

Handbuch:

Fragebogen zur Erfassung der hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen (Hope-Centered Career Inventory, HCCI)

Ergänzte Version, Juli 2015



Quelle: Amundson & Niles, 2014

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Theorie	1
2.1	<i>Hoffnungsbezogene Laufbahnressourcen</i>	1
2.1.1	Hoffnung	2
2.1.2	Selbstreflexion	3
2.1.3	Selbstklarheit	4
2.1.4	Zukunftsvorstellungen (Vision)	4
2.1.5	Zielsetzung und Planung	4
2.1.6	Umsetzung	4
2.1.7	Anpassung	4
3	Hope-Centered Career Inventory (HCCI)	5
3.1	<i>Aufbau und Zielgruppe des HCCI</i>	5
3.2	<i>Nutzen des HCCI</i>	5
3.3	<i>Psychometrische Eigenschaften der Amerikanischen Version des HCCI</i>	6
3.3.1	Reliabilität Amerikanische Version des HCCI	6
3.3.2	Validität der Amerikanischen Version des HCCI	7
4	Deutsche Version des HCCI	7
4.1	<i>Übersetzung</i>	7
4.2	<i>Datenerhebung</i>	7
4.3	<i>Überprüfung</i>	8
4.3.1	Studie 1: Deskriptive Datenanalyse, Überprüfung der Reliabilität und der Faktorenstruktur	8
4.3.2	Studie 2: Validierung	17
5	Publikation des HCCI	26
6	Literatur	27
	Anhang A: Übersicht Konstruktvalidierung	31
	Anhang B: Zusammensetzung der Stichprobe (Studie 1)	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hope-Centered Model of Career Development nach Niles und Trusty (2012).	2
--------------------------------------------------------------------------------------	---

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Skalen des Hope-Centered Career Inventory (HCCI) inklusive Beispielitem	5
Tabelle 2: Reliabilitäten des Hope-Centered Career Inventory (HCCI) nach Niles und Trusty (2012)	6
Tabelle 3: Deskriptive Statistiken für die Gesamtstichprobe	8
Tabelle 4: Deskriptive Statistiken getrennt nach Geschlecht: Frauen	9
Tabelle 5: Deskriptive Statistiken getrennt nach Geschlecht: Männer	9
Tabelle 6: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 1 (10-20 Jahre)	10
Tabelle 7: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 2 (20-30 Jahre)	11
Tabelle 8: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 3 (30-40 Jahre)	11
Tabelle 9: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 4 (40-50 Jahre)	12
Tabelle 10: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 5 (50-60 Jahre)	12
Tabelle 11: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 6 (60-70 Jahre)	13
Tabelle 12: Reliabilitätsanalyse der deutschen Version des Hope-Centered Career Inventory	14
Tabelle 13: Faktorenanalyse der deutschen Version des Hope-Centered Career Inventory	16
Tabelle 14: Übersicht über die Konstrukte der Validierungsstudie für die deutsche Version des Hope-Centered Career Inventory	17
Tabelle 15: Konstruktvalidität mit der Adult Hope Scale	18
Tabelle 16: Konstruktvalidität mit dem LOT-R	19
Tabelle 17: Konstruktvalidität mit dem SOP2	19
Tabelle 18: Konstruktvalidität mit dem SWE	20
Tabelle 19: Konstruktvalidität mit der SOS	20
Tabelle 20: Konstruktvalidität mit der Skala Selbstreflexion aus den SPG	21
Tabelle 21: Konstruktvalidität mit der SKK	21
Tabelle 22: Konstruktvalidität mit der Skala Transitionsorientierung	22
Tabelle 23: Konstruktvalidität mit der Skala REG	22
Tabelle 24: Konstruktvalidität mit der Skala hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und flexible Zielanpassung (FZA)	23
Tabelle 25: Konstruktvalidität mit SOK	23
Tabelle 26: Konstruktvalidität mit dem HEXACO-PI-R	24
Tabelle 27: Konstruktvalidität mit dem SSI-K3	25

1 Einleitung

Das Hope-Centered Career Inventory (HCCI) ist ein Instrument, welches von Spencer Niles und Kollegen entwickelt wurde und in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (z.B. als Diagnostik- und Evaluationsinstrument) eingesetzt werden kann (vgl. Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010; Niles & Trusty, 2012). Es erfasst mit seinen insgesamt 28 Items sieben Ressourcen, die für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement förderlich / aufschlussreich sind.

Eines der Projektziele war die Übersetzung und Überprüfung des HCCI in Kooperation mit den Autoren des Instrumentes. In einem ersten Schritt wurde das Instrument ins Deutsche übersetzt. Anschliessend erfolgte eine Rückübersetzung ins Englische. Daraufhin wurde das Instrument auf der Plattform www.laufbahndiagnostik.psychologie.zhaw.ch integriert, wodurch es einerseits den Beratungspersonen am IAP Institut für Angewandte Psychologie als auch anderen Praxispersonen kostenlos zugänglich gemacht wurde und somit in der Praxis überprüft werden konnte. In einem letzten Schritt wurde das Instrument anhand der erhobenen Daten bezüglich der Gütekriterien für psychometrische Fragebögen überprüft. Weitere Projektziele waren Publikationen in nationalen und internationalen Zeitschriften und die Präsentation des HCCI an Kongressen. Zudem bot das Projekt die Möglichkeit von Bachelor- und Masterarbeiten am Departement P der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Masterarbeiten im MAS ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

2 Theorie

Wie Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010) feststellen, erachten viele Arbeitnehmende es aktuell als schwierig, ihre Laufbahn systematisch zu reflektieren und erfolgreich zu gestalten. Sie stehen in ihrem Arbeitsleben den unterschiedlichsten Herausforderungen gegenüber, für deren Bewältigung die Entwicklung bestimmter Strategien bzw. Ressourcen notwendig ist. Mit dem Hope-Centered Career Inventory werden Ressourcen erfasst, die im Zusammenhang mit einer erfolgreichen Laufbahngestaltung relevant sind. Im Folgenden werden diese erläutert. Die Erläuterungen beruhen auf den Erkenntnissen von Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010), Niles und Trusty (2012), Niles (2011) sowie Niles, Amundson und Neault (2010).

2.1 Hoffnungsbezogene Laufbahnressourcen

Die theoretische Grundlage des Hope-Centered Career Inventory ist das Hope-Centered Model of Career Development (HCMCD; Niles, Amundson & Neault, 2010). Das Modell umfasst wichtige grundlegende Einstellungen und Verhaltensweisen, die für ein erfolgreiches

Laufbahnmanagement benötigt werden. Folgende Laufbahnressourcen werden in diesem Kontext thematisiert: a) Hoffnung, b) Selbstreflexion, c) Selbstklarheit, d) Zukunftsvorstellungen (Vision), e) Zielsetzung und Planung sowie f) Umsetzung und Anpassung.

Diese Ressourcen stützen sich auf die *Human Agency* Theorie von Bandura (2001), die Forschung von Snyder (2002), die sich auf das Thema Hoffnung konzentriert, und die von Hall (2004) beschriebenen Metakompetenzen in seiner *Protean Career Theory* (vgl. Niles & Trusty, 2012).

Das Hope-Centered Model of Career Development ist in Abbildung 1 graphisch dargestellt. In der Folge werden die einzelnen Aspekte im Detail erläutert.

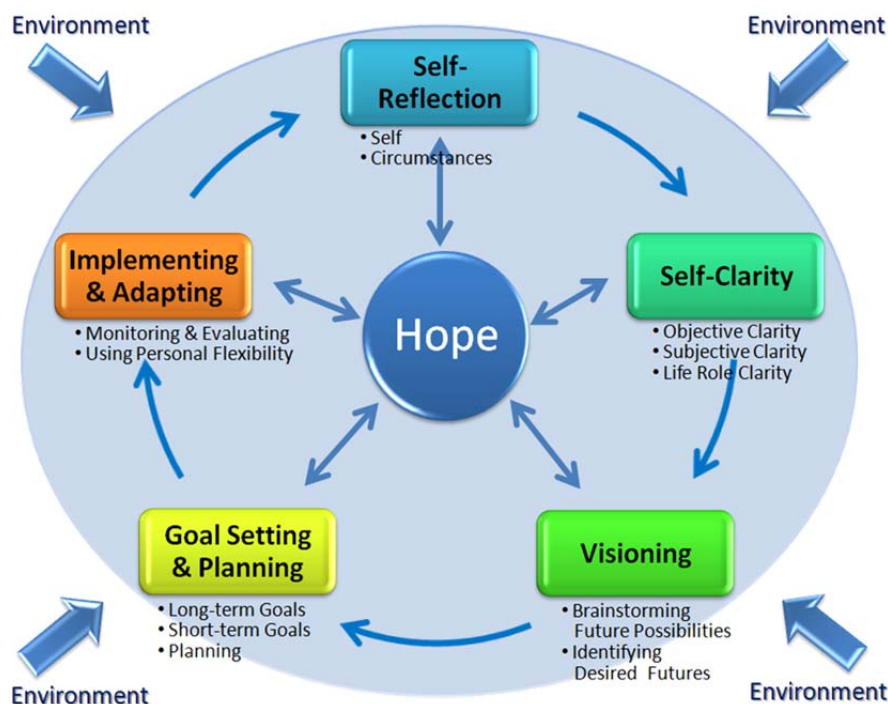


Abbildung 1: Hope-Centered Model of Career Development nach Niles und Trusty (2012).

2.1.1 Hoffnung

Wie aus dem Modell ersichtlich wird, ist Hoffnung die zentrale Komponente des Hope-Centered Model of Career Development (Niles, Amundson & Neault, 2010; Niles & Trusty, 2012). Hoffnungsvoll zu sein ist zentral für die erfolgreiche Laufbahngestaltung

und -entwicklung, denn Hoffnung bringt Menschen dazu, ihre Absichten in Handlungen umzusetzen. Snyder (2002, S. 249) beschreibt Hoffnung als „the perceived capability to derive pathways to desired goals, and motivate oneself via agency thinking to use those pathways“ („die wahrgenommene Fähigkeit, Wege zu den erhofften Zielen zu finden und sich selbst durch selbstwirksames Denken dazu zu motivieren, diese Wege zu nutzen“). Hoffnung umfasst ihm zufolge die folgenden drei Komponenten: *pathways thinking* (Zielerreichungsdanken), *agency thinking* (Selbstwirksames Denken) und *goals* (Ziele). Wie Snyder (2002) festhält, geht es beim *pathways thinking* darum, sich zu überlegen, wie man ein bestimmtes Ziel erreichen kann, d.h. es geht um die Generierung von möglichen Wegen zur Zielerreichung. Man stellt sich dabei die Frage: How will I get there? („Wie werde ich dorthin gelangen?“). Beim *agency thinking* handelt es sich um die antreibende Komponente. Es geht darum, ob eine Person denkt, dass sie die Fähigkeit hat, mit der Umsetzung des Zieles zu beginnen und diesen Zielverwirklichungsprozess auch durchzuhalten. Ein wichtiger Punkt ist zudem, dass das eine ohne das andere nicht funktioniert. Wenn man weiss, wie man ein Ziel erreichen kann, aber *agency thinking* fehlt, fehlt einem womöglich auch die nötige Persistenz im Hinblick auf ein bestimmtes Ziel. Wenn *agency thinking* vorhanden ist, man aber nicht weiss, wie man das Ziel erreichen soll, kann dies unter anderem zu Frustration führen.

Um es noch in anderen Worten zu sagen: Hoffnung ist einerseits wichtig, um die Handlungsschritte zu erkennen, die einem zum Ziel führen und andererseits um den Glauben aufzubauen oder aufrechtzuerhalten, dass man auch in der Lage sein wird diese Handlungsschritte überhaupt zu unternehmen.

Auch beim Auftreten von Hindernissen auf dem Weg zur Zielerreichung ist Hoffnung essentiell, da Hoffnung verhindert, dass einfach aufgegeben wird. In solchen Situationen ist auch persönliche Flexibilität sehr hilfreich, denn diese ermöglicht es, bestimmte Handlungsschritte zu erkennen und zu verfolgen, die um diese Hindernisse herumführen. Dies führt wiederum dazu, dass die Ziele doch noch erreicht werden können.

Abschliessend kann zur Hoffnung gesagt werden, dass sie mit ihren drei Komponenten eine zentrale Rolle einnimmt. Die in der Folge aufgeführten Ressourcen und Prozesse – im Modell in Abbildung 1 um die Hoffnung herum dargestellt – sind allesamt auf die Hoffnung bezogen und auch von dieser abhängig.

2.1.2 Selbstreflexion

Die zweite wichtige Laufbahnressource ist Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010) zufolge die Selbstreflexion. Bei der Selbstreflexion geht es darum, die eigenen Gedanken,

Überzeugungen, Verhaltensweisen und Umstände zu beleuchten. Man stellt sich dabei unter anderem folgende Fragen: Was ist mir wichtig? Welche Fähigkeiten nutze ich gerne? Führe ich das Leben, das ich gerne führen möchte? Eine regelmässige Selbstreflexion erhöht zudem unter anderem die Wahrscheinlichkeit, dass neue Informationen in der Laufbahnplanung berücksichtigt werden.

2.1.3 Selbstklarheit

Selbstklarheit tritt auf, wenn Antworten auf die zentralen Fragen gefunden werden, die bei der Selbstreflexion gestellt werden und bedeutet, dass man weiss, welche Interessen man hat, welche Werte einem wichtig sind, welche Fähigkeiten man hat, etc. (Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010; Niles & Trusty, 2012). Sie ist die Grundlage für ein erfolgreiches Laufbahnmanagement. Sobald man Selbstklarheit entwickelt hat, ist man nämlich bereit mit dem Prozess der Zielidentifizierung zu beginnen.

2.1.4 Zukunftsvorstellungen (Vision)

Bei dieser Laufbahnressource geht es darum, sich möglichst viele zukünftige Laufbahnoptionen vorzustellen. Es handelt sich um einen Brainstorming-Prozess, bei dem die Quantität wichtiger ist als die Qualität. Zur Generierung möglichst vieler Laufbahnoptionen sollte die eigene Selbstklarheit als Grundlage genutzt werden.

2.1.5 Zielsetzung und Planung

Die Selbstklarheit wird auch in einem nächsten Schritt genutzt, bei dem es darum geht, diejenigen Laufbahnoptionen zu bestimmen, die am erstrebenswertesten sind. Diese Optionen werden anschliessend genauer angeschaut, d.h. es werden möglichst viele Informationen dazu gesammelt. Aus der Liste von Optionen, die im Visionierungsprozess erstellt wurde, werden nun spezifische Laufbahnziele ausgesucht und Strategien zur Zielerreichung festgelegt.

2.1.6 Umsetzung

Sobald der Prozess der Zielsetzung und Planung abgeschlossen ist, beginnt der Prozess der Zielumsetzung. Bei der Zielumsetzung geht es darum, Handlungen zu ergreifen, die mit den zuvor festgelegten Plänen und Zielen einhergehen.

2.1.7 Anpassung

Sobald der Zielverwirklichungsprozess in Angriff genommen wird, erhält man wieder neue Informationen. Diese neuen Informationen führen zu einer erneuten Selbstreflexion, was wiederum in einer neuen Selbstklarheit resultiert. Das Ziel dieses Prozesses ist zu entscheiden, ob die momentanen Handlungen angebracht sind oder überarbeitet bzw. angepasst werden sollten. Um offen dafür zu sein, seine Ziele, falls nötig, zu ändern, bedarf

es persönlicher Flexibilität, die sich auf die Fähigkeit bezieht „to change with change, to be comfortable with change and be able to adapt to it, to be able to take on new roles required, and to relinquish roles that are no longer relevant“ („sich mit der Veränderung zu verändern, sich mit Veränderungen wohl zu fühlen und fähig zu sein, sich diesen anzupassen, fähig zu sein, neue erforderliche Rollen anzunehmen und Rollen aufzugeben, die nicht länger relevant sind“) (Herr, Cramer & Niles, 2004, S. 127). Persönliche Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit sind demzufolge ebenfalls wichtige Laufbahnressourcen.

3 Hope-Centered Career Inventory (HCCI)

3.1 Aufbau und Zielgruppe des HCCI

Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010) zufolge ist das Ziel des Hope-Centered Career Inventory (HCCI) die hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen zu erfassen, die im vorhergehenden Kapitel beschrieben wurden. Der HCCI ist für Erwachsene und Jugendliche ab der 8. Klasse anwendbar, das heisst für Personen ab ca. 13 Jahren (Niles & Trusty, 2012). Er umfasst insgesamt 28 Items und erfasst die sieben bereits erwähnten Skalen.

Tabelle 1 enthält die Skalenbezeichnungen inklusive Beispielitems. Das Antwortformat der Items entspricht einer 4-Punkte-Likert-Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu; 2 = Trifft eher nicht zu; 3 = Trifft eher zu; 4 = Trifft vollständig zu.

Tabelle 1: Skalen des Hope-Centered Career Inventory (HCCI) inklusive Beispielitem

HCCI Subskalen	Beispielitems
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.
Zukunftsvorstellungen (Vision)	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.

3.2 Nutzen des HCCI

Der Nutzen des HCCI für laufbahnrelevante Kontexte ist gemäss Niles, Yoon, Balin und Amundson (2010) sehr breit:

Erstens kann der HCCI als *diagnostisches Mittel* im Rahmen einer Beratung eingesetzt werden. Das Ausfüllen des Fragebogens und das differenzierte individuelle Profil helfen in der Beratung, die hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen zu identifizieren. Das einfache Modell hilft sowohl Beratungspersonen als auch Ratsuchenden, die unterschiedlichen Ressourcen und deren Ausprägung systematisch zu reflektieren.

Zweitens kann der HCCI im Beratungsprozess als *Entwicklungsführer* genutzt werden, weil die einzelnen Ressourcen mit konkreten Handlungsanweisungen zur Förderung der entsprechenden Ressource mit Blick auf die Laufbahngestaltung verbunden sind. Um beispielsweise die Ressource der Selbstklarheit zu stärken, kann man die ratsuchende Person darum bitten, fünf Dinge aufzuzählen, in denen sie gut ist, oder man könnte sie beispielsweise darum bitten ihre Stärken zu beschreiben. Diese Handlungsanweisungen beziehen sich auf Item 10 („Ich kann mindestens fünf Dinge aufzählen, in denen ich gut bin.“) und Item 24 („Ich kann meine Stärken klar beschreiben.“).

Drittens kann der HCCI als *Evaluationsinstrument* für Interventionen (z.B. bei Laufbahnberatungen oder –workshops) genutzt werden, indem das Profil von Klientinnen und Klienten vor und nach der Beratung erhoben wird. Dadurch erhalten sowohl Beratungsperson als auch Entscheidungsträger (z.B. Führungskräfte) Informationen über die Effektivität und Wirksamkeit ihrer Interventionen.

3.3 Psychometrische Eigenschaften der Amerikanischen Version des HCCI

3.3.1 Reliabilität Amerikanische Version des HCCI

Auf der Basis einer Stichprobe von 380 Personen (Studierende) geben Niles und Trusty (2012) die in Tabelle 2 dargestellten Reliabilitäten an.

Tabelle 2: Reliabilitäten des Hope-Centered Career Inventory (HCCI) nach Niles und Trusty (2012)

HCCI Skalen	Cronbach's Alpha
Gesamt	.92
Hoffnung	.82
Selbstreflexion	.72
Selbstklarheit	.79
Zukunftsvorstellungen (Vision)	.86
Zielsetzung und Planung	.77
Umsetzung	.83
Anpassung	.81

3.3.2 Validität der Amerikanischen Version des HCCI

Da bislang noch keine Publikationen zur Validität des Hope-Centered Career Inventory vorliegen, wird in der Folge auf die Ergebnisse zur Reliabilität und Validität der Vorgängerversion des HCCI, nämlich des Career Flow Index (CFI; siehe Niles, Yoon, Balin & Amundson, 2010), eingegangen. Mit Hilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse konnte die faktorielle Validität des Sieben-Faktoren-Modells des Career Flow Index sehr gut bestätigt werden. Zudem weist der Career Flow Index eine hohe konvergente und diskriminante Validität auf. Einerseits waren die Zusammenhänge zwischen dem CFI und dem *Assessment of Human Agency* (Yoon, 2009) und der *Adult Hope Scale* (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibb, Langelle, & Harney, 1991) wie erwartet sehr hoch (konvergente Validität). Andererseits war die Korrelation zwischen dem CFI und der *Vocational Identity Scale* (Holland, Daiger & Power, 1980) geringer, was ebenfalls erwartet wurde (divergente Validität).

4 Deutsche Version des HCCI

4.1 Übersetzung

Der erste wichtige Teil des Projektes war die Übersetzung des Instruments am IAP. Zur Entwicklung der deutschen Version des Instrumentes wurden zunächst parallel zwei deutsche Übersetzungen erstellt. Diese beiden Versionen wurden anschliessend miteinander verglichen und diskutiert. Die aus diesem Prozess entstandene deutsche Version wurde in einem nächsten Schritt wieder zurückübersetzt. Diese Rückübersetzung übernahm eine in den USA lebende Psychologin, deren Muttersprache Englisch ist. Sie hat 20 Jahre in der Schweiz gelebt, studiert und gearbeitet. Diese rückübersetzte englische Version wurde anschliessend den Autoren des HCCI zugestellt, die diese Version mit ihrer englischen Originalversion verglichen haben. Ein paar Items wichen zu stark vom Original ab, sodass diese nochmals überarbeitet und erneut rückübersetzt wurden. Diese überarbeiteten Items wurden erneut von den Autoren mit der Originalversion verglichen und für gut befunden. Aus diesem Prozess heraus entstand die deutsche Version des HCCI.

4.2 Datenerhebung

Im Juni 2013 wurde der HCCI auf der Plattform www.laufbahndiagnostik.ch integriert, was die Erhebung von Daten ermöglicht. Darüber hinaus wurden im Kontext von Bachelor- und Masterarbeiten bestimmte Fragestellungen (Schärer, 2014, Meier, 2014) bearbeitet, die mit einer externen Datenerhebung einhergingen. Im Rahmen von Dienstleistungen sowie Aus- und Weiterbildungen am IAP kann davon ausgegangen werden, dass für die Überprüfung des Instrumentes pro Jahr ca. 200 bis 300 Erhebungen durchgeführt werden können.

4.3 Überprüfung

Im Rahmen der Überprüfung der deutschen Version des HCCI wurden sowohl deskriptive Daten als auch die Reliabilität und die Faktorenstruktur (Studie 1) sowie die Validität (Studie 2) analysiert. In der Folge werden die beiden Studien im Detail beschrieben.

4.3.1 Studie 1: Deskriptive Datenanalyse, Überprüfung der Reliabilität und der Faktorenstruktur

Auf Basis der gewonnenen Daten der Plattform www.laufbahndiagnostik.ch (N = 1246) wurden mittels SPSS (Version 22) und R (Version 3.0.2) verschiedene Datenanalysen durchgeführt.

Die Stichprobe (N = 1246) setzte sich aus 664 Frauen und 364 Männern zusammen. Das durchschnittliche Alter lag bei 38.8 Jahren (SD = 10.4 Jahre, Spanne 13 bis 76 Jahre). 92.2 % aller Personen arbeiteten in der Schweiz, 5.6 % in Deutschland, 1.5 % in Österreich, 0.7 % in diversen anderen Ländern. Weitere Angaben zur Stichprobe wie die Zusammensetzung nach höchstem Bildungsabschluss, beruflicher Position und Wirtschaftszweig sind in Anhang B zu finden.

Nachfolgende Tabellen geben Auskunft über deskriptive Daten, wie Mittelwerte und Standardabweichungen für die Gesamtstichprobe sowie getrennt nach Altersgruppen und Geschlecht. Aus den deskriptiven Statistiken können bei Bedarf Normwerte für die Praxis abgeleitet werden. Für die Berechnung von Normwerten siehe beispielsweise Bühner (2011, S. 215ff).

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken für die Gesamtstichprobe

Dimension	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
H	1246	1.00	4.00	3.10	.56
SR	1246	1.50	4.00	3.23	.48
SC	1246	1.00	4.00	3.27	.53
V	1246	1.00	4.00	2.84	.62
G	1246	1.00	4.00	2.50	.61
I	1246	1.00	4.00	2.90	.54
A	1246	1.75	4.00	3.32	.43
HCCI gesamt	1246	1.64	3.79	3.02	.32

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die Gesamtstichprobe bestand aus 1246 gültigen Fällen für die sieben Subskalen. Im Mittel wurden alle Skalen ähnlich bewertet, jedoch hat die Skala Zielsetzung (G) den geringsten

und die Skala Anpassung (A) den höchsten Wert. Diese Dimension hat auch die geringste Streuung (Standardabweichung), wohingegen die Dimension Vision (V) die grösste Standardabweichung besitzt. Der Gesamtscore besitzt, bedingt durch die Bildung des Mittelwerts aus den Subskalen, eine geringere Standardabweichung als die einzelnen Skalen.

Tabelle 4: Deskriptive Statistiken getrennt nach Geschlecht: Frauen

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	664	1.00	4.00	3.10	.56
SR	664	1.75	4.00	3.30	.46
SC	664	1.00	4.00	3.31	.53
V	664	1.00	4.00	2.89	.64
G	664	1.00	4.00	2.55	.61
I	664	1.00	4.00	2.93	.52
A	664	1.75	4.00	3.34	.42
HCCI gesamt	664	1.75	3.79	3.06	.31

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Tabelle 5: Deskriptive Statistiken getrennt nach Geschlecht: Männer

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	582	1.00	4.00	3.10	.56
SR	582	1.50	4.00	3.15	.50
SC	582	1.50	4.00	3.23	.53
V	582	1.00	4.00	2.77	.59
G	582	1.00	4.00	2.45	.61
I	582	1.00	4.00	2.86	.55
A	582	2.00	4.00	3.30	.44
HCCI gesamt	582	1.64	3.71	2.98	.33

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Getrennt nach Geschlecht zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Stichprobe bestand aus nahezu gleich vielen Frauen wie Männern (53,3 % Frauen). Auch bei der getrennten Betrachtung weist die Skala Zielsetzung (G) beide Male den geringsten Mittelwert auf und die Dimension Anpassung (A) den höchsten. Die Standardabweichungen sind in beiden Gruppen ähnlich, bei einigen Dimensionen sogar gleich. Der Mittelwert des Gesamtscores ist bei den Männern minimal niedriger als bei den Frauen.

Tabelle 6: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 1 (10-20 Jahre)

Dimension	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	23	1.50	4.00	3.14	.54
SR	23	2.00	4.00	3.23	.41
SC	23	1.50	3.75	2.96	.61
V	23	1.50	4.00	3.19	.57
G	23	1.00	3.50	2.55	.65
I	23	1.25	3.75	2.97	.60
A	23	2.25	3.75	3.19	.45
HCCI gesamt	23	2.18	3.57	3.03	.35

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die Gruppe der jüngsten Fragebogenteilnehmer/innen (10-20 Jahre) umfasst nur sehr wenige Probanden (1,8 %). So ist bei der Skala Anpassung (A) der kleinste Skalenwert bei 2.25, der grösste Skalenwert bei 3.75. Somit wurden nur 1.5 Skalenpunkte von möglichen 3 ausgenutzt. Es zeigt sich wieder, dass Zielsetzung (G) den geringsten Mittelwert aufweist. Auffallend ist, dass bei dieser Gruppe die Selbstreflektion (SR) am stärksten ausgeprägt ist.

Tabelle 7: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 2 (20-30 Jahre)

Dimension	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard-abweichung
H	205	1.25	4.00	3.07	.60
SR	205	1.75	4.00	3.20	.50
SC	205	1.50	4.00	3.14	.55
V	205	1.75	4.00	3.06	.58
G	205	1.00	4.00	2.58	.60
I	205	1.00	4.00	2.92	.56
A	205	1.75	4.00	3.30	.46
HCCI gesamt	205	2.07	3.79	3.04	.32

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die Gruppe der 20 bis 30-jährigen machte 16,4 % der Gesamtstichprobe aus. Ähnlich wie in der Gesamtbetrachtung liegt der niedrigste Mittelwert bei der Dimension Zielsetzung (G), der höchste bei Anpassung (A).

Tabelle 8: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 3 (30-40 Jahre)

Dimension	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard-abweichung
H	445	1.00	4.00	3.10	.56
SR	445	1.50	4.00	3.20	.49
SC	445	1.00	4.00	3.21	.55
V	445	1.00	4.00	2.79	.61
G	445	1.00	4.00	2.41	.60
I	445	1.00	4.00	2.81	.54
A	445	2.00	4.00	3.30	.43
HCCI gesamt	445	1.64	3.79	2.97	.32

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die Gruppe der 30- bis 40-jährigen bildet mit 35,7 % die grösste Gruppe der Stichprobe. Sie weist ebenfalls die typischen Mittelwerte auf: den geringsten Mittelwert bei der Skala Zielsetzung (G), den grössten bei Anpassung (A). Die Standardabweichungen ähneln bereits stark denen der Gesamtstichprobe.

Tabelle 9: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 4 (40-50 Jahre)

Dimension	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	332	1.00	4.00	3.12	.55
SR	332	2.00	4.00	3.28	.47
SC	332	1.25	4.00	2.77	.63
V	332	1.25	4.00	2.77	.63
G	332	1.00	4.00	2.52	.66
I	332	1.25	4.00	2.95	.51
A	332	2.00	4.00	3.36	.42
HCCI gesamt	332	1.75	3.79	3.05	.32

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die Gruppe der 40- bis 50- jährigen hat einen Anteil von 26,6 % an der Gesamtstichprobe und ist somit die zweitgrösste Gruppe. Auch sie spiegelt hinsichtlich der Skala mit dem höchsten und niedrigsten Mittelwert das Bild der Gesamtstichprobe wieder.

Tabelle 10: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 5 (50-60 Jahre)

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	221	1.25	4.00	3.09	.54
SR	221	1.50	4.00	3.25	.48
SC	221	1.75	4.00	3.43	.46
V	221	1.00	4.00	2.77	.60
G	221	1.00	4.00	2.58	.55
I	221	1.00	4.00	2.98	.50
A	221	2.25	4.00	3.35	.41
HCCI gesamt	221	2.25	3.79	3.06	.32

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die 50- bis 60- jährigen haben einen Anteil von 17,7 % an der Gesamtstichprobe. Die Skala Zielsetzung (G) hat wiederum den geringsten Mittelwert. Der Mittelwert der Skala Selbstklarheit (SC) ist in dieser Gruppe noch höher als der der Skala Anpassung (A). Diese Gruppe hat auch den höchsten Mittelwert im Gesamtscore.

Tabelle 11: Deskriptive Statistiken getrennt nach Altersgruppen: Gruppe 6 (60-70 Jahre)

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
H	19	2.25	4.00	3.22	.45
SR	19	2.00	4.00	3.17	.46
SC	19	2.50	4.00	3.42	.50
V	19	1.75	3.75	2.89	.54
G	19	1.75	3.25	2.55	.54
I	19	1.50	3.75	2.84	.54
A	19	2.50	4.00	3.26	.41
HCCI gesamt	19	2.32	3.64	3.05	.36

Anmerkung. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

Die kleinste Gruppe bilden die Teilnehmenden von 60 bis 70 Jahren. Wie in der Gruppe der 10- bis 20-jährigen wurde auch hier nicht die komplette Breite der Antwortmöglichkeiten ausgenutzt. Gleichwohl ist der geringste Mittelwert wieder bei der Skala Zielsetzung (G) zu finden. Die Dimension Selbstklarheit (SC) hat in dieser Gruppe einen noch höheren Mittelwert als Anpassung (A) erhalten.

Aufmerksamen Leserinnen und Lesern mag aufgefallen sein, dass die Zahl der Teilnehmenden in den einzelnen Gruppen ($23 + 205 + 445 + 332 + 221 + 19 = 1245$) nicht exakt mit der Zahl der Gesamtstichprobe ($N=1246$) übereinstimmt. Das liegt daran, dass eine Person über 70 Jahre an dem Fragebogen teilnahm. Für diese Altersgruppe wurde keine eigene Analyse gerechnet.

Tabelle 12: Reliabilitätsanalyse der deutschen Version des Hope-Centered Career Inventory

HCCI Skalen	Cronbach's Alpha
Gesamt	.85
Hoffnung	.79
Selbstreflexion	.60
Selbstklarheit	.74
Zukunftsvorstellungen (Vision)	.77
Zielsetzung und Planung	.73
Umsetzung	.72
Anpassung	.70

Anmerkung. N = 1246.

Tabelle 12 stellt die Reliabilitäten der deutschen Version dar. Bei einem guten Test sollten Reliabilitätskoeffizienten nicht unter 0.7 liegen (vgl. Moosbrugger & Kelava, 2012). Es zeigt sich, dass nur die Dimensionen Selbstreflexion des HCCI eine ungenügende Reliabilität aufweist (vgl.

Tabelle 12).

Tabelle 13: Faktorenanalyse der deutschen Version des Hope-Centered Career Inventory

Items	Faktoren						
	1	2	3	4	5	6	7
I1	.88	.12					-.14
I2	.66	-0.15		.11			
I3	.51	.12		.17			
I4	.37	-.10		.25			
G1	.72			-.15			.13
G2	.24						.60
G3							.80
G4	.29					.12	.25
H1	.11	.86		-.10			
H2		.54			.10	-.15	.15
H3		.87					
H4	-.17	.41		.34	-.10		
SC1			.58	-.12		.12	-.10
SC2	-.12		.74				.11
SC3	.17		.21			.22	-.14
SC4		-.13	1.01			-.13	
A1				.55			.14
A2	.26			.47			
A3				.71			
A4	-.11			.72			-.19
V1					.76		
V2					.69		
V3					.62		
V4		-.11			.47	.36	
SR1		.16				.52	
SR2						.45	.10
SR3			-.12			.56	
SR4	-.17	-.11				.69	

Anmerkung. $N = 1246$. H1-H4: Items der Skala Hoffnung, SR1-SR4: Items der Skala Selbstreflektion, SC1-SC4: Items der Skala Selbstklarheit, V1-V4: Items der Skala Vision, G1-G4: Items der Skala Zielsetzung, I1-I4: Items der Skala Umsetzung, A1-A4: Items der Skala Anpassung. Faktorladungen unter .10 werden nicht dargestellt. Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle 13 zeigt die Faktorladungen einer Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation und 7 Faktoren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind nur Faktorladungen $>.10$ dargestellt. Jeweils die höchste Faktorladung eines Items ist grau hinterlegt. Es ergibt sich ein sehr klares Bild bei den allermeisten Items. Ausser zwei Zielsetzungsitems (G1 und G4) sowie einem Selbstklarheitsitem (SC3) lädt jedes Item am stärksten auf den zugehörigen Faktor.

4.3.2 Studie 2: Validierung

Im Rahmen einer Bachelorarbeit von Schärer (2014) sowie in weiteren Datenanalysen wurde die Konstruktvalidität der Deutschen Version des HCCI überprüft. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Validierungsstudien dargestellt.

Tabelle 14: Übersicht über die Konstrukte der Validierungsstudie für die deutsche Version des Hope-Centered Career Inventory

Dimension	Fragebogen	Konstrukt	Validität	N
Hoffnung	AHS	Hoffnung	konvergent	127
	LOT-R	Dispositioneller Optimismus	divergent /	127
	SOP2	Dispositioneller Optimismus	konvergent	126
	SWE	Allgemeine Selbstwirksamkeit	divergent	125
	SOS	Berufsbezogene Selbstwirksamkeit		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

Für die Konstruktvalidität wurden verschiedene konstruktverwandte Skalen und Fragebogen verwendet. Aus Tabelle 14 geht hervor, dass die Stichprobe der Validierungsstudie sehr klein ist. Es handelt sich um die Stichprobe der Bachelorarbeit von Schärer (2014). Dennoch wurden zahlreiche Konstrukte für die Überprüfung des HCCI einbezogen. In der Folge werden die Skalen und Fragebogen kurz beschrieben und dann werden die Korrelationen mit

den einzelnen Dimensionen des HCCI dargestellt. Im Anhang auf der Seite 29 sind die Zusammenhänge des HCCI mit allen Konstrukten auf einen Blick dargestellt. Aufgrund der sehr kleinen Stichprobe sind die Ergebnisse nur als erste Einblicke zu verstehen. Vertiefte Analysen mit weiteren Stichproben wären zwingend nötig, um verlässlichere Aussagen über die Zusammenhänge der verschiedenen Konstrukte mit den Dimensionen des HCCI machen zu können.

4.3.2.1 AHS: Adult Hope Scale

Kurzbeschreibung: 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 Hoffnungsmass. 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 je vier Agency- und vier Pathways-items aus deren Summe ein Hoffnungsscore errechnet werden kann (vgl. Curry, Snyder, Cook, Ruby & Rehm, 1997). Hellman, Pittman und Munoz (2013) fanden in einer Übersicht eine interne Konsistenz von $\alpha = 0.82$.

Tabelle 15: Konstruktvalidität mit der Adult Hope Scale

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
AHS gesamt	.56**	.54**	.20*	.42**	.24**	.27*	.40**	.46**
AHS Pathway	.44**	.48**	.19*	.34**	.17	.20*	.28**	.38**
AHS Agency	.54**	.46**	.15	.41**	.26**	.29**	.45**	.44**

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=127. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.2 LOT-R: Life Orientation Test, revidiert

Kurzbeschreibung: 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 et al. (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, Hoyer &

Herzberg, 2008), sowie Herzberg, 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 et al., 1991).

Tabelle 16: Konstruktvalidität mit dem LOT-R

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
LOT-R gesamt	.27**	.49**	-.07	.24**	.14	.02	.14	.33**
LOT-R Optimismus	.33**	.54**	-.03	.26**	.18*	.07	.21*	.29**
LOT-R Pessimismus	-.13	-.28**	.09	-.14	-.06	.04	-.02	-.26**

Anmerkung. * $p<0.05$, ** $p<0.01$. N=127. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.3 SOP2: Skala Optimismus-Pessimismus-2

Kurzbeschreibung: 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 $\alpha=0.74$ und $\alpha=0.83$ angegeben und liegt damit über der deutschen Version des LOT-R.

Tabelle 17: Konstruktvalidität mit dem SOP2

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
SOP2	.21*	.62**	-.02	.19*	-.05	-.00	.08	.27**

Anmerkung. * $p<0.05$, ** $p<0.01$. N=126. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.4 SWE: Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung

Kurzbeschreibung: 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 Selbstwirksamkeitskonzept (1977) wird aber im Gegensatz zu den spezifischen

Selbstwirksamkeitserwartungen (Bandura, 1977, 1997) als ein Aggregat über eine Vielzahl von Selbstwirksamkeitserwartungen unterschiedlicher Bereiche (Schwarzer & Jerusalem, 1999) oder als extremer Pool von situationsspezifischer Selbstwirksamkeitserwartung verstanden. Die Skalen haben sich in der Praxis über Jahrzehnte bewährt. Die interne Konsistenz wird mit $\alpha=.80 - 0.90$ angegeben.

Tabelle 18: Konstruktvalidität mit dem SWE

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
SWE	.36**	.48**	.15	.30**	.03	.06	.28**	.41**

Anmerkung. * $p<0.05$, ** $p<0.01$. N=125. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.5 SOS: Short Occupational Self-Efficacy Scale

Kurzbeschreibung: Die Skala der beruflichen Selbstwirksamkeit nach Schyns und Collani (2002) misst die selbst eingeschätzte Kompetenz bezogen auf die Fähigkeit, die Aufgaben des Berufes erfolgreich zu bewältigen. Schyns und Collani (2002) leiteten aus verschiedenen Skalen genereller Selbstwirksamkeit wie beispielsweise der General Self-Efficacy Subskala von Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs, und Rogers (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.

Tabelle 19: Konstruktvalidität mit der SOS

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
SOS	.26**	.33**	.08	.25**	.04	.05	.20*	.31**

Anmerkung. * $p<0.05$, ** $p<0.01$. N=127. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.6 SPG: Skalen der psychischen Gesundheit

Kurzbeschreibung: Der Fragebogen wurde von Tönnies, Plöhn und Krippendorf (1996) entwickelt. Die Skalen sind so konstruiert, dass eine vom Normwert abweichende stärkere Skalenausprägung die seelische Gesundheit kennzeichnet, somit erwünscht und erstrebenswert ist. Bei diesem Fragebogen werden Merkmale der psychischen Gesundheit berücksichtigt, die testdiagnostisch in hinreichender Güte erfasst werden konnten. Der Aufbau der Skalen zur psychischen Gesundheit lässt sich wie folgt beschreiben: Der

Fragebogen besteht aus 76 Items, denen sieben faktorenanalytisch gestützte Skalen zugeordnet sind (fünf zum geistig-seelischen Wohlbefinden und zwei zum sozialen Wohlbefinden).

Fünf Skalen zum „geistig-seelischen Wohlbefinden“: 1. Autonomie; 2. Willensstärke; 3. Lebensbejahung; 4. Selbstreflexion; 5. Sinnfindung.

Für die Überprüfung des HCCI Modells wurde lediglich auf die Subskala „Selbstreflexion“ zurückgegriffen. Die Reliabilität des Fragebogens von Tönnies et al. (1996) liegt zwischen $r = .61$ und $r = .93$., die Retest-Reliabilitäten zwischen $r = .67$ und $r = .87$.

Tabelle 20: Konstruktvalidität mit der Skala Selbstreflexion aus den SPG

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
Selbstreflexion	.54**	.28**	.52**	.44**	.42**	.07	.30**	.39**

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=103. H=Hoffnung, SR=Selbstreflexion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.7 SKK: Skala Klarheit des Selbstkonzepts

Kurzbeschreibung: Gemäss Campbell, Trapnell, Heine, Katz, Lavalley und Lehman (1996) kann man zwischen den Inhalten des Selbstkonzepts und dessen Struktur unterscheiden. Die 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. Die deutsche Übersetzung von Campbell et al. (1996), die Selbstkonzeptklarheit-Skala (Hannover & Kessels, 2004) erfasst mit 12 Items mittels einer fünfstufigen Likert-Skala die Selbstkonzeptklarheit. Die interne Konsistenz wird mit $\alpha = .76$ angegeben.

Tabelle 21: Konstruktvalidität mit der SKK

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
SKK	.32**	.33*	.02	.43**	-.03	.17	.27**	.33**

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=128. H=Hoffnung, SR=Selbstreflexion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.8 ZO: Skala Transitionsorientierung [Zukunftsorientierung]

Kurzbeschreibung: Zukunftsorientierung bezieht sich auf die Antizipation zukünftiger Folgen von Handlungen und stellt einen Gegenpol zum hedonistischen „Jetzt-und-Hier“-Lebensstil dar. Zukunftsorientierung spiegelt die Vorstellung von Jugendlichen hinsichtlich ihrer eigenen Zukunft wider – wie konkret ihre Zukunftspläne sind und wie weit ihre Zukunftsvorstellungen reichen. Reinders (2001) unterscheidet eine „Gegenwartsorientierung“ von einer „Zukunftsorientierung“. Die interne Konsistenz wird mit $\alpha = .64$ angegeben (Deutsche Shell, 2000).

Tabelle 22: Konstruktvalidität mit der Skala Transitionsorientierung

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
Transitionsorientierung	.40**	.20*	.15	.17	.30**	.35**	.35**	.15

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=129. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.9 REG: Skala Selbstregulation

Kurzbeschreibung: Die Skala Selbstregulation (Schwarzer & Jerusalem, 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.

Tabelle 23: Konstruktvalidität mit der Skala REG

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
REG	.20*	.12	.03	.17	-.07	.17	.35**	.15

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=126. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.10 TENFLEX: Skala Tenacious Goal Pursuit (TGP) / Hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und Flexible Goal Adjustment (FGA) / Flexible Ziellanpassung (FZA)

Kurzbeschreibung: Die Skala hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und flexible Ziellanpassung (FZA, Brandtstaedter & Renner, 1990) erfasst mit je 15 Items die beiden Dimensionen hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und flexible Ziellanpassung (FZA). Die interne Konsistenz wird $\alpha = .80$ für HZF und $\alpha = .83$ für FZA angegeben.

Tabelle 24: Konstruktvalidität mit der Skala hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und flexible Zielanpassung (FZA)

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
HZV und FZA gesamt	.21*	.32**	.05	.09	.01	.13	.29**	.10
HZV	.42**	.33**	.29**	.19	.23*	.13	.30**	.42**
FZA	.33**	.44**	.11	.28**	-.07	.14	.35**	.34**

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=103. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.11 SOK: Selektion, Optimierung, Kompensation

Kurzbeschreibung: Baltes, Baltes, Freund und Lang (1999) haben zu ihrem Modell einen Fragebogen entwickelt, der das Erfassen von Bewältigungsverhalten zum Ziel hat. Dieses Verhalten soll erfolgreiches Altern ermöglichen. Es soll angegeben werden, wie man sein Leben gestalten würde, so dass es subjektiven Vorstellungen nach einem guten Leben entspricht. Es werden immer zwei Möglichkeiten einander gegenüber gestellt, die zwei konträre Formen des möglichen Verhaltens darstellen.

Die interne Konsistenz wird mit $\alpha = .81$ für die Gesamtskala (N = 480) und mit $\alpha = .61$ für die Subskala elektive Selektion, mit $\alpha = .64$ für verlustbasierte Selektion, mit $\alpha = .65$ für Optimierung sowie mit $\alpha = .61$ für die Subskala Kompensation angegeben.

Tabelle 25: Konstruktvalidität mit SOK

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
SOK gesamt	.43**	.26**	.15	.30**	.23**	.26**	.38**	.28**
Elektive Selektion	.21*	.06	-.01	.17	.16	.23**	.22*	.01
Verlustbasierte Selektion	.25**	.14	.12	.21*	.09	.14	.15	.29**
Optimierung	.39**	.30**	.15	.23**	.21*	.17	.38**	.26**
Kompensation	.36**	.26**	.18*	.24**	.18*	.16	.31**	.26**

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=126. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore. Bei der SOK Skala erreichte nur der Gesamtwert (SOK gesamt) eine genügende Reliabilität.

4.3.2.12 HEXACO-PI-R - Persönlichkeitsinventar

Dieser Fragebogen erfasst anhand von 200 Fragen die sechs Persönlichkeitsdimensionen Ehrlichkeit-Bescheidenheit, Emotionalität, Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen mit jeweils vier Unterskalen (Ashton & Lee, 2009).

Die interne Konsistenz wird mit $\alpha = .70$ bis $\alpha = .81$ für die einzelnen Subskalen angegeben (N = 1670).

Tabelle 26: Konstruktvalidität mit dem HEXACO-PI-R

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
HEXACO-PI-R gesamt	.43**	.34**	.30**	.29*	.20	.21*	.34**	.21*
Offenheit (OP)	.22*	.03	.36**	.12	.24*	-.06	.05	.23*
Gewissenhaftigkeit (CO)	.24*	.04	.18	.14	.04	.23*	.35**	.07
Verträglichkeit (AG)	.15	.33**	-.05	-.06	-.12	.18	.40**	.04
Extraversion (EX)	.39**	.40**	.08	.49**	.11	.18	.21	.34**
Emotionalität (EM)	.19	.04	.18	.14	.32**	.12	.03	-.09
Ehrlichkeit (HH)	.05	.17	.06	-.03	-.07	.06	.07	-.04

Anmerkung. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. N=106. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

4.3.2.13 SSI-K3: Selbststeuerungsinventar (Kurzversion 3)

Kurzbeschreibung: Das Selbstbeurteilungsinventar nach Kuhl und Fuhrmann (1998) dient der Messung von 32 Funktionskomponenten der Selbststeuerung. Die theoretischen Grundannahmen basieren auf der Persönlichkeits-System-Interaktionen-Theorie (PSI-Theorie) von Kuhl (2001, 2010). Nach Kuhl (1992) ist Selbstregulation die Fähigkeit, eine kontextsensitive Balance zwischen Planen, Durchsetzen und Aufrechterhalten auf der einen Seite und Entbinden von Absichten, Zielen und Verhalten auf der anderen Seite zu wahren. Eine Person sollte im Sinne optimaler Selbstregulation in der Lage sein, eigene Wünsche, Ziele und Erwartungen von fremden Wünschen, Zielen und Erwartungen zu differenzieren, sowie anhand des Kontextes zu entscheiden, ob eine Absicht weiterhin aufrecht erhalten werden soll, oder ob man sich von der Absicht lösen soll.. Mit vier Subskalen werden die Fähigkeit zur Selbstregulation, Selbstbeherrschung/Willenshemmung, Selbstdisziplin/Selbsthemmung sowie die allgemeine Stressbelastung erhoben.

Die interne Konsistenz wird mit $\alpha = .58$ bis $\alpha = .88$ für die einzelnen Subskalen angegeben.

Tabelle 27: Konstruktvalidität mit dem SSI-K3

	HCCI	H	SR	SC	V	G	I	A
Selbstregulation gesamt (Kompetenz)	.26**	.47**	-.01	.26**	.00	.03	.24**	.27**
Selbstregulation - Selbstbestimmung	.18*	.44**	-.05	.29**	-.06	-.08	.16	.22*
Selbstregulation - Selbstmotivierung	.35**	.48**	.06	.22*	.11	.19*	.29**	.24**
Selbstregulation - Selbstberuhigung	.09	.21*	-.03	.12	-.05	-.04	.12	.18*
Selbstkontrolle gesamt	.25**	.05	-.06	.21*	.09	.38**	.21*	.13
Selbstkongrolle - Planungsfähigkeit	.34**	.05	.04	.21*	.17	.54**	.32**	.02
Selbstkongrolle - sich keine Angst machen	-.01	.02	-.13	.08	-.05	-.03	-.03	.18
Willensbahnung (Selbstbeherrschung) gesamt	.21*	.14	-.12	.23*	-.14	.25**	.50**	.10
Willensbahnung - Initiative	.23*	.19*	-.12	.21*	-.06	.28**	.49**	.02
Willensbahnung – Absichten umsetzen	.25**	.10	-.02	.22*	-.07	.28**	.51**	.12
Willensbahnung – Konzentrationsfähigkeit	-.00	.02	-.13	.09	-.19*	.02	.16	.10
Selbstzugang gesamt	.23**	.23**	.03	.26**	.07	.08	.14	.27**
Selbstzugang – Misserfolgsbewältigung	.18*	.26**	-.08	.20*	.03	.13	.13	.16
Selbstzugang - Selbstgespür	.22*	.14	.13	.25**	.10	.00	.11	.31**
Allgemeine Stressbewältigung gesamt	.10	-.08	.26**	.00	.13	.05	.02	-.03
Allgemeine Stressbewältigung - Belastung	.08	-.05	.24**	-.03	.12	.02	.03	-.01
Allgemeine Stressbewältigung –Bedrohung	.09	-.09	.23**	.03	.12	.07	.00	-.04

Anmerkung. * p<0.05, ** p<0.01. N=125. H=Hoffnung, SR=Selbstreflektion, SC=Selbstklarheit, V=Vision, G=Zielsetzung, I=Umsetzung, A=Anpassung, HCCI gesamt=HCCI Gesamtscore.

5 Publikation des HCCI

Das Hauptziel des Projekts war die Veröffentlichung des HCCI auf www.laufbahndiagnostik.ch. Mit der Veröffentlichung ist einerseits der Fragebogen gemeint, welcher zurzeit frei und kostenlos verwendet werden kann. Andererseits werden auch die Informationen über die psychometrische Überprüfung des Instrumentes auf der Plattform zugänglich gemacht. Das Instrument wird so der Öffentlichkeit, d.h. auch anderen Beratungspersonen zur Verfügung gestellt. Weitere verfolgte Projektziele waren die Publikation in nationalen und internationalen Zeitschriften und die Präsentation des Fragebogens an Kongressen. Beide Vorhaben konnten erfolgreich umgesetzt werden. Es konnten Beiträge zum HCCI an den folgenden Kongressen platziert werden:

- Schreiber, M.; Hyung, J. Y.; Schindler, N. (2013). The German Version of the Hope-Centered Career Inventory. In: Career counselling: a human or a citizen's right? Poster presented at the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG / AIOSP) Congress, September 26, 2013, Montpellier.
- Schindler, N.; Schreiber, M.; Schärer, Y. (Hg.). (2014). The construct validity of the German Hope-Centered Career Inventory (HCCI). Paper presented at the International Congress of Applied Psychology, July 2014, Paris.

Des Weiteren wurden zwei studentische Arbeiten zum HCCI an der ZHAW verfasst:

- Schärer, Y. (2014). Ein Beitrag zur Überprüfung der Reliabilität und Konstruktvalidität des deutschsprachigen Hope-Centered Career Inventory. Bachelorarbeit im Rahmen des Bachelorstudiums am Departement P der ZHAW.
- Meier, Y. M. (2014). Einschätzung der Praxistauglichkeit des Fragebogens zur Erfassung der hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen. Interviews mit Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Bachelorarbeit im Rahmen des Bachelorstudiums am Departement P der ZHAW.

6 Literatur

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, *91*, 340-345.
- Babyak, M., Snyder, C. R., & Yoshinobu, L. (1993). Psychometric properties of the Hope Scale: A confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, *27*, 154-169.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1999). *The measurement of selection, optimization, and compensation (SOC) by self-report: Technical report 1999*. Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1-26.
- Brandtstaedter J. & Renner G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, *5*, 58-67.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3., aktualisierte Auflage). München: Pearson Studium.
- Campbell, J.D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 538– 549.
- Campbell, J.D. , Trapnell, P.D. , Heine, S.J. , Katz, I.M. , Lavalley, L.F. & Lehman, D.R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 141– 156.
- 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.
- Deutsche Shell (Hrsg.) (2000): Jugend 2000. 13. Shell-Jugendstudie. Opladen: Leske + Budrich.
- Gati, I. & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology. A volume in honour of Samuel H. Osipow* (pp. 7-54). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, *65*, 1-13.
- 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, Chan M., Pittman, Megan K., Munoz, Ricky T. (2013). *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 723-729. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-012-9351-5>.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th ed.). Boston, MA: 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.
- 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 Psychologists Press.
- 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.
- Kuhl, J. (1992). Recurrent issues in self-regulation research: A rejoinder. *Applied Psychology: An International Review*, 41, 160-173.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2010). *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J., & Fuhrmann, A. (1998). Decomposing self-regulation and self-control: The volitional components checklist. In J. Heckhausen & C. Dweck (Eds.), *Life span perspectives on motivation and control* (pp. 15-49). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Meier, Y. M. (2014). Einschätzung der Praxistauglichkeit des Fragebogens zur Erfassung der hoffnungsbezogenen Laufbahnressourcen. Interviews mit Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Bachelorarbeit im Rahmen des Bachelorstudiums am Departement P der ZHAW.
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (Hrsg.) (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Kapitel 2. Springer Verlag Berlin Heidelberg
- Niles, S.G. (2011). Career Flow: A Hope-Centered Model of Career Development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173-175.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.
- 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., Yoon, H.J., Balin, E. & Amundson, N.E., (2010). The Hope-Centered career Inventory [Online Assessment]. Available from: <http://mycareerflow.com>
- Niles, S. G. & Trusty, J. (2012). *Creative Approaches to Career Development: Using the Hope-Centered Career Model to Achieve Social Justice, Prosperity, and Sustainable Employment in the 21st Century*. Presented at the IAEVG Conference, Mannheim, Germany.

- Reinders, H. (2001). Politische Sozialisation Jugendlicher. Eine biographische Kontextualisierung. (Political Socialization of Adolescents - A Biographical Contextualization). *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21 (04), 393-409.
- 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.
- Schärer, Y. (2014). Ein Beitrag zur Überprüfung der Reliabilität und Konstruktvalidität des deutschsprachigen Hope-Centered Career Inventory. Bachelorarbeit im Rahmen des Bachelorstudiums am Departement P der ZHAW.
- 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.
- Schindler, N.; Schreiber, M.; Schärer, Y. (Hg.). (2014). The construct validity of the German Hope-Centered Career Inventory (HCCI). Paper presented at the International Congress of Applied Psychology, July 2014, Paris.
- Schreiber, M.; Hyung, J. Y.; Schindler, N. (2013). The German Version of the Hope-Centered Career Inventory. In: Career counselling: a human or a citizen's right? Poster presented at the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG / AIOSP) Congress, September 26, 2013, Montpellier.
- 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.
- 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.
- Snyder C.R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S.A., Irving, .L.M, Sigmon, S.T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.
- Tönnies, S., Plöhn, S., & Krippendorf, U. (1996). *Skalen zur psychischen Gesundheit (SPG). Manual*. Heidelberg: Asanger.

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.

Anhang A: Übersicht Konstruktvalidierung

Übersicht Konstruktvalidierung Studie 2

	HCCI Gesamt	Hoff- nung	Selbst- reflexi- on	Selbst- klarheit	Zukunfts- vorstellung (Vision)	Zielset- zung und Planung	Um- setzung	Adapti- on
Adult Hope Scale (AHS) gesamt Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Langelle & Harney, 1991	.56**	.54**	.20*	.42**	.24**	.27*	.40**	.46**
AHS agency	.54**	.46**	.15	.41**	.26**	.29**	.45**	.44**
AHS pathway	.44**	.48**	.19*	.34**	.17	.20*	.28**	.38**
Life-Orientation-Test (LOT-R) gesamt Glaesmer, Hoyer & Herzberg, 2008	.27**	.49**	-.07	.24**	.14	.02	.14	.33**
LOT-R Optimismus	.33**	.54**	-.03	.26**	.18*	.07	.21*	.29**
LOT-R Pessimismus	-.13	-.28**	.09	-.14	-.06	.04	-.02	-.26**
Skala Optimismus-Pessimismus (SOP2) Kemper, Beierlein, Kovaleva & Rammstedt, 2013	.21*	.62**	-.02	.19*	-.05	-.00	.08	.27**
Allgemeine Selbstwirksamkeit (SWE) Schwarzer & Jerusalem, 1999	.36**	.48**	.15	.30**	.03	.06	.28**	.41**
Short occupational efficacy scale (SOS) Rigotti, Schyns & Mohr, 2008	.26**	.33**	.08	.25**	.04	.05	.20*	.31**
Skalen der psychischen Gesundheit (SPG) Tönnies, Plöhn & Krippendorf, 1996	.54**	.28**	.52**	.44**	.42**	.07	.30**	.39**
Selbstkonzeptklarheit (SKK) Hannover & Kessels, 2004	.32**	.33*	.02	.43**	-.03	.17	.27**	.33**
Zukunftsorientierung (ZO) Reinders, 2001	.40**	.20*	.15	.17	.30**	.35**	.35**	.15
Selbstregulation (REG) Schwarzer & Jerusalem 1999	.20*	.12	.03	.17	-.07	.17	.35**	.15

	HCCI Gesamt	Hoff- nung	Selbst- reflexi- on	Selbst- klarheit	Zukunfts- vorstellung (Vision)	Zielset- zung und Planung	Um- setzung	Adapti- on
Skala Selektion/ Optimierung Kompensation (SOK) gesamt Baltes, Baltes, Freund & Lang, 1999	.43**	.26**	.15	.30**	.23**	.26**	.38**	.28**
Elektive Selektion	.21*	.06	-.01	.17	.16	.23**	.22*	.01
Verlustbasierte Selektion	.25**	.14	.12	.21*	.09	.14	.15	.29**
Optimierung	.39**	.30**	.15	.23**	.21*	.17	.38**	.26**
Kompensation	.36**	.26**	.18*	.24**	.18*	.16	.31**	.26**
Skala hartnäckige Zielverfolgung (HZV) und flexible Ziellanpassung (FZA) Brandtstaedter & Renner, 1990	.21*	.32**	.05	.09	.01	.13	.29**	.10
Skala hartnäckige Zielverfolgung (HZV)	.42**	.33**	.29**	.19	.23*	.13	.30**	.42**
Skala flexible Ziellanpassung (FZA)	.33**	.44**	.11	.28**	-.07	.14	.35**	.34**
Selbststeuerungsinventar (SSI) gesamt Kuhl & Fuhrmann, 1998	.26**	.47**	-.01	.26**	.00	.03	.24**	.27**
Selbstregulation - Selbstbestimmung	.18*	.44**	-.05	.29**	-.06	-.08	.16	.22*
Selbstregulation - Selbstmotivierung	.35**	.48**	.06	.22*	.11	.19*	.29**	.24**
Selbstregulation - Selbstberuhigung	.09	.21*	-.03	.12	-.05	-.04	.12	.18*
Selbstkontrolle gesamt	.25**	.05	-.06	.21*	.09	.38**	.21*	.13
Selbstkontrolle - Planungsfähigkeit	.34**	.05	.04	.21*	.17	.54**	.32**	.02
Selbstkontrolle - sich keine Angst machen	-.01	.02	-.13	.08	-.05	-.03	-.03	.18
Willensbahnung (Selbstbeherrschung) gesamt	.21*	.14	-.12	.23*	-.14	.25**	.50**	.10
Willensbahnung - Initiative	.23*	.19*	-.12	.21*	-.06	.28**	.49**	.02
Willensbahnung - Umsetzung	.25**	.10	-.02	.22*	-.07	.28**	.51**	.12
Willensbahnung - Konzentration/ Konzentrati- onsfähigkeit	-.00	.02	-.13	.09	-.19*	.02	.16	.10
Selbstzugang gesamt	.23**	.23**	.03	.26**	.07	.08	.14	.27**

	HCCI Gesamt	Hoff- nung	Selbst- reflexi- on	Selbst- klarheit	Zukunfts- vorstellung (Vision)	Zielset- zung und Planung	Um- setzung	Adapti- on
Selbstzugang - Misserfolgsbewältigung/ Ab- haken statt Grübeln	.18*	.26**	-.08	.20*	.03	.13	.13	.16
Selbstzugang - Selbstgespür	.22*	.14	.13	.25**	.10	.00	.11	.31**
Allgemeine Stressbewältigung (life stress/ Le- bensumstände) gesamt	.10	-.08	.26**	.00	.13	.05	.02	-.03
Allgemeine Stressbewältigung - Belastung	.08	-.05	.24**	-.03	.12	.02	.03	-.01
Allgemeine Stressbewältigung - Bedrohung	.09	-.09	.23**	.03	.12	.07	.00	-.04
HEXACO-PI-R gesamt Ashton, & Lee, 2009	.43**	.34**	.30**	.29*	.20	.21*	.34**	.21*
Offenheit	.22*	.03	.36**	.12	.24*	-.06	.05	.23*
Gewissenhaftigkeit	.24*	.04	.18	.14	.04	.23*	.35**	.07
Verträglichkeit	.15	.33**	-.05	-.06	-.12	.18	.40**	.04
Extraversion	.39**	.40**	.08	.49**	.11	.18	.21	.34**
Emotionalität	.19	.04	.18	.14	.32**	.12	.03	-.09
Ehrlichkeit	.05	.17	.06	-.03	-.07	.06	.07	-.04

Anmerkung. ** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Anhang B: Zusammensetzung der Stichprobe (Studie 1)

Tabelle B7-1: Stichprobe nach höchstem Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	n	in %
obligatorische Schule	21	1.8
Berufslehre ohne Berufsmaturität	283	24.1
Berufslehre mit Berufsmaturität	73	6.2
Gymnasium / Maturitätsschule	89	7.6
Fachhochschule	359	30.6
Universität / ETH	301	25.6
Doktorat	48	4.1
		100.0
Keine Angabe	72	-

Anmerkungen: N(alle) = 1246; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle B7-2: Stichprobe nach beruflicher Position

berufliche Position	n	in %
Sachbearbeiter/-in	174	17.3
Fachspezialist/-in	472	47.0
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	158	15.7
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	144	14.3
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	57	5.7
		100.0
Keine Angabe	241	-

Anmerkungen: N(alle) = 1246; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.

Tabelle B7-3: Stichprobe nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	n	in %
Baugewerbe	41	3.6
Chemische Industrie	9	0.8
Energie- und Wasserversorgung	7	0.6
Erziehung und Unterricht	100	8.7
Gesundheits- und Sozialwesen	178	15.6
Handel	49	4.3
Hotel, Beherbergung und Gaststätten	31	2.7
IT-Tätigkeiten, Forschung und Entwicklung	71	6.2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	72	6.3
Maschinenbau	38	3.3
Öffentliche Verwaltung	148	12.9
Sonstige	232	20.3
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	97	8.5
Verarbeitendes Gewerbe, übrige Industrie	51	4.5
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	19	1.7
		100.0
Keine Angabe	103	-

Anmerkungen: N(alle) = 1246; die Fälle ohne Angabe sind nicht Teil der prozentualen Aufteilung.