

4.1 Charakterstärken und ihr Zusammenhang mit Berufen und Interessen

Claudia Harzer

Bezüglich der Nützlichkeit des VIA-IS im Bereich der Berufsberatung kann eine Reihe von Belegen herangezogen werden. Neben den in Kapitel 2 berichteten Studien zum Zusammenhang von Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit gibt es weitere für die Beratung interessante Untersuchungen mit dem VIA-IS zu Interessen und Berufskodierungen nach Holland (1997) sowie zum Vergleich verschiedener Berufs- und Personengruppen.

Da es sich bei den Charakterstärken nach Peterson und Seligman (2004) und den beruflichen Interessen nach Holland (1997) um konzeptuell verschiedene Konstruktbereiche handelt, können nur schwache Zusammenhänge angenommen werden. In manchen Berufen wird man aber sowohl ein bestimmtes Interesse als auch eine Häufung von Stärken antreffen, was zu geringen, aber inhaltlichen Zusammenhängen führen wird. So kann man zum Beispiel erwarten, dass die Stärken *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* in künstlerischen A-Berufen höher ausgeprägt sind im Vergleich zu praktisch-technischen R-, intellektuell forschenden I-, sozialen S-, unternehmerischen E- und konventionellen C-Berufen. Des Weiteren kann zum Beispiel angenommen werden, dass *Neugier* in intellektuell forschenden I-Berufen höher ausgeprägt ist als in anderen Berufen.

Darüber hinaus wurden die Signaturstärken verschiedener Berufsgruppen analysiert. Diese Belege stammen sowohl aus Publikationen zum englischsprachigen VIA-IS wie auch aus Lizenziatsarbeiten und Online-Untersuchungen auf www.charakterstaerken.org des Fachbereichs Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik der Universität Zürich.

Zur Datenbasis der Untersuchungen des Fachbereichs¹

Auf www.charakterstaerken.org wird neben dem Alter und dem Geschlecht auch der Beruf angegeben. Die angegebenen Berufe einer Unterstichprobe wurden nach dem Modell von Holland (1997) mittels einstelliger Codes in R-, I-, A-, S-, E-, und C-Berufe sowie mittels zweistelliger Codes z.B. in RI- und IR-Berufe kodiert. Dies erlaubt zu prüfen, welche Stärken bei jeder dieser Gruppen vorliegen. Diese Informationen wurden ferner dazu verwendet, um berufstypische Profile zu erstellen, sobald bei einem Beruf mehr als 50 Einzelprofile vorlagen, und um die Signaturstärken der Berufsgruppen zu ermitteln. Darüber hinaus wurde für die Validierung der einzelnen Skalen an Extremgruppen pro Skala jeweils eine Gruppe ausgesucht, die bei dieser Stärke besonders hoch ausgeprägt sein sollte (z.B. Tapferkeit für Berufsoffiziere, Sinn für das Schöne bei MusikerInnen, Neugier bei JournalistInnen). Diese Personen wurden angeschrieben und konnten später über einen Projektcode identifiziert und zu Analysegruppen zusammengefasst werden. Ein Bericht in Panorama (Ruch & Toggweiler, 2006) motivierte BeraterInnen zur Teilnahme, und schliesslich führte ein Bericht in Psychoscope (Ruch, 2006) zu einem erhöhten Rücklauf im Bereich psychosozialer Berufe.

Des Weiteren setzten zwischen 2004 und 2010 insgesamt 11 Lizenziatsarbeiten des Fachbereichs für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik das VIA-IS ein. In diesen Arbeiten wurden unter anderem die Charakterstärkenprofile unterschiedlicher Personengruppen analysiert bzw. die Zusammenhänge der Charakterstärken mit Berufsinteressen untersucht.

Es sind somit Analysen der Charakterstärken im Berufskontext auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus möglich. In absteigender Reihenfolge des Abstraktionsniveaus sind dies

¹ Mit finanzieller Unterstützung durch die Stiftung Suzanne und Hans Biäsch (Zürich, Schweiz) zur Förderung der Angewandten Psychologie.

die einstelligen Holland-Codes bzw. die Skalen von Interessenstests, die zweistelligen Holland-Codes und die berufsspezifischen Charakterstärkenprofile.

Das VIA-IS und Interessen bzw. Berufskodierungen nach Holland (1997)

Im Rahmen einer Lizenzierungsarbeit des Fachbereichs wurde der Zusammenhang der Charakterstärken mit Interessen (und Persönlichkeit) bei Jugendlichen untersucht (Gächter & Ursprung, 2005). 227 Jugendliche im Alter von 13 bis 17 Jahren ($M = 14.1$ Jahre) bearbeiteten das VIA-IS und den Foto-Interessentest Serie 2003 (FIT Serie 2003; Toggweiler & Stoll, 2002). Die Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse der Analysen zum Zusammenhang von Charakterstärken und den Interessen nach Holland (1997; **R**ealistic, **I**nvestigative, **A**rtistic, **S**ocial, **E**nterprising, **C**onventional).

Tabelle 7:

Zusammenhang zwischen den Skalen der FIT Serie 2003 (Toggweiler & Stoll, 2002) und den Skalen des VIA-IS in einer Stichprobe Schweizer Jugendlicher

VIA-IS-Skala	FIT-Skalen					
	R	I	A	S	E	C
Kreativität	.10	.18**	.17**	-.04	.00	.01
Neugier	.09	.21**	.07	.01	.08	.11
Urteilsvermögen	.18**	.24***	-.01	-.05	.02	.12
Liebe zum Lernen	.03	.22***	.09	.09	.15*	.18**
Weisheit	.10	.13	.04	-.05	.03	.06
Tapferkeit	.16**	.10	.04	-.11	.06	.08
Ausdauer	.17*	.20**	-.13*	-.14*	-.01	.15*
Authentizität	.02	.06	.06	.12	.16*	.10
Enthusiasmus	.05	.06	.05	.03	.10	.04
Bindungsfähigkeit	-.12	-.07	.20**	.20**	.24***	.07
Freundlichkeit	-.16*	-.12	.18**	.26***	.26***	.09
Soziale Intelligenz	.02	.04	.14*	.17**	.10	.05
Teamwork	-.03	.02	.11	.13	.25***	.15*
Fairness	-.05	.07	.16*	.20**	.19**	.12
Führungsvermögen	.05	.06	.10	.10	.14*	.11
Vergebungsbereitschaft	-.01	.03	.01	.07	.11	.07
Bescheidenheit	-.02	.13	-.07	.07	.12	.19**
Vorsicht	.01	.13	-.07	.02	.07	.13
Selbstregulation	.13	.11	-.14*	-.10	-.01	.09
Sinn für das Schöne	-.18**	-.05	.24***	.19**	.14*	.00
Dankbarkeit	-.08	.04	.09	.14*	.16*	.08
Hoffnung	.02	.15*	-.03	-.12	.00	.10
Humor	-.03	.06	.20**	.13	.19**	.13
Spiritualität	-.05	.16*	-.06	.02	.11	.19**

Anmerkungen. Daten aus Gächter & Ursprung (2005): $N = 227$ (108 Jungen, 119 Mädchen), Alter $M = 14.1$ Jahre ($SD = 0.5$).

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Wie in Tabelle 7 dargestellt, zeigten sich einige signifikante und inhaltlich bedeutsame Zusammenhänge mit maximal mittlerer Stärke. Die gemeinsame Varianz einer Skala des VIA-IS und des FIT Serie 2003 lag dabei bei maximal 7%. Die Charakterstärke

Freundlichkeit war bei den Typen A, S und E am deutlichsten gegeben; wie aus der signifikanten Korrelation der entsprechenden FIT-Skalen mit dieser Charakterstärke ersichtlich ist. R-Typen waren hingegen eher weniger freundlich. Ferner wiesen z.B. C-Typen die Stärken *Spiritualität*, *Bescheidenheit*, *Liebe zum Lernen*, *Ausdauer* und *Teamwork* auf.

Für eine übersichtlichere Darstellung wurden für jeden Holland-Typus die charakteristischen Stärken aufgelistet. Tabelle 8 zeigt, welche Charakterstärken signifikant (mindestens 1%-Niveau) mit den einzelnen FIT-Skalen zusammenhängen (in absteigender Reihenfolge nach Höhe des Korrelationskoeffizienten geordnet).

Tabelle 8:
Die charakteristischen Stärken der Holland-Typen^a

Holland-Typus	Charakterstärken
R	Urteilsvermögen, (geringe Ausprägung in) Sinn für das Schöne, Tapferkeit
I	Urteilsvermögen, Liebe zum Lernen, Neugier, Ausdauer, Kreativität
A	Sinn für das Schöne, Bindungsfähigkeit, Humor, Freundlichkeit, Kreativität
S	Freundlichkeit, Bindungsfähigkeit, Fairness, Sinn für das Schöne, Soziale Intelligenz
E	Freundlichkeit, Teamwork, Bindungsfähigkeit, Fairness, Humor
C	Bescheidenheit, Spiritualität, Liebe zum Lernen

Anmerkung.^a Je Holland-Typus mindestens auf dem 1%-Niveau signifikant korrelierende und der Höhe der Korrelation nach in absteigender Reihenfolge aufgelistete Charakterstärken.

Tabelle 8 zeigt, dass die Holland-Typen durchaus plausible Stärken aufwiesen. Die Auflistung ist vorläufig und bedarf einer Replikation mit anderen Instrumenten und Altersgruppen. Ferner ist trotz der vielen Zusammenhänge hervorzuheben, dass Charakterstärken und Holland-Typen nicht deckungsgleich sind. Das bedeutet, dass differenzierende Angaben über einen Klienten/eine Klientin gewonnen werden können, wenn man beide Instrumente einsetzt. So liesse sich die Frage prüfen, ob die angegebenen Interessen auch durch die für die Berufsrichtung förderlichen Stärken unterstützt werden. Es ist ausserdem denkbar, dass bei einem flachen, wenig differenzierten Interessenprofil mithilfe der Charakterstärken trotzdem noch Hypothesen bezüglich der höchsten Interessenausprägung resultieren.

Weitere Hinweise zur Beziehung zwischen Charakterstärken und der Holland-Typologie kommen aus der Analyse der VIA-IS Profile verschiedener Berufsgruppen der Schweizer Internet-Stichprobe. In dieser Untersuchung zur Verbindung der Charakterstärken und den Holland-Typen wurden Probanden durch die Kodierung ihrer Berufe einem der Holland-Typen zugeordnet. Vertreter der Holland-Typen sind z.B. Mechaniker für R, wiss. Mitarbeiterin für I, Musiker für A, Pflegefachfrau für S, Kaufmann für E und Juristin für C. Mittels einfaktorieller Varianzanalyse wurde für jede der 24 Charakterstärken untersucht, ob die sechs Berufsgruppen (1-stelliger Holland-Code) unterschiedliche Ausprägungen in den Charakterstärken aufweisen, wobei alters- und geschlechtsnormierte Stanines für die Berechnung herangezogen wurden. Tabelle 9 zeigt die Befunde dieser Untersuchung.

Tabelle 9:

Durchschnittliche alters- und geschlechtnormierte Stanines der 24 Charakterstärken getrennt nach den Holland-Codes der Berufe (Schweizer Internet-Stichprobe) sowie die Effektstärke η^2

VIA-IS	Holland-Code des Berufes ^a						η^2
	R	I	A	S	E	C	
Kreativität	5.0	5.0	5.8	5.1	5.1	4.6	.022
Neugier	4.9	5.1	5.3	5.0	5.1	4.7	.010
Urteilsvermögen	4.9	5.3	5.1	5.0	5.1	4.9	.003
Liebe zum Lernen	4.9	5.5	5.4	5.2	5.2	4.9	.011
Weisheit	4.8	4.9	4.8	5.0	5.2	4.9	.005
Tapferkeit	4.9	4.8	5.0	4.9	5.2	4.8	.006
Ausdauer	5.0	5.0	4.7	5.0	5.1	4.8	.005
Authentizität	5.0	4.9	4.7	4.9	5.1	5.0	.003
Enthusiasmus	4.9	4.8	4.9	4.9	5.2	4.7	.007
Bindungsfähigkeit	4.7	4.7	5.0	5.2	5.1	4.8	.009
Freundlichkeit	4.9	4.8	4.9	4.9	5.1	4.9	.002
Soziale Intelligenz	4.6	4.7	5.0	5.2	5.2	4.9	.013
Teamwork	5.1	4.9	4.6	5.1	5.1	5.0	.005
Fairness	5.1	5.0	4.9	5.1	5.0	5.0	.001
Führungsvermögen	4.9	4.8	4.8	5.1	5.2	4.7	.012
Vergebungsbereitschaft	5.0	5.0	5.0	5.1	5.1	4.9	.002
Bescheidenheit	5.4	5.0	4.6	4.9	4.8	5.2	.012
Vorsicht	5.0	5.1	4.7	4.9	5.0	5.0	.003
Selbstregulation	5.0	5.0	4.8	5.0	5.0	4.9	.001
Sinn für das Schöne	4.9	5.0	5.9	5.2	5.0	4.9	.018
Dankbarkeit	4.8	4.8	5.1	5.1	5.1	4.9	.005
Hoffnung	4.9	4.7	4.7	5.0	5.2	4.8	.008
Humor	4.9	4.7	5.0	4.9	5.2	5.0	.005
Spiritualität	4.8	4.6	4.8	5.3	4.9	4.8	.014

Anmerkungen. $N_R = 3,922$ (Männer = 2,676, Frauen = 1,246), Alter $M = 40.10$ ($SD = 12.45$); $N_I = 5,041$ (Männer = 2,333, Frauen = 2,708), Alter $M = 39.95$ ($SD = 11.87$); $N_A = 4,112$ (Männer = 1,174, Frauen = 2,938), Alter $M = 38.92$ ($SD = 11.36$); $N_S = 14,960$ (Männer = 3,056, Frauen = 11,904), Alter $M = 41.50$ ($SD = 11.96$); $N_E = 10,675$ (Männer = 4,533, Frauen = 6,142), Alter $M = 39.64$ ($SD = 11.63$); $N_C = 10,443$ (Männer = 2,609, Frauen = 7,834), Alter $M = 39.88$ ($SD = 11.32$). $\eta^2 =$ Anteil erklärter Varianz an Gesamtvarianz. Alle einfaktoriellen Varianzanalysen waren signifikant mit $p < .001$.

^a 1-stelliger Holland Code

Wie in Tabelle 9 zu sehen, zeigten die Charakterstärken je nach Holland-Typus-Kodierung der Berufe verschiedene Ausprägungen. Wenngleich die Effektstärken gering waren, fanden sich inhaltlich bedeutsame Unterschiede. So können sich die Holland-Typen untereinander bedeutsam unterscheiden hinsichtlich der Ausprägung einer Charakterstärke. Die Charakterstärken *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* waren z.B. bei A-Berufen höher ausgeprägt als bei R-, I-, S-, E- und C-Berufen. Darüber hinaus kann die Ausprägung einer Charakterstärke eines Holland-Typus' aber auch bedeutsam vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) abweichen. A-Berufe wiesen z.B. einen überdurchschnittlichen Wert in der Charakterstärke *Kreativität* auf, während C-Berufe in dieser Charakterstärke eine unterdurchschnittliche Ausprägung besaßen. In Tabelle 10 sind für jeden der sechs Holland-Typen diejenigen Charakterstärken in absteigender Reihenfolge der Differenz vom Mittelwert aufgelistet, die statistisch bedeutsame über- (+ 0.3) und unterdurchschnittliche Abweichungen (- 0.3) vom

Stanine-Mittelwert ($M = 5$) aufweisen. Diese Abweichungen können darüber hinaus auch als inhaltlich bedeutsam bewertet werden, da es sich im Fall von Berufsprofilen um gemittelte Profile vieler Personen eines Berufes handelt. Die Mittelung bewirkt, dass Extremwerte ausgeglichen werden.

Tabelle 10:

Über- und unterdurchschnittlich ausgeprägte Charakterstärken je Holland-Typus

Holland-Typus	Charakterstärken ^a	
	überdurchschnittliche Werte	unterdurchschnittliche Werte
R	Bescheidenheit	Soziale Intelligenz, Bindungsfähigkeit
I	Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen	Spiritualität, Soziale Intelligenz, Hoffnung, Bindungsfähigkeit, Humor
A	Sinn für das Schöne, Kreativität, Liebe zum Lernen, Neugier	Bescheidenheit, Teamwork, Hoffnung, Authentizität, Ausdauer, Vorsicht
S	Spiritualität	/
E	/	/
C	/	Kreativität, Neugier, Führungsvermögen, Enthusiasmus

Anmerkungen.^a Je Holland-Typus signifikant vom Stanine-Mittelwert ($M = 5$) abweichende und in absteigender Reihenfolge aufgelistete Charakterstärken; überdurchschnittliche Stanine-Werte sind ≥ 5.3 , unterdurchschnittliche Stanine-Werte sind ≤ 4.7 .

Tabelle 10 zeigt durchaus plausible (überdurchschnittliche und unterdurchschnittliche) Ausprägungen der Charakterstärken je Holland-Typus. So wiesen z.B. Personen in A-Berufen überdurchschnittliche Werte unter anderem in *Sinn für das Schöne* und *Kreativität* sowie unterdurchschnittliche Werte in *Bescheidenheit*, *Authentizität* und *Ausdauer* auf. Personen mit E- und C Berufen zeigten in dieser Untersuchung keine unterdurchschnittlich ausgeprägten Charakterstärken.

Trotz der sehr unterschiedlichen Vorgehensweisen zeigten die beiden Untersuchungen zu Interessen und Charakterstärken ähnliche Befunde. So wurden z.B. in beiden Studien dem I-Typus die Charakterstärken *Liebe zum Lernen* und *Urteilsvermögen* sowie dem A-Typus die Charakterstärken *Sinn für das Schöne* und *Kreativität* zugeordnet.

Aufgrund der grossen Stichprobe war es möglich, bei 2-stelligen Holland-Codes genügend grosse Gruppen für weitere Analysen zu erhalten. Es ergaben sich insgesamt 30 Gruppen, welche alle möglichen 2er-Kombinationen der Holland-Interessen beinhalteten (z.B. RI, IR, RS und SR). Mittels einfaktorieller Varianzanalyse wurde für jede der 24 Charakterstärken untersucht, ob die 30 Berufsgruppen (2-stelliger Holland-Code) unterschiedliche Ausprägungen in den Charakterstärken aufweisen, wobei alters- und geschlechtsnormierte Stanines für die Berechnung herangezogen wurden. Tabelle 11 zeigt die Befunde dieser Untersuchung.

Tabelle 11:

Durchschnittliche alters- und geschlechtnormierte Stanines der 24 Charakterstärken getrennt nach den Holland-Codes der Berufe (Schweizer Internet-Stichprobe) sowie die Effektstärke η^2

Holland-Codes	Charakterstärken																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Schrittweite 1																								
RI	5.0	4.9	5.1	5.1	4.8	4.8	5.1	5.0	4.8	4.7	4.8	4.5	5.1	5.0	4.8	5.0	5.3	5.1	5.0	4.8	4.7	4.8	4.8	4.6
IR	4.9	5.0	5.2	5.4	4.8	4.7	4.9	4.9	4.7	4.5	4.6	4.4	5.1	5.1	4.8	5.0	5.3	5.2	5.0	4.8	4.6	4.6	4.7	4.4
IA	5.2	5.3	5.4	5.7	5.0	4.8	5.0	4.7	4.7	4.8	4.7	4.8	4.8	4.9	5.0	4.9	4.8	5.1	4.9	5.2	4.8	4.5	4.7	4.7
AI	5.6	5.4	5.2	5.9	4.8	4.9	4.6	4.6	4.6	4.8	4.8	4.7	4.3	4.7	4.4	4.8	4.7	4.8	4.8	5.8	5.1	4.5	4.9	4.9
AS	5.6	5.3	5.1	5.4	4.9	5.0	4.7	4.6	4.9	5.1	5.0	5.1	4.6	4.9	4.8	4.9	4.5	4.7	4.8	5.7	5.1	4.6	5.1	4.7
SA	5.0	5.0	5.0	5.2	5.0	4.9	5.0	4.8	4.9	5.2	4.9	5.1	5.2	5.2	5.2	5.1	4.9	5.0	5.0	5.2	5.1	4.9	4.8	5.3
SE	5.2	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	4.9	4.8	4.9	5.1	5.0	5.3	5.3	5.1	5.2	5.2	4.9	4.8	4.8	5.1	5.1	4.9	5.0	5.3
ES	5.2	5.2	4.9	5.1	5.2	5.3	5.1	5.0	5.3	5.2	5.2	5.3	5.2	5.1	5.3	5.2	4.8	4.9	5.1	5.0	5.2	5.3	5.2	5.1
EC	5.0	5.0	5.1	5.1	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	5.0	5.0	5.1	5.1	4.9	5.1	5.1	5.0	5.0	5.0	5.0	5.1	5.1	5.1	4.8
CE	4.5	4.6	4.9	4.7	4.9	4.8	4.9	5.0	4.8	4.8	4.9	4.8	5.0	5.0	4.7	4.9	5.3	5.1	4.9	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8
CR	4.7	4.7	5.0	4.9	4.6	4.7	4.7	4.9	4.5	4.5	4.8	4.5	5.0	4.9	4.5	4.9	5.5	5.1	4.9	4.9	4.6	4.4	4.9	4.4
RC	4.9	4.7	4.5	4.6	4.7	5.1	4.9	5.0	4.9	4.8	5.2	4.8	5.1	5.2	5.0	5.1	5.5	4.6	4.9	4.9	4.9	5.0	5.1	4.9
Schrittweite 2																								
RA	5.3	5.0	5.0	4.8	4.8	5.1	5.0	5.2	5.1	5.0	5.2	5.0	5.1	5.2	5.0	5.2	5.6	5.1	5.2	5.6	5.2	5.1	4.8	5.2
AR	6.1	5.3	5.1	5.3	4.8	5.0	4.8	4.7	4.9	4.9	4.8	4.9	4.6	4.8	4.8	5.0	4.6	4.8	4.8	6.2	5.1	4.7	4.8	4.9
IS	5.2	5.4	5.4	5.6	5.0	5.2	5.2	5.0	5.0	4.9	5.0	5.0	4.7	4.8	4.7	5.1	4.9	5.0	5.1	5.3	5.2	5.1	4.9	5.0
SI	4.9	5.1	5.2	5.4	5.0	4.9	5.0	4.7	4.9	5.2	4.8	5.2	4.9	4.8	4.8	4.9	4.8	4.8	4.9	5.1	5.0	4.9	4.8	5.0
AE	5.9	5.4	4.9	5.5	4.9	5.0	4.8	4.7	5.1	5.1	5.1	5.2	4.8	4.8	4.9	5.1	4.4	4.6	4.8	6.1	5.3	4.8	5.3	4.9
EA	5.6	5.2	5.2	5.3	5.2	5.2	4.6	4.8	5.0	5.1	4.9	5.4	4.8	4.7	5.1	4.9	4.3	4.6	4.6	5.5	5.1	4.8	5.3	4.8
SC	4.8	4.7	4.6	4.9	4.7	4.8	4.7	4.9	4.8	5.1	5.1	5.1	5.2	5.3	4.9	5.2	5.3	4.8	4.9	5.2	5.1	4.8	5.0	5.1
CS	4.7	4.7	4.9	4.9	4.8	4.7	4.7	5.0	4.7	4.8	4.9	4.8	5.0	5.0	4.6	5.0	5.2	5.0	4.9	5.0	5.0	4.7	5.0	4.8
ER	5.1	5.4	5.0	5.1	5.2	5.6	5.2	5.2	5.3	5.4	5.3	5.5	5.4	5.2	5.5	5.1	4.8	5.0	5.2	5.0	5.4	5.6	5.4	5.0
RE	5.1	4.8	4.6	4.7	4.7	5.1	5.0	5.1	5.0	4.8	5.1	4.7	4.9	5.0	4.8	5.0	5.5	4.7	4.9	5.0	4.9	4.9	4.9	5.2

Holland-Codes	Charakterstärken																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
CI	4.7	4.9	5.4	5.3	5.0	4.7	4.8	4.8	4.6	4.8	4.7	4.9	4.9	4.8	4.7	4.8	5.0	5.2	5.0	4.9	4.8	4.6	4.9	4.6
IC	4.8	4.9	5.1	5.2	4.6	4.6	4.8	5.0	4.6	4.8	4.9	4.6	5.0	5.0	4.6	4.9	5.2	5.1	5.0	5.1	4.8	4.5	4.6	4.5
Schrittweite 3																								
RS	4.7	4.6	4.4	4.5	4.3	4.5	4.5	4.5	4.9	4.5	5.3	4.5	4.9	5.1	4.6	5.0	5.6	4.4	4.7	4.5	4.7	4.5	5.1	4.5
SR	4.9	4.4	4.6	4.7	4.9	5.0	4.9	5.1	4.9	5.1	5.3	5.0	5.2	5.3	5.0	5.3	5.4	4.7	4.8	5.0	5.2	5.0	5.1	5.5
IE	4.9	5.2	5.3	5.6	4.9	4.8	5.0	4.8	4.8	4.9	4.8	4.8	4.9	4.9	4.8	4.9	4.8	5.1	5.0	4.9	4.8	4.7	4.7	4.5
EI	5.1	5.3	5.3	5.4	5.2	5.2	5.2	4.9	5.1	5.0	4.9	5.0	5.1	5.0	5.3	5.1	4.7	5.0	5.0	4.9	4.9	5.1	5.1	4.6
AC	6.0	4.9	4.9	5.1	4.6	4.6	4.5	4.8	4.6	4.8	4.8	4.9	4.7	5.0	4.7	5.1	4.9	4.7	4.7	6.0	4.8	4.3	5.0	4.6
CA	5.2	5.0	5.0	5.7	4.7	4.8	4.5	4.5	4.7	4.8	4.6	5.0	4.4	4.8	4.3	4.5	4.7	5.0	4.9	5.3	4.9	4.6	5.0	4.7
η^2	.028	.015	.009	.021	.006	.008	.007	.006	.008	.011	.005	.017	.009	.005	.016	.004	.018	.005	.002	.025	.008	.010	.007	.020

Anmerkungen. $N_{RI} = 2,294$ (1,577 Männer, 717 Frauen), Alter $M = 41.74$ ($SD = 12.23$). $N_{IR} = 1,925$ (1,263 Männer, 662 Frauen), Alter $M = 40.53$ ($SD = 12.11$). $N_{IA} = 949$ (299 Männer, 650 Frauen), Alter $M = 42.49$ ($SD = 11.61$). $N_{AI} = 537$ (110 Männer, 427 Frauen), Alter $M = 40.71$ ($SD = 11.80$). $N_{AS} = 1,579$ (464 Männer, 1115 Frauen), Alter $M = 39.09$ ($SD = 11.11$). $N_{SA} = 7,650$ (1,264 Männer, 6,386 Frauen), Alter $M = 42.52$ ($SD = 11.97$). $N_{SE} = 1,670$ (296 Männer, 1,374 Frauen), Alter $M = 39.22$ ($SD = 11.35$). $N_{ES} = 1,855$ (714 Männer, 1141 Frauen), Alter $M = 39.80$ ($SD = 12.48$). $N_{EC} = 5,274$ (2,312 Männer, 2,962 Frauen), Alter $M = 40.42$ ($SD = 11.67$). $N_{CE} = 4,680$ (1,280 Männer, 3,400 Frauen), Alter $M = 39.85$ ($SD = 11.38$). $N_{CR} = 155$ (77 Männer, 78 Frauen), Alter $M = 35.68$ ($SD = 9.86$). $N_{RC} = 514$ (434 Männer, 80 Frauen), Alter $M = 35.55$ ($SD = 12.92$). $N_{RA} = 174$ (72 Männer, 102 Frauen), Alter $M = 39.61$ ($SD = 12.28$). $N_{AR} = 950$ (297 Männer, 653 Frauen), Alter $M = 39.52$ ($SD = 11.54$). $N_{IS} = 448$ (101 Männer, 347 Frauen), Alter $M = 42.50$ ($SD = 11.22$). $N_{SI} = 2,841$ (753 Männer, 2,088 Frauen), Alter $M = 41.38$ ($SD = 11.90$). $N_{AE} = 362$ (90 Männer, 272 Frauen), Alter $M = 38.23$ ($SD = 10.34$). $N_{EA} = 333$ (95 Männer, 238 Frauen), Alter $M = 35.74$ ($SD = 10.67$). $N_{SC} = 481$ (50 Männer, 431 Frauen), Alter $M = 40.26$ ($SD = 11.87$). $N_{CS} = 3,127$ (564 Männer, 2,563 Frauen), Alter $M = 41.33$ ($SD = 11.51$). $N_{ER} = 199$ (109 Männer, 90 Frauen), Alter $M = 28.86$ ($SD = 10.42$). $N_{RE} = 411$ (243 Männer, 168 Frauen), Alter $M = 37.92$ ($SD = 12.50$). $N_{CI} = 777$ (284 Männer, 493 Frauen), Alter $M = 38.75$ ($SD = 10.52$). $N_{IC} = 299$ (53 Männer, 246 Frauen), Alter $M = 41.10$ ($SD = 12.32$). $N_{RS} = 50$ (37 Männer, 13 Frauen), Alter $M = 39.86$ ($SD = 12.84$). $N_{SR} = 545$ (95 Männer, 450 Frauen), Alter $M = 36.97$ ($SD = 12.54$). $N_{IE} = 914$ (331 Männer, 583 Frauen), Alter $M = 35.39$ ($SD = 10.10$). $N_{EI} = 930$ (430 Männer, 500 Frauen), Alter $M = 38.47$ ($SD = 9.65$). $N_{AC} = 322$ (96 Männer, 226 Frauen), Alter $M = 36.31$ ($SD = 10.16$). $N_{CA} = 99$ (8 Männer, 91 Frauen), Alter $M = 37.11$ ($SD = 11.66$). 1 = Kreativität, 2 = Neugier, 3 = Urteilsvermögen, 4 = Liebe zum Lernen, 5 = Weisheit, 6 = Tapferkeit, 7 = Ausdauer, 8 = Authentizität, 9 = Enthusiasmus, 10 = Bindungsfähigkeit, 11 = Freundlichkeit, 12 = Soziale Intelligenz, 13 = Teamwork, 14 = Fairness, 15 = Führungsvermögen, 16 = Vergebungsbereitschaft, 17 = Bescheidenheit, 18 = Vorsicht, 19 = Selbstregulation, 20 = Sinn für das Schöne, 21 = Dankbarkeit, 22 = Hoffnung, 23 = Humor, 24 = Spiritualität. η^2 = Anteil erklärter Varianz an Gesamtvarianz. Alle einfaktoriellen Varianzanalysen waren signifikant mit $p < .001$.

Wie in Tabelle 11 zu sehen, zeigten die Charakterstärken je nach Holland-Typus-Kodierung (2-stellig) der Berufe kleine, aber systematische und inhaltlich bedeutsame Unterschiede in den Ausprägungen. So wiesen z.B. Berufe mit einem A in ihrem 2-stelligen Code generell höhere Werte in *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* auf, welche am höchsten waren, wenn A an erster Stelle stand. *Kreativität* war demgegenüber besonders gering bei Berufen, die dem A gegenüberliegende Codes hatten (z.B. CE, CR). *Neugier* war höher in I-, A-, und R-Berufen, während sie eher geringer in C-Berufen vorkamen. Auch *Urteilsvermögen* war höher in intellektuell forschenden I-Berufen und geringer in praktischen bzw. strukturierten, regelhaften R- und C-Berufen. *Weisheit* war in E-Berufen höher, welche beschrieben werden als Tätigkeiten, in denen andere mit Hilfe von Sprache beeinflusst und geführt werden. *Tapferkeit* war ebenfalls in E-Berufen höher, vor allem dann, wenn E an erster Stelle des Codes stand. *Bindungsfähigkeit*, *Soziale Intelligenz* und *Führungsvermögen* waren in S- und E-Berufen höher.

Der Vergleich der Charakterstärkenprofile verschiedener Berufs- und Personengruppen

Insgesamt sechs Lizenzatsarbeiten des Fachbereichs und eine Studie zum englischsprachigen VIA-IS verglichen die Ausprägungen der Charakterstärken von verschiedenen Berufs- bzw. Personengruppen. Dabei zeigten sich charakteristische Unterschiede in den Charakterstärkenprofilen von FreizeitanimierInnen und Personen aus der Normalbevölkerung (Müller & Wenger, 2004), von Führungskräften und MitarbeiterInnen (Furrer & Huwyler, 2005), von verschiedenen religiösen Gruppen und einer nicht religiösen Vergleichsgruppe (Huber, 2006), von BerufsberaterInnen und UnternehmensberaterInnen (Schmid, 2007), von Berufsoffizieren und OrchestermusikerInnen (Eggimann & Schneider, 2008) sowie von Pflegekräften und Personen aus der Normalbevölkerung (Linge, 2010). So zeichneten sich die FreizeitanimierInnen im Vergleich zur Normalbevölkerung z.B. durch hohe Werte in den Charakterstärken *Ausdauer*, *Freundlichkeit* und *Humor* aus. Führungskräfte hoben sich vor allem durch hohe Werte in *Führungsvermögen*, *Tapferkeit* und *Urteilsvermögen* von den MitarbeiterInnen ab. Religiöse Personen wiesen im Vergleich zu nicht religiösen Personen vor allem hohe Ausprägungen in den Charakterstärken der Tugend *Transzendenz* auf. BerufsberaterInnen zeichneten sich gegenüber UnternehmensberaterInnen z.B. mit hohen Werten in *Kreativität* und *Sinn für das Schöne* aus, während UnternehmensberaterInnen z.B. hohe Ausprägungen in *Neugier* und *Ausdauer* aufwiesen. Berufsoffiziere zeigten im Vergleich zu OrchestermusikerInnen besonders *Tapferkeit* und *Hoffnung*, während sich die MusikerInnen vor allem durch die Charakterstärken *Sinn für das Schöne* und *Dankbarkeit* auszeichneten. Pflegekräfte wiesen im Vergleich zu Personen aus der allgemeinen arbeitenden Bevölkerung höhere Werte in *Tapferkeit*, *Authentizität*, *Fairness* und *Spiritualität* auf.

Auch mit dem englischsprachigen VIA-IS wurde eine Personengruppen vergleichende Untersuchung mit Militärangehörigen durchgeführt. Matthews, Eid, Kelly, Bailey und Peterson (2006) verglichen Rekruten zweier Militärstützpunkte und Personen aus der Normalbevölkerung miteinander. Die Autoren zeigten, dass sich die beiden Rekrutengruppen am ähnlichsten waren. Der Vergleich jeder einzelnen Rekrutengruppe mit der Normalbevölkerung zeigte grössere Unterschiede auf als der Vergleich der beiden Rekrutengruppen untereinander. Die Militärangehörigen zeichneten sich vor allem durch die Charakterstärken *Authentizität*, *Hoffnung*, *Mut*, *Ausdauer* und *Teamwork* aus.

Die Studien des Fachbereichs und zum englischsprachigen VIA-IS belegen, dass es spezifische Charakterstärkenprofile von Berufsgruppen gibt. Unterschiedliche Berufe erfordern und/oder bedingen also verschiedene Charakterstärkenprofile.

Die Analyse der Signaturstärken verschiedener Berufsgruppen

Anhand der Schweizer Internet-Stichprobe wurden die durchschnittlichen alters- und geschlechtsnormierten Stanine-Werte der Charakterstärken aller Personen eines Berufs analysiert, wenn es mindestens 50 Personen gab, die der gleichen Berufsgruppe angehörten. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die männlichen Berufsbezeichnungen verwendet, wenngleich sowohl Männer als auch Frauen Teil der Schweizer Internet-Stichprobe waren. Die fünf Charakterstärken mit den höchsten Stanine-Werten – also auf den ersten fünf Rangplätzen – entsprechen den Signaturstärken der jeweiligen Berufsgruppe. Dabei ist zu beachten, dass bei einem Beruf auch die Stärke auf dem Rangplatz sechs weit über dem Durchschnitt (bezogen auf den Stanine-Mittelwert von $M = 5$) und die Stärke auf Rangplatz vier bei einem anderen Beruf weit unter dem Durchschnitt (bezogen auf den Stanine-Mittelwert von $M = 5$) liegen kann. Tabelle 12 zeigt die ipsative Reihenfolge der Ausprägungen der Stärken (für die absoluten Ausprägungen siehe Tabelle 13 im Abschnitt 4.2 «Profile verschiedener Berufe»).

Tabelle 12:
Signaturstärken der Berufe^a

Charakterstärken	Rang	Berufe (N)
Kreativität	1	Autor (N = 165), Designer (N = 227), Gastwirt (N = 67), Grafikdesigner (N = 118), Heilpädagogin (N = 177), Key Account Manager (N = 91), Künstler (N = 177), Marketingleiter (N = 185), Mediengestalter (N = 125), Musiker (N = 182), PR-Berater (N = 91), Trainer (N = 225), Webdesigner (N = 51), Werbetexter (N = 85)
	2	Architekt (N = 379), Ausbilder (N = 63), Berater (N = 754), Ergotherapeut (N = 197), Fotograf (N = 129), Grafiker (N = 179), Innenarchitekt (N = 51), IT-Berater (N = 146), Journalist (N = 630), Manager (N = 219), Musiklehrer (N = 67), Professor (N = 106), Schauspieler (N = 86), Supervisor (N = 50)
	3	Coach (N = 209), Erzieher (N = 587), Heilpraktiker (N = 113), IT-Projektleiter (N = 80), Kommunikationsberater (N = 73), Lektor (N = 83), Maler (N = 50)
	4	Dozent (N = 246), Historiker (N = 56), Pädagogin (N = 487), Personalentwickler (N = 78), Physiker (N = 150)
	5	Berufssoldat (N = 78), Fremdsprachenkorrespondent (N = 72), Koch (N = 123), Psychotherapeut (N = 248), Schulleiter (N = 152), Sozialarbeiter (N = 688), Wirtschaftsingenieur (N = 110)
Neugier	1	Geograf (N = 77)
	2	Agraringenieur (N = 55), Berufsschullehrer (N = 82), Erwachsenenbildner (N = 123), Personalberater (N = 88), Politikwissenschaftler (N = 55), Produktmanager (N = 139), Sprachlehrer (N = 59), Volkswirt (N = 74), Wirtschaftsinformatiker (N = 94)
	3	Arzt (N = 1092), Berater (N = 754), Chemiker (N = 191), Dozent (N = 246), Fotograf (N = 129), Historiker (N = 56), IT-Berater (N = 146), Journalist (N = 630), Musiker (N = 182), Physiker (N = 150), Projektleiter (N = 475), Sekundarschullehrer (N = 107), Übersetzer (N = 208), Wirtschaftsingenieur (N = 110), Wissenschaftlicher Mitarbeiter (N = 513)
	4	Apotheker (N = 123), Autor (N = 165), Biologe (N = 246), Designer (N = 227), Heilpraktiker (N = 113), Kellner (N = 108), Künstler (N = 177), Marketingleiter (N = 185), Mathematiker (N = 89), Supervisor (N = 50), Trainer (N = 225), Werbetexter (N = 85)

	5	Architekt ($N = 379$), Drogist ($N = 95$), Professor ($N = 106$), Psychologe ($N = 1086$), Rechtsanwalt ($N = 347$), Soziologe ($N = 82$), Tierarzt ($N = 115$), Unternehmensberater ($N = 375$)
Urteils- vermögen	1	Betriebswirt ($N = 736$), Jurist ($N = 504$), Mathematiker ($N = 89$), Ökonom ($N = 123$), Rechtsanwalt ($N = 347$), Verwaltungsfachwirt ($N = 133$)
	2	Biologe ($N = 246$), Chemiker ($N = 191$), Controller ($N = 215$), Dozent ($N = 246$), Historiker ($N = 56$), IT-Projektleiter ($N = 80$), Physiker ($N = 150$), Softwareentwickler ($N = 207$), Soziologe ($N = 82$), Tierarzt ($N = 115$), Wirtschaftsingenieur ($N = 110$), Wissenschaftlicher Mitarbeiter ($N = 513$)
	3	Berufs- und Laufbahnberater ($N = 353$), Bibliothekar ($N = 178$), Gymnasiallehrer ($N = 235$), Ingenieur ($N = 1359$), Politikwissenschaftler ($N = 55$), Professor ($N = 106$), Psychologe ($N = 1086$), Steuerberater ($N = 122$), Volkswirt ($N = 74$)
	4	Architekt ($N = 379$), Buchhändler ($N = 119$), Geograf ($N = 77$), Informatiker ($N = 609$), IT-Berater ($N = 146$), Lektor ($N = 83$), Logopäde ($N = 124$), Mediengestalter ($N = 125$), Redakteur ($N = 361$), Übersetzer ($N = 208$), Unternehmensberater ($N = 375$), Zahnarzt ($N = 130$)
	5	Agraringenieur ($N = 55$), Arzt ($N = 1092$), Berater ($N = 754$), Designer ($N = 227$), Journalist ($N = 630$), Pharmaberater ($N = 73$), PR-Berater ($N = 91$), Programmierer ($N = 122$), Projektleiter ($N = 475$), Webdesigner ($N = 51$)
Liebe zum Lernen	1	Agraringenieur ($N = 55$), Apotheker ($N = 123$), Arzt ($N = 1092$), Berater ($N = 754$), Berufsschullehrer ($N = 82$), Bibliothekar ($N = 178$), Biologe ($N = 246$), Buchhändler ($N = 119$), Chemielaborant ($N = 88$), Chemiker ($N = 191$), Coach ($N = 209$), Dozent ($N = 246$), Fremdsprachenkorrespondent ($N = 72$), Gymnasiallehrer ($N = 235$), Historiker ($N = 56$), Informatiker ($N = 609$), Ingenieur ($N = 1359$), IT-Berater ($N = 146$), IT-Projektleiter ($N = 80$), Journalist ($N = 630$), Lehrer allgemein ($N = 2749$), Lektor ($N = 83$), Pädagoge ($N = 487$), Physiker ($N = 150$), Politikwissenschaftler ($N = 55$), Produktmanager ($N = 139$), Professor ($N = 106$), Psychotherapeut ($N = 248$), Redakteur ($N = 361$), Softwareentwickler ($N = 207$), Soziologe ($N = 82$), Sprachlehrer ($N = 59$), Supervisor ($N = 50$), Übersetzer ($N = 208$), Volkswirt ($N = 74$), Wirtschaftsinformatiker ($N = 94$), Wirtschaftsingenieur ($N = 110$), Wissenschaftlicher Mitarbeiter ($N = 513$), Zahnarzt ($N = 130$)
	2	Assistent ($N = 656$), Autor ($N = 165$), Betriebswirt ($N = 736$), Bilanzbuchhalter ($N = 74$), Heilpädagogin ($N = 177$), Heilpraktiker ($N = 113$), Jurist ($N = 504$), Kommunikationsberater ($N = 73$), Mathematiker ($N = 89$), Ökonom ($N = 123$), Personalentwickler ($N = 78$), Programmierer ($N = 122$), Projektleiter ($N = 475$), Psychologe ($N = 1086$), Rechtsanwalt ($N = 347$), Steuerberater ($N = 122$), Techniker ($N = 153$), Unternehmensberater ($N = 375$), Webdesigner ($N = 51$)
	3	Architekt ($N = 379$), Controller ($N = 215$), Designer ($N = 227$), Ergotherapeut ($N = 197$), Erwachsenenbildner ($N = 123$), Künstler ($N = 177$), Pharmaberater ($N = 73$), PR-Berater ($N = 91$), Tierarzt ($N = 115$), Werbetexter ($N = 85$)
	4	Grafikdesigner ($N = 118$), Musiker ($N = 182$), Physiotherapeut ($N = 296$)
	5	Ausbilder ($N = 63$), Geograf ($N = 77$), Grafiker ($N = 179$), Manager ($N = 219$), Sonderschullehrer ($N = 82$)
Weisheit	1	Rezeptionist ($N = 54$), Unternehmensberater ($N = 375$)
	2	Marketingleiter ($N = 185$)
	3	Kaufmann ($N = 1543$), Ökonom ($N = 123$), Psychotherapeut ($N = 248$), Rechtsanwalt ($N = 347$), Versicherungskaufmann ($N = 118$)

	4	Bankfachwirt ($N = 56$), Berater ($N = 754$), Bilanzbuchhalter ($N = 74$), Einkäufer ($N = 91$), Jurist ($N = 504$), PR-Berater ($N = 91$), Volkswirt ($N = 74$)
	5	Bankkaufmann ($N = 887$), Berufs- und Laufbahnberater ($N = 353$), Controller ($N = 215$), IT-Projektleiter ($N = 80$), Politikwissenschaftler ($N = 55$), Theologe ($N = 51$), Unternehmer ($N = 730$), Verkaufsleiter ($N = 242$)
Tapferkeit	1	
	2	Berufssoldat ($N = 78$), Pharmaberater ($N = 73$)
	3	Berufsoffizier ($N = 72$), Manager ($N = 219$), Unternehmensberater ($N = 375$), Versicherungsfachmann ($N = 70$)
	4	Fotograf ($N = 129$), Kaufmann Spedition ($N = 69$), Reiseverkehrskaufmann ($N = 102$), Schreiner ($N = 58$), Unternehmer ($N = 730$), Veranstaltungskaufmann ($N = 83$)
	5	Abteilungsleiter ($N = 216$), Autor ($N = 165$), Bauzeichner ($N = 73$), Erwachsenenbildner ($N = 123$), Gastwirt ($N = 67$), Heilpraktiker ($N = 113$), Kaufmann Gross- und Aussenhandel ($N = 87$), Künstler ($N = 177$), Kundenberater ($N = 69$)
Ausdauer	1	Bankfachwirt ($N = 56$), Bilanzbuchhalter ($N = 74$), Freizeitanimateur ($N = 81$), Reiseverkehrskaufmann ($N = 102$)
	2	Abteilungsleiter ($N = 216$), Arzt ($N = 1092$), Gymnasiallehrer ($N = 235$), Maschinenbauingenieur ($N = 98$), Zahnarzt ($N = 130$)
	3	Berufssoldat ($N = 78$), Betriebswirt ($N = 736$), Buchhalter ($N = 280$), Marketingleiter ($N = 185$)
	4	Agraringenieur ($N = 55$), Berufsoffizier ($N = 72$), Ingenieur ($N = 1359$), Landwirt ($N = 82$), Manager ($N = 219$), Ökonom ($N = 123$), Schulleiter ($N = 152$), Steuerberater ($N = 122$), Wirtschaftsingenieur ($N = 110$)
	5	Bauingenieur ($N = 176$), Chemiker ($N = 191$), Verwaltungsfachwirt ($N = 133$), Wissenschaftlicher Mitarbeiter ($N = 513$)
Authentizität	1	
	2	Bauzeichner ($N = 73$), Kaufmännischer Angestellter ($N = 1520$), Kaufmann ($N = 1543$), Pharmazeutisch-technischer Assistent ($N = 111$), Technischer Zeichner ($N = 59$)
	3	Einkäufer ($N = 91$), Koch ($N = 123$), Mechaniker ($N = 91$), Schreiner ($N = 58$)
	4	Bankkaufmann ($N = 887$), Medizinisch-technischer Assistent ($N = 191$), Sachbearbeiter ($N = 686$)
	5	Buchhalter ($N = 280$), Bürokaufmann ($N = 385$), Elektronikingenieur ($N = 139$), Polizist ($N = 288$), Reiseverkehrskaufmann ($N = 102$), Sekretär ($N = 888$), Versicherungskaufmann ($N = 118$), Zahntechniker ($N = 53$)
Enthusiasmus	1	Hotelfachmann ($N = 111$), Manager ($N = 219$), Unternehmer ($N = 730$), Verkaufsleiter ($N = 242$)
	2	Key Account Manager ($N = 91$), Kundenberater ($N = 69$), Schulleiter ($N = 152$)
	3	Gastwirt ($N = 67$), Polizist ($N = 288$), Teamleiter ($N = 71$)
	4	Ausbilder ($N = 63$), Coach ($N = 209$), Drogist ($N = 95$), Geschäftsleitungsassistent ($N = 103$), Immobilienkaufmann ($N = 79$)
	5	Bankfachwirt ($N = 56$), Berufsoffizier ($N = 72$), Finanzberater ($N = 84$), Freizeitanimateur ($N = 81$), Friseur ($N = 111$), Hebamme ($N = 52$), Schauspieler ($N = 86$), Supervisor ($N = 50$)

Bindungs- fähigkeit	1	Drogist ($N = 95$), Immobilienkaufmann ($N = 79$)
	2	Berufs- und Laufbahnberater ($N = 353$), Physiotherapeut ($N = 296$), Sekundarschullehrer ($N = 107$), Zahnmedizinischer Fachangestellter ($N = 95$)
	3	Friseur ($N = 111$), Kindergärtner ($N = 109$), Pfarrer ($N = 94$)
	4	Lehrer allgemein ($N = 2749$), Psychologe ($N = 1086$), Versicherungskaufmann ($N = 118$)
	5	Flugbegleiter ($N = 132$), Key Account Manager ($N = 91$), Kommunikationsberater ($K = 73$), Lebensberater ($N = 74$), Personalentwickler ($N = 78$), Realschullehrer ($N = 54$), Trainer (Sport; $N = 127$)
Freundlichkeit	1	Aussendienstmitarbeiter ($N = 57$), Elektroniker ($N = 102$)
	2	Anwaltsassistent ($N = 93$), Freizeitanimateur ($N = 81$), Kaufmann Spedition ($N = 69$), Koch ($N = 123$), Verkäufer ($N = 320$)
	3	Automechaniker ($N = 50$), Bauzeichner ($N = 73$), Grafikdesigner ($N = 118$), Hotelfachmann ($N = 111$), Kosmetiker ($N = 66$), Medizinisch-technischer Assistent ($N = 191$)
	4	Call Center Agent ($N = 141$), Hebamme ($N = 52$), Krankenpflegehelfer ($N = 104$), Sekretär ($N = 888$), Steuerfachangestellter ($N = 122$), Versicherungsfachmann ($N = 70$), Zahntechniker ($N = 53$)
	5	Altenpfleger ($N = 144$), Geschäftsleitungsassistent ($N = 103$), Immobilienkaufmann ($N = 79$), Kinderkrankenpfleger ($N = 115$), Maler ($N = 50$)
Soziale Intelligenz	1	Berufs- und Laufbahnberater ($N = 353$), Flugbegleiter ($N = 132$), Kellner ($N = 108$), Kommunikationsberater ($K = 73$), Personalberater ($N = 88$), Pharmaberater ($N = 73$), Psychologe ($N = 1086$), Sozialarbeiter ($N = 688$), Trainer (Sport; $N = 127$), Veranstaltungskaufmann ($N = 83$), Versicherungsfachmann ($N = 70$)
	2	Aussendienstmitarbeiter ($N = 57$), Coach ($N = 209$), Kosmetiker ($N = 66$), PR-Berater ($N = 91$), Psychotherapeut ($N = 248$), Rezeptionist ($N = 54$)
	3	Geschäftsleitungsassistent ($N = 103$), Immobilienkaufmann ($N = 79$), Lebensberater ($N = 74$), Logopäde ($N = 124$), Pädagoge ($N = 487$), Personalentwickler ($N = 78$), Reiseverkehrskaufmann ($N = 102$)
	4	Finanzberater ($N = 84$), Hotelfachmann ($N = 111$), Kaufmann ($N = 1543$), Politikwissenschaftler ($N = 55$), Rechtsanwalt ($N = 347$), Schauspieler ($N = 86$), Sozialpädagoge ($N = 696$)
	5	Assistent ($N = 656$), Call Center Agent ($N = 141$), Fotograf ($N = 129$), Kaufmann ($N = 1543$), Marketingleiter ($N = 185$), Trainer ($N = 225$)
Teamwork	1	Einkäufer ($N = 91$), Teamleiter ($N = 71$), Techniker ($N = 153$)
	2	Bankkaufmann ($N = 887$), Bauingenieur ($N = 176$), Einzelhandelskaufmann ($N = 160$), Elektroniker ($N = 102$), Erzieher ($N = 587$), Geograf ($N = 77$), Heilerziehungspfleger ($N = 74$), Kinderkrankenpfleger ($N = 115$), Polizist ($N = 288$), Sozialpädagoge ($N = 696$), Werbekaufmann ($N = 60$)
	3	Ausbilder ($N = 63$), Aussendienstmitarbeiter ($N = 57$), Bankfachwirt ($N = 56$), Krankenpflegehelfer ($N = 104$), Krankenpfleger ($N = 1272$), Laborant ($N = 106$), Medizinischer Fachangestellter ($N = 300$), Produktmanager ($N = 139$), Steuerfachangestellter ($N = 122$), Verwaltungsfachwirt ($N = 133$), Zahnmedizinischer Fachangestellter ($N = 95$)
	4	Betreuer ($N = 91$), Bürokaufmann ($N = 385$), Chemielaborant ($N = 88$), Ergotherapeut ($N = 197$), Freizeitanimateur ($N = 81$), Heilpädagog ($N =$

		177), Projektleiter ($N = 475$), Sonderschullehrer ($N = 82$), Sozialarbeiter ($N = 688$), Sozialversicherungsfachmann ($N = 61$), Verkaufsleiter ($N = 242$), Wirtschaftsinformatiker ($N = 94$)
	5	Kaufmännischer Angestellter ($N = 1520$), Kaufmann Spedition ($N = 69$), Maschinenbauingenieur ($N = 98$), Pädagoge ($N = 487$), Pfarrer ($N = 94$), Pharmazeutisch-technischer Assistent ($N = 111$), Verwaltungsfachangestellter ($N = 475$)
Fairness	1	Betreuer ($N = 91$), Heilerziehungspfleger ($N = 74$), Kaufmann Spedition ($N = 69$), Krankenpfleger ($N = 1272$)
	2	Altenpfleger ($N = 144$), Automechaniker ($N = 50$), Chemielaborant ($N = 88$), Hotelfachmann ($N = 111$), Laborant ($N = 106$), Mechaniker ($N = 91$), Medizinischer Fachangestellter ($N = 300$), Sachbearbeiter ($N = 686$), Schreiner ($N = 58$)
	3	Call Center Agent ($N = 141$), Einzelhandelsangestellter ($N = 58$), Einzelhandelskaufmann ($N = 160$), Geograf ($N = 77$), Grundschullehrer ($N = 262$), Kaufmännischer Angestellter ($N = 1520$), Kaufmann Gross- und Aussenhandel ($N = 87$), Maschinenbauingenieur ($N = 98$), Pharmazeutisch-technischer Assistent ($N = 111$), Sozialarbeiter ($N = 688$), Verkäufer ($N = 320$), Verwaltungsfachangestellter ($N = 475$), Zahntechniker ($N = 53$)
	4	Buchhalter ($N = 280$), Elektronikingenieur ($N = 139$), Erwachsenenbildner ($N = 123$), Grafiker ($N = 179$), Kindergärtner ($N = 109$), Programmierer ($N = 122$), Realschullehrer ($N = 54$), Sekundarschullehrer ($N = 107$), Soziologe ($N = 82$), Verwaltungsfachwirt ($N = 133$)
	5	Berufsschullehrer ($N = 82$), Biologe ($N = 246$), Büroangestellter ($N = 117$), Elektroniker ($N = 102$), Gärtner ($N = 81$), Informatiker ($N = 609$), Lehrer allgemein ($N = 2749$), Medizinisch-technischer Assistent ($N = 191$), Softwareentwickler ($N = 207$), Sozialpädagoge ($N = 696$), Techniker ($N = 153$), Technischer Zeichner ($N = 59$)
Führungs- vermögen	1	Abteilungsleiter ($N = 216$), Ausbilder ($N = 63$), Erwachsenenbildner ($N = 123$), Grundschullehrer ($N = 262$), Kindergärtner ($N = 109$), Personalentwickler ($N = 78$), Projektleiter ($N = 475$), Realschullehrer ($N = 54$), Schulleiter ($N = 152$), Sekundarschullehrer ($N = 107$)
	2	Berufsoffizier ($N = 72$), Gastwirt ($N = 67$), Teamleiter ($N = 71$), Veranstaltungskaufmann ($N = 83$), Verkaufsleiter ($N = 242$)
	3	Berufsschullehrer ($N = 82$), Kaufmann Spedition ($N = 69$), Lehrer allgemein ($N = 2749$), Musiklehrer ($N = 67$), Sozialpädagoge ($N = 696$), Soziologe ($N = 82$), Supervisor ($N = 50$), Trainer (Sport; $N = 127$)
	4	Berufssoldat ($N = 78$), IT-Projektleiter ($N = 80$), Produktmanager ($N = 139$)
	5	Dozent ($N = 246$), Erzieher ($N = 587$), Werbekaufmann ($N = 60$)
Vergebungsbereitschaft	1	Versicherungskaufmann ($N = 118$)
	2	Betreuer ($N = 91$), Büroangestellter ($N = 117$), Immobilienkaufmann ($N = 79$), Steuerfachangestellter ($N = 122$), Trainer (Sport; $N = 127$)
	3	Abteilungsleiter ($N = 216$), Bauingenieur ($N = 176$), Elektroniker ($N = 102$), Grafiker ($N = 179$), Heilpädagoge ($N = 177$), Innenarchitekt ($N = 51$)
	4	Altenpfleger ($N = 144$), Einzelhandelskaufmann ($N = 160$), Gärtner ($N = 81$), Gastwirt ($N = 67$), Mechaniker ($N = 91$), Medizinischer Fachangestellter ($N = 300$), Musiklehrer ($N = 67$), Pfarrer ($N = 94$), Pharmazeutisch-technischer Assistent ($N = 111$), Teamleiter ($N = 71$), Technischer Zeichner ($N = 59$), Tierarzt ($N = 115$)
	5	Anwaltsassistent ($N = 93$), Aussendienstmitarbeiter ($N = 57$), Chemielaborant ($N = 88$), Heilerziehungspfleger ($N = 74$), IT-Berater ($N = 146$), Mediengestalter ($N = 125$), Rezeptionist ($N = 54$), Sekundarschullehrer ($N = 107$), Steuerberater ($N = 122$)

Bescheidenheit	1	Anwaltsassistent ($N = 93$), Automechaniker ($N = 50$), Bauingenieur ($N = 176$), Bauzeichner ($N = 73$), Buchhalter ($N = 280$), Büroangestellter ($N = 117$), Bürokaufmann ($N = 385$), Einzelhandelsangestellter ($N = 58$), Einzelhandelskaufmann ($N = 160$), Elektronikingenieur ($N = 139$), Kaufmännischer Angestellter ($N = 1520$), Kaufmann ($N = 1543$), Kaufmann Gross- und Aussenhandel ($N = 87$), Koch ($N = 123$), Laborant ($N = 106$), Maler ($N = 50$), Maschinenbauingenieur ($N = 98$), Mechaniker ($N = 91$), Medizinisch-technischer Assistent ($N = 191$), Medizinischer Fachangestellter ($N = 300$), Pharmazeutisch-technischer Assistent ($N = 111$), Programmierer ($N = 122$), Sachbearbeiter ($N = 686$), Schreiner ($N = 58$), Sekretär ($N = 888$), Sozialversicherungsfachmann ($N = 61$), Steuerfachangestellter ($N = 122$), Technischer Zeichner ($N = 59$), Tierarzt ($N = 115$), Verwaltungsfachangestellter ($N = 475$), Zahnmedizinischer Fachangestellter ($N = 95$), Zahntechniker ($N = 53$)
	2	Krankenpflegehelfer ($N = 104$), Landwirt ($N = 82$), Sonderschullehrer ($N = 82$)
	3	Agraringenieur ($N = 55$), Altenpfleger ($N = 144$), Bankkaufmann ($N = 887$), Bilanzbuchhalter ($N = 74$), Biologe ($N = 246$), Buchhändler ($N = 119$), Gärtner ($N = 81$), Heilerziehungspfleger ($N = 74$), Informatiker ($N = 609$), Kinderkrankenpfleger ($N = 115$), Rezeptionist ($N = 54$), Softwareentwickler ($N = 207$)
	4	Chemiker ($N = 191$), Controller ($N = 215$), Elektroniker ($N = 102$), Krankenpfleger ($N = 1272$), Sprachlehrer ($N = 59$), Techniker ($N = 153$), Verkäufer ($N = 320$)
	5	Apotheker ($N = 123$), Bibliothekar ($N = 178$), Hotelfachmann ($N = 111$), Innenarchitekt ($N = 51$)
Vorsicht	1	Bankkaufmann ($N = 887$), Controller ($N = 215$), Steuerberater ($N = 122$)
	2	Buchhalter ($N = 280$), Bürokaufmann ($N = 385$), Elektronikingenieur ($N = 139$), Informatiker ($N = 609$), Ingenieur ($N = 1359$), Sozialversicherungsfachmann ($N = 61$), Versicherungskaufmann ($N = 118$), Verwaltungsfachangestellter ($N = 475$)
	3	Jurist ($N = 504$), Landwirt ($N = 82$), Mathematiker ($N = 89$), Technischer Zeichner ($N = 59$)
	4	Bauingenieur ($N = 176$), Betriebswirt ($N = 736$), Bibliothekar ($N = 178$), Kaufmännischer Angestellter ($N = 1520$), Kaufmann Gross- und Aussenhandel ($N = 87$), Softwareentwickler ($N = 207$), Wissenschaftlicher Mitarbeiter ($N = 51$)
	5	Grundschullehrer ($N = 262$), Laborant ($N = 106$), Ökonom ($N = 123$), Physiker ($N = 150$), Sachbearbeiter ($N = 686$), Wirtschaftsinformatiker ($N = 94$)
Selbstregulation	1	Berufssoldat ($N = 78$), Polizist ($N = 288$)
	2	Verwaltungsfachwirt ($N = 133$)
	3	Apotheker ($N = 123$), Elektronikingenieur ($N = 139$), Sozialversicherungsfachmann ($N = 61$), Wirtschaftsinformatiker ($N = 94$)
	4	Gymnasiallehrer ($N = 235$), Laborant ($N = 106$), Maschinenbauingenieur ($N = 98$), Theologe ($N = 51$), Trainer (Sport; $N = 127$)
	5	Betriebswirt ($N = 736$), Bilanzbuchhalter ($N = 74$), Ingenieur ($N = 1359$), Jurist ($N = 504$), Mathematiker ($N = 89$), Steuerfachangestellter ($N = 122$)
Sinn für das Schöne	1	Architekt ($N = 379$), Ergotherapeut ($N = 197$), Fotograf ($N = 129$), Gärtner ($N = 81$), Grafiker ($N = 179$), Innenarchitekt ($N = 51$), Logopäde ($N = 124$), Musiker ($N = 182$), Musiklehrer ($N = 67$), Physiotherapeut ($N = 296$), Schauspieler ($N = 86$)

	2	Apotheker (<i>N</i> = 123), Bibliothekar (<i>N</i> = 178), Buchhändler (<i>N</i> = 119), Call Center Agent (<i>N</i> = 141), Designer (<i>N</i> = 227), Fremdsprachenkorrespondent (<i>N</i> = 72), Friseur (<i>N</i> = 111), Grafikdesigner (<i>N</i> = 118), Kaufmann Gross- und Aussenhandel (<i>N</i> = 87), Künstler (<i>N</i> = 177), Lehrer allgemein (<i>N</i> = 2749), Lektor (<i>N</i> = 83), Maler (<i>N</i> = 50), Mediengestalter (<i>N</i> = 125), Medizintechnischer Assistent (<i>N</i> = 191), Pädagoge (<i>N</i> = 487), Realschullehrer (<i>N</i> = 54), Redakteur (<i>N</i> = 361), Übersetzer (<i>N</i> = 208), Werbetexter (<i>N</i> = 85), Zahntechniker (<i>N</i> = 53)
	3	Assistent (<i>N</i> = 656), Autor (<i>N</i> = 165), Bürokaufmann (<i>N</i> = 385), Chemielaborant (<i>N</i> = 88), Hebamme (<i>N</i> = 52), Sachbearbeiter (<i>N</i> = 686), Techniker (<i>N</i> = 153), Theologe (<i>N</i> = 51), Webdesigner (<i>N</i> = 51), Zahnarzt (<i>N</i> = 130)
	4	Anwaltsassistent (<i>N</i> = 93), Arzt (<i>N</i> = 1092), Aussendienstmitarbeiter (<i>N</i> = 57), Automechaniker (<i>N</i> = 50), Bauzeichner (<i>N</i> = 73), Berufsschullehrer (<i>N</i> = 82), Büroangestellter (<i>N</i> = 117), Erzieher (<i>N</i> = 587), Flugbegleiter (<i>N</i> = 132), Grundschullehrer (<i>N</i> = 262), Journalist (<i>N</i> = 630), Kinderkrankenpfleger (<i>N</i> = 115), Professor (<i>N</i> = 106), Werbekaufmann (<i>N</i> = 60)
	5	Einzelhandelsangestellter (<i>N</i> = 58), Gymnasiallehrer (<i>N</i> = 235), Historiker (<i>N</i> = 56), Kellner (<i>N</i> = 108), Medizinischer Fachangestellter (<i>N</i> = 300), Personalberater (<i>N</i> = 88), Produktmanager (<i>N</i> = 139), Schreiner (<i>N</i> = 58), Sprachlehrer (<i>N</i> = 59), Veranstaltungskaufmann (<i>N</i> = 83), Volkswirt (<i>N</i> = 74)
Dankbarkeit	1	Finanzberater (<i>N</i> = 84), Friseur (<i>N</i> = 111), Geschäftsleitungsassistent (<i>N</i> = 103), Hebamme (<i>N</i> = 52)
	2	Einkäufer (<i>N</i> = 91), Flugbegleiter (<i>N</i> = 132), Kellner (<i>N</i> = 108), Lebensberater (<i>N</i> = 74), Pfarrer (<i>N</i> = 94), Theologe (<i>N</i> = 51)
	3	Büroangestellter (<i>N</i> = 117), Finanzberater (<i>N</i> = 84), Key Account Manager (<i>N</i> = 91), Personalberater (<i>N</i> = 88), Sekretär (<i>N</i> = 888), Sonderschullehrer (<i>N</i> = 82), Sprachlehrer (<i>N</i> = 59)
	4	Fremdsprachenkorrespondent (<i>N</i> = 72), Innenarchitekt (<i>N</i> = 51), Koch (<i>N</i> = 123), Zahnmedizinischer Fachangestellter (<i>N</i> = 95)
	5	Betreuer (<i>N</i> = 91), Kindergärtner (<i>N</i> = 109), Kosmetiker (<i>N</i> = 66), Krankenpflegehelfer (<i>N</i> = 104), Krankenpfleger (<i>N</i> = 1272), Landwirt (<i>N</i> = 82), Logopäde (<i>N</i> = 124), Mechaniker (<i>N</i> = 91), Physiotherapeut (<i>N</i> = 296), Übersetzer (<i>N</i> = 208), Verkäufer (<i>N</i> = 320), Versicherungsfachmann (<i>N</i> = 70), Zahnarzt (<i>N</i> = 130)
Hoffnung	1	Berufsoffizier (<i>N</i> = 72)
	2	Bankfachwirt (<i>N</i> = 56), Drogist (<i>N</i> = 95), Unternehmer (<i>N</i> = 730)
	3	Kundenberater (<i>N</i> = 69), Schulleiter (<i>N</i> = 152), Trainer (<i>N</i> = 225), Verkaufsleiter (<i>N</i> = 242)
	4	Abteilungsleiter (<i>N</i> = 216), Kosmetiker (<i>N</i> = 66), Lebensberater (<i>N</i> = 74), Personalberater (<i>N</i> = 88), Pharmaberater (<i>N</i> = 73), Polizist (<i>N</i> = 288)
	5	
Humor	1	Assistent (<i>N</i> = 656), Call Center Agent (<i>N</i> = 141), Geschäftsleitungsassistent (<i>N</i> = 103), Kundenberater (<i>N</i> = 69), Verkäufer (<i>N</i> = 320), Werbekaufmann (<i>N</i> = 60)
	2	Reiseverkehrskaufmann (<i>N</i> = 102), Sekretär (<i>N</i> = 888), Versicherungsfachmann (<i>N</i> = 70)
	3	Flugbegleiter (<i>N</i> = 132), Freizeitanimateur (<i>N</i> = 81), Fremdsprachenkorrespondent (<i>N</i> = 72), Kellner (<i>N</i> = 108), Mediengestalter (<i>N</i> = 125), Schauspieler (<i>N</i> = 86)

	4	Einzelhandelsangestellter ($N = 58$), Key Account Manager ($N = 91$), , Kommunikationsberater ($N = 73$), Webdesigner ($N = 51$)
	5	Automechaniker ($N = 50$), Buchhändler ($N = 119$), Einkäufer ($N = 91$), Einzelhandelskaufmann ($N = 160$), Grafikdesigner ($N = 118$), Lektor ($N = 83$), Redakteur ($N = 361$), Sozialversicherungsfachmann ($N = 61$), Teamleiter ($N = 71$), Werbetexter ($N = 85$)
Spiritualität	1	Altenpfleger ($N = 144$), Erzieher ($N = 587$), Hebamme ($N = 52$), Heilpraktiker ($N = 113$), Kinderkrankenpfleger ($N = 115$), Kosmetiker ($N = 66$), Krankenpflegehelfer ($N = 104$), Landwirt ($N = 82$), Lebensberater ($N = 74$), Pfarrer ($N = 94$), Sonderschullehrer ($N = 82$), Sozialpädagoge ($N = 696$), Theologe ($N = 51$)
	2	Einzelhandelsangestellter ($N = 58$), Finanzberater ($N = 84$), Gärtner ($N = 81$), Grundschullehrer ($N = 262$), Kindergärtner ($N = 109$), Krankenpfleger ($N = 1272$), Logopäde ($N = 124$), Sozialarbeiter ($N = 688$), Trainer ($N = 225$)
	3	Anwaltsassistent ($N = 93$), Betreuer ($N = 91$), Drogist ($N = 95$), Physiotherapeut ($N = 296$), Realschullehrer ($N = 54$)
	4	Berufs- und Laufbahnberater ($N = 353$), Friseur ($N = 111$), Kundenberater ($N = 69$), Maler ($N = 50$), Psychotherapeut ($N = 248$), Rezeptionist ($N = 54$), Verwaltungsfachangestellter ($N = 475$)
	5	Coach ($N = 209$), Ergotherapeut ($N = 197$), Heilerziehungspfleger ($N = 74$), Heilpädagoge ($N = 177$), Musiker ($N = 182$), Musiklehrer ($N = 67$), Zahnmedizinischer Fachangestellter ($N = 95$)

Anmerkung. ^a Die Berufe sind sortiert nach ihren fünf Signaturstärken und den Rangplätzen dieser Signaturstärken. Zur Vereinfachung wurden nur die männlichen Bezeichnungen der Berufe genutzt, wobei aber stets Frauen und Männer in den Berufsgruppen vertreten waren.

Wie in Tabelle 12 dargestellt, hat z.B. der Beruf Architekt als Signaturstärken die Charakterstärke *Sinn für das Schöne* auf dem ersten Rangplatz, *Kreativität* auf dem zweiten Rangplatz, *Liebe zum Lernen* auf dem dritten Rangplatz, *Urteilsvermögen* auf dem vierten Rangplatz und *Neugier* auf dem fünften Rangplatz. Darüber hinaus tritt z.B. *Soziale Intelligenz* als Signaturstärke auf dem ersten Rangplatz unter anderem bei den Berufen Berufs- und Laufbahnberater, Flugbegleiter, Kellner, Kommunikationsberater, Personalberater und Psychologe auf. Auf dem zweiten Rangplatz erscheint z.B. *Freundlichkeit* bei den Berufen Anwaltsassistent, Freizeitanimateur, Kaufmann Spedition, Koch und Verkäufer. Für verschiedene Berufe lassen sich eindeutig spezifische Signaturstärken nennen. Anhand der Aufstellung der Signaturstärken der Berufe ist ein Vergleich der individuellen Signaturstärken einer Person sowie der Rangfolge dieser Signaturstärken mit den Signaturstärken einer Berufsgruppe möglich.