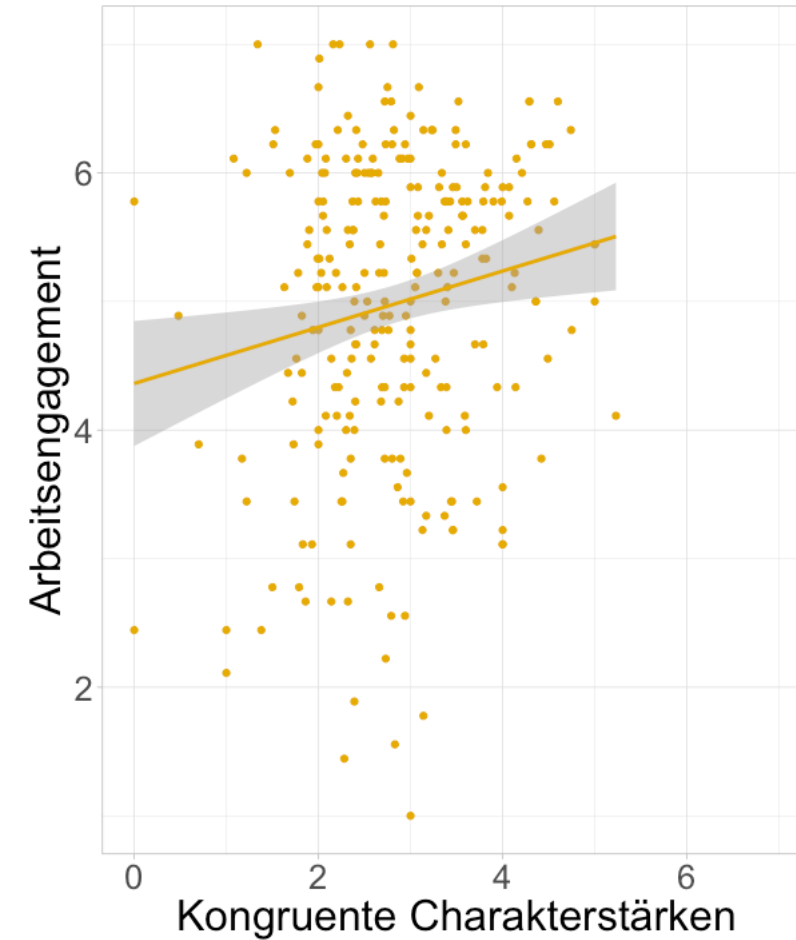
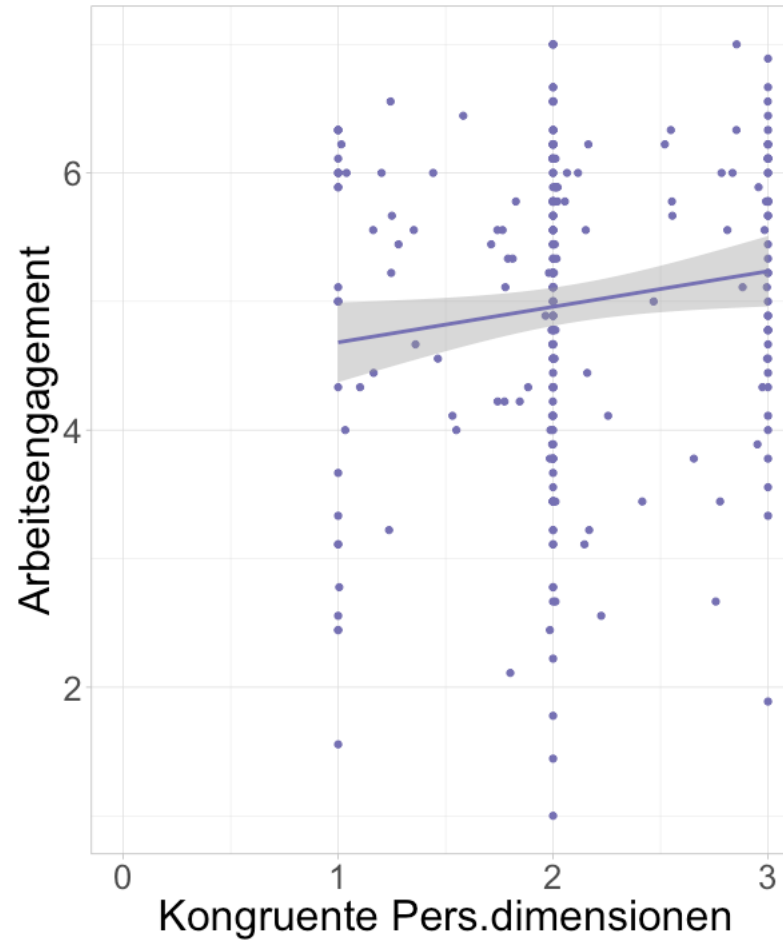
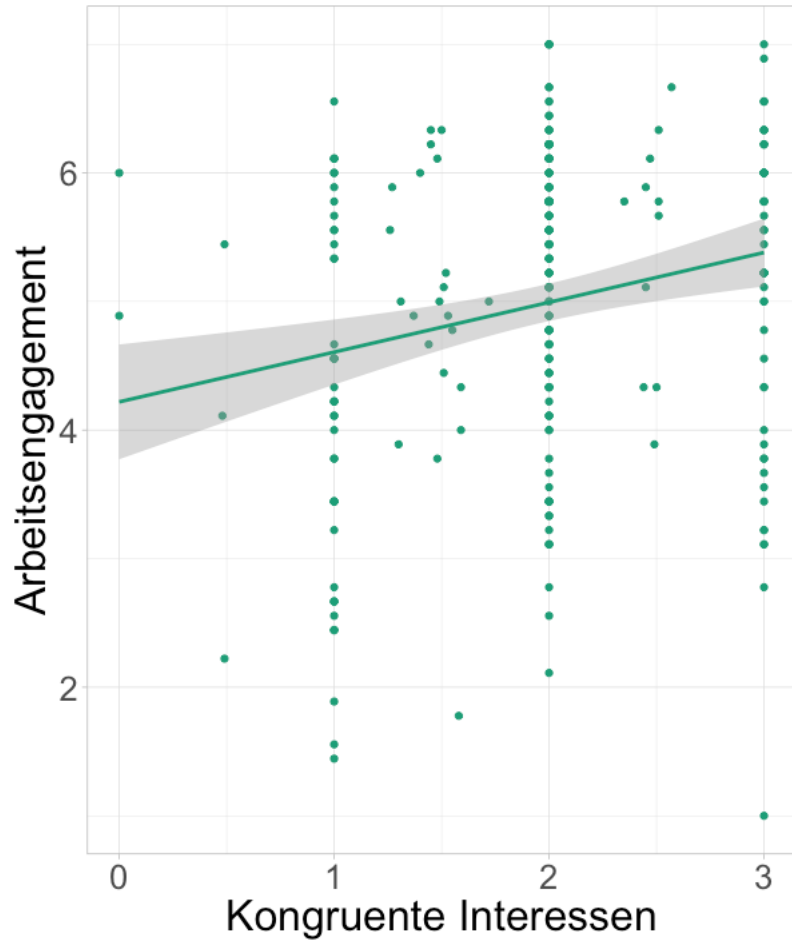
Zusammenhang: $r = .15^*$
Zus. erklärte Varianz: $\Delta R^2 = 1.0\%$

$r = .16^*$
 $\Delta R^2 = 1.6\% *$

$r = .22^*$
 $\Delta R^2 = 3.3\% *$

* = $p < .05$

Zusammenhänge mit Arbeitsengagement



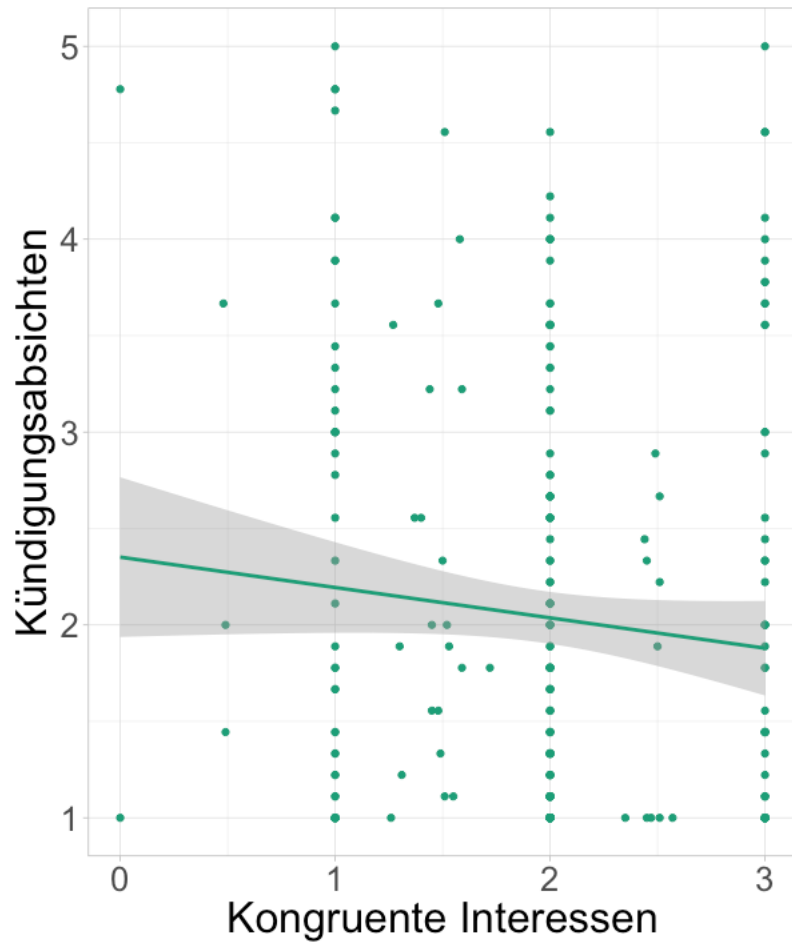
Zusammenhang: $r = .22^*$
Zus. erklärte Varianz: $\Delta R^2 = 3.2\%^*$

$r = .13^*$
 $\Delta R^2 = 1.1\%^*$

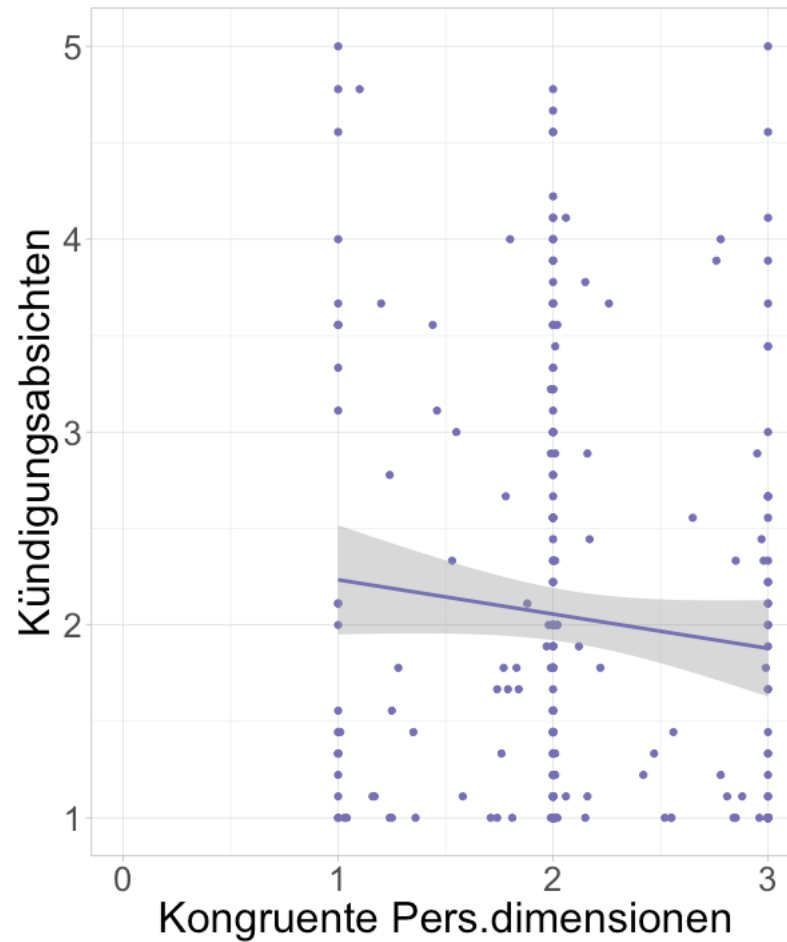
$r = .16^*$
 $\Delta R^2 = 1.2\%^*$

* = $p < .05$

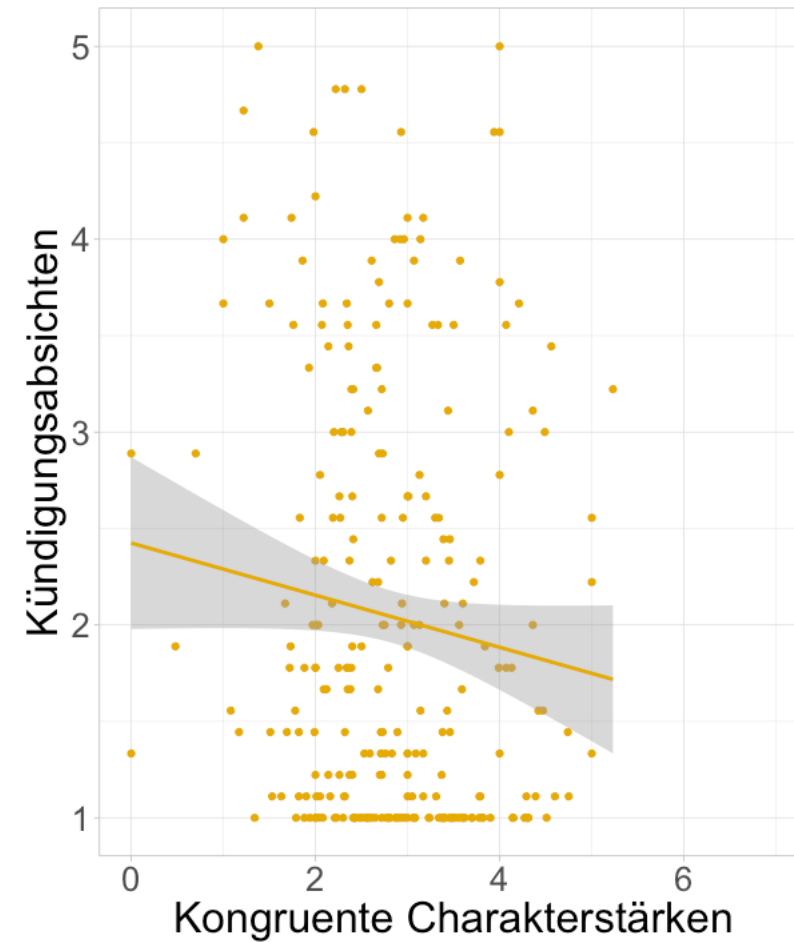
Zusammenhänge mit Kündigungsabsichten



Zusammenhang: $r = -.10$
Zus. erklärte Varianz: $\Delta R^2 = 0.5\%$



$r = -.09$
 $\Delta R^2 = 0.6\%$



$r = -.11^*$
 $\Delta R^2 = 0.7\%$

* = $p < .05$

Schlussfolgerung

Schlussfolgerungen

- Kongruenz in Charakterstärken hängt mit Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement und mit Kündigungsabsichten (negativ) zusammen
 - Ähnliche Zusammenhangsmuster zeigen sich für die Kongruenz in Interessen und in Persönlichkeit
→ kein Ansatz ist einem anderen gegenüber deutlich überlegen
 - Kongruenz in Charakterstärken kann zusätzliche Varianz in Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement vorhersagen – über die erklärte Varianz von Persönlichkeit und Interessen aus.
 - Berücksichtigung der Kongruenz in Charakterstärken im Rahmen der Berufs- und Laufbahnberatung scheint sinnvoll, da:
 - sie alleine bereits viel Informationen liefern
 - auch zusätzlich zu „klassischen“ Merkmalen noch Zusatzinformationen liefern können
-



Universität
Basel

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

Referenzen

- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Plenum Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bergmann, C., & Eder, F. (2005). *AIST-R. Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R). Revision*. Beltz Test Gesellschaft.
- Bergmann, C., & Eder, F. (2018). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test – Version 3 (AIST-3). Hogrefe.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 285–308. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3<285::AID-JOB887>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3<285::AID-JOB887>3.0.CO;2-R)
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general workstress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68–75. doi 10.4102/sa-jip.v32i4.250
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87–103. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00004-4)
- De Fruyt, F. D., & Mervielde, I. (1999). Riasec Types and Big Five Traits as Predictors of Employment Status and Nature of Employment. *Personnel Psychology*, 52(3), 701–727.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00177.x>
- Fox, S., Spector, P. E., Bruursema, K., Kessler, S., & Goh, A. (2007). *Necessity is the mother of behavior: Organizational constraints, CWB and OCB*: Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183–205.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2019). Character strengths and job satisfaction: Differential relationships across occupational groups and adulthood. *Applied Research in Quality of Life*.
<https://doi.org/10.1007/s11482-018-9691-3>

Referenzen

Holland, J. L. (1985). *The self-directed search professional manual*. Psychological Assessment Resources, Inc.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3rd ed.* Psychological Assessment Resources.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>

Jungo, D., Ruch, W., & Zihlmann, R. (2008). *Das VIA-IS in der Laufbahnberatung [The VIA-IS in career counseling]*. SDBB. <http://dx.doi.org/10.5167/uzh-5112>

Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2016). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 240–252. <https://doi.org/10.1177/1069072715580322>

McGrath, R. E., Hall-Simmonds, A., & Goldberg, L. R. (2020). Are Measures of Character and Personality Distinct? Evidence From Observed-Score and True-Score Analyses. *Assessment, 27*(1), 117–135. <https://doi.org/10.1177/1073191117738047>

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Proyer, R. T., Sidler, N., Weber, M., & Ruch, W. (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*(2), 141–157. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9223-x>

Rammstedt, B., Danner, D., Soto, C. J., & John, O. P. (2018). Validation of the short and extra-short forms of the Big Five Inventory-2 (BFI-2) and their German adaptations. *European Journal of Psychological Assessment. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000481*

Ruch, W., Proyer, R. T., Harzer, C., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2010). Values in action inventory of strengths (VIA-IS): Adaptation and validation of the German version and the development of a peer-rating form. *Journal of Individual Differences, 31*, 138–149. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000022>

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 446–460.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors: *Journal of Management. https://doi.org/10.1177/014920639101700305*