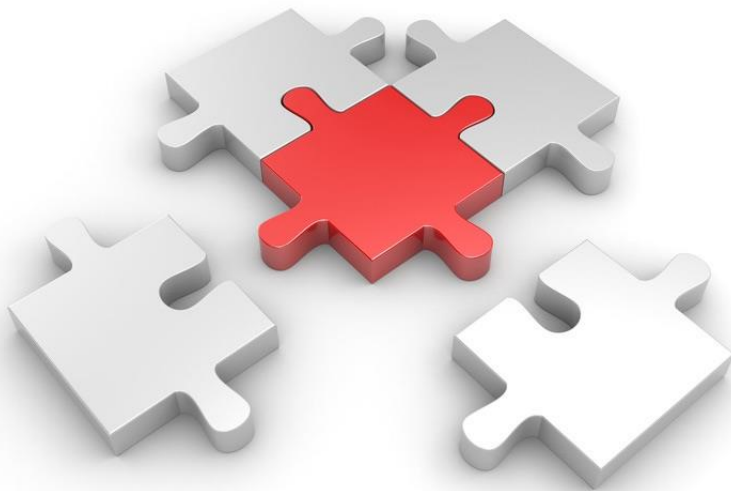


# Handbuch Career Adapt-Abilities Skala (CAAS)

Marc Schreiber, Rahel Mäder & Mathias Inniger

März 2023



## Inhalt

1	Einleitung .....	4
2	Theorie .....	4
2.1	Konzept der Laufbahn-Adaptabilität .....	4
2.2	Beschreibung der Dimensionen .....	5
2.2.1	Interesse (concern) .....	5
2.2.2	Kontrolle (control) .....	5
2.2.3	Neugier (curiosity).....	5
2.2.4	Zuversicht (confidence).....	5
3	Die englischsprachige Career Adapt-Ability Scale (CAAS) .....	6
4	Die deutschsprachige CAAS .....	6
5	Die CAAS .....	7
6	Zielgruppe und Nutzen.....	7
7	(Norm-)Stichprobe .....	7
8	Gütekriterien.....	8
8.1	Objektivität .....	8
8.2	Reliabilität .....	8
8.3	Validität .....	8
9	Literatur .....	14
Anhang	.....	16
	Anhang A: Praxisbeispiel und Profilinterpretation .....	17
	Anhang B: Items nach Dimension geordnet .....	20
	Anhang C: Zusammensetzung der Stichprobe .....	21



## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 <i>Beispielitems der Dimensionen der CAAS</i> .....	7
Tabelle 2 <i>Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen</i> .....	8
Tabelle 3 <i>Interkorrelation der Dimensionen</i> .....	9
Tabelle 4 <i>Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)</i> .....	9
Tabelle 5 <i>Korrelationen der CAAS mit dem KO-R1</i> .....	11
Tabelle 6 <i>Korrelationen der CAAS mit dem IPIP-5F30F-R1</i> .....	11
Tabelle 7 <i>Korrelation der CAAS mit dem BFAS-G-R: Dimensionen</i> .....	12
Tabelle 8 <i>Korrelation der CAAS mit dem BFAS-G-R: Aspekte</i> .....	12
Tabelle 9 <i>Korrelationen der CAAS mit dem ORVIS-R</i> .....	12
Tabelle 10 <i>Korrelationen der CAAS mit dem MPZM</i> .....	13
Tabelle B1 <i>Items der CAAS</i> .....	20
Tabelle C2 <i>Stichprobe nach beruflicher Position</i> .....	21
Tabelle C3 <i>Stichprobe nach Wirtschaftszweig</i> .....	21

# 1 Einleitung

Die Career Adapt-Abilities Skala (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012) ist ein Fragebogen zur Erfassung der Laufbahn-Adaptabilität. Hierbei handelt es sich um ein psychologisches Konstrukt, welches die psychosozialen Ressourcen in der beruflichen Laufbahnentwicklung erfasst. Zur Laufbahn-Adaptabilität zählt die Selbstregulation sowie andere Fähigkeiten und Kompetenzen, welche eine positive Laufbahnentwicklung begünstigen (Savickas & Porfeli, 2012). Diese Fähigkeit wird entlang von vier Dimensionen erfasst. Zu diesen Dimensionen werden das Interesse (vorausschauend sein), die Kontrolle (Entscheidungsbereitschaft, Kontrollbewusstsein, entscheiden können), die Neugier (erkunden, explorieren, neugierig sein) und die Zuversicht (Problemlösung, Herausforderungen bewältigen können) gezählt. Jede dieser Dimensionen beinhaltet sechs Items (Savickas & Porfeli, 2012).

Die deutsche Version der CAAS (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier, 2013) basiert auf dem englischsprachigen CAAS-Itempool (Savickas & Porfeli, 2012). Die Items wurden in die deutsche Sprache übersetzt, sowie ins Englische rückübersetzt, um die Güte der Übersetzung zu überprüfen. Einzig das Item „working up to my abilities“ konnte nicht zufriedenstellend in die deutsche Sprache übersetzt werden und wurde im Deutschen zu „Meine Fähigkeiten zu entwickeln“ abgeändert. Die Anzahl der Items blieb im Vergleich zur englischen Version unverändert. Die Validität der CAAS in der deutschen Übersetzung wurde im Vergleich zur englischen Version für gut befunden (Johnston et al., 2013).

Die deutsche Version der CAAS ist im Internet frei zugänglich auf der Plattform Laufbahndiagnostik.

# 2 Theorie

## 2.1 Konzept der Laufbahn-Adaptabilität

Die Laufbahnthorie von Donald Super besagte, dass gewisse Entwicklungsaufgaben über die Lebensspanne hinweg bewältigt werden müssen, um eine Berufswahlreife zu erreichen (Super, 1990). Für diesen Entwicklungsschritt sind bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen wie beispielsweise Planungs- und Explorationsbereitschaft gefordert. Aus dem Konzept der Berufswahlreife entwickelte sich das Konzept der Laufbahn-Adaptabilität (Hirschi, 2015).

Savickas definierte die Laufbahn-Adaptabilität im Jahr 2005 im Rahmen seiner Career Construction Theory (CCT) als psychosoziales Konstrukt, das die Ressourcen und die Bereitschaft eines Individuums zur Bewältigung aktueller und bevorstehender beruflicher Entwicklungsaufgaben, Übergänge und Traumata bezeichnet. Die Adaptabilität ist hierbei nicht im Sinne von persönlicher Flexibilität oder dem Willen zur Veränderung gleichzusetzen und sie befindet sich auf einer Schnittstelle zwischen Individuum und dessen Umwelt. Savickas und Porfeli (2012) bezeichnen die Laufbahn-Adaptabilität als Humankapital im Sinne von kumulierten Erfahrungen und erlernten Fähigkeiten. Das Humankapital kann gemäss Hirschi (2015) als eine der vier zentralen Karriere-Ressourcen bezeichnet werden, welche eine erfolgreiche Laufbahngestaltung ermöglichen.

Psychosoziale Ressourcen sind gemäss Savickas und Porfeli (2012) leichter zu verändern als Persönlichkeitsmerkmale. Da die Laufbahn-Adaptabilität stark abhängig von der Umwelt eines Individuums ist, sind die Voraussetzungen dafür je nach Umfeld ganz anders.



Die Laufbahn Adaptabilität gliedert sich in die vier Dimensionen Interesse, Kontrolle, Neugier und Zuversicht. Nachfolgend werden die Bedeutungen dieser vier Dimensionen erklärt.

## **2.2 Beschreibung der Dimensionen**

### **2.2.1 Interesse (concern)**

Die Dimension Interesse beschreibt die Fähigkeit, vorausschauend zu denken und zu handeln. Die Auseinandersetzung mit der möglichen Zukunft erlaubt, Veränderungen frühzeitig zu erkennen und den damit verbundenen Anforderungen besser begegnen zu können.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension denken über ihre berufliche Zukunft nach und planen, wie sie ihre Ziele erreichen können. Sie sind sich bewusst, dass sie mit den Entscheidungen, die sie heute fällen, über ihre Zukunft bestimmen.

### **2.2.2 Kontrolle (control)**

Die Dimension Kontrolle beschreibt die Fähigkeit, die eigene Laufbahn selbstbestimmt und selbstverantwortlich zu steuern. Sie setzt Entscheidungsbereitschaft und Kontrollbewusstsein voraus.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension verlassen sich auf sich selbst. Sie sind bereit, Entscheide zu fällen und die Verantwortung dafür zu tragen. Sie sind durchsetzungsfähig und zuversichtlich, wenn es darum geht, für ihre Werte und Überzeugungen einzustehen.

### **2.2.3 Neugier (curiosity)**

Die Dimension Neugier beschreibt die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich auf Neues einzulassen und Unbekanntes zu erkunden oder auszuprobieren. Dank solchen Erfahrungen weitet sich das Spektrum an Möglichkeiten und es können neue passende Zielsetzungen entstehen.

Menschen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension sind sich der Vielfalt ihrer Umwelt bewusst und erkunden diese aktiv. Sie denken in Möglichkeiten und stehen Gelegenheiten zur eigenen Weiterentwicklung offen gegenüber. Bevor sie einen Entscheid treffen, erforschen sie die verschiedenen Wege gründlich und erweitern so ihr Wissen und ihre Kompetenzen.

### **2.2.4 Zuversicht (confidence)**

Die Dimension Zuversicht beschreibt das Vertrauen in sich selbst, mit Herausforderungen und Belastungen umgehen zu können. Dieses Selbstvertrauen befähigt das Individuum, sein Leben im Einklang mit den eigenen Bedürfnissen gestalten zu können.

Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension erleben sich als selbstwirksam. Sie bringen Aufgaben zum Abschluss und sind in der Lage, ihre Kompetenzen gut einzusetzen und weiterzuentwickeln. Solche Erfahrungen vermitteln das Vertrauen, auch mit schwierigen Situationen umgehen zu können und gesetzte Ziele trotz Hindernissen erreichen zu können.

### 3 Die englischsprachige Career Adapt-Ability Scale (CAAS)

Schon bei der Entwicklung der CAAS wurde angestrebt, einen Fragebogen zu entwickeln, der in verschiedene Sprachen übersetzt und so auch in verschiedenen Kulturen zur Anwendung kommen kann. Als erster Schritt wurde bei der Fragebogenentwicklung die «N-way-Methode» (Brett, Tinsley, Janssens, Barsness & Lytle, 1997) angewandt, um sowohl die kulturellen Unterschiede, als auch Übereinstimmungen im Verständnis der Adaptabilität hervorzuheben. Daraus ergaben sich vier sprachliche Definitionen. Auf dieser Basis wurden Skalenitems für vier Dimensionen der Laufbahn-Adaptabilität abgeleitet. Daraus resultierten 25 Items für jede der vier Dimensionen. Mittels einer explorativen Faktorenanalyse konnten die Items auf insgesamt 44 reduziert werden (11 Items pro Dimension), welche dann schlussendlich in 13 Ländern (Belgien, Brasilien, China, Frankreich, Island, Italien, Korea, Niederlanden, Portugal, Südafrika, Schweiz, Taiwan und USA) bei Studierenden sowie erwachsenen Berufstätigen eingesetzt wurden. Die englische Skala wurde dazu in die Sprache der jeweiligen Länder übersetzt, wobei nicht die wörtliche Übersetzung im Vordergrund stand. Vielmehr wurde für jede Sprachregion eine sinngemässe Übersetzung erstellt. Im Anschluss wurde für jede Sprachversion die Faktorstruktur sowie die Reliabilität überprüft.

Die Itemanzahl pro Subskala konnte in der Folge bei jeder Sprachversion auf sechs reduziert werden. Somit umfasst die CAAS insgesamt 24 Items.

Die Reliabilitätskoeffizienten nach Cronbachs  $\alpha$  für die CAAS Dimensionen liegen über alle Sprachversionen hinweg zwischen .74 (Dimension Kontrolle) und .85 (Dimension Zuversicht) (Savickas & Porfeli, 2012).

### 4 Die deutschsprachige CAAS

Die deutschsprachige CAAS (Johnston et al., 2013) wurde für die deutschsprachige Schweiz vom Englischen ins Deutsche übersetzt und validiert. Insgesamt wurden 1204 Probanden, wovon 49.8% Frauen und 50.2% Männer waren, eingeschlossen.

Als erster Schritt wurden die Items der englischsprachigen CAAS in die deutsche Sprache übersetzt. Zur Überprüfung wurden die übersetzten Items nochmals in die englische Sprache zurückübersetzt und mit den Originalitems des englischsprachigen CAAS verglichen. Dabei wurde eine Übereinstimmung festgestellt und die Items konnten bis auf eine Itemformulierung übernommen werden. Das Item „working up to my abilities“ konnte nicht sinngemäss übersetzt werden und wurde daher wie bereits erwähnt durch das Item „Meine Fähigkeiten zu entwickeln“ ersetzt.

Die anschliessende Validierung erfolgte mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass die vier Dimensionen mit den je sechs Items eine mit der englischen Originalversion vergleichbar gute Modellpassung ergeben und dass die deutschsprachige Version deshalb eingesetzt werden kann.

## 5 Die CAAS

Die deutschsprachige CAAS wurde im 2016 als Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Laufbahn-Adaptabilität unter dem Namen CAAS in die Plattform Laufbahndiagnostik integriert. Die Items sowie die Zuordnung der Items zu den Dimensionen wurden gemäss Savickas und Porfeli (2012) umgesetzt.

Bei den Items handelt es sich um kurze Aussagen, zu denen Proband\*innen auf einer 5-stufigen Likertskala angeben können, wie ausgeprägt die selbsteingeschätzte Fähigkeit ist (überhaupt nicht - sehr stark ausgeprägt).

In Tabelle 1 ist zu jeder Unterskala ein Beispielitem aufgeführt. In Tabelle B1 im Anhang B ist die vollständige Liste der Items zu finden.

Tabelle 1  
*Beispielitems der Dimensionen der CAAS*

Dimension	Beispielitem (Ich verfüge über die Fähigkeit...)
Interesse (concern)	...mich für die Zukunft vorzubereiten
Kontrolle (control)	...selbst Entscheidungen zu treffen
Neugier (curiosity)	...neugierig zu sein auf neue Gelegenheiten
Zuversicht (confidence)	...Probleme zu lösen

*Anmerkung.* Es ist jeweils das Item mit der höchsten Trennschärfe pro Skala aufgelistet.

## 6 Zielgruppe und Nutzen

Die CAAS ermöglicht es, die Laufbahn-Adaptabilität zu erfassen. Sie richtet sich an erwachsene Berufstätige und an Studentinnen und Studenten. Der deutsche Fragebogen wurde für die Schweizer Population validiert. Eine französische Version für die französische Schweiz wurde ebenfalls geprüft und implementiert (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012).

## 7 (Norm-)Stichprobe

Zwischen November 2016 und Januar 2023 wurde der CAAS-Fragebogen von 2219 Personen (1208 Frauen, 1005 Männer, 6 Neutral) auf der Plattform Laufbahndiagnostik bearbeitet. In die Stichprobe eingeschlossen wurden nur Daten von Personen, die 16 Jahre und älter sind. Das durchschnittliche Alter lag bei 38.6 Jahren ( $SD = 10.2$  Jahre, Spanne 17 bis 77 Jahre). 66.7% aller Personen arbeiteten in der Schweiz, 12.0% in Deutschland und 1.3% in diversen anderen Ländern. 20.0% machten keine Angabe zum Arbeitsland. Anhand dieser Stichprobe wurden die psychometrischen Testgütekriterien ermittelt und interpretiert. Weitere Angaben zur Stichprobe, wie die Zusammensetzung nach Alterskategorie, beruflicher Position und Wirtschaftszweig, sind im Anhang C zu finden.

Mit Hilfe der in Tabelle 2 enthaltenen Mittelwerte ( $M$ ) und Standardabweichungen ( $SD$ ) können jedoch interindividuelle Normwerte berechnet werden. Diese Normwerte sind in Bezug auf die

Zusammensetzung der vorliegenden Stichprobe zu interpretieren. Der mögliche Wertebereich der Items liegt zwischen 1 (überhaupt nicht) und 5 (sehr stark ausgeprägt).

Tabelle 2  
*Reliabilitäten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Dimensionen*

Dimension	$\alpha$	alle		Frauen		Männer	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Interesse (concern)	0.81	3.68	0.63	3.70	0.61	3.66	0.64
Kontrolle (control)	0.77	3.90	0.59	3.89	0.58	3.91	0.61
Neugier (curiosity)	0.73	3.88	0.54	3.89	0.53	3.87	0.55
Zuversicht (confidence)	0.74	4.01	0.49	4.03	0.48	3.98	0.51

*Anmerkungen:*  $N(\text{alle}) = 2219$ ,  $n(\text{Frauen}) = 1208$ ,  $n(\text{Männer}) = 1005$ ;  $\alpha$  = Cronbachs  $\alpha$ ,  $M$  = Mittelwert,  $SD$  = Standardabweichung.

## 8 Gütekriterien

### 8.1 Objektivität

Die Durchführungsobjektivität des Instruments ist durch eine schriftliche Instruktion gewährleistet. Aufgrund der standardisierten Auswertung kann die Auswertungsobjektivität ebenfalls als gegeben angesehen werden. Zudem ist auch die Interpretationsobjektivität als zuverlässig einzuschätzen, da die Dimensionen der Laufbahn-Adaptabilität eindeutig beschrieben und definiert sind.

### 8.2 Reliabilität

Die Reliabilität des Instruments wurde anhand der internen Konsistenz nach Cronbachs  $\alpha$  geprüft. Die Werte für die Dimensionen sind in Tabelle 2 ersichtlich. Die Reliabilitätswerte reichen von  $\alpha = .73$  (Neugier) bis  $\alpha = .81$  (Interesse). Damit erreichen alle Dimensionen den für die Einzelfalldiagnostik geforderten  $\alpha$ -Wert von  $.70$  (vgl. dazu Bühner, 2011, S. 80). Im Vergleich zur englischsprachigen CAAS (Savickas & Porfeli, 2012) erreicht die deutschsprachige CAAS sehr ähnliche Reliabilitätswerte.

### 8.3 Validität

**Inhaltsvalidität.** Die Inhaltsvalidität kann als gegeben betrachtet werden, was sich aus der klaren Definition der einzelnen Dimensionen sowie der Übereinstimmung zwischen den Definitionen und der inhaltlichen Formulierung der Items ergibt.

**Konstruktvalidität.** In der Folge werden die Korrelationen zwischen den Dimensionen der CAAS hinsichtlich ihrer Effektstärke nach Cohen (1988) interpretiert:  $r = .10$  gilt als kleiner Zusammenhang,  $r = .30$  als mittlerer Zusammenhang,  $r = .50$  als grosser Zusammenhang. Tabelle 3 zeigt die Korrelationen zwischen den Dimensionen. Sämtliche Zusammenhänge zwischen den Dimensionen erreichen hohe Effektstärken. Daraus kann abgeleitet werden, dass die Dimensionen nicht unabhängig voneinander sind.



Tabelle 3  
*Interkorrelation der Dimensionen*

Dimension	CT	CU	CF
Interesse (CC)	.51**	.50**	.51**
Kontrolle (CT)		.54**	.63**
Neugier (CU)			.61**

Anmerkung:  $N = 2219$ ; CC = Interesse, CT = Kontrolle, CU = Neugier, CF = Zuversicht; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

**Faktorielle Validität.** Zur Überprüfung der faktoriellen Validität wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsen-Faktorenanalyse mit Promax-Rotation) durchgeführt (Bühner, 2011). Tabelle 4 beinhaltet die Mustermatrix der Faktorenanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass fast alle Items auf den Faktor am höchsten laden, dem sie theoretisch zugeordnet sind. Jedoch laden beim Faktor Zuversicht vier Items höher auf einen anderen Faktor. Die Items cf5 und cf6 laden höher auf den Faktor Kontrolle und die Items cf3 und cf4 laden höher auf den Faktor Neugier. Es zeigt sich demnach, dass beim Faktor Zuversicht nur zwei Items (cf1 und cf2) auf den theoretisch zugeordneten Faktor laden.

Tabelle 4  
*Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Mustermatrix)*

Faktor	1 (CT)	2 (CU)	3 (CC)	4 (CF)
cc1			<b>.68</b>	
cc2			<b>.42</b>	.25
cc3			<b>.71</b>	
cc4			<b>.56</b>	
cc5			<b>.47</b>	
cc6			<b>.75</b>	
ct1	<b>.65</b>			
ct2	<b>.68</b>			
ct3	<b>.43</b>			.34
ct4	<b>.38</b>			
ct5	<b>.71</b>			
ct6	<b>.52</b>		.27	

Tabelle 4 (Fortsetzung)

Faktor	1 (CT)	2 (CU)	3 (CC)	4 (CF)
cu1		<b>.59</b>		
cu2		<b>.44</b>		
cu3	-.31	<b>.43</b>		.22
cu4		<b>.52</b>		
cu5		<b>.43</b>		
cu6	.20	<b>.63</b>		-.27
cf1	.31			<b>.36</b>
cf2				<b>.48</b>
cf3		<b>.66</b>		
cf4		<b>.59</b>		
cf5	<b>.56</b>			
cf6	<b>.47</b>			.22

*Anmerkung.*  $N = 2219$ ; CC = Interesse, CT = Kontrolle, CU = Neugier, CF = Zuversicht; Extraktionsmethode: Hauptachsenfaktorenanalyse. Rotationsmethode: Promax mit Kaiser-Normalisierung. Ladungen  $< .20$  werden nicht ausgegeben.

**Diskriminante Validität.** Die Überprüfung der diskriminanten Validität geschieht anhand der folgenden Instrumente:

- KO-R1 (Schein & van Maanen, 2013): Fragebogen zur Erfassung der Karriereorientierungen
- IPIP-5F30F-R1 (Treiber, 2013): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit
- BFAS-G-R (Schreiber & Iller, 2022): Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (Cybernetic Big-Five)
- ORVIS-R (Schreiber, Nüssli & Spiegelberg, 2016): Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen
- MPZM (Schönbrodt, Unkelbach & Spinath, 2009): Fragebogen zur Erfassung der Motive nach dem Zürcher Modell

Die Korrelationen zwischen der CAAS und dem KO-R1 sind in Tabelle 5 enthalten. Dabei zeigt sich, dass die Korrelationen zwischen Neugier und Kreativität ( $r = .42$ ) sowie Zuversicht und Totale Herausforderung ( $r = .43$ ) über  $.40$  zu liegen kommen. Zusammenhänge mit mittlerer Effektstärke ( $r > .30$ ) zeigen sich zwischen Kontrolle und General Management sowie zwischen Totale Herausforderung und den beiden Dimensionen Kontrolle und Zuversicht des CAAS. Die Karriereorientierung Totale Herausforderung korreliert bei drei von vier Dimensionen des CAAS mittel bis stark.

Tabelle 5  
Korrelationen der CAAS mit dem KO-R1

CAAS	KO-R1								
	TF	GM	SU	SB	UT	KR	DH	TH	LS
Interesse	.18**	.28**	.19**	.06*	.17**	.13**	.10**	.26**	.01
Kontrolle	.13**	.33**	.27**	-.07**	.19**	.24**	.05	.34**	-.03
Neugier	.21**	.21**	.29**	-.11**	.19**	.42**	.17**	.32**	.06*
Zuversicht	.20**	.28**	.25**	-.10**	.14**	.27**	.03	.43**	-.04

Anmerkungen.  $n = 1369$ ; TF = Technische/funktionale Kompetenz, GM = General Management, SU = Selbständigkeit/Unabhängigkeit, SB = Sicherheit/Beständigkeit, UT = Unternehmertum, KR = Kreativität, DH = Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache, TH = Totale Herausforderung, LS = Lebensstilintegration; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Tabelle 6 enthält die Korrelationen zwischen der CAAS und dem IPIP-5F30F-R1. Starke Zusammenhänge zeigen sich bei Kontrolle und Neurotizismus ( $r = -.58$ ) sowie bei Zuversicht und Gewissenhaftigkeit ( $r = .51$ ). Des Weiteren gibt es einige mittlere Korrelationen. Dabei zeigt sich, dass die Dimensionen Extraversion und Gewissenhaftigkeit jeweils auf drei der vier Dimensionen des CAAS mindestens mittlere Korrelationen zeigen. Neugier und Offenheit für neue Erfahrungen korrelieren ebenfalls mit ( $r = .49$ ) mittlerer Effektstärke. Zudem steht die Persönlichkeitsdimension Neurotizismus mit allen Dimensionen des CAAS negativ in Zusammenhang.

Tabelle 6  
Korrelationen der CAAS mit dem IPIP-5F30F-R1

CAAS	IPIP-5F30F-R1				
	N	E	O	A	C
Interesse	-.26**	.23**	.19**	-.08	.40**
Kontrolle	-.58**	.39**	.14*	-.02	.39**
Neugier	-.29**	.35**	.49**	.02	.23**
Zuversicht	-.47**	.40**	.23**	.02	.51**

Anmerkungen.  $n = 271$ ; N = Neurotizismus, E = Extraversion, O = Offenheit für neue Erfahrungen, A = Verträglichkeit, C = Gewissenhaftigkeit; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Die Korrelationen zwischen der CAAS und dem BFAS-G-R sind in Tabelle 7 und Tabelle 8 dargestellt. Bei den Dimensionen (Tabelle 7) finden sich drei hohe Korrelationen. Während Kontrolle und Extraversion ( $r = .51$ ) sowie Neugier und Offenheit ( $r = .50$ ) positive Zusammenhänge zeigen, besteht zwischen Kontrolle und Neurotizismus ( $r = -.59$ ) ein negativer Zusammenhang. Ausser Verträglichkeit zeigen alle Dimensionen des BFAS-G-R mehrere mittlere bis grosse Zusammenhänge. Beispielsweise korrelieren Zuversicht und Extraversion ( $r = .45$ ) sowie Kontrolle und Gewissenhaftigkeit ( $r = .41$ ) miteinander.

Bei den verschiedenen Aspekten (Tabelle 8) des BFAS-G-R zeigen sich einige mittlere und hohe Zusammenhänge, besonders Intellekt und Rückzug, die mit allen CAAS-Dimensionen korrelieren. Drei hohe Korrelationen mit den Aspekten zeigt die Dimension Kontrolle. Durchsetzungsvermögen ( $r = .55$ ), Rückzug ( $r = -.64$ ). und Fleiss ( $r = .52$ ) weisen jeweils Werte über .50

auf. Weitere mittlere Zusammenhang zeigen sich zwischen Zuversicht und Intellekt ( $r = .45$ ) sowie Neurotizismus ( $r = -.41$ ) und zwischen Kontrolle und Gewissenhaftigkeit ( $r = .41$ ).

Tabelle 7  
Korrelation der CAAS mit dem BFAS-G-R: Dimensionen

CAAS	BFAS-G-R				
	E	N	O	C	A
Interesse	.29**	-.27**	.26**	.33**	.07
Kontrolle	.51**	-.59**	.24**	.41**	.05
Neugier	.38**	-.30**	.50**	.12*	.08
Zuversicht	.45**	-.41**	.38**	.39**	.13*

Anmerkungen. BFAS-G:  $n = 276$ ; E = Extraversion, N = Neurotizismus, O = Offenheit für Erfahrungen, C = Gewissenhaftigkeit, A = Verträglichkeit; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Tabelle 8  
Korrelation der CAAS mit dem BFAS-G-R: Aspekte

CAAS	BFAS-G-R									
	E		N		O		C		A	
	EA	EE	NV	NW	OI	OO	CI	CO	AC	AP
Interesse	.29**	.22**	-.18**	-.30**	.31**	.10	.38**	.16**	.15*	-.04
Kontrolle	.55**	.33**	-.42**	-.64**	.32**	.04	.52**	.14*	.14*	-.07
Neugier	.40**	.27**	-.23**	-.31**	.41**	.36**	.23**	-.05	.23**	-.13*
Zuversicht	.47**	.31**	-.34**	-.40**	.50**	.08	.48**	.14*	.22**	-.03

Anmerkungen. BFAS-G:  $n = 276$ ; E = Extraversion, EA = Durchsetzungsvermögen, EE = Enthusiasmus, N = Neurotizismus, NV = Volatilität, NW = Rückzug, O = Offenheit für Erfahrungen, OI = Intellekt, OO = Offenheit, C = Gewissenhaftigkeit, CI = Fleiss, CO = Ordentlichkeit, A = Verträglichkeit, AC = Mitgefühl, AP = Höflichkeit; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Die Korrelationen zwischen der CAAS und dem ORVIS-R sind in Tabelle 9 dargestellt. Die Ergebnisse zeigen keine hohen Korrelationen. Es zeigt sich nur ein mittlerer Zusammenhang zwischen Kontrolle und Führung ( $r = .30$ ). Bei den beruflichen Interessen zeigt Führung für alle Dimensionen des CAAS Korrelationen von über .20.

Tabelle 9  
Korrelationen der CAAS mit dem ORVIS-R

CAAS	ORVIS-R							
	Füh	Org	Alt	Kre	Ana	Han	Abe	Spr
Interesse	.22**	.07*	.09**	-.03	.01	-.13**	.02	-.01
Kontrolle	.30**	.04	.03	-.04	.02	-.05	.10**	-.07*
Neugier	.28**	-.01	.13**	.14**	.21**	.00	.00	.20**
Zuversicht	.24**	.04	.03	-.02	.18**	-.01	.05	-.02

Anmerkungen.  $n = 1158$ ; Füh = Führung, Org = Organisation, Alt = Altruismus, Kre = Kreativität, Ana = Analyse, Han = Handwerk, Abe = Abenteuer, Spr = Sprache; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

In Tabelle 10 sind die Korrelationen zwischen den Dimensionen der CAAS und des MPZM enthalten. Es finden sich keine grossen Zusammenhänge zwischen den beiden Fragebogen. Die höchsten Korrelationen zeigen sich zwischen Zuversicht und Leistung ( $r = .48$ ) sowie zwischen Kontrolle und Macht ( $r = .40$ ). Dazu zeigen sich weitere Korrelationen mit mittlerem Effekt. Das Motiv Leistung zeigt für drei von vier CAAS-Dimensionen mittlere Zusammenhänge.

Tabelle 10

*Korrelationen der CAAS mit dem MPZM*

CAAS	MPZM				
	Bindung	Unternehmungslust	Macht	Geltung	Leistung
Interesse	.06	.12**	.27**	.04	.36**
Kontrolle	-.15**	.30**	.40**	-.16**	.29**
Neugier	-.09**	.37**	.28**	-.03	.31**
Zuversicht	-.08**	.29**	.32**	-.05	.48**

*Anmerkungen.*  $n = 1045$ ; \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Zusammenfassend lässt sich bezüglich der Validität festhalten, dass die Dimensionen der CAAS zwar untereinander substanzuell korrelieren, aber trotzdem jede Dimension eigene spezifische Aspekte aufweist. Die Faktorenstruktur konnte ausser bei Zuversicht bestätigt werden.

Die Überprüfung der diskriminanten Validität ergab teilweise mittlere bis grosse signifikante Zusammenhänge zu Skalen aus den Fragebogen zur Persönlichkeit (IPIP-5F30F-R1 / BFAS-G-R), der Karriereorientierungen (KO-R1) und auch den anderen beiden miteinbezogenen Fragebogen (ORVIS-R / MPZM). Dabei handelt es sich insgesamt um Zusammenhänge, die inhaltlich gut nachvollziehbar sind.

Kontrolle hängt beispielsweise mit Extraversion aus den Persönlichkeitsskalen zusammen; extravertierte Personen beschreiben sich demnach auch als selbstbestimmt, durchsetzungsfähig und entscheidungsbereit. Einleuchtend erscheint auch der mittlere, respektive grosse Zusammenhang zwischen der Dimension Neugier und der Dimension Offenheit bei IPIP-5F30F-R1 und BFAS-G-R. Ebenso ist der mittlere Zusammenhang zwischen Kontrolle und Führung aus den beruflichen Interessen (ORVIS-R) gut nachvollziehbar.

Auch die Korrelationen mit den verschiedenen Motiven sind einleuchtend, so steht etwa das Leistungsmotiv mit Zuversicht und das Machtmotiv mit Kontrolle in Zusammenhang.

## 9 Literatur

Brett, J. M., Tinsley, C. H., Janssens, M., Barsness, Z. I. & Lytle, A. L. (1997). New approaches to the study of culture in industrial/organizational psychology (The New Lexington Press management and organization sciences series and New Lexington Press social and behavioral sciences series). *New perspectives on international industrial/ organizational psychology* (S. 75–129). San Francisco, CA, US: The New Lexington Press/Jossey-Bass Publishers.

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie) (3., aktualisierte und erweiterte Auflage.). München: Pearson.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates.

Hirschi, A. (2015). Konzepte zur Förderung von Laufbahnentwicklung im 21. Jahrhundert. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis: Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (4. vollständig aktualisierte Neuauflage., S. 65–82). Bern: SDBB Verlag.

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of*

*Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Schein, E. H. & van Maanen, J. (2013). *Career Anchors. Participant Workbook* (4th ed.). San Francisco, CA: Wiley.

Schönbrodt, F. D., Unkelbach, S. R. & Spinath, F. M. (2009). Broad motives in short scales: A questionnaire for the Zurich Model of Social Motivation. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(3), 141–149.

<https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.3.141>

Schreiber, M. & Iller, M. L. (2022). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (BFAS-G-R).

Schreiber, M., Nüssli, N. & Spiegelberg, S. (2016). Handbuch Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Interessen (ORVIS-R). ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi.org/10.21256/zhaw-1539>

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development (The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series). In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., S. 197–261). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Treiber, L. (2013). *Entwicklung, psychometrische Überprüfung und konvergente Validierung der deutschsprachigen 30-Facetten-IPIP-Skala (unveröffentlichte Bachelorthesis)*. Landau: Universität Koblenz-Landau.



## Anhang



## Anhang A: Praxisbeispiel und Profilinterpretation

**Fragebogen zur Erfassung der Laufbahn Adaptabilität**  
CAAS, 24 Fragen

Name  
Sandra Müller

Bearbeitungsdauer in Minuten  
5

Alter beim Ausfüllen  
34

Bearbeitet am  
15.02.2023 09:24  
(Version 1)

Situation beim Ausfüllen des Fragebogens  
Ich sitze nach Feierabend vor dem Laptop zu Hause

Sie haben das Emoticon ausgewählt, welches auf eine hohe negative Aktivierung (gestresst) hindeutet.

Auszug  
Profil  
Seite 1

überhaupt nicht    wenig ausgeprägt    gewisse Fähigkeiten    stark ausgeprägt    sehr stark ausgeprägt

1 Interesse (concern)

1 Kontrolle (control)

1 Neugier (curiosity)

1 Zuversicht (confidence)

**Meine Werte**

Mein Wert

Vertrauensintervall (95%)

**Mein Wert**

Ihr erreichte Wert ergibt sich aus dem Mittelwert der von Ihnen beantworteten Fragen, die der jeweiligen Dimension zugeordnet sind.

**Vertrauensintervall (95%)**

Das Vertrauensintervall kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann.

**Stichprobenwerte**

Mittelwert

Standardabweichung

**Vergleichsstichprobe**

Der grau markierte Bereich zeigt, wie die Personen in der Vergleichsstichprobe im Durchschnitt geantwortet haben (Mittelwert; M) und wie stark die Antworten der einzelnen Personen um den Mittelwert herum variieren (Standardabweichung; SD).

**Beschreibung der Vergleichsstichprobe**

N=1823; 54% Frauen, 46% Männer; Alter: M=38.3, SD=10.6

**Situation beim Ausfüllen**

Jede Situation kann sowohl mit schwächerem oder stärkerem Belastungsleben (negativen Aktivierung, NA) als auch mit kleinerer oder grösserer Freude (positive Aktivierung, PA) verbunden sein.

Hohe PA sowie tiefe NA führen tendenziell zu Zufriedenheit.

Auszug  
Profil  
Seite 2





Bei der Interpretation von Profilen der Plattform Laufbahndiagnostik ist darauf zu achten, dass für Nutzer\*innen ohne Verknüpfung mit Beratungspersonen keine normierten Werte abgebildet werden. Dies hat Implikationen für die Interpretation. Bei der Interpretation sollte man zu den im Profil aufgeführten Antwortkategorien (sehr stark ausgeprägt, stark ausgeprägt, gewisse Fähigkeiten, wenig ausgeprägt, überhaupt nicht) Bezug nehmen. Beratungspersonen und deren Klient\*innen können die Normen einblenden. Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe sind im Profil bei den Stichprobenwerten enthalten. Weitere Infos zur Stichprobe finden sich im Kapitel 7 sowie im Anhang C.

Bei Profilen auf der Plattform Laufbahndiagnostik wird für jede Dimension ein Vertrauensintervall angegeben. Mit dem Vertrauensintervall wird aufgezeigt, dass der verwendete Fragebogen mit einem Messfehler behaftet ist (z.B. weil eine Frage falsch verstanden wird oder weil die Angabe einer Person aufgrund der aktuellen Stimmungslage „verfälscht“ wird). Es kennzeichnet den Bereich, innerhalb welchem der erreichte Wert einer Person schwanken kann. Bei der Berechnung des Vertrauensintervalls wird einerseits die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Dimension berücksichtigt. Andererseits wird die Sicherheitswahrscheinlichkeit überall auf 95% festgelegt. Das bedeutet, dass der erreichte Wert in 95 von 100 Fällen innerhalb des angezeigten Intervalls liegen würde. Breite Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher ungenau gemessen wird. Schmale Vertrauensintervalle deuten darauf hin, dass die Dimension eher genau gemessen wird.

Bei der Erfassung der aktuellen Situation zeigt das abgebildete Profil von Sandra Müller (Name geändert) eine hohe „negative Aktivierung“, was darauf hindeutet, dass Frau Müller zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Fragebogens gestresst war.

Die zweite Seite des Profilauszugs zeigt die Selbsteinschätzung der Laufbahn Adaptabilität von Frau Müller in den vier Dimensionen Interesse, Kontrolle, Neugier und Zuversicht. Je weiter rechts sich der Punkt befindet, desto ausgeprägter ist die selbsteingeschätzte Fähigkeit.

Betrachtet man die Dimension Interesse, so zeigt sich, dass dieser Wert am höchsten ausgeprägt ist und zwischen stark ausgeprägt und sehr stark ausgeprägt liegt. Mit Einbezug der Norm befindet sich Frau Müller an der oberen Normgrenze. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension denken über ihre berufliche Zukunft nach und planen, wie sie ihre Ziele erreichen können. Sie sind sich bewusst, dass sie mit den Entscheidungen, die sie heute fällen, über ihre Zukunft bestimmen.

Die Dimension Kontrolle liegt auf der Skala zwischen gewissen Fähigkeiten und stark ausgeprägt. Frau Müller zeigt in diesem Bereich ausgeprägte Fähigkeiten. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Dimension verlassen sich auf sich selbst. Sie sind bereit, Entscheide zu fällen und die Verantwortung dafür zu tragen. Sie sind durchsetzungsfähig und zuversichtlich, wenn es darum geht, für ihre Werte und Überzeugungen einzustehen.

Bei der Betrachtung der Dimension Neugier fällt auf, dass Frau Müller weniger stark ausgeprägte Fähigkeiten angibt. Daraus kann geschlossen werden, dass sie wenig Bereitschaft hat, sich auf Neues einzulassen, oder Unbekanntes zu erkunden oder auszuprobieren. Im Vergleich mit anderen Personen aus der Stichprobe liegt sie unterhalb der Normgrenze. Was heisst, dass andere Personen mehr Bereitschaft zeigen sich auf Neues einzulassen oder Unbekanntes auszuprobieren.

Im Bereich der Zuversicht zeigt Frau Müller gewisse Fähigkeiten, welche aber nicht stark ausgeprägt sind. Dieser Wert weist darauf hin, dass sie Selbstwirksamkeit erlebt, aber nicht in hohem Masse. Das Vertrauen von Frau Müller in ihre Fähigkeiten, Aufgaben im Bereich der beruflichen Laufbahn zu bewältigen, ist nicht in hohem Masse vorhanden.

## Anhang B: Items nach Dimension geordnet

Tabelle B1  
Items der CAAS

Itemlabel	Itemnummer	Itemtext	Dimension
CC1	1	Darüber nachzudenken wie meine Zukunft sein wird	Interesse
CC2	5	Mir darüber im Klaren zu sein, dass meine heutigen Entscheidungen meine Zukunft prägen	Interesse
CC3	9	Mich für die Zukunft vorzubereiten	Interesse
CC4	13	Mir der Entscheidungen bewusst zu werden, die ich bezüglich Ausbildung und Beruf treffen muss	Interesse
CC5	17	Zu planen, wie ich meine Ziele erreiche	Interesse
CC6	21	Mich mit meiner Karriere zu befassen	Interesse
CT1	2	Optimistisch zu bleiben	Kontrolle
CT2	6	Selbst Entscheidungen zu treffen	Kontrolle
CT3	10	Verantwortung für mein Handeln zu übernehmen	Kontrolle
CT4	14	Mich für meine Überzeugungen einzusetzen	Kontrolle
CT5	18	Auf mich selbst zu zählen	Kontrolle
CT6	22	Das zu tun, was richtig ist für mich	Kontrolle
CU1	3	Meine Umwelt zu erkunden	Neugier
CU2	7	Nach Gelegenheiten zu suchen, um als Person zu wachsen	Neugier
CU3	11	Möglichkeiten zu erforschen bevor ich eine Entscheidung treffe	Neugier
CU4	15	Verschiedene Arten wahrnehmen Dinge zu tun	Neugier
CU5	19	Den Fragen, die ich mir stelle, auf den Grund zu gehen	Neugier
CU6	23	Neugierig zu sein auf neue Gelegenheiten	Neugier
CF1	4	Aufgaben effizient auszuführen	Zuversicht
CF2	8	Darauf zu achten, Dinge gut zu machen	Zuversicht
CF3	12	Neue Fertigkeiten zu lernen	Zuversicht
CF4	16	Meine Fähigkeiten zu entwickeln	Zuversicht
CF5	20	Hindernisse zu überwinden	Zuversicht
CF6	24	Probleme zu lösen.	Zuversicht

*Anmerkung.* Die Items sind sortiert nach Facette und dazugehörigen Items aufgelistet. Die ersten zwei Stellen des Itemlabels geben Auskunft darüber, welcher Facette das Item zugehörig ist. Die Itemnummer entspricht der Position des Items im Fragebogen.

## Anhang C: Zusammensetzung der Stichprobe

Tabelle C1

### *Stichprobe nach Alterskategorie*

Alterskategorie	<i>n</i>	in %
10-19	24	1.1
20-29	472	21.3
30-39	705	31.8
40-49	637	28.7
50-59	359	16.2
60-69	21	0.9
70-79	1	0.0
		100.0

*Anmerkung.* *N* (alle) = 2219; die Alterskategorie 10-19 umfasst nur Personen  $\geq 16$  Jahre.

Tabelle C2

### *Stichprobe nach beruflicher Position*

Berufliche Position	<i>n</i>	in %
Sachbearbeiter/-in	259	11.7
Fachspezialist/-in	650	29.3
untere Führungsstufe (z.B. Teamleitung)	247	11.1
mittlere Führungsstufe (z.B. Abteilungs- / Bereichsleitung)	201	9.1
obere Führungsstufe (z.B. Geschäftsleitung / CEO)	98	4.4
keine Angabe	764	34.4
		100.0

*Anmerkung.* *N* (alle) = 2219.

Tabelle C3

### *Stichprobe nach Wirtschaftszweig*

Wirtschaftszweig	<i>n</i>	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9	0.4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1	0.0
Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren	112	5.0
Energieversorgung	30	1.4

Tabelle C3 (Fortsetzung)

Wirtschaftszweig	n	in %
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	2	0.1
Baugewerbe / Bau	69	3.1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	28	1.3
Verkehr und Lagerei	40	1.8
Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie	49	2.2
Information und Kommunikation	107	4.8
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	168	7.6
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	0.3
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	53	2.4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	92	4.1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	142	6.4
Erziehung und Unterricht	96	4.3
Gesundheits- und Sozialwesen	373	16.8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	22	1.0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	148	6.7
keine Angabe	671	30.2
		100.0

Anmerkung. N (alle) = 2219.