



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Career Crafting Verhalten von Studierenden und
Absolvent*innen der Psychologie in der frühen Karriere“

verfasst von / submitted by

Julia Kreinecker, BSc BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
2. THEORETISCHER HINTERGRUND	5
2.1 VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT	5
2.2 NEUE KONZEPTE DER KARRIERE	5
<i>Protean Career</i>	6
<i>Boundaryless Career</i>	7
<i>Sustainable Career</i>	7
2.3 PROAKTIVES KARRIEREVERHALTEN	9
<i>Karriereziele und -planung</i>	10
<i>Konzept Career Crafting</i>	11
2.4 BISHERIGE UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	17
3. FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN	20
4. METHODE	23
4.1 STICHPROBENBESCHREIBUNG	23
4.2 MESSINSTRUMENTE	24
Career Progress Goals	24
Career Planning	24
Career Competencies	25
Career Self-management.....	25
Career Crafting.....	26
4.3 AUSWERTUNG	27
5. ERGEBNISSE	28
5.1 DESKRIPTIVE AUSWERTUNG DER DATEN.....	28
5.2 HYPOTHESENPRÜFUNG	29
<i>Ergebnisse der Korrelationshypothesen</i>	29
<i>Ergebnisse der Hypothesen zu Gruppenunterschieden</i>	33
<i>Weitere Ergebnisse</i>	34
6. DISKUSSION	37
6.1 INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	37
6.2 LIMITATIONEN DER UNTERSUCHUNG UND ZUKÜNFTIGE FORSCHUNG	40
6.3 BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS.....	43
<i>Bedeutung für die Organisation</i>	43
<i>Bedeutung für das Studium der Psychologie</i>	44
<i>Conclusio</i>	47
3. LITERATURVERZEICHNIS	48

TABELLENVERZEICHNIS	52
ABKÜRZUNGS- UND DEFINITIONSVERZEICHNIS	53
ANHANG	54
ABSTRACT	54
ZUSAMMENFASSUNG	54
FRAGEBOGEN FÜR STUDIERENDE.....	57
FRAGEBOGEN FÜR ABSOLVENT*INNEN.....	64

1. Einleitung

Unsere Arbeitswelt verändert sich und somit auch unsere Karrieren. Die beruflichen Laufbahnen der heutigen Zeit bewegen sich weg von der traditionellen linearen Karriere innerhalb einer Organisation, in der Karriereerfolg Aufstieg bedeutet, hin zu beruflichen Laufbahnen angetrieben durch das Individuum und nicht die Organisation. Die Karriere entwickelt sich über mehrere Organisationen hinweg und ist gekennzeichnet von Flexibilität und Dynamik. Um in dieser Zeit auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können und das Ziel des *Person-Job* und *Person-Career Fit* zu erreichen, müssen Arbeitnehmer*innen Kompetenzen entwickeln, um ihre eigene Karriere zu gestalten. Dies trifft noch mehr auf junge Arbeitnehmer*innen zu. Vor allem die Zielgruppe der Generation, die in nächster Zeit in den Arbeitsmarkt eintreten wird bzw. gerade in die Arbeitswelt eingestiegen ist, ist wenig bis gar nicht im Kontext von *Career Crafting* und dessen Einflussfaktoren untersucht. Nachhaltige Karriereentwicklung hat nicht nur Bedeutung für das Individuum und dessen Karriereerfolg, sondern auch für die Performance von Organisationen und das Funktionieren des Arbeitsmarktes und gewinnt im Hinblick auf den „War for Talents“ immer größere Bedeutung. Individuen und vor allem junge Arbeitnehmer*innen müssen proaktiv ihren Job und ihre eigene Karriere gestalten, um erfolgreich zu sein. Ebenso ist das Konzept und das Messinstrument von *Career Crafting* ein noch sehr neues und wenig erforschtes Instrument, das noch in anderem Kontext angewendet und weiterentwickelt werden muss. In dieser Forschungsarbeit wird der Einfluss von Karrierezielen und -planung auf das proaktive Karriereverhalten anhand des Konzeptes von *Career Crafting*, an Masterstudierenden und Absolvent*innen der Psychologie in der frühen Karriere, untersucht. *Career Crafting* integriert Karrierekompetenzen, Karriereselbstmanagement und *Job Crafting* zu einem ganzheitlichen Konstrukt, das basierend auf den neuen Konzepten der Karriere das proaktive Verhalten von Individuen in ihrer beruflichen Laufbahn untersucht. Ziel des *Career Crafting* ist es durch proaktive Verhaltensweisen die eigene Karriere zu steuern, um eine optimale Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten, Talenten und Bedürfnissen der Person, den Anforderungen und Rahmenbedingungen des Jobs und der beruflichen Laufbahn zu erreichen. Um die Zusammenhänge zwischen den oben genannten Skalen in Bezug auf das Karriereverhalten und Unterschiede zwischen Studierenden und bereits im Berufsleben stehenden Absolvent*innen zu untersuchen, wurde eine Studie mit Masterstudierenden und Absolvent*innen der Psychologie durchgeführt. Es werden die Zusammenhänge zwischen den Karrierezielen und -plänen,

den Karrierekompetenzen, des Karriereselbstmanagements und dem *Career Crafting* Verhalten analysiert und Unterschiede zwischen den beiden Gruppen dargestellt, um einen genaueren Einblick in die Einflussfaktoren von proaktivem Karriereverhalten zu erhalten und diese in Kontext mit den aktuellen Begebenheiten in der Arbeitswelt gesetzt. Ebenso werden zukünftige Forschungsfelder und relevante Kontextfaktoren in Bezug auf *Career Crafting* dargestellt und diskutiert.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Veränderungen in der Arbeitswelt

Grundlegende gesellschaftliche und technologische Veränderungen und Entwicklungen im Bereich der Kommunikationstechnologie verändern unsere Arbeitswelt und unsere beruflichen Karrieren (Korunka & Kubicek, 2017). Spürbare Auswirkungen sind unter anderem längere berufliche Laufbahnen, die durch kürzere Karriereepisoden gekennzeichnet sind, wodurch die heutige Karriere weniger vorhersehbar und stabil ist (De Vos & Van der Heijden, 2015). Die sozio-ökonomischen Veränderungen und deren Einfluss auf die Arbeitswelt führen zu einer Umstrukturierung der Arbeit und einem Trend zu *boundaryless work settings* (Korunka & Kubicek, 2017). Korunka und Kubicek (2017) definieren drei Typen von neuen Anforderungen durch die Veränderungen in der Arbeitswelt und Arbeitsorganisation: *work intensification* (Intensivierung der Arbeit), *intensified planning and decision-making demands* (höhere Entscheidungs- und Planungsanforderungen) vor allem in Bereichen mit hoher Autonomie und *intensified learning demands* (höhere Lernanforderungen). Diese Anforderungen zeigen, dass für eine nachhaltige Karriereentwicklung und um hohe Karriereziele zu erreichen noch mehr Arbeitsaufwand, Anpassungen und stetige Entwicklung in sich ständig verändernden Organisationen für die Arbeitswelt und die eigene Karriere notwendig sind (Korunka & Kubicek, 2017). Die Karriere hat sich von der traditionellen linearen Laufbahn innerhalb einer Organisation hin zu einem viel komplexeren und wettbewerbsintensiveren System entwickelt (Arthur et al., 2005), in dem mehr Selbstmanagement und individuelle Verantwortung gefragt sind (Nalis, 2017). Die häufigen Veränderungen innerhalb und außerhalb von Organisationen und die immer flexibler und dynamischer werdende Arbeitswelt zeigen, dass ein besseres Verständnis für proaktives Verhalten und Karriereselbstmanagement notwendig ist (Nalis, 2017). Diese Veränderungen in der Karriere führen zur Entwicklung neuer Theorien und Konzepte im Bereich der Karriereforschung, die unter anderem für die Erforschung der aktuellen Arbeitswelt im Kontext von Individuen relevant sind.

2.2 Neue Konzepte der Karriere

Arthur et al. (1989) definieren die Karriere als „eine sich entwickelnde Abfolge von Berufserfahrungen einer Person im Laufe der Zeit“. Die individuelle berufliche Entwicklung wird als vielschichtig, instabil und zyklisch angesehen und ist gekennzeichnet von Veränderungen im Laufe des Lebens (Bimrose & Hearne, 2012).

Der größte Unterschied im Vergleich zu traditionellen Karrieren zeigt sich in der Definition und Wahrnehmung von beruflichem Fortschritt und Erfolg (Baruch & Vardi, 2015). Denn neue Karrierekonzepte versuchen eine Sichtweise auf Karrieren zu bieten, die über eine lineare Beschreibung der Aufwärtsdynamik hinausgehen, beispielsweise die Möglichkeiten von Bewegungen seitwärts durch Umschulungen oder abwärts durch Verlust des Arbeitsplatzes oder ein Sabbatical (Nalis, 2017).

Protean Career

Die *Protean Career* ist eines der meistgenannten Konzepte der modernen Karriere und spielt in der aktuellen Karriereforschung eine zentrale Rolle, vor allem in Bezug auf die individuelle Ebene des Arbeitslebens und die Anforderungen und Ressourcen an Individuen in der heutigen Arbeitswelt (Nalis, 2017). Die *Protean Career* sieht die Karriere als persönlichen Weg mit Höhen und Tiefen und ist weder an externen Zielen noch einem linearen Karriereweg orientiert (Hall, 1996). Hall (1996) definiert die *Protean Career* als die Karriere des 21. Jahrhunderts, angetrieben durch die Person und nicht die Organisation, die von Zeit zu Zeit neu erfunden wird, da Person und Umwelt sich verändern. Das Ziel der Karriere ist der psychologische Erfolg, wie beispielsweise durch das Gefühl von Stolz und persönlicher Errungenschaften durch Erreichen der eigenen Ziele. Die *Protean Career* ist ebenso gekennzeichnet von kontinuierlichem Lernen und persönlicher Weiterentwicklung durch Herausforderungen in der Arbeit, Beziehungen und die Person selbst. Die Anforderungen in der heutigen Arbeitswelt verändern sich so schnell, dass es eine Verschiebung von der Anforderung von *know-how* zu *learn-how* gibt und nicht mehr Jobsicherheit, sondern Beschäftigungsfähigkeit an erster Stelle steht. Die Karriere des 21. Jahrhundert unterscheidet sich außerdem dadurch, dass sowohl von Arbeitgeber*innen als auch -nehmer*innen nicht mehr erwartet wird persönliche Werte und Leidenschaften außen vor zu lassen, sondern in die Arbeit mit einzubringen (Hall, 1996).

Zusammengefasst ist das Konzept der *Protean Career* gekennzeichnet von zwei Aspekten, der Einstellung und dem verhaltensbezogenen Ergebnis. Zentrale Elemente sind die Selbststeuerung der eigenen beruflichen Laufbahn und die persönliche Werteorientierung (Hall, 2004). Hall (2004) definiert unter anderem die zwei Metakompetenzen Anpassungsfähigkeit und Identität als notwendig, um die eigene Karriere hindurch durch Veränderungen zu steuern und ein klares Selbstbild zu behalten. Auch der aktuelle Trend, wonach Wohlbefinden einen höheren Stellenwert als Vermögen einnimmt, spricht für das Konzept der *Protean Career*, in der Hall (1996) subjektiven

Erfolg als Ziel definiert (Nalis, 2017). Eine Untersuchung von Herrmann et al. (2015) mit Studierenden und Arbeitnehmer*innen zeigte, dass eine *protean career orientation* ein Prädiktor für proaktives Karriereverhalten und Karrierezufriedenheit ist.

Boundaryless Career

Sowohl die *Boundaryless* als auch die *Protean Career* gelten als neue Karrierekonzepte, wobei der größte Unterschied zwischen den beiden Konzepten darin liegt, dass die *Boundaryless Career* auf Mobilität innerhalb und zwischen Organisationen ausgerichtet ist. Eine *protean career orientation* schließt eine *Boundaryless Career* nicht aus, jedoch kann diese auch innerhalb einer Organisation verfolgt werden (Briscoe et al., 2006). Die *Boundaryless Career* bedeutet eine unabhängige Haltung des*der Einzelnen gegenüber seiner Karriere und unterstützt das Durchbrechen bzw. die Überschreitung der Grenzen zwischen verschiedenen Arbeitgeber*innen, die Bestätigung der eigenen Marktfähigkeit, externes Netzwerken und Informationsbeschaffung und eine Unabhängigkeit von strukturellen Zwängen und Annahmen, wie die traditionelle hierarchische Karriere und beruflicher Aufstieg (Arthur & Rousseau, 2001).

Sustainable Career

De Vos und Van der Heijden (2015) definieren die nachhaltige Karriere als Sequenzen von Berufserfahrungen, die sich im Laufe der Zeit verändern, durch individuelle Handlungsfähigkeit gekennzeichnet sind und dem*der Einzelnen Bedeutung verleihen. Das Konzept der nachhaltigen Karriere findet in der Forschung zunehmend Beachtung, befindet sich derzeit aber noch in einer frühen Phase der Entwicklung (De Vos et al., 2020). Die Nachhaltigkeit von Karrieren hat aber nicht nur Bedeutung für das Individuum und dessen Karriereerfolg, sondern auch für die Performance von Organisationen und das Funktionieren des Arbeitsmarktes (Greenhaus & Kossek, 2014). Die Veränderungen am Arbeitsmarkt und von beruflichen Laufbahnen stellen alle Stakeholder des Arbeitsmarktes vor die Herausforderung, wie man ein resilientes Karrieresystem aufbauen kann, das Individuen ermöglicht, für sich eine zufriedenstellende Karriere zu entwickeln, die sowohl zu ihnen als auch ihren Bedürfnissen und Talenten passt und gleichzeitig Organisationen ermöglicht, an dem sich schnell verändernden Markt mitzuhalten und sich flexibel an die Veränderungen anzupassen (Baruch, 2004). De Vos und Van der Heijden (2015, 2017) definieren vier Dimensionen zum Verständnis von Herausforderungen der heutigen nachhaltigen Karrieren. Zum einen müssen Karrieren als Bewegung einer Person durch Zeit gesehen

werden, wobei aktuelle Trends das höhere Pensionsalter und kürzere und weniger vorhersehbare Karriereepisoden sind, also die Veränderung weg von linearen Karrieren innerhalb einer Organisation. Die größte Herausforderung für die Nachhaltigkeit liegt in diesem Zusammenhang bei der Abwägung zwischen kurzfristigen und langfristigen Folgen der Berufswahl. Für Individuen bedeutet das eine hohe Anpassungsfähigkeit und beschäftigungsfördernde Kompetenzen entwickeln zu müssen und für die Organisation ist ein nachhaltiges Human Resource Management (HRM) notwendig. Karrieren bewegen sich außerdem immer mehr zwischen sozialen Bereichen, beispielsweise durch weniger klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, steigenden Möglichkeiten, sich zwischen Organisationen, Orten und Berufen zu bewegen und die Möglichkeit von alternativen Arbeitsvereinbarungen. Die Herausforderungen dabei liegen darin, persönliche Bedürfnisse und die von Stakeholdern im Rahmen der Karriere in unterschiedlichen sozialen Bereichen auszugleichen. Für Individuen bedeutet das über die Grenzen des aktuellen beruflichen Kontextes hinauszublicken und für ein nachhaltiges HRM aufzuhören, Karrieren an eine Organisation gebunden zu sehen. Weiters sind Karrieren immer mehr von der Person als von der Organisation angetrieben, was höhere Karrierekompetenzen des Individuums erfordert und für Organisationen, diese Kompetenzen zu fördern. Die vierte Dimension beschäftigt sich mit Karriereerfolg als psychologischem Erfolg, der gekennzeichnet durch subjektive Erfolgskriterien und dem Ziel der Beschäftigungsfähigkeit ist. Individuen müssen daher ihre persönliche Bedeutung und Erfolgskriterien festlegen und Organisationen kollektive Erfolgsnormen ablegen (De Vos & Van der Heijden, 2015, 2017). De Vos et al. (2020) unterstreichen, dass nachhaltige Karrieren aus einer Multi-Stakeholder-Perspektive und als dynamischer Prozess gesehen und untersucht werden müssen, wobei das Individuum als zentraler Akteur gesehen wird. Sie gehen von der Annahme aus, dass nachhaltige Karrieren wechselseitig vorteilhaft für die Person und ihr Umfeld sind und aus einer langfristigen Perspektive betrachtet werden sollen. In ihrem theoretischen Modell definieren sie drei Gruppen von Indikatoren für eine nachhaltige Karriere: Gesundheit, Glück und Produktivität. Gesundheit impliziert dabei physische und mentale Gesundheit und eine Vereinbarkeit des Berufs mit den geistigen und körperlichen Fähigkeiten. Glück wird in Bezug auf das Gefühl erfolgreich und zufrieden mit seiner Karriere zu sein gesehen, was die dynamische Übereinstimmung der eigenen Werte, Karriereziele und Bedürfnisse bedeutet. Produktivität bezieht sich auf eine starke Leistung im aktuellen Beruf und eine hohe Beschäftigungsfähigkeit und großes Karrierepotential (De Vos et al., 2020).

Wie in diesem Kapitel beschrieben, bewegt sich die heutige Karriere weg von der Organisation als zentralen Akteur hin zu einer Karriere angetrieben durch das Individuum. Diese Veränderungen und Möglichkeiten durch neue Karrierekonzepte gehen einher mit neuen Anforderungen an Individuen (Nalis, 2017). Im Hinblick auf das Karrieremanagement zeigen die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen, dass Selbstmanagement, ein starkes Identitätsbewusstsein, individuelle Handlungsfähigkeit, Flexibilität und Mobilität und proaktives Karriereverhalten eine zentrale Grundlage für die berufliche Entwicklung darstellen. Individuen müssen die Verantwortung für ihre eigene Karriere und ihren Erfolg übernehmen (Akkermans & Kubasch, 2017; Arthur & Rousseau, 1996; Nalis, 2017). Die Entwicklung von Kompetenzen für die neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt, muss bereits in der Ausbildung starten und im Zuge der beruflichen Laufbahn stetig erweitert werden. Dazu ist karrierespezifisches proaktives Verhalten des*der Einzelnen außerhalb der regulären Aus- und Weiterbildung notwendig.

2.3 Proaktives Karriereverhalten

Das Konzept der neuen Karriere beinhaltet eine Verschiebung der Hauptverantwortung zum*zur Einzelnen für das Management seiner*ihrer Karriere (Briscoe & Hall, 2006), womit sich der Schwerpunkt der Karriereliteratur von der organisatorischen Karriereunterstützung zu proaktiven Verhaltensweisen des*der Einzelnen verlagert. Proaktives Verhalten in der Karriere umfasst bewusste Handlungen, die ein Individuum unternimmt, um seine Karriereziele zu erreichen (King, 2004; Noe, 1996). Eine Vielzahl an Faktoren wurden untersucht, die als Indikatoren für proaktives Karriereverhalten gelten (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; King, 2004; Kuijpers et al., 2006; Sturges et al., 2002; Sturges et al., 2000 in De Vos et al., 2009). Aus diesen Studien können zwei Faktoren von proaktivem Karriereverhalten abgeleitet werden, die als eine kognitive und eine behaviorale Komponente definiert werden können (De Vos & Soens, 2008). Während sich der kognitive Faktor auf die Karrierewünsche des*der Einzelnen bezieht, befasst sich die behaviorale Komponente auf die Handlungen, die das Individuum tätigt, um diese Ziele zu erreichen (De Vos, De Clippeleer, et al., 2009).

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich damit, welche Faktoren proaktives Karriereverhalten beeinflussen, welche Kompetenzen für die proaktive Gestaltung der Karriere und Career Crafting notwendig sind und wie diese zusammenhängen.

Karriereziele und -planung

Das menschliche Verhalten wird durch Ziele und Strategien zum Erreichen dieser gesteuert (Dijksterhuis & Aarts, 2010), wobei intrinsisch motivierte Ziele eine wichtige Rolle für die individuelle Entwicklung während des gesamten Lebens spielen (Austin & Vancouver, 1996, S. 338). Diese Ziele können sowohl kurzfristig als auch langfristig sein und in höhere und niedrige Ordnung unterteilt werden. Ein Karriereziel niedriger Ordnung wäre beispielsweise der Abschluss einer Ausbildung, während ein Ziel höherer Ordnung ein produktives und erfülltes Leben bedeuten könnte (Baumgardner & Crothers, 2009). Eine wesentliche Rolle spielt auch die Fähigkeit, bei Bedarf Ziele zu verändern und zu erkennen, wann der Zeitpunkt für Anpassungen oder neue Ziele gekommen ist (Wrosch et al., 2003). Vor allem für junge Menschen sind Karriereziele ein wichtiger Grundstein für die Entscheidung eines Karriereweges und damit einhergehende Ausbildungen zu absolvieren und in den Arbeitsmarkt einzusteigen (Shulman & Nurmi, 2010). Es wird davon ausgegangen, dass Karriereziele eine Motivation hervorrufen können, die das individuelle Verhalten in Bezug auf die Karriere antreibt, steuert und aufrecht erhält (Gould, 1979). Stärker ausgeprägte berufliche Ziele können die Resilienz fördern und helfen, mit Rückschlägen umzugehen, Pläne anzupassen oder Alternativen und Strategien zum Umgang mit Herausforderungen zu finden (Sullivan et al., 2003). Individuen mit hohen und stark verfolgten Karrierezielen sind eher dazu geneigt Karrieremanagement zu betreiben (Greenhaus et al., 1995).

Die Wissenschaft vertritt die Auffassung, dass proaktives Karriereverhalten ein Prädiktor für das Erreichen der eigenen Karriereziele und ein Gefühl des beruflichen Erfolges ist (Sturges et al., 2002). Schank und Abelson (2013) gehen davon aus, dass, wenn Karriereziele festgelegt sind, Individuen Karrierepläne entwickeln, um diese umzusetzen. Untersuchungen zeigen, dass spezifisch entwickelte Pläne, zur Erreichung der Ziele, Zielorientierung und Beständigkeit fördern (Latham, 2012). Claes und Ruiz-Quintanilla (1998) haben Karriereplanung als eine wichtige Komponente von proaktivem Karriereverhalten, vor allem bei Absolvent*innen, identifiziert. In den Bereich der Karriereplanung fallen sowohl Zielsetzung, das Ausloten von Optionen und konkretes Planen (De Vos, De Clippeleer, et al., 2009). Die behaviorale Komponente von Karriereplanung umfasst das Umsetzen der Pläne, um seine Karriereziele zu erreichen, also konkrete Handlungen, die ein Individuum durchführt, wie beispielsweise Netzwerken (King, 2004; Noe, 1996; Sturges et al., 2002; Sturges et al., 2000). Baruch und Vardi

(2015) definieren aktive zukünftige Karriereplanung als einen wichtigen Aspekt von *Career Crafting*, der von früheren Berufserfahrungen beeinflusst wird.

Daraus abzuleiten ist, dass Karriereziele und Karriereplanung die Basis bzw. den Grundstein für Karrieremanagement und proaktives Gestalten der eigenen beruflichen Laufbahn bilden.

Konzept Career Crafting

Die Veränderungen in der Arbeitswelt bedingen häufigere Job- und Organisationswechsel, kürzere Karriereepisoden und eine flexiblere und dynamischere Arbeitswelt, die weniger vorhersehbar und stabil ist, dennoch befindet sich ein großer Teil der Arbeitnehmer*innen nicht in ständiger Bewegung. Für alle jedoch relevant ist das Managen der eigenen Entwicklung und die Zufriedenheit im aktuellen Beruf. *Career Crafting* beschäftigt sich mit der Frage, wie Individuen ihre Jobs und ihre Karriere proaktiv hin zu einer erfüllenden beruflichen Laufbahn gestalten können (Tims & Akkermans, 2020). Proaktiv bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Individuen die Initiative ergreifen, um existierende Abläufe und Prozesse zu hinterfragen und zu verbessern oder neue Situationen zu schaffen (Crant, 2000). Studien zu proaktivem Verhalten in Arbeitssettings haben versucht, Charakteristika zu identifizieren, die proaktives Verhalten fördern. Dies können sowohl Arbeitsbedingungen, wie herausfordernde Anforderungen und Eigenschaften des Jobs, persönliche Kontrolle im Beruf, ein Arbeitsklima, das Initiative fördert, als auch soziale Unterstützung sein (Ohly & Fritz, 2010; Parker, Bindl & Strauss, 2010; Raub & Liao, 2012; Tornau & Frese, 2013 in Tims & Akkermans, 2020), sich aber auch auf persönliche Eigenschaften beziehen. Individuelle Dispositionen, wie eine proaktive Persönlichkeit und Selbstwirksamkeit in der beruflichen Rolle, können mit Charakteristika der Arbeitsgestaltung zusammenwirken und proaktives Verhalten fördern (Fuller et al., 2006). Solche proaktiven Verhaltensweisen des*der Einzelnen im Bereich des Job Designs sind bottom-up Initiativen und können als Job Crafting bezeichnet werden (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Job Crafting

Job Crafting ist definiert als selbstständige Verhaltensweisen von Mitarbeiter*innen, um ihre Arbeit nach ihren eigenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Präferenzen zu optimieren und beinhaltet die Veränderung bestimmter Aspekte der Arbeit auf eigene Initiative hin (Tims et al., 2012). Untersuchungen zeigen, dass Personen durch *Job Crafting* eine bessere Übereinstimmung zwischen der Arbeit und

ihren individuellen Merkmalen herbeiführen und dadurch der *Person-Job Fit* erhöht wird (Tims et al., 2016). Es gibt keinen Job, der perfekt auf die Fähigkeiten und Vorlieben einer Person ausgelegt sein kann. Es spielt jedoch eine große Rolle für berufliche Erfahrungen, eine an die persönlichen Anforderungen angepasste Arbeitsumgebung und Arbeit zu haben, deshalb ist *Job Crafting* für Arbeitnehmer*innen ein wichtiges Tool ihre Arbeit an sich anzupassen (Wrzesniewski, 2003).

Es gibt zwei theoretische Modelle, die *Job Crafting* erklären und definieren. Wrzesniewski und Dutton (2001) sind der Auffassung, dass Individuen sowohl physisches als auch kognitives *Job Crafting* betreiben können und unterteilen diese Art von *Job Crafting* in drei Aspekte: *task crafting*, *relational crafting* und *cognitive crafting*, die in Tabelle 1 genauer dargestellt werden. Aus dieser Perspektive sind die Ziele des *Job Crafting* dazu beizutragen, die eigene Arbeitsidentität, das Selbstbild und die Sinnhaftigkeit der Arbeit zu verändern (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010; Mattarelli & Tagliaventi, 2015; Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg, 2013 in Tims & Akkermans, 2020). Das zweite Modell sieht *Job Crafting* aus einer *Job Design* Perspektive (Tims & Akkermans, 2020). Diese Perspektive basiert auf der Annahme, dass *Job Crafting* als eine *Bottom-Up Re-Design* Aktivität gesehen werden kann (Tims & Bakker, 2010). Das Modell basiert auf dem *Job Demands-Resources (JD-R)* Modell und kategorisiert Eigenschaften eines Jobs in *Job Demands* (Anforderungen) und *Job Resources* (Ressourcen). Zu den *Job Demands* zählen diejenigen Aspekte der Arbeit, die dem Arbeitnehmer körperliche oder mentale Belastungen abverlangen und mit negativen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden sein können, wenn sie über einen längeren Zeitraum zu hoch sind. *Job Resources* beziehen sich auf die Bereiche, die unterstützend für den Umgang mit *Job Demands* sind und als Chancen zur Selbstentwicklung gesehen werden können (Bakker & Demerouti, 2007, 2017). Angewandt an das Konzept von *Job Crafting* haben Tims et al. (2012) vier Arten des *Job Crafting* von *Job Demands* und *Job Resources* definiert, die in Tabelle 1 im Vergleich zum Modell von Wrzesniewski und Dutton (2001) gegenübergestellt und erklärt sind.

Tabelle 1: Überblick über die beiden Job Crafting Perspektiven nach Tims & Akkermans (2020)

Modell	Crafting Form	Definition
Wrzesniewski und Dutton (2001)	Task Crafting	Veränderung der Anzahl oder des Umfangs der Arbeitsaufgaben
	Relational Crafting	Veränderung der Anzahl oder Qualität der Arbeitsbeziehungen
	Cognitive Crafting	Veränderung der Denkweise über die Arbeit
Tims, Bakker, und Derks (2012)	Erhöhung der strukturellen Arbeitsplatzressourcen	Erhöhung des Maßes an Autonomie, Entwicklungsmöglichkeiten und Abwechslung
	Erhöhung der sozialen Arbeitsressourcen	Erhöhung des Niveaus der sozialen Unterstützung, des Feedbacks und des Coachings
	Erhöhung der anspruchsvollen Arbeitsanforderungen	Erhöhung des Niveaus an herausfordernden Aspekten der Arbeit (z. B. neue Projekte)
	Abnahme hinderlicher Arbeitsanforderungen	Verringerung hinderlicher Aspekte der Arbeit (z. B. kognitive oder emotionale Anforderungen)

Die erste Art von *Job Crafting*, basierend auf dem *JD-R Modell*, „Erhöhung der strukturellen Arbeitsplatzressourcen“, wirkt sich vor allem auf die Art und Weise aus, wie die Arbeit und Arbeitsaufgaben ausgeführt werden und kann sich in Erhöhung der Autonomie, Aufgabenvielfalt und Entwicklungsmöglichkeiten äußern. Der zweite Weg von *Job Crafting* in Bezug auf Job Ressourcen bezieht sich auf die „Erhöhung der sozialen Arbeitsplatzressourcen“ und äußert sich in selbst angeregten Aktivitäten, wie aktive Feedbacksuche oder Coaching von Kolleg*innen oder Vorgesetzten. Die dritte und vierte Form von *Job Crafting* beziehen sich auf die Veränderung der *Job Demands* (Tims et al. 2012 in Tims & Akkermans, 2020). Arbeitsanforderungen können sowohl positive Auswirkungen in Form von Herausforderungen, die mit Lernen und Leistung verbunden sind, haben, als auch in Form von negativen Belastungen auftreten (Cavanaugh et al., 2000). Mit der „Erhöhung der anspruchsvollen Arbeitsanforderungen“ können Individuen diese Lernerfahrung schaffen, während sie mit der „Abnahme hinderlicher Arbeitsanforderungen“ negative Belastungen vorbeugen bzw. verhindern können (Tims et al., 2012).

Untersuchungen zeigen, dass *Job Crafting* nicht nur die Arbeit direkt beeinflusst, sondern auch positiv für das Individuum und die Organisation sein können, beispielsweise durch bessere Leistung im Job, basierend auf den geschaffenen strukturellen und sozialen Ressourcen (Gordon et al., 2015). Auf individueller Ebene zeigen bisherige Studien höheres Arbeitsengagement und eine positivere Einstellung zur

Arbeit (Harju et al., 2016), sowie die Erhöhung des *Person-Job Fits* (Tims et al., 2016). Kürzliche Untersuchungen zeigen, dass *Job Crafting* nicht nur einen Effekt auf den aktuellen Job und den *Person-Job-Fit* hat, sondern auch auf die Karriere und einen erhöhten *Person-Karriere Fit*, beispielsweise durch erhöhte Beschäftigungsfähigkeit (De Vos et al., 2020). Durch selbst initiierte Veränderung der sozialen und strukturellen Arbeitsressourcen werden Kompetenzen und ein Netzwerk gebildet, die förderlich für die Beschäftigungsfähigkeit sind (Emmerik et al., 2012) und auch auf andere Organisationen angewendet werden können. Die Entwicklung dieser Kompetenzen kann den*die Einzelne dabei unterstützen zu erkennen, welche nächsten Schritte für die eigene Karriere möglich sind (Tims & Akkermans, 2020). Diese Ergebnisse zeigen, dass Job Crafting in Zusammenhang mit der Laufbahnentwicklung der Karriere steht (Akkermans & Tims, 2017).

Career Competencies und Career Self-Management

Die zuvor dargestellten Trends des Perspektivenwechsels von *Top-down* zu *Bottom-up* Gestaltung der Arbeit, die Rolle der individuellen Proaktivität (Akkermans & Kubasch, 2017) und die Veränderung weg von traditionellen Karrierewegen und einer komplexeren und dynamischeren Arbeitswelt zeigen (Arthur et al., 2005), dass der*die Einzelne Verantwortung für die eigene Karriere übernehmen muss, um erfolgreich zu sein (Akkermans & Tims, 2017). Um eine nachhaltige Karriere zu entwickeln muss der*die Einzelne eine dynamische Person-Karriere-Passung anstreben (De Vos et al., 2020) und notwendige Kompetenzen (Karrierekompetenzen) und proaktive Verhaltensweisen (Karriereselbstmanagement) dafür entwickeln (Tims & Akkermans, 2020).

Es existieren mehrere Modelle in Bezug auf wichtige Kompetenzen für die Karriereentwicklung. Basierend auf der *Boundaryless Career* Perspektive definierten Eby et al. (2003) die sogenannten *Ways of Knowing* – *knowing why*, *knowing whom* und *knowing how* Karrierekompetenzen, die Berufserfolg fördern sollen. Gestützt auf das Modell der *Protean Career* beschreibt Hall (1996) Selbstwahrnehmung und Anpassungsfähigkeit als Kernkompetenzen. Weitere empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass Karrierekompetenzen in Bezug auf Reflexion, Kommunikation und Planung eine Grundlage für Karriereerfolg bilden (Tims & Akkermans, 2020). Akkermans et al. (2012) entwickelten, basierend auf vorheriger Literatur, ein *Career Competencies* Konzept, das Kompetenzen für die Karriere als Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten charakterisiert, die der*die Einzelne entwickeln kann. Das Modell beinhaltet drei Kategorien von Kompetenzen: reflexive Karrierekompetenzen, kommunikative

Karrierekompetenzen und behaviorale Karrierekompetenzen. Reflexive Kompetenzen beziehen sich in diesem Zusammenhang auf die Entwicklung eines nachhaltigen Bewusstseins für die eigene Motivation und die eigenen Fähigkeiten und die Abstimmung dieser mit der persönlichen beruflichen Laufbahn. Spezifische Kompetenzen dieser Kategorie sind die Reflexion über die Motivation und die Reflexion über Stärken, Defizite und Fähigkeiten. Kommunikative Karrierekompetenzen umfassen die Fähigkeit mit anderen zu kommunizieren, die für die eigene Karriere relevant sind und äußern sich in der Fähigkeit zu Netzwerken und Selbstprofilierung, also die Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu präsentieren. Die dritte Kategorie von behavioralen oder verhaltensbezogenen Kompetenzen beinhaltet Arbeitsexploration und Karrieresteuerung und somit die Fähigkeit, die eigene berufliche Laufbahn proaktiv zu erkunden und zu steuern.

Karriereselbstmanagement kann als die aktive Anwendung der eigenen Karrierekompetenzen definiert werden (Tims & Akkermans, 2020) und ist ein dynamischer proaktiver Prozess in Bezug auf die Karriere, der in drei Kategorien eingeteilt werden kann (King, 2001, 2004). Positionierungsverhalten bezieht sich darauf, durch Kontakte, Fähigkeiten und Erfahrung beruflichen Erfolg zu fördern. Verhaltensweisen zur Einflussnahme beziehen sich auf den aktiven Kontakt mit Personen, die die eigene Karriere beeinflussen können. Die dritte Kategorie beschäftigt sich mit der aktiven Steuerung der Work-Life Balance und wird als Management der Grenzen bezeichnet (King, 2004). De Vos, De Clippeleer, et al. (2009) konnten auf Basis von vorheriger Literatur zwei Hauptdimensionen von Karriereselbstmanagement definieren: eine kognitive und eine behaviorale Komponente. Während sich die kognitive Komponente von Karriereselbstmanagement mit der Entwicklung eines Bewusstseins für die eigenen beruflichen Wünsche beschäftigt und die Entwicklung von Zielen und Planung beinhaltet, bezieht sich die Verhaltenskomponente auf das Management der eigenen Karriere und äußert sich beispielsweise in Form von Netzwerken und kreieren von Möglichkeiten. In Übereinstimmung mit King (2004) wird davon ausgegangen, dass die Umsetzung dieser proaktiven Verhaltensweisen zu positiven Karriereergebnissen, wie Beschäftigungsfähigkeit und Karriereerfolg führt.

Das Konzept Career Crafting

Tims und Akkermans (2020) haben versucht, all diese proaktiven und karriereförderlichen Konstrukte *Job Crafting*, *Career Competencies* und *Career Self-Management* zu einem Gesamtkonzept der proaktiven Gestaltung der eigenen Karriere

in Form von *Career Crafting* zusammenzufassen. Die Integration dieser Modelle zu einem Konzept wird in Tabelle 2 dargestellt. In diesem Modell bezieht *Job Crafting* sich in erster Linie auf die Veränderungen von Elementen des aktuellen Arbeitsplatzes, zeigt aber proaktives Verhalten auf, das in der heutigen Arbeitswelt benötigt wird. Die Untersuchung von Karrierekompetenzen kann wiederum das Verständnis für die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt steigern, während sich das Karriereselbstmanagement mit der Umsetzung dieser beschäftigt und einen Fokus auf spezifische und zielgerichtete Verhaltensweisen setzt. Die vorhandene Literatur über *Job Crafting* und Karrierekompetenzen kann helfen, Karriereselbstmanagement genauer zu verstehen und zu untersuchen, den Anwendungsbereich zu erweitern und *Career Crafting* besser zu verstehen. Die drei Konzepte weisen klare Zusammenhänge und Übereinstimmungen auf, da alle Proaktivität, Handlungsfähigkeit und Person-Job und Person-Karriere Passung fördern möchten, um eine erfolgreiche berufliche Laufbahn zu entwickeln. Aus diesen Erkenntnissen heraus haben Tims und Akkermans (2020) *Career Crafting* definiert als proaktive Verhaltensweisen, die der*die Einzelne zur Selbststeuerung seiner*ihrer Karriere durchführt, um eine optimale Übereinstimmung zwischen Person und Karriere zu erreichen. Außerdem definieren sie zwei Dimensionen für Career Crafting, die sich in einer kognitiven und einer behavioralen Komponente äußern und mit den Ergebnissen von De Vos, De Clippeleer, et al. (2009) übereinstimmen. Tims und Akkermans (2020) gehen davon aus, dass Career Crafting Verhalten aus zwei Dimensionen besteht: proaktive Karrierereflexion und proaktiver Karriereaufbau bestehen.

Tabelle 2: Job Crafting, Career Competencies, Career Self-Management als Basis von Career Crafting nach Tims & Akkermans (2020)

Konstrukt	Schwerpunkt	Hauptdimensionen
Job Crafting	proaktive Verhaltensweisen, die darauf abzielen die Person-Job Passung zu erhöhen	Erhöhung der strukturellen Arbeitsplatzressourcen Erhöhung der sozialen Arbeitsressourcen Erhöhung der anspruchsvollen Arbeitsanforderungen Abnahme hinderlicher Arbeitsanforderungen
Career Competencies	Kompetenzen, die dem*der Einzelnen ermöglichen, die Person-Karriere Passung zu verbessern	reflexive Kompetenzen kommunikative Kompetenzen behaviorale Kompetenzen
Career Self-Management	proaktive Verhaltensweisen mit dem Ziel des Managements der eigenen Karriere	kognitiv behavioral
Career Crafting	proaktive Verhaltensweisen mit dem Ziel eine optimale Person-Karriere Passung zu erlangen	proaktive Karrierereflexion proaktiver Karriereaufbau

2.4 Bisherige Untersuchungsergebnisse

Akkermans und Tims (2017) testeten in ihren Untersuchungen den Zusammenhang von Karrierekompetenzen mit der Beschäftigungsfähigkeit und der Entwicklung einer gesunden Work-Life Balance. Die Ergebnisse zeigen, dass *Job Crafting* den Zusammenhang von Karrierekompetenzen und sowohl intern als auch extern wahrgenommener Beschäftigungsfähigkeit beeinflusst, ebenso wie die Beziehung zwischen Karrierekompetenzen und die Verbesserung des Ausgleichs von Arbeit und Privatem. Die Resultate zeigen, dass Karrierekompetenzen als persönliche Ressource gesehen werden können, die Motivationsprozesse auslösen und Karriereerfolg durch *Job Crafting* fördern können, ebenso wie den Aufbau von Resilienz und ein Gefühl der Kontrolle. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Hall and Las Heras (2010) zeigen die Ergebnisse von Akkermans und Tims (2017), dass die Konzepte auf Jobebene und Karriereebene in großem Zusammenhang stehen und daher mehr gemeinsam untersucht werden müssen und nicht mehr nur isoliert. Der von Akkermans & Tims (2017) gefundene Zusammenhang zwischen Karrierekompetenzen und Job Crafting, sowie zwischen Job Crafting und subjektivem beruflichem Erfolg spricht für die Theorie von Hall

und Las Heras (2010), dass Personen, die höher selbstgesteuert sind, eher *Job Crafting* anwenden werden.

Die Untersuchungen von Plomp et al. (2016) unterstützen die Theorie, dass Arbeitnehmer*innen mit einer Tendenz zu Proaktivität eher *Job Crafting* betreiben und Karrierekompetenzen entwickeln können. Außerdem zeigt die Untersuchung erstmals einen Zusammenhang zwischen *Job Crafting*, Karrierekompetenzen und Wohlbefinden von Arbeitnehmer*innen. Proaktive Mitarbeiter*innen zeigen größere Initiative ihren Job nach ihren Fähigkeiten und Präferenzen auszurichten und entwickeln Einsicht in die Eigenschaften und ihre Motivation in Bezug auf die Karriere, können ihr Netzwerk ausbauen und besser verwenden und Karrierechancen erkennen und nutzen.

Tims und Akkermans (2020) zeigten in ihrer Konzeptualisierung von Career Crafting auf Basis von *Job Crafting*, *Career Competencies* und *Career Self-Management* und der Entwicklung eines Messinstruments (CCS) für dieses Konstrukt, dass diese Bereiche der Karriereforschung einen wesentlichen Aspekt der heutigen Arbeitswelt repräsentieren. Außerdem zeigten ihre Untersuchungen einen positiven Zusammenhang zwischen der Dimension „proaktive Karrierereflexion“ des Konstruktes *Career Crafting* zu allen Dimensionen des *Job Crafting*, Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement. Ähnliche Ergebnisse zeigen auch die Zusammenhänge der zweiten Dimension von *Career Crafting* „proaktiver Karriereaufbau“ mit *Job Crafting*, Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement.

Die Längsschnittstudie von De Vos, De Clippelaar, et al. (2009) beschäftigt sich mit proaktivem Verhalten in der frühen Karriere sowohl von kurz vor dem Abschluss stehenden Studierenden und Absolvent*innen kurz nach ihrem Abschluss. Die Untersuchung fokussierte sich auf die Beziehung von Zielen in Bezug auf den Karrierefortschritt, Karriereplanung, Networking-Verhalten und Karriereergebnissen im Laufe der Zeit. Die Ergebnisse zeigen, dass das Ziel Karrierefortschritt zu machen das proaktive Verhalten von Absolvent*innen beeinflusst und dieses Verhalten mit Karriereerfolg in der frühen Karriere in Verbindung steht. Die größten Zusammenhänge konnten ein Jahr nach dem Abschluss festgestellt werden, während sie nach drei Jahren deutlich weniger in Bezug standen. Diese Daten unterstützen, dass proaktives Karriereverhalten sich im Laufe der Zeit verändern kann und von individuellen Faktoren, wie den Karrierezielen, abhängt. Koivisto et al. (2007) betonen, dass vor allem junge Arbeitnehmer*innen Karrierekompetenzen entwickeln müssen, um auf dem heutigen Arbeitsmarkt mithalten zu können.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Untersuchungen der nicht mehr vorhersehbaren Karrieren und der dynamischen und sich schnell verändernden Arbeitswelt immer komplexer werden und neu entwickelte Konstrukte, wie *Career Crafting* und angepasste Karrierekonzepte, notwendig sind. Bisherige Ergebnisse zeigen die Notwendigkeit von proaktivem Verhalten sowohl im Job als auch in der Karriereentwicklung und dass dieses Verhalten von unterschiedlichsten Faktoren beeinflusst wird.

3. Fragestellungen und Hypothesen

Die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt und die Entwicklung der neuen Karriere, zeigen die Notwendigkeit von Forschung in diesem Bereich klar auf. Das erst 2020 entwickelte Konzept von *Career Crafting* auf Basis der Modelle *Job Crafting*, Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement bedarf noch weiterer Forschung. Auch das dazugehörige entwickelte Messinstrument, die *Career Crafting Survey (CCS)*, muss an weiteren Stichproben getestet werden, um es weiterentwickeln zu können, Limitationen zu erkennen und zukünftige Forschung zu unterstützen. Der Arbeitsmarkt wird vor allem für junge Menschen und Absolvent*innen immer herausfordernder und notwendige Karrierekompetenzen müssen schon vor dem Eintritt auf den Arbeitsmarkt vorhanden sein. Untersuchungen der frühen Karriere auf Basis von neueren Modellen und Konzepten fehlen derzeit noch fast gänzlich. Auch die Ergebnisse von De Vos, De Clippeleer, et al. (2009) müssen in aktuellerem Kontext untersucht und mit neueren Konzepten der Karriere verbunden werden.

Auf Basis der Untersuchungsergebnisse von Tims und Akkermans (2020), die positive Zusammenhänge von Job Crafting, Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement mit dem neu entwickelten Konzept von *Career Crafting* unterstützen und den Ergebnissen von De Vos, De Clippeleer, et al. (2009), wonach proaktives Karriereverhalten von Karrierezielen und -plänen gefördert wird, wurde folgende Fragestellung und Hypothesen abgeleitet. Hypothese 1-6 untersuchen sowohl die von Tims und Akkermans (2020) gefundenen Zusammenhänge von Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement mit *Career Crafting*, wobei die Variable *Job Crafting* in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt wurde, als auch den Einfluss bzw. den Zusammenhang von Karrierezielen und -plänen auf das proaktive Karriereverhalten, in diesem Fall *Career Crafting*. Somit ergibt sich die Untersuchung von den Zusammenhängen von Karrierezielen mit Karriereplanung als auch dem *Career Crafting Verhalten* und der Beziehung von Karriereplanung mit dem *Career Crafting Verhalten*. Weiters ergeben sich Hypothesen zum Zusammenhang von Karrierekompetenzen mit dem *Career Crafting Verhalten* und dem Karriereselbstmanagement und zuletzt dem Zusammenhang von Karriereselbstmanagement mit *Career Crafting*.

Forschungsfrage 1: Welche Auswirkungen haben *Career Progress Goals*, *Career Planning*, *Career Competencies* und *Career Self-Management* auf das

Career Crafting Verhalten von Studierenden und Absolvent*innen der Psychologie bis zum 35. Lebensjahr?

Hypothese 1: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der *Career Progress Goals* der Personen und dem *Career Planning* geben.

Hypothese 2: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der *Career Progress Goals* der Personen und dem *Career Crafting* Verhalten geben.

Hypothese 3: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des *Career Planning* der Personen und dem *Career Crafting* Verhalten geben.

Hypothese 4: Die Ausprägung der *Career Competencies* wird in positivem Zusammenhang mit dem *Career Crafting* Verhalten stehen.

Hypothese 5: Die Ausprägung der *Career Competencies* wird in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß von *Career Self-Management* stehen.

Hypothese 6: *Career Self-Management* wird in positivem Zusammenhang mit dem *Career Crafting* Verhalten stehen.

De Vos et al. (2009) untersuchten in einer Längsschnittstudie den Prozess von proaktivem Karriereverhalten und beruflichem Erfolg an zwei Stichproben von Absolventen, die sich im Übergang von der Hochschule in das Arbeitsleben befanden. Zur Zeit der Untersuchung gab es das Konstrukt des *Career Crafting* noch nicht, aber die Untersuchung beschäftigte sich mit dem proaktiven Gestalten der eigenen Karriere, v.a. in den Anfängen dieser. Dabei testeten sie ein Modell das den Zusammenhang von Karrierezielen, Karriereplanung, Netzwerken und Karriereerfolg untersucht hat. Eine Stichprobe wurde über ein Jahr und eine über drei Jahre getestet. De Vos et al. (2009) fanden heraus, dass Karriereziele in einem positiven Zusammenhang mit Karriereplanung standen und dies wiederum mit Netzwerkverhalten in Zusammenhang stand. Diese Ergebnisse konnten bei der Stichprobe nach einem Jahr signifikant festgestellt werden, aber nicht nach 3 Jahren. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse von De Vos et al. (2009), dass das proaktive Karriereverhalten nach dem Eintritt auf den Arbeitsmarkt abnimmt, wurde die folgende Fragestellung und Hypothesen abgeleitet, um die Ergebnisse der Längsschnittstudie mit einer Gelegenheitsstichprobe in einer Querschnittsstudie zu bestätigen. Abgeleitet von den Ergebnissen der Längsschnittstudie wird ein Unterschied im *Career Crafting* Verhalten von

Studierenden und Absolvent*innen angenommen, mit der Annahme, dass es bei Studierenden höher ist. Auf Basis der Annahme, dass sich Kompetenzen im Laufe der Zeit und der beruflichen Laufbahn entwickeln, ergeben sich die Hypothese 8 und 9, wonach sowohl Karrierekompetenzen als auch Karriereselbstmanagement bei Absolvent*innen höher ausfällt. Zuletzt wird ein Unterschied zwischen den Karrierezielen zwischen den beiden Gruppen angenommen, da diese laut den Untersuchungen das proaktive Karriereverhalten beeinflussen und auch da ein Gruppenunterschied angenommen wurde.

Forschungsfrage 2: Welche Unterschiede weisen Studierende und Absolvent*innen der Psychologie in der frühen Karriere in Bezug auf das *Career Crafting Verhalten*, *Career Competencies*, *Career Self-management* und der *Career Goals* und *Planning* auf?

Hypothese 7: Das *Career Crafting* Verhalten ist bei Studierenden höher als bei Absolvent*innen.

Hypothese 8: Die *Career Competencies* sind bei Absolvent*innen höher als bei Studierenden.

Hypothese 9: Das *Career Self-Management* ist bei Absolvent*innen höher als bei Studierenden.

Hypothese 10: Studierende und Absolvent*innen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer *Career Progress Goals*.

4. Methode

4.1 Stichprobenbeschreibung

Die Teilnehmer*innen an dieser Forschungsarbeit waren Masterstudent*innen und Absolvent*innen der Psychologie in der frühen Karriere, die bis zu einem Alter von 35 Jahren definiert wurde. Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte durch die Alumni-Netzwerke der Universität Wien, spezifischen Gruppen und Aufrufen in den sozialen Medien Facebook, LinkedIn und Instagram, sowie persönliche Kontakte, umfasste den deutschsprachigen Raum und kann als Gelegenheitsstichprobe deklariert werden. Die erhobenen Daten wurden im Zeitraum von 7. bis zum 18. Juni 2021 mittels einer Online-Befragung auf www.soscisurvey.de erfasst. Die Teilnahme an der Umfrage war freiwillig. An der Umfrage nahmen insgesamt 166 Personen teil, wobei 19 Personen aufgrund von Alter, Berufsgruppe oder unvollständigen Daten von der Analyse ausgeschlossen werden mussten. Der finale Datensatz besteht demnach aus einem $N = 147$. Die Poweranalyse ergab für ein Alphaniveau von .05 und einer Power von .08 eine Stichprobengröße von mindestens 62 Personen pro Versuchsgruppe, wobei mit einem Cohen's d von .51 gerechnet wurde, das dem niedrigsten Wert der Effektgrößen von allen Instrumenten widerspiegelt. Die Stichprobe bestand aus 55,1 % ($N = 81$) Studierenden und 44,9 % ($N = 66$) Absolvent*innen und entspricht somit der vorgegebenen Mindestgröße pro Gruppe der Poweranalyse. Von den 147 Personen waren 121 (82,3 %) weiblich und 26 (17,7 %) männlich, was in etwa der Geschlechterverteilung im Psychologiestudium entspricht und somit für die Stichprobe als repräsentativ gesehen werden kann. Das Alter der Personen lag zwischen 24 und 35 Jahren, wobei mit 51,7 % die Gruppe der 24 – 29-Jährigen am häufigsten repräsentiert war, gefolgt von den Proband*innen im Alter von 30 – 35 Jahren mit 29,9 %. Der am häufigsten vertretene Masterschwerpunkt der Teilnehmer*innen befand sich im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (53,1 %), was durch den direkten Zugang zum Studierenden- und Alumninetzwerk der Psychologie an der Universität Wien von diesem Schwerpunkt erklärt werden kann. Weiters konnten 27,2 % der Klinischen Psychologie und 12,9 % der Gesundheitspsychologie zugeordnet werden. Der Bereich der Forschung (11,6%) und die der Entwicklungs-, Bildungs- und Sozialpsychologie waren mit unter 10% am geringsten vertreten. Eine Mehrfachantwort war möglich.

4.2 Messinstrumente

Für die Beantwortung der Forschungsfragen und der Hypothesen wurden die empirischen Daten mittels eines Fragebogens, bestehend aus mehreren Messinstrumenten, erhoben. Die Konstrukte *Career Progress Goals*, *Career Planning*, *Career Competencies*, *Career Self-Management* und *Career Crafting* wurden mit Hilfe von bekannten und bereits getesteten englischsprachigen Skalen untersucht. Diese Messinstrumente wurden für die Befragung in die deutsche Sprache übersetzt und von einer Dolmetscherin geprüft, um die Items nicht zu verfälschen. Die gewählten Messinstrumente für die Erfassung der oben genannten Konstrukte wurden auf Basis der Literatur von Tims und Akkermans (2020) und De Vos et al. (2009), auf der sich Fragestellungen und Hypothesen stützen, ausgewählt und im Folgenden beschrieben. Lediglich die Komponente des Job Crafting wurde nicht extra erhoben, da dadurch die Umfrage zu lang gewesen wäre.

Career Progress Goals

Die *Career Progress Goals* wurden, basierend auf der Untersuchung von De Vos et al. (2009), verwendet und auf Deutsch übersetzt. Die Skala bestand aus vier Items und erfasste auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft in hohem Ausmaß zu“, wie wichtig es den Teilnehmer*innen ist beruflich voranzukommen. Die *Career Progress Goals* wurden mit den vier Items „Mir ist es wichtig meine Karriere so zu entwickeln, dass ich viel Verantwortung übernehmen kann“, „Beförderungen zu erhalten ist wichtig für mich“, „Mir ist es wichtig die Möglichkeit zu haben mich in meiner zukünftigen Karriere stetig weiterentwickeln zu können“ und „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind mir in meiner zukünftigen Karriere wichtig“ erfasst. Das Cronbach Alpha für diese Skala betrug für die Stichprobe .74.

Career Planning

Die Items für die Erfassung von Karriereplanung wurden ebenfalls aus De Vos et al. (2009) entnommen und übersetzt und basieren ursprünglich auf Bachman et al. (1978). Mittels drei Items wurde bestimmt, inwieweit die Befragten aktiv über ihre beruflichen Wünsche nachgedacht haben und auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft in hohem Ausmaß zu“ erfasst. *Career Planning* wurde mit den Items „Ich habe viel darüber nachgedacht, welche Art von Job am besten zu mir passt“, „Ich habe einen klaren Plan für meine Karriere in den kommenden Jahren“ und „Ich habe viel darüber nachgedacht, was ich in meinem Job in den nächsten Jahren

umsetzen will“ erhoben. Das Cronbach Alpha für diese Skala betrug für die Stichprobe .70.

Career Competencies

Die *Career Competencies* wurden mit Hilfe des *Career Competencies Questionnaire (CCQ)* von Akkermans et al. (2012) erfasst. Der Fragebogen besteht aus 21 Items, die in 6 Dimensionen unterteilt werden und auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme völlig zu“ erfasst wurden. Die erste Dimension bezieht sich auf die „Reflexion der Motivation“ und beinhaltet drei Items, wie beispielsweise „Ich weiß, was mir für meine Karriere wichtig ist“. Die zweite Dimension erfasst mittels vier Items die „Reflexion der Qualitäten“. Ein Beispielitem für diese Dimension ist „Mir sind meine Talente im Kontext meiner Arbeit bewusst“. Die dritte Komponente „Netzwerken“ enthält ebenfalls vier Items, wie beispielsweise „Ich bin in der Lage die richtigen Personen anzusprechen, um mich in meiner Karriere weiterzubringen“. Mit beispielsweise dem Item „Ich bin in der Lage anderen zu zeigen, was ich in meiner Karriere erreichen will“ wird die vierte Dimension Selbstprofilierung mittels drei Items erhoben. Die fünfte Dimension identifiziert auf Basis von drei Items die Arbeitsexploration der Befragten. Ein Beispiel für ein Item dieser Dimension ist „Ich bin in der Lage meine Optionen am Arbeitsmarkt auszuloten“. Der letzte Faktor „Karrierekontrolle“ beinhaltet vier Items, wie beispielsweise „Ich bin in der Lage klare Pläne für meine Karriere zu machen“. Das Cronbach Alpha für diese Skala betrug für die Stichprobe .90.

Die Autoren untersuchten drei mögliche Modelle der konfirmatorischen Faktoranalyse: ein ein-Faktor-Modell, ein drei-Faktor Modell (mit reflexiven, kommunikativen und behavioralen Faktoren und ein sechs-Faktor-Modell, das die sechs individuellen Karrierekompetenzen erfasst. Die durchgeführte konfirmatorische Faktorenanalyse der Autoren zeigt für das Modell, das alle sechs Faktoren beinhaltet, die beste Übereinstimmung mit den Daten und weist Faktorladungen zwischen .67 und .83 auf, wobei der höchste Wert der Dimension Selbstprofilierung und der niedrigste dem Faktor Arbeitsexploration zugeschrieben werden kann.

Career Self-management

Career Self-management wurde mittels eines Fragebogens entwickelt von Sturges et al. (2002), der auf bereits existierenden Messinstrumenten und Literatur basiert, erhoben. Die Skala umfasst 16 Items, die mittels einer fünfstufigen Likert-Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis hin zu „trifft in hohem Ausmaß zu“ erfasst wurden. Die Skala

wurde dazu entwickelt, um das Praktizieren von bestimmten Verhaltensweisen des beruflichen Selbstmanagements von Hochschulabsolvent*innen zu erfassen. Dazu wurden Aktivitäten erfasst, die die Karriere innerhalb des Unternehmens fördern können, sowie das Knüpfen von Kontakten in möglichen zukünftigen Arbeitsfeldern und Aktivitäten, die mit der Förderung der Karriere außerhalb der Organisation im Zusammenhang stehen. Items, die diese Dimensionen erfassen sind beispielsweise „Ich habe bereits Kontakte mit Personen geknüpft, die in Bereichen tätig sind in denen ich arbeiten möchte“, „Ich habe nach Feedback für meine Leistung gefragt, wenn ich keines bekommen habe“, „Ich beobachte Jobausschreibungen, um zu sehen welche Positionen verfügbar sind“ und „Ich habe außerhalb meiner Organisation nach Trainings oder Ausbildungen gesucht, die für meine Karriere relevant sind“. Das Cronbach Alpha für diese Skala betrug für die Stichprobe .82.

Career Crafting

Das *Career Crafting* Verhalten der Teilnehmer*innen wurde mit Hilfe des von Tims und Akkermans (2020) entwickelten Messinstruments, der *Career Crafting Survey*, in der an der Universität Wien verwendeten und bereits übersetzten Version, untersucht. Die an der Universität Wien verwendete Version beinhaltet neun Items, während die Fragebogen Version von Tims und Akkermans (2020) nur mehr acht Items beinhaltet. Die neun Items werden auf zwei Dimensionen „proaktive Karrierereflexion“ (5 Items) und „proaktiver Karriereaufbau“ (4 Items) aufgeteilt und mittels einer sechsstufigen Likert-Skala von „nie“ bis „immer“ erfasst. Items für die Erfassung der Karrierereflexion sind beispielsweise „Ich verschaffe mir einen Eindruck über meine Entwicklungsmöglichkeiten“ und „Ich denke bewusst darüber nach was ich in meiner Karriere erreichen möchte“. Items der Karrieresteuerung sind „Ich passe meine Karriereziele an und versichere mich, dass meine Ziele „up to date“ sind“ und „Ich informiere wichtige Personen in meinem Arbeitsumfeld über meine Leistungen“. Die von Tims und Akkermans (2020) durchgeführte konfirmatorische Faktorenanalyse spricht für das zwei-Faktor-Modell. Auch die Untersuchung der Diskriminanzvalidität, ob *Career Crafting* eine andere Variable darstellt, als die auf denen das Modell basiert (*Job Crafting*, *Career Competencies* und *Career Self-Management*), zeigt, dass *Career Crafting* als eine eigenständige Variable definiert werden kann. Das Cronbach Alpha für diese Skala betrug für die Stichprobe .86.

Zusätzlich erhoben wurde die berufliche Situation der Befragten, wobei die Antwortmöglichkeiten nicht nur die Information Student*in oder Angestellte*r

beinhalteten, sondern auch das Ausmaß der Beschäftigung, sowohl bei Studierenden als auch bei Angestellten. Weiters, wurde noch die Einschätzung der beruflichen Chancen in der Zukunft auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ und der zusätzlichen Option „ich weiß es nicht“ erfragt und die aktuell betriebenen proaktiven Verhaltensweisen zur Gestaltung der Karriere. Diese beinhalteten die Verhaltensweisen „Informationssuche über Karrieremöglichkeiten“, „Informationssuche über aktuelle Jobanforderungen in meinem Berufsfeld“, „regelmäßige Weiterbildungen“, „berufliches Netzwerken“, „berufliches Netzwerken in relevanten sozialen Medien“ und „Mitgliedschaft in relevanten beruflichen Verbänden“ und konnten auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „nie bis „oft“ angegeben werden.

4.3 Auswertung

Für die Auswertung der erhobenen Daten wurde das Statistikprogramm SPSS in der Version SPSS Statistics 27 verwendet. In einem ersten Schritt der Auswertung wurden die Daten bereinigt und 19 Teilnehmer*innen aufgrund von Alter, Berufsgruppe oder unvollständigen Daten aus der Auswertung ausgeschlossen. In einem zweiten Schritt wurden die demografischen Daten der Befragten ausgewertet und somit die Stichprobe analysiert. Für alle verwendeten Skalen wurde die Reliabilität mittels der Berechnung des Cronbach Alpha geprüft, eine Normalverteilungsprüfung durchgeführt und die deskriptiven Statistiken berechnet. Für die Prüfung der Zusammenhangshypothesen wurden Pearson-Korrelationen zwischen den einzelnen Konstrukten für die gesamte Stichprobe und für die jeweiligen Gruppen der Masterstudierenden und Absolvent*innen der Psychologie berechnet. In einem weiteren Schritt wurden die Gruppenvergleiche durchgeführt, indem die Daten für die beiden unterschiedlichen Gruppen getrennt und die Hypothesen mittels Mittelwertsvergleichen und Korrelationen untersucht wurden. Dabei wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt.

5. Ergebnisse

Die Auswertung der gesamten empirischen Untersuchung wurde mit SPSS 27 durchgeführt. Eine ausführliche Zusammenfassung zu den Mittelwerten, Standardabweichungen, Reliabilitäten als auch den Korrelationen der Studienvariablen nach Pearson befindet sich in Tabelle 4. Insgesamt liegt die interne Konsistenz der verwendeten Instrumente zwischen .70 und .90 fast ausschließlich in einem akzeptablen bis sehr guten Bereich (George & Mallery, 2019). Der geringste Wert ist bei *Career Planning* (.70) und *den Career Progress Goals* (.74) aufzufinden, was unter anderem durch die geringe Anzahl der Items erklärt werden kann.

5.1 Deskriptive Auswertung der Daten

Zuallererst werden nun die quantitativen Daten der Erhebung durch eine deskriptive Aufbereitung betrachtet, wobei die Ergebnisse jeweils für die gesamte Stichprobe, die Studierenden und die Absolvent*innen betrachtet werden. Die Skala zu den *Career Progress Goals*, die eine Antwortskala von 1 – 5 aufweist, hat für die gesamte Stichprobe einen Mittelwert von $M = 3.95$ ($SD = .64$), für die Studierenden $M = 3.90$ ($SD = .68$) und für Absolvent*innen einen Wert von $M = 4.01$ ($SD = .59$). Diese Werte entsprechen für die gesamte Stichprobe und die Student*innen einem „trifft teilweise zu und teilweise nicht zu“ auf der Antwortskala und für Absolvent*innen der Aussage „trifft eher zu“. Die Erhebung des *Career Planning*, ebenfalls mit einer fünfstufigen Antwortskala, zeigt einen Wert von $M = 3.76$ ($SD = .81$) für alle Teilnehmer*innen und entspricht einem „trifft teilweise zu und teilweise nicht zu“ auf der Antwortskala, ebenso für Studierende ($M = 3.76$, $SD = .75$) und Absolvent*innen ($M = 3.76$, $SD = .87$). Die Erhebung der *Career Competencies* zeigte mit einem Mittelwert von $M = 3.71$ ($SD = .52$) für alle erfassten Daten und Werten von $M = 3.62$ ($SD = .52$) bei Studierenden und $M = 3.83$ bei Absolvent*innen ($SD = .50$) höhere Karrierekompetenzen bei bereits im Berufsleben stehenden Psycholog*innen und entspricht auf der Antwortskala einem „stimme teilweise zu“ für alle Gruppen. Die Variable des *Career Self-Management* weist deutliche Unterschiede zwischen den Student*innen ($M = 2.85$, $SD = .59$) und Absolvent*innen ($M = 3.27$, $SD = .63$) auf und zeigt für die gesamte Stichprobe einen Mittelwert von $M = 3.04$ ($SD = .64$). Für Studierende entspricht das der Aussage „trifft eher nicht zu“ und für Absolvent*innen „trifft teilweise zu und teilweise nicht zu“. Der letzte Teil der Umfrage erfasste das *Career Crafting* Verhalten und zeigt hier den gesamten höchsten Mittelwert aller erfassten Variablen mit $M = 4.08$ ($SD = .78$) für die gesamte

Stichprobe, einem Wert von $M = 4.04$ ($SD = .76$) der Student*innen und für Absolvent*innen einen Mittelwert von $M = 4.13$ ($SD = .80$) und entspricht auf der sechsstufigen Antwortskala der Aussage „eher oft“.

5.2 Hypothesenprüfung

Ergebnisse der Korrelationshypothesen

Die Ergebnisse der Korrelationshypothesen zeigen, dass alle Hypothesen für die gesamte Stichprobe ($N = 147$) einen signifikanten Zusammenhang aufweisen. Der positive Zusammenhang zwischen den *Career Progress Goals* und dem *Career Planning* ist für die gesamte Stichprobe ($r = .35, p < .01$) und für die Stichprobe der Absolvent*innen ($r = .55, p < .01$) der Psychologie signifikant, während er für Studierende nicht signifikant nachgewiesen werden konnte. Somit konnte Hypothese 1 für die gesamte Stichprobe und für Personen, die das Studium schon abgeschlossen haben, bestätigt werden, aber nicht für Studierende. Bezüglich des positiven Zusammenhangs zwischen *Career Progress Goals* und *Career Crafting* Verhalten konnte die Hypothese 2 sowohl für die gesamte Stichprobe ($r = .48, p < .01$), für Studierende ($r = .39, p < .01$) und für Absolvent*innen ($r = .61, p < .01$) bestätigt werden, wobei der Zusammenhang bei Absolvent*innen deutlich höher ist. Die in Hypothese 3 untersuchte positive Beziehung zwischen *Career Planning* und *Career Crafting* Verhalten konnte ebenfalls für die gesamte Stichprobe ($r = .56, p < .01$), die Student*innen ($r = .51, p < .01$) und Absolvent*innen ($r = .61, p < .01$) nachgewiesen werden, wobei erneut der Zusammenhang bei Absolvent*innen größer ist. Die angenommene positive Korrelation von Hypothese 4 zwischen *Career Competencies* und dem *Career Crafting* Verhalten wurde ebenso für alle drei Teilgruppen bestätigt (Gesamte Stichprobe: $r = .62, p < .01$, Studierende: $r = .66, p < .01$, Absolvent*innen: $r = .58, p < .01$), wobei diese positive Beziehung bei Studierenden deutlicher ausgeprägt ist. Die Annahme von Hypothese 5, dass die Ausprägung der *Career Competencies* das Ausmaß des *Career Self-Management* positiv beeinflusst, konnte ebenfalls bestätigt werden. Die positiven Zusammenhänge weisen bei der gesamten Stichprobe ($r = .61, p < .01$), bei Studierenden ($r = .58, p < .01$) und bei Absolvent*innen ($r = .61, p < .01$) signifikante Ergebnisse auf. Ebenso konnte für die letzte Hypothese 6 ein positiver Zusammenhang bei allen Gruppen zwischen *Career Self-Management* und *Career Crafting* hergestellt werden (Gesamte Stichprobe: $r = .61, p < .01$, Studierende: $r = .59, p < .01$, Absolvent*innen: $r = .66, p < .01$). Somit konnten alle Korrelationshypothesen, die aus Tims und Akkermans (2020) und De Vos et al. (2009) abgeleitet wurden bestätigt werden, außer einem signifikanten

Zusammenhang zwischen *Career Progress Goals* und *Career Planning* bei Student*innen. Die größten Zusammenhänge in der gesamten Stichprobe wurden zwischen der Ausprägung der *Career Competencies* und dem *Career Crafting* Verhalten gefunden werden. Für Studierende gab es zwischen diesen beiden Faktoren ebenfalls den größten Zusammenhang. Für Absolvent*innen des Psychologie Masterstudiums konnte der größte Zusammenhang zwischen der Ausprägung des *Career Self-Management* und des *Career Crafting* Verhaltens gefunden werden. Diese Ergebnisse werden in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Vergleich der Zusammenhangshypothesen der beiden Gruppen

	Alle	Studierende	Absolvent*innen
H1: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Career Progress Goals der Personen und dem Career Planning geben.	.35**	.20	.55**
H2: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Career Progress Goals der Personen und dem Career Crafting Verhalten geben.	.48**	.39**	.61**
H3: Es wird einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Career Planning der Personen und dem Career Crafting Verhalten geben.	.56**	.51**	.62**
H4: Die Ausprägung der Career Competencies wird in positivem Zusammenhang mit dem Career Crafting Verhalten stehen.	.62**	.66**	.58**
H5: Die Ausprägung der Career Competencies wird in positivem Zusammenhang mit dem Ausmaß von Career Self-Management stehen.	.61**	.58**	.61**
H6: Career Self-Management wird in positivem Zusammenhang mit dem Career Crafting Verhalten stehen.	.61**	.59**	.66**

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

Tabelle 4: Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbach Alphas und Korrelationen der Studienvariablen für die gesamte Stichprobe (N = 147)

	M	Range	SD	Cronbach	1	2	3	4	5
1. Career Progress Goals	3,95	1-5	,64	,74	-				
2. Career Planning	3,76	1-5	,81	,70	,35**	-			
3. Career Competencies	3,71	1-5	,52	,90	,49**	,54**	-		
4. Career Self-Management	3,04	1-5	,64	,82	,57**	,37**	,61**	-	
5. Career Crafting	4,08	1-5	,78	,86	,48**	,56**	,62**	,61**	-

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 5: Ergebnisse der Hypothesen zu Gruppenunterschieden

	M Studierende	M Absolvent*innen	Differenz	p
H7: Das Career Crafting Verhalten ist bei Studierenden höher als bei Absolvent*innen.	4.04	4.13	-.10	> .05
H8: Die Career Competencies sind bei Absolvent*innen höher als bei Studierenden.	3.62	3.83	-.21	< .05*
H9: Das Career Self-Management ist bei Absolvent*innen höher als bei Studierenden.	2.85	3.27	-.42	< .01**
H10: Studierende und Absolvent*innen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Career Progress Goals.	3.90	4.01	-.11	> .05

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.05 (2-seitig) signifikant.

**, Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0.01 (2-seitig) signifikant.

Im Vergleich mit der von Tims und Akkermans (2020) durchgeführten Studie und Überprüfung der *Career Crafting Survey* können ähnliche Ergebnisse dargestellt werden. Die Untersuchung von Tims und Akkermans (2020) umfasste eine Stichprobe von 491 Teilnehmer*innen in den Niederlanden, die ausschließlich mit Arbeitnehmer*innen von unterschiedlichen Sektoren durchgeführt wurde. Die Stichprobe bestand aus 47,5 % weiblichen und 52,5 % männlichen Befragten mit einem Durchschnittsalter von 35,3 Jahren. Die Korrelationen von Tims und Akkermans (2020) wurden jeweils für die beiden Faktoren proaktive Karrierereflexion und proaktiver Karriereaufbau einzeln erfasst und werden hier als r_1 (Karrierereflexion) und r_2 (Karriereaufbau) für die Darstellung des Vergleichs bezeichnet. Die Untersuchung zeigt einen positiven Zusammenhang von *Career Crafting* mit *Career Competencies* (r_1 im Bereich von $r_1 = .33$ bis $r_1 = .47$, $p's < .01$; r_2 im Bereich von $r_2 = .26$ bis $r_2 = .54$, $p's < .01$). Die Zusammenhänge dieser Forschungsarbeit für die beiden Variablen *Career Crafting* und *Career Competencies* fallen mit einem $r = .62$ deutlich höher aus. Betreffend dem positiven Zusammenhang von *Career Self-Management* und *Career Crafting*, zeigt die Studie von Tims und Akkermans (2020) ebenfalls deutliche positive Korrelationen ($r_1 = .57$, $p < .01$; $r_2 = .62$, $p < .01$) und zeigen deutliche Ähnlichkeit mit der Größe der Zusammenhänge dieser Arbeit.

Ergebnisse der Hypothesen zu Gruppenunterschieden

Die Untersuchungen der Gruppenunterschiede zwischen Studierenden und Absolvent*innen wurden mittels t-tests für unabhängige Stichproben durchgeführt und in Tabelle 5 dargestellt. Der in Hypothese 7 angenommene Unterschied, auf Basis der Untersuchung zu proaktiven Verhaltensweisen in der frühen Karriere von De Vos (2009), dass Studierende kurz vor ihrem Abschluss ein höheres proaktives Karriereverhalten, also ein höheres *Career Crafting* Verhalten aufweisen, als bereits im Berufsleben stehende Absolvent*innen, konnte nicht nachgewiesen werden. Die Analyse der Daten zeigte sogar einen leichten Unterschied zugunsten der Absolvent*innen mit ($M = 4.13$, $SD = .80$) gegenüber den Studierenden ($M = 4.04$, $SD = .76$), der jedoch nicht signifikant ist ($t(144) = -.74$, $p > .05$). Die Annahme von Hypothese 8, dass die Karrierekompetenzen von bereits am Arbeitsmarkt tätigen Absolvent*innen des Psychologiestudiums höher sind als die Karrierekompetenzen von Masterstudierenden im Bereich der Psychologie konnte bestätigt werden. Die Ergebnisse der Untersuchung zu den Gruppenunterschieden zeigt für Studierende einen Mittelwert von $M = 3.62$ ($SD = .52$) und für Absolvent*innen einen Wert von $M = 3.83$ ($SD = .50$). Dieser Unterschied ist signifikant für $p < .05$ ($t(145) = -2.46$) und kann als leicht

signifikant bezeichnet werden. Der angenommene Unterschied von höherem *Career Self-Management* bei Absolvent*innen aufgrund der bereits längeren beruflichen Laufbahn konnte ebenfalls signifikant nachgewiesen werden. Die Analyse der Daten zu Hypothese 9 zeigt für Studierende einen Wert von $M = 2.85$ ($SD = .59$) und für Absolvent*innen einen Mittelwert von $M = 3.27$ ($SD = .63$). Die Signifikanz von Hypothese 9 konnte mit $p < .01$ ($t(135) = -4.14$) festgestellt werden. Die Annahme der Hypothese 10, dass sich Studierende und Absolvent*innen hinsichtlich ihrer Karriereziele unterscheiden konnte nicht nachgewiesen werden. Die Ergebnisse zeigen mit einem $M = 3.90$ ($SD = .68$) der Student*innen und einem Mittelwert von $M = 4.01$ ($SD = .59$) von Absolvent*innen keinen signifikanten Unterschied ($t(144) = -1.05$, $p > .05$). In einer zusätzlichen Analyse konnte auch für das *Career Planning* kein Unterschied zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. Die Ergebnisse zeigen einen Mittelwert von $M = 3.76$ sowohl für Studierende als auch für Absolvent*innen. Im Anhang sind in Tabelle 6 die Ergebnisse des Mittelwertsvergleichs inklusive Tests zur Varianzgleichheit und Freiheitsgraden für alle getesteten Variablen genau dargestellt. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die auf Basis der Studien von De Vos (2009) und Tims und Akkermans (2020) angenommenen Zusammenhänge zwischen den Konstrukten *Career Goals*, *Career Planning*, *Career Competencies*, *Self Management* und *Career Crafting* bestätigt werden konnten. Die Vergleiche der beiden Gruppen von Studierenden und Absolvent*innen zeigten einen leicht signifikanten Unterschied im Bereich der Karrierekompetenzen und einen signifikanten Unterschied im Selbstmanagement der Karriere. Die Ergebnisse von De Vos (2009), wonach proaktives Verhalten mit der Zeit, nach Eintritt auf den Arbeitsmarkt, abnimmt, konnte für die frühe Karriere von Psychologiestudent*innen und -absolvent*innen nicht nachgewiesen werden.

Weitere Ergebnisse

Weitere Analysen der erhobenen Daten zeigen interessante Komponenten in den Bereichen Geschlechterunterschiede, Studierenden mit und ohne Arbeitsbeschäftigung, Unterschiede zwischen Psychologiestudierenden des Schwerpunktes der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW) und eines anderen Schwerpunktes des Psychologiestudiums, sowie dem Zusammenhang der Anzahl an proaktiv ausgeführten Verhaltensweisen und dem Wert der Career Crafting Survey, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Miterhoben wurden bei der Gruppe der Studierenden ebenfalls die berufliche Situation und das Ausmaß der Beschäftigung, falls vorhanden. Die Analyse der Daten zeigt für die Komponente des Karriereselbstmanagements signifikante Unterschiede zwischen Studierenden ohne berufliche Beschäftigung während dem Studium und jenen mit einer Vollzeitbeschäftigung. Studierende ohne Beschäftigung weisen im Bereich des *Career Self-Management* einen Mittelwert von $M = 2.66$ ($SD = .58$) auf, während Studierende mit einer Vollzeitbeschäftigung einen Wert von $M = 3.2$ ($SD = .53$) aufzeigen. Der Unterschied konnte auf einem Signifikanzniveau von $p < .01$ ($t(40) = -2.95$) nachgewiesen werden. Zwischen Studierenden ohne Beschäftigung und jenen mit geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung konnten die Unterschiede nicht signifikant dargestellt werden. Ein weiterer Unterschied im Bereich des *Career Self-Management*, aber auch im Bereich der *Career Progress Goals* konnte zwischen Teilnehmer*innen, die einen Schwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie absolviert haben, und Befragten aus anderen Bereichen der Psychologie. Studierende und Absolvent*innen des AOW-Schwerpunktes weisen im Karriereselbstmanagement einen Mittelwert von $M = 3.19$ ($SD = .59$) und im Bereich der Karriereziele einen Mittelwert von $M = 4.08$ ($SD = .64$) auf, während Psycholog*innen und Psychologiestudierende eines anderen Fachbereiches für das Karriereselbstmanagement einen Wert von $M = 2.88$ ($SD = .66$) aufweisen und für die Karriereziele einen Wert von $M = 2.80$ ($SD = .62$). Für beide Konstrukte konnte ein signifikanter Unterschied festgestellt werden, der für Karriereselbstmanagement eine Signifikanz von $p < .01$ ($t(144) = -2.97$) und für die *Career Progress Goals* von $p < .01$ ($t(144) = -2.66$) aufzeigt. Es wurden keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gefunden.

Im Fragebogen ebenso miterhoben wurden proaktive Verhaltensweisen in Bezug auf die Karriere in Form der Aktivitäten „Informationssuche über Karrieremöglichkeiten“, „Informationssuche über aktuelle Jobanforderungen in meinem Berufsfeld“, „regelmäßige Weiterbildungen“, „berufliches Netzwerken“, „berufliches Netzwerken in relevanten sozialen Medien“ und „Mitgliedschaft in relevanten beruflichen Verbänden“. Die Analyse der Daten zeigt eine Korrelation zwischen dem Career Crafting Verhalten und der Höhe bzw. Anzahl der Aktivitäten. Für Studierende konnte ein Zusammenhang von $r = .27$ mit einer Signifikanz von $p < .05$ festgestellt werden und für Absolvent*innen sogar ein signifikanter Zusammenhang von $r = .46$ ($p < .01$). Der Vergleich der beiden Gruppen zeigte jedoch signifikant höhere Aktivitäten von proaktivem Verhalten bei Studierenden mit einem Mittelwert von $M = 2.63$ ($SD = .85$) im Vergleich zu Absolvent*innen mit einem Mittelwert von $M = 1.16$ ($SD = .24$), wobei die Anzahl der proaktiven Verhaltensweisen

für beide Gruppen einen geringen Wert aufweist. Die Signifikanz konnte mit einem $p < .01$ festgestellt werden ($t(80) = 17.38$).

6. Diskussion

In diesem letzten Abschnitt der Masterarbeit werden zunächst die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung anhand der definierten Hypothesen analysiert und interpretiert und die Forschungsfragen beantwortet. Des Weiteren werden Schlussfolgerungen über die Limitationen der Untersuchung und daraus abgeleitete Ausblicke für die zukünftige Forschung, sowie die Bedeutung und Implikationen für die Praxis auf Ebene des Individuums, der Organisationen und für das untersuchte Studium der Psychologie dargestellt.

6.1 Interpretation der Ergebnisse

In der heutigen sich wandelnden dynamischen Arbeitswelt verändern sich auch unsere Karrieren und die Anforderungen an jede*n Einzelne*n (Korunka & Kubicek, 2017). Ausgehend davon, dass die Gestaltung der Arbeit und der eigenen Karriere immer mehr beim Individuum liegt und Proaktivität eine Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn darstellt, haben Tims und Akkermans (2020) aktuelle Konzepte der Karriere zum Modell des *Career Crafting* integriert. In Zuge der Konzeptualisierung und Entwicklung des Messinstrumentes wurden Zusammenhänge von proaktivem Karriereverhalten, von *Career Crafting* und Karrierekompetenzen, sowie des Karriereselbstmanagements dargestellt. Die Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit konnte diese positiven Zusammenhänge von *Career Crafting* mit *Career Competencies* und *Career Self-Management* sowohl für Masterstudierende als auch für bereits im Berufsleben stehende Absolvent*innen des Psychologiestudiums bestätigen. Im Vergleich zur Studie von Tims und Akkermans (2020) wurden nicht nur Arbeitnehmer*innen sondern auch Studierende untersucht und ein Fokus auf die frühe Karriere gesetzt. Weitere Unterschiede zeigen sich in der Größe der Stichprobe und der Geschlechterverteilung, die in der Erhebung im Rahmen dieser Arbeit die Geschlechterverteilung des Psychologiestudiums widerspiegelt und somit rund 80% weibliche Teilnehmer*innen aufweist. Aufgrund derselben Ausbildung kann die Stichprobe dieser Forschungsarbeit als deutlich homogener bezeichnet werden als die, der Autoren Tims und Akkermans (2020). Die Ergebnisse zeigen deutlich höhere Zusammenhänge zwischen *Career Crafting* und *Career Competencies* als die Untersuchung von Tims und Akkermans (2020), während die Höhe des Zusammenhanges von *Career Crafting* und *Career Self-Management* auf in etwa demselben Niveau liegt.

In ihrer Studie zu proaktivem Verhalten in der frühen Karriere postulieren De Vos et al. (2009), dass sich die Karriereziele und die Karriereplanung von Individuen auf das proaktive Verhalten für die eigene Karriere auswirken und ein positiver Zusammenhang besteht. Die Analyse der Daten dieser Masterarbeit konnten positive Zusammenhänge zwischen den *Career Progress Goals* und dem *Career Planning* für die gesamte Stichprobe und für Absolvent*innen nachweisen, aber nicht für Studierende. Die Annahme, dass sowohl die Karriereziele als auch die Karrierepläne einen positiven Zusammenhang mit dem *Career Crafting* Verhalten aufweisen, konnte für beide Gruppen der Untersuchung bestätigt werden. Im Vergleich zur vorliegenden Studie ist die Untersuchung von De Vos et al. (2009) schon im Jahr 2004 und 2007 im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung durchgeführt worden. Zu diesem Zeitpunkt waren die Veränderungen in der Karriere noch nicht so stark ausgeprägt, wie zum heutigen Zeitpunkt. Ebenfalls ist die Geschlechterverteilung in der Untersuchung von De Vos et al. (2009) deutlich ausgeglichener und die Stichprobe beschränkt sich nicht nur auf eine Studienrichtung, wie im Falle dieser Forschungsarbeit. Die Untersuchung bestand aus zwei Erhebungszeitpunkten innerhalb von drei Jahren.

In der vorliegenden Arbeit konnten somit, die aus Tims und Akkermans (2020) und De Vos et al. (2009) abgeleiteten Zusammenhangshypothesen bestätigt werden. Die in diesem Zusammenhang gestellte Forschungsfrage beschäftigt sich mit den Auswirkungen von *Career Progress Goals*, *Career Planning*, *Career Competencies* und *Career Self-Management* auf das *Career Crafting* Verhalten von Studierenden und Absolvent*innen der Psychologie bis zum 35. Lebensjahr. Alle diese im Zusammenhang mit *Career Crafting* untersuchten Variablen weisen eine Auswirkung auf das proaktive Karriereverhalten auf, je höher die Ausprägung dieser ist. Besonders ausgeprägt ist die Auswirkung der Karrierekompetenzen und des Karriereselbstmanagements auf das *Career Crafting* Verhalten, dessen Konzept unter anderem auf diesen beiden Variablen beruht.

Die postulierten Hypothesen in Bezug auf die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen Masterstudierende und Absolvent*innen des Psychologiestudiums zeigen nicht so eindeutige Ergebnisse, wie die Annahmen zu den Zusammenhängen. Die Annahme von Hypothese 7, dass das *Career Crafting* Verhalten bei Studierenden höher als bei im Berufsleben stehenden Absolvent*innen ist, die von den Ergebnissen der Untersuchung von De Vos et al. (2009) abgeleitet wurde, konnte nicht bestätigt werden. In ihrer Längsschnittstudie fanden De Vos et al. (2009) das höchste proaktive Verhalten am Ende

des Studiums bzw. beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, dass drei Jahre später nicht mehr signifikant nachgewiesen werden konnte. Die Analyse der Daten dieser Forschungsarbeit zeigen sogar leicht höhere *Career Crafting* Werte bei Absolvent*innen als bei Masterstudierenden, die aber nicht signifikant waren. Dass die Ergebnisse von De Vos et al. (2009) nicht bestätigt werden konnten, könnte zum einen an den Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt, seit der durchgeführten Untersuchungen liegen, und zum anderen an den Rahmenbedingungen der Untersuchung. Während De Vos et al. (2009) eine Längsschnittstudie über einen Zeitraum von drei Jahren durchgeführt haben, wurde für diese Untersuchung eine Gelegenheitsstichprobe gezogen und lediglich eine Erhebung durchgeführt. Weiters ist die Stichprobe auf einen Studiengang und somit auf eine Branche beschränkt. Seit der 2004 – 2007 durchgeführten Untersuchungen hat sich ebenfalls die Situation am Arbeitsmarkt deutlich verändert. Häufigere Job- und Organisationswechsel, kürzere Karriereepisoden und eine flexiblere und dynamischere Arbeitswelt, die weniger vorhersehbar und stabil ist prägen den heutigen Arbeitsmarkt, sowie die noch deutlichere Verschiebung der Verantwortung für die Karriere hin zum Individuum (Tims & Akkermans, 2020). Auch die damals hochaktuellen und neuen Konzepte der *protean* und *boundaryless Career*, wurden mittlerweile um das Konzept der nachhaltigen Karriere erweitert. Diese beleuchtet wiederum Veränderungen und neue Anforderungen an alle Beteiligten des Arbeitsmarktes. Zuletzt ist auch der Faktor des Generationenwechsels und der Unterschiede zwischen den Generationen nicht außen vor zu lassen. Die Generation Y und Z, die sich derzeit in der frühen Karriere befinden, weisen andere Eigenschaften auf, zeigen andere Prioritäten in Bezug auf ihre berufliche Laufbahn und bringen auch neue und andere Kompetenzen auf den Arbeitsmarkt mit. Diese Faktoren können Einfluss auf die unterschiedlichen Ergebnisse dieser Forschungsarbeit und der Untersuchung von De Vos et al. (2009) und sollten in zukünftigen Untersuchungen berücksichtigt werden, ebenso wie die Unterschiede zwischen Personen in der frühen Karriere und Personen, die schon länger am Arbeitsmarkt aktiv sind.

Die angenommenen Unterschiede von Hypothese 8 und 9, dass sowohl die Karrierekompetenzen als auch das Karriereselbstmanagement bei Absolvent*innen höher als bei Studierenden, konnten mit der vorliegenden Untersuchung bestätigt werden. Die Bestätigung dieser Hypothesen zeigt, dass sich sowohl die Kompetenzen und das Management der eigenen Karriere mit der Dauer und Erfahrung entwickeln. Auch die Ergebnisse in Bezug auf das Karriereselbstmanagement von Studierenden ohne Beschäftigung und Studierenden mit Vollzeitbeschäftigung zeigen signifikant

höhere Werte bei der Gruppe der Studierenden mit einem Vollzeitjob, was ebenfalls für die Annahme spricht, dass sich die Karrierekompetenzen und das Karrieremanagement über die Zeit entwickeln und wachsen, und kann als wichtige Information für die nachhaltige Entwicklung der eigenen Karriere gesehen werden.

Aufgrund der Ergebnisse von De Vos (2009), dass die Karriereziele Auswirkungen auf das proaktive Verhalten haben und dieses in der ersten Phase der frühen Karriere höher ist als im Laufe der ersten Jahre, basiert Hypothese 10 auf der Annahme, dass auch die Karriereziele sich in diesem Zeitraum unterscheiden müssen. Diese Annahme konnte nicht bestätigt werden. Der Vergleich von Studierenden und Absolvent*innen zeigt keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die *Career Progress Goals*. Die oben genannten Veränderungen der Arbeitswelt, der Generationenwechsel und die Rahmenbedingungen der Untersuchung können auch hier Einflussfaktoren sein, dass diese Hypothese nicht nachgewiesen werden konnte, jedoch zeigt es auch, dass Karriereziele eine wichtige Rolle spielen und proaktives Verhalten fördern, egal ob am Ende der Ausbildung oder in der frühen Karriere.

6.2 Limitationen der Untersuchung und zukünftige Forschung

Die Integration der karriereförderlichen Konzepte von *Job Crafting*, *Career Self-Management* und *Career Competencies* zu einem Modell war ein erster wichtiger Schritt, um proaktives Karriereverhalten ganzheitlicher untersuchen zu können, jedoch steht die Forschung im Bereich der neuen Karrieren und Karrierekonzepten noch am Anfang (De Vos et al., 2020; Tims & Akkermans, 2020). Einige der Limitationen, der im Rahmen dieser Forschungsarbeit untersuchten Hypothesen, wurden bereits erwähnt und beziehen sich auf die Rahmenbedingungen der Studie. Die Erhebung der Daten beinhaltete Masterstudierende und Absolvent*innen der Psychologie bis zum 35. Lebensjahr. Somit ist die Untersuchung auf einen Ausbildungsweg, das Psychologiestudium, begrenzt und weist eine sehr homogene Stichprobe auf. Ebenso können die Ergebnisse nicht mit Sicherheit auf andere Branchen mit akademischer Ausbildung übertragen werden. Die Stichprobe beinhaltet des Weiteren einen weiblichen Anteil an Teilnehmer*innen von mehr als 80%, was für das Psychologiestudium repräsentativ ist, aber nicht für die gesamte Population von Hochschulabsolvent*innen. Ebenso konnte lediglich eine quantitative Erhebung mit einem Erhebungszeitpunkt durchgeführt werden. Zukünftige Forschung sollte sowohl Hochschulabsolvent*innen aus unterschiedlichen Branchen miteinbeziehen als auch die Entwicklung der Kompetenzen und des proaktiven Verhaltens über einen längeren Zeitraum untersuchen, sowie

Unterschiede der Ausprägung der Merkmale und des proaktiven Verhaltens zu verschiedenen Zeitpunkten in der Karrierelaufbahn erheben. Zusätzlich können auch Aspekte von beruflichen Laufbahnen ohne Hochschulausbildung, im Vergleich zu Karrieren nach einem absolvierten Studium, interessante und für die Praxis relevante Unterschiede hervorbringen. Die Frage, wie relevant proaktives Karriereverhalten in Branchen ohne die Notwendigkeit einer akademischen Ausbildung ist und ob sich das proaktive Verhalten in Bezug auf die ausgeführten Aktivitäten unterscheidet, könnte somit beantwortet werden.

Obwohl mit der konfirmatorischen Faktorenanalyse der Untersuchung von Tims und Akkermans (2020) bestätigt wurde, dass die *Career Crafting Survey* ein eigenständiges Instrument ist und nicht dasselbe untersucht, wie die Messinstrumente des *Job Crafting*, der *Career Competencies* und des *Career Self-Management*, so ähneln sich Items der Skalen teilweise und Überschneidungen können nicht ausgeschlossen werden. Da Career Crafting auf den drei Konstrukten *Job Crafting*, Karrierekompetenzen und Karriereselbstmanagement beruht könnte eine Integration der einzelnen Messinstrumente und Entwicklung eines noch genaueren und differenzierteren Career Crafting Messinstruments, das alle Faktoren beinhaltet, angedacht werden.

Darüber hinaus ist die Bestätigung des Zusammenhangs, dass proaktives Karriereverhalten durch Ziele und Pläne für die eigene Karriere angetrieben ist, ein wichtiger Schritt. Dennoch gibt es weitere Faktoren, die das Verhalten in der Karriere beeinflussen und die in die Untersuchungen miteinbezogen werden müssen. De Vos et al. (2009) postulieren beispielsweise, dass Optimismus über die Beschäftigungsmöglichkeiten, die Wichtigkeit der Work-Life Balance oder die Entscheidung zur Berufswahl Einfluss auf proaktives Verhalten haben könne. Im Zuge zukünftiger Untersuchungen müssen andere Einflussfaktoren auf das *Career Crafting* Verhalten untersucht und gefunden werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Untersuchung der neuen Karrieren und deren Anforderungen ist die Integration der Forschung zu individuellem Karriereverhalten und der Rolle der Organisationen. In diesem Zusammenhang muss sowohl die Wechselwirkung von Individuum und Organisation als auch förderliche Verhaltensweisen des*der Einzelnen für die Karriere innerhalb einer Organisation, ebenso wie nachhaltiges *Human Resource Management* untersucht werden. Der Kampf um Talente am Arbeitsmarkt wird immer größer und nicht nur die Individuen müssen sich weiterentwickeln und proaktiv werden, sondern auch Organisationen müssen sich auf die

neuen Konzepte von Karrieren, die Veränderungen in der Arbeitswelt und den Generationenwechsel einstellen. Die Frage, wie Organisationen Talente anwerben und halten können wird immer wichtiger und kann durch Untersuchungen der Anforderungen der Arbeitnehmer*innen an die Organisationen und die notwendigen Kompetenzen und Rahmenbedingungen untersucht werden. Die angestrebte Person-Job Passung ebenso wie die Person-Karriere Passung hängt auch mit den Rahmenbedingungen der Organisation zusammen. Unterschiedliche Formen und hierarchische Strukturen können hier ebenso eine Rolle spielen und in Zusammenhang mit den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten untersucht werden. Auch in diesem Kontext kann eine Längsschnittstudie über die Entwicklung der Karrieren von Einzelnen im Kontext der Organisationen, unterschiedlichen Abschnitten der beruflichen Laufbahn und Karriereschocks sehr aufschlussreich sein.

Was bedeuten die neuen Anforderungen an den*die Einzelne nun für die Ausbildung? Auch diese Frage kann im Zuge zukünftiger Forschung beantwortet werden. Wie in einem oberen Abschnitt schon erwähnt wird proaktives Karriereverhalten nicht nur in akademischen Karrieren eine Rolle spielen, dennoch ist es bis jetzt kaum oder gar nicht untersucht, vor allem nicht in der frühen Karriere. In den nächsten Jahren wird es immer wichtiger werden auch bereits in der Ausbildung die Karrierekompetenzen und das Karrieremanagement zu fördern und frühestmöglich diese Kompetenzen zu entwickeln, genauso wie Organisationen das lebenslange Lernen und Entwickeln fördern müssen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Forschung im Bereich von neuen Karrierekonzepten, Interaktion von Organisation und Individuum in der neuen Arbeitswelt und Integration der Erkenntnisse in die Praxis noch am Anfang steht. Ebenso steht die Entwicklung der nachhaltigen Karriere und des Konzept von *Career Crafting* noch am Beginn und der Bedarf an weiterer Forschung ist groß. Außerdem basiert bisherige Forschung lediglich auf Fragebögen zur Selbsteinschätzung, vor allem in Bezug auf Karriereerfolg und proaktivem Karriereverhalten können Verzerrungen durch Antworttendenzen hin zur sozialen oder persönlichen Erwünschtheit auftreten. Im Rahmen einer Längsschnittstudie könnten auch die Karriereschritte objektiv miterfasst und möglicherweise auch Daten aus dem beruflichen Umfeld erhoben werden, um ein ganzheitlicheres Bild von proaktivem Verhalten, der beruflichen Laufbahn und Karriereerfolg zu erforschen. Auch De Vos et al. (2009) merken an, dass zukünftige Forschung eine objektivere Bewertung von Karriereergebnissen beinhalten soll und ebenso Berichte von Vorgesetzten verwendet werden sollen, um proaktives

Karriereverhalten nach dem Eintritt in die Organisation bewerten zu können. Wie bereits angemerkt, sprechen sich auch De Vos et al. (2009) dafür aus, dass Kontextvariablen, wie die von der Organisation angebotene Karriereunterstützung einbezogen werden. Weiters sollten Daten über das organisatorische Karrieremanagement erhoben werden, um weitere Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie der Prozess des proaktiven Verhaltens durch organisatorische Interventionen beeinflusst wird (De Vos, De Clippeleer, et al., 2009).

6.3 Bedeutung für die Praxis

Bedeutung für die Organisation

Die Veränderungen in der Arbeitswelt und der beruflichen Laufbahnen jedes Einzelnen, betreffen nicht nur das Individuum selbst, sondern auch die Organisationen. Die Erkenntnisse aktueller Forschung im Bereich der Karriereentwicklung und neuen Konzepte der Karrieren, betrifft vor allem auch die Human Ressource Abteilungen der Organisationen, deren Ziel es ist, Talente für sich zu gewinnen und an die Organisation zu binden. Dafür müssen auch das Personalmanagement und die Organisation ihre Entwicklung an die Veränderungen und Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes anpassen und somit die neuen Karrieren in ihre Organisation integrieren. Schon De Vos und Van der Heijden (2017) postulieren, dass das Konzept der nachhaltigen Karriere als Schlüsselkonzept in dem zunehmend komplexen und unvorhersehbaren beruflichen Umfeld gesehen werden muss. Die Autoren sehen Karrieren als ein Ökosystem mit mehreren Akteuren, wie das Individuum, die Organisation und den Arbeitsmarkt und betonen die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt eine kontinuierliche Karriere entwickeln zu können. Das Ziel eines nachhaltigen und resilienten Karrieresystems ist es Individuen eine zufriedenstellende Karriere, angepasst an ihre Bedürfnisse und Talente, zu entwickeln, ebenso wie es den Organisationen ermöglichen soll flexibel auf sich schnell verändernde Marktanforderungen zu reagieren, in dem sie über engagierte und anpassungsfähige Arbeitskräfte verfügen (Baruch, 2004; De Vos & Van der Heijden, 2017). Nachhaltiges HR-Management ist für Organisationen von großer Relevanz, da sie auf hochqualifizierte Mitarbeiter*innen angewiesen sind, jedoch knappe Personalressourcen, alternde Belegschaften bzw. der nahende Generationenwechsel am Arbeitsmarkt und auch zunehmende arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme die Situation erschweren (Ehnert & Harry, 2012). Somit steht ein nachhaltiges HR-Management von Organisationen in direktem Zusammenhang mit nachhaltigen Karrieren. Die Untersuchungen von neuen Karrierekonzepten, neuen Anforderungen

und der dynamische Arbeitsmarkt machen es zu einer Notwendigkeit, dass sich Organisationen nicht nur an neue Marktanforderungen anpassen, sondern auch an den aktuellen Arbeitsmarkt. Die Entscheidungen von Individuen über ihre Karriere sind immer weniger abhängig von der Organisation und immer mehr von den eigenen Zielen, Plänen und Möglichkeiten. Als Organisation gilt es das Bild der traditionellen Karriere abzulegen, Mitarbeiter*innen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und ihnen Möglichkeiten anzubieten ihre Karrierekompetenzen auszubauen. Die Studien zeigen, dass die proaktive Gestaltung des eigenen Jobs und der Karriere zum Wohlbefinden des*der Einzelnen beitragen und Organisationen müssen die Autonomie bieten, dies zu tun. Der Zusammenhang von Karrierezielen und -plänen, Karrierekompetenzen und Karrieremanagement und die Entwicklung dieser Fähigkeiten bietet nicht nur eine Chance für Individuen, sondern auch für die Organisation. Ein*e Mitarbeiter*in, der*die über hohe Kompetenzen in diesen Bereichen verfügt, weiß seine*ihre Fähigkeiten und Talente an der richtigen Stelle in der Organisation einzubringen, erkennt sein* ihr eigenes Entwicklungspotential und passt seine*ihre Arbeitsbedingungen an die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten so an, dass die eigene Leistung gesteigert werden kann. Wenn die Gegebenheiten innerhalb einer Organisation passen, um dies zu tun, ist die Wahrscheinlichkeit ein Talent nachhaltig an die Organisation binden zu können größer, und somit die kommenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt und die Marktanforderungen leichter zu bewältigen. Auch De Vos, Dewettinck, et al. (2009) stellen die fest, dass es für Organisationen wichtig ist, die optimale Mischung zwischen der Verantwortung der Mitarbeiter*innen für die Gestaltung ihrer eigenen Karriere und der Bereitstellung ausreichender Unterstützung zur Entwicklung dieser Fähigkeiten zu finden.

Bedeutung für das Studium der Psychologie

Die Ergebnisse zeigen, dass auch schon während des Studiums proaktives Karriereverhalten und die notwendigen Kompetenzen entstehen und ausgebaut werden. Um den Einstieg auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern Bedarf es zusätzlichen Angeboten und Rahmenbedingungen im Bereich der Ausbildung und spezifisch für das Masterstudium der Psychologie. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit zeigen, dass sich die *Career Self-Management* Fähigkeiten von Studierenden ohne Beschäftigung und Studierenden mit einem Vollzeitjob signifikant unterscheiden, sowie für geringfügige und Teilzeitbeschäftigung auch ein Unterschied besteht. Das bedeutet, dass mit einer beruflichen Beschäftigung, Praktika und dergleichen das Karriereselbstmanagement und

somit auch Kompetenzen für die Entwicklung der Karriere ausgebaut werden können. Im Masterstudium der Psychologie an der Universität Wien ist ein Großteil der Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht. Um sicherstellen zu können, dass Studierende bereits während des Studiums Berufserfahrung sammeln und ihr Karriereselbstmanagement und ihre Kompetenzen ausbauen können, benötigt es ausreichend Lehrveranstaltungen, die zeitlich mit einer beruflichen Beschäftigung vereinbar sind und die Studierenden dazu motivieren Angebote zu nutzen. Im Bereich des Schwerpunktes für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie werden solche Praktikums- und Jobmöglichkeiten bereits an Studierende ausgesendet.

Für die Entwicklung dieser Fähigkeiten kann auch die Universität bzw. der Studiengang Möglichkeiten bieten, um sich Kompetenzen für das Karrieremanagement anzueignen und zusätzliche Angebote zu absolvieren, die dem*der Einzelnen helfen, seine*ihre Karriereziele zu verfolgen und zu erreichen. In Bezug auf das Karriereselbstmanagement und den AOW-Schwerpunkt zeigen sich beispielsweise deutliche Unterschiede zu anderen Bereichen der Psychologie. Das *Career Self-Management* ist bei Studierenden und Absolvent*innen, die im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie tätig sind, signifikant höher als in anderen Bereichen der Psychologie. Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte ist die Notwendigkeit von Karrierekompetenzen in allen Bereichen gegeben. Die Universität Wien bietet schon einige Programme an, die die Entwicklung der Kompetenzen und proaktives Karriereverhalten unterstützen, wie beispielsweise ein Mentoring, Karrieremessen und spezifische Seminare zur Gründung von Unternehmen und Startup-Ideen. Im Zuge des Masterstudiums der Psychologie gibt es keinerlei Angebote, bis auf die bereits erwähnte Information von Job- und Praktikumsmöglichkeiten seitens des Institutes für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. In der Diskussion der Ergebnisse dieser Forschungsarbeit mit Studierenden im Fachbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie kamen zwei Hauptkritikpunkte bzw. Verbesserungsmöglichkeiten zum Ausdruck. Zum einen werden die Angebote der Universität Wien kaum bei den Studierenden beworben und die Möglichkeiten aufgezeigt und dementsprechend auch nicht sehr viel genutzt. Des Weiteren, würden die Studierenden spezifische Angebote im Bereich des Psychologiestudiums, wenn sie vorhanden wären, gerne nutzen, beispielsweise in Form von Berufseinstiegsseminaren und Mentorings spezifisch für den Studiengang und die angestrebte Karriere. Studiengänge im Bereich der Wirtschaft bieten oft eine höhere Anzahl an Möglichkeiten zu Kursen und Angeboten im Bereich des Karrieremanagements und Berufseinstieges

an. Gerade im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie gibt es viele Berufsfelder, in denen sowohl Personen mit wirtschaftlichen als auch psychologischen Hochschulabschlüssen arbeiten können und ein direkter Wettbewerb besteht. Das Spannungsfeld zwischen Wirtschaftsstudien und Psychologie wirft auch eine Spannung zwischen Theorie und Praxis auf. Die Psychologie weist einen sehr hohen wissenschaftlichen Anspruch auf, während Studiengänge der Wirtschaft oft einen sehr großen Praxisbezug fokussieren. Beide Ansätze sind für den Arbeitsmarkt relevant. Zusätzlich ist im Bereich bzw. den Berufsfeldern der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie auch wirtschaftliches Know-How gefragt. Die Integration von Angeboten für den Berufseinstieg, das Karrieremanagement und wirtschaftlichen Grundkursen beispielsweise im Rahmen der „Freien Fächer“ des Masterstudium oder zusätzlich zum Curriculum, könnte die Lücke zwischen Theorie und Praxis und die Spannung zum Bereich der Wirtschaftsstudien reduzieren und Psychologiestudent*innen einen noch besseren Start in das Berufsleben ermöglichen. Ebenso könnten im Rahmen dieser Angebote die Karrierekompetenzen und das Karrieremanagement erhöht werden und somit der Grundstein für proaktives Karriereverhalten und Karriereerfolg gelegt werden. Ein Ansatz, der im Psychologiestudium und vor allem im AOW-Schwerpunkt nicht berücksichtigt wird, sind Angebote im Bereich des Unternehmertums und der Selbstständigkeit. Die Möglichkeiten zur Selbstständigkeit sind sowohl im Bereich der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie als auch der Klinischen und Gesundheitspsychologie vorhanden, jedoch werden sie im Studium nicht behandelt. Für interessierte Student*innen sich in ihrem Fachgebiet selbstständig zu machen sollte zumindest auf das Angebot der Universität Wien aufmerksam gemacht werden und ein freiwilliges Programm rein für Psychologiestudent*innen angedacht werden, um den Gedanken an und den Weg in die Selbstständigkeit ebnen zu können.

Für Studierende zeigen die Ergebnisse, dass klare Ziele für die eigene Karriere und Pläne, diese zu verwirklichen, eine Voraussetzung für proaktives Karriereverhalten ist. Sich im Zuge des Masterstudiums Ziele für den Berufseinstieg zu setzen und Möglichkeiten zu bedenken, wie diese am besten zu erreichen sind, ist ein wichtiger Grundstein für proaktives Karriereverhalten und einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Veränderungen der Arbeitswelt und dynamische und unvorhersehbare Karrieren machen es zu einer Notwendigkeit, so früh wie möglich Angebote, die die eigene Karriere fördern können, zu nutzen, seine Fähigkeiten und Kompetenzen stetig zu erweitern und mit neuen Veränderungen und Marktanforderungen umgehen zu können und sich anzupassen. Eine klare Vorstellung für die eigene berufliche Laufbahn

und die Kenntnis über die eigenen Fähigkeiten und Talente und Anforderungen und Bedürfnisse an den Beruf, unterstützen sowohl das *Job Crafting* als auch das *Career Crafting* Verhalten und unterstützen die Entwicklung einer nachhaltigen Karriere.

Conclusio

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Veränderungen der Arbeitswelt und neue Karrierewege ein neues Forschungsfeld im Bereich der Karriereentwicklung für Individuen und Organisationen aufgeworfen haben. Zukünftige Forschung sollte die Entwicklung von nachhaltigen Karrieren im Kontext von Organisationen und einem nachhaltigen Human Resource Management berücksichtigen und die Untersuchung auf eine heterogenere Stichprobe ausweiten. Um ein ganzheitlicheres Bild von neuen Karrieren zu bekommen, sollen auch berufliche Laufbahnen ohne akademische Ausbildung und zusätzlich zu subjektiven Erhebungen bzw. Selbstbewertungen auch objektive Messverfahren angewandt werden. Die Entwicklung einer nachhaltigen Karriere passiert im Kontext von Individuen, Organisationen und dem Arbeitsmarkt und beinhaltet ein dynamisches, flexibles und sich schnell veränderndes Umfeld. Individuen müssen Kompetenzen und Fähigkeiten entwickeln sich in diesem System zu bewegen, ihre Talente und Fähigkeiten zu nutzen und im Rahmen ihrer Bedürfnisse und Anforderungen eine Person-Job und folgend eine Person-Karriere Passung anstreben. Auch Organisationen müssen sich an die neuen Gegebenheiten der Arbeitswelt anpassen, um den Herausforderungen des „*War for Talents*“ standzuhalten, Talente akquirieren und an die Organisation binden zu können. Dazu ist eine Sichtweise weg von der traditionellen Karriere und ein nachhaltiges Human Resource Management notwendig. Wenn der*die Einzelne weiß, was er sich für seinen Arbeitsplatz und seine Karriere wünscht, kann er*sie proaktive Verhaltensweisen an den Tag legen, um diese persönlichen Ziele zu erreichen. Jede*e Einzelne kann sehr davon profitieren, wenn er*sie diese Bedingungen für sich selbst schafft, sowie auch Unternehmen die Vorteile einer hoch engagierten Belegschaft nutzen können.

3. Literaturverzeichnis

- 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. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22, 627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Journal of applied psychology*, 66, 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Arthur, M. B., Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (019510014X).
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological bulletin*, 120(3), 338-375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Bachman, J. G., M., O. M. P., & Jerome, J. (1978). *Adolescence to adulthood : change and stability in the lives of young men*. Institute for Social Research, University of Michigan.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers:from linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58-73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2015). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse: The Dark Side of Contemporary Careers. *British Journal of Management*, 27(2), 355-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K. (2009). *Positive psychology*. Prentice Hall.
- Berg, J., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of vocational behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of vocational behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- De Vos, A., De Clippelaar, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80. <https://doi.org/10.1080/13594320801966257>
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of vocational behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.007>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2015). Sustainable careers: introductory chapter. In A. De Vos & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 1-19). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782547037>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Dijksterhuis, A., & Aarts, H. (2010). Goals, attention, and (un) consciousness. *Annual review of psychology*, 61, 467-490. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100445>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent developments and future prospects on sustainable human resource management: Introduction to the special issue. *Management revue*, 23(3), 221-238. <https://doi.org/10.2307/41783719>
- Emmerik, I. H., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I., & Peeters, M. C. W. (2012). The route to employability Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17(2), 104-119. <https://doi.org/10.1108/13620431211225304>
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089-1120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.408>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gordon, H., Demerouti, E., Blanc, P. M., & Bipp, T. (2015). Job Crafting and Performance of Dutch and American Health Care Professionals. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 192-202. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000138>
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/255743>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7(5), 3-12. <https://doi.org/10.1108/09556219510093285>
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Hall, D., & Las Heras, M. (2010). Reintegrating job design and career theory: Creating not just good jobs but smart jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 448-462. <https://doi.org/10.1002/job.613>
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of vocational behavior*, 95, 11-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of vocational behavior*, 88, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- King, Z. (2001). Career self-management: A framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(1), 65-78. <https://doi.org/10.1080/03069880020019365>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 277-296. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.001>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job Demands in a Changing World of Work. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (pp. 1-5). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Latham, G. P. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage Publications. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781506335520>
- Mattarelli, E., & Tagliaventi, M. R. (2012). How offshore professionals' job dissatisfaction can promote further offshoring: Organizational outcomes of job crafting. *Journal of Management Studies*, 52(5), 585-620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01088.x>
- Nalis, I. (2017). Bridges Over Breaches: Agency and Meaning as Resources for Dealing with New Career Demands. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (pp. 65-90). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:23.O.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:23.O.CO;2-O)
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.633>
- Parker, S., Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of management*, 36, 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21, 587-602. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>
- Raub, S., & Liao, H. (2012). Doing the Right Thing Without Being Told: Joint Effects of Initiative Climate and General Self-Efficacy on Employee Proactive Customer Service Performance. *The Journal of applied psychology*, 97, 651-667. <https://doi.org/10.1037/a0026736>
- Schank, R. C., & Abelson, R. P. (2013). *Scripts, plans, goals, and understanding: An inquiry into human knowledge structures*. Psychology Press.
- Shulman, S., & Nurmi, J. E. (2010). Dynamics of goal pursuit and personality make-up among emerging adults: typology, change over time, and adaptation. *New Dir Child Adolesc Dev*, 2010(130), 57-70. <https://doi.org/10.1002/cd.281>
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sturges, J., Guest, D., & Mac Davey, K. (2000). Who's in charge? Graduates' attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 351-370. <https://doi.org/10.1080/135943200417966>

- Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A., & Mainiero, L. A. (2003). The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2), 34-42. <https://doi.org/10.1177/107179190301000204>
- Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and Career Crafting to Fulfill Individual Career Pathways. In J. W. Hedge & G. W. Carter (Eds.), *Career Pathways: From School to Retirement* (pp. 165-190). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190907785.003.0010>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of vocational behavior*, 92, 44-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Validities. *Applied Psychology An International Review*, 62. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., & Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/15298860309021>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die beiden Job Crafting Perspektiven nach Tims & Akkermans (2020)	13
Tabelle 2: Job Crafting, Career Competencies, Career Self-Management als Basis von Career Crafting nach Tims & Akkermans (2020)	17
Tabelle 3: Vergleich der Zusammenhangshypothesen der beiden Gruppen	30
Tabelle 4: Mittelwerte, Standardabweichungen, Cronbach Alphas und Korrelationen der Studienvariablen für die gesamte Stichprobe (N = 147)	31
Tabelle 5: Ergebnisse der Hypothesen zu Gruppenunterschieden	32
Tabelle 6: Vergleich Studierende und Absolvent*innen (t-test für unabhängige Stichproben)	56

Abkürzungs- und Definitionsverzeichnis

AOW.....	Arbeits-, Organisations-, und Wirtschaftspsychologie
Boundaryless Career.....	grenzenlose Karriere
Career Competencies.....	Kompetenzen für die Karriere
Career Competencies Questionnaire.....	Fragebogen zu Karrierekompetenzen
Career Crafting.....	proaktives Gestalten der eigenen Karriere
Career Crafting Survey.....	Umfrage zu proaktivem Gestalten der eigenen Karriere
Career Self-Management.....	Karriereselbstmanagement
Demands.....	Anforderungen
Decision-making demands.....	Entscheidungsanforderungen
HR.....	Human Ressources
Intensivied.....	erhöht
JD-R Modell.....	Job Demands-Resources Modell
Job Crafting.....	aktives Gestalten der eigenen Arbeit
Job Demands.....	Arbeitsanforderungen
Job Design.....	Gestaltung der Arbeit
Job Resources.....	Ressourcen für die Arbeit
Person-Job Fit.....	Person-Job Passung
Person -Career Fit.....	Person-Karriere Passung
Planning Demands.....	Planungsanforderungen
Protean Career.....	"vielgestaltige" Karriere
Sustainable Career.....	nachhaltige Karriere
War for talents.....	Kampf um Talente
Work intensification.....	Intensivierung der Arbeit

Anhang

Abstract

The world of work is changing and so are our careers. Today's careers are moving away from the traditional linear career within an organization to careers driven by the individual, not the organization. Individuals must be proactive in shaping their jobs and their own careers to be successful. This research examines the influence of career goals and planning on proactive career behavior using the concept of career crafting. Career crafting integrates career competencies, career self-management, and job crafting into a holistic construct that examines individuals' proactive career behaviors based on emerging career concepts. Using a sample of master's students and graduate students in psychology, the relationships between the above scales in relation to career behavior were examined and differences between students and already graduated and working students in the early career. The results confirm the influence of career goals and career planning on career crafting behavior, as well as the relationship with career competencies and career self-management. Graduates show significantly higher levels of career competencies and career self-management than students, while they do not differ significantly in career crafting behavior and their career goals.

Zusammenfassung

Unsere Arbeitswelt verändert sich und somit auch unsere Karrieren. Die beruflichen Laufbahnen der heutigen Zeit bewegen sich weg von der traditionellen linearen Karriere innerhalb einer Organisation hin zu beruflichen Laufbahnen angetrieben durch das Individuum und nicht die Organisation. Individuen müssen proaktiv ihren Job und ihre eigene Karriere gestalten, um erfolgreich zu sein. In dieser Forschungsarbeit wird der Einfluss von Karrierezielen und -planung auf das proaktive Karriereverhalten anhand des Konzeptes von *Career Crafting* untersucht. *Career Crafting* integriert Karrierekompetenzen, Karriereselbstmanagement und *Job Crafting* zu einem ganzheitlichen Konstrukt, das basierend auf den neuen Konzepten der Karriere das proaktive Verhalten von Individuen in ihrer beruflichen Laufbahn untersucht. Mit einer Stichprobe von Masterstudierenden und Absolvent*innen der Psychologie wurden die Zusammenhänge zwischen den oben genannten Skalen in Bezug auf das Karriereverhalten und Unterschiede zwischen Studierenden und bereits im Berufsleben stehenden Absolvent*innen in der frühen Karriere untersucht. Die Ergebnisse bestätigen den Einfluss von Karrierezielen und -plänen auf das Career Crafting Verhalten, sowie den

Zusammenhang mit Karrierekompetenzen und -management. Absolvent*innen zeigen deutlich höhere Ausprägungen im Bereich der Karrierekompetenzen und des Karriereselbstmanagements als Studierende, während sie sich im Career Crafting Verhalten und in den Karrierezielen nicht unterscheiden.

Tabelle 6: Vergleich Studierende und Absolvent*innen (t-test für unabhängige Stichproben)

		Levene-Test der Varianzgleichheit		t-Test für die Mittelwertgleichheit						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2- seitig)	Mittlere Differenz	Standardfeh- lerdifferenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
										Unterer Wert Oberer Wert
CCQ	Varianzen sind gleich	,313	,577	-2,459	145	,015	-,20865	,08485	-,37634	-,04095
	Varianzen sind nicht gleich			-2,469	141,020	,015	-,20865	,08451	-,37572	-,04158
CSM	Varianzen sind gleich	,593	,443	-4,169	144	,000	-,42023	,10080	-,61946	-,22099
	Varianzen sind nicht gleich			-4,143	135,033	,000	-,42023	,10143	-,62082	-,21964
CCS	Varianzen sind gleich	,230	,632	-,740	144	,461	-,09579	,12951	-,35178	,16020
	Varianzen sind nicht gleich			-,735	135,384	,463	-,09579	,13025	-,35338	,16179
CPG	Varianzen sind gleich	1,351	,247	-1,034	145	,303	-,11013	,10646	-,32054	,10028
	Varianzen sind nicht gleich			-1,050	144,485	,295	-,11013	,10488	-,31742	,09717
CP	Varianzen sind gleich	1,097	,297	-,010	145	,992	-,00131	,13414	-,26644	,26382
	Varianzen sind nicht gleich			-,010	128,825	,992	-,00131	,13624	-,27086	,26824

Fragebogen für Studierende



0% ausgefüllt

Sehr geehrte Damen und Herren!

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Studie. Im Rahmen meiner Masterarbeit untersuche ich das Karriereverhalten von Masterstudierenden und Alumni der Psychologie in der frühen Karriere.

Bitte lesen Sie alle Fragen genau durch und beantworten Sie sie ehrlich, spontan und vollständig, es gibt keine falschen Antworten. Die Beantwortung des vorliegenden Fragebogens geschieht vollkommen freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden, die Auswertung erfolgt anonym und alle Antworten werden streng vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden lediglich im Rahmen der Masterarbeit an der Universität Wien verwendet.

Die Beantwortung der Fragen dauert ungefähr **10 Minuten**.

Voraussetzungen für die Teilnahme sind ein Alter von **max. 35 Jahren** und die Absolvierung eines Masterstudiums der Psychologie (**aktuell Masterstudierender oder Alumni**).

Bei Fragen zur Untersuchung, wenden Sie sich bitte an Julia Kreinecker: a0150196@unet.univie.ac.at.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Weiter

1. Bitte geben Sie Ihr Alter als ganze Zahl an.

- ☐ jünger als 20 Jahre
- ☐ 20 – 24 Jahre
- ☐ 24 – 29 Jahre
- ☐ 30 – 35 Jahre
- ☐ älter als 35

2. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

- ☐ männlich
- ☐ weiblich
- ☐ divers

3. In welchem Land leben Sie derzeit?

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Schweiz

☐ Sonstiges:

☐

4. Was ist ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- ☐ Pflichtschule/Hauptschule
- ☐ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule)
- ☐ Matura
- ☐ Lehrabschluss
- ☐ Universität/Fachhochschule Bachelor
- ☐ Universität/Fachhochschule Master
- ☐ Sonstige:

5. Welche berufliche Situation trifft aktuell auf Sie zu?

- ☐ Student/in der Psychologie
- ☐ Alumni Psychologie
- ☐ Sonstige:

6. Welche berufliche Situation trifft derzeit auf Sie zu?

- ☐ Student/in
- ☐ Student/in + geringfügige Beschäftigung
- ☐ Student/in + Teilzeitbeschäftigung
- ☐ Student/in + Vollzeitbeschäftigung
- ☐ Angestellte/r Vollzeit
- ☐ Angestellte/r Teilzeit
- ☐ selbstständig
- ☐ Sonstiges:

7. In welchem Bereich der Psychologie sind Sie tätig / studieren Sie?

- ☐ Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
- ☐ Gesundheitspsychologie
- ☐ Klinische Psychologie
- ☐ Entwicklungspsychologie
- ☐ Bildungspsychologie
- ☐ Sozialpsychologie
- ☐ Forschung

☐ Sonstige

☐ Falls Sie ein Zweitstudium absolvieren, welches ist das?

Zurück

Weiter

1. Wie schätzen Sie ihre Chancen nach Beendigung Ihres Masters am Arbeitsmarkt ein (in Ihrer Branche)?

☐ sehr gut ☐ gut ☐ eher gut ☐ eher schlecht ☐ schlecht ☐ sehr schlecht ☐ ich weiß es nicht

2. In welchem Zeitraum nach Ihrem Abschluss denken Sie werden Sie eine Beschäftigung in Ihrer Branche finden?

Angabe in Monaten, 0 wenn weniger als 4 Wochen

3. Welche dieser Aussagen treffen auf Sie zu?

	nie	selten	teilweise	regelmäßig	oft
Ich betreibe Informationssuche über Karrieremöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich betreibe Informationssuche über aktuelle Jobanforderungen in meinem Berufsfeld.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich besuche regelmäßig Weiterbildungen, die sich positiv auf meine Karriere auswirken können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich versuche mein Netzwerk an beruflichen Kontakten stetig auszubauen und Kontakte zu knüpfen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in beruflich relevanten sozialen Medien aktiv. (bspw. LinkedIn, Xing,...)	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin Mitglied von relevanten beruflichen Verbänden (Berufsverband, Alumni der Universität,...)	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Bitte geben Sie an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu und teilweise nicht zu	trifft eher zu	trifft in hohem Ausmaß zu
Mir ist es wichtig meine Karriere so zu entwickeln, dass ich viel Verantwortung übernehmen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Beförderungen zu erhalten ist wichtig für mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Mir ist es wichtig die Möglichkeit zu haben mich in meiner zukünftigen Karriere stetig weiterentwickeln zu können.	☐	☐	☐	☐	☐
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind mir in meiner zukünftigen Karriere wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Bitte geben Sie an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu und teilweise nicht zu	trifft eher zu	trifft in hohem Ausmaß zu
Ich habe viel darüber nachgedacht, welche Art von Job am besten zu mir passt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe einen klaren Plan für meine Karriere in den kommenden Jahren.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe viel darüber nachgedacht, was ich in meinem Job in den nächsten Jahren umsetzen will.	☐	☐	☐	☐	☐

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme teilweise zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
Ich weiß, was mir an meiner Arbeit gefällt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, was mir für meine Karriere wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erkenne in meiner Arbeit klar meine Leidenschaften.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, welche Stärken ich in meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, welche Defizite ich in meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Mir sind meine Talente im Kontext meiner Arbeit bewusst.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß welche Fähigkeiten ich habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne viele Personen in meinem Arbeitsumfeld, die mir in meiner Karriere weiterhelfen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne viele Personen außerhalb meines Arbeitsumfeldes, die mir in meiner Karriere weiterhelfen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich Personen in meinem Netzwerk um Rat fragen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage die richtigen Personen anzusprechen, um mich in meiner Karriere weiterzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann anderen zeigen welche beruflichen Stärken ich habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage anderen zu zeigen, was ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann Personen in meinem Umfeld zeigen, was mir bei meiner Arbeit wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich meine Optionen zu weiteren Aus- und Weiterbildungen abklären kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich Entwicklungen in meinem Arbeitsgebiet recherchieren kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage meine Optionen am Arbeitsmarkt auszuloten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage klare Pläne für meine Karriere zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, was ich im nächsten Jahr in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage zu skizzieren, was ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann für mich Ziele setzen, die ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu und teilweise nicht zu	trifft eher zu	trifft in hohem Ausmaß zu
Ich habe mich bereits bei Personen vorgestellt, die meine Karriere maßgeblich beeinflussen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe bei Unternehmensveranstaltungen mit Personen aus der Managementebene gesprochen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe bereits Kontakte mit Personen geknüpft, die in Bereichen tätig sind in denen ich arbeiten möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht an Projekten beteiligt zu sein, die einen hohen Bekanntheitsgrad haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Personen nach Karrieretipps gefragt, auch wenn sie es nicht angeboten haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe nach Feedback für meine Leistung gefragt, wenn ich keines bekommen habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe eine neue Rolle/Aufgabe abgelehnt, weil ich dabei keine neuen Fähigkeiten entwickeln konnte.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane die Organisation zu verlassen, sobald ich die nötigen Fähigkeiten und Erfahrung habe, um weiterzuziehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich halte meinen Lebenslauf aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich beobachte Jobausschreibungen, um zu sehen welche Positionen verfügbar sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich lese beruflich relevante Bücher und Artikel in meiner Freizeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe außerhalb meiner Organisation nach Trainings oder Ausbildungen gesucht, die für meine Karriere relevant sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe zusätzliche Tätigkeiten angenommen, die in meinem Lebenslauf gut aussehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich stelle sicher, dass ich für meine Arbeit Anerkennung bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache meinen Vorgesetzten auf meine Leistungen aufmerksam.	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit/Karriere zu?

	nie	selten	eher selten	eher oft	oft	immer
Ich nehme mir Zeit darüber nachzudenken, was mir in meinem Arbeitsleben und meiner Karriere wirklich wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke aktiv darüber nach, was ich an meiner Arbeit wirklich mag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verschaffe mir einen Eindruck über meine Entwicklungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke bewusst darüber nach was ich in meiner Karriere erreichen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache mir einen Überblick über die Dinge, die mir in meiner Karriere wichtig sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich passe meine Karriereziele an und versichere mich, dass meine Ziele „up to date“ sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich einen guten Eindruck hinterlassen soll, um mein Ziel zu erreichen, vergewissere ich mich, dass gesehen wird, was ich kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich informiere wichtige Personen in meinem Arbeitsumfeld über meine Leistungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich zeige anderen bewusst, worin ich gut bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

Vielen Dank für Ihre Teilnahme, Sie können das Fenster nun schließen! Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Julia Kreinecker unter a01502936@unet.univie.ac.at

[Julia Kreinecker](#), Universität Wien – 2021

Fragebogen für Absolvent*innen



0% ausgefüllt

Sehr geehrte Damen und Herren!

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Studie. Im Rahmen meiner Masterarbeit untersuche ich das Karriereverhalten von Masterstudierenden und Alumni der Psychologie in der frühen Karriere.

Bitte lesen Sie alle Fragen genau durch und beantworten Sie sie ehrlich, spontan und vollständig, es gibt keine falschen Antworten. Die Beantwortung des vorliegenden Fragebogens geschieht vollkommen freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden, die Auswertung erfolgt anonym und alle Antworten werden streng vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden lediglich im Rahmen der Masterarbeit an der Universität Wien verwendet.

Die Beantwortung der Fragen dauert ungefähr **10 Minuten**.

Voraussetzungen für die Teilnahme sind ein Alter von **max. 35 Jahren** und die Absolvierung eines Masterstudiums der Psychologie (**aktuell Masterstudierender oder Alumni**).

Bei Fragen zur Untersuchung, wenden Sie sich bitte an Julia Kreinecker: a0150196@unet.univie.ac.at.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Weiter

1. Bitte geben Sie Ihr Alter als ganze Zahl an.

- ☐ jünger als 20 Jahre
- ☐ 20 – 24 Jahre
- ☐ 24 – 29 Jahre
- ☐ 30 – 35 Jahre
- ☐ älter als 35

2. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

- ☐ männlich
- ☐ weiblich
- ☐ divers

3. In welchem Land leben Sie derzeit?

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Schweiz
- ☐ Sonstiges:

4. Was ist ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- ☐ Pflichtschule/Hauptschule
- ☐ Fachschule/Mittlere Reife (Realschule)
- ☐ Matura
- ☐ Lehrabschluss
- ☐ Universität/Fachhochschule Bachelor
- ☐ Universität/Fachhochschule Master

☐ Sonstige:

5. Welche berufliche Situation trifft aktuell auf Sie zu?

- ☐ Student/in der Psychologie
- ☐ Alumni Psychologie

☐ Sonstige:

6. Welche berufliche Situation trifft derzeit auf Sie zu?

- ☐ Student/in
- ☐ Student/in + geringfügige Beschäftigung
- ☐ Student/in + Teilzeitbeschäftigung
- ☐ Student/in + Vollzeitbeschäftigung
- ☐ Angestellte/r Vollzeit
- ☐ Angestellte/r Teilzeit
- ☐ selbstständig

☐ Sonstiges:

7. In welchem Bereich der Psychologie sind Sie tätig / studieren Sie?

- ☐ Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
- ☐ Gesundheitspsychologie
- ☐ Klinische Psychologie
- ☐ Entwicklungspsychologie
- ☐ Bildungspsychologie
- ☐ Sozialpsychologie
- ☐ Forschung

☐ Sonstige

☐ Falls Sie ein Zweitstudium absolvieren, welches ist das?

Zurück

Weiter

1. Wie viele Jahre seit Abschluss Ihrer Ausbildung arbeiten Sie bereits?

- ☐ 0-2
- ☐ 2-3
- ☐ 4-5
- ☐ 5-10
- ☐ mehr als 10 Jahre

2. Für wie viele Arbeitgeber/innen haben Sie seit Abschluss Ihrer Ausbildung gearbeitet? Damit meinen wir die Person oder Organisation/Firma, für die Sie arbeiten – inkl. Sie selbst, falls Sie selbstständig sind?

- ☐ ein/e Arbeitgeber/in
- ☐ 2 bis 3 Arbeitgeber/innen
- ☐ 3 bis 5 Arbeitgeber/innen
- ☐ mehr als 5 Arbeitgeber/innen

3. Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf einen Karriereschritt (berufliche Veränderung, Beförderung, o.ä.) in den nächsten 2 Jahren ein?

- ☐ sehr wahrscheinlich
- ☐ wahrscheinlich
- ☐ weniger wahrscheinlich
- ☐ nicht wahrscheinlich
- ☐ ich weiß es nicht

4. Welche dieser Aussagen treffen auf Sie zu?

	nie	selten	teilweise	regelmäßig	oft
Ich betreibe Informationssuche über Karrieremöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich betreibe Informationssuche über aktuelle Jobanforderungen in meinem Berufsfeld.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich besuche regelmäßig Weiterbildungen, die sich positiv auf meine Karriere auswirken können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich versuche mein Netzwerk an beruflichen Kontakten stetig auszubauen und Kontakte zu knüpfen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in beruflich relevanten sozialen Medien aktiv. (bspw. LinkedIn, Xing,...)	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin Mitglied von relevanten beruflichen Verbänden (Berufsverband, Alumni der Universität,...)	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme teilweise zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
Ich weiß, was mir an meiner Arbeit gefällt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, was mir für meine Karriere wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erkenne in meiner Arbeit klar meine Leidenschaften.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, welche Stärken ich in meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, welche Defizite ich in meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Mir sind meine Talente im Kontext meiner Arbeit bewusst.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß welche Fähigkeiten ich habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne viele Personen in meinem Arbeitsumfeld, die mir in meiner Karriere weiterhelfen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne viele Personen außerhalb meines Arbeitsumfeldes, die mir in meiner Karriere weiterhelfen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich Personen in meinem Netzwerk um Rat fragen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage die richtigen Personen anzusprechen, um mich in meiner Karriere weiterzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann anderen zeigen welche beruflichen Stärken ich habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage anderen zu zeigen, was ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann Personen in meinem Umfeld zeigen, was mir bei meiner Arbeit wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich meine Optionen zu weiteren Aus- und Weiterbildungen abklären kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, wie ich Entwicklungen in meinem Arbeitsgebiet recherchieren kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage meine Optionen am Arbeitsmarkt auszuloten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage klare Pläne für meine Karriere zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich weiß, was ich im nächsten Jahr in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin in der Lage zu skizzieren, was ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann für mich Ziele setzen, die ich in meiner Karriere erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu und teilweise nicht zu	trifft eher zu	trifft in hohem Ausmaß zu
Ich habe mich bereits bei Personen vorgestellt, die meine Karriere maßgeblich beeinflussen können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe bei Unternehmensveranstaltungen mit Personen aus der Managementebene gesprochen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe bereits Kontakte mit Personen geknüpft, die in Bereichen tätig sind in denen ich arbeiten möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht an Projekten beteiligt zu sein, die einen hohen Bekanntheitsgrad haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Personen nach Karrieretipps gefragt, auch wenn sie es nicht angeboten haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe nach Feedback für meine Leistung gefragt, wenn ich keines bekommen habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe eine neue Rolle/Aufgabe abgelehnt, weil ich dabei keine neuen Fähigkeiten entwickeln konnte.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane die Organisation zu verlassen, sobald ich die nötigen Fähigkeiten und Erfahrung habe, um weiterzuziehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich halte meinen Lebenslauf aktuell.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich beobachte Jobausschreibungen, um zu sehen welche Positionen verfügbar sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich lese beruflich relevante Bücher und Artikel in meiner Freizeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe außerhalb meiner Organisation nach Trainings oder Ausbildungen gesucht, die für meine Karriere relevant sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe zusätzliche Tätigkeiten angenommen, die in meinem Lebenslauf gut aussehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich stelle sicher, dass ich für meine Arbeit Anerkennung bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache meinen Vorgesetzten auf meine Leistungen aufmerksam.	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

1. Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit/Karriere zu?

	nie	selten	eher selten	eher oft	oft	immer
Ich nehme mir Zeit darüber nachzudenken, was mir in meinem Arbeitsleben und meiner Karriere wirklich wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke aktiv darüber nach, was ich an meiner Arbeit wirklich mag.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verschaffe mir einen Eindruck über meine Entwicklungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich denke bewusst darüber nach was ich in meiner Karriere erreichen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache mir einen Überblick über die Dinge, die mir in meiner Karriere wichtig sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich passe meine Karriereziele an und versichere mich, dass meine Ziele „up to date“ sind.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich einen guten Eindruck hinterlassen soll, um mein Ziel zu erreichen, vergewissere ich mich, dass gesehen wird, was ich kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich informiere wichtige Personen in meinem Arbeitsumfeld über meine Leistungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich zeige anderen bewusst, worin ich gut bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

Vielen Dank für Ihre Teilnahme, Sie können das Fenster nun schließen! Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Julia Kreinecker unter a01502936@unet.univie.ac.at