

This is an unedited manuscript published in *Diagnostica*. The final version might have undergone minor additional editing in style and content.

Please cite as:

Hirschi, A., Haenggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2018). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens [Assessing Career Resources: Validation of the German version of the Career Resources Questionnaire]. *Diagnostica*.

**Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des
Karriere-Ressourcen Fragebogens**
**Assessing Career Resources: Validation of the German-Language Career
Resources Questionnaire**

Andreas Hirschi*, Madeleine Haenggli, Noemi Nagy, Franziska Baumeler,
Claire Johnston, Daniel Spurk

University of Bern

Author's Note

*Correspondence concerning this article should be addressed to Andreas Hirschi, Institute of Psychology, University of Bern, Fabrikstrasse 8, CH -3012 Bern, Switzerland. Email: andreas.hirschi@psy.unibe.ch

Zusammenfassung

Die existierende Literatur schlägt eine Vielzahl von potentiellen Prädiktoren für Karriereerfolg vor, welche in ihrer Menge kaum auf eine ökonomische Art erhoben werden können. Um diesen Umstand anzugehen, haben Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston und Spurk (2018) den Karriere-Ressourcen Fragebogen (CRQ; Career Resources Questionnaire) entwickelt und in einer englischsprachigen Version validiert. Basierend auf einer Integration von theoretischer und metaanalytischer Forschung misst der Fragebogen 13 distinkte Faktoren, welche 4 übergeordnete Dimensionen repräsentieren: *Wissen und Kompetenzen*, *Motivation*, *Umfeld* und *Aktivitäten* bezüglich Karriere. In der vorliegenden Studie wird eine Validierung der deutschsprachigen Version mittels $N = 1\ 666$ Personen (Studierende und Berufstätige) vorgenommen. Die Ergebnisse bestätigen die Reliabilität sowie die Faktorstruktur des Fragebogens. Mittels Relative-Weight-Analysen konnte zudem die Wichtigkeit von verschiedenen Faktoren für unterschiedliche Arten von Karriereerfolg gezeigt werden. Das Messinstrument bietet Forschenden und Praktizierenden eine ökonomische, reliable und valide Möglichkeit, um Schlüsselfaktoren für Karriereerfolg zu erfassen.

Schlüsselwörter: Karriere-Ressourcen; Karriereerfolg; Entwicklung von Messinstrumenten

Abstract

The existing literature proposes a large number of potential predictors of career success which makes it difficult to measure such facilitative factors in a economic way. In order to address this challenge, Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, and Spurk (2018) have developed and evaluated the Career Resources Questionnaire (CRQ). The CRQ measures 13 factors, represented in 4 higher-level dimensions: Knowledge and Skills, Motivation, Environment, and Activities. In this paper, we aim to validate the German version of the CRQ among $N = 1\ 666$ employees and students. The results support the reliability and factor structure and support concurrent and criterion validity regarding similar measures and different indicators of objective and subjective career success. Moreover, relative-weight analyses show that different factors are differently related to various types of career success. We conclude that the German-language CRQ provides an economic, reliable, and efficient tool to assess key predictors of career success.

Keywords: career resources; career success; measurement development

Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens

Einleitung

Welche Faktoren sind notwendig, damit Personen Karriereerfolg erleben? Mit dieser Frage beschäftigt sich die Arbeits- und Organisationspsychologie seit Jahrzehnten (z. B. Schein, 1978). Karriereerfolg kann in objektiven und subjektiven Erfolg eingeteilt werden. Objektiver Erfolg ist beobachtbar und wird normalerweise mit Gehalt oder Beförderungen erhoben (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Subjektiver Erfolg spiegelt die persönliche Bewertung der eigenen Karriereentwicklung gemessen an eigenen Vorstellungen und Werten wider (Ng & Feldman, 2014b). Welche Faktoren objektiven und subjektiven Karriereerfolg begünstigen ist sowohl in der Laufbahnforschung als auch in der Praxis der Laufbahnberatung zentral. Forschende sind daran interessiert, besser erklären zu können, wer unter welchen Umständen mehr oder weniger Erfolg in seiner Laufbahn hat. Praktiker möchten Klienten dabei unterstützen, Erfolg zu erlangen und benötigen dafür Kenntnisse darüber, welche Faktoren für Erfolg wichtig sind und wie stark diese bei einem Klienten ausgeprägt sind.

Das große Interesse daran, Korrelate von Karriereerfolg zu identifizieren, hat zu einer Vielzahl von theoretischen Modellen, Messinstrumenten und empirischen Studien geführt (für Überblicke siehe Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014b; Spurk, Volmer & Abele, 2013). Diese Bandbreite an Forschung bietet einerseits eine solide Grundlage zum Verständnis von Karriereerfolg. Andererseits ergibt sich daraus auch die Herausforderung, zentrale Korrelate von Karriereerfolg auf eine ökonomische Art zu erfassen zu können. Um dieses Defizit zu beheben, haben Hirschi et al. (2018) anhand amerikanischer Stichproben ein englischsprachiges Inventar (Karriere-Ressourcen Fragebogen; CRQ) zur Erfassung von Karriere-Ressourcen entwickelt und validiert, welcher 13 Schlüsselfaktoren für Karriereerfolg misst. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist, das Inventar auf Deutsch anhand von deutschsprachigen Stichproben zu validieren. Dazu wird die Reliabilität, Faktorstruktur sowie die innere und äussere kriterienbezogene Validität überprüft. Ebenso testen wir die Kriteriumsvalidität in Bezug auf verschiedene Aspekte von Karriereerfolg und liefern neue Befunde zu der relativen Wichtigkeit der gemessenen Faktoren für unterschiedliche Facetten von Karriereerfolg. Damit leistet die vorliegende Arbeit einen Beitrag für die deutschsprachige Laufbahnforschung, indem ein für diesen Bereich potentiell wichtiges Messinstrument in deutscher Sprache validiert wird. Ebenso kann die Arbeit für Praktizierende in der Laufbahnberatung und im Personalmanagement informativ sein, da damit ein für diese Praxisfelder vielversprechendes diagnostisches Instrument validiert wird.

Theoretischer Hintergrund und Entwicklung des CRQ

Der CRQ wurde von Hirschi et al. (2018) in einem mehrstufigen Verfahren entwickelt. Dabei wurde spezifisch auf Karriere-Ressourcen fokussiert, welche entwickelbar sind und keine relativ stabilen Eigenschaften (z. B. kognitive Fähigkeit, Persönlichkeits-Traits) oder sozio-demographische Faktoren (z. B. Geschlecht, Familienstand) darstellen. Hierzu wurde das Karriere-Ressourcen Modell von Hirschi (2012) in leicht abgeänderter Form verwendet und vier Bereiche von empirisch und theoretisch abgestützten Korrelaten von Karriereerfolg identifiziert: (1) *Wissen und Kompetenzen*, (2) *Motivation*, (3) *Umfeld* und (4) *Aktivitäten*. Innerhalb dieser breiteren Kategorien wurden aufgrund der internationalen Literatur zu Korrelaten von Karriereerfolg 13 (für Berufstätige) bzw. 12 (für Studierende) spezifische Karriere-Ressourcen bestimmt. In der Studierenden-Version wird die Ressource *organisationale Entwicklungsmöglichkeiten* nicht erhoben, da diese als nicht relevant für diese Population angesehen wurde. Tabelle 1 fasst zentrale theoretische und empirische Grundlagen für alle erhobenen Karriere-Ressourcen zusammen. Beispielsweise sind Wissen und Kompetenzen zentrale Teile von diversen Modellen der Arbeitsmarktfähigkeit (McQuaid & Lindsay, 2005) oder werden in Modellen von Karrierekompetenzen (z. B. Eby, Butts, & Lockwood, 2003) erwähnt. Ausserdem wurden empirisch diverse Zusammenhänge der erhobenen Konstrukte mit Karriereerfolg bestätigt (siehe z. B. Ng & Feldman, 2014a, 2014b). Die Items aller Skalen des CRQ können im Elektronischen Supplement 1 eingesehen werden.

In einem mehrstufigen Verfahren wurden Items generiert, mittels Expertenratings auf äußere kriterienbezogene Validität überprüft und anhand von vier amerikanischen Stichproben selektiert und validiert. Die Resultate bestätigen die Faktorstruktur, die innere kriterienbezogene Validität in Bezug auf existierende Skalen von ähnlichen Konstrukten sowie die Kriteriumsvalidität im Sinne von signifikanten Beziehungen zu verschiedenen Indikatoren von objektivem (*Gehalt, Beförderungen*) und subjektivem (*Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit*) Laufbahnerfolg. Die Autoren haben parallel zur bereits validierten englischen Version auch deutschsprachige Items entwickelt. Diese deutschsprachige Version des CRQ wurde bisher jedoch noch nicht validiert.

Ziele der vorliegenden Arbeit

Das globale Ziel der vorliegenden Studie ist es, die deutschsprachige Version des CRQ mit Berufstätigen und Studierenden zu evaluieren und so eine wertvolle Quelle für die Erfassung von Karriere-Ressourcen für verschiedene Akteure im deutschsprachigen Raum bereitzustellen. Um die Dimensionalität und Faktorenstruktur zu bestätigen, wird eine konfirmatorische Faktorenanalyse für Berufstätige sowie Studierende durchgeführt. Ebenfalls

werden die englisch- und deutschsprachigen Skalen auf Messinvarianz überprüft. Die innere kriterienbezogene Validität wird anhand von Korrelationen mit verwandten existierenden Skalen bestimmt. Zusätzlich evaluieren wir die relative Wichtigkeit jeder einzelnen Karriere-Ressource in Bezug auf Indikatoren von objektivem und subjektivem Karriereerfolg und präsentieren damit neue Resultate zur Kriteriumsvalidität. Mit dieser letztgenannten Analyse wird über die reine Validierung des Fragebogens hinaus auch die allgemeinere Frage angegangen, welche Faktoren mehr oder weniger wichtig zur Vorhersage von objektivem und subjektivem Karriereerfolg sind.

Methode

Stichprobe und Vorgehen

Es wurden insgesamt $N = 1\,666$ Personen (Berufstätige $n = 856$; Studierende $n = 810$) befragt. Alle Teilnehmenden wurden über einen Online-Access-Panel-Anbieter in Deutschland rekrutiert. Die Teilnehmenden entschieden sich freiwillig zur Teilnahme und erhielten eine Belohnung für das erfolgreiche Ausfüllen der Fragebögen. Um die Menge der Items pro Teilnehmer zu reduzieren, wurden Skalen zur Messung der Validierungskriterien nur Teilstichproben vorgelegt (Berufstätige: $n = 442\text{--}455$, Studierende $n = 430\text{--}434$ je nach Skala).

Berufstätige: Voraussetzungen für die Teilnahme war ein Alter zwischen 18 und 65 Jahren sowie ein Arbeitspensum von mind. 50 %. Die Datenqualität wurde mittels *Streamlining* (Muster aufgrund Durchklicken der Fragebögen), *Carelessness* (Items als „Fallen“ zur Überprüfung des aufmerksamen Lesens und Ausfüllens des Fragebogen) und *Speeding* (offensichtlich zu schnell ausgefüllte Fragebögen) überprüft. Basierend auf diesen Überprüfungen wurden 16 % ausgeschlossen. Die finale Stichprobe bestand insgesamt aus $N = 856$ Personen (Alter: $M = 42.09$, $SD = 10.74$), 61 % davon männlich. Die Studienteilnehmenden waren in einer großen Bandbreite von Berufsfeldern angestellt und arbeiteten durchschnittlich 40 Stunden pro Woche ($SD = 4.68$). Die häufigsten Berufsfelder waren persönliche Dienstleistungen (14 %), Gesundheitswesen (9 %), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (8 %), Informatik und Kommunikation (7 %) sowie Baugewerbe (5 %). Die höchste abgeschlossene Ausbildung war annähernd repräsentativ für Berufstätige in Deutschland. Die Mehrheit machen Personen mit einer Berufsausbildung im dualen System aus (38 %), gefolgt von Realschulabschluss (32 %), Abitur (25 %) und Universitätsabschluss (18 %). Die restlichen Prozente verteilen sich auf Haupt- (7 %) und Fachschulabschluss (6 %), Fachakademie/Berufsakademie (6 %), Promotion (1 %) und andere (2 %). Die Mehrheit der Teilnehmenden (97 %) gab „Deutsch“ als Nationalität an.

Studierende: Voraussetzungen für die Teilnahme war eine Immatrikulation an einer Universität oder an einer Fachhochschule sowie eine Beschränkung des Alters bis 30 Jahren.

Nach den Datenqualitäts-Checks wurden 17 % der Teilnehmenden ausgeschlossen. Die finale Stichprobe bestand aus $N = 810$ Personen aus unterschiedlichen Studienrichtungen (Alter: $M = 23.47$, $SD = 2.94$), davon 32 % männlich. Die häufigsten Angaben bei den Studienrichtungen waren Wirtschaft, Management, Ökonomie (16 %), Ingenieurwissenschaften, Technik (12 %), Lehramt (10 %), Soziales, Erziehungswissenschaft, Pädagogik (8 %), Rechtswissenschaften (7 %), und Kultur, Politikwissenschaft, Gesellschaft (6 %). Die Mehrheit der Studierenden befand sich in einem Bachelorstudienprogramm (67 %), in einem Masterprogramm befanden sich 31 %, der Rest hat keine Angaben gemacht (2 %). Die Mehrheit der Studierenden plant, unmittelbar nach dem Studienabschluss in die Arbeitswelt einzusteigen (54 %), 25 % ist sich noch nicht sicher; 96 % der Teilnehmenden gaben „Deutsch“ als Nationalität an.

Messinstrumente

Für die Erfassung der Karriere-Ressourcen wurden die parallel zur englischsprachigen Version entwickelten deutschsprachigen Items des CRQ (Hirschi et al., 2018) verwendet. Die Version für Berufstätige umfasst insgesamt 41 Items, jene für Studierende 38 (vollständiger Fragebogen ist im Elektronischen Supplement 1 ersichtlich). Alle Items wurden mittels einer 5-Punkt Likert Skala von 1 (*stimmt gar nicht*) bis 5 (*stimmt voll und ganz*) beantwortet.

Zur Überprüfung der inneren kriterienbezogenen Validität wurden in beiden Stichproben eine Reihe von etablierten Messinstrumenten verwendet, die ähnliche Konstrukte wie einzelne Faktoren des CRQ erfassen (siehe Elektronisches Supplement 2 für eine Liste der erhobenen Konstrukte und verwendeten Messinstrumente). Für die Kriteriumsvalidität wurde bei der Stichprobe der Berufstätigen einerseits subjektiver Karriereerfolg (*Karrierezufriedenheit* und *Arbeitszufriedenheit*) und andererseits objektiver Karriereerfolg (*Gehalt* und *Beförderungen*) erhoben (ebenfalls Elektronisches Supplement 2).

Resultate

Faktorstruktur und Interkorrelationen

Für die Analyse der Faktorenstruktur wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) durchgeführt mit Satorra-Bentler skalierten Chi-Quadrat-Werten sowie robuste Schätzer verwendet (Satorra & Bentler, 1994) und folgende Indizes zur Passung evaluiert: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) sowie Tucker-Lewis Index (TLI) (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). Eine akzeptable Modellpassung ist definiert durch Werte über .90 beim CFI und TLI (Kline, 2015) und ein RMSEA von .05 oder weniger, wobei Werte kleiner als .08 ebenfalls als akzeptabel angesehen werden können (Cheung & Rensvold, 2002; Vandenberg & Lance, 2000). Für die

Modellvergleiche wurde der skalierte Chi-Quadrat Differenzentest verwendet (Chen, 2007; Satorra & Bentler, 1994).

Um die Faktorstruktur zu überprüfen wurden vier unterschiedliche Modelle verglichen (siehe Tabelle 2). Das erste Modell (M1) reflektiert die Struktur von 13 Faktoren für Berufstätige bzw. 12 Faktoren für Studierende, wie sie in der englischsprachigen Version theoretisch postuliert und bestätigt wurde. Das zweite Modell (M2) reflektiert eine hierarchische Struktur, bei dem jeder der 13 bzw. 12 Faktoren (z. B. *Zutrauen*) durch die jeweiligen Items abgebildet wird und jeder dieser Faktoren wiederum einer entsprechend höheren Dimension (z. B. *Motivation*) zugehörig ist. Im dritten Modell (M3) wurde ein Vier-Faktoren-Modell getestet, bei dem alle Items direkt auf die passende höhere Dimension laden (z. B. *Wissen und Fähigkeiten, Motivation*). Das vierte Modell (M4) repräsentierte ein Ein-Faktoren-Modell, bei welchem alle Items auf einen einzigen Faktor luden. Modellvergleiche zeigten, dass die Modelle 2, 3 und 4 signifikant schlechter als Modell 1 passen. Diese Resultate bestätigen somit die 13-Faktoren bzw. das 12-Faktoren Modell. Jedoch zeigte auch Modell 2 (hierarchische Vier-Faktoren-Struktur) mit einem RMSEA von .055 eine akzeptable (siehe Cheung & Rensvold, 2002; Vandenberg & Lance, 2000) bzw. mit einem CFI von .899 eine knapp akzeptable Passung (siehe Kline, 2015). Für eine allgemeinere Interpretation der Faktoren bestätigt dieser Befund somit die Resultate der englischsprachigen Version, dass zusätzlich zu den individuellen 13 bzw. 12 Faktoren, auch eine Zusammenfassung zu vier höhergeordneten Dimensionen zulässig ist.

Bezüglich der Konstruktvalidität zeigten sich standardisierte Faktorenladungen zwischen .67 und .92 bei den Berufstätigen sowie zwischen .59 und .91 bei den Studierenden. Ähnlich wie bei der englischsprachigen Version variierten die bivariaten Korrelationen der Faktoren zwischen .08 (*Arbeitsherausforderung* und *Informieren über Möglichkeiten*) und .81 (*Entwicklungsmöglichkeiten* und *organisationale Unterstützung*) in der Berufstätigen-Stichprobe sowie zwischen .14 (*Wichtigkeit des Studiums* und *Arbeitsmarktwissen*) und .67 (*Informieren über Möglichkeiten* und *Arbeitsmarktwissen*) in der Studierenden-Stichprobe (vollständige Korrelationstabellen sind im Elektronischen Supplement 3 ersichtlich). Die Reliabilitätsanalysen für jeden Faktor zeigen für Berufstätige einen Range von $\alpha = .82$ bis .92 und für Studierende einen Range von $\alpha = .73$ bis .91. Insgesamt bekräftigen die Resultate die Konstruktvalidität und die vorgeschlagene Faktorenstruktur des deutschsprachigen CRQ.

Messinvarianz und innere kriterienbezogene Validität

Für die Berechnung der Messinvarianz zwischen der englisch- und deutschsprachigen Version des CRQ wurde der Step-Up Ansatz nach Chen (2007) mit Mehrgruppen-konfirmatorischen Faktoranalysen und zunehmend restriktiven Modellvergleichen verwendet.

Die Resultate der χ^2 -Differenztests bestätigten eine vollständige Messinvarianz (inklusive Skalar und Residual) der englisch- und deutschsprachigen Version des CRQ. Diese Prüfung zeigte somit, dass die gemessenen Faktoren für deutsch- sowie englischsprachige Berufstätige und Studierende messäquivalent sind (Details siehe Elektronisches Supplement 4).

Zur Überprüfung der inneren kriterienbezogenen Validität wurden Korrelationen der CRQ-Faktoren mit existierenden Messinstrumenten, welche ähnliche Konstrukte messen, untersucht. Alle Korrelationen waren signifikant und moderat bis hoch (Tabelle 3) und bestätigen somit die innere kriterienbezogene Validität der CRQ-Skalen.

Kriteriumsvalidität

Zum Testen der Kriteriumsvalidität in der Stichprobe der Berufstätigen wurde der Zusammenhang zwischen den CRQ-Faktoren mit den erhobenen Variablen von Karriereerfolg überprüft (*Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gehalt und Beförderungen*; Tabelle 4). Es zeigten sich überwiegend signifikante und positive Korrelationen mit allen erhobenen Erfolgsmaßen. Nicht signifikant korreliert waren *Arbeitsmarktwissen* mit *Arbeitszufriedenheit* sowie *Informieren über Möglichkeiten* mit *Karrierezufriedenheit, Gehalt und Beförderungen*. Einen negativen signifikanten Zusammenhang fand sich zudem zwischen *Informieren über Möglichkeiten* und *Arbeitszufriedenheit*. Multiple Regressionsanalysen zeigten, dass die 13 CRQ-Faktoren 47 % der Varianz von *Karrierezufriedenheit* ($p < .001$), 58 % von *Arbeitszufriedenheit* ($p = .001$), 14 % von *Gehalt* ($p = .001$), sowie 15 % von *Beförderungen* ($p < .001$) erklären können. Diese Resultate unterstützen die Kriteriumsvalidität des CRQs und zeigen, dass die CRQ-Faktoren mehrheitlich positiv signifikant mit verschiedenen Indikatoren von Karriereerfolg zusammenhängen.

Relative-Weight-Analysen

Als zusätzliche Analyse zur Bestimmung der Kriteriumsvalidität wurde die Bedeutsamkeit der einzelnen Karriere-Ressourcen auf die Kriteriumsvariablen *Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gehalt* sowie *Beförderungen* mittels Relative-Weight-Analysen untersucht (siehe Elektronisches Supplement 5). Relative-Weight-Analysen dienen zur Bestimmung der relativen Wichtigkeit einzelner, miteinander korrelierender Variablen bei der Vorhersage desselben Kriteriums (siehe z. B. Grömping, 2006; LeBreton, Hargis, Griepentrog, Oswald & Ployhart, 2007). Bei der *Karrierezufriedenheit* zeigte sich, dass *Zutrauen* (19 %), *organisationale Unterstützung* (15 %) sowie *Arbeitsherausforderung* (15 %) den relativ größten Anteil an Varianz erklären. Bei der *Arbeitszufriedenheit* liegt das größte Gewicht auf *Arbeitsherausforderung* (27 %), *organisationale Unterstützung* (21 %) sowie *Wichtigkeit der Arbeit* (11 %). Am meisten Varianz im Vergleich zu den anderen Korrelaten

wird beim *Gehalt* durch *berufliche Expertise* (38 %), *Zutrauen* (12 %) und *Entwicklungsmöglichkeiten* (11 %) erklärt. Bei den *Beförderungen* machen *berufliche Expertise* (20 %), *Zutrauen* (11 %), *Klarheit* (13 %) sowie *Entwicklungsmöglichkeiten* (15 %) den größten Anteil aus. Diese Resultate bestätigen die differentielle prognostische Validität von verschiedenen erhobenen Faktoren im CRQ, indem gezeigt wird, dass unterschiedliche Faktoren unterschiedlich stark mit verschiedenen Kriterien von Laufbahnerfolg zusammenhängen.

Diskussion

Mit der vorliegenden Studie wurde die deutschsprachige Version des CRQ evaluiert – ein Fragebogen zur ökonomischen Erhebung von zentralen Korrelaten von Karriereerfolg. Die postulierte faktorielle Struktur des Fragebogens sowie verschiedene weitere Validitätsaspekte konnten bestätigt werden, inklusive Messinvarianz mit der englischsprachigen Version, innerer und äußerer kriterienbezogener Validität mit bestehenden Skalen und differentieller Kriteriumsvalidität in Bezug auf verschiedene Aspekte von Karriereerfolg.

Über die reine Validierung des Fragebogens hinaus konnte auch die allgemeinere Frage anfänglich beantwortet werden, welche Faktoren zur Vorhersage von objektivem und subjektivem Erfolg mehr oder weniger wichtig sind. Die Resultate zur Kriteriumsvalidität bestätigen, dass der CRQ für verschiedene Arten von Karriereerfolg wichtige Faktoren erfasst. Die Faktoren hängen sowohl mit Indikatoren von subjektivem (*Karrierезufriedenheit* und *Arbeitszufriedenheit*) als auch mit objektivem Karriereerfolg (*Gehalt* und *Beförderungen*) zusammen. Es ist anzumerken, dass die CRQ-Faktoren allgemein einen stärkeren Zusammenhang mit Indikatoren von subjektivem Erfolg aufweisen als mit objektivem Erfolg (vor allem im Sinne von *Gehalt*). Dies kann auch damit erklärt werden, dass entsprechend metaanalytischen Befunden motivationale, soziale sowie arbeitsumfeldspezifische Faktoren – auf welche sich der CRQ primär bezieht – generell höhere Korrelationen mit subjektivem Karriereerfolg zeigen als mit *Gehalt* (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014a, 2014b).

Auffällig war, dass im Gegensatz zu den Resultaten in den USA der Faktor *Informieren über Möglichkeiten* nicht klar positiv mit den erfassten Erfolgsfaktoren zusammenhing. In Bezug auf die Arbeitszufriedenheit ergab sich sogar eine schwache aber signifikante negative Korrelation. Entsprechend von etablierten Laufbahntheorien (Super, 1980) und Berufswahlmodellen (Sampson, Lenz, Reardon, & Peterson, 1999) ist eine aktive Exploration von beruflichen Möglichkeiten eine zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung und eine qualitativ hochwertige Berufswahl. Insofern postuliert die Theorie hinter dem CRQ, dass ein aktives Informieren über berufliche Möglichkeiten auch ein wichtiges Korrelat für Laufbahnerfolg ist (Hirschi et al., 2018). Der unerwartet negative

Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit könnte damit erklärt werden, dass eine aktuelle Unzufriedenheit im Beruf Personen dazu motiviert, aktiv nach anderen beruflichen Möglichkeiten Ausschau zu halten. Theoretisch sollte eine aktive Erkundung von beruflichen Möglichkeiten langfristig positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit ausüben. Wie die Resultate dieser Studie zeigen, können solche Aktivitäten jedoch auch eine aktuelle Unzufriedenheit in der Arbeit reflektieren. Zukünftige Forschung sollte somit die längerfristigen Effekte von aktiver Informationssuche auf Laufbahnerfolg im Allgemeinen und Arbeitszufriedenheit im Speziellen untersuchen.

Einschränkungen der Studie und zukünftige Forschung

Die vorgestellte Studie weist einige Limitationen auf. Erstens kann der CRQ – obwohl die selektierten 13 Faktoren alle theoretisch gut etablierte Korrelate für Karriereerfolg darstellen – nicht den Anspruch erheben, eine abschliessende Aufzählung von wichtigen Faktoren für Karriereerfolg zu beinhalten. Für die praktische Anwendung wurde eine Auswahl von wichtigen Konstrukten vorgenommen, welche in der existierenden Literatur als Schlüsselfaktoren für Karriereerfolg gelten, auch wenn andere Faktoren ebenfalls einen Einfluss haben können. Zweitens wurden nur querschnittliche Daten erhoben und somit kann keine Kausalität postuliert werden. Damit bleibt auch unklar, ob die mit dem CRQ gemessenen Faktoren langfristig stabil sind und wie diese beeinflusst werden. Allgemein ist Forschung zu längerfristigen Auswirkungen und die Erhebung von Ursachen der Karriere-Ressourcen wichtig. Dies betrifft vor allem Studierende, da in dieser Studie für diese Gruppe keine Kriteriumsvalidität etabliert wurde. Für zukünftige Forschung wäre es sinnvoll, Prädiktoren von den im CRQ erfassten Faktoren in den Fokus zu stellen, beispielsweise Persönlichkeitseigenschaften. Auch Schlüsselressourcen wie z. B. Selbstwert oder Hoffnung könnten zur Akkumulierung von den im CRQ gemessenen Karriere-Ressourcen führen (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl & Westman, 2014). Drittens handelt es sich beim Fragebogen um eine Selbsteinschätzung und die erhobenen Werte bilden somit nicht objektive Fähigkeiten und Kompetenzen ab. Diese Selbsteinschätzung kann von objektiven Fähigkeiten und Kompetenzen abweichen und von Persönlichkeitseigenschaften wie z. B. Selbstwert beeinflusst sein. Eine damit verbundene Einschränkung der vorliegenden Studie ist, dass *common-method-bias* die Korrelationen zwischen den Konstrukten beeinflussen haben könnte. Für zukünftige Forschung wäre es sinnvoll, andere Quellen (z. B. Fremdeinschätzungen) für die Erhebung und Folgen von Karriere-Ressourcen miteinzubeziehen. Zudem könnte es interessant sein, andere Kriteriumsvariablen anstelle von Karriereerfolg zu untersuchen (z. B. psychologisches Wohlbefinden, Work-Family Balance oder Stress). Weiter wäre es sinnvoll, Interventionsforschung zu betreiben. Damit würde sich zeigen, inwiefern Karriere-Ressourcen

systematisch gefördert werden können und wie stark solche Effekte sind. Vor diesem Hintergrund könnte zukünftige Forschung Ressourcen-Spiralen untersuchen, wonach bestimmte Ressourcen die Entwicklung von anderen Ressourcen fördern (Halbesleben et al., 2014). Ebenso könnten bestimmte Kombinationen von Ressourcen mit einem personenzentrierten Ansatz untersucht werden. Damit kann der Frage nachgegangen werden, ob bestimmte Kombinationen von Ressourcen bestimmte Effekte haben.

Schlussfolgerungen und praktische Implikationen

Die vorliegende Studie bestätigt, dass der CRQ ein valides und ökonomisches Messinstrument ist, welches theoretisch und empirisch breit etablierte Korrelate für verschiedene Aspekte von Laufbahnerfolg misst. Für die zukünftige Forschung kann der Fragebogen wertvoll sein, da er verschiedene Aspekte aus den vier Bereichen Wissen und Kompetenzen, Motivation, Umfeld und Aktivitäten im Bezug auf Karriereerfolg erfasst. Auch für die Praxis stellt der Fragebogen ein potentiell nützliches Tool dar, insbesondere für Laufbahnberatungen, Career Services an Hochschulen und Human Resources Management. Hiefür liefert der CRQ ein integratives Inventar von etablierten Schlüsselfaktoren für Karriereerfolg und kann somit helfen aufzuzeigen, welche Karriere-Ressourcen wichtig für Karriereerfolg sind. Der CRQ kann eine nützliche Grundlage dazu bieten, um mit Klienten oder Mitarbeitenden über Laufbahnentwicklung, Berufserfolg und Laufbahnberatung zu diskutieren. Zudem kann der CRQ auf eine ökonomische Art und Weise helfen, Stärken und Schwächen von Klienten in Bezug auf die Verfügbarkeit von Ressourcen zu identifizieren. Dies kann wichtig sein, um Personen beim Erreichen ihrer beruflichen Ziele gezielt unterstützen zu können und spezifische Interventionen zu planen (Beratungen, Workshops, Kurse) die gezielt auf eine bessere Nutzung bestehender oder auf die Förderung noch nicht gut ausgebildeter Ressourcen fokussieren. Schliesslich kann der Fragebogen auch zur Qualitätsentwicklung und Überprüfung der Wirksamkeit von Karriere-Interventionen verwendet werden (z. B. durch eine Vor- und Nachher-Messung bei Beratungen oder Kursen). An dieser Stelle muss kritisch erwähnt werden, dass einerseits eine Selbsteinschätzung von Klienten/Mitarbeitenden nicht gezwungenermassen die Realität abbildet und noch weitere Forschung benötigt wird, um zu untersuchen, wie nützlich Selbsteinschätzungen für die Laufbahngestaltung sind. Zusätzlich wäre es wichtig zu untersuchen, wie stark Karriere-Ressourcen durch eine Laufbahnberatung verändert werden können und welche Beratungsansätze dafür besonders wirksam sind. Nichtsdestotrotz kann der CRQ helfen, ein besseres Verständnis der Beratungs- und Entwicklungsbedürfnisse von Individuen zu erlangen und bietet Grundlagen für eine bedarfsgerechte Planung von Interventionen.

Elektronische Supplemente (ESM)

ESM 1. Finale Items der CRQ-Faktoren für Berufstätige und Studierende.

ESM 2. Zusätzlich verwendete Messinstrumente.

ESM 3. Interkorrelationen der neu entwickelten Skalen, Cronbachs α sowie vollständige Korrelationstabellen der neu entwickelten Skalen und allen Validierungsskalen.

ESM 4. Prüfung der Messinvarianz für deutsch- und englischsprachige Berufstätige und Studierende.

ESM 5. Ergebnisse der Relative-Weight-Analysen zur Vorhersage der Kriteriumsvariablen Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gehalt und Beförderungen.

Literatur

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M. & Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. doi: 10.1177/0894845312467501
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. doi: 10-1037//0033-2909.120.2.235
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504. doi: 10.1080/10705510701301834
- Cheung, G. W. & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, 9(2), 233–255.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241.
- Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72–91.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. D. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509.
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708.
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E. & Steele, C. (2013). Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227–248.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Grömping, U. (2006). Relative importance for linear regression in R: the package relaimpo. *Journal of Statistical Software*, 17(1), 1–27.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C. & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. doi: 10.1177/0149206314527130

- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358. doi: 10.1177/1069072717695584
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.
- Kuijpers, M. & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303–319.
- LeBreton, J. M., Hargis, M. B., Griepentrog, B., Oswald, F. L. & Ployhart, R. E. (2007). A multidimensional approach for evaluating variables in organizational research and practice. *Personnel Psychology*, 60(2), 475–498.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799.
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. doi: 10.1080/0042098042000316100
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014a). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156–168. doi: 10.1016/j.jvb.2014.05.008
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2014b). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119–133.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. & Scheider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. doi: 10.1177/106907270420849
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005) The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Sampson, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *Career Development Quarterly*, 48(1), 3–18.
- Satorra, A. & Bentler, P. M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. In A. von Eye & C. C. Clogg (Eds.), *Latent variables analysis: Applications for developmental research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs (Vol. 24)*: Addison-Wesley Reading, MA.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23–74.
- Spurk, D., Volmer, J. & Abele, A. E. (2013). Prognose von Berufserfolg: Überblick und aktuelle Trends [Predicting career success: Overview and actual trends]. In J.-P. Pahl & V. Herkner (Eds.), *Handbuch Berufsforschung*. Bertelsmann: Gütersloh.
- Sturges, J. , Conway, N. , Guest, D. & Liefoghe, A. (2005), Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal Organizational Behavior*, 26, 821–838. doi: 10.1002/job.341
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Vandenberg, R. J. & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational research methods*, 3(1), 4–70.

Tabelle 1

Bezeichnung, Definitionen sowie theoretische und empirische Hintergründe der CRQ-Faktoren für Berufstätige und Studierende

CRQ-Faktoren	Definition	Theoretische und empirische Hauptgründe für die Auswahl der Skalen
Wissen und Kompetenzen		
Berufliche/Fachliche Expertise	Berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten	Bestandteil von Modellen zur Arbeitsmarktfähigkeit (McQuaid & Lindsay, 2005) und Karrierekompetenzen (z. B., Eby, Butts, & Lockwood, 2003).
Arbeitsmarktwissen	Allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklungen	Bestandteil von Modellen zur Arbeitsmarktfähigkeit (McQuaid & Lindsay, 2005) und Karriere-Adaptabilität (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012; Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005).
Allgemeine Fähigkeiten	Fähigkeiten und Kompetenzen, die in einer Vielzahl von Berufen anwendbar sind	Bestandteil von Modellen zur Arbeitsmarktfähigkeit (McQuaid & Lindsay, 2005). Signifikanter Zusammenhang zu Angestelltenverhältnis (angestellt vs. arbeitslos) und Gehalt in OECD Ländern (OECD, 2013).
Motivation		
Wichtigkeit der Arbeit/ des Studiums	Emotionale Verbundenheit mit der Arbeitsrolle/ mit dem Studium	Verschiedene spezifische Formen von Arbeits-Commitment zeigen in Metaanalysen signifikante Zusammenhänge mit Gehalt und Karrierezufriedenheit (Brown, 1996; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Lee, Carswell, & Allen, 2000; Ng & Feldman, 2014a, 2014b). Bestandteil von Modellen zu Karriere-Adaptabilität (Savickas & Porfeli, 2012), Karrieremotivation (Day & Allen, 2004) und Arbeitsmarktfähigkeit (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).
Zutrauen	Überzeugung, dass eigene Laufbahn selbstständig erfolgreich gestaltet werden kann	Signifikanter Zusammenhang zu Gehalt in Metaanalysen (Ng & Feldman, 2014a). Bestandteil von Modellen zur Karriereadaptabilität (Rottinghaus et al., 2012; Savickas

		& Porfeli, 2012), Arbeitsmarktfähigkeit (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008) und Karrieremotivation (Day & Allen, 2004).
Klarheit	Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen	Karriereplanung zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Gehalt (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Ng & Feldman, 2014a) und Karrierezufriedenheit (Ng et al., 2005). Bestandteil von Modellen zu Karriere-Adaptabilität (Rottinghaus et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012), Arbeitsmarktfähigkeit (Fugate et al., 2004), Karrieremotivation (z. B., Day & Allen, 2004) und Karrierekompetenzen (z. B., Francis-Smythe, Haase, Thomas, & Steele, 2013).
Umfeld		
Entwicklungsmöglichkeiten	Verfügbarkeit von persönlich interessanten Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, für das man gegenwärtig tätig ist	Zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Beförderungen (Ng et al., 2005), Gehalt (Ng et al., 2005) und Karrierezufriedenheit (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014b).
Organisationale Unterstützung/ Unterstützung der Hochschule	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch derzeitigen Arbeitgeber/Hochschule	Zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Gehalt (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014a), Beförderungen (Ng et al., 2005) und Karrierezufriedenheit (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014b).
Arbeitsherausforderung	Möglichkeit zur Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten in Arbeitsstelle/Studium	Zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Gehalt (Ng & Feldman, 2014a) und Karrierezufriedenheit (Ng & Feldman, 2014b).
Soziale Unterstützung	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch andere Personen	Bestandteil von Modellen zu Karrierekompetenzen (Eby et al., 2003). Zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Gehalt (Ng & Feldman, 2014a), Beförderungen (Ng et al., 2005) und Karrierezufriedenheit (Ng & Feldman, 2014b).

Aktivitäten

Netzwerken	Ausmaß, indem soziale Kontakte aufgebaut, gepflegt und genutzt werden, um die eigene Laufbahn zu entwickeln	Zeigt in Metaanalysen Zusammenhänge zu Gehalt (Ng & Feldman, 2014a) und Karrierezufriedenheit (Ng & Feldman, 2014b). Bestandteil von Modellen zu Karrierekompetenzen (z. B., Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2012) und <i>career self-management</i> (z. B., Sturges, Conway, Guest, & Liefoghe, 2005).
Informieren über Möglichkeiten	Ausmaß, in dem Sie Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln	Bestandteil von Modellen zu Karriere-Adaptabilität (Savickas & Porfeli, 2012), Karrierekompetenzen (z. B., Akkermans et al., 2012) und <i>career self-management</i> (Noe, 1996).
Kontinuierliches Lernen	Ausmaß, in dem Sie arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten laufend erweitern und auf dem aktuellen Stand halten	Bestandteil von Modellen zur Karrieremotivation (Day & Allen, 2004), Karrierekompetenzen (Kuijpers & Scheerens, 2006) und <i>career self-management</i> (Noe, 1996). Teilnahme in Ausbildungs- und Entwicklungsaktivitäten hängt in Metaanalysen signifikant mit Gehalt (Ng & Feldman, 2014a) und Karrierezufriedenheit (Ng & Feldman, 2014b) zusammen.

Tabelle 2

Modellpassung für konfirmatorische Faktorenanalyse bei Berufstätigen und Studierenden

Modell	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA [90% CI]	Δ CFI	$\Delta\chi^2$ (df)
Berufstätige							
13 Faktoren (M1)	1 718.86*	701	.948	.939	.041 [.039; .043]		
Hierarchische 4 Faktoren (M2)	2 730.40*	760	.899	.891	.055 [.053; .057]	.049	1 000.80 (59)*
4 Faktoren (M3)	6 421.79*	773	.709	.692	.093 [.091; .094]	.239	3 917.90 (72)*
1 Faktor (M4)	9 045.72*	779	.575	.552	.112 [.110; .113]	.373	5 284.90 (78)*
Studierende							
12 Faktoren (M1)	1 218.82*	599	.956	.948	.036 [.033; .039]		
Hierarchische 4 Faktoren (M2)	1 900.95*	647	.910	.903	.049 [.047; .052]	.046	666.76 (48)*
4 Faktoren (M3)	5 530.56*	659	.652	.629	.097 [.094; .099]	.304	3 915.00 (60)*
1 Faktor (M4)	7 296.63*	665	.526	.499	.112 [.110; .114]	.430	4 993.90 (66)*

Anmerkungen: n (Berufstätige) = 856; n (Studierende) = 810. CFI = comparative fit index; TLI = Tucker-Lewis index; RMSEA = root-mean-square error of approximation; CI = confidence interval; Δ CFI = change in comparative fit index. Alle Modelle im Vergleich zu Modell 1.

* $p < .001$.

Tabelle 3

Korrelationen der CRQ-Faktoren mit ähnlichen existierenden Messinstrumenten

CRQ-Faktoren	Existierendes Messinstrument	Korrelation Berufstätige	Korrelation Studierende
Berufliche Expertise/Fachliche Expertise	Berufliche Expertise	.60	.60
Arbeitsmarktwissen	Berufliches Bewusstsein	.73	.69
Allgemeine Fähigkeiten	Berufliche Selbstwirksamkeit	.48	.54
Wichtigkeit der Arbeit/des Studiums	Wichtigkeit der Arbeit/ Wichtigkeit der Arbeitsrolle 1	.76	.27
Zutrauen	Karrierebezogene Selbstwirksamkeit	.49	.62
Klarheit	Karriereplanung	.70	.75
Entwicklungsmöglichkeiten	Karrieremöglichkeiten	.83	/
Organisationale Unterstützung/ Unterstützung der Hochschule	Organisationale Unterstützung für Entwicklung	.75	.53
Arbeitsherausforderung	Abwechslungsreichtum der Arbeit	.69	.59
Soziale Unterstützung	Soziale Unterstützung	.50	.52
Netzwerken	Netzwerken	.75	.60
Informieren über Möglichkeiten	Karriereexploration	.70	.75
Kontinuierliches Lernen	Job Crafting; Erhöhung struktureller Ressourcen	.70	.64

Anmerkungen: n (Berufstätige) = 442–455; n (Studierende) = 430–434;

¹ *Wichtigkeit der Arbeit* wurde nur bei den Berufstätigen, *Wichtigkeit der Arbeitsrolle* nur bei Studierenden erhoben; alle Korrelationen sind auf einem Niveau von $p < .001$ signifikant.

Tabelle 4

Korrelationen mit Indikatoren von Karriereerfolg mit CRQ-Faktoren in der Berufstätigen-Stichprobe

CRQ-Faktoren	Karriere- zufriedenheit	Arbeits- zufriedenheit	Gehalt	Beförderungen
Berufliche Expertise	.36	.26	.31	.28
Arbeitsmarktwissen	.16	.02 (<i>ns</i>)	.17	.10†
Allgemeine Fähigkeiten	.19	.14	.13†	.14
Wichtigkeit der Arbeit	.39	.49	.12†	.16
Zutrauen	.56	.46	.26	.28
Klarheit	.47	.37	.22	.28
Entwicklungsmöglichkeiten	.45	.50	.21	.27
Organisationale Unterstützung	.53	.62	.17	.25
Arbeitsherausforderung	.55	.66	.22	.25
Soziale Unterstützung	.40	.38	.11†	.13
Netzwerken	.29	.25	.15	.21
Informieren über Möglichkeiten	-.07 (<i>ns</i>)	-.16	.06 (<i>ns</i>)	.04 (<i>ns</i>)
Kontinuierliches Lernen	.41	.34	.18	.22

Anmerkungen: $N = 760$; $n(\text{Karrierezufriedenheit; Arbeitszufriedenheit}) = 757$; $n(\text{Gehalt}) = 739\text{--}740$; $n(\text{Beförderungen}) = 759\text{--}760$ (nicht alle Teilnehmer haben alle Angaben gemacht);

Korrelationskoeffizienten nach Pearson (zweiseitig); alle Korrelationen sind auf einem Niveau von $p < .001$ signifikant, bei Ausnahmen ist das Signifikanzniveau markiert (*ns* = nicht signifikant);

† $p < .01$

ESM 1

Finale Items der CRQ-Faktoren für Berufstätige und Studierende

CRQ-Faktoren	Definition	Items (Berufstätige / Studierende)
Berufliche / Fachliche Expertise	Berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten	<p>1. Ich werde von anderen als Experte/Expertin in meinem Beruf angesehen./Ich werde von anderen als Experte/Expertin für meinen angestrebten Beruf angesehen.</p> <p>2. Ich verfüge über fundiertes Wissen in meinem Beruf./Ich verfüge über fundiertes Wissen für meinen angestrebten Beruf.</p> <p>3. Ich habe ein sehr hohes Niveau an Kenntnissen und Kompetenzen in meinem Beruf. / Ich habe ein sehr hohes Niveau an Kenntnissen und Kompetenzen für meinen angestrebten Beruf.</p>
Arbeitsmarktwissen	Allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklungen	<p>1. Ich habe eine gute Kenntnis des Arbeitsmarktes. / (gleich)</p> <p>2. Ich besitze viel Wissen über den derzeitigen Arbeitsmarkt. / (gleich)</p> <p>3. Ich habe einen guten Überblick über Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt. / (gleich)</p>
Allgemeine Fähigkeiten	Fähigkeiten und Kompetenzen, die in einer Vielzahl von Berufen anwendbar sind	<p>1. Ich besitze viele Fähigkeiten, die ich in ganz verschiedenen Berufen anwenden könnte. / (gleich)</p> <p>2. Ich besitze viele Kompetenzen, welche auch in vielen anderen Berufen hilfreich sind. / (gleich)</p> <p>3. Neben reinem Fachwissen besitze ich viele Fähigkeiten und Kompetenzen, die in unterschiedlichen Jobs wichtig sind. / (gleich)</p>
Wichtigkeit der Arbeit / des Studiums	Emotionale Verbundenheit mit der Arbeitsrolle / mit dem Studium	<p>1. Meine Arbeit ist ein zentraler Teil meiner Identität. / Mein Studium ist ein zentraler Teil meiner Identität.</p> <p>2. Arbeit ist ein zentraler Bestandteil meines Lebens. / Mein Studium ist ein zentraler Bestandteil meines Lebens.</p> <p>3. Ich fühle mich mit meiner Arbeit stark verbunden. / Ich fühle mich mit meinem Studium stark verbunden.</p>
Zutrauen	Überzeugung, dass eigene Laufbahn selbstständig erfolgreich gestaltet werden kann	<p>1. Ich bin fähig meine Laufbahn erfolgreich zu gestalten. / Ich bin fähig meine zukünftige Laufbahn erfolgreich zu gestalten.</p> <p>2. Wenn ich mir Ziele für meine Laufbahn setze bin ich zuversichtlich, dass ich sie erreichen kann. / (gleich)</p>

		3. Ich glaube daran, dass ich Herausforderungen in meiner Laufbahn erfolgreich bewältigen kann. / Ich glaube daran, dass ich Herausforderungen in meiner zukünftigen Laufbahn erfolgreich bewältigen kann.
		4. Ich kann meine Laufbahn erfolgreich entwickeln. / Ich kann meine zukünftige Laufbahn erfolgreich entwickeln.
Klarheit	Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen	1. Ich habe eine klare Vorstellung davon, was ich in meiner Laufbahn erreichen möchte. / (gleich) 2. Ich habe klare Laufbahnziele, die meine persönlichen Interessen und Werte reflektieren. / (gleich) 3. Ich habe klare berufliche Ziele. / (gleich)
Entwicklungsmöglichkeiten	Verfügbarkeit von persönlich interessanten Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, für das man gegenwärtig tätig ist	1. Meine Organisation bietet interessante Karrieremöglichkeiten für mich. / - 2. Mein Unternehmen verfügt über viele interessante Stellen für meine zukünftige Karriere. / - 3. Mein Arbeitgeber bietet für mich interessante Aufstiegsmöglichkeiten an. / -
Organisationale Unterstützung / Unterstützung der Hochschule	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch derzeitigen Arbeitgeber / Hochschule	1. Mein Unternehmen unterstützt aktiv meine Karriereentwicklung. / Meine Hochschule unterstützt aktiv meine Karriereentwicklung. 2. Mein Arbeitgeber unterstützt meine angestrebte Karriere. / Meine Hochschule unterstützt meine angestrebte Karriere 3. Ich fühle mich durch meinen Arbeitgeber in meiner Karriere optimal unterstützt. / Ich fühle mich durch meine Hochschule in meiner Karriere optimal unterstützt.
Arbeitsherausforderung	Möglichkeit zur Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten in Arbeitsstelle / Studium	1. Meine Arbeit erlaubt es mir meine beruflichen Fähigkeiten voll einzusetzen. / Mein Studium erlaubt es mir meine akademischen Fähigkeiten voll einzusetzen. 2. Mein derzeitiger Job fordert meine Fähigkeiten voll und ganz. / Mein derzeitiges Studium fordert meine Fähigkeiten voll und ganz. 3. Durch meine Arbeit kann ich meine Fähigkeiten ausbauen. / Durch mein Studium kann ich meine Fähigkeiten ausbauen.

Soziale Unterstützung	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch andere Personen	<ol style="list-style-type: none">1. Ich kenne viele Personen, die mich in meiner Laufbahnentwicklung unterstützen. / (gleich)2. Meine Freunde unterstützen mich in meiner beruflichen Entwicklung. / (gleich)3. Ich erhalte ein hohes Maß an beruflicher Unterstützung durch mein privates Umfeld. / (gleich)4. Meine Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen unterstützen mich in meiner Laufbahnentwicklung. / Meine Studienkollegen/Studienkolleginnen unterstützen mich in der Laufbahnentwicklung.
Netzwerken	Ausmaß, in dem soziale Kontakte aufgebaut, gepflegt und genutzt werden, um die eigene Laufbahn zu entwickeln	<ol style="list-style-type: none">1. Ich bemühe mich stets darum, in meinem Berufsfeld gut vernetzt zu sein. / Ich bemühe mich stets darum, in meinem angestrebten Berufsfeld gut vernetzt zu sein.2. Ich knüpfe häufig Kontakte zu anderen Personen, die für meine berufliche Entwicklung wichtig sind. / (gleich)3. Ich nutze häufig Kontakte zu anderen Personen um beruflich weiter zu kommen. / (gleich)
Informieren über Möglichkeiten	Ausmaß, in dem Sie Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln	<ol style="list-style-type: none">1. Ich hole regelmäßig Informationen über Karrieremöglichkeiten ein. / (gleich)2. Ich informiere mich regelmäßig über Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. / (gleich)3. Ich informiere mich regelmäßig über mögliche Arbeitsstellen. / (gleich)
Kontinuierliches Lernen	Ausmaß, in dem Sie arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten laufend erweitern und auf dem aktuellen Stand halten	<ol style="list-style-type: none">1. Ich nutze jede Gelegenheit, um mein Fachwissen zu vergrößern. / (gleich)2. Ich bilde meine arbeitsrelevanten Fähigkeiten fortlaufend weiter aus. / (gleich)3. Ich stelle sicher, dass mein Wissen und meine Fähigkeiten für die Arbeit auf dem neusten Stand sind. / (gleich)

ESM 2

Zusätzlich verwendete Messinstrumente

Messinstrument (Referenz)	Anz.		α	
	Items	Beispielitem	B	S
Berufliche Expertise (Heijde & Van der Heijden, 2006)	6	“Ich betrachte mich als kompetent genug um Kollegen bei Fragen in Bezug zur Arbeitsumsetzung helfen zu können.“	.92	.87
Berufliches Bewusstsein (Rottinghaus, Buelow, Matyja & Schneider, 2012)	6	“Ich bleibe bezüglich Arbeitsmarkttrends auf dem Laufenden.“	.84	.88
Berufliche Selbstwirksamkeit (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008)	6	“Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.“	.92	.89
Wichtigkeit der Arbeit (Kanungo, 1982)	10	“ Die meisten meiner Interessen drehen sich um meine Arbeit.“	.87	-
Wichtigkeit der Arbeitsrolle (Amatea, Cross, Clark & Bobby, 1986)	5	“Ich werde alle nötige Zeit und Energie für den Aufstieg in meinem Arbeitsbereich aufbringen.“	-	.80
Karrierebezogene Selbstwirksamkeit (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998)	11	“Wenn ich Pläne für meine Laufbahn mache, bin ich zuversichtlich, dass diese auch aufgehen werden.“	.74	.79
Karriereplanung (Gould, 1979)	6	“Ich habe eine Strategie, um meine Karriereziele zu erreichen.“	.79	.87
Karrieremöglichkeiten (Kraimer, Seibert, Wayne, Liden & Bravo, 2011)	3	“In meinem Unternehmen hat es für mich attraktive Karrieremöglichkeiten.“	.95	-
Organisationale Unterstützung zur Entwicklung (Kraimer et al., 2011)	6	“Meine Organisation verfügt über Programme und Strategien, die den Mitarbeitenden helfen, höhere Führungsebenen zu erreichen.“	.97	.95
Abwechslungsreichtum der Arbeit (Morgenson & Humphrey, 2006)	4	“Meine Arbeit erfordert eine Fülle von Fertigkeiten.“	.94	.87
Soziale Unterstützung (Morgenson & Humphrey, 2006)	6	“Meine Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen sind freundlich.“	.83	.90

Internales Netzwerken (Ng, Feldman, & Lam, 2010)	6	“Ich verwende viel Zeit und Anstrengung für mein Netzwerk in meiner Organisation.“	.94	.92
Karriereexploration (Hirschi, 2009)	10	“Wie oft haben Sie sich in den letzten drei Monaten über Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Wunschgebiet informiert?“	.94	.92
Job Crafting; Erhöhung struktureller Ressourcen (Tims, Bakker & Derks, 2012)	5	“Ich versuche meine Fähigkeiten zu entwickeln.“	.85	.80
Karrierzufriedenheit (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990)	5	“Ich bin mit den Erfolgen, die ich in meiner bisherigen Berufslaufbahn erzielt habe, zufrieden.“	.93	-
Arbeitszufriedenheit (Rafferty & Griffin, 2006)	3	“Insgesamt bin ich mit meiner Arbeitsstelle zufrieden.“	.91	-
Gehalt		Teilnehmende gaben ihr letzten Monatsgehalt in vorgegebenen Kategorien an (vgl. Spurk, Keller, & Hirschi, 2016)	-	-
Beförderungen (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005)		Teilnehmende gaben an, wie viele Male sie in der Karriere befördert wurden	-	-

Anmerkungen: α = Cronbachs α , B = Berufstätige, S = Studierende. Aufgrund der schiefen Verteilung von Gehalt wurde die Skala für die Berechnungen log-transformiert.

Literaturverzeichnis ESM 2

- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E. & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48(4), 831–838. doi: 10.2307/352576
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539–550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. doi: 10.2307/256352
- Heijde, C. M. V. D. & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. doi: 10.1002/hrm.20119

- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. doi: 10.1037//0021-9010.67.3.341
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S. & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935–960.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C. & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500. doi: 10.1037/a0021452
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. & Lam, S. S. K. (2010.) Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 744–751.
- Rafferty, A. E. & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. doi: 10.1037/0021-9010.91.5.1154
- 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. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A. & Scheider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. doi: 10.1177/106907270420849
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.

ESM 3.1

Interkorrelationen der neu entwickelten Skalen sowie Cronbachs α (Berufstätige)

CRQ-Faktoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Berufliche Expertise	(.82)												
2 Arbeitsmarktwissen	.40	(.92)											
3 Allgemeine Fähigkeiten	.57	.42	(.85)										
4 Wichtigkeit der Arbeit	.44	.25	.32	(.83)									
5 Zutrauen	.60	.41	.52	.50	(.85)								
6 Klarheit	.55	.46	.47	.49	.72	(.87)							
7 Entwicklungsmöglichkeiten	.28	.34	.29	.42	.55	.48	(.91)						
8 Organisationale Unterstützung	.32	.30	.27	.47	.59	.50	.81	(.92)					
9 Arbeitsherausforderung	.52	.26	.37	.60	.62	.54	.57	.64	(.84)				
10 Soziale Unterstützung	.38	.40	.42	.46	.61	.56	.60	.63	.51	(.82)			
11 Netzwerken	.41	.55	.46	.46	.54	.54	.54	.53	.47	.63	(.84)		
12 Informieren über Möglichkeiten	.23	.67	.38	.15	.27	.33	.28	.17	.08	.40	.54	(.87)	
13 Kontinuierliches Lernen	.66	.45	.57	.50	.60	.58	.44	.46	.58	.51	.59	.35	(.83)

Anmerkungen: $N = 855-856$; Korrelationskoeffizienten nach Person; in der Diagonalen in Klammern jeweilige interne Konsistenz der Skala; alle Korrelationen sind auf einem Niveau von $p < .001$ signifikant außer Korrelation zwischen Arbeitsherausforderung und Informieren über Möglichkeiten $p < .05$.

ESM 3.2

Vollständige Korrelationstabelle der neu entwickelten Skalen sowie allen Validierungsskalen (Berufstätige)

CRQ-Faktoren	Existierendes Messinstrument												
	Berufl. Expertise	Berufl. Bewusstsein	Berufl. Selbstwirksamkeit	Wichtigkeit der Arbeit	Karrierebez. Selbstwirksamk.	Karriereplanung	Karrieremöglichkeiten	Org. Unterstützung f. Entw.	Abwechslungsreichtum d. Arbeit	Soz. Unterstützung	Netzwerken	Karriereexploration	Job crafting
Berufliche Expertise	.60	.48	.57	.40	.42	.44	.31	.34	.60	.32	.41	.31	.57
Arbeitsmarktwissen	.20	.73	.27	.21	.09‡	.29	.24	.27	.22	.06 (ns)	.43	.55	.31
Allgemeine Fähigkeiten	.46	.50	.48	.24	.38	.37	.25	.24	.52	.34	.37	.46	.51
Wichtigkeit der Arbeit	.37	.32	.35	.76	.27	.30	.39	.34	.50	.34	.45	.21	.46
Zutrauen	.53	.45	.65	.40	.49	.58	.54	.52	.57	.45	.53	.33	.53
Klarheit	.44	.48	.55	.36	.42	.70	.40	.40	.46	.33	.48	.38	.54
Entwicklungsmöglichkeiten	.20	.37	.30	.35	.12	.33	.83	.72	.36	.43	.54	.26	.36
Org. Unterstützung	.23	.30	.35	.39	.21	.36	.76	.75	.43	.49	.54	.16†	.39
Arbeitsherausforderung	.42	.33	.48	.50	.33	.40	.58	.55	.69	.49	.45	.10†	.51
Soziale Unterstützung	.27	.41	.39	.34	.25	.38	.52	.52	.43	.50	.63	.40	.42
Netzwerken	.24	.54	.35	.48	.16†	.35	.46	.44	.37	.35	.75	.48	.46
Informieren ü. Möglichkeiten	.11†	.58	.15	.16†	-.02 (ns)	.14†	.17	.16†	.05 (ns)	.03 (ns)	.42	.70	.27
Kontinuierliches Lernen	.48	.58	.51	.48	.39	.43	.42	.42	.59	.38	.49	.43	.71

Anmerkungen: N = 442–455; Korrelationskoeffizienten nach Pearson (zweiseitig); alle Korrelationen sind auf einem Level von $p < .001$ signifikant, bei Ausnahmen ist das Signifikanzniveau markiert (ns = nicht signifikant);

† $p < .05$; ‡ $p < .01$

ESM 3.3

Interkorrelationen der neu entwickelten Skalen sowie Cronbachs α (Studierende)

CRQ-Faktor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Fachliche Expertise	(.75)											
2 Arbeitsmarktwissen	.50	(.91)										
3 Allgemeine Fähigkeiten	.47	.25	(.84)									
4 Wichtigkeit des Studiums	.37	.14	.22	(.81)								
5 Zutrauen	.59	.32	.54	.37	(.86)							
6 Klarheit	.59	.42	.38	.35	.60	(.88)						
7 Unterstützung der Hochschule	.39	.25	.20	.40	.42	.34	(.87)					
8 Arbeitsherausforderung	.46	.25	.31	.58	.51	.45	.61	(.73)				
9 Soziale Unterstützung	.40	.19	.35	.28	.51	.40	.44	.39	(.81)			
10 Netzwerken	.50	.52	.29	.26	.41	.44	.42	.38	.37	(.86)		
11 Informieren über Möglichkeiten	.39	.67	.23	.20	.19	.32	.19	.21	.14	.53	(.88)	
12 Kontinuierliches Lernen	.62	.43	.43	.46	.49	.53	.38	.50	.35	.53	.46	(.78)

Anmerkungen: $N = 797-808$; Korrelationskoeffizienten nach Person; in der Diagonalen in Klammern jeweilige interne Konsistenz der Skala; alle Korrelationen sind auf einem Level von $p < .001$ signifikant.

ESM 3.4

Vollständige Korrelationstabelle der neu entwickelten Skalen sowie allen Validierungsskalen (Studierende)

CRQ Faktor	Existierendes Messinstrument											
	Berufl. Expertise	Berufl. Bewusstsein	Berufl. Selbstwirksamkeit	Wichtigkeit der Arbeitsrolle	Karrierebez. Selbstwirksam.	Karriereplanung	Org. Unterstützung f. Entw.	Abwechslungsreichtum d. Arbeit	Soz. Unterstützung	Netzwerken	Karriereexploration	Job crafting
Fachliche Expertise	.61	.43	.57	.29	.47	.50	.19	.34	.18	.42	.34	.52
Arbeitsmarktwissen	.35	.69	.34	.21	.22	.35	.09‡	.04 (ns)	.02 (ns)	.28	.55	.32
Allgemeine Fähigkeiten	.49	.35	.54	.18	.45	.31	.18	.26	.24	.17	.23	.41
Wichtigkeit des Studiums	.35	.13†	.22	.27	.28	.17	.25	.41	.31	.26	.05 (ns)	.35
Zutrauen	.58	.30	.68	.22	.62	.55	.27	.31	.31	.31	.22	.45
Klarheit	.45	.37	.47	.31	.41	.75	.22	.32	.16†	.28	.33	.50
Unterstütz. d. Hochschule	.27	.13†	.26	.11†	.15†	.22	.53	.35	.34	.48	.04 (ns)	.22
Arbeitsherausforderung	.42	.24	.36	.23	.28	.29	.45	.59	.35	.37	.11†	.44
Soziale Unterstützung	.39	.14†	.37	.12†	.34	.33	.28	.28	.52	.39	.06 (ns)	.32
Netzwerken	.37	.48	.40	.37	.23	.34	.25	.21	.11 (.026)	.60	.51	.45
Informieren ü. Möglichk.	.29	.64	.24	.28	.15†	.24	.05 (ns)	.09‡	.00 (ns)	.26	.75	.35
Kontinuierliches Lernen	.53	.50	.48	.36	.42	.44	.22	.38	.19	.35	.42	.64

Anmerkungen: $N = 430-434$; Korrelationskoeffizienten nach Pearson (zweiseitig); alle Korrelationen sind auf einem Level von $p < .001$ signifikant, bei Ausnahmen ist das Signifikanzniveau markiert (ns = nicht signifikant)

† $p < .05$; ‡ $p < .01$

ESM 4

Prüfung der Messinvarianz für deutsch- und englischsprachige Berufstätige und Studierende

Modell	χ^2	df	CFI	RMSEA	BIC	Basis	Δ df	Δ CFI	Δ RMSEA
Berufstätige									
Modell 1	3 972.8	1 402	.963	.036	174 002				
Modell 2	4 086.0	1 430	.962	.036	173 904	Modell 1	28	.002	.000
Modell 3	4 631.2	1 458	.951	.040	174 238	Modell 2	28	.010	.004
Modell 4	4 868.9	1 499	.949	.041	174 167	Modell 3	41	.002	.000
Modell 5	5 247.0	1 512	.942	.043	174 447	Modell 4	13	.007	.002
Studierende									
Modell 1	3 072.2	1 198	.957	.034	145 829				
Modell 2	3 119.9	1 224	.957	.034	145 683	Modell 1	26	.001	.000
Modell 3	3 508.3	1 250	.945	.038	145 878	Modell 2	26	.012	.004
Modell 4	3 820.9	1 288	.938	.039	145 909	Modell 3	38	.007	.002
Modell 5	4 493.1	1300	.918	.045	146 492	Modell 4	12	.020	.006

Anmerkungen: n (deutschsprachige Berufstätige) = 856; n (englischsprachige Berufstätige) = 1 041; n (deutschsprachige Studierende) = 810; n (englischsprachige Studierende) = 1 070; Modelle: Modell 1 = konfigurale Invarianz (invariante Faktorenstruktur), Modell 2 = Metrische Invarianz (invariante Faktorenstruktur und Faktorenladungen), Modell 3 = Skalare Invarianz (invariante Faktorenstrukturen, Faktorenladungen und Regressionskonstanten), Modell 4 = Invarianz der Residualvarianzen (invariante Faktorenstrukturen, Faktorenladungen, Regressionskonstanten und Residualvarianzen), Modell 5 = vollständige Invarianz (alle Parameter des Modells über Gruppen gleichgesetzt).

ESM 5

Ergebnisse der Relative-Weight-Analysen zur Vorhersage der Kriteriumsvariablen Karrierezufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gehalt und Beförderungen

Prädiktoren	Relative-Weight-Koeffizienten				Prozentanteil aufgeklärter Varianz			
	Karriere- zufriedenheit	Arbeits- zufriedenheit	Gehalt	Beförderungen	Karriere- zufriedenheit	Arbeits- zufriedenheit	Gehalt	Beförderungen
Berufliche Expertise	.02	.01	.05	.03	4.2	1.8	37.5	19.9
Arbeitsmarktwissen	.01	.01	.01	.00	1.4	1.8	6.3	1.7
Allgemeine Fähigkeiten	.01	.00	.00	.00	1.8	0.7	2.8	2.0
Wichtigkeit der Arbeit	.02	.06	.00	.00	5.2	10.7	2.3	2.4
Zutrauen	.09	.04	.02	.02	18.9	6.9	11.7	11.3
Klarheit	.05	.02	.01	.02	9.8	3.7	6.6	12.9
Entwicklungsmöglichkeiten	.04	.06	.02	.02	7.7	9.7	10.7	15.2
Organisationale Unterstützung	.07	.12	.01	.01	14.5	20.6	3.5	7.9
Arbeitsherausforderung	.07	.15	.01	.01	14.8	26.7	7.6	7.1
Soziale Unterstützung	.02	.02	.00	.01	5.2	4.3	3.1	6.9
Netzwerken	.01	.01	.00	.01	2.5	2.1	2.2	7.0
Informieren über Möglichkeiten	.04	.05	.00	.00	8.1	7.9	1.3	1.0
Kontinuierliches Lernen	.02	.02	.01	.01	6.0	3.2	4.4	4.8
R ² gesamt	.47	.58	.14	.15	100.0	100.0	100.0	100.0

Anmerkungen: N = 760; n(Karrierezufriedenheit; Arbeitszufriedenheit) = 757; n(Gehalt) = 739; n(Beförderungen) = 759 (nicht alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben alle Angaben gemacht).