

Bachelorarbeit

Ein Beitrag zur Überprüfung der Reliabilität und  
Konstruktvalidität des deutschsprachigen Hope-  
Centered Career Inventory

Yves Schärer

Vertiefungsrichtung: Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie

Referent: Prof. Dr. Marc Schreiber

Gerlafingen, Mai 2014

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Bachelorstudienganges am Departement P der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch das Departement Angewandte Psychologie.

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Departement Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

### **Danksagung**

Ich bedanke mich herzlich bei allen Personen, die mich bei der Umsetzung dieser Bachelorarbeit unterstützt haben. Im Speziellen bedanke ich mich bei Prof. Dr. Marc Schreiber, der mir als Referent mit Rat und Tat zur Seite stand. Ebenso gilt mein Dank Zoe Jonassen, Nicola Schindler und Pascal Gutknecht vom Institut für Angewandte Psychologie für die kompetente Zusammenarbeit in der Planung, Überarbeitung und Umsetzung der Umfrage. Schliesslich bedanke ich mich bei meiner Familie, dass sie mich in diesem Prozess unterstützt hat.

### Abstract

Das *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI; Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010) ist ein Fragebogen, der hoffnungsbasierte Laufbahnressourcen erfasst. Er basiert auf den theoretischen Annahmen des *Hope-Centered Model of Career Development* (HCMCD; Niles, Amundson & Neault, 2011). Dieses Handlungsmodell integriert Elemente der *Human Agency Theorie* von Bandura (2001), der Forschung über Hoffnung von Snyder (2002) und der von Hall (2004) beschriebenen Metakompetenzen der *Protean Career Theory*. Ziel der vorliegenden empirischen Arbeit ist die Überprüfung der Reliabilität und Konstruktvalidität der am Institut für Angewandte Psychologie übersetzten deutschen Version des HCCI. Die Überprüfung der Reliabilität des Fragebogens auf Item- und Skalenebene erfolgt an einer Stichprobe von  $N=131$  erwachsenen, arbeitenden Personen. Zur Überprüfung der Konstruktvalidität werden Hypothesen zu Korrelationen mit Massen der verwandten Konstrukte Hoffnung, dispositioneller Optimismus, allgemeine und berufsbezogene Selbstwirksamkeit, Selbstkonzeptklarheit und Selbstregulation getestet. Die interne Konsistenz des Fragebogens ist für den Gesamtscore ( $\alpha=.86$ ) gut. Mit Ausnahme der Dimension Selbstreflexion ( $\alpha=.62$ ) ist sie auch für die übrigen Dimensionen akzeptabel ( $\alpha \geq .70$ ). A priori aufgestellte Hypothesen zu den Zusammenhängen zwischen den HCCI-Dimensionen und den eingesetzten Messinstrumenten können mehrheitlich bestätigt werden und sprechen für die Annahme eines validen Konstrukts des Fragebogens. Die HCCI-Dimension Hoffnung zeigt vergleichbar hohe Zusammenhänge zu den Messinstrumenten der Konstrukte Hoffnung, dispositioneller Optimismus und Selbstwirksamkeit. Gründe dafür werden diskutiert.

**Inhalt**

<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
Ausgangslage .....	1
Zielsetzung und Fragestellung .....	1
Aufbau der Arbeit.....	1
Theoretischer Hintergrund .....	2
Stand der Forschung.....	20
Fazit, Forschungslücke und Fragestellungen .....	22
<b>Methode.....</b>	<b>22</b>
Datenerhebung .....	22
Auswahl der Stichprobe .....	23
Datenauswertung.....	23
Design.....	24
Überlegungen und Hypothesen zur Konstruktvalidität .....	25
<b>Ergebnisse und Interpretation .....</b>	<b>29</b>
Beschreibung der Stichprobe .....	29
Itemanalyse.....	31
Reliabilität .....	31
Überprüfen der Hypothesen zur Konstruktvalidität .....	32
<b>Diskussion .....</b>	<b>37</b>
Zusammenfassung.....	37
Interpretation der Ergebnisse .....	38
Beantwortung der Fragestellungen.....	42
Methodenkritik .....	43
Ausblick .....	45
<b>Literatur .....</b>	<b>46</b>

**Abbildungen**

Abbildung 1 Hope-Centered Model of Career Development ..... 3

Abbildung 2 Schematische Darstellung Hoffnungsmodell Snyder ..... 7

**Tabellen**

Tabelle 1:	Skalen des HCCI mit Beispielimens.....	21
Tabelle 2:	Übersicht über die verwendeten Fragebogen.....	24
Tabelle 3:	Häufigkeitstabelle Alter .....	29
Tabelle 4:	Verteilung nach Geschlecht .....	29
Tabelle 5:	Berufliche Position nach Geschlecht .....	30
Tabelle 6:	Bildungsabschluss nach Geschlecht.....	30
Tabelle 7:	Reliabilität HCCI .....	32
Tabelle 8:	Korrelationen AHS-HCCI.....	32
Tabelle 9:	Korrelationen LOT-R-HCCI.....	33
Tabelle 10:	Neuberechnung Hoffnungsdimension-AHS-LOT .....	33
Tabelle 11:	Korrelationen SOP2-HCCI .....	34
Tabelle 12:	Korrelationen SWE-HCCI .....	35
Tabelle 13:	Korrelationen SOS-HCCI .....	36
Tabelle 14:	Korrelationen SKK-HCCI.....	36
Tabelle 15:	Korrelationen REG-HCCI.....	37
Tabelle 16:	Nicht ausgewertete HCCI-Dimensionen und Messinstrumente .....	45

**Abkürzungen**

AHS	Adult Hope Scale
HCCI	Hope-Centered Career Inventory
HCMCD	Hope-Centered Model of Career Decision
LOT-R	Life Orientation Test, revidiert
REG	Skala Selbstregulation
SKK	Skala Klarheit des Selbstkonzepts
SOK	Selektion, Optimierung, Kompensation
SOP2	Skala Optimismus-Pessimismus-2
SOS	Short Occupational Self-Efficacy Scale
SPG	Skalen zur Psychischen Gesundheit
SSI-K3	Selbststeuereungsinventar (Kurzversion 3)
SWE	Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung
ZO	Skala Transitionsorientierung [Zukunftsorientierung]



## Einleitung

### Ausgangslage

Das *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI; Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010) wurde als Diagnostik- und Evaluationsinstrument für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung entwickelt. Der theoretisch gut verankerte Fragebogen erfasst mit 28 Items sieben Laufbahnressourcen, die für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement wichtig sind. In Kooperation mit den Autoren wurde das HCCI am Institut für Angewandte Psychologie übersetzt und auf der Plattform [www.laufbahndiagnostik](http://www.laufbahndiagnostik) zugänglich gemacht. Die Überprüfung der psychometrischen Gütekriterien ist Teil eines Projekts, welches bis Ende 2014 weiterläuft (Schreiber, Spiegelberg, Homberger, 2012). Im Rahmen dieses Projekts sind Bachelor- und Masterarbeiten am Departement P der Zürcher Hochschulen für angewandte Wissenschaften (ZHAW) und Masterarbeiten im MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung möglich.

### Zielsetzung und Fragestellung

Ziel dieser Bachelorarbeit ist ein Beitrag zur Konstruktvalidierung der deutschen Version des HCCI zu leisten. Ausserdem beinhaltet die Arbeit eine Überprüfung der Reliabilität. Entsprechend sollen folgende Fragestellungen geklärt werden:

1. Ist das HCCI reliabel?
2. Kann die Konstruktvalidität des HCCI gestützt werden?

### Aufbau der Arbeit

Im Einleitungsteil der Arbeit wird das *Hope-Centered Model of Career Development* (HCMCD; Niles, Amundson & Neault, 2011) vorgestellt, welches die Grundlage des HCCI darstellt. Es folgt eine detaillierte Beschreibung der drei Theorien, auf welchen das Modell und das HCCI basieren. Nach der Erklärung der statistischen Begriffe Reliabilität und Validität, erfolgt eine Vorstellung der Konstrukte und Messverfahren, die zur Prüfung der Konstruktvalidität herangezogen werden. Der Einleitungsteil endet mit dem Stand der Forschung zum HCCI. Im Methodenteil werden die Methode der Datenerhebung und –auswertung, Stichprobenauswahl und das Untersuchungsdesign beschrieben. Zusammenhangshypothesen zu den einzelnen Messverfahren schliessen diesen Teil ab. Der dritte Teil widmet sich der

Darstellung der Ergebnisse. Der Beschreibung der Stichprobe folgen die Resultate der Reliabilitätsanalyse und der Überprüfung der Zusammenhangshypothesen zur Konstruktvalidität. Abschliessend folgen Diskussion der Resultate, Methodenkritik sowie ein kurzer Ausblick.

## **Theoretischer Hintergrund**

**Konstruktivistische Karrieremodelle und Metakompetenzen.** Mit der Abnahme stabiler, persönlicher und beruflicher Bedingungen und damit vorhersagbarer Karriereschritte haben sich die Karrierekonzepte des 21. Jahrhunderts grundlegend verändert. Dabei hat sich eine konstruktivistische Sichtweise auf Karrieren, nicht zuletzt durch Arbeiten wie *positive uncertainty* (Gelatt, 1989), *planned happenstance* (Mitchel, Levin & Krumpoltz, 1999) oder den Überlegungen von Super (1980) zum Zusammenspiel der Berufs- und Lebensrollen, zunehmend durchgesetzt. Als bisheriger Höhepunkt dieser Entwicklung stellt eine internationale Arbeitsgruppe um Savickas (2009) *life designing* als Paradigma der Karrierekonstruktion des 21. Jahrhunderts vor. Dieser integrative, sozialkonstruktivistische Ansatz sieht den Beruf als Teil eines komplexen life designing-Prozesses, der alle Lebensrollen mit einschliesst und den Gebrauch diverser Metakompetenzen beansprucht. Folgend wird ein Model vorgestellt, welches beansprucht ebensolche Metakompetenzen in ein Handlungsmodell umzusetzen.

**Hope-Centered Model of Career Development.** Theoretische Grundlage des HCCI ist das Hope-Centered Model of Career Development (HCMCD; Niles, Amundson & Neault, 2011). Drei Theorien flossen in die Modellbildung mit ein: Die *Humeran Agency Theorie* von Bandura (2001), die Forschung über Hoffnung von Snyder (2002) und die von Hall (2004) beschriebenen Metakompetenzen der *Protean Career Theory*. Das HCMCD identifiziert Herausforderungen denen sich Berufsleute stellen müssen und beschreibt Strategien und Ressourcen, die für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement wichtig sind. Niles et al. (2011) verwenden in Anlehnung an Csikszentmihalyi (1997) für diese Laufbahnressourcen den Begriff *Karriere-Flow-Kompetenzen*. Sie vergleichen Arbeitserfahrungen mit einer Flussfahrt. Sowohl ruhige, wie wilde Abschnitte eines Flusses fordern spezifische Fähigkeiten, die gezielt gefördert werden müssen um diesen Karrierefluss zu managen. Stimmen Herausforderungen und der Level der Fähigkeiten (skills) gut überein, werden besonders positive, sogenannte Flowerfahrungen (Csikszentmihalyi, 1997/2004) gemacht. Karriereentwicklung zu managen fordert somit ein substantielles Mass an Karriere- und Selbstbewusstsein. Jede Arbeitserfahrung bietet dazu wichtige Lernmöglichkeiten und kann so zur Konstruktion einer

sinnhaften und sinnstiftenden Karriere beitragen (Niles et al., 2011). Das HCMCD umfasst folgende Laufbahnressourcen: a) Hoffnung, b) Selbstreflexion, c) Selbstklarheit, d) Zukunftsvorstellungen (Vision), e) Zielsetzung und Planung, f) Umsetzung und Anpassung.

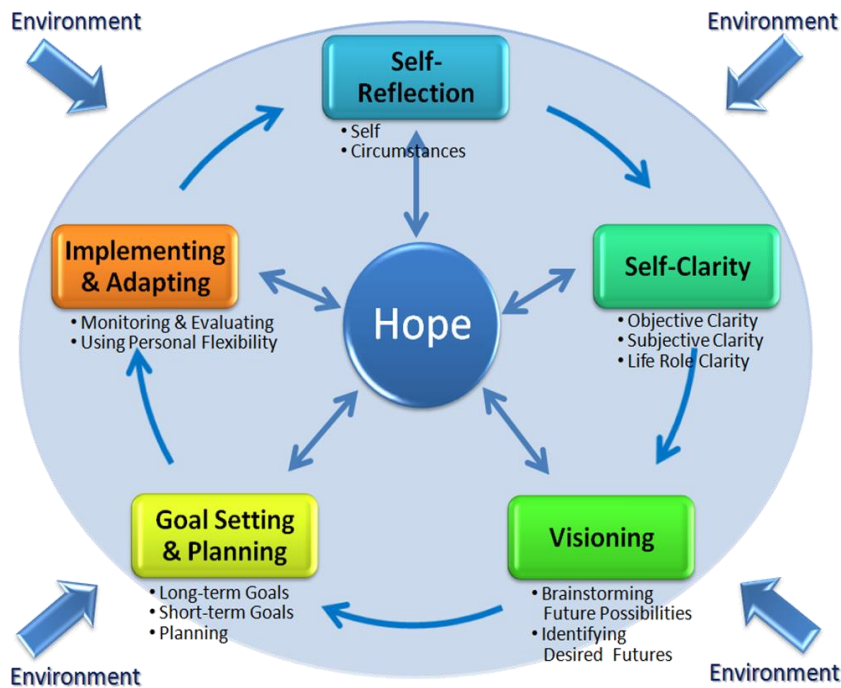


Abbildung 1. Hope-Centered Model of Career Development. Übernommen von „Creative Approaches to Career Development: Using the Hope-Centered Career Model to Achieve Social Justice, Prosperity, and Sustainable Employment in the 21st Century,“ von S. G. Niles, & J. Trusty, 2012, October, Presented at the IAEVG Conference, Mannheim, Germany, S.15.

*Hoffnung* ist die zentrale Komponente des HCMCD. Sie beinhaltet die Fähigkeit bedeutsame Ziele zu identifizieren, zu deren Erreichen jemand motiviert ist und die Fähigkeit, Strategien zur deren Zielerreichung zu entwickeln (Niles et al., 2011). Damit bringt Hoffnung Menschen dazu ihre Absichten und Ziele in Handlungen umzusetzen oder wie Snyder (2002, S. 249) definiert: „[Hope is] the perceived capability to derive pathways to desired goals, and motivate oneself via agency thinking to use those pathways“. Es geht also darum, die nötigen Handlungsschritte zu erkennen und sich deren Umsetzung zuzutrauen. Die weiteren Laufbahnressourcen sind alle von der Hoffnung abhängig oder zumindest auf sie bezogen.

*Selbstreflexion* verlangt laut Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010; Niles et al., 2011) die Fähigkeit eigene Gedanken, Überzeugungen, Verhalten und die Lebensumstände zu prüfen. Diese Auseinandersetzung mit sich und der Umwelt geschieht durch Fragen wie: Was ist mir wichtig? Welche Fähigkeiten will ich ausbauen? Lebe ich das Leben, welches ich leben

möchte? Habe ich eine Vorstellung meiner Zukunft? Die regelmässige Auseinandersetzung mit diesen Fragen hilft neue Information in die Karriereplanung zu integrieren. Niles et al. (2011) empfehlen eine systematische Betrachtung dieser Lebensfragen, sozusagen ein „time out“ um sich mit seinem Selbst- und Umweltkonzept auseinanderzusetzen.

*Selbstklarheit* ist das Resultat dieser Selbstreflexion. Diese tritt ein, wenn die zentralen Fragen der Selbstreflexion geklärt sind, wenn also klar ist, welche Interessen, Fähigkeiten, Werte eine Person hat. Dieser lebenslange Klärungsprozess führt zu einem immer klareren Selbstbewusstsein und Selbstbild (Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010; Niles et al., 2011). Dabei ist ein Verständnis für zentrale Lebensthemen, die aus frühen Lernerfahrungen und Rollenmodellen resultieren, laut Savickas (2005) die Basis für sinnstiftende Laufbahntscheidungen (vgl. Niles et al., 2011). *Vision* ist eine Laufbahnressource, bei der es darum geht, sich auf lustvolle und kreative Art möglichst viele zukünftige Laufbahnmöglichkeiten vorzustellen und wünschenswerte Szenarien zu identifizieren. Quantität ist bei diesem Brainstormingprozess wichtiger als Qualität und auch verrückte Ideen sollen Platz haben. Die eigene Selbstklarheit ist eine Hilfe um möglichst viele Laufbahnoptionen zu generieren (Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010). Schliesslich kann in einem Visualisierungsprozess ein emotionsgeladenes, mentales Bild der idealen zukünftigen Laufbahn, ein sogenanntes *Vision-statement*, entworfen werden. Dieses dient als Inspiration und Motivationsquelle für die weitere Planung (Niles et al., 2011).

*Zielsetzung und Planung:* Vision-Statements sind die Basis, um Ziele zu identifizieren und Pläne zu ihrer Erreichung zu konstruieren. Selbstklarheit hilft wiederum, aus der Liste der Optionen diejenigen auszuwählen, die am erstrebenswertesten sind. Durch Sammeln weiterer Information zu diesen Optionen wird entschieden, ob sie weiter verfolgt werden sollen, oder nicht. So können dann spezifische (SMARTe) Laufbahnziele gewählt und effiziente Strategien zur Zielerreichung festgelegt werden (Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010).

*Umsetzung und Anpassung:* Die Umsetzung eines Zieles meint Schritte zu unternehmen, die mit den gewählten Zielen und Plänen im Einklang sind. Immer wieder muss neu entschieden werden, ob man noch auf Kurs ist, oder eine Korrektur der Ziele oder Pläne nötig ist. Dies verlangt persönliche Flexibilität und die Fähigkeit der Anpassung. Oder wie Herr, Cramer und Niles (2004) es ausdrücken: Die Fähigkeit „to change with change and to be able to adapt to it, to be able to take on new roles required, and to relinquish roles that are no longer relevant“ (S.127). Die drei Theorien, die diesem Handlungsmodell zu Grunde liegen werden im Folgenden näher vorgestellt.

**Snyders Hoffnungstheorie.** Frühe Theoriebildung wie die von Lewin (1935) oder Stotland (1969) versteht laut Snyder (2002; Snyder, Irving & Anderson, 1991) Hoffnung als ein-dimensionales Konstrukt, welches die Vorstellung beinhaltet, Ziele erreichen zu können. Snyder erweitert Lewins (1935) Modell, wie durch Curry, Snyder, Cook, Ruby und Rehm (1997) beschrieben, und konkretisiert dabei als Mittel der Zielverfolgung *Pathways-* und *Agency-Denken*. Anders als andere Autoren (vgl. Averill, J. R., Catlin, G. & Chon, K. K., 1990; Lazarus, R. S., 1999) konzeptualisiert er Hoffnung nicht einfach als Emotion, sondern legt den Schwerpunkt bewusst auf den kognitiven Prozess (Snyder, 2002). Eine Annahme dieser kognitiv, motivationalen Hoffnungstheorie ist, dass Menschen gewöhnlich in Zieldimensionen denken. Ziele sind die kognitive Komponente, in der die Hoffnungstheorie verankert ist. Sie müssen bedeutsam genug sein, um fortwährendes, bewusstes Denken über sie zu rechtfertigen. Dies ist beispielsweise bei unspezifischen Zielen schwierig (Snyder, 2002). Vier Kategorien hoffnungsvoller Ziele werden vorgeschlagen: (a) Annäherungsziele (auf einen gewünschten Ausgang zugehen); (b) Verhindern von Zielen mit negativem Ergebnis (verhindern oder verzögern ungewollter Ereignisse); (c) Erhaltungsziele (die aktuelle Situation erhalten); (d) Steigerungsziele, die einen bereits positiven Ausgang weiter verbessern (Cheavens, Feldmann, Woodward & Snyder, 2006; Snyder, 2002). Damit definiert Snyder einen weiteren Rahmen für Hoffnung als andere Autoren wie beispielsweise Lazarus (1999), der davon ausgeht dass eine fundamentale Voraussetzung für Hoffnung unbefriedigende aktuelle Lebensumstände sind. Verschiedene Umweltfaktoren können hoffnungsvolles Denken steigern oder vermindern. Der Level an Gewissheit der Zielerreichung ist solch ein Faktor. Am meisten Hoffnung benötigen Ziele, die in ein mittleres Mass an Herausforderung bieten. Werden Ziele als zu anspruchsvoll oder einfach empfunden, wird weniger Motivation aufgewendet um sie zu erreichen (Cheavens, et al., 2006). Hoffnungsvolle Menschen gehen mit sehr leichten oder schweren Aufgaben jedoch adaptiver um, indem sie den Grad an Unsicherheit regulieren und so Hoffnung generieren (Snyder, 2002).

***Pathways- und Agency-Gedanken.*** Der Mensch stellt sich gemäss Snyder (2002) ständig die Frage, wie er von A nach B kommt, wie er seine Gegenwart mit der gedachten Zukunft verbinden kann. Für hoffnungsvolle Personen bringt dieses Pathways-Denken die Generierung eines plausiblen Weges und das zugehörige Gefühl des Vertrauens in diesen Weg mit sich. Sie haben, verglichen mit wenig hoffnungsvollen Personen, klare Vorstellungen und mehr Sicherheit über den Weg der Zielverfolgung, was Woodbury (1999; zit. nach Snyder, 2002) in Bezug auf Karriereziele nachweisen konnte. Im Umgang mit Hindernissen sind

hoffnungsvolle Personen zudem effektiver im Finden alternativer Wege der Zielerreichung (Snyder et al., 1991; Snyder et al., 1996; Irving, Snyder & Crowson, 1998). Wenn sich gegen Ende einer Zielverfolgungssequenz das Pathways-Denken verfeinert und präzisiert, finden hoffnungsvolle Personen schneller auf sie zugeschnittene Wege (Snyder, 2002).

Agency-Denken, definiert als die vorgestellte Kapazität eigene Wege (Pathways) zu erwünschten Zielen zu nutzen, ist hingegen die motivationale Komponente der Hoffnungstheorie. Dieses selbstreferierende Denken beinhaltet die mentale Energie einen Weg einzuschlagen und bis zur Zielerreichung zu verfolgen (Snyder, Lapointe, Crowson & Early, 1998) und hilft, während Blockaden die notwendige Motivation auf den bestmöglichen alternativen Weg zu kanalisieren (Snyder, 1994; zit nach Snyder 2002). Dies kann durch motivierende Statements („Ich kann das.“) geschehen, welche bei hoffnungsvollen Personen ausgeprägter sind (Snyder, et al. 1998). Hoffnungsvolles Denken bedingt Pathways- und Agency-Gedanken. Diese nähren sich gegenseitig und sind im Zielerreichungsprozess wechselseitig (iterativ) und ergänzend (additiv) aufeinander bezogen (Snyder, 1995; Snyder, Harris et al., 1991). Je nach Mix von Pathways- und Agency-Gedanken entstehen unterschiedliche Hoffnungsmuster. Hoffnung widerspiegelt dabei gewissermassen die Summe von Pathways- und Agency-Denken (Curry et al., 1997; Snyder, 2002; Snyder Cheavens & Sympson, 1997), wobei die schwächste Komponente den iterativen Prozess verlangsamt (Snyder, 2002).

**Emotionen.** Emotionen spielen für Snyder als Begleitprodukte kognitiver Aktivität eine wichtige Rolle. Sie sind die Folge der Einschätzung des Erfolgs aktueller oder vergangener Zielverfolgungsaktivitäten. So vermutet Snyder, dass Erinnerungen zusammen mit dem Inhalt (in abgekürzter Form) und der zugehöriger Emotion abgespeichert werden. Aus der persönlichen Lerngeschichte bilden sich sogenannte emotionale Sets, überdauernde Emotionen oder Stimmungen. Diese begleiten das hoffnungsvolle Denken und färben den Zielerreichungsprozess im generellen affektiv. Hoffnungsvolle Personen erleben somit positive und aktive Gefühle in Bezug auf ihr Engagement bei zukünftigen Zielen (Snyder, 2002). Emotionale Sets beeinflussen zwar die Handlungen zur Zielerreichung, jedoch werden zielbezogene Handlungen vor allem durch zielgerichtetes Denken angetrieben (Snyder, Michael & Cheavens, 1999; zit. nach Snyder, 2002).

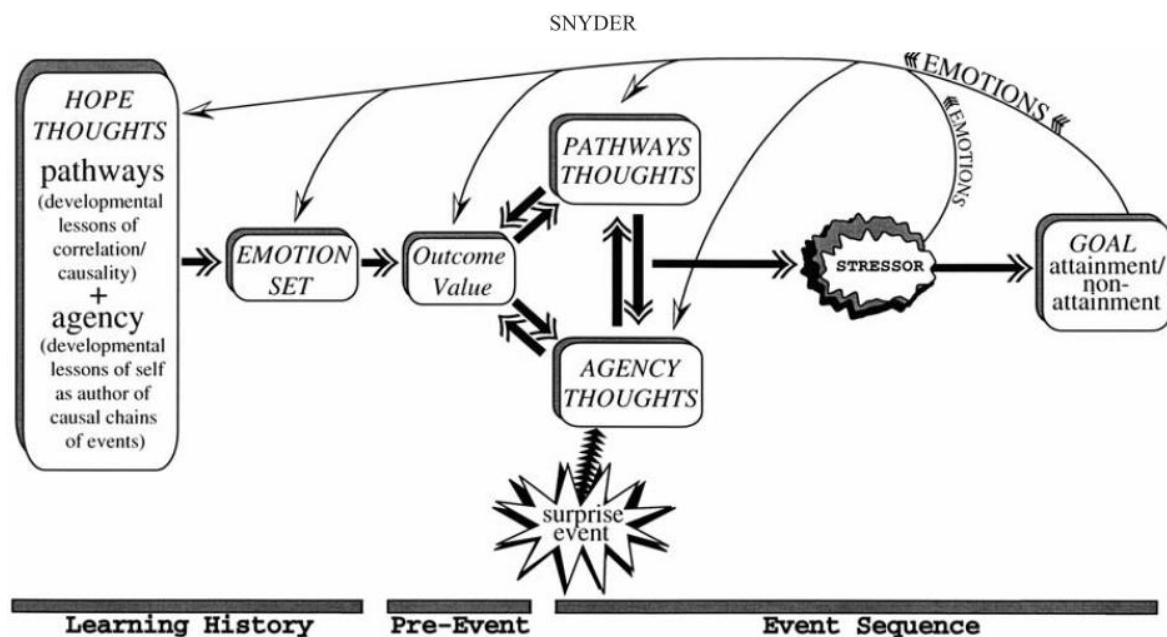


Abbildung 1. Schematische Darstellung Hoffnungsmodell Snyder. Übernommen von „TARGET ARTICLE: Hope theory: Rainbows in the mind,“ von C. R. Snyder, 2002, *Psychological Inquiry*, 13(4), S. 254.

**Modelvorstellung.** Im Model (Abbildung 1) wird ersichtlich, dass diverse vorwärts- und rückwärtsgerichtete Regelkreise den Zielverfolgungsprozess beeinflussen. **Lerngeschichte:** Pathways- und Agency-Gedanken werden durch (kindliche) Erfahrungen geprägt und sind zusammen mit den emotionalen Sets Teil der persönlichen Lerngeschichte (linke Seite des Models). Sie bilden damit die Voraussetzungen wie eine Person eine Entscheidungssituation angeht. **Pre-Event-Phase:** Bevor sich eine Person auf ein Ziel festlegt, schätzt sie ab, ob der erwartete Wert eines Zieles genügende bedeutsam ist um sich weiter damit zu beschäftigen. Dies geschieht in der Pre-event-Analysephase in einem iterativen Prozess von Pathways und Agency-Denken. **Event-Phase:** Mit dem Entschluss zur Zielverfolgung tritt eine Person in die Event Sequenz-Analysephase (rechte Seite des Models), in der die Pathways- und Agency-Gedanken in Richtung Zielverfolgung aktiviert sind. Dieser „Startprozess“ löst Emotionen aus, die in einer Feedbackschleife wiederum den iterativen Zielverfolgungs-Prozess beeinflussen. Wird ein Ziel weiter verfolgt, können Stressoren, definiert als Behinderungen, die hoffnungsvolles Denken gefährden, auftauchen (Snyder 2002). Hoffnungsvolle Personen erleben diesen Stressor als Herausforderung (Snyder, Harris, et al., 1991). Erfolgreicher Umgang mit diesen Stressoren löst wiederum eine emotionale Feedbackschleife aus, die situatives und dispositionelles Hoffnungsdenken verstärkt.

**Kritik.** Ein Teil der Kritik, die an Snyders Theorie geübt wird, bezieht sich auf die Definition von Hoffnung per se. So unterscheidet sich Snyder (1994) von anderen Autoren, indem er Hoffnung als eine Kognition definiert und nicht als eine Emotion oder einen Zustand mit einer affektiven Komponente (Aspinwall & Leaf, 2002). Tong, Fredrickson, Chang und Lim (2010) stellen zudem fest, dass Hoffnung, wie sie von Laien verstanden wird, nicht mit Snyders Modellvorstellungen übereinstimmt. In ihrer Studie kommen sie zum Schluss, dass Hoffnung nur mit Agency Denken verbunden ist. Kritik wird auch an der *Adult Hope Scale* (Snyder, et al., 1991), dem Messinstrument von Trait-Hoffnung, geübt. So kritisieren Aspinwall und Leaf (2002; Tong, et al., 2010), dass die Items, die Agency messen sollten, eher ein allgemeines Gefühl oder eine Erwartung ansprechen, dass Ziele irgendwie erreicht werden können, unabhängig von der eigenen Fähigkeit diese erreichen zu können. Auch Carver und Scheier (2002) mutmassen, dass drei der vier Agency-Items Vertrauen/ Optimismus messen. Shorey, Snyder, Rand, Hockemeyer & Feldmann (2002) beantworten die Kritik und weisen darauf hin, dass die bisherige Forschung die drei Agency-Items als Beispiele erkannte, was Interviewte zu sich sagen um sich zu motivieren. Ausserdem hätten die vier Agency-Items in über 40 Studien faktoranalytisch zusammengehalten. Für eine Übersicht und Diskussion weiterer Kritikpunkte durch ein Team um Snyder sei auf den Artikel von Shorey, et al., (2002) *“AUTORS‘ RESPONSE: Somewhere Over the Rainbow: Hope Theory Weathers Its First Decade“*, hingewiesen.

Snyders (1991, 2002) Hoffnungstheorie leistet einen zentralen -und zudem alle Dimensionen betreffenden-, theoretischen Beitrag an das HCMCD. Halls (1976, 2004) Protean Career Theory, die folgend beschrieben wird, betrifft vor allem die Dimensionen Selbstklarheit und Anpassung dieses Modells.

**Halls Protean Career Theory.** Der Begriff *Protean Career* (übers. die ‚proteische Laufbahn‘) erscheint erstmals 1976 im letzten Kapitel des Buches *Careers in Organisations* (Hall, 1976). Hall beschreibt darin einen sich herausbildenden Laufbahntyp, und stellt diesen der traditionellen Laufbahn als Alternative gegenüber. Darunter versteht Hall eine Laufbahn, in der die Verantwortung bei der Person liegt und nicht bei der Organisation. Nicht beruflicher Aufstieg, sondern Freiheit und Wachstum sind zentrale Werte. Erfolg misst sich an psychologischen Kriterien wie Zufriedenheit und nicht an Einkommen oder beruflicher Position. Ausserdem fühlt sich der Arbeitnehmer gegenüber der ausgeübten Tätigkeit (professionelles commitment) und nicht gegenüber der Organisation verpflichtet.



Zwei Jahrzehnte nach der Erstdefinition der Proteischen Laufbahn, erscheint Halls (1996) Beitrag, „*Protean careers of the 21st Century*“. Dieser wird häufig als Ursprung des *Protean Career Modells* verwendet (Baruch, 2003). Die Proteische Laufbahn wird darin von Hall (1996) als Laufbahnmodell des 21. Jahrhunderts beschrieben, welches das Individuum als selbstbestimmende, treibende Kraft der Karrieregestaltung und in Verantwortung der Zielerreichung sieht, unabhängig von der Organisation. Diese Verantwortung setzt lebenslanges, kontinuierliches und selbstgesteuertes Lernen, sowie fortwährende Offenheit für neue Möglichkeiten voraus. Die Laufbahn wird so als eine Serie von Lernzyklen betrachtet (Hall & Mirvis, 1996), in denen je nach wahrgenommenem Resultat eine proteische Gesinnung weiterentwickelt oder aufrechterhalten wird (Hall & Briscoe, 2004). Ein starker innerer Kompass hilft Personen, nach ihren persönlichen Werten zu agieren. Hall (2004) verweist dabei auf Shepard (1984; zit nach Hall, 2004) der vom *path with a heart* spricht, der in der Realisierung des persönlichen Potentials liegt. Dies trifft laut Hall (2004) das Zentrum proteischer Gesinnung. Dabei geht es um das Entdecken und Fördern eigener Talente und einzigartiger Fähigkeiten, die der Ausübung selber erfüllend sind und somit in ihrer Extremform die Qualität einer Berufung haben können. Wichtiger als das „know-how“ ist jedoch das „learn-how“ (Hall, 1996). Briscoe und Hall (1999) empfehlen deshalb den Fokus verstärkt auf das „learn how to learn“, also die Lernfähigkeit zu richten. Metakompetenzen sind die Fertigkeiten, die für dieses „learn-how“ benötigt werden (Hall & Moss, 1998).

**Metakompetenzen.** Metakompetenzen helfen also aus Erfahrungen zu lernen und eigenständig neue Kompetenzen zu erwerben (Hall 2004). Hall (2002) verdeutlicht dies an einer Analogie. Beherrscht eine Person das Lesen, erschliesst sich für sie der Zugang zum geschriebenen Wissen. Im Hinblick auf berufliche Entwicklung schlägt Hall (1996, 2002) die Förderung von zwei Metakompetenzen vor: *Anpassungsfähigkeit (adaptability)* und *Identität/ Verständnis über sich selbst (identity/ self-awareness)*. Eine anpassungsfähige Person kann diejenigen Eigenschaften für sich identifizieren, die für zukünftige Leistungen entscheidend sein werden und sich diesen Anforderungen anpassen. Anpassungsfähigkeit meint also eine Umsetzungskompetenz, die sich in folgenden Verhaltensweisen zeigen kann: Flexibilität; Exploration; Offenheit für neue und unbekannte Personen und Ideen; Dialogfähigkeiten; Bereitschaft neue Herausforderungen in unbekanntem Bereichen anzunehmen und sich turbulenten Veränderungen zu stellen. Anpassungsfähigkeit alleine reicht aber nicht aus. Zusätzlich muss eine Person das Bewusstsein über sich modifizieren können, um diese Veränderungen zu verinnerlichen und wertzuschätzen.

Diese zweite Metakompetenz, Identität, meint deshalb die Fähigkeit zur Sammlung von selbstbezogenem Feedback, die Ausbildung einer zutreffenden Selbstwahrnehmung und die entsprechende Umformung des Selbstkonzepts (Briscoe & Hall, 1999). Hall (2004) verwendet die Begriffe *identity* und *self-awareness* deckungsgleich. Die deutsche Übersetzung „Verständnis über sich selbst“ ist der Versuch, den Begriff möglichst wertneutral zu beschreiben. Entscheidend ist die gleichzeitige Ausbildung beider Metakompetenzen. Anpassungsfähigkeit ohne Identität, führt zu blinder Reaktion auf die Umwelt, ohne Selbstbestimmung (Brisco & Hall, 1999). Eine solche Person zeigt das Verhalten eines Chamäleons, passt sich ständig dem Umfeld an und verfolgt deshalb nicht ihre eigenen Wege. Ein grosses Verständnis von sich selbst in Kombination mit geringer Anpassungsfähigkeit, kann zur Blockade führen und die Person am Handeln hindern (Hall, 2004). Briscoe und Hall (1999) bezeichnen dies als *self-aware-inaction*. Tiefe Ausprägungen beider Metakompetenzen führt zu rigidem Arbeiten nach Vorschrift (Hall, 2004).

**Kritik.** Briscoe und Hall (2006) selbst weisen darauf hin, dass das Konstrukt der proteischen Laufbahnorientierung weiterer theoretischer Präzisierung, sowie qualitativer und quantitativer Beforschung bedarf. Andere Autoren weisen auch auf das schwache empirische Fundament (Inkson, 2006; Gasteiger, 2007; Baruch, 2008, zit. nach Sullivan & Baruch, 2009) sowie den Mangel an kulturspezifischer Forschung (Sullivan et al., 2009) hin. Gasteiger (2007) stellt die kulturelle Übertragbarkeit sogar in Frage, da die Kernwerte *Wachstum* und *Freiheit* den vorherrschenden amerikanischen Normen entsprechen. Zudem ist das Spannungsfeld zwischen proteischen Personen und Organisationen bisher kaum angesprochen worden und die Rolle der Person zu einseitig dargestellt. Arnold und Cohen (2008) sprechen deshalb von einer Übersimplifizierung, da das komplexe Zusammenspiel zwischen Organisation und Individuum zu wenig betrachtet wird. Letztgenannte Autoren kritisieren zudem die durchwegs positive Betonung einer proteischen Ausrichtung. Potentiell negative Aspekte proteischer Orientierung sind bisher zu wenig untersucht worden, ganz zu schweigen von den Verlierern der veränderten Arbeitswelt (Sullivan et al., 2009). Kritik wird auch am metaphorischen Begriff *proteisch* geübt. Dieser gebe Raum für zu viele Interpretationsmöglichkeiten (Inkson, 2006).

Halls (1976, 2004) Protean Career Theory floss in die HCMCD-Dimensionen Selbstklarheit und Anpassung ein, Banduras (2001) Human Agency Theory dagegen vor allem in die Dimensionen Selbstreflexion, Zukunftsplanung, Zielsetzung und Umsetzung.

**Banduras Human Agency Theorie.** Die *Sozial Kognitive Theorie* (Bandura, 1977, 1986, 1997) nimmt eine *agentische* Perspektive gegenüber menschlicher Entwicklung, Anpassung und Veränderung ein (Bandura, 1986, 2001). Darunter versteht Bandura (1997), dass der Mensch als *Agent* auf sein Funktionieren und seine Lebensumstände bewusst und selbstbestimmt Einfluss nimmt und sein Verhalten wählt. Damit ist er als Mitwirkender Teil der Verursacherstruktur und nicht nur passiver Empfänger von Umwelteinflüssen (vgl. Bandura, 2006). Der menschliche Geist ist nicht nur reaktiv, sondern vielmehr schöpferisch, kreativ, proaktiv und reflektiv (Bandura, 1997). So definiert Bandura (2001) menschliche *agency* zusammenfassend als „the capacity to exercise control over the nature and quality of one’s life“ ( S.1).

Kein Mechanismus menschlicher *agency* ist dabei so zentral wie die *Selbstwirksamkeitsüberzeugung* (Bandura, 1997). Diese Überzeugungen sind das Fundament menschlicher *Agency* (Bandura, 2006), sind aber nicht mit ihr gleich zu setzen. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen sind das Urteil einer Person über ihre Fähigkeit zur Organisation und Umsetzung von Handlungen, die zum Erreichen eines erwünschten Zieles erforderlich sind (Bandura, 1986). Die Elemente menschlicher *agency* hingegen sind tatsächliche Verhalten und Verhaltensweisen, die Individuen unternehmen um ihre Ziele zu erreichen.

Die Sozial kognitive Theorie konzentriert sich aber nicht nur auf persönliche *agency*, sondern nimmt einen breiteren Fokus ein (Bandura, 1997). *Proxy agency* ist die Einflussnahme auf Drittpersonen, die über die nötigen Ressourcen verfügen um gewünschte Ziele zu erreichen (Baltes, 1996; Brandstädter, 1992; zit. nach Bandura, 2001). *Collective agency* hingegen meint Orchestrierung von gemeinsamen Fähigkeiten, Wissen und Ressourcen um ein Ziel zu erreichen (Bandura, 2000). Menschen sind Gestalter und Produkte sozialer Systeme. Im Model des *triadisch reziproken Determinismus* (1986) beschreibt Bandura dieses dynamische und bidirektionale Zusammenspiel von Persönlichkeitsfaktoren (kognitive, emotionale und physische Attribute), Verhalten und Umweltbedingungen. Der relative Einfluss der einzelnen Faktoren ist dabei abhängig von der jeweiligen Situation. So können beispielsweise zufällige Begegnungen oder Ereignisse als Umweltbedingungen das Verhalten stark beeinflussen (Bandura, 1986). Bandura (2001) definiert vier Kernfaktoren menschlicher *agency*.

*Intentionalität/ Absichtlichkeit:* Intentionalität ist „the power to originate actions for given purposes“ (Bandura, 2001, S.6). Menschen bilden Intentionen, welche Handlungspläne und Strategien zu ihrer Umsetzung beinhalten. Intentionen sind nicht nur Repräsentationen

von Handlungsplänen, die man umsetzen möchte, sondern proaktive Verpflichtungen diese auch in die Tat umzusetzen. Sie beeinflussen somit die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Handlung. Die Intention unterliegt während der Verhaltensausführung -je nach vorliegender neuer Information- jedoch auch einem ständigen Anpassungsprozess. Zusätzlich sind in die meisten menschlichen Unternehmungen andere Personen involviert, womit verschiedene Interessen, Ziele und Intentionen in Einklang gebracht werden müssen (Bandura, 2001, 2006).

*Voraussicht:* Im vorausschauenden Denken werden künftige Zielzustände des eigenen Handelns kognitiv repräsentiert und wahrscheinliche Konsequenzen der einen oder anderen Handlungsmöglichkeit antizipiert. Personen regulieren ihr Verhalten dabei insbesondere mittels Ergebniserwartungen. Sie führen Handlungen aus, die mit grosser Wahrscheinlichkeit ein erwartetes positives Ergebnis bewirken, und vermeiden solche, die keine Belohnung oder gar Bestrafung versprechen (Bandura, 1986). Da die vorgestellte Zukunft gegenwärtig kognitiv repräsentiert ist, wird sie zur Orientierung und Motivation für aktuelles Verhalten (Bandura, 2001; vgl. Bandura, 2006, 2007) und bringt zielgerichtetes und vorausschauendes Verhalten hervor (Bandura, 2006). Verhalten ist also motiviert und geführt durch entworfene Ziele und antizipierte Ergebnisse. Menschen sind letztlich jedoch selbstgesteuert und orientieren ihr Handeln an persönlichen Standards, die den Einfluss der Ergebniserwartungen relativieren oder überspielen können (Bandura, 1986, 2001).

*Selbstreaktivität:* Ein Agent ist aber nicht nur ein Planer und Vorausdenker, sondern ebenso ein Motivator und Selbstregulator (Bandura, 2001, 2006, 2007). Intentionen und Handlungspläne werden durch selbstregulierende Prozesse in angemessene Handlungen umgesetzt und ihre Ausführung motiviert und reguliert (Bandura, 2001). Diese Selbstregulation von Motivation, Affekt und Handlung wird durch ein Set von selbstreferierenden Subfunktionen begleitet. Diese beinhalten Selbstüberwachung, Selbststeuerung der Handlung mittels persönlicher Standards und korrigierende Selbstreaktionen (Bandura, 1986, 1991; zit. nach Bandura, 2001). Personen (a) beobachten eigene Verhaltensmuster und die kognitiven und umgebungsbedingten Umstände unter denen sie auftreten, (b) vergleichen sie mit persönlichen Standards, Zielen und Normen und (c) passen sie gegebenenfalls durch selbstreaktive Korrekturmassnahmen an. Stimmen Ziele und persönliche Standards überein führt dies zu positivem Selbstanreiz, Selbstzufriedenheit, einem Gefühl des Stolzes und Selbstwert und dient so als Motivator für die weitere Zielverfolgung (Bandura, 1986, 2001). Ziele motivieren also dadurch, dass sie selbstevaluative Aktivität hervorbringen. Wie stark ein Ziel als Orientierung und Anreiz wirkt ist abhängig von dessen Spezifität, Herausforderung und zeitlicher Nähe.

Erfolgreiche Zielverfolgung erreicht man am besten durch ein hierarchisch strukturiertes Zielsystem. Dieses verbindet nahe Unterziele, welche gegenwärtige Selbstbeeinflussung aktivieren und Anreiz für gegenwärtige Handlungen bieten, mit fernen Zielen die den generellen Kurs festlegen (Bandura, 2001). Moralische agency schlussendlich ist ein wichtiger Teil der Selbststeuerung, indem durch Selbstsanktionen (Hemmung oder proaktives Verhalten) die Ausrichtung im Einklang mit persönlichen Standards gehalten wird.

*Selbstreflexion*: Selbstreflexion meint die Fähigkeit, über die Realitätsangemessenheit der eigenen Gedanken und das Ausmass der Kontrolle über das eigene Verhalten nachdenken zu können. Diese metakognitive Fähigkeit ist gemäss Bandura (2006), der deutlichste Kernfaktor menschlicher agency. Durch Selbst- oder Ichbewusstsein reflektieren und evaluieren Menschen persönliche Wirksamkeit, die Zuverlässigkeit ihrer Gedanken, Werte, Normen und Handlungen, sowie die Bedeutung ihrer (Lebens-)ziele und nehmen gegebenenfalls korrektive Anpassungen vor (Bandura, 2001, 2006). Von der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit hängt es ab, welche Verhaltensweisen gewählt werden, wie viel Anstrengung dabei investiert wird, wie gross die Ausdauer angesichts von Hindernissen und Misserfolgen ist, ob Verhalten angepasst oder verändert wird, ob bei der Verhaltensaübung verhaltensfördernde oder -hindernde Kognitionen ablaufen und welches Ausmass an Stress dabei erlebt wird (Bandura, 1997).

Die vorliegende Arbeit will einen Beitrag zur psychometrischen Überprüfung der *Reliabilität* und *Konstruktvalidität* des HCCI, leisten. Daher werden diese Begriffe nun näher erklärt.

**Reliabilität und Konstruktvalidität.** Unter *Reliabilität* versteht man gemäss Bühner (2011, S.60) „den Grad der Genauigkeit, mit dem ein Test ein bestimmtes Merkmal misst, unabhängig davon, was er zu messen beansprucht“, also die formale Exaktheit der Merkmals erfassung (Rauchfleisch, 2008). Eine Reliabilitätsmethode ist die Konsistenzschätzung bei der ein Test in so viele Teile aufgliedert wird, wie er Items hat, oder inhaltsähnliche Teile aufweist, die dasselbe Konstrukt messen. Unter Berücksichtigung der Testlänge erfolgt eine Überprüfung des inneren Zusammenhangs der Items oder Testteile. Konsistenzanalysen sind nur dann sinnvoll, wenn homogene Merkmalsbereiche, im Idealfall eindimensionale Konstrukte erfasst werden. Die Standardmethode zur Schätzung der inneren Konsistenz ist laut Bühner (2011) der Cronbach- $\alpha$ -Koeffizient (Cronbach, 1951). Die Höhe des Koeffizienten hängt dabei vom Verhältnis der Summe der einzelnen Varianzen der Testteile zur Gesamtvarianz des Tests ab. Der  $\alpha$ -Koeffizient erhöht sich wenn die Itemzahl zunimmt und die Items

positiv miteinander korrelieren. In der Regel sollte Cronbachs  $\alpha$  zwischen .80 und .90 liegen (Borkenau, Friedel & Wolfradt, 2011; Fisseni, 1997). Das niederländische Testbeurteilungssystem COTAN (Evers, 2001; zit. nach Kersting, 2006) sieht für die vorliegende Art Test folgende Reliabilitätsbewertungen vor:  $<.70$  unzureichend,  $.70-.80$  ausreichend,  $>.80$  gut.

Diverse Itemkennwerte helfen die Reliabilität auf Item- und Skalenebenen zu beurteilen. Schiefe und Kurtosis (Wölbung) dienen zur Beurteilung der Form einer Verteilung. Ihre absoluten Werte sollten gemäss Miles und Shevlin (2001) unter 1 liegen, um bezüglich der Abweichung zur Normalverteilung als unbedenklich zu gelten. Die Itemschwierigkeit gibt den relativen Anteil an Personen einer Stichprobe an, die das Item im Sinne des Merkmals beantwortet haben und bezieht sich auf den formalen Aspekt eines Items (Rauchfleisch, 2008). Bei Fragebögen mit mehrstufigen Antwortskalen auf Intervall-Skalen-Niveau, wird als Itemschwierigkeit das arithmetische Mittel verwendet. Fisseni (1997) unterteilt die Itemschwierigkeit in niedrig ( $>.80$ ), mittel ( $.80-.20$ ) und hoch ( $<.20$ ). Ein mittlerer Schwierigkeitsindex erhöht die Wahrscheinlichkeit für hohe Streuung und führt damit zu maximaler Differenzierung zwischen Probanden mit tiefer und hoher Merkmalsausprägung. Um auch Randbereiche zu erfassen, sollten nicht nur Items mit mittlerer Schwierigkeit benutzt werden (Lothar, Manfred & Thomas, 2012).

Der Trennschärfenindex befasst sich mit der inhaltlichen Differenzierung, also mit der Frage wie gut ein Item die angestrebte Fähigkeit oder Eigenschaft misst. Als Korrelation eines Items mit dem Gesamttestwert ist sie ein Kennwert dafür, wie viel ein Item zum Gesamtskalenwert beiträgt. Berechnet wird sie durch eine Produkt-Moment-Korrelation, auch Pearson-Korrelation oder bivariate Korrelation genannt (Bühner, 2011). Fisseni (1997) teilt die Höhe der Trennschärfe ein in niedrig ( $r_{it} < .30$ ), mittel ( $r_{it} = .30-.50$ ) und hoch ( $r_{it} > .50$ ). Die durchschnittliche Itemkorrelation (MIC) hingegen sollte  $.20$  nicht unter- und  $.40$  nicht überschreiten. Bei Skalen mit wenigen Items ist es jedoch durchaus sinnvoll homogenere Items mit einer MIC  $> .04$  heranzuziehen (Bühner, 2011). Durch Auswahl von Items hoher Trennschärfen wird ein Test homogener, womit durch die Korrelation der Items untereinander die interne Konsistenz (Cronbachs  $\alpha$ ) ansteigt. Wird jedoch das Merkmal dadurch zu eng gemessen, sinkt gleichzeitig die Validität des Verfahrens. Die optimale Höhe der Trennschärfen richtet sich deshalb nach der Homogenität des zu messenden Merkmals. Bei sehr homogenen Merkmalen sollte die Trennschärfe entsprechend hoch sein (Lothar et al., 2012).

Unter *Validität* oder „Gültigkeit“ versteht man, ob ein Test auch misst, was er zu messen vorgibt (Bühner, 2011, S. 61; Rauchfleisch, 2008, S. 70). Hohe Objektivität und Reliabilität

sind günstige Voraussetzung, aber keine Garantie für eine hohe Validität (Lothar et al., 2012). Schon Cronbach und Meehl (1955) unterschieden Inhaltsvalidität, Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität. Gemäss Bühner (2011) fassen viele Autoren unter der Konstruktvalidität alle Validitätsarten zusammen. Enger gefasst fallen darunter nur konvergente, diskriminante und faktorielle Validität (vgl. Lothar et al., 2012). Ziel der Konstruktvalidierung ist die Überprüfung theoretischer Annahmen über Zusammenhangstrukturen latenter Konstrukte an Hand empirischer Daten (Hartig et al. (2012). Das nicht direkt beobachtbare Konstrukt wird also als Ursache für unterschiedlich ausfallende Testergebnisse angesehen, weshalb ausreichendes Wissen über das Konstrukt und die dazugehörige Theorie erforderlich sind (Asendorpf, 2011). Ausserdem müssen gut definierte Konstrukte verfügbar sein, denen zudem bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden (Lothar, et al., 2012). In der Praxis untersucht man die Konstruktvalidität meistens durch die Berechnung von Korrelationen zwischen den manifesten Testwerten  $X$  und einer anderen manifesten Variable. Dabei sollten idealerweise theoretische Annahmen über Richtung und Höhe dieser Korrelation vorliegen (Hartig, et al., 2012).

Werden Korrelationen mit Test gleicher oder ähnlicher Gültigkeitsbereiche ermittelt spricht man von konvergenter Validität. Hier werden hohe Zusammenhänge erwartet. Die Autoren warnen dabei zur Vorsicht bei Korrelationen mit allzu inhaltsähnlichen Skalen, da der gewonnene Validitätskoeffizient wenig Aussagekraft habe, wenn ein Test durch allzu enge Anlehnung an bewährte Vorbilder konstruiert ist. Von diskriminanter/divergenter Validität spricht man, wenn Korrelationen mit Tests anderer Gültigkeitsbereiche ermittelt werden, was zu niedrigeren Zusammenhängen führen sollte (Bühner, 2011). Der Korrelationskoeffizient wird gemäss den Konventionen nach Cohen (1988; zit. nach Sedlmeier & Renkewitz, 2008) als Effektstärke interpretiert und wird für die Sozialwissenschaften folgendermassen abgestuft: schwach ( $r \approx 0.1$ ), mittel ( $r \approx 0.3$ ), stark ( $r \approx 0.5$ ).

Folgend werden Konstrukte vorgestellt, die zur Validitätsprüfung herangezogen werden.

**Konstrukte der Validitätsprüfung.** Die Validität (Gültigkeit) eines Konstrukts kann im Vergleich mit Konstrukten ähnlicher oder abweichender Mess- und Inhaltsbereiche überprüft werden. Im folgenden Kapitel werden daher Konstrukte vorgestellt, die den Theorien des HCMCD und damit dem HCCI nahestehen. Auf der Basis dieser Konstrukte und ihrer jeweiligen Messinstrumente werden in einem späteren Teil dieser Arbeit Zusammenhangshypothesen formuliert. Für eine ausführlichere Erläuterung der Messinstrumente wird auf die jeweiligen Autoren verwiesen. Die Zusammenstellung der gesamten Onlineumfrage mit den

Fragebögen und den jeweiligen Anweisungen ist im Anhang C einsehbar. Das HCCI und seine Items sind im Anhang B aufgeführt.

**Hoffnung.** Hoffnung sensu Snyder (1991; 2002) definiert sich als Summe von Pathways und Agency-Gedanken. Der theoretische Hintergrund ist dem Kapitel über Snyders (1991, 2002) Hoffnungstheorie zu entnehmen.

Die Adult Hope Scale (AHS; Snyder, et al., 1991) in der deutschen Übersetzung von Reschke, Reschke und Krause (2005) misst dispositionelle Hoffnung. Sie erfasst das situations- und zeitübergreifende, globale Hoffnungsmaas. *Interne Konsistenz* und *Retest-reliabilität* konnte mit den zwei separaten, aber doch verbundene Faktoren, sowie einem übergeordneten Hoffnungsfaktor belegt werden (Babyak, Snyder & Yoshinobu, 1993). Die Skala besteht aus vier Agency- und vier Pathwaysitems aus deren Summe ein Hoffnungsscore errechnet werden kann (vgl. Curry et al., 1997). Hellman, Pittman und Munoz (2013) fanden in einer Übersicht eine interne Konsistenz von  $\alpha=0.82$ .

**Dispositioneller Optimismus.** Scheier und Carvers (1985) Konzeptualisierung von Optimismus rührt von einem Selbstregulationsmodell her, in dem zielorientiertes Verhalten am besten durch Ergebniserwartungen vorhergesagt wird. Optimismus ist ein zielbasierter Prozess, der abläuft, wenn ein Ergebnis von genügend hohem Wert erwartet wird. Scheier und Carver (1985) definieren Optimismus als die stabile Tendenz zu glauben, dass eher gute als schlechte Dinge passieren werden. Positive Erwartungen lösen dabei positive Emotionen aus (Carver & Scheier, 1998, 1999; Scheier & Carver, 1992; zit. nach Rand, 2009), die helfen, Ziele auch unter schwierigen Umständen weiterzuverfolgen.

Agency- und Pathways-Gedanken sind gemäss Snyder (2002; Snyder, Rand & Sigmon, 2002; Snyder et al., 2007) der Theorie von Scheier und Carver implizit, wobei eine Betonung auf Agency-ähnlichen Gedanken liege. Aspinwall und Brunhard (2000; zit. nach Rand, 2009) sehen dies anders. Optimismus sensu Scheier und Carver (1985) hat nach ihrer Einschätzung einen geringeren Fokus auf die persönliche Kontrolle oder Agency. Auch Rand (2009) stellt fest, dass einige Items der LOT-R (einem Messinstrument für dispositionellen Optimismus) der Person eine eher passive Rolle zuschreiben. Jemand kann also auch sehr optimistisch sein, indem er sich darauf verlässt, dass externe Kräfte (wie Glück, Gott oder Schicksal) das gewünschte Ergebnis bringen. Während Optimisten eine generelle Erwartung haben ihre Ziele zu erreichen, haben sie möglicherweise nicht die Selbstwirksamkeitserwartung diese umzusetzen (Bailey, Eng, Frisch & Snyder, 2007).



Bryant und Cvengros (2004) fanden bei der Überprüfung eines Strukturgleichungsmodells von Hoffnung und Optimismus, dass Hoffnung einen grösseren Einfluss auf Selbstwirksamkeit hat als Optimismus. Optimismus hingegen hat einen stärkeren Einfluss auf die positive Neubewertung, also auf den Umgang mit unkontrollierbaren Stressoren, als Hoffnung, was partiell durch die Reduktion des erlebten Stresses mediiert wird (Chang, Rand & Stunk, 2000). Während Optimismus mit Agency und Pathways korreliert, korreliert Pessimismus vor allem mit Agency (Bryant & Cvengros, 2004). In Bezug auf das Setzen –zumindest akademischer Ziele– beeinflusst Trait-Hoffnung im Gegensatz zu Trait-Optimismus direkt das Setzen von zielspezifischen Erwartungen (Rand, 2009) und damit die proaktive Zielverfolgung.

Der revidierte Life Orientation Test (LOT-R) wurde von Scheier, Carver und Bridges (1994) zur Erhebung von dispositionellem Optimismus entwickelt. Optimismus und Pessimismus werden dabei als zwei Pole einer eindimensionalen Persönlichkeitsvariablen verstanden, die die zeitlich stabile positive bzw. negative Ergebniserwartung kennzeichnen. Die Skala besteht aus drei positiv formulierten Items im Sinne von Optimismus und drei negativ formulierten im Sinne von Pessimismus. Ein Summenwert repräsentiert nach Scheier (1994) den dispositionellen Optimismus. Analysen diverser Autoren sprechen mehrheitlich dafür, dass der LOT zwei unabhängige Faktoren misst. Auch die Autoren der deutschen Version des LOT-R (Glaesmer et al., 2008; Herzberg), sowie Glaesmer & Hoyer (2006) präferieren eine getrennte Berechnung des Optimismus- und Pessimismuswertes. Die interne Konsistenz der deutschen Version wird mit  $\alpha=.69$  für die Optimismus-, bzw.  $\alpha=.68$  für die Pessimismus- und  $\alpha=.59$  für die Gesamtskala angegeben. Die AHS und der LOT-R korrelieren mit etwa  $r=.50$  (Snyder, 2002; Snyder, Harris et al., 1991).

Die SOP2 (Kemper, Beierlein, Kovalena & Rammstedt, 2013) ist konzipiert als Instrument zur ökonomischen Messung von Optimismus-Pessimismus mittels zweier Items. Die Autoren finden starke Zusammenhänge mit den kognitiven und affektiven Komponenten des Selbstkonzepts, Selbstwirksamkeit  $r=.43$  und Selbstwert  $r=.55$ . Die Reliabilität wird mit  $\omega=0.74$  und  $\omega=0.83$  angegeben und liegt damit über der deutschen Version des LOT-R.

**Selbstwirksamkeit.** Wie aus dem Kapitel über Banduras (2001) Human Agency Theory hervorgeht, spielt die wahrgenommene Selbstwirksamkeit eine zentrale Rolle in Banduras (1977, 1986, 1997) *Sozial Kognitiver Theorie*. Diese subjektive Überzeugung ein bestimmtes Verhalten ausführen zu können, bestimmt, ob und wie ein Verhalten ausgeführt wird. Sie wirkt dabei als Prozess der Selbstmotivierung direkt auf die regulierenden Prozesse ein und

steuert Auswahl von Zielen und Verhaltensstandards, Anstrengung, Ausdauer, Umgang mit Hindernissen und Misserfolgen, Anpassungsverhalten und Stresserleben (Bandura, 1977, 1986, 1997). Die sogenannte Ergebniserwartung (Erwartung einer Person, dass ein Verhalten zum erhofften Ergebnis führt) und die wahrgenommene Selbstwirksamkeit sind laut Bandura (1977, 1986) konzeptionell streng voneinander zu trennen. Bandura (1977) betont ausserdem, dass wahrgenommene Selbstwirksamkeit situationsspezifisch erfasst werden sollte. Er führt jedoch den Begriff der Generalisierbarkeit (auf ähnliche Verhaltensbereiche) ein. Aus der theoretischen Annahme der Generalisierbarkeit haben deshalb einige Autoren Skalen zur Erfassung genereller Selbstwirksamkeit entwickelt (Schwarzer, 1994; Sherer, Madux, Mercandante, Prentice-Dumm, Jakob & Rogers, 1982).

Diverse Studien belegen den positiven Effekt von Selbstwirksamkeit bei der erfolgreichen Bewältigung der eigenen Laufbahn (Yoon, 2011). Ebenso wirkt sich Selbstwirksamkeit direkt auf die Arbeitszufriedenheit und –performance aus (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge & Bono, 2001; Rigotti et al., 2008). Sowohl in der Hoffnungstheorie, wie für Selbstwirksamkeitserwartungen ist laut Snyder (2002, 2007) zielbezogenes Denken ein leitender Aspekt. Im Unterschied zu Banduras (1997, 2001) Betonung von Selbstwirksamkeitserwartungen als stärksten bestimmenden Faktor menschlichen Handelns, versteht Snyder (2002) zielorientiertes Handeln jedoch als reziproken Prozess zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen. So beschreiben seiner Meinung nach Selbstwirksamkeitserwartungen zudem die Fähigkeit zum Handeln, also das Handeln-Können, während Agency-Denken die Intention zum Handeln beschreiben, also das Handeln-Wollen. Trotz der Verwandtschaft von Agency-Gedanken und Selbstwirksamkeitserwartungen wiesen Magelatta und Oliver (1999) nach, dass es sich um zwei verschiedene Konstrukte handelt.

Die revidierte Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung (Schwarzer & Jerusalem, 1999) ist ein Selbstbeurteilungsverfahren mit zehn Items zur Erfassung von allgemeinen optimistischen Selbstüberzeugungen. Sie misst die optimistische Kompetenzerwartung, also das Vertrauen darauf, eine schwierige Lage zu meistern. Dabei wird der Erfolg der eigenen Kompetenz zugeschrieben. Theoretisch basiert die Skala auf Banduras (1977) Selbstwirksamkeitskonzept wird aber im Gegensatz zu den spezifischen Selbstwirksamkeitserwartungen (Bandura, 1977, 1997) als ein Aggregat über eine Vielzahl von Selbstwirksamkeitserwartungen unterschiedlicher Bereiche verstanden (Schwarzer & Jerusalem, 1999) oder als extremer Pool von situationsspezifischer Selbstwirksamkeitserwartung. Die Skalen haben sich über Jahrzehnte bewährt. Die interne Konsistenz wird mit  $\alpha=.80 - 0.90$  angegeben.

Die Skala der beruflichen Selbstwirksamkeit nach Schyns und Collani (2002) misst die Kompetenz, die eine Person fühlt bezogen auf die Fähigkeit die Aufgaben seines Berufes erfolgreich zu bewältigen. Schyns et al. (2002) leiteten aus verschiedenen Skalen genereller Selbstwirksamkeit wie beispielsweise der General Self-Efficacy Subskala von Sherer et al. (1982), zwanzig Items zur beruflichen Selbstwirksamkeit ab. Die vorliegende Kurzversion (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008) misst die erlebte berufliche Selbstwirksamkeit mittels sechs Items, die auf einer 6-Punkt Likert-Skala erhoben werden, indem der Grad an Zustimmung (stimme überhaupt nicht zu – stimme völlig zu) zu den präsentierten Aussagen erhoben wird. Die interne Konsistenz wird mit  $\alpha=.87$  angegeben.

**Selbstkonzeptklarheit.** Gemäss Campbell, Trapnell, Heine, Katz, Lavalley und Lehman (1996) kann man zwischen den Inhalten des Selbstkonzepts und dessen Struktur unterscheiden. Inhalte bestehen aus Wissenskomponenten (Vorstellungen über Fähigkeiten, Eigenschaften, Rollen, Werte und Ziele) und evaluativen Komponenten (Bewertungen des Selbst). Selbstkonzeptklarheit ist die strukturelle Komponente des Selbstkonzepts. Campbell (1990) versteht darunter das Ausmass, in dem Inhalte des Selbstkonzepts a) klar und zuverlässig definiert, b) zeitlich stabil und c) intern konsistent sind. Selbstkonzeptklarheit kann somit als relativ stabiler interindividueller Unterschied betrachtet werden.

Selbstkonzeptklarheit überschneidet sich mit einer Anzahl von Konstrukten, die einen weiteren (Identität) oder schmaleren Messanspruch haben. Sie ist zudem Teil der Überzeugungen von Personen über sich selbst, was nichts mit dem Wissen über sich (im Sinne von Einsicht oder Erkenntnis) zu tun haben muss (Campbell et al., 1996). In diesem Punkt geht die Metakompetenz Identität/ Self-awareness (Hall, 1976, 2004), auf die sich die HCCI-Dimension Selbstklarheit theoretisch stützt, weiter. Das Sammeln von selbstbezogenem Feedback führt zu einer immer zutreffenderen Selbstwahrnehmung, welche zur Umformung und Anpassung des Selbstkonzepts beiträgt (Briscoe & Hall, 1999). Ein aktualisiertes, klar und zuverlässig definiertes und intern konsistentes Selbstkonzept ist somit ein Resultat des Gebrauchs dieser Metakompetenz. Zudem macht Hall (1996, 2004) über die zeitliche Stabilität keine Aussage.

Die deutsche Übersetzung von Campbells (et. al, 1996) Selbstkonzeptklarheit-Skala (Hannover & Kessels, 2004) erfasst mit 12 Items mittels einer fünfstufigen Likert-Skala die Selbstkonzeptklarheit. Die interne Konsistenz wird mit  $\alpha=.76$  angegeben.

**Aufmerksamkeitslenkung.** Aufmerksamkeitslenkung in der Phase der Zielverfolgung ist ein Aspekt dispositioneller Selbstregulation. Aufmerksamkeitskontrolle ist die Schlüsselkomponente dieser Umsetzungskompetenz. Sie hilft die Aufmerksamkeit auf die Aufgabe zu fokussieren, Versuchungen und Ablenkungen zu widerstehen, unangenehme Gefühle zu regulieren und so das Ziel konsequent zu verfolgen. Inhaltlich geht es um selektive Aufmerksamkeit, also die Fähigkeit relevante Umweltstimuli zu beachten und irrelevante ausser Acht zu lassen. So sind beispielsweise Personen mit höherer Selbstregulierung sich ihrer Emotionen bewusst und sind in der Lage Dauer und Intensität ihrer Emotionen zu regulieren (Luszczynska, Diehl, Gutiérrez-Dona, Kuusinen & Schwarzer, 2004).

Aufmerksamkeitslenkung bezieht sich im Unterschied zur Selbstregulation in der Sozialkognitiven Theorie (Bandura, 1977, 1986, 1997) nur auf einen eingeschränkten Teil der Selbstregulation in der Phase der konkreten Zielverfolgung. Die Zielorientierung ist wie bei Snyder (1991, 2002) und Bandura (1977, 1986, 1997) ein zentraler Aspekt. Während für Bandura (2001) die Emotionsregulation durch selbstreferierende Prozesse geschieht, beschreibt Snyder (1999; zit. nach Snyder, 2002) Emotionen lediglich als beeinflussende Begleitgrösse. Die HCCI-Dimension Umsetzung legt den Fokus auf die Aufgabenfokussierung und Persistenz (Item 6, 13) und die konkrete Zielumsetzung (Item 20, 27).

Die Skala Selbstregulation (Schwarzer, 1999) erfasst mit 10 Items die Aufmerksamkeits- und Emotionsregulation, also die Tendenz, schwierige Handlungen auch dann aufrecht zu erhalten, wenn Einflüsse die Motivation und Aufmerksamkeit beeinträchtigen. Es wird konkret die Fähigkeit gemessen, sich bei Ablenkung konzentrieren zu können und Motivation zu erhalten oder nach Rückschlägen wieder herstellen zu können. Die theoretischen Grundlagen der Skala sind in der Literatur zur Volitionstheorie beschrieben. Die interne Konsistenz wird mit  $\alpha=.82$  angegeben.

## **Stand der Forschung**

**Aufbau und Zielgruppe des HCCI.** Der HCCI ist gemäss Niles und Trusty (2012) von der 8. Klasse weg anwendbar, also für Personen ab ca. 13 Jahren. Er besteht aus insgesamt 28 Items. Je vier Items bilden eine von sieben Dimensionen. Diese sieben Dimensionen entsprechen denjenigen des HCMCD. Auf einer 4-Punkt-Likertskala (1= Trifft überhaupt nicht zu, 2= Trifft eher nicht zu, 3= Trifft eher zu, 4= trifft vollständig zu) beantworten die Probanden

inwiefern eine Aussage auf sie zutrifft oder nicht. Der vollständige Fragebogen ist im Anhang A aufgeführt.

Tabelle 1

*Skalen des HCCI mit Beispielitems*

<b>HCCI Skalen</b>	<b>Beispielitem</b>
Hoffnung	Ich glaube, dass sich meine Träume erfüllen werden.
Selbstreflexion	Ich nehme mir Zeit, um über meine Gedanken und Gefühle nachzudenken.
Selbstklarheit	Ich kann mindestens fünf Dinge aufzählen, in denen ich gut bin.
Zukunftsvorstellung	Ich stelle mir oft vor, wie meine Zukunft in 2, 5, oder 10 Jahren aussehen wird.
Zielsetzung und Planung	Ich liste oft Dinge auf, die ich tun muss, um meine Ziele zu erreichen.
Umsetzung	Ich handle, sobald ich klare Ziele habe.
Anpassung	Ich ändere meine Pläne wenn nötig, um meine Ziele zu erreichen.

**Psychometrische Eigenschaften des HCCI.** Erste Resultate der Überprüfung, am Institut für Angewandte Psychologie, an einer Stichprobe von  $N=116$ , sprechen für eine gute interne Konsistenz der Gesamtskala ( $\alpha=.88$ ). Mit Ausnahme der Subskala Selbstreflexion ( $\alpha=.59$ ) lagen die Koeffizienten für alle Dimensionen bei  $\alpha=.75$  oder darüber. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse unterstützt ein Modell mit sieben Faktoren (Schreiber, Yoon & Schindler, 2013). Die detaillierten Angaben können dem Anhang C entnommen werden. Für die Vorgängerversion des HCCI, den CFI (Niles, Yoon & Amundson, 2010), geben die Autoren auf Basis einer Stichprobe von  $N=380$  Studierenden folgende, leicht höheren Werte der internen Konsistenz an. Gesamtskala ( $\alpha=.92$ ), Subskalen ( $\alpha=.74$  bis  $\alpha=.86$ ). Die Überprüfung der Konstruktvalidität ergab erwartete hohe Zusammenhänge (konvergente Validität) mit dem Assessment of human agency (AHA; Yoon, 2009) ( $r=.820$ ) und der Adult Hope Scale (AHS; Snyder, et al., 1991) ( $r=.738$ ). Divergente Validität wurde mit der Vocal Identity Scale (VI; Holland, Daiger & Power, 1980) ( $r=.445$ ) belegt (Niles & Trusty, 2012).

**Fazit, Forschungslücke und Fragestellungen**

Für den am Institut für Angewandte Psychologie übersetzten HCCI-Fragebogen konnte bisher die faktorielle Konstruktvalidität bestätigt werden. Ausserdem wurde eine erste Reliabilitätsüberprüfung durchgeführt (Schreiber, Yoon & Schindler, 2013). Die Überprüfung der kon-

vergenten und divergenten Konstruktvalidität des übersetzten HCCI im Vergleich mit verwandten Konstrukten ist noch ausstehend. Sie betrifft den Hauptteil dieser Arbeit.

Folgende Fragestellungen werden daher empirisch untersucht:

1. Ist der HCCI reliabel?
2. Kann die Konstruktvalidität des HCCI gestützt werden?

## **Methode**

### **Datenerhebung**

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität im Vergleich mit verwandten Konstrukten wurde in Zusammenarbeit mit Zentrum für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Instituts für Angewandte Psychologie eine Fragebogenbatterie zusammengestellt. Diese bestand nebst dem HCCI aus 13 weiteren Fragebogen. Es wurden, sofern auffindbar, die originalen Testanweisungen der jeweiligen Fragebogen verwendet. Auf Grund des Umfangs wurde die Befragung in zwei Teile gegliedert. So wurden die Probanden darauf hingewiesen, dass die Bearbeitung ungefähr 30 Minuten beanspruchen wird und sie sich nach dem ersten Teil entscheiden können, ob sie am zweiten Teil der Befragung teilnehmen wollen. Soziodemographische Daten wurden analog der bisherigen Datensammlung des Projekts erhoben. Der erste Teil enthielt 11 Fragebogen mit insgesamt 164 Items. Der zweite Teil bestand aus einem Persönlichkeitsfragebogen und zwei weiteren Fragebogen mit insgesamt 97 Items. Für diesen zweiten Teil wurde eine Bearbeitungszeit von 10 Minuten veranschlagt. Der HCCI wurde allen Probanden als erstes zur Bearbeitung präsentiert. Um Ermüdungseffekte zu kontrollieren wurden die restlichen Fragebogen randomisiert dargeboten. Auch innerhalb der Fragebogen (betrifft auch den HCCI) wurden die Items randomisiert dargeboten um Störeffekte gering zu halten.

Die Befragung war als Onlineumfrage konzipiert und wurde auf der Fragebogen-Plattform SuveyMonkey durchgeführt. Ende Februar fanden Testläufe mit einigen Probanden statt. Auf Grund der Rückmeldungen wurden die Fragebogen orthographisch angepasst, indem die scharfen S ersetzt wurden. Ausserdem wurden Item 34, 50 und 58 des HEXACO-PI-R genderneutral umformuliert. Als Rückmeldung zum HCCI berichtete eine Person, dass Item 9 für sie nicht verständlich sei. Die eigentliche Datenerhebung fand vom 05.03. 2014 bis 10.04.2014 statt. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit für den ersten Teil lag bei ungefähr

30 bis 35 Minuten, für den zweiten Teil bei ungefähr 10 bis 15 Minuten. Um Personen, welche den gleichen Computer benutzen (bspw. Familienmitglieder) nicht von der Umfrage auszuschliessen wurden pro IP-Adresse (auf dem Internetprotokoll basierende Adresse in Computernetzwerken) mehrere Beantwortungen zugelassen. Dies führte ungeplant dazu, dass Personen, die die Umfrage unterbrochen haben, nach dem erneuten Öffnen des Links die Befragung wieder von vorne starten mussten, was die Abbrecherquote leicht erhöht haben dürfte.

### **Auswahl der Stichprobe**

Die Onlinebefragung war mit einem Zeitaufwand von 30 bis 45 Minuten recht umfangreich. Deshalb musste davon ausgegangen werden, dass die Umfrage vor allem von Personen bearbeitet werden würde, die einen Bezug zum Autor dieser Bachelorarbeit oder zur Materie haben. Um eine Stichprobengrösse von mindestens  $N=100$  Probanden zu erreichen, schrieb der Autor gezielt 160 Personen aus seinem Umfeld per Mail an. Mit der gezielten Auswahl wurde zudem das Ziel verfolgt, bezüglich Geschlecht, Bildung und Funktion eine ausgeglichene Stichprobe zu erhalten, oder nach Möglichkeit zumindest alle Bereiche abzudecken. Nebst dem Link zur Untersuchung enthielt die Mail standardisierte Informationen über den Sinn und Zweck der Bachelorarbeit, sowie die Bitte, die Mail an interessierte Personen weiterzuleiten. Einige persönliche Zeilen ergänzten jeweils die Mails um dadurch das Anliegen zu verstärken.

### **Datenauswertung**

Die Daten wurden mit dem Statistikprogramm SPSS20 ausgewertet. Es lagen Rohdaten über 161 Fälle vor. Anhand von IP-Adresse und Geburtsdatum wurden doppelte Fälle ermittelt und bereinigt. Ebenso wurde der Datensatz um Fälle bereinigt, von denen lediglich die soziodemographischen Daten vorlagen. Bei der Überprüfung auf Muster stach ein Fall ins Auge, der mit 59% Extremantworten rund 35% über dem zweithöchsten Wert lag. Zudem wies er viele inkonsistente Beantwortungen auf. Um bei der Berechnung der Korrelationen Verzerrungen zu verhindern wurde der Fall ebenfalls nicht in die Auswertung einbezogen. Insgesamt wurde der Datensatz so um 30 Fälle bereinigt. Nach der Bereinigung umfasste er 131 Fälle.

## Design

Für die Untersuchung der Reliabilität wurde eine Reliabilitätsanalyse auf Item und Skalenebene durchgeführt. Die Konstruktvalidität wurde mit a priori formulierten Zusammenhangshypothesen zur Korrelation von Messinstrumenten mit dem HCCI überprüft. Da der Rahmen der Bachelorarbeit es nicht zulies, alle Konstrukte differenziert zu untersuchen, musste eine Auswahl getroffen werden. In Tabelle 2 sind die Verfahren, auf die in dieser Arbeit eingegangen wurde, grau markiert. Die Anzahl vollständiger Beantwortungen der jeweiligen Fragebogen wurde mit „N“ ausgewiesen.

Tabelle 2

*Übersicht über die verwendeten Fragebogen*

<b>Dimension</b>	<b>Fragebogen</b>	<b>Konstrukt</b>	<b>Validität</b>	<b>N</b>
Hoffnung	AHS	Hoffnung	konvergent	127
	LOT-R	Dispositioneller Optimismus	divergent /	127
	SOP2	Dispositioneller Optimismus	konvergent	126
	SWE	Allgemeine Selbstwirksamkeit		125
	SOS	Berufsbezogene Selbstwirksamkeit	divergent	127
Selbstreflexion	SPG Selbstreflexion	Selbstreflexion	konvergent	103
Selbstklarheit	SKK	Selbstkonzeptklarheit	konvergent	128
Vision	ZO	Zukunftsorientierung	konvergent	129
Zielsetzung und Planung				
Umsetzung	REG	Aufmerksamkeits- Emotionskontrolle	konvergent	126
Anpassung	TENFLEX	Assimilation und Akkommodation	konvergent	103
	SOK	Selektion und Optimierung mit Kompensation	konvergent	126
Divers	HEXACO-PI-R	Persönlichkeit	konvergent /	106
	SSI-K3	Selbststeuerung	divergent	125

*Hinweis:* AHS= Adult hope Scale; LOT-R= Life orientation Test revidiert; SOP2= Skala Optimismus-Pessimismus-2; SWE= Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung; SOS= Short occupational Self-Efficacy Scale; SPG= Skalen zur psychischen Gesundheit; SKK= Klarheit des Selbstkonzepts; ZO=Transitionsorientierung [Zukunftsorientierung]; REG= Selbstregulation; SOK= Selektion und Optimierung mit Kompensation; SSI-K3=Selbststeuerungsinventar (Kurzversion).



## Überlegungen und Hypothesen zur Konstruktvalidität

**Adult Hope Scale.** Die Adult Hope Scale basiert auf Snyders (1991, 2002) Hoffnungstheorie und definiert Hoffnung als Summe von Pathways- und Agency-Gedanken. Konzeptionell und findet sich damit eine hohe Übereinstimmung mit dem HCCI und insbesondere mit der Hoffnungsdimension. Gemäss theoretischen Annahmen sollte diese Dimension besonders hoch mit der AHS korrelieren. Die Items der AHS bringen scheinbar jedoch Pathways- und Agency-gedanken stärker zum Ausdruck zu bringen als die Items der HCCI-Hoffnungsdimension. Formulierungen dieser Dimension wie „Ich bin hoffnungsvoll, wenn ich über meine Zukunft nachdenke“ (Item1), oder „Ich denke positiv über meine Zukunft“ (Item15), scheinen zudem dem dispositionellen Optimismus nach Scheier und Carver (1985) und den Items der LOT-R inhaltlich näher zu stehen. Trotz der erwähnten Vorbehalte wird für die HCCI-Hoffnungs-Dimension eine hohe positive Korrelation erwartet. Hoffnung sensu Snyder (1991, 2002) ist die zentrale Komponente des HCCI, weshalb auch hohe Korrelationen mit dem Gesamtscore des HCCI erwartet werden. Der übergeordnete Hoffnungsfaktor den Babyak und Kollegen (1993) erwähnen, lässt positive Korrelationen auch mit den weiteren HCCI-Dimensionen erwarten. Dies entspricht auch den Annahmen des HCMCD (Niles, et al., 2011), die Hoffnung als zentrales und beeinflussendes Konzept für alle Dimensionen verstehen.

*Hinweis:* Die Angaben zur Stärke der Korrelationen richten sich nach den Konventionen nach Cohen (1988): schwach ( $r \approx 0.1$ ), mittel ( $r \approx 0.3$ ), stark ( $r \approx 0.5$ ).

*Hypothesen AHS:*

H1a: Die AHS korreliert hoch positiv mit dem Gesamtscore des HCCI.

H2a: Die AHS korreliert hoch positiv mit der Hoffnungsdimension des HCCI.

H3a: Die AHS korreliert positiv mit allen Dimensionen des HCCI.

**Life Orientation Test (revidiert) & Skala Optimismus- Pessimismus-2.** LOT-R und SOP2 basieren theoretisch auf Scheier und Carvers (1985) Überlegungen zum dispositionellen Optimismus. Trotz inhaltlicher und teilweise konzeptioneller Nähe zu Snyders Hoffnungsmodell, zeigen sich Unterschiede in Bezug auf persönliche Kontrolle oder agency (Aspinwall & Brunhard, 2000; Rand, 2009), Selbstwirksamkeitserwartungen (Bailey, et al., 2007), positive Neubewertung (Bryant & Cvengros, 2004) und proaktive Zielverfolgung

(Rand, 2009). Der HCCI basiert stark auf den Konzepten der Human Agency (Bandura, 2001) und Hoffnung sensu Snyder (1991, 2002). Insbesondere Hoffnung ist theoretisch mit allen Dimensionen verbunden. Der LOT-R und die SOP2 werden deshalb in dieser Untersuchung zum Beleg divergenter Validität im Vergleich mit der Adult hope Scale eingesetzt. Dabei wird angenommen, dass sowohl (human) Agency- und Pathways-Gedanken im LOT-R und der SOP2 schwächer zum Ausdruck kommen als in der AHS. Die Korrelationen dürften deshalb insgesamt schwächer ausfallen, als diejenigen zwischen dem HCCI und der AHS. Eine Ausnahme bildet die HCCI-Hoffnungsdimension. Auf Grund der Itemformulierung (siehe Ausführungen zum Konzept dispositioneller Optimismus) werden höhere Korrelationen erwartet. Ein positiver Zusammenhang wird auch mit der HCCI-Dimension Anpassung erwartet, da die für Optimismus gefundene Stärke im Umgang mit unkontrollierbaren Stressoren (Bryant & Cvengros, 2004) auch Teil einer Anpassungsleistung ist. Auch für die HCCI-Dimension Selbstklarheit werden positive Korrelationen erwartet, da Teile des Selbstkonzepts mit dem SOP2 mittel bis hoch positiv korrelierten (vgl. Kemper, et al., 2013).

#### *Hypothesen LOT-R:*

- H1b: Der Gesamtscore des LOT-R korreliert mittelhoch positiv mit dem Gesamtscore des HCCI. Die Korrelation ist tiefer als diejenige zwischen AHS und HCCI.
- H2b: Der Gesamtscore des LOT-R korreliert hoch positiv mit der Hoffnungsdimension des HCCI. Die Korrelation ist höher als diejenige zwischen AHS und HCCI.
- H3b: Die Gesamtscore des LOT-R korreliert positiv mit den HCCI-Dimensionen Anpassung und Selbstklarheit. Die Korrelation ist tiefer als diejenige zwischen AHS und HCCI.
- H4b: Die Optimismusscore des LOT-R korreliert mittelhoch positiv mit dem Gesamtwert des HCCI. Die Korrelation ist tiefer als diejenige zw. AHS und HCCI.
- H5b: Der Optimismusscore des LOT-R korreliert hoch positiv mit der Hoffnungsdimension des HCCI. Die Korrelation ist höher als diejenige zw. AHS und HCCI.
- H6b: Der Optimismusscore des LOT-R korreliert positiv mit der HCCI-Dimension Anpassung und Selbstklarheit. Die Korrelation ist tiefer als diejenige zw. AHS und HCCI.
- H7b: Der Pessimismusscore des LOT-R korreliert negativ mit dem Gesamtwert des HCCI.
- H8b: Der Pessimismusscore des LOT-R korreliert negativ mit der Hoffnungsdimension des HCCI.

H9b: Der Pessimismusscore korreliert negativ mit der HCCI-Dimension Anpassung und Selbstklarheit.

*Hypothesen SOP2:*

H1c: Der SOP2 korreliert mittelhoch positiv mit dem Gesamtscore des HCCI. Die Korrelation ist tiefer als diejenige zw. AHS und HCCI.

H2c: Der SOP2 korreliert hoch positiv mit der Hoffnungsdimension des HCCI. Die Korrelation ist höher als diejenige zw. AHS und HCCI.

H3c: Der SOP2 korreliert positiv mit der HCCI-Dimension Anpassung und Selbstklarheit.

**Skala zur allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung.** Die SWE misst allgemeine optimistische Selbstüberzeugungen im Umgang mit schwierigen Situationen. Die Items der Skala fokussieren auf die Umsetzung von Zielen und den flexiblen und gekonnten Umgang mit Widerständen. Damit sollten die HCCI-Dimensionen Umsetzung und Anpassung deutlich positiv korrelieren mit der SWE. Die Dimension Selbstklarheit bezieht sich auf Halls (1976, 2004) Metakompetenz Identity, der damit die adequate Integration von selbstbezogenem Feedback in das eigene Selbstkonzept meint (Briscoe & Hall, 1999). Dieses Verständnis von sich selbst moduliert die wahrgenommene Selbstwirksamkeit (Bandura, 1997). Es wird daher ein deutlicher, positiver Zusammenhang zur HCCI-Dimension Selbstklarheit angenommen.

Die HCCI-Hoffnungsdimension sollte zu hohen positiven Zusammenhängen mit der SWE führen, da beide Skalen ein hohes Generalisierungsniveau aufweisen und in der SWE eine Form von Optimismus zum Ausdruck kommt. Ausserdem ist zumindest der Anteil des Agency-Denkens in der SWE stark im Fokus. Mit der Gesamtscore des HCCI dürften die Korrelationen tiefer ausfallen. Da Selbstwirksamkeit der zentrale Wirkmechanismus menschlicher Agency darstellt (Bandura, 1997), sind aus theoretischer Sicht positive Korrelationen mit allen übrigen HCCI-Dimensionen möglich.

*Hypothesen SWE:*

H1d: Die SWE korreliert mittelhoch positiv mit dem Gesamtscore des HCCI.

H2d: Die SWE korreliert mittelhoch bis hoch positiv mit der HCCI-Hoffnungsdimension.

H3d: Die SWE korreliert niedrig bis mittelhoch positiv mit den HCCI-Dimensionen Anpassung, Umsetzung und Selbstklarheit.

H4d: Die SWE korreliert positiv mit allen HCCI-Dimensionen.

**Short Occupational Self-Efficacy Scale.** Obwohl der HCCI als Laufbahnfragebogen konzipiert wurde, sind die Fragen im Gegensatz zur SOS nicht nur berufs-oder laufbahnspezifisch, sondern genereller formuliert. Dies dürfte die Zusammenhangsgrösse einschränken. Auf Grund der Itemformulierungen der SOS beschränken sich die Hypothesen auf die HCCI-Hoffnungsdimension, sowie die Dimensionen Anpassung und Umsetzung. Die SOS wird in dieser Untersuchung zum Beleg divergenter Validität, im Vergleich mit der AHS eingesetzt. Es werden durchwegs schwächere Korrelationen erwartet.

*Hypothesen SOS:*

H1e: Die SOS korreliert positiv mit dem HCCI-Gesamtscore, jedoch geringer als die AHS.

H2e: Die SOS korreliert positiv mit der HCCI-Hoffnungsdimension, jedoch geringer als die AHS.

H3e: Die SOS korreliert positiv mit den HCCI-Dimensionen Anpassung und Umsetzung.

**Skala Selbstkonzeptklarheit.** Mit der Selbstkonzeptklarheit-Skala (Campbell, et al., 1996) wird eine strukturelle Komponente des Selbstkonzepts gemessen. Sie betrifft (a) die klare und zuverlässige Definition, (b) die zeitliche Stabilität und (c) die interne Konsistenz der Inhalte des Selbstkonzepts. Hall (1976, 2004) definiert den Messbereich der Metakompetenz Identity weiter und macht zudem keine Aussagen zur zeitlichen Stabilität des Selbstkonzepts. Ein aktualisiertes, klar und zuverlässig definiertes und intern konsistentes Selbstkonzept ist aber ein Resultat des Gebrauchs dieser Metakompetenz. Trotz der unterschiedlichen Messweite und Konzeption sind die zwei Messinstrumente nah verwandt, so dass deutliche Zusammenhänge erwartet werden. Ein geklärtes Selbstbild dürfte sich auch auf andere HCCI-Dimensionen positiv auswirken, womit auch eine positive Korrelation mit dem HCCI-Gesamtscore erwartet wird

H1f: Die SKK korreliert positiv mit dem Gesamtscore des HCCI.

H2f: Die SKK korreliert mittelhoch bis hoch positiv mit der HCCI-Dimension Selbstklarheit.

**Selbstregulation.** Die Skala zur Selbstregulation misst die Aufmerksamkeits- und Emotionsregulation im Angesicht von Hindernissen und Ablenkung. Der Fokus und Messanspruch liegt damit auf der selbstregulativen Steuerung während der Umsetzung eines Zieles und ist damit geringer als derjenige des HCCI. Die HCCI-Dimension Umsetzung misst darüber hinaus das direkte Umsetzen von Zielen. Emotionsregulation hingegen wird im HCCI

nicht gemessen. Damit werden deutliche, aber nicht sehr hohe Korrelationen zwischen den Skalen erwartet.

H1g: Die REG korreliert schwach bis mittelstark positiv mit der Skala Umsetzung des HCCI.

## Ergebnisse und Interpretation

### Beschreibung der Stichprobe.

#### *Alter und Geschlecht*

Die bereinigte Stichprobe umfasste insgesamt 131 Personen. Sie setzte sich aus 78 (59.5%) weiblichen und 53 (40.5%) männlichen Personen zusammen. Zum Zeitpunkt der Befragung lag das Durchschnittsalter der Befragten bei 42,3 Jahren [SD=8.78]. Die Altersspanne reichte von 22 bis fast 65 Jahren, mit einem Schwerpunkt von Personen zwischen 30 und 50 Jahren.

Tabelle 3

*Häufigkeitstabelle Alter*

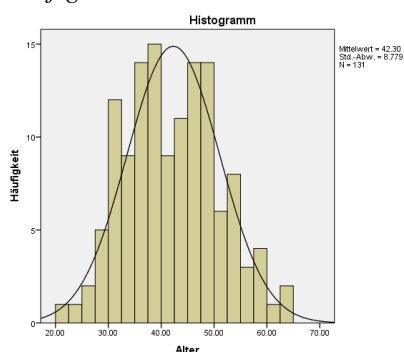


Tabelle 4

*Verteilung nach Geschlecht*

	Häufigkeit	Prozent
Männlich	53	40.5
Weiblich	78	59.5
Gesamt	131	100.0

#### *Nationalität und Arbeitsort*

Der grösste Teil der Probanden war schweizerischer Nationalität ( $n=114$ ) gefolgt von Deutschen ( $n=9$ ), Italiener ( $n=3$ ) und Österreicher ( $n=2$ ). Je eine Person stammte aus Kroatien, Lichtenstein und der Niederlande. Mit Ausnahme von einer Person arbeiteten alle in der Schweiz. 52 Personen (40 %) arbeiteten im Kanton Solothurn, gefolgt von 32 Personen (24.6%) aus dem Kanton Bern und 17 (13.1%) aus dem Kanton Zürich. Die restlichen 31 Personen waren in 11 Kantonen und einem deutschen Bundesland tätig.

#### *Branche und Berufliche Position*

Rund zwei Drittel (61.1%) der Befragten arbeiteten im Gesundheits- und Sozialwesen (39.7%) oder im Bildungswesen (21.4%). Mit 6.1% war der Bereich öffentliche Verwaltung

der dritthäufigste Arbeitsbereich der Befragten. 50,4% der Befragten bezeichneten sich als Fachspezialisten. Ein Drittel der Befragten hatte eine Führungsposition inne, wobei in der mittleren und oberen Führungsstufe die Männer proportional übervertreten waren.

Tabelle 5

*Berufliche Position nach Geschlecht*

Berufliche Position		Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich	
Keine spezifische Angabe	Anzahl	3	9	12
	%	5.7%	11.5%	9.2%
Sachbearbeiter/in	Anzahl	2	7	9
	%	3.8%	9.0%	6.9%
Fachspezialist/in	Anzahl	23	43	66
	%	43.4%	55.1%	50.4%
Untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	Anzahl	7	12	19
	%	13.2%	15.4%	14.5%
Mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs-/Bereichsleitung)	Anzahl	11	3	14
	%	20.8%	3.8%	10.7%
Obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung/CEO)	Anzahl	7	4	11
	%	13.2%	5.1%	8.4%
Gesamt	Anzahl	53	78	131
	%	100.0%	100.0%	100.0%

*Bildungsstand*

Ungefähr zwei Drittel (67.9%) der Befragten verfügte über einen tertiären Bildungsabschluss. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern spiegelte in etwa die anteilmässige Verteilung der Gesamtstichprobe wieder. Absolventen der Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen waren mit 52 Personen (39.7%) die am besten vertretene Gruppe, vor Personen mit einem Universitäts- oder ETH-Abschluss (22.1%) und solchen mit einer Berufslehre ohne Maturität (21.4%).

Tabelle 6

*Bildungsabschluss nach Geschlecht*

Höchster Bildungsabschluss	Männlich	Weiblich
	N	N
Anderes	0	3
obligatorische Schule	11	4
Berufslehre ohne Berufsmaturität	13	15
Berufslehre mit Berufsmaturität	2	6
Gymnasium/Maturitätsschule	3	5
Fachhochschule/Pädagogische Hochschule	23	29
Universität/ETH	11	18
Doktorat	4	4

**Itemanalyse.** In die Itemanalyse gingen 131 gültige Fälle ein. Histogramme zu den Items sowie Itemkennwerte sind im Anhang E und F einzusehen. Die absoluten Werte von Schiefe und Kurtosis lagen alle unter 1 und konnten somit gemäss Miles und Shevlin (2001) betreffend Abweichung von der Normalverteilung als unbedenklich eingestuft werden. Von den 28 Items waren 19 rechtssteil. Die Standardabweichungen bewegten sich in einem Bereich von .54 (Item 7) bis .94 (Item 19). Mit Ausnahme des Items 19 kamen Schwierigkeitsindizes nur über der Skalenmitte ( $>2.5$ ) vor. Die Mittelwerte streuten von 2.38 (Schwierigkeit= .46; Item 19) bis 3.50 (Schwierigkeit= .83; Item 10). Die Breite der Antwortkategorien wurde bei 12 Items (1, 3, 7, 10, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 28) nicht ausgenutzt, indem jeweils die erste Kategorie, definiert als Ablehnung („trifft überhaupt nicht zu“) gegenüber der Aussage des Items, ausgelassen wurde. Auch bei Item 2, 6, 8, 13, 24, 26 und 27 wurde die erste Antwortkategorie kaum gewählt, was sich in einer jeweils vergleichsweise niedrigen Standardabweichung auswirkte. Es handelte sich mehrheitlich um psychometrisch mittelschwere Items. Item 12 und 19 wichen am wenigsten vom Skalenmittelpunkt ab. Sie besaßen auch die höchsten Standardabweichungen, differenzierten also am breitesten. Trennschärfen bewegten sich zwischen  $r_{it} = .21$  und  $r_{it} = .72$  und waren mehrheitlich in einem mittleren bis hohen Bereich was bei 4 Items pro Skala der Erwartung entsprach. Item 9 („Ich denke darüber nach, wie die Dinge, die ich mag, thematisch zusammenhängen“) war mit einem Wert von  $r_{it} = .21$  das einzige Item mit einer unbefriedigenden Trennschärfe ( $r_{it} \leq .30$ ) (vgl. Fisseni, 1997). Dies obwohl für dieses Item der Mittelwert durchschnittlich und die Standardabweichung vergleichsweise hoch ausfiel. Die mittleren Interitemkorrelationen waren mit Werten zwischen .307 (Selbstreflexion) bis .489 (Zukunftsvorstellungen) für 4 Items pro Dimension erwartet hoch. Dabei wiesen die Dimensionen Selbstreflexion und Selbstklarheit einen relativ weiten Streubereich auf.

**Reliabilität.** Die interne Konsistenz des gesamten Fragebogens war gut ( $\alpha = .86$ ). Mit Ausnahme der Dimension Selbstreflexion ( $\alpha = .62$ ) waren die Reliabilitätskoeffizienten  $\alpha \geq .70$  und waren somit nach Kersting (2006) als ausreichend reliabel einzustufen. Ein Ausschluss von Item 9, welches bereits bei der Itemanalyse aufgefallen ist, würde die interne Konsistenz der Dimension Selbstreflexion auf  $\alpha = .71$  erhöhen. Ebenso würde ein Ausschluss des Item 17 („Ich verstehe, was in meinen verschiedenen Lebensrollen (z. B. als Schüler/in, Student/in, Sohn/Tochter, Elternteil, Arbeitnehmer/in, etc.) von mir erwartet wird“) die Dimension Selbstklarheit von  $\alpha = .72$  auf  $\alpha = .75$  erhöhen.

Tabelle 7

*Reliabilität HCCI*

Skala	Anzahl Items	N	Cronbachs Alpha
HCCI	28	131	.86
Hoffnung	4	131	.79
Selbstreflexion	4	131	.62
Selbstklarheit	4	131	.72
Zukunftsvorstellungen	4	131	.80
Zielsetzung und Planung	4	131	.76
Umsetzung	4	131	.70
Anpassung	4	131	.70

**Überprüfen der Hypothesen zur Konstruktvalidität.** Folgend werden die Resultate der Validitätsprüfung vorgestellt. Ein Zusammenzug der Resultate der Konstruktvalidierung findet sich im Anhang H. In Tabelle 8-15 werden für die HCCI-Dimensionen folgenden Abkürzungen verwendet: HO=Hoffnung; SER=Selbstreflexion; SEK= Selbstklarheit, ZV=Zukunftsvorstellungen; ZUP= Zielsetzung und Planung; UM=Umsetzung; AN=Anpassung.

**Adult Hope Scale.** Für die AHS wurde eine Reliabilität von  $\alpha = .77$  gemessen bei  $N=127$ .

Tabelle 8

*Korrelation HCCI-AHS*

Dimension	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
AHS	<b>.557**</b>	<b>.535**</b>	<b>.202*</b>	<b>.420**</b>	<b>.235**</b>	<b>.272*</b>	<b>.402**</b>	<b>.464**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	.023	.000	.008	.002	.000	.000

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Wie erwartet fanden sich positive, statistisch signifikante bis hochsignifikante Zusammenhänge zwischen der AHS und allen Dimensionen des HCCI. Die höchste Korrelation ( $r=.557$ ) zeigte sich zwischen der AHS und dem Gesamtscore des HCCI, was gemäss der Konvention nach Cohen (1988) einem starken statistischen Zusammenhang entspricht. 31% der Varianz zwischen den zwei Messvariablen können damit aufgeklärt werden. Auch mit der HCCI-Hoffnungsdimension bestand ein starker positiver Zusammenhang ( $r=.535$ ). Die restli-



chen Dimensionen korrelierten ebenfalls mittel (Selbstklarheit, Umsetzung, Anpassung) und schwach (Selbstreflexion, Zukunftsvorstellungen) positiv. Die zeigten durchwegs positive, lineare Zusammenhänge.

Die Hypothesen 1a-3a konnten bestätigt werden.

**LOT-R.** Für den LOT-R wurden folgende Reliabilitäten gemessen: Gesamtskala ( $\alpha = .74$ ), Optimismus ( $\alpha = .73$ ), Pessimismus ( $\alpha = .66$ ) bei  $N=127$ . Vor allem der Wert für die Gesamtskala liegt damit deutlich über dem von Glaesmer, et al. (2008) angegebenen  $\alpha = .59$ .

Tabelle 9

*Korrelationen LOT-R-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
LOT-R	<b>.273**</b>	<b>.493**</b>	-.073	<b>.240**</b>	.141	.018	.135	<b>.327**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.002	.000	.416	.007	.114	.837	.131	.000
LOT-R-Optimismus	<b>.331**</b>	<b>.544**</b>	-.034	<b>.263**</b>	<b>.177*</b>	.066	<b>.209*</b>	<b>.291**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	.704	.003	.047	.464	.019	.001
LOT-R-Pessimismus	-.126	<b>-.280**</b>	.088	-.139	-.059	.035	-.017	<b>-.257**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.159	.001	.324	.119	.509	.695	.853	.004

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die Streudiagramme der Korrelationen zwischen LOT-R, LOT-R-Optimismusscore, LOT-R-Pessimismusscore und dem HCCI zeigten durchwegs lineare Zusammenhänge. Es fand sich aber ein extremer Ausreisser (Fall Nr. 5), der sich in allen Diagrammen zeigte (siehe Anhang G für ein Beispiel). Deshalb wurde für die AHS und die LOT-R eine zusätzliche Berechnung ohne diesen Wert durchgeführt (Siehe Tabelle 10).

Tabelle 10

*Neuberechnung Hoffnungsdimension-AHS-LOT*

	AHS	LOT-R	LOT-O	LOT-P
HO	<b>.540**</b>	<b>.570**</b>	<b>.621**</b>	<b>-.318**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	.000	.000

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die Neuberechnung wirkte sich in den meisten Dimensionen nur schwach aus. Für die HCCI-Dimension Hoffnung war die Abweichung aber stark, so dass dieser Wert bei der Beurteilung der Hypothesen mit einbezogen wurde. Die gesamte Zusammenstellung der Neuberechnung der Korrelationen kann dem Anhang H entnommen werden.

Es zeigten sich, wie erwartet, statistisch signifikante, starke, positive Zusammenhänge zwischen der HCCI-Hoffnungsdimension und dem LOT-R-Gesamtscore ( $r=.493$ / neu  $r=.570$ ), bzw. dem -Optimismusscore ( $r=.544$ / neu  $r=.621$ ). Die Werte waren vergleichbar mit denjenigen der AHS oder lagen sogar leicht darüber. Die Korrelationen mit der HCCI-Gesamtscore fielen verglichen mit der AHS, sowohl für den LOT-R-Gesamtscore ( $r=.273$ ) wie für den LOT-R-Optimismuswert ( $r=.331$ ) schwächer aus. Für ersteren wurde knapp nicht die erwartete Zusammenhangsstärke gefunden. Die Korrelationen mit den weiteren Dimensionen des HCCI waren, sofern statistisch bedeutsam, im Vergleich zur AHS schwächer ausgeprägt. Die HCCI-Dimensionen Selbstklarheit und Anpassung korrelierten wie erwartet positiv mit dem LOT-R. Zusätzlich fand sich ein schwacher Zusammenhang mit dem LOT-R-Optimismus-score und den HCCI-Dimensionen Umsetzung und Zukunftsvorstellungen. In der Neuberechnung wird jedoch letztgenannter Zusammenhang nicht mehr statistisch signifikant. Der Pessimismusscore zeigte lediglich für die HCCI-Dimensionen Hoffnung ( $r=-.280$ ) und Anpassung ( $r=-.257$ ) statistisch signifikante Korrelationen. Für den HCCI-Gesamtscore wurde wieder Erwarten keine signifikante negative Korrelation gefunden.

Hypothesen 2b, 3b, 4b, 5b, 6b und 8b konnten bestätigt werden.

Hypothesen 1b, 9b konnten teilweise bestätigt werden.

Hypothese 7b konnte nicht bestätigt werden.

**SOP2.** Für die SOP2 wurde eine Reliabilität von  $\alpha = .88$  gemessen bei  $N=126$ .

Tabelle 11

*Korrelationen SOP2-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
SOP2	<b>.206*</b>	<b>.617**</b>	-.024	<b>.191*</b>	-.054	-.003	.076	<b>.271**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.002	.000	.790	.032	.547	.972	.396	.002

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Der SOP2 zeigt die erwartete hohe, positive Korrelation mit der HCCI-Hoffnungsdimension ( $r=.617$ ), was einer Varianzaufklärung von 38% entspricht. Zudem korrelierte er deutlich schwächer ( $r=.206$ ) mit der HCCI-Gesamtdimension, als die AHS ( $r=.557$ ). Weitere schwache Korrelationen wurden mit den HCCI-Dimensionen Selbstkonzeptklarheit ( $r=.191$ ) und Anpassung ( $r=.271$ ) gefunden.

Hypothesen 2c und 3c konnten bestätigt werden.

Hypothesen 1c konnte teilweise bestätigt werden.

**Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeit.** Für die SWE wurde eine Reliabilität von  $\alpha=.80$  gemessen bei  $N=125$ . Sie liegt damit am unteren Ende des Ranges ( $\alpha=0.8-0.9$ ) welcher von Schwarzer (1999) angegeben wird.

Tabelle 12

*Korrelationen SWE-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
SWE	<b>.356**</b>	<b>.475**</b>	.149	<b>.297**</b>	.026	.063	<b>.275**</b>	<b>.413**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	.097	.001	.772	.484	.002	.000

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die Streudiagramme der Korrelation zwischen SWE und HCCI zeigen lineare Zusammenhänge (HCCI-gesamt, Hoffnung, Selbstklarheit, Umsetzung, Anpassung) oder das Bild einer Punktwolke (Zukunftsvorstellungen, Zielsetzung und Planung, Selbstreflexion). Es sind keine weiteren Auffälligkeiten erkennbar. Die erwarteten, positiven Zusammenhänge mit dem HCCI-Gesamtscore ( $r=.353$ ) und den HCCI-Dimensionen Hoffnung ( $r=.475$ ), Selbstklarheit ( $r=.297$ ), Umsetzung ( $r=.275$ ) und Anpassung ( $r=.413$ ) wurden gefunden. Zusammenhänge mit den weiteren HCCI-Dimensionen waren zwar durchwegs positiv, aber statistisch nicht signifikant. Der Zusammenhang mit der HCCI-Hoffnungsdimension fällt mit  $r=.475$  relativ stark aus und liegt damit nur wenig unter den Werten, die für die AHS, den LOT und die SOP2 gemessen wurden.

Hypothesen 1d, 2d und 3d konnten bestätigt werden.

Hypothesen 4d konnte teilweise bestätigt werden.

**Short Occupational Self-Efficacy Scale (SOS).** Für die SOS wurde eine Reliabilität von  $\alpha=.84$  gemessen bei  $N=127$ .

Tabelle 13

*Korrelationen SOS-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
SOS	<b>.264**</b>	<b>.325**</b>	.075	<b>.254**</b>	.036	.054	<b>.196*</b>	<b>.307**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.003	.000	.403	.004	.692	.549	.027	.000

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die Streudiagramme der Korrelationen zwischen der SOS und dem HCCI sind insgesamt unauffällig. Die SOS korrelierte in den HCCI-Dimensionen Hoffnung ( $r=.325$ ), Umsetzung ( $r=.196$ ) und Anpassung ( $r=.307$ ) wie erwartet. Zusätzlich zeigte sich ein Zusammenhang von  $r=.254$  mit der Dimension Selbstkonzept.

Hypothesen 1e, 2e und 3e konnten bestätigt werden.

**Skala Selbstkonzeptklarheit.** Für die SKK wurde eine Reliabilität von  $\alpha=.76$  gemessen bei  $N=128$ . Sie entspricht damit den Messungen der Autoren der deutschen Übersetzung (Hannover & Kessels, 2004).

Tabelle 14

*Korrelationen SKK-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
SKK	<b>.321**</b>	<b>.326*</b>	.017	<b>.433**</b>	-.029	.170	<b>.269**</b>	<b>.326**</b>
Signifikanz (2-seitig)	.000	.000	.853	.000	.748	.055	.002	.000

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die erwarteten Zusammenhänge mit der HCCI-Gesamtscore ( $r=.321$ ) und der HCCI-Dimension Selbstklarheit ( $r=.433$ ) traten auf. Zudem zeigte sich ein mittelstarker Zusammenhang mit den HCCI-Dimensionen Hoffnung ( $r=.326$ ) und Anpassung ( $r=.326$ ), sowie ein schwacher bis mittelstarker mit der Dimension Umsetzung ( $r=.269$ ).

Hypothesen 1f und 2f konnten bestätigt werden.

**Selbstregulation.** Für die REG wurde eine Reliabilität von  $\alpha=.82$  gemessen bei  $N=126$ . Dies entspricht der internen Konsistenz, die auch Schwarzer (Schwarzer, 1999) gemessen hat.

Tabelle 15

*Korrelationen REG-HCCI*

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
REG	<b>.197*</b>	.120	.028	.172	-.066	.172	<b>.354**</b>	.148
Signifikanz (2-seitig)	.027	.180	.753	.055	.465	.055	.000	.097

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die HCCI-Dimension Umsetzung korrelierte mittelstark positiv ( $r=.354$ ) mit der Skala zur Selbstwirksamkeit, was den Erwartungen entsprach. Es wurden keine statistisch bedeutsamen Zusammenhänge mit den übrigen HCCI-Dimensionen gefunden.

Hypothesen 1g konnte bestätigt werden.

## Diskussion

### Zusammenfassung

Das Ziel dieser Arbeit ist die Überprüfung von Reliabilität und Konstruktvalidität der deutschen Version, des *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI; Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010). Bisher liegen erste Untersuchungen zur internen Konsistenz und Faktorenstruktur der deutschen Version des HCCI vor. Für den CFI (Vorgängerversion des HCCI) liegen Resultate zur konvergenten Validität mit dem Assessment of human agency (Yoon, 2009) und der Adult Hope Scale (Snyder, et al., 1991) sowie zur divergenten Validität mit der Vocal Identity Scale (Holland, et al, 1980) vor. Die Überprüfung der Reliabilität des Fragebogens auf Item und Skalenebene erfolgt an einer Stichprobe von  $N=131$  erwachsenen, arbeitenden Personen. Zur Überprüfung der Konstruktvalidität werden Hypothesen zu Korrelationen mit Massen der verwandten Konstrukte Hoffnung, dispositioneller Optimismus, allgemeine und berufsbezogene Selbstwirksamkeit, Selbstkonzeptklarheit und Selbstregulation getestet. Die interne Konsistenz des Fragebogens liegt leicht unter den Messungen die schon vorliegen. A priori aufgestellte Hypothesen zu den Zusammenhängen zwischen den HCCI-Dimension und

eingesetzten Messinstrumenten können mehrheitlich bestätigt werden und sprechen grösstenteils für die Annahme eines validen Konstrukts.

### Interpretation der Ergebnisse

**Reliabilitätsanalyse.** Absolute Werte für Schiefe und Kurtosis liegen alle unter 1 und können betreffend der Abweichung von der Normalverteilung als bedenkenlos eingestuft werden (Miles & Shevlin, 2001). Die Breite der Antwortkategorien wird von auffällig vielen Items nicht (12 Items) oder kaum (7 Items) ausgenutzt, indem die Kategorie 1 im Sinne von Ablehnung nicht gewählt wird. Dies führt zu niedrigeren Standardabweichungen und Schwierigkeitsindizes, fast nur über der Skalenmitte. Es handelt sich deshalb mehrheitlich um psychometrisch schwierige oder nach Fisseni (1997) mittelschwere Items. Dies schränkt die Erfassung der Randbereiche ein, weshalb Lothar et al. (2012) empfehlen nicht nur Items mittlerer Schwierigkeit zu verwenden.

Die Trennschärfen sind mehrheitlich mittel bis hoch, was bei vier Items pro Dimension den Erwartungen entspricht. Auffallend sind die niedrige und ungenügende Trennschärfe von Item 17 („Ich verstehe, was in meinen verschiedenen Lebensrollen [...] von mir erwartet wird“) ( $r_{it}=.31$ ) und 9 („Ich denke darüber nach, wie die Dinge, die ich mag, thematisch zusammenhängen“) ( $r_{it}=.21$ ). Für Item 17 dürfte die niedrige Trennschärfe mit der hohen psychometrischen Schwierigkeit von .80, der damit einhergehenden eher geringen Standardabweichung, sowie der abweichenden Ausrichtung der Schiefe von Item 24 innerhalb der Dimension Selbstklarheit zusammenhängen. Item 9 hingegen hätte mit einem Mittelwert nahe der Skalenmitte (2.88) und einer hohen Standardabweichung gute Voraussetzungen für eine hohe Trennschärfe. Bereits in den Testläufen meldete jedoch eine Person zurück, dieses Item nicht zu verstehen. Möglicherweise ist die Itemformulierung „*Ich denke darüber nach, wie die Dinge, die ich mag, thematisch zusammenhängen*“ nicht ausreichend klar formuliert und wird deshalb unterschiedlich interpretiert. Damit liegt die Vermutung nahe, dass die geringe Trennschärfe von Item 9 durch die schwer verständliche Itemformulierung bedingt sein könnte. Ein Vergleich mit der englischsprachigen Originalversion des HCCI könnte helfen zu klären, ob die niedrige Trennschärfe allenfalls durch die Art der Übersetzung mitbedingt sein könnte.

Die durchschnittliche Interitemkorrelation liegt zwischen .307 und .489 und ist damit für Dimensionen mit nur vier Items erwartet hoch, was für ausreichende Homogenität der Items

spricht. Die interne Konsistenz ist für den gesamten Fragebogen ( $\alpha=.86$ ) und die Dimension Zukunftsvorstellungen ( $\alpha=.80$ ) gut, und mit Ausnahme der Dimension Selbstreflexion ( $\alpha=.62$ ), für die übrigen Dimensionen ausreichend ( $\alpha \geq .70$ ). Damit liegen die Werte mehrheitlich unter der ersten Messung, die durch das Institut für Angewandte Psychologie durchgeführt wurde. Ein Ausschluss der auffälligen Items 9 und 17 würde die interne Konsistenz für die Dimension Selbstreflexion von  $\alpha=.62$  auf  $\alpha=.71$  und für die Dimension Selbstklarheit von  $\alpha=.72$  auf  $\alpha=.75$  erhöhen.

### **Konstruktvalidität.**

*HCCI- AHS (konvergent):* Theoretisch basiert der HCCI wie erwähnt auf den Human agency Theory (Bandura, 2001), der Hoffnungstheorie (Snyder, 1991, 2002) und den Metakompetenzen Identität und Anpassungsfähigkeit der Protean Career Theory (Hall, 1976, 2004). Hoffnung konzipiert als Agency- und Pathways-Denken ist der verbindende und beeinflussende Faktor zu allen HCCI-Dimensionen. Aus diesem Grund wurde für die AHS, als Mass für dispositionelle Hoffnung, mit allen Dimensionen des HCCI ein statistisch signifikanter, positiver Zusammenhang erwartet und auch gefunden (konvergente Validität). Mit einer geringfügigen Ausnahme liegen alle Korrelationen mit den HCCI-Dimensionen, teilweise sehr deutlich, über den Zusammenhängen, die mit den weiteren Messinstrumenten gefunden wurden. Hoffnung wie sie die AHS misst kann somit gut von anderen Konzepten abgegrenzt werden. Die Resultate sprechen auch für einen übergeordneten Hoffnungsfaktors (Babyak, et al., 1993), der sich im HCCI in allen Dimensionen zeigt. Besonders deutlich kommt dieser Faktor in den Dimensionen Selbstklarheit, Umsetzung und Anpassung zum Ausdruck.

Die insgesamt stärkste Korrelation ( $r=.557$ ) zeigt die AHS mit dem HCCI-Gesamtscore. Die anderen Messinstrumente dieser Untersuchung korrelieren mit diesem Score deutlich schwächer. Personen mit grosser Hoffnung, wie sie die AHS misst, zeigen in der vorliegenden Untersuchung grosse hoffnungsbasierte Laufbahnressourcen. Hoffnung sensu Snyder (1991; 2002) scheint sich als zentrales Konstrukt in der HCCI-Konzeption zu bestätigen. Allerdings liegt der gefundene Zusammenhang von  $r=.557$  für den HCCI-Gesamtscore einiges unter der Korrelation von  $r=.738$ , die Niles und Trusty (2012) für den CFI berichten. Die leicht geringere Reliabilität der AHS ( $\alpha=.77$ ) verglichen mit Durchschnittswerten der deutschen Version von  $\alpha=.82$  und niedrigeren Werten für den HCCI ( $\alpha=.86$ ), reicht dabei als Erklärung nicht aus. Es ist jedoch für den Autor dieser Arbeit nicht ersichtlich, ob der CFI und das HCCI vollkommen identisch sind.

Für die HCCI-Hoffnungsdimension durfte aus theoretischer Sicht ein besonders hoher Zusammenhang mit der AHS erwartet werden. Mit  $r=.535$  ist er zwar stark, jedoch schwächer als diejenige mit dem HCCI-Gesamtscore. Dies lässt sich mit der Breite des Messanspruchs der AHS erklären, die ja gerade Hoffnung im Sinne des HCCI-Gesamtkonstrukts misst. Andererseits zeigen LOT-R und die SOP, als Masse für dispositionellen Optimismus, ähnlich starke oder sogar stärkere Zusammenhänge mit der HCCI-Hoffnungsdimension. Dies mag auf den ersten Blick überraschen. Die inhaltliche Nähe von Optimismus und Hoffnung in der AHS zeigt sich allerdings schon in der erwähnten Diskussion darüber ob drei Agency-Items der AHS eher Optimismus messen, wie Scheier und Carver (2002) kritisieren, oder ob sie Ausdruck von Agency-Gedanken sind wie Shorey et al. (2002) entgegen. Möglicherweise sind beide Sichtweisen berechtigt. Es lässt sich damit einzig feststellen, dass die HCCI-Dimension Hoffnung anscheinend in gleichem Masse dispositionellen Optimismus misst, wie Hoffnung. Insgesamt sprechen die bis hierher genannten Zusammenhänge mit der AHS für die Validität, des im HCCI postulierten Modells.

*HCCI-Optimismus (divergent):* Mit Ausnahme der eben diskutierten HCCI-Dimension Hoffnung, sind die Zusammenhänge zwischen LOT-R/ SOP2 und dem HCCI-Gesamtscore oder einzelnen HCCI-Dimensionen, schwächer als die der AHS. Pessimismus scheint dabei mit dem HCCI-Konstrukt kaum Zusammenhänge aufzuweisen. Einzig in den Dimensionen Hoffnung und Anpassung zeigen sich für den LOT-Pessimismus, in gegensätzlicher Richtung zum LOT-R-Optimismus, negative Korrelationen. Nur in diesen Aspekten scheint Pessimismus, wenn auch schwächer ausgeprägt, eine Kehrseite von Optimismus darzustellen. Dies deckt sich weitgehend mit den Annahmen zahlreicher Autoren, die sich dafür aussprechen, dass im LOT-R zwei unabhängige Faktoren gemessen werden (Glaesmer, et al., 2008; Herzberg, et al., 2006). Pessimismus, wie ihn der LOT-R misst, scheint ein eigenständiges Konstrukt zu sein. Er ist nicht das Gegenteil von Optimismus oder gar Hoffnung und lässt sich auch sehr deutlich vom HCCI-Konstrukt abgrenzen. Zusammengefasst zeigt sich Hoffnung sensu Snyder (1991, 2002) im HCCI in einem sehr viel stärkeren Masse als dispositioneller Optimismus, wie ihn die SOP2 oder der LOT-R messen. Dies kann als Beleg divergenter Validität gewertet werden.

*HCCI-Optimismus (konvergent):* Die erwarteten positiven Zusammenhänge mit den Dimensionen Anpassung und Selbstklarheit sprechen für die valide Konzeption dieser beiden HCCI-Dimensionen. Insbesondere die mittelstarke Korrelation des LOT-R (-gesamt und -



Optimismus) mit der Dimension Anpassung könnte mit der von Bryant und Cvengros (2004) erwähnten Stärke von Optimismus für positive Neubewertung, also den Umgang mit unkontrollierbaren Stressoren, zusammenhängen. Damit wäre die positive Neubewertung Teil einer Anpassungsleistung, die von HCCI gemessen wird. Die Formulierung von Item 28, „*Ich bin offen dafür, meine Pläne wenn nötig zu ändern*“, lässt es beispielsweise offen, ob diese Veränderung das Verhalten oder die Einstellung zur Situation betrifft. Eine differenziertere Antwort auf die Frage, in welchem Umfang der HCCI positive Neubewertung misst, könnte die Auswertung der Daten der Fragebögen TENFLEX und SOK ergeben.

*HCCI-SWE allgemeine Selbstwirksamkeit (konvergent)*: Der HCCI zeigt wie erwartet insgesamt recht starke Zusammenhänge mit dem Konstrukt Selbstwirksamkeit. Der grössere Zusammenhang von Hoffnung und Selbstwirksamkeit im Vergleich zu Optimismus, wie ihn Bryant und Cvengros (2004) festgestellt haben, bestätigt sich auch in dieser Untersuchung. So weist der SWE durchwegs positive, wenn auch nicht immer statistisch signifikante Korrelationen mit dem HCCI auf. Die stärkste Korrelation findet sich mit der Dimension Hoffnung. Mit  $r=.475$  erreichen die Zusammenhänge beinahe die Stärke die für Hoffnung und Optimismus gemessen werden. Obwohl Magelatta und Oliver (1999) nachwiesen, dass Agency-Gedanken und Selbstwirksamkeitserwartungen zwei verschiedene Konstrukte sind, scheint die Verwandtschaft doch sehr eng. Optimistische Selbstüberzeugungen im Umgang mit schwierigen Situationen scheinen inhaltlich den selbstmotivierenden Aussagen von Probanden nahestehen, wie sie der Konzeption der AHS Agency-Items zu Grunde liegen. Zumindest dürfte wiederum der Anteil optimistischer Erwartungen, der im HCCI zum Ausdruck kommt, die Höhe des Zusammenhangs mit beeinflusst haben.

Der starke Zusammenhang mit der Dimension Anpassung ( $r=.413$ ) bestätigt die theoretischen Annahmen zur SWE. Optimistische Kompetenzerwartungen im Umgang mit schwierigen Situationen hängen stark mit Anpassung, im Sinne des HCCI zusammen. Anpassung, wie sie in der SWE zum Ausdruck kommt, dürfte verglichen mit Optimismus in stärkerem Masse selbstbestimmt sein und damit Agency-Denken widerspiegeln. Die vermuteten positiven Zusammenhänge mit dem HCCI zeigen sich auch in den Dimensionen Selbstklarheit und Umsetzung. Damit tragen die Zusammenhänge zur konvergenten Validität sowohl der Dimensionen wie des gesamten HCCI bei. Das Konstrukt allgemeine Selbstwirksamkeit, wie es die SWE misst, ist mit dem gesamten HCCI dennoch deutlich weniger verwandt als Hoffnung, wie sie die AHS misst.

*HCCI-berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen (divergent):* Es zeigen sich die gleichen Zusammenhänge mit dem HCCI, wie sie für die SWE beschrieben wurden. Jedoch sind diese wie erwartet insgesamt schwächer ausgeprägt. Dies könnte, wie vermutet, mit dem Generalisierungsniveau der Skala zusammenhängen. So sind die HCCI-Items genereller formuliert (siehe Fragebogen Anhang B) und beziehen sich in der Regel auf nicht näher beschriebene Ziele. Dieser Unterschied zeigt sich auch, wenn man die Resultate der Skalen für allgemeine und berufsspezifische Selbstwirksamkeitserwartungen vergleicht.

*HCCI-Selbstkonzeptklarheit:* Der erwartete starke Zusammenhang mit der Dimension Selbstklarheit wurde gefunden. Da die HCCI-Items in ihrer Formulierung sowohl den Inhalt, wie die Struktur des Selbstkonzepts ansprechen und damit einen weiteren Messanspruch haben, kann der Zusammenhang als starker Beleg für die Validität der Dimension Selbstklarheit gewertet werden. Ausserdem korreliert die SKK in den gleichen Dimensionen mit dem HCCI wie die SWE. Dieses ähnliche Korrelationsmuster erklärt sich möglicherweise damit, dass Selbstklarheit gewissermassen ein Merkmal der Überzeugungen einer Person über sich selbst (im Sinne ihres Selbstkonzepts) darstellt (Campbell, 1996).

*HCCI-Aufmerksamkeitslenkung:* Die Skala Selbstregulation misst einen sehr eingeschränkten Inhaltsbereich, der zudem mit der Emotionskontrolle einen Aspekt aufnimmt, der im HCCI nicht direkt gemessen wird. Erfolgreiche Emotionsregulation ist jedoch laut Snyder (2002) gerade ein Merkmal hoffnungsvoller Personen, womit indirekt trotzdem ein Zusammenhang zwischen Emotionsregulation und dem HCCI angenommen werden kann. Gegenüber dem HCCI lässt sich Aufmerksamkeitslenkung als Konstrukt sehr gut abgrenzen, da es – entsprechend theoretischer Erwartung – nur mit der HCCI-Dimension Umsetzung korreliert. Die Korrelation ist mit  $r=.354$  zudem deutlich. Dies lässt vermuten, dass die Aufmerksamkeitskontrolle ein wichtiger Aspekt der HCCI-Umsetzungskompetenz ist.

### **Beantwortung der Fragestellungen**

#### 1. Ist das HCCI reliabel?

Die Reliabilitäten des ganzen HCCI-Fragebogens und der Dimension Zukunftsvorstellungen sind gut. Bis auf die Dimension Selbstreflexion sind auch die weiteren HCCI-Dimensionen ausreichend reliabel. Für die Dimensionen Selbstreflexion und Selbstklarheit wäre durch den Ausschluss von Items eine Reliabilitätsverbesserungen möglich.

#### 2. Kann die Konstruktvalidität des HCCI gestützt werden?

Es finden sich ausreichend Belege, sowohl für konvergente wie divergente Validität. Die insgesamt deutlichen Zusammenhänge sprechen für ein valides, in sich konsistentes Konstrukt des HCCI, sowohl auf Dimensionsebene, wie für den gesamten Fragebogen. Einzig die Dimension Hoffnung kann nicht ausreichend von den Konzepten Optimismus oder Selbstwirksamkeitserwartungen abgegrenzt werden. Dies lässt sich aber theoretisch, wie beschrieben, nachvollziehen.

### **Methodenkritik**

Die Erhebung der Daten zu den Fragebogen war als geschlossene Online-Befragung konzipiert. Ökonomische Vorteile lagen in der Zeit- und Kosteneinsparung für Untersucher und Teilnehmende. Die zeitliche und örtliche Bearbeitungsunabhängigkeit, sowie die Wahrung der Anonymität dürften wesentlich zur Akzeptanz unter den Teilnehmern und damit zur insgesamt hohen Stichprobenzahl beigetragen haben. Durch die Onlinebeantwortung konnten Versuchsleiterartefakte praktisch ausgeschlossen werden, was sich positiv auf die Qualität der Daten ausgewirkt haben sollte. Andererseits bestand durch die Unabhängigkeit der Beantwortungsumstände keine Kontrolle über die Motivationslage, die Kontextbedingungen der Fragebeantwortung, sowie weitere intervenierende Variablen. Schliesslich war die Vergleichbarkeit und Anschlussfähigkeit der Daten mit weiteren Daten des HCCI-Projekts eine Vorgabe dieser Arbeit, die sich mit einer Online-Umfrage und den technischen Möglichkeiten der Online-Plattform SurveyMonkey gut umsetzen liessen.

Als kritischer Punkt in der technischen Umsetzung erwies sich das Zulassen von Mehrfachbeantwortungen von einer IP-Adresse. Jedes erneute Öffnen des Links zur Umfrage, nach einem Unterbruch, führte zur Eröffnung eines neuen Falles. Einige Personen hätten die Umfrage gerne zu Ende geführt. Sie konnten, verständlicherweise, nicht genug Motivation aufbringen, um die ganze Umfrage noch einmal durchzuführen. Entschied sich eine Person trotzdem dazu, muss die Frage gestellt werden, inwiefern sich dies auf die Motivationslage und damit auf die Umfragebeantwortung ausgewirkt hat. Ein Ausschluss der Option *Mehrfachbeantwortungen* wäre jedoch letztendlich nicht minder problematisch gewesen.

In Anbetracht des Umfangs der Umfrage, verlief die Datensammlung sehr erfreulich. Die gezielte Auswahl und persönliche Anschrift von 160 Personen führte zu einem sehr hohen Rücklauf. Die Datensammlung war somit aber auch mit einem grossen Aufwand verbunden. Es lässt sich nur grob abschätzen, wie viele Personen als Multiplikatoren fungierten. Ein

Streuen der Umfrage über soziale Medien, den Verteiler der ZHAW, oder über Institutionen wie Berufsberatungszentren, wäre eine Alternative oder Ergänzung gewesen. Über deren Wirkung kann jedoch nur spekuliert werden.

Mit 131 Personen ist die Stichprobengrösse zufrieden stellend. Die Repräsentativität ist durch die Rekrutierung im erweiterten Bekanntenkreis des Autors eingeschränkt, was sich in einem überproportionalen Verhältnis von Personen in Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen, sowie einem überdurchschnittlichen Bildungsstand zeigt. Auf die eingesetzten statistischen Methoden sollte dies aber keinen bedeutenden Einfluss gehabt haben.

Ein spezifischer Vorteil der Nutzung einer Online-Plattform war die Möglichkeit der randomisierten Darbietung, sowohl der Items wie auch der Fragebogen. Der HCCI wurde als einziger Fragebogen nur auf Itemebene randomisiert und allen Probanden zu Beginn dargeboten. Damit konnte für die Reliabilitätsmessung des HCCI der Ermüdungseffekt minimiert und eine möglichst genaue Messung realisiert werden. Um Primacy-, Recencyeffekte und Ermüdungseffekte statistisch auszugleichen, schien die Rotation von Items und Fragebogen theoretisch auch für alle anderen Fragebogen sinnvoll. In Bezug auf die Auswirkungen auf Korrelationsberechnungen muss diese Rotation von Items und Fragebogen jedoch kritisch betrachtet werden. Da die Bedingungen der Korrelationen dauernd ändern, führt dies insgesamt zu grösseren Messfehlern. Diese Messfehler sind jedoch statistisch wahrscheinlich nicht sehr bedeutsam und verteilen sich zudem zufällig über die restlichen Konstrukte. Die Wahl einer Rotation von Items und Fragebogen kann damit, im Sinne einer Interessenabwägung, durchaus begründet werden.

Das methodische Vorgehen war auf Grund der Fragestellung bereits stark vorgegeben. Der Entscheid für eine vertiefte Betrachtung einzelner Konstrukte führte dazu, dass nur ein Teil des gesammelten Datenmaterials in die Analyse einfluss. Insbesondere Zusammenhänge mit dem Persönlichkeitsfragebogen HEXOCO-PI-R, hätten zu einer Methodenbereicherung geführt. Zudem hätten beispielsweise zur Dimension Anpassung, für die Daten zu mehreren Messinstrumenten erhoben wurden, differenziertere Aussagen gemacht werden können.

Das ursprüngliche Design dieser Arbeit sah zusätzlich eine Überprüfung der Kriteriumsvalidität für beruflichen Erfolg, mittels des Kriteriums berufliche Position, vor. Tatsächlich finden sich zur Banduras (2001) Human Agency Theory und zu Snyders /1991; 2002) Hoffnungstheorie ausreichend Belege für die Annahme eines solchen Zusammenhangs. Halls (2004) Protean Career Theory geht jedoch davon aus, dass sich beruflicher Erfolg an psycho-

logischen Kriterien wie Zufriedenheit misst und nicht am Einkommen oder an der Position. Eine Überprüfung des Kriteriums Berufserfolg müsste somit zumindest das Kriterium *berufliche Zufriedenheit* mit einbeziehen und vergleichen. Dazu wurden in vorliegender Untersuchung keine Daten erhoben und es wurde auf eine Überprüfung der Kriteriumsvalidität verzichtet.

### Ausblick

Bis Ende Jahr sollen, laut dem HCCI-Projektplan, bei fortgesetzter Datensammlung, weitere Validitätsüberprüfungen und schliesslich die Normierung des Fragebogens erfolgen. Zudem ist eine qualitative Bachelorarbeit geplant, die sich mit der Praxistauglichkeit des HCCI in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung befassen wird.

Tabelle 16

#### *Nicht ausgewertete HCCI-Dimensionen und Messinstrumente*

<b>Dimension</b>	<b>Fragebogen</b>	<b>Konstrukt</b>	<b>Validität</b>	<b>N</b>
Selbstreflexion	SPG Selbstreflexion	Selbstreflexion	konvergent	103
Zukunftsvorstellungen	ZO	Zukunftsorientierung	konvergent	129
Zielsetzung und Planung				
Anpassung	TENFLEX	Assimilation und Akkommodation	konvergent	103
	SOK	Selektion und Optimierung mit Kompensation	konvergent	126
Divers	HEXACO-PI-R	Persönlichkeit	konvergent /	106
	SSI-K3	Selbststeuerung	divergent	125

*Hinweis:* SPG= Skalen zur psychischen Gesundheit; ZO=Transitions-orientierung [Zukunftsorientierung]; SOK= Selektion, Optimierung, Kompensation; SSI-K3=Selbststeuerungsinventar (Kurzversion).

Wie Tabelle 16 zeigt, sind die Daten für die HCCI-Dimensionen Selbstreflexion, Zukunftsvorstellungen, Zielsetzung sowie Planung und Anpassung (genauer) noch nicht ausgewertet. Ausserdem liegen mit dem HEXACO-PI-R Daten zu einem Persönlichkeitsfragebogen nach dem Fünf-Faktoren-Modell und mit dem SSI-K3 solche zu einem Selbststeuerungsinventar vor. Diese Auswertungen sind im Rahmen des HCCI-Projektes vorgesehen. Die Resultate der Dimension Anpassung sind nach Ansicht des Autors von speziellem Interesse. Dies mitunter, da Anpassung in der aktuellen Berufs- und Laufbahnforschung ein wichtiges

Konzept darstellt. Mit den Messinstrumenten TENFLEX und SOK wurden dazu zwei Fragebogen eingesetzt, die differenzierte Aussagen zum Anpassungsverhalten von Personen erlauben.

Der HCCI hat einen hohen praktischen Anspruch, womit die Praxistauglichkeit ein zentrales Gütekriterium darstellt. Denkbar ist der Einsatz als Instrument zur Standortbestimmung in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung. Das Profil der Dimensionen vermittelt auf einen Blick ein Bild über die Laufbahnressourcen einer Person. Zudem lässt sich gut abschätzen, an welchem Punkt des Zielerreichungsprozesses eine Person ungefähr steht. Mit welchen Instrumenten (Fragebogen, Assessment...) diese Informationen in der Praxis bisher erhoben wurden, und ob der Einsatz des HCCI diesbezüglich tatsächlich einen Mehrwert darstellt, müssen weitere Untersuchungen klären. Der ökonomische Umgang mit begrenzten Zeitressourcen dürfte in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung dabei ausschlaggebend für die Wahl der Informationserhebungsmethode sein. Als interessantes Arbeitsinstrument könnte sich der Ansatz des HCCI auch für die Arbeit in der beruflichen Integration erweisen. Für betroffene Personen geht es oft um die Identifizierung von bedeutsamen Zielen, zu deren Erreichen sie sich motivieren können und die Fähigkeit, dazu Umsetzungsstrategien zu entwickeln.

Abschliessend soll auf das Buch *Career Flow. A Hope-Centered Approach to Career Development* (Niles, et al. 2011) hingewiesen werden. Darin finden sich strukturierte Anweisungen zur Arbeit mit dem *Hope-Centered Model of Career Development*. Die Auswertung des HCCI-Profiles kann dabei hilfreiche Hinweise liefern, welche Aspekte im Selbststudium oder mit einer Beratungsperson vertieft werden könnten.

## Literatur

- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 23(1), 1-44.
- Asendorpf, J. (2011). *Persönlichkeitspsychologie - für Bachelor* (2. Überarb. und aktual. Aufl.). Heidelberg: Springer.

- Aspinwall, L. G., & Leaf, S. L. (2002). In search of the unique aspects of hope: Pinning our hopes on positive emotions, future-oriented thinking, hard times, and other people. *Psychological Inquiry*, 13(4), 276-288.
- Averill, J. R., Catlin, G. & Chon, K. K., 1990. *Rules of hope*. New York: Springer-Verlag.
- Babyak, M. A., Snyder, C. R., & Yoshinobu, L. (1993). Psychometric properties of the hope scale: A confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 27, 154–169.
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B., & Snyder, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168-175.
- Baltes, M. M. (1996). *The Many Faces of Dependency in Old Age*. New York: Cambridge University press.
- Baltes, P. B. (1999). The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report: technical report 1999 (Vol. Nr. 66). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Upper Saddle River, N.J: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Self regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanism. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on Motivation* (pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2001). SOCIAL COGNITIVE THEORY: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Bandura, A. (2007). Reflections on an agentic theory of human behavior. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(8), 995-1004.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- Baruch, Y. (2008, August). *Development and validation of a measure for protean career*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA.

- Borkenau, P., Friedel, A. & Wolfradt, U. (2011). Standardisierte Persönlichkeitsfragebögen. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kerstin (Hrsg.), *Persönlichkeitsdiagnostik* (S. 1-72). Göttingen: Hogrefe.
- Brandstädter, J. (1992). Personal control over development: implications of self-efficacy. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-Efficacy: Thought Control of Action* (pp. 127-145). Washington, DC: Hemisphere.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, 28(2), 37-52.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins?. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. erw. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of personality and social psychology*, 59(3), 538.
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavallee, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of personality and social psychology*, 70(1), 141-156.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behaviour*. New York: Cambridge University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1999). Optimism. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works* (pp. 182-204). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The Hopeful Optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 276-321.
- Chang, E. C., Rand, K. L., & Strunk, D. R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: Stress as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 255-263.
- Cheavens, J. S., Feldman, D. B., Woodward, J. T., & Snyder, C.R. (2006). Hope in cognitive psychotherapies: On working with client strength. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(2), 135-145.



- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2th ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297-334.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological bulletin*, *52*(4), 281.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Flow im Beruf: Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY: Basic Books.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(6), 1257-1267.
- Evers, A. (2001). Improving test quality in the Netherlands: Results of 18 years of test ratings. *International Journal of Testing*, *1*(2), 137-153.
- Fisseni, H. J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Fisseni, H. J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik: Mit Hinweisen zur Intervention*. Göttingen: Hogrefe.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, *36*(2), 252-256.
- Kemper, C. J., Beierlein, C., Kovaleva, A., & Rammstedt, B. (2013). Development and validation of an ultrashort measure for the construct of optimism-pessimism: The scale optimism-pessimism-2 (SOP2). *Diagnostica*, *59*(3), 119-129.
- Lothar, S. A., Manfred, A., & Thomas, F. (2012). *Psychologische Diagnostik*. Berlin: Springer.
- Luszczynska, A., Diehl, M., Gutiérrez-Doña, B., Kuusinen, P., & Schwarzer, R. (2004). Measuring one component of dispositional self-regulation: Attention control in goal pursuit. *Personality and Individual Differences*, *37*(3), 555-566.
- Gasteiger, R. (2007). *Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement: Das proteische Erfolgskonzept*. Göttingen: Hogrefe.
- Glaesmer, H., Hoyer, J., Klotsche, J., & Herzberg, P. Y. (2008). Die deutsche Version des life-orientation-tests (LOT-R) zum dispositionellen Optimismus und Pessimismus. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, *16*(1), 26-31.

- Hall, D. T. (1976). *Careers in organisations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T. & Briscoe, J. P. (2004). *Being and becoming protean: Individual and experiential factors in adapting to the new career*. Working Paper. Boston University, Executive Development Roundtable.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead – long live the career* (pp. 15-45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hannover, B. & Kessels, U. (2004). Self-to-prototype matching as a strategy for making academic choices. Why German high school students do not like math and science. *Learning and Instruction*, 14(1), 51-67.
- Hellman, C. M., Pittman, M. K., & Munoz, R. T. (2013). The First Twenty Years of the Will and the Ways: An Examination of Score Reliability Distribution on Snyder's Dispositional Hope Scale. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 723-729.
- Herr, E.L., Cramer, S. H. & Niles S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg, P. Y., Glaesmer, H., & Hoyer, J. (2006). Separating optimism and pessimism: A robust psychometric analysis of the revised life orientation test (LOT-R). *Psychological Assessment*, 18(4), 433-438.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Holland, J. L., Daiger, D., & Power, P. G. (1980). *My vocational situation: Description of an experimental diagnostic form for the selection of vocational assistance*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behaviour*, 69(1), 48-63.
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson, J.J., Jr. (1998). Hope and coping with cancer by college women. *Journal of Personality*, 66(2), 195-214.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kemper, C. J., Beierlein, C., Kovaleva, A., & Rammstedt, B. (2013). Entwicklung und Validierung einer ultrakurzen Operationalisierung des Konstrukts Optimismus-Pessimismus. *Diagnostica*, 59(3), 119-129.
- Kersting, M. (2006). Zur Beurteilung der Qualität von Tests: Resümee und Neubeginn. *Psychologische Rundschau*, 57(4), 243-253.
- Kubinger, K.D., & Jäger, R.S. (Hrsg.). (2003). *Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik*. Weinheim: Beltz, PVU.
- Lazarus, R. S. (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social Research*, 66(2, HOPE and DESPAIR), 653-678.
- Lewin, K. (1935). *Dynamic theory of personality*. New York : McGrawhill
- Lienert, G. A. (1969). *Testaufbau und Testanalyse* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lothar, S. A., Manfred, A., & Thomas, F. (2012). *Psychologische Diagnostik*. Berlin: Springer.
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of clinical psychology*, 55(5), 539-551.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression & Correlation – A Guide for Students and Researchers*. London: SAGE Publications.
- Mitchell, K. E., Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston: Pearson.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., & Amundson, N. E. (2010). *Career flow index: Hope centered career development competencies*. Unpublished manuscript, University Park, PA.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. E. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(34), 101-108.
- Niles, S. G., & Trusty, J. (2012, october). *Creative Approaches to Career Development: Using the Hope-Centered Career Model to Achieve Social Justice, Prosperity, and Sus-*

- tainable Employment in the 21st Century*. Presented at the IAEVG Conference, Mannheim, Germany.
- Rauchfleisch, U. (2008). *Testpsychologie. Eine Einführung in die Psychodiagnostik* (5. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Reschke, F. S., Reschke, K., & Krause, S. (2005). *Kurzbericht zur deutschen Version der Adult Dispositional Hope Scale (Snyder, et al., 1991)*. Universität Leipzig, Institut für angewandte Psychologie.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Savickas, M. L., (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J.,... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological reports*, 51(2), 663-671.
- Schreiber, M., Spiegelberg, St., & Homberger, I. (2012). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen. Zugriff am 01.10.2013. Verfügbar unter <https://www.laufbahndiagnostik.ch/index.php/site/page?view=download>
- Schreiber, M., Yoon, H. J., & Schindler, N. (2013, September). *The German Version of the Hope-Centered Career Inventory*. Poster vorgestellt an der International Conference of the IAEVG, Montpellier. Zugriff am 02.02.2014. Verfügbar unter <https://www.laufbahndiagnostik.ch/index.php/site/page?view=download>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.

- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personalen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40 (2), 105-123.
- Schwarzer, R. Selbstregulation (1999). Zugriff am: 10.11.2013. Verfügbar unter:  
<http://www.userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Selbstregulation/selbstregulation.htm>
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (Hrsg.) (1999). Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. *Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Shorey, H. S., Snyder, C. R., Rand, K. L., & Hockemeyer, J. R. (2002). AUTHORS' RESPONSE: Somewhere Over the Rainbow: Hope Theory Weathers Its First Decade. *Psychological Inquiry*, 13(4), 322-331.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York: Free Press.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualising, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. R. (2002). TARGET ARTICLE: Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality & Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., & Simpson, S.C. (1997). Hope: An individual motive for social commerce. *Group Dynamics: Theory, Reserach, and Practice*, 1(2), 107-118.
- Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J., Jr., & Early, S. (1998). Preferences of high- and low- hope people for self-referential input. *Cognition & Emotion*, 12(6), 807-823.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., & Michael, S. T. (1999). Hoping. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works* (pp. 205-231). New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R, Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope Theory. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp.257-276). New York: Oxford University Press.

- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. *Journal of Educational Psychology, 94*(4), 820-826.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 124*(2), 240-261.
- Stotland, E. (1969). *The psychology of hope*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management, 35*(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*(3), 282-298.
- Tong, E. M., Fredrickson, B. L., Chang, W., & Lim, Z. X. (2010). Re-examining hope: The roles of agency thinking and pathways thinking. *Cognition and Emotion, 24*(7), 1207-1215.
- Tönnies, S., Plöhn, S., & Krippendorf, U. (1996). *Skalen zur psychischen Gesundheit (SPG)*. Manual. Heidelberg: Asanger.
- Woodbury, C. A. (1999). The relationship of anxiety, locus of control and hope to career indecision of African American students. *Dissertation Abstracts International, 59*(11-A), 4072.
- Yoon, H. J. (2009, June 30). *The assessment of human agency: A helping tool for actualizing dreams*. Presented at the National Career development Association Global Conference, Washington, DC.
- Yoon, H. J. (2011). *The development and validation of the assessment of human agency employing albert bandura's human agency theory*. (Order No. 3483753, The Pennsylvania State University). *ProQuest Dissertations and Theses, 151*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/902174568?accountid=15920>. (902174568).

## **Anhang**

**Anhang A:** Hope-Centered Career Inventory (Deutsche Endversion)

**Anhang B:** Druckversion der Onlineumfrage

**Anhang C:** Konferenzbeitrag IAVG. The german version of the HCCI.

**Anhang D:** Deskriptive Statistik

**Anhang E:** Histogramme HCCI

**Anhang F:** Itemkennwerte

**Anhang G:** Streudiagramme zu den Hypothesen

**Anhang H:** Resultate der Zusammenhangshypothesen





## **Anhang A: Hope-Centered Career Inventory (Deutsche Endversion)**

Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft oder nicht und nutzen Sie dafür die unten dargestellte Antwortskala.

1. Ich bin hoffnungsvoll, wenn ich über meine Zukunft nachdenke.
2. Ich nehme mir Zeit, um über meine Gedanken und Gefühle nachzudenken.
3. Ich kann beschreiben, wer ich bin.
4. Ich träume oft davon, wie meine Zukunft sein wird.
5. Ich setze Fristen, um meine Ziele zu erreichen.
6. Ich bleibe fokussiert, damit ich meine Pläne umsetzen kann.
7. Ich bin bereit neue Dinge auszuprobieren, die mir helfen könnten, meine Ziele zu erreichen.
8. Ich glaube, dass sich meine Träume erfüllen werden.
9. Ich denke darüber nach, wie die Dinge, die ich mag, thematisch zusammenhängen.
10. Ich kann mindestens fünf Dinge aufzählen, in denen ich gut bin.
11. Ich stelle mir oft vor, wie meine Zukunft in 2, 5 oder 10 Jahren aussehen wird.
12. Ich liste oft Dinge auf, die ich tun muss, um meine Ziele zu erreichen.
13. Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen, selbst bei Ablenkungen.
14. Ich ändere meine Pläne wenn nötig, um meine Ziele zu erreichen.
15. Ich denke positiv über meine Zukunft.
16. Ich denke über Dinge nach, die mir passiert sind.
17. Ich verstehe, was in meinen verschiedenen Lebensrollen (z. B. als Schüler/in, Student/in, Sohn/Tochter, Elternteil, Arbeitnehmer/in, etc.) von mir erwartet wird.
18. Ich stelle mir oft mögliche zukünftige Ereignisse in meinem Leben vor.
19. Ich erstelle eine Liste der Dinge, die ich erreichen will.
20. Ich unternehme die nächsten Schritte, um meine Ziele zu erreichen.
21. Ich bin offen für Veränderungen, die meine Chance erhöhen könnten, meine Ziele zu erreichen.
22. Ich versuche zuversichtlich zu bleiben, selbst wenn ich mit Schwierigkeiten in meinem Leben konfrontiert werde.
23. Ich denke oft darüber nach, wie meine aktuellen Lebensumstände mich beeinflussen.
24. Ich kann meine Stärken klar beschreiben.
25. Ich verbringe Zeit damit, darüber nachzudenken, was meine Zukunft bringen wird.
26. Ich arbeite einen Plan aus, bevor ich handle.
27. Ich handle, sobald ich klare Ziele habe.
28. Ich bin offen dafür, meine Pläne wenn nötig zu ändern

### **Antwortoptionen**

- 1= Trifft überhaupt nicht zu
- 2= Trifft eher nicht zu
- 3= Trifft eher zu
- 4= Trifft vollständig zu

## Anhang B: Druckversion der Onlineumfrage

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen für das Forschungsprojekt „hoffnungsbezogene Laufbahnressourcen“.

Die Umfrage besteht aus zwei Teilen. Die Bearbeitungszeit beläuft sich auf ca. 30 Minuten. Im ersten Teil der Umfrage werden zunächst Angaben zu Ihrer Person, sowie zu hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen erfasst. Der zweite Teil enthält Fragen zu ihrer Persönlichkeit.

Sie können nach dem ersten Teil entscheiden, ob sie die Umfrage abschliessen oder weiter machen wollen.

### Alter

Geburtsdatum  MM /  TT /  JJJJ

### Geschlecht

### Nationalität

### Arbeitsland

### Kanton

### Bundesland

### Bundesland

### Höchster Bildungsabschluss

- 
- obligatorische Schule
- Berufslehre ohne Berufsmaturität
- Berufslehre mit Berufsmaturität
- Gymnasium/Maturitätsschule
- Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- Universität/ETH
- Doktorat

### Position, in der Sie momentan sind oder zuletzt waren

### Branche, in welcher Sie momentan tätig sind oder zuletzt tätig waren

Vielen Dank schon einmal für diese Angaben.

Nun beginnt der Hauptteil der Umfrage zu den hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen.

Wählen Sie immer die Antwortmöglichkeit aus, die für Sie persönlich zutrifft und antworten Sie möglichst spontan und intuitiv.

Die nachfolgenden Fragen sollen Sie darin unterstützen, sich Gedanken über Ihre Laufbahnressourcen zu machen.

**Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft oder nicht, und nutzen Sie dafür die unten dargestellte Antwortskala.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
Ich nehme mir Zeit, um über meine Gedanken und Gefühle nachzudenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle mir oft vor, wie meine Zukunft in 2, 5 oder 10 Jahren aussehen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit neue Dinge auszuprobieren, die mir helfen könnten, meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich liste oft Dinge auf, die ich tun muss, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mindestens fünf Dinge aufzählen, in denen ich gut bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen, selbst bei Ablenkungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze Fristen, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich träume oft davon, wie meine Zukunft sein wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke darüber nach, wie die Dinge, die ich mag, thematisch zusammenhängen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin hoffnungsvoll, wenn ich über meine Zukunft nachdenke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ändere meine Pläne wenn nötig, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bleibe fokussiert, damit ich meine Pläne umsetzen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann beschreiben, wer ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass sich meine Träume erfüllen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft oder nicht, und nutzen Sie dafür die unten dargestellte Antwortskala.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft vollständig zu
Ich verbringe Zeit damit, darüber nachzudenken, was meine Zukunft bringen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stelle mir oft mögliche zukünftige Ereignisse in meinem Leben vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich handle, sobald ich klare Ziele habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke oft darüber nach, wie meine aktuellen Lebensumstände mich beeinflussen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich unternehme die nächsten Schritte, um meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke über Dinge nach, die mir passiert sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke positiv über meine Zukunft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin offen dafür, meine Pläne wenn nötig zu ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Stärken klar beschreiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verstehe, was in meinen verschiedenen Lebensrollen (z. B. als Schüler/in, Student/in, Sohn/Tochter, Elternteil, Arbeitnehmer/in, etc.) von mir erwartet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin offen für Veränderungen, die meine Chance erhöhen könnten, meine Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche zuversichtlich zu bleiben, selbst wenn ich mit Schwierigkeiten in meinem Leben konfrontiert werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erstelle eine Liste der Dinge, die ich erreichen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite einen Plan aus, bevor ich handle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwieweit Ihre Meinung mit den folgenden Aussagen übereinstimmt.**

	trifft ausgesprochen zu	trifft etwas zu	teils/teils	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Meine Zukunft sehe ich immer optimistisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich zähle selten darauf, dass mir etwas Gutes widerfährt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn bei mir etwas schief laufen kann, dann tut es das auch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem erwarte ich, das mir mehr gute als schlechte Dinge widerfahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fast nie entwickeln sich die Dinge nach meinen Vorstellungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch in ungewissen Zeiten erwarte ich normalerweise das Beste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	falsch	eher falsch	eher richtig	richtig
Ich erreiche die Ziele, die ich mir setze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt viele Wege, mit denen man jedes mögliche Problem überwinden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn andere entmutigt werden, weiss ich, dass ich einen Weg finden kann, das Problem zu lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fallen viele Möglichkeiten ein, aus einer schwierigen Situation herauszukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verfolge meine Ziele energisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin in meinem bisherigen Leben recht erfolgreich gewesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Erfahrungen in der Vergangenheit haben mich gut auf meine Zukunft vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich könnte mir viele Möglichkeiten einfallen lassen, die Dinge im Leben zu bekommen, die mir am wichtigsten sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	stimme überhaupt nicht zu	stimme überwiegend nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme überwiegend zu	stimme vollständig zu
Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### In der folgenden Frage geht es um Optimismus.

	gar nicht optimistisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr optimistisch
Optimisten sind Menschen, die mit Zuversicht in die Zukunft blicken und meistens Gutes erwarten. Bitte schätzen Sie sich selbst ein: Wie optimistisch sind Sie im Allgemeinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### In der folgenden Frage geht es um Pessimismus.

	gar nicht pessimistisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr pessimistisch
Pessimisten sind Menschen, die voller Zweifel in die Zukunft blicken und meistens Schlechtes erwarten. Bitte schätzen Sie sich selbst ein: Wie pessimistisch sind Sie im Allgemeinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Hier geht es um Ihre persönlichen Einschätzungen und Gefühle. Bitte kreuzen Sie das Kästchen an, das am ehesten zutrifft.**

	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft eher zu	trifft genau zu
Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unerwarteten Situationen weiss ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiss ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurecht kommen werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.**

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	trifft eher zu	trifft völlig zu
Wenn ich darüber nachdenke, was für ein Mensch ich früher war, bin ich mir nicht sicher, wie ich damals wirklich war.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kommt selten vor, dass verschiedene Aspekte meiner Persönlichkeit miteinander in Konflikt geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Meinung über mich selbst ändert sich von einem Tag zum anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal glaube ich, andere Menschen besser zu kennen als mich selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke viel darüber nach, was für ein Mensch ich eigentlich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube nicht, dass ich jemandem beschreiben könnte, wie ich wirklich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was ich über mich selbst denke, scheint sich sehr häufig zu ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal habe ich das Gefühl, nicht der Mensch zu sein, als der ich erscheine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich über mich nachdenke, fallen mir Dinge ein, die nicht zusammenpassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist oft schwer für mich Entscheidungen zu treffen, da ich nicht genau weiss, was ich will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich meine Persönlichkeit beschreiben sollte, könnte meine Beschreibung an verschiedenen Tagen unterschiedlich ausfallen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Grossen und Ganzen habe ich eine klare Vorstellung davon, wer und was ich bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Es gibt ja Menschen, die leben eher in den Tag hinein, und andere, die ihre Zukunft planen. Wie ist das bei Ihnen, inwieweit können Sie folgenden Aussagen zustimmen?**

	stimmt nicht	stimmt wenig	stimmt etwas	stimmt völlig
Wenn man sein Leben nicht ganz genau plant, erreicht man nie etwas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über meine Zukunft sehe ich ziemlich klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir ist eine klare Zukunftsperspektive wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist mir wichtig, mir rechtzeitig klare Ziele zu setzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe feste Pläne, was meine Zukunft angeht, und glaube auch, dass ich sie erreichen werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es gut zu wissen, was man im Alter von 40 erreicht haben will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Hier geht es um Ihre persönlichen Einschätzungen und Gefühle. Bitte kreuzen Sie die Option an, die am ehesten zutrifft.**

	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
Ich kann es verhindern, dass meine Gedanken ständig von der Aufgabe abschweifen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle möglichen Gedanken oder Gefühle lassen mir einfach keine Ruhe zum Arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich bei einer Tätigkeit zu aufgeregt werde, kann ich mich so beruhigen, dass ich bald wieder weitermachen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich Sorgen habe, kann ich mich nicht auf eine Tätigkeit konzentrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich lange Zeit auf eine Sache konzentrieren, wenn es nötig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich von einer Sache abgelenkt werde, komme ich schnell wieder zum Thema zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn störende Gedanken auftreten, kann ich sie nur schwer von mir weg schieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn bei einer Tätigkeit eine sachliche Haltung nötig ist, kann ich meine Gefühle unter Kontrolle bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich behalte mein Ziel im Auge und lasse mich nicht vom Weg abbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach einer Unterbrechung finde ich problemlos zu einer konzentrierten Arbeitsweise zurück.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwieweit die hier aufgelisteten Aussagen auf Ihre momentane Situation zutreffen:**

	gar nicht	etwas	überwiegend	ausgesprochen
Beruf bzw. Ausbildung sind zurzeit sehr belastend für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich in den meisten Situationen ganz frei, so zu handeln, wie ich es möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich meist im Einklang mit mir selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann übermäßige Erregung sehr gut abbauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auch in einem Zustand starker innerer Anspannung schnell wieder entspannen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mit grossen Veränderungen in meinem Leben fertig werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich in eine schlechte Stimmung gerate, komme ich da ganz schwer wieder heraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unter Belastung verliere ich den Zugang zu meinen Gefühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Anspannung lockern, wenn sie störend wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevor ich mit einer Sache anfangen, gehe ich die Einzelheiten erst einmal gedanklich durch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich traurig bin, verliere ich das Gespür für das, was ich wirklich will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn etwas getan werden muss, beginne ich damit ohne Zögern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Bitte geben Sie an, inwieweit die hier aufgelisteten Aussagen auf Ihre momentane Situation zutreffen:**

	gar nicht	etwas	überwiegend	ausgesprochen
Wenn ich viele Dinge erledigen muss, mache ich mir einen Zeitplan (d.h., ich lege fest, was ich wann tue).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte in der letzten Zeit eine Menge Ärger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Dinge gelingen gut, weil ich sie kraftvoll anpacke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn etwas schiefgegangen ist, verliere ich oft den Kontakt zu meinen Gefühlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn eine Sache langweilig wird, weiss ich meist, wie ich wieder Spass daran finden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn etwas zu erledigen ist, beginne ich am liebsten sofort damit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine momentanen Lebensumstände sind schon recht hart.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn etwas Schlimmes passiert ist, dauert es sehr lange, bis ich mich auf etwas anderes konzentrieren kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss oft aus heiterem Himmel an Dinge denken, die gar nicht zur Sache gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mein Durchhaltevermögen nachlässt, weiss ich meist ganz genau, wie ich meine Lust an der Sache verstärken kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft fange ich mit einer Sache an, ohne sie zu beenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft komme ich erst dadurch in Gang, dass ich mir vorstelle, wie schlecht ich mich fühle, wenn ich eine Sache nicht tue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwieweit die hier aufgelisteten Aussagen auf Ihre momentane Situation zutreffen:**

	gar nicht	etwas	überwiegend	ausgesprochen
Um mich zu motivieren, stelle ich mir oft vor, was passiert, wenn ich eine Sache nicht rechtzeitig erledige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft spornt mich die Angst vor einem Fehlschlag an, mich ganz besonders anzustrengen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Leben hat sich vieles verändert, mit dem ich klar kommen muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich unter Druck gerate, spüre ich oft gar nicht richtig, was ich selbst will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nervosität kann ich ganz gezielt abbauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gedanken treiben oft von der Sache weg, auf die ich mich eigentlich konzentrieren möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meist handle ich in dem Bewusstsein, das, was ich tue, selbst zu wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei fast allem, was ich im Alltag tue, spüre ich, dass ich es freiwillig tue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich meist ganz gut motivieren, wenn der Durchhaltewille nachlässt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin zurzeit mit vielen Schwierigkeiten in meinem Leben konfrontiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine unangenehme Pflicht erledigen muss, stelle ich mir oft vor, wie schlimm ich mich fühle, wenn ich sie nicht rechtzeitig erledigt habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme mir öfters Dinge vor und komme dann doch nicht dazu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwieweit die hier aufgelisteten Aussagen auf Ihre momentane Situation zutreffen:**

	gar nicht	etwas	überwiegend	ausgesprochen
Bei einer schwierigen Tätigkeit kann ich gezielt auf die positiven Seiten schauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mich auf eine ganz neue Situation in meinem Leben einstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorgenvolle Gedanken werde ich schlecht wieder los, wenn sie einmal da sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach unangenehmen Erlebnissen komme ich oft über eine ganze Zeit nicht mehr aus dem Grübeln heraus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevor ich eine neue Sache in Angriff nehme, mache ich mir meist einen Plan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schiebe viele Dinge vor mir her.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn eine Aufgabe erledigt werden muss, packe ich sie am liebsten sofort an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gedanken schweifen oft ganz unwillkürlich von der Sache ab, mit der ich mich gerade beschäftige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss mit einer Menge Schwierigkeiten fertig werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich schiebe unangenehme Dinge oft auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevor ich eine umfangreiche Arbeit beginne, lege ich fest, wie ich vorgehe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oft muss ich an Dinge denken, die mit dem, was ich gerade tue, gar nichts zu tun haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wir haben grosses Interesse daran zu erfahren, wie Sie sich verhalten, wenn es um Ihre Lebensgestaltung geht. Damit meinen wir, wie Sie entscheiden, was Ihnen im Leben wichtig ist. Weiterhin interessiert uns, wie Sie vorgehen, um Ihr eigenes Leben so zu gestalten, dass es Ihren Vorstellungen von einem guten Leben entspricht.

Wir haben im folgenden immer zwei Möglichkeiten einander gegenübergestellt, wie man über sein Leben nachdenken kann oder wie man vorgehen kann, um zu erreichen, was einem wichtig ist. Stellen Sie sich einfach zwei Personen vor, die sich darüber unterhalten. Wir möchten nun gerne von Ihnen wissen, welcher dieser Personen Sie am ähnlichsten sind, d.h. wie Sie sich selbst am ehesten verhalten, wenn es um Ihre Lebensgestaltung geht.

Lesen Sie jeweils durch, was die beiden Personen sagen. Überlegen Sie sich dabei, was Sie selbst am ehesten tun würden, also ob Sie sich eher wie Person A oder wie Person B verhalten und kreuzen Sie das entsprechende Kästchen an.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

- A: Ich konzentriere meine ganz Energie auf wenige Dinge.
- B: Ich verteile meine Energie auf viele Dinge.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

- A: Ich verfolge immer nur einen Plan nach dem anderen.
- B: Ich verfolge immer viele Pläne auf einmal.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

- A: Wenn ich mir überlege, was ich will, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.
- B: Auch wenn ich mir überlege, was ich eigentlich will, lege ich mich nicht endgültig fest.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn die Dinge nicht mehr so laufen wie bisher, lege ich mich auf ein oder zwei wichtige Ziele fest.

B: Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen, wie bisher, versuche ich trotzdem all meine Ziele beizubehalten.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn ich etwas Wichtiges nicht mehr so tun kann wie bisher, suche ich nach einem neuen Ziel.

B: Wenn ich etwas Wichtiges nicht mehr so tun kann wie bisher, verteile ich meine Zeit und Energie auf viele andere Dinge.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, überlege ich ganz genau, was mir wichtig ist.

B: Wenn mir etwas nicht mehr so gelingt wie früher, lasse ich die Dinge erst einmal auf mich zukommen.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Ich probiere so lange, bis mir gelingt, was ich mir vorstelle.

B: Wenn mir nicht gleich gelingt, was ich mir vorstelle, probiere ich nicht mehr lange andere Möglichkeiten durch.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Ich setze alles daran, meine Pläne zu verwirklichen.

B: Ich warte lieber ab, ob sich meine Pläne nicht vielleicht von selbst verwirklichen.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn mir an etwas sehr gelegen ist, setze ich mich voll und ganz dafür ein.

B: Auch wenn mir an etwas sehr gelegen ist, lasse ich mich dennoch nicht voll und ganz darauf ein.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn die Dinge nicht mehr so laufen wie bisher, suche ich nach anderen Wegen, um zum Ziel zu kommen.

B: Wenn die Dinge nicht mehr so gut laufen, wie bisher, gebe ich mich auch damit zufrieden.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn etwas nicht mehr so gut klappt wie bisher, bitte ich andere um Rat oder Hilfe.

B: Wenn etwas nicht mehr so gut klappt wie bisher, verzichte ich lieber darauf, als andere um Rat oder Hilfe zu bitten.

**Wählen Sie die entsprechende Option aus.**

A: Wenn mich etwas daran hindert, weiterzumachen wie bisher, dann gebe ich mir erst recht Mühe.

B: Wenn mich etwas daran hindert, weiterzumachen wie bisher, verzichte ich lieber darauf.

**Sie haben nun den ersten Teil der Umfrage beantwortet. Vielen Dank.**

**Der zweite Teil der Umfrage beansprucht ca. 10 Minuten. Wir freuen uns, wenn Sie auch an diesem Teil der Umfrage teilnehmen.**

Nachfolgend finden Sie eine Liste mit Aussagen, die mehr oder weniger auf Sie zutreffen können. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

**Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.**

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Wenn ich an irgendetwas arbeite, beachte ich kleine Details nicht allzu sehr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Allgemeinen bin ich mit mir ziemlich zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann manchmal nichts dagegen machen, dass ich mir über kleine Dinge Sorgen mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Gruppentreffen sage ich nur selten meine Meinung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich plane im Voraus und organisiere, damit in letzter Minute kein Zeitdruck aufkommt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe selten Wut im Bauch, nicht mal gegen Leute, die mich sehr ungerecht behandelt haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde keine Schmeicheleien benutzen, um eine Gehaltserhöhung zu bekommen oder befördert zu werden, auch wenn ich wüsste, dass es erfolgreich wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde es genießen, ein Kunstwerk zu schaffen, etwa einen Roman, ein Lied oder ein Gemälde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere sagen mir manchmal, dass ich zu kritisch gegenüber anderen bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treibe mich oft selbst sehr stark an, wenn ich versuche, ein Ziel zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich wüsste, dass ich niemals erwischt werde, wäre ich bereit, eine Million zu stehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Besuch einer Kunstaussstellung würde mich ziemlich langweilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin daran interessiert, etwas über die Geschichte und Politik anderer Länder zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hätte Angst, wenn ich bei schlechten Wetterbedingungen verreisen müsste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere sagen mir manchmal, dass ich zu dickköpfig bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.**

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Andere halten mich für jähzornig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich wegen einer schmerzvollen Erfahrung leide, brauche ich jemanden, der mich tröstet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treffe Entscheidungen eher aus dem Bauch heraus als durch sorgfältiges Nachdenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel Geld zu haben ist nicht besonders wichtig für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin der Meinung, dass ich nicht beliebt bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe Berufe, in denen man sich aktiv mit anderen Menschen auseinandersetzt solchen vor, in denen man alleine arbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es um körperliche Gefahren geht, bin ich sehr ängstlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Einstellung gegenüber Personen, die mich schlecht behandelt haben, ist "vergeben und vergessen".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass es Zeitverschwendung ist, radikalen Ideen Aufmerksamkeit zu schenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An den meisten Tagen bin ich fröhlich und optimistisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich könnte weinen, wenn ich andere Personen sehe, die weinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich die Gelegenheit dazu hätte, würde ich gerne ein Konzert mit klassischer Musik besuchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich von jemandem etwas will, lache ich auch noch über dessen schlechteste Witze.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass ich mehr Respekt verdiene als ein durchschnittlicher Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.**

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In sozialen Situationen bin ich gewöhnlich die Person, die den ersten Schritt macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man hat mir schon oft gesagt, dass ich eine gute Vorstellungskraft habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe es noch nie wirklich gemocht, eine Enzyklopädie durchzublättern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mit schwierigen Situationen umgehen, ohne dass ich emotionale Unterstützung von irgendjemandem brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das erste, was ich an einem neuen Ort tue, ist, Freundschaften zu schliessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich versuche immer, fehlerfrei zu arbeiten, auch wenn es Zeit kostet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache mir viel weniger Sorgen als die meisten Leute.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite nur so viel wie nötig, um gerade so durchzukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es würde mir viel Freude bereiten, teure Luxusgüter zu besitzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, nachsichtig zu sein, wenn ich andere beurteile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde niemals Bestechungsgeld annehmen, auch wenn es sehr viel wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Leute werden schneller ärgerlich als ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache viele Fehler, weil ich nicht nachdenke, bevor ich handle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den einzelnen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.**

	starke Ablehnung	Ablehnung	neutral	Zustimmung	starke Zustimmung
Andere nennen mich oft eine/n Perfektionisten/in.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst in einem Notfall würde ich nicht in Panik geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde nicht vortäuschen, jemanden zu mögen, nur um diese Person dazu zu bringen, mir Gefälligkeiten zu erweisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte mich nicht für einen künstlerischen oder kreativen Menschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mir andere sagen, dass ich falsch liege, ist meine erste Reaktion, mit ihnen zu streiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich wertlos bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle starke Emotionen, wenn jemand, der mir nahe steht, für eine längere Zeit weggeht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will, dass alle wissen, dass ich eine wichtige angesehene Person bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn Leute viele Fehler machen, sage ich nur selten etwas Negatives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es langweilig, über Philosophie zu diskutieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bleibe emotionslos, selbst in Situationen, in denen die meisten Leute sehr sentimental werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich in einer Gruppe von Leuten bin, bin ich oft die Person, die im Namen der Gruppe spricht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde in die Versuchung geraten, Falschgeld zu benutzen, wenn ich sicher sein könnte, damit durchzukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Leute sind aufgedrehter und dynamischer als ich es im Allgemeinen bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Situationen, in denen man seine Wünsche, Ziele oder Pläne vielleicht nicht so verwirklichen kann, wie man das gerne würde.



**Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussage auf Sie persönlich zutrifft.**

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	unbestimmt	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Wenn sich mir Schwierigkeiten in den Weg legen, verstärke ich gewöhnlich meine Anstrengungen erheblich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, auch in aussichtslosen Situationen zu kämpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich auf unüberwindbare Hindernisse stosse, suche ich mir lieber ein neues Ziel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verzichte auch mal auf einen Wunsch, wenn er mir schwer erreichbar erscheint.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich lange vergeblich mit einem Problem auseinandersetze, merke ich oft, dass ich im Grunde auch ohne eine Lösung zurechtkomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Gebiet, auf dem ich von anderen übertroffen werde, verliert für mich an Bedeutung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch im grössten Unglück finde ich oft noch einen Sinn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Leben ist viel angenehmer, wenn ich mir keine hohen Ziele stecke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchsetzung meiner Interessen kann ich sehr hartnäckig sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um Enttäuschungen von vornherein zu vermeiden, stecke ich meine Ansprüche nicht allzu hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn mir etwas gründlich schief geht, sehe ich doch irgendwo einen kleinen Fortschritt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je schwieriger ein Ziel zu erreichen ist, um so erstrebenswerter erscheint es mir oft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussage auf Sie persönlich zutrifft.**

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	unbestimmt	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn etwas nicht nach meinen Wünschen läuft, gebe ich eher meine Wünsche auf, als lange zu kämpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst wenn alles aussichtslos erscheint, suche ich noch nach Möglichkeiten, die Lage unter Kontrolle zu bringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstriche erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite abgewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit, mich in Gelassenheit zu üben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vor ernstern Problemen verschliesse ich manchmal die Augen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mir einmal etwas in den Kopf gesetzt habe, lasse ich mich auch durch grosse Schwierigkeiten nicht davon abbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich vermeide es, mich mit Problemen auseinanderzusetzen, für die ich keine Lösung habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: es gibt ja noch andere Dinge im Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen.**

	vollständige Zustimmung	etwas Zustimmung	etwas Ablehnung	vollständige Ablehnung
Ich überdenke mein Verhalten oft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kenne mich ganz gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solange ich an mich selber glaube, erreiche ich, was ich will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin bereit von anderen zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann aus meinen Fehlern lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache häufig Erfahrungen, die mich persönlich weiterbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich setze mich immer wieder mit mir auseinander.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, die Umfrage auszufüllen. Sie haben so einen Teil zum Gelingen des Forschungsprojekts „hoffnungsbezogene Laufbahnressourcen“ beigetragen. Bitte klicken sie auf "Fertig", um die Umfrage abzuschliessen.

# Anhang C: Konferenzbeitrag IAVG. The german version of the HCCI



IAEVG conference  
24<sup>th</sup> to 27<sup>th</sup> September 2013

Zürich University  
of Applied Sciences



Prof. Dr. Marc Schreiber<sup>1</sup>  
Prof. Dr. Hyung Joon Yoon<sup>2</sup>  
Dr. Nicola Schindler<sup>1</sup>

<sup>1</sup> University of Applied Sciences (Zurich, Switzerland)  
<sup>2</sup> Al Akhawayn University (Ifrane, Morocco)

## The German Version of the Hope-Centered Career Inventory

### Theory

The Hope-Centered Career Inventory (HCCI; Niles, Yoon, Balin, & Amundson, 2010) is a questionnaire, which is based on the Hope-Centered Model of Career Development (HCMCD; Niles, Amundson, & Neault, 2011). It measures seven important competencies for effective career self-management. These competencies are: 1) hope, 2) self-reflection, 3) self-clarity, 4) visioning, 5) goal setting and planning, 6) implementing and 7) adapting. As hope is essential for every process of the HCMCD, it represents the core element of the model. Being hopeful means having goals, knowing how to achieve those goals and believing to be able to reach those goals. Hope helps individuals to take action toward goals.



Hope indicates the degree of your hopefulness about your future

Self-reflection involves examining your thoughts, beliefs, behaviors, and circumstances

Self-clarity involves having a clear understanding about one's important self-characteristics (e.g., interests, values, skills, motivation, goals)

Visioning involves brainstorming future possibilities for your career and identifying your desired future outcomes

Goal Setting and Planning involves the process of crystallizing what you want to achieve and identifying specific steps to achieve the goals

Implementing involves taking action to achieve one's goals  
Adapting involves using new information about the self and/or the environment to adjust your goals and/or plans when necessary

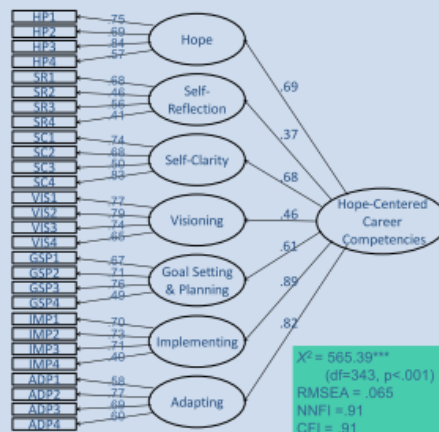
### First results from the German version of the Hope-Centered Career Inventory

(based on a english-german-english translation – back - translation process involving different native speaking psychologists)

Descriptive Statistics HCCI			
Scale	N	Mean	SD
HCCI	116	3.08	.36
Hope	116	3.19	.57
Self_reflection	116	3.31	.47
Self_clarity	116	3.28	.57
Visioning	116	2.97	.67
Goal_setting	116	2.51	.62
Implementing	116	2.91	.56
Adapting	116	3.36	.46

Reliabilities HCCI			
Scale	No. of items	N	Cronbachs Alpha
HCCI	28	116	.88
Hope	4	116	.80
Self_reflection	4	116	.59
Self_clarity	4	116	.77
Visioning	4	116	.82
Goal_setting	4	116	.75
Implementing	4	116	.75
Adapting	4	116	.75

### Confirmatory Factor Analysis Result



N = 116 (male = 43, female = 73); Age = 38 (min.= 19, max.= 62, SD= 10.15)

### Discussion

- The internal consistency of the total scale of the HCCI is good (.88).
- In general, the reliability coefficients of HCCI subscales were .75 or above (adequate reliability), except for the self-reflection scale (.59).
- The seven factor HCCI is a good fitting model considering fit indices.
- Overall, the initial reliability and validity of the German version HCCI seems to be adequate.
- More data need to be collected in order to establish norm scores and to further validate the scale.

### References

- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balin, E., & Amundson, N. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 34, 101–109.

## Anhang D: Deskriptive Statistik

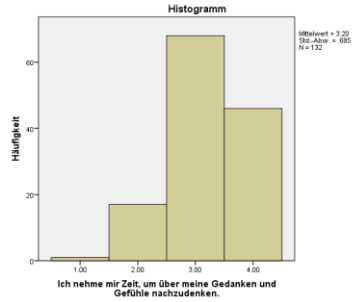
		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Maschinenbau	Anzahl	3	0	3
	% innerhalb von Geschlecht	5.7%	0.0%	2.3%
Chemische Industrie	Anzahl	1	2	3
	% innerhalb von Geschlecht	1.9%	2.5%	2.3%
Verarbeitendes Gewerbe, übrige Industrie	Anzahl	1	0	1
	% innerhalb von Geschlecht	1.9%	0.0%	0.8%
Handel	Anzahl	2	4	6
	% innerhalb von Geschlecht	3.8%	5.1%	4.5%
Gesundheits- und Sozialwe- sen	Anzahl	13	39	52
	% innerhalb von Geschlecht	24.5%	49.4%	39.4%
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Anzahl	4	1	5
	% innerhalb von Geschlecht	7.5%	1.3%	3.8%
Baugewerbe	Anzahl	1	3	4
	% innerhalb von Geschlecht	1.9%	3.8%	3.0%
Kredit- und Versicherungs- gewerbe	Anzahl	3	0	3
	% innerhalb von Geschlecht	5.7%	0.0%	2.3%
IT-Tätigkeiten, Forschung und Entwicklung	Anzahl	7	0	7
	% innerhalb von Geschlecht	13.2%	0.0%	5.3%
Öffentliche Verwaltung	Anzahl	3	5	8
	% innerhalb von Geschlecht	5.7%	6.3%	6.1%
Erziehung und Unterricht	Anzahl	10	18	28
	% innerhalb von Geschlecht	18.9%	22.8%	21.2%
Sonstige	Anzahl	5	7	12
	% innerhalb von Geschlecht	9.4%	8.9%	9.1%
Gesamt	Anzahl	53	79	132
	% innerhalb von Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

# Anhang E: Histogramme HCCI

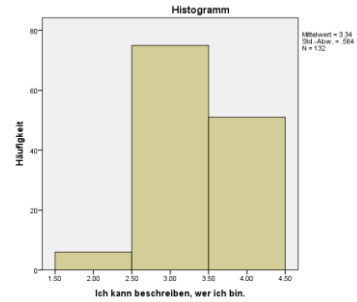
Item 1:



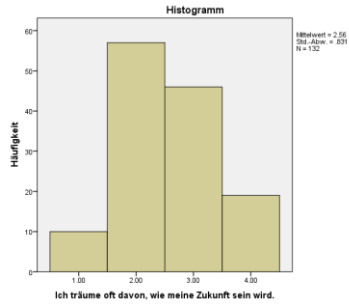
Item 2:



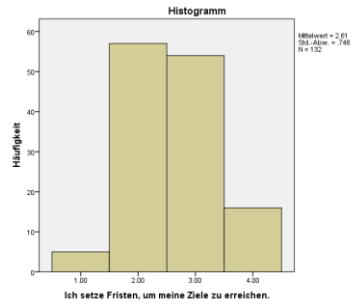
Item 3:



Item 4:



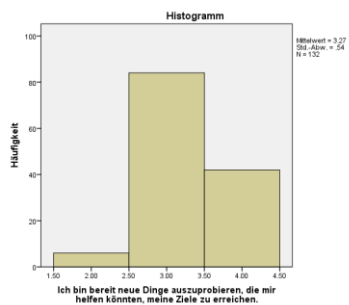
Item 5:



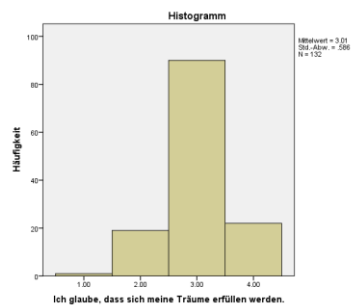
Item 6:



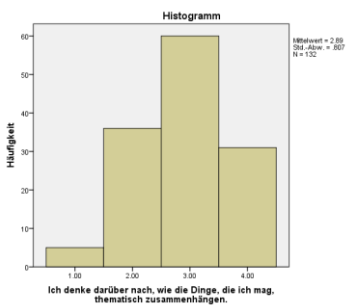
Item 7:



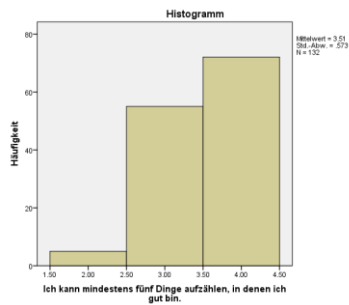
Item 8:



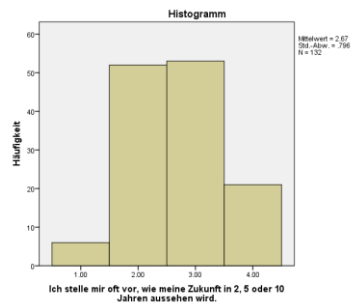
Item 9:



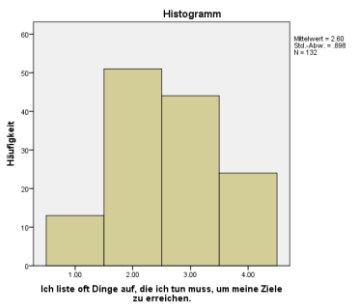
Item 10:



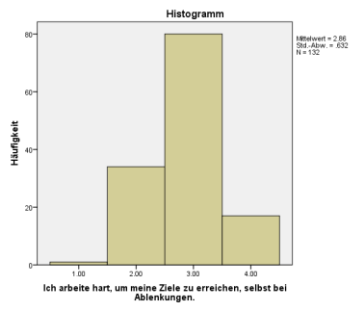
Item 11:



Item 12:



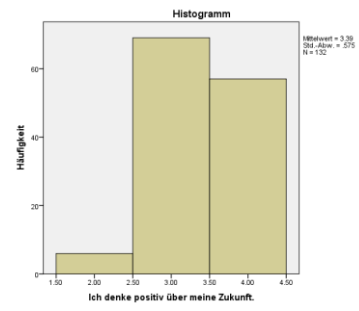
Item 13:



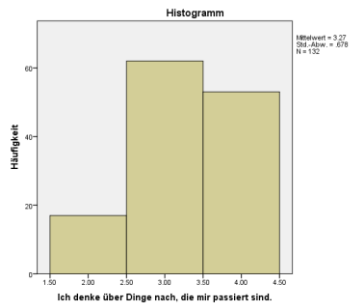
Item 14:



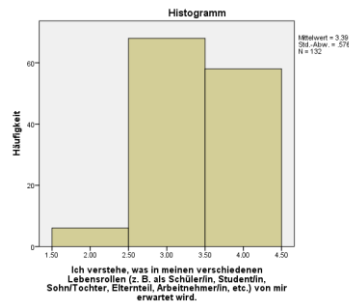
Item 15:



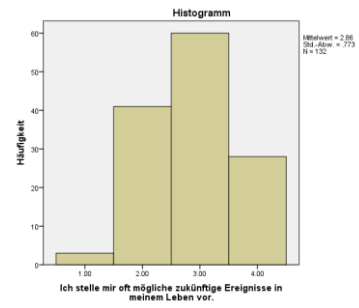
Item 16:



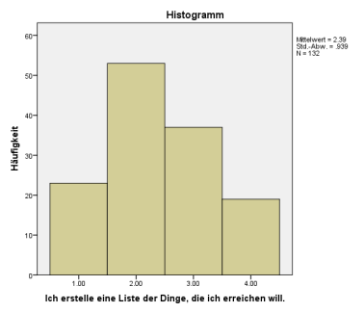
Item 17:



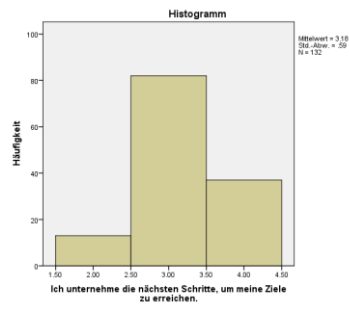
Item 18:



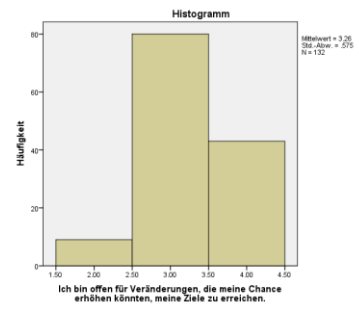
Item 19:



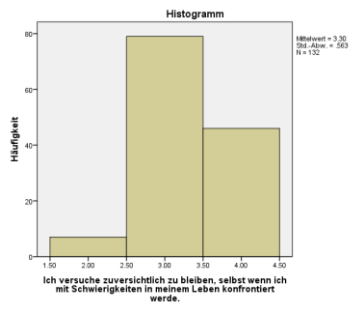
Item 20:



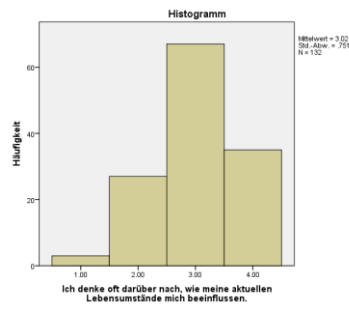
Item 21:



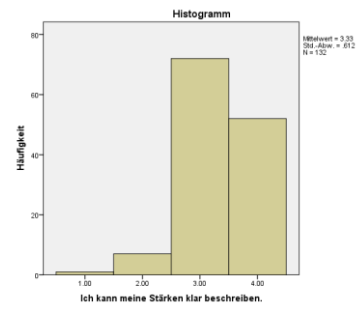
Item 22:



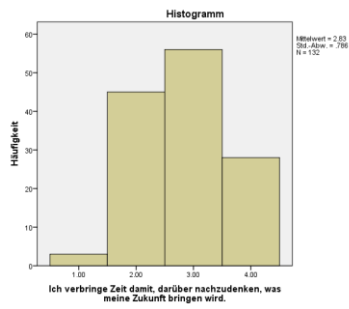
Item 23:



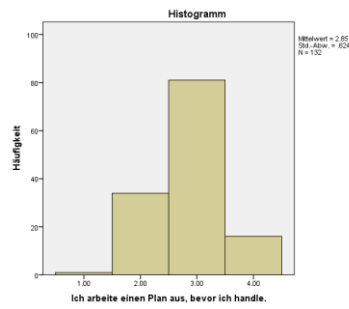
Item 24:



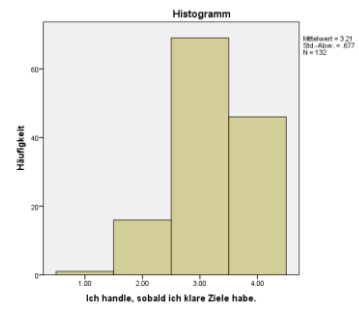
Item 25:



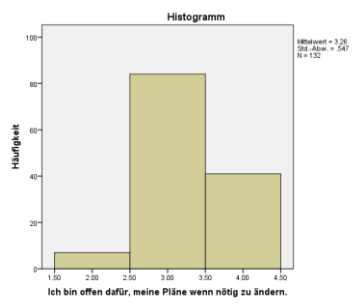
Item 26:



Item 27:



## Item 28:



## Anhang F: Itemkennwerte

	N	Min	Max	Mean	Schwierig- keitsindex	SD	Kurtosis	Schiefe	Itemtrenn- schärfe
Item 1	131	2.00	4.00	3.3817	.7939	.56102	-.812	-.183	.627
Item 2	131	1.00	4.00	3.1985	.7328	.68410	-.234	-.421	.477
Item 3	131	2.00	4.00	3.3435	.7812	.56529	-.700	-.135	.617
Item 4	131	1.00	4.00	2.5725	.5242	.82304	-.585	.184	.593
Item 5	131	1.00	4.00	2.6031	.5344	.74089	-.423	.215	.494
Item 6	131	1.00	4.00	2.8397	.6132	.64231	.165	-.197	.565
Item 7	131	2.00	4.00	3.2672	.7557	.53815	-.408	.117	.497
Item 8	131	1.00	4.00	3.0153	.6718	.58157	.894	-.239	.529
Item 9	131	1.00	4.00	2.8779	.6260	.80406	-.543	-.225	.209
Item 10	131	2.00	4.00	3.5038	.8346	.57344	-.581	-.636	.449
Item 11	131	1.00	4.00	2.6794	.5598	.79679	-.612	.088	.619
Item 12	131	1.00	4.00	2.5878	.5293	.89331	-.775	.060	.672
Item 13	131	1.00	4.00	2.8626	.6209	.62957	-.056	-.076	.530
Item 14	131	2.00	4.00	3.1756	.7252	.56133	-.085	.032	.455
Item 15	131	2.00	4.00	3.3969	.7990	.56404	-.819	-.237	.720
Item 16	131	2.00	4.00	3.2672	.7557	.67738	-.807	-.385	.381
Item 17	131	2.00	4.00	3.3969	.7990	.57752	-.740	-.317	.341
Item 18	131	1.00	4.00	2.8550	.6183	.77581	-.723	-.043	.621
Item 19	131	1.00	4.00	2.3817	.4606	.93198	-.787	.207	.659
Item 20	131	2.00	4.00	3.1756	.7252	.58810	-.273	-.053	.472
Item 21	131	2.00	4.00	3.2519	.7506	.57303	-.412	-.056	.470
Item 22	131	2.00	4.00	3.2977	.7659	.56425	-.555	-.062	.510
Item 23	131	1.00	4.00	3.0076	.6692	.74932	-.271	-.347	.586
Item 24	131	1.00	4.00	3.3282	.7761	.61322	.495	-.534	.666
Item 25	131	1.00	4.00	2.8168	.6056	.78252	-.800	.042	.611
Item 26	131	1.00	4.00	2.8473	.6158	.62602	-.057	-.070	.431
Item 27	131	1.00	4.00	3.2137	.7379	.67945	-.180	-.442	.388
Item 28	131	2.00	4.00	3.2519	.7506	.54552	-.336	.080	.516
Gültige	131								

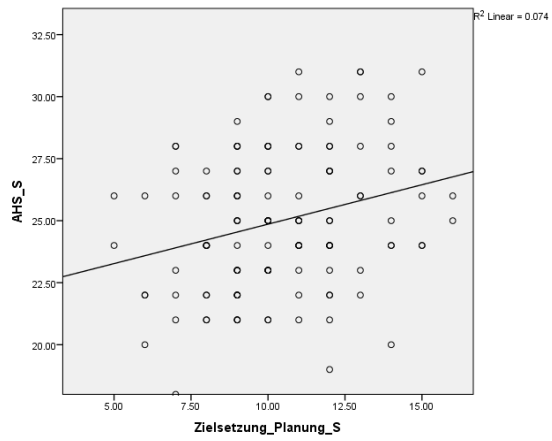
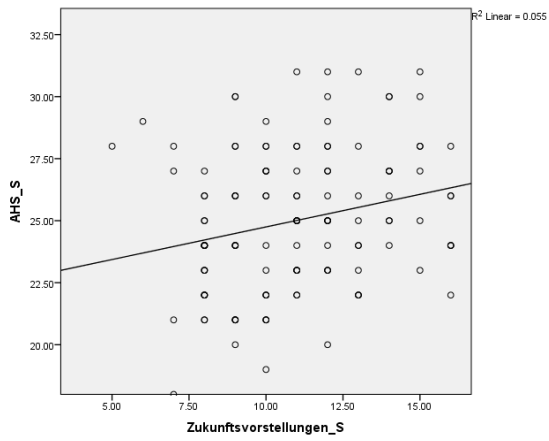
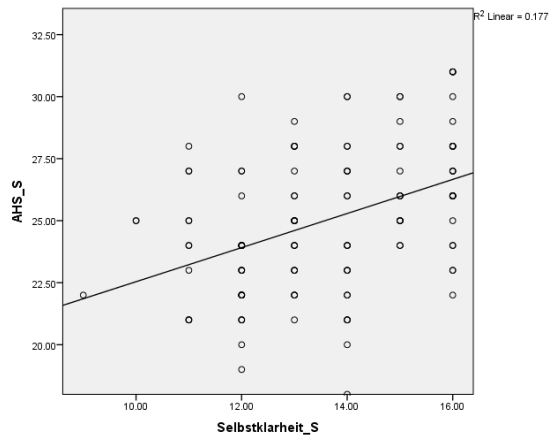
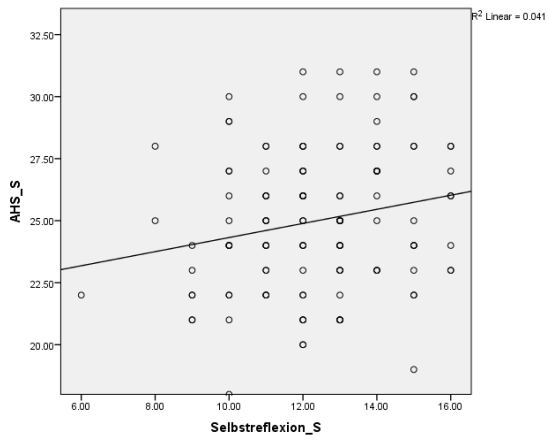
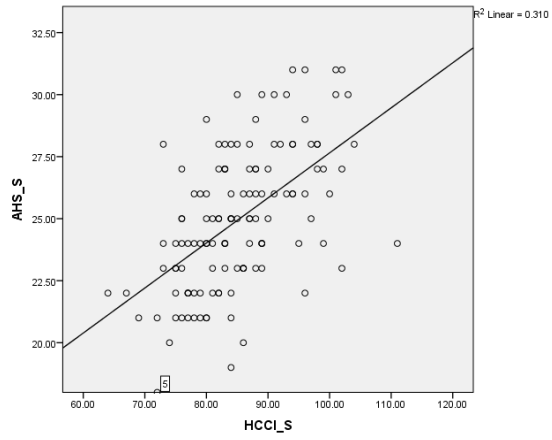
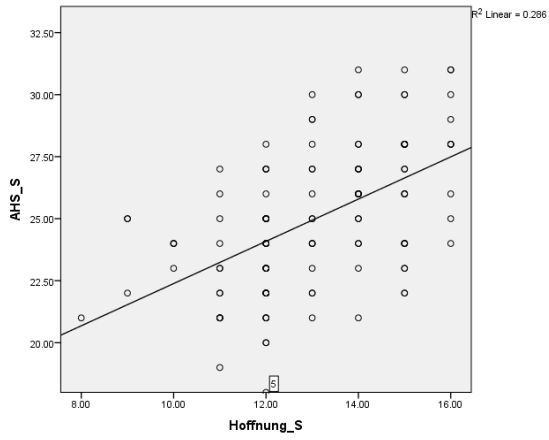


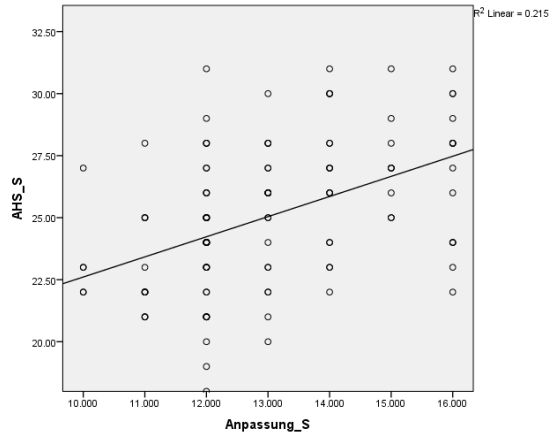
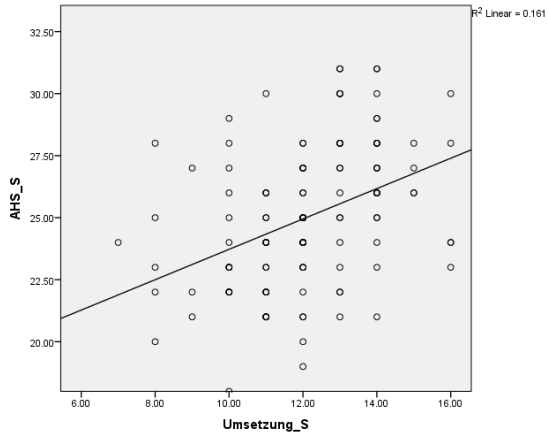
### Mittlere Interitem-Korrelation (MIC)

Dimension	Mittelwert	Min	Max	Bereich	Maximum / Minimum	Varianz	Anzahl der Items
Hoffnung	.488	.387	.698	.312	1.806	.012	4
Selbstreflexion	.307	.071	.513	.442	7.219	.027	4
Selbstklarheit	.392	.176	.649	.474	3.693	.023	4
Zukunftsvorstellungen	.489	.443	.549	.106	1.240	.002	4
Zielsetzung und Planung	.439	.327	.705	.378	2.158	.017	4
Umsetzung	.364	.286	.525	.239	1.834	.007	4
Anpassung	.378	.255	.490	.235	1.923	.008	4

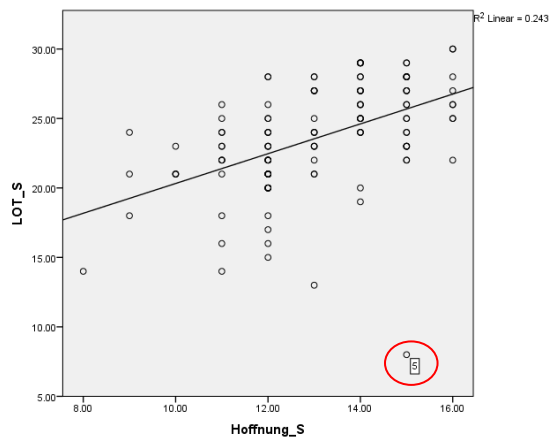
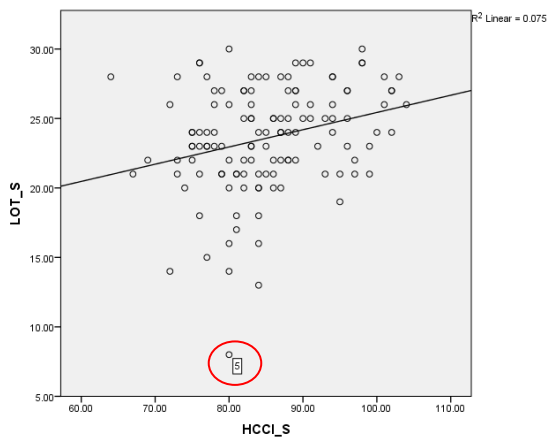
# Anhang G: Streudiagramme zu den Hypothesen

## AHS-HCCI





### LOT-R-HCCI



## Anhang H: Resultate der Zusammenhangshypothesen

	HCCI	HO	SE	SK	ZV	ZUP	UM	AN
AHS	<b>.557**</b> .000	<b>.535/.540**</b> .000	<b>.202*</b> .023	<b>.420**</b> .000	<b>.235**</b> .008	<b>.272*</b> .002	<b>.402**</b> .000	<b>.464**</b> .000
LOT-R	<b>.273**</b> .002	<b>.493/.570**</b> .000	-.073 .416	<b>.240**</b> .007	.141 .114	.018 .837	.135 .131	<b>.327**</b> .000
LOT-O	<b>.331**</b> .000	<b>.544/.621**</b> .000	-.034 .704	<b>.263**</b> .003	<b>.177*</b> .047	.066 464	<b>.209*</b> .019	<b>.291**</b> .001
LOT-P	-.126 .159	<b>-.280/ -.318**</b> .001	.088 .324	-.139 .119	-.059 .509	.035 .695	-.017 .853	<b>-.257**</b> .004
SOP2	<b>.206*</b> .002	<b>.617**</b> .000	-.024 .790	<b>.191*</b> .032	-.054 .547	-.003 .972	.076 .396	<b>.271**</b> .002
SWE	<b>.356**</b> .000	<b>.475**</b> .000	.149 .097	<b>.297**</b> .001	.026 .772	.063 .484	<b>.275**</b> .002	<b>.413**</b> .000
SOS	<b>.264**</b> .003	<b>.325**</b> .000	.075 .403	<b>.254**</b> .004	.036 .692	.054 .549	<b>.196*</b> .027	<b>.307**</b> .000
SKK	<b>.321**</b> .000	<b>.326*</b> .000	.017 .853	<b>.433**</b> .000	-.029 .748	.170 .055	<b>.269**</b> .002	<b>.326**</b> .000
REG	<b>.197*</b> .027	.120 .180	.028 .753	.172 .055	-.066 .465	.172 .055	<b>.354**</b> .000	.148 .097

### Neuberechnung der Korrelationen HCCI-AHS/ LOT-R/ SOP2

	HCCI	HO	SER	SEK	ZV	ZUP	UM	AN
AHS Signifikanz (2-seitig)	<b>.556**</b> .000	<b>.540**</b> .000	<b>.202*</b> .024	<b>.420**</b> .000	<b>.233**</b> .009	<b>.270**</b> .002	<b>.402**</b> .000	<b>.463**</b> .000
LOT-R Signifikanz (2-seitig)	<b>.272**</b> .002	<b>.570**</b> .000	-.084 .348	<b>.247**</b> .005	.112 .212	-.015 .872	.143 .110	<b>.332**</b> .000
LOT-R-Optimismus Signifikanz (2-seitig)	<b>.333**</b> .000	<b>.621**</b> .000	-.042 .638	<b>.270**</b> .002	<b>.151</b> .091	.037 .677	<b>.221*</b> .013	<b>.292**</b> .001
LOT-R-Pessimismus Signifikanz (2-seitig)	<b>-.115</b> .198	<b>-.318**</b> .000	.096 .287	-.136 .128	-.034 .707	.060 .503	-.016 .858	<b>-.253**</b> .004

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift: