

[www.testarchiv.eu](http://www.testarchiv.eu)

**Open Test Archive**

**Repositorium für Open Access Tests**

Verfahrensdokumentation:

## **STARC-5 Fragebogen für Empowerment und Resilienz**

Silvia Himmer-Gurdan (2023)

Himmer-Gurdan, S., (2023). STARC-5. Fragebogen für Empowerment und Resilienz nach Himmer-Gurdan [Verfahrensdokumentation, Fragebogen, xy]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID.

<https://doi.org/xx>

Alle Informationen und Materialien zu dem Verfahren finden Sie im Testarchiv unter:

**<https://www.testarchiv.eu/de/test/900xxxx>**

---

Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

Universitätsring 15

54296 Trier

[www.leibniz-psychology.org](http://www.leibniz-psychology.org)

## Inhaltsverzeichnis

1. Testkonzept.....	3
1.1 Theoretischer Hintergrund.....	3
1.2 Testaufbau .....	11
1.3 Auswertungsmodus .....	12
1.4 Auswertungshilfen.....	13
1.5 Auswertungszeit .....	14
1.6 Itembeispiele.....	14
1.7 Items .....	15
2. Durchführung .....	17
2.1 Testformen.....	17
2.2 Altersbereiche .....	17
2.3 Durchführungszeit .....	17
2.4 Material.....	17
2.5 Instruktion.....	17
2.6 Durchführungsvoraussetzungen .....	17
3. Testkonstruktion .....	18
4. Gütekriterien.....	30
4.1 Objektivität.....	30
4.2 Reliabilität .....	30
4.3 Validität.....	31
4.4 Normierung.....	12
5. Anwendungsmöglichkeiten.....	12
6. Kurzfassung .....	39
8. Literatur .....	50
9. Anhang.....	37

## 1. Testkonzept

### 1.1 Theoretischer Hintergrund

In den letzten Jahrzehnten ist das Empowerment und damit die Resilienzstärkung wesentlicher Bestandteil in der Gesundheits- und Gemeindepsychologie geworden und gewinnt innerhalb der psychosozialen Praxis immer mehr an Bedeutung. Simon (1994) sieht die Traditionslinien des Empowerments bis in die 1890er Jahre zurückreichen, wo es um die Bewältigung von Alltagsangelegenheiten unter der Norm der Selbstbestimmung des Klientels geht. Das moderne Empowerment-Konzept lässt sich auf die US-amerikanische Sozialarbeiterin Barbara B. Solomon zurückführen. In Ihrem Buch „Black Empowerment: social work in oppressed communities“ prägt Solomon (1977) erstmalig den Begriff des Empowerments innerhalb der Bürgerrechtsbewegungen, sowie der radikal-politischen Gemeinwesenarbeit innerhalb der Ghettos. Dabei wird Empowerment als Prozess zur Selbstbemächtigung, zur Eroberung von Stolz und Selbstwert verstanden.

Empowerment kann definiert werden als „Selbstbemächtigung, Selbstbefähigung oder Stärkung von Autonomie und Eigenmacht“ (Herriger, 2006). Dabei steht die Selbstbestimmung und Lebensautonomie, sowie die Entdeckung der Stärken eines Menschen im Zentrum. Menschen entwickeln durch Empowerment-Prozesse im Lauf der Zeit Kräfte, die es ermöglichen, selbstständig eine Verbesserung ihres Lebens herbeizuführen. Für den Empowerment-Begriff findet sich auf Grund seiner offenen, normativen Form keine einheitliche Verständigung in der Wissenschaft und psychosozialen Praxis (Herriger, 2020). In der Praxis verfolgen Empowerment Prozesse die Fähigkeiten der Adressaten zu identifizieren und dadurch ein autonomes, selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Es geht darum Ressourcen freizusetzen, um die Umstände des Lebens selbst bestimmen zu können (Herriger, 2006). Damit wird auch der Blickwinkel weg von einem defizitären Blick auf die Klienten, hin zu einem wohlwollenden, ressourcenorientierten, der die Klienten stets als kompetente Akteure wahrnimmt. Die Klienten verfügen diesem Blickwinkel nach auch in schwierigen Lebenssituation über das Vermögen, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten und ihre Lebenssouveränität zu gewinnen. Herriger (1995) nennt das Vertrauen in die Stärken der Klienten, dass sie durch Ressourcen und eigene Kräfte ihre Lebensbelastungen überwinden können, „Philosophie der Menschenstärken“. Inhaltliche

Aspekte dieser Philosophie sind u.a. die Abkehr vom Defizit-Blick und die Stärkenorientierung, sowie Achtung der Autonomie und Selbstverantwortung, der Respekt vor den unkonventionellen Wegen und Lebensentwürfen der Klienten und der Verzicht auf Expertenurteile durch den Beratenden. Dabei nehmen die Beratenden lediglich eine begleitende Rolle ein und belassen die Expertise, sowie die Interessenvertretung stets bei den Ratsuchenden.

Die Empowerment-Arbeit kann auf den vier Ebenen der Individualebene, Ebene der sozialen Netzwerke, institutionellen Ebene, politische Ebene, stattfinden.

In der Literatur wird zwischen dem strukturellen (Kanter, 1977, 1989) und dem psychologischen Empowerment (Spreitzer 1995, 2008) unterschieden. Das in den 70er Jahren aus der Managementforschung von Kanter (1977) entwickelte Konzept des strukturellen Empowerments legte den Fokus auf die Delegation der Entscheidungsmacht innerhalb von Unternehmen, um die Produktivität und damit die Arbeitsergebnisse zu erhöhen. Das psychologische Empowerment nach Spreitzer (1995) stellt ein motivationales Konstrukt dar und setzt sich aus den vier Wahrnehmungen Empfinden von Bedeutsamkeit, Kompetenz, Selbstbestimmung und das Erleben von Einflussnahme, zusammen. Analog zur Selbstwirksamkeit von Bandura bezieht sich die Kompetenz auf die Überzeugung, die Anforderungen der Arbeit und des Lebens mittels eigener Fähigkeiten bewältigen zu können.

Himmer-Gurdan arbeitet in STARC-5 mit 5 analytisch entwickelten Dimensionen, die besonders geeignet sind, Empowerment abzubilden und konkrete therapeutische Ableitungen zu treffen: **Self-esteem/ Selbstvertrauen, Trust/Optimismus, Affective resilience/Affektive Resilienz, Reliable problem solving/Problemlösekompetenz, Cognitive strength/Kognitive Stärke.** Im Folgenden werden die einzelnen Dimensionen mit den theoretischen Konzepten, die jeweils einfließen dargestellt, um zu verdeutlichen, welche Perspektive darin jeweils abgebildet ist.

### **Selbstvertrauen/Self-esteem**

Beim Konstrukt „Selbstvertrauen“ richtet sich der Blick auf die eigenen Stärken, die dem Menschen dabei helfen auch schweren Situationen gewachsen zu sein.

Selbstvertrauen meint das Gefühl, aus eigener Kraft etwas zu schaffen, mit auftretenden Schwierigkeiten umgehen zu können und ist dem Konstrukt der Selbstwirksamkeitserwartung

zuzuordnen (Warner, 2019). Ein ausgeprägtes Selbstvertrauen geht mit einem hohen Selbstwert einher, wobei sich der Selbstwert auf die Einschätzung des eigenen Werts bezieht.

### **Theoretische Modelle**

Nach Coopersmith (1967) entspricht das Selbstwertgefühl einer Person deren allgemeiner Bewertung über sich selbst. Dieses Gefühl beinhaltet die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit einer Person mit sich selbst und den Glauben an den persönlichen Erfolg, die Einschätzung des persönlichen Werts und der Glaube an die eigenen Fähigkeiten.

Das Konzept der Selbstwirksamkeit beruht auf der sozial-kognitiven Theorie von Bandura (1986). Die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst das Denken, Fühlen und Handeln einer Person und schließt dabei die Überzeugtheit von den eigenen Fähigkeiten mit ein (Warner, 2019; Stangl, 2022).

Das sogenannte Selbstkonzept verankert in Rogers Theorie das Wissen einer Person über sich und die Umwelt, sodass es notwendig ist, dieses Wissen permanent anzupassen, um effizient und handlungsfähig zu bleiben (Höger, 2012) und Kontrollverlust zu vermeiden (Hoberg, 1994). Wahrnehmungen, Erfahrungen und Werte, die eine Person in Bezug auf sich selbst entwickelt hat, sind dabei Bestandteile des Wissens. Sofern Real-Selbst und Ideal-Selbst übereinstimmen, spricht man von Selbstkonsistenz. Vergleich mit anderen ist dabei für Menschen wichtig Festinger (1954), um eigene Fähigkeiten und Urteile zu bewerten, und Informationen über sich selbst zu bekommen (Raab et al., 2010). Über Attribution kommt es zur Einordnung der Ereignisse und Anpassung des eigenen Verhaltens (Brandstätter, 2018).

### **Optimismus/Trust**

Unter Optimismus wird sowohl in der Alltagssprache als auch in der psychologischen Forschung eine positive Erwartung im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen verstanden.

Optimismus beschreibt hier eine allgemeine positive Lebenseinstellung mit dem grundsätzlichen Glauben an das Gute im Menschen und der Zukunft.

In der empirischen Tradition stehende Forscher wie Bandura (1999), Seligman (1991) und Taylor & Brown (1988) vertreten die Ansicht, dass positives, optimistisches Zukunftsdenken die Gesundheit und den Erfolg fördert.

### **Theoretische Modelle**

Rotter (1954) war in der sozialen Lerntheorie der Annahme, dass sich die mit einem Ergebnis verknüpfte Erwartung auf die Handlungsmotivation auswirkt. Diese Erwartungshaltung wird als internale bzw. externale Kontrollüberzeugung (engl. = locus of control) bezeichnet. Menschen mit einer internalen Kontrollüberzeugung wiesen beispielsweise bei Krankheit eine schnellere Genesung auf.

Der unrealistische Optimismus von Weinstein (1980) besagt, dass Menschen die Wahrscheinlichkeit für das Eintreffen einer Gefahr für ihr Leben leicht unterschätzen. Das wirkt sich ähnlich wie die leichte eigene Überschätzung beim funktionalen Optimismus nach Schwarzer und Renner (1997) positiv auf Krankheiten und das Erleben von Stress aus.

Das Konzept des erlernten Optimismus von Seligman (1991) besagt, wenn eine Person einen Erfolg internalen, stabilen und globalen Ursachen zuschreibt, einen Misserfolg hingegen externalen, variablen und spezifischen Ursachen, ebenfalls eine optimistischere Attribution möglich ist (Renner & Weber, 2005).

Die sozial-kognitive Theorie nach Bandura (1991) postuliert, dass das Verhalten eines Menschen abhängig von der Konsequenz- und Selbstwirksamkeitserwartung (engl. = perceived self-efficacy) ist.

Das Selbstregulationsmodell und der dispositionelle Optimismus von Carver und Scheier (1998) besagt: erfolgt die Annäherung an ein Ziel langsamer als erwartet, entstehen negative Emotionen; erfolgt die Annäherung schneller als erwartet, entstehen positive Emotionen (Krohn, 2014).

### **Affektive Resilienz/Affective resilience**

Die affektive Resilienz beschreibt die emotionale Belastbarkeit, also wie leicht ein Mensch aus der Ruhe zu bringen ist oder trotz schwerer, sich verändernder Bedingungen emotional gelassen bleibt.

In der Psychologie meint Resilienz die Widerstandsfähigkeit eines Individuums gegenüber belastenden Lebensumständen, sodass eine erfolgreiche Entwicklung trotzdem gelingen kann. Darüber hinaus bezieht sich Resilienz auch auf die Aufrechterhaltung bzw. die rasche psychische Wiederherstellung nach stressvollen Lebensumständen (Kunzler et al., 2018). Innerhalb des Resilienzbegriffs werden unterschiedliche Schutzfaktoren differenziert. Zu den personalen

Schutzfaktoren zählen biologische, kognitive, affektive, sowie familiäre/soziale Faktoren (Warner, 2016).

Zu Beginn der Resilienzforschung galt Resilienz als stabile Persönlichkeitseigenschaft und wurde der natürlichen Veranlagung zugeschrieben (Kalisch et al., 2017). Heutzutage versteht sich Resilienz als Ergebnis bzw. Prozess verschiedener Anpassungsvorgänge, wobei zwischen vorbestehenden und sich entwickelnden Resilienzfaktoren unterschieden wird (Thun-Hohenstein et al., 2020). Die affektive Resilienz kann ferner als rasche Wiederherstellung des positiven Affekts und des eigenen Wohlbefindens trotz widriger Umstände definiert werden (Holtmann & Laucht, 2008).

### **Theoretische Modelle**

Innerhalb seines Stresskonzepts entwickelte Selye (1976) das Modell des Adaptions- oder auch Anpassungssyndroms. Eine Stressreaktion äußert sich nach Selye durch eine unspezifische Reaktion des Organismus auf Belastungen oder Anforderungen der Umwelt und damit einhergehende Veränderungen der Körperfunktionen. Ist es nicht möglich zu regenerieren, tritt dauerhaft Erschöpfung ein, was Langzeitschäden hervorrufen kann (Nerdinger et al., 2011).

Im transaktionalen Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984) stellen die individuellen Bewertungs- und Bewältigungsprozesse einer Person die zentrale Rolle bei der Stressentstehung dar, wobei eine dynamische Beziehung zwischen Person und Umwelt angenommen wird (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1999). Diese Beziehung wird entweder als Schädigung/Verlust, Herausforderung oder als Bedrohung erlebt (Lazarus & Launier, 1981). Im Vulnerabilitäts-Stress-Modell spielen die Vulnerabilitäten (intraindividuelle Faktoren und soziale Aspekte), sowie die modifizierenden Variablen (psychologische/entwicklungsbezogene Faktoren) in Hinblick auf Stressereignisse und die Entstehung/ Aufrechterhaltung von psychischen Störungen eine entscheidende Rolle (Wirtz, 2021). Antonovsky geht in seinem Modell der Salutogenese von einem Kontinuum zwischen den beiden Polen Gesundheit und Krankheit aus (Antonovsky, 1979, 1987). Mit Stress als beeinflussendem Faktor (Faltermajer, 2020). In der Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll, 1988) streben Menschen danach, Ressourcen aufzubauen und diese zu erhalten, was positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt (Hobfoll, 1988).

Coping stellt einen wichtigen Faktor für den Umgang mit kritischen Lebensereignissen und der Abwendung von Krankheiten dar (Faltermaier, 2021). Situationsbezogenes Coping ist, wenn eine Situation durch die handelnde Person als kontrollierbar bzw. veränderbar eingeschätzt wird (Anshel & Kaissidis, 1997). In nicht veränderbar bewerteten Situationen wird emotionales Coping als hilfreicher eingeschätzt (Faltermaier, 2021). Die Bewältigungsversuche lassen sich in 4 Kategorien einteilen: die Informationssuche, direkte Handlungen, unterlassen von Handlungen und die intrapsychische Bewältigung.

Problemlösekompetenz/Reliable problem solving

Die angemessene Problemlösekompetenz ist das breiteste der fünf Konstrukte. Sie beinhaltet sowohl die Eigenverantwortung, das flexible Einstellen auf Probleme als auch die Zielorientierung. Menschen agieren durch planvolles Handeln und Problemlösen und gestalten auf diese Weise ihren individuellen Lebensweg sowie das Zusammenleben. Das Problemlösen ist von weiteren psychischen Aktivitäten abzugrenzen und zeichnet sich durch einen definierten zeitlichen Verlauf aus (Bertsch et al., 2010). Um von einem Ausgangszustand zu einem (definierten) Zielzustand zu kommen, ist Problemlösen notwendig. Dabei kommt es zum Identifizieren und Abwägen der Ausgangssituation, des Zielzustands, der Barrieren und der Operatoren, welche für die Erreichung des Zielzustands notwendig sind (Öllinger, 2022). Eine wichtige Komponente im Problemlöseprozess stellt die Motivation des Individuums dar, die direkt mit der individuellen Bedeutung der Ziele für das Individuum zusammenhängt (Bertsch et al., 2010). Problemlösen ist vor allem dann gefordert, wenn Routineabläufe oder -lösungen fehlen und erfordert Aufmerksamkeit und die bewusste Steuerung kognitiver Aktivitäten. Häufig sind Kreativität und neue Denkweisen gefordert.

### **Theoretische Modelle**

In der Gestalttheorie sind Menschen bestrebt, Objekte in eine „gute Gestalt“ zu bringen. Probleme werden folglich als „defekte Gestalt“ verstanden und die Situation wird so umstrukturiert, dass ein Weg zum Ziel erkannt wird. Um bekannte in neue Objekte zu transformieren, beschreibt Guilford (1950) die Reorganisations- und Redefinitionsfähigkeiten als wichtig, mit Komplexität umzugehen und Evaluationsfähigkeit eines Prozesses. Darüber hinaus wird der Motivation eine kompensierende Wirkung zugeschrieben (Steckelberg, 2021).

Nach dem Modell von Baddeley und Hitch (1974) steuert und lenkt die zentrale Exekutive (engl. = central executive) die Aufmerksamkeit. Die zentrale Exekutive unterdrückt darüber hinaus irrelevante Handlungsimpulse und ist beim Problemlösen maßgeblich (Baddeley et al., 2009).

In der Versuch-und-Irrtum-Strategie werden Heuristiken aufgrund von Wissen und der Vorerfahrung der Person erstellt (Gigerenzer, 2021). Neben den Heuristiken zählt auch die Umstrukturierung zu den Problemlösestrategien (Widulle, 2009; Edelman, 2000).

Es wurden verschiedene Phasen-Modelle des Problemlösens entwickelt: Beispielsweise von Betsch et al. (2010) 5 Phasen des Problemlösens: die Problemidentifikation, die Ziel- und Situationsanalyse, die Planerstellung, die Planausführung und die Ergebnisauswertung. Heckhausen et al. (1987) unterscheiden vier aufeinander folgende Phasen der Problemlösung: Prädezyonale Handlungsphase: Wünschbarkeit und Realisierbarkeit werden abgewogen (Achtziger & Gollwitzer, 2010). Präaktionale Handlungsphase: Alle Mittel für die Realisierung des Ziels werden geplant. Volitionsstärke spielt eine entscheidende Rolle (Achtziger & Gollwitzer, 2010). Aktionale Handlungsphase: Beschreibt die Umsetzung der geplanten zielfördernden Handlungen (Achtziger & Gollwitzer, 2010). Postaktionale Handlungsphase: Zielerreichung wird evaluiert (Betsch et al., 2010).

Innerhalb des analytischen Problemlösens Polya (1945) finden sich alle, für die Lösung des Problems relevanten Informationen, bereits in der Problemstellung und können daher aus ihr geschlossen werden (Leutner et al., 2012). Dynamisches Problemlösen (Dörner, 1986) ist durch Intransparenz, Komplexität, Vernetztheit, Dynamik und Vielzieligkeit gekennzeichnet. Fehlende Informationen müssen beschafft, ein Modell gebildet, Prognosen getroffen und Prioritäten gesetzt werden. Den Weg zum Ziel definierten Newell und Simon (1972) in ihrer Mittel-Ziel-Analyse mit der Transformationsmethode, weiterführend mit der Reduktionsmethode und abschließend mit der Operatoranwendungsmethode.

Innerhalb seiner Kreativitätstheorie Guilford (1950) ist neben der Problemsensitivität die Fähigkeit viele, neuartige, originelle Ideen innerhalb kürzester Zeit zu produzieren wichtig, sowie Denkflexibilität und die Zusammenfassungs- und Analysefähigkeiten.

Die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflusst das Denken, Fühlen und Handeln einer Person und schließt dabei die Überzeugungen der eigenen Fähigkeiten mit ein. Je höher die Selbstwirksamkeitserwartung ist, umso besser die Problemlösekompetenz (Warner, 2019;

Stangl, 2022). Das theoretische Modell zur Anpassungsfähigkeit von van Dam (2009) umfasst Konstrukte wie Zuversicht, Optimismus und Selbstwirksamkeit. Der affektiven Anpassungsfähigkeit wird dabei die Resilienz und die Emotionsregulation zugeschrieben (Murphy, 2015).

Das Modell von Spreitzer (Spreitzer, 1995) sieht als wichtig Kompetenz, als Überzeugung, dass die eigenen Fähigkeiten ausreichen, um eine Arbeitstätigkeit auszuführen, Bedeutsamkeit der Tätigkeit im Vergleich mit den eigenen Werten, das Autonomieempfinden und das Erleben von Einflussnahme und Kontrolle (Spreitzer, 1995, Schermuly 2019, Mazza et al., 2020).

Die kognitive Stärke betrachtet entgegen der emotionalen Belastbarkeit (affektive Resilienz) die geistige Kraft. Diese kann auch trotz einer hohen Sensibilität in schweren Situationen zur Selbstregulation und zum eigenen Zuspruch oder Mut mit Herausforderungen konstruktiv umzugehen dienen und so zu einer Gesamt Resilienz beitragen. Wer hohe Wert aufweist, denkt gerne und intensiv nach, kann verschiedene Perspektiven nachvollziehen, ist geistig beweglich und entwickelt sich gerne weiter.

Das Konstrukt der kognitiven Stärke findet seinen Ursprung in der kognitiven Psychologie (Funke, 2022). Zu den kognitiven Prozessen zählen neben dem Gedächtnis auch die Aufmerksamkeit, das Lernen, Denken, Handeln und die Sprache. Der kognitiven Stärke zugeordnet wird auch die kognitive Umstrukturierung. Hierbei können Menschen automatische Gedanken identifizieren und destruktive oder nicht zielführende Gedanken durch Alternativgedanken ersetzen (Gerlach, 2016). Einen weiteren wichtiger Aspekt stellt die kognitive Funktion ( kognitive Verarbeitung und Flexibilität im Denken) dar (Heuer, 2019). Prozesse wie die Selbstregulation und Selbstkontrolle und auch die Selbstwirksamkeitserwartung, sowie die Fähigkeit, sich für alternative Gedankengänge zu öffnen und dadurch in verschiedenen Situationen handlungsfähig und zuversichtlich zu bleiben.

### **Theoretische Modelle**

Veränderung der Kognition in positiv, stärkende Gedanken greift z.B. das ABC-Modell von Ellis (1962) auf. Problematische Annahmen/Bewertungen über einen Sachverhalt, werden gewandelt. Durch den sokratischen Dialog werden alternative Denkweisen angeregt und mittels Verhaltensübungen in den Alltag integriert (Ellis & Hoellen, 2004). Auch das Reframing nach Bateson (1974) und Satir (1991) setzt hier an und hat das Ziel, die Wahrnehmung einer Situation

oder eines Geschehnisses umzudeuten oder umzuformulieren (Johannsen & Leipoldt, 2016) um Situationen in einen neuen Rahmen bzw. Kontext zu setzen (Johannsen & Leipoldt, 2016). Die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura, 1997) beeinflusst das Denken, Fühlen und Handeln einer Person und schließt dabei die Überzeugungen der eigenen Fähigkeiten mit ein (Warner, 2019; Stangl, 2022). In der Mindset-Theorie von Dweck 2012 sehen Personen, die ein fixed mindset aufweisen, Fähigkeiten als angeboren an. Sie geben schneller auf, fürchten Misserfolge und sind gegenüber Feedback verschlossen. Personen, die ein growth mindset haben, sehen Erfolg als Folge von Lernen aus Fehlern und Herausforderungen und schreiben den Erfolg der eigenen Lernanstrengung zu. Sie erzielen bessere Ergebnisse, können mit Misserfolgen besser umgehen und nutzen Scheitern, um mehr Anstrengungsbereitschaft zu generieren (Lutz, 2019). Nach Gollwitzer (1999) werden bewusste und automatische Implementierungsintentionen als Strategie der Selbstregulation von zielgerichtetem Verhalten verstanden (Wiedemann, 2021). Kuhl (2001) beschrieb die Selbstregulation als komplexes Zusammenspiel zwischen affektiven und kognitiven Funktionen. Die Selbstregulation tritt eher bei intrinsisch motivierten Zielen auf. Bei extrinsisch motivierten Zielen, zur Überwindung von Lustlosigkeit/ Abwendung von Ablenkungsquellen, eher Selbstkontrolle (Brandstätter et al., 2013).

## 1.2 Testaufbau

Der Empowerment-Fragebogen STARC-5 von Himmer-Gurdan (2023) ist ein Fragebogen zur Erfassung des subjektiven Empowerment-Erlebens. Abgefragt werden fünf faktorenanalytisch gewonnene Skalen und insgesamt 39 Items.

Die Skala **Self-esteem /Selbstvertrauen** beschreibt den positiven Blick auf die eigene Person: das Vertrauen in die eigenen Kräfte und Fähigkeiten. Hierbei muss beurteilt werden, inwieweit man sich selbst wertgeschätzt fühlt, man an sich selbst glaubt und man sich als wertvollen Menschen sieht.

Die Skala **Trust/Optimismus** bezieht sich auf eine grundsätzliche positive Haltung zum „Äußeren“, d.h. dem Leben und den Mitmenschen. Die Teilnehmenden werden in diesem Fall befragt, inwiefern sie positiv in die Zukunft blicken, das Gute in anderen Menschen sehen oder grundsätzlich eine positive Lebenseinstellung besitzen.

Die **Affective resilience /Affektive Resilienz** lässt die Probanden einschätzen, wie widerstandsfähig sie aus emotionalen Gesichtspunkten sind. Die Items der Skala fragen ab, ob

der/die Proband/in emotional belastbar ist oder wie gut er/sie mit Stress umgehen oder abschalten kann. Auch wenn jemand sehr empfindsam und sensibel ist und im ersten Moment vielleicht nicht belastbar wirkt, so gibt es doch Menschen, die der emotional geringeren Belastbarkeit, eine geistige Kraft entgegensetzen: die *Kognitive Stärke*.

In der **Reliable problem solving/Problemlösekompetenz** sind sowohl Eigenverantwortung, Durchhaltevermögen als auch Zielorientierung verwoben, die ursprünglich unabhängig voneinander angesetzt waren. Es soll angegeben werden, ob die Teilnehmenden Wege finden, mit schweren Situationen umzugehen und ob sie bei Schwierigkeiten standhaft bleiben.

Mit der Skala **Cognitive strength /Kognitive Stärke** wird die eigene geistige Wahrnehmung beurteilt, die Lernfähigkeit und das Abstraktionsvermögen. Sie soll auch dazu beitragen, Strategien wie die positive Selbstinstruktion einschätzen zu können und entspricht somit einer geistigen/kognitiven Stärke. Die Teilnehmenden geben somit an, wie sehr sie geistige Herausforderungen mögen, ob sie sich Mut zusprechen können und ob sie sich gerne in verschiedene Perspektiven eindenken. Die geistige Kraft kann Menschen in widrigsten Umständen helfen, Wege zu suchen. Sie sichert die geistige Beweglichkeit und Entwicklungsfähigkeit.

### 1.3 Auswertungsmodus

Vorgehen bei der Auswertung: Nach Beantwortung der Fragen auf einer fünfstufigen Ratingskala, werden den Antworten zur Auswertung ein numerischer Wert zugewiesen (trifft nicht zu = 1; trifft selten zu = 2; trifft manchmal zu = 3; trifft häufig zu = 4; trifft voll zu = 5). Zur Auswertung wird der Skalensummenwert durch Addition der fünf Item Punkte berechnet und mit den Referenzwerten verglichen. Resultate sollten erst als auffällig interpretiert werden, wenn sie außerhalb des mittleren Ausprägungsbereichs liegen.

## 1.4 Auswertungshilfen

### Referenzwerte

Self-esteem/Selbstvertrauen	Intervall	Trust/Optimismus	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0
unterdurchschnittlich	2.1-3.1	unterdurchschnittlich	2.1-3.1
Mittlere Ausprägung	3.2-4.0	Mittlere Ausprägung	3.2-4.0
überdurchschnittlich	4.1-4.6	überdurchschnittlich	4.1-4.5
Sehr überdurchschnittlich	4.7-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0

Affective resilience/Affektive Resilienz	Intervall	Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-1.9	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.1
unterdurchschnittlich	2.0-2.9	unterdurchschnittlich	2.2-3.1
Mittlere Ausprägung	3.0-3.8	Mittlere Ausprägung	3.2-4.0
überdurchschnittlich	3.9-4.5	überdurchschnittlich	4.1-4.5
Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0

Cognitive strength/Kognitive Stärke	Intervall	Empowerment-Gesamtindex	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0
unterdurchschnittlich	2.1-2.9	unterdurchschnittlich	2.0-3.0
Mittlere Ausprägung	3.0-3.8	Mittlere Ausprägung	3.1-3.9
überdurchschnittlich	3.9-4.4	überdurchschnittlich	4.0-4.5
Sehr überdurchschnittlich	4.5-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0

## 1.5 Auswertungszeit

(Aufwand pro Fall)

Die Auswertungszeit pro Fragebogen beträgt ca. 5-10 Minuten.

## 1.6 Itembeispiele

Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen auf einer Skala von 1-5, wobei die Werte folgendes bedeuten:

**Skala: 1: trifft nicht zu 2: trifft selten zu 3: trifft manchmal zu 4: trifft häufig zu 5: trifft voll zu**

Bsp.

Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	Bitte tagen Sie hier ein, was auf Sie zutrifft.



Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	4

Bemerkung: Der Wert soll von der Testperson händisch eingetragen werden, um für die 5er Likert Skala eine Tendenz zur Mitte zu vermeiden.

## 1.7 Items

Skala: 1: trifft nicht zu, 2: trifft selten zu, 3: trifft manchmal zu, 4: trifft häufig zu, 5: trifft voll zu

Self-esteem/Selbstvertrauen	Wert	Trust/Optimismus	Wert
1. Ich bin ein wertvoller Mensch.		1. Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.	
2. Ich fühle mich gewertschätzt.		2. Ich lache oft.	
3. Ich habe viele positive Seiten.		3. Ich habe eine positive Lebenseinstellung.	
4. Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.		4. Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.	
5. Ich glaube an mich.		5. Schlussendlich wird alles gut.	
6. Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.		6. In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben.	
7. Ich traue mir zu alles zu schaffen.		7. Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.	
		8. Ich blicke positiv in die Zukunft.	

Affective resilience/Affektive Resilienz	Wert	Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	Wert
1. Ich bin emotional sehr belastbar.		1. Gewöhnlich erreiche ich die Ziele, die ich mir setze.	
2. Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen.		2. Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen.	
3. Ich kann gut mit Druck umgehen.		3. Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.	
4. Ich kann gut abschalten.		4. Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.	
5. Viel Stress macht mir nichts aus.		5. Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft.	
6. Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen.		6. Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.	

7. Mich bringt nichts aus der Ruhe.		7. Ich finde Wege, um mit schweren Situationen umzugehen.	
		8. Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/ Probleme ein.	
		9. Ich gebe nie auf egal was kommt.	
		10. An mich gestellte Aufgaben beende ich auch.	
		11. Ich verliere mein Ziel nicht aus den Augen.	

Cognitive strength/KognitiveStärke	Wert
1. Ich suche die geistige Herausforderungen.	
2. Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen.	
3. Ich kann mir gut selbst Mut machen.	
4. Mich zu verändern fällt mir leicht.	
5. In schweren Situationen rede ich mir gut zu.	
6. Ich denke gerne intensiv nach.	
7. Ich lerne gerne Neues dazu.	
8. Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken.	
9. Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.	
10. Ich löse gerne knifflige Aufgaben.	

## **2. Durchführung**

### **2.1 Testformen**

Der STARC-5 ist als Einzel- oder Gruppentest durchführbar.

### **2.2 Altersbereiche**

Der STARC-5 ist für Jugendliche ab 15 Jahren und Erwachsene gleichermaßen geeignet.

### **2.3 Durchführungszeit**

Es gibt keine zeitlichen Begrenzungen bei der Durchführung des Tests. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit pro Person liegt bei 10-15 Minuten.

### **2.4 Material**

Material Für die Bearbeitung im Rahmen von Online-Befragungen benötigen die Testpersonen ein internetfähiges Gerät (z. B. Computer, Smartphone oder Tablet). Für die Paper-und-Pencil Variante ist lediglich ein Stift zum Ausfüllen der Bögen erforderlich.

### **2.5 Instruktion**

Die Instruktion erfolgt zu Beginn in schriftlicher Form:

Lieber Teilnehmer,

in dieser Studie soll untersucht werden, was Menschen stark macht, um ihr Leben auch in schweren Situationen erfolgreich bewältigen zu können.

Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen auf einer Skala von 1-5, wobei die Werte folgendes bedeuten:

1: trifft nicht zu 2: trifft selten zu 3: trifft manchmal zu 4: trifft häufig zu 5: trifft voll zu

### **2.6 Durchführungsvoraussetzungen**

Qualifikation der Versuchsleitung: Die Durchführung, Auswertung und Interpretation des STARC-5 Empowerment-Fragebogens erfolgt durch Psycholog(inn)en oder andere einschlägig

ausgebildete Personen. Auch für Student(inn)en eignet sich der Empowerment-Fragebogen, beispielsweise im Rahmen von Studienprojekten oder Abschlussarbeiten.

Voraussetzungen der Testpersonen: Die Teilnahme am Persönlichkeitstest erfordert lediglich ein grundlegendes Sprachverständnis. Der Empowerment-Fragebogen kann mit allen Bildungsschichten und ab dem Jugendalter durchgeführt werden. Anforderungen an die Testsituation: Die Testpersonen sollten den Fragebogen in Ruhe und ohne Zeitdruck ausfüllen können.

### 3. Testkonstruktion

Der STARC-5 Empowerment Fragebogen wurde in mehreren Stufen entwickelt.

Zunächst wurden umfangreiche Analysen zu vorliegenden Empowerment Theorien durchgeführt. Die Haupttheorien, die einbezogen wurden, finden sich im Teil 1.1.

Anhand der theoretischen Studien wurde eine Vielfalt möglicher Items entwickelt und iterativ getestet.

Aus diesem mehrstufigen Vorgang ergaben sich mittels Faktorenanalyse 5 Dimensionen, die als am besten geeignet erschienen, das Konstrukt Empowerment abzubilden.

#### Deskriptive Statistiken

##### Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.- Abweichung
Self_esteem/Selbstvertrauen	348	1,14	5,00	3,6359	,68009
Trust/Optimismus	348	,88	5,00	3,9558	,67537
Affective_resilience/Affektive Resilienz	348	,00	5,00	3,3789	,75814
Reliable_problem_solving/Problemlösekompetenz	348	,55	5,00	3,8508	,58016
Cognitive_strength/Kognitive Stärke					
Gültige Werte (Listenweise)	348				

## Itemkennwerte

### a) Self-esteem (Selbstvertrauen)

Beim Konstrukt „Selbstvertrauen“ richtet sich der Blick auf die eigenen Stärken, die dem Menschen dabei helfen auch schweren Situationen gewachsen zu sein.

#### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,852	7

#### Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.-Abweichung	N
Ich bin ein wertvoller Mensch.	3,91	,968	348
Ich fühle mich gewertschätzt.	3,57	,890	348
Ich habe viele positive Seiten.	3,73	,812	348
Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.	3,14	1,030	348
Ich glaube an mich.	3,90	,941	348
Ich traue mir zu, alles zu schaffen.	3,50	1,028	348
Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.	3,70	,850	348

### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich bin ein wertvoller Mensch.	21,54	16,468	,669	,823
Ich fühle mich gewertschätzt.	21,88	17,993	,513	,845
Ich habe viele positive Seiten.	21,72	17,071	,735	,816
Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.	22,31	16,693	,583	,837
Ich glaube an mich.	21,55	16,311	,719	,815
Ich traue mir zu, alles zu schaffen.	21,95	16,779	,573	,838
Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.	21,75	18,119	,528	,843

### b) Trust (Optimismus)

Optimismus beschreibt hier eine allgemeine positive Lebenseinstellung mit dem grundsätzlichen Glauben an das Gute im Menschen und der Zukunft.

### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,858	,857	8

### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.	27,80	23,456	,471	,240	,857
Ich lache oft.	27,24	24,547	,462	,254	,855
Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.	27,84	22,345	,667	,479	,833
Schlussendlich wird alles gut.	27,66	22,432	,662	,535	,833
Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.	27,44	24,800	,403	,179	,862
In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben	28,08	21,910	,641	,442	,836
Ich blicke positiv in die Zukunft.	27,74	21,764	,737	,636	,824
Ich habe eine positive Lebenseinstellung.	27,72	21,183	,781	,655	,818

### Mittelwerte

#### Itemstatistiken

	Mittelwert t	Std.-Abweichung	N
Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.	3,84	1,026	348
Ich lache oft.	4,41	,855	348

Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.	3,80	,944	348
Schlussendlich wird alles gut.	3,99	,937	348
Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.	4,21	,895	348
In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben	3,57	1,034	348
Ich blicke positiv in die Zukunft.	3,90	,949	348
Ich habe eine positive Lebenseinstellung.	3,93	,980	348

### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich bin emotional sehr belastbar	20,02	20,700	,663	,822
Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen	19,86	23,220	,456	,850
Ich kann gut mit Druck umgehen	20,33	20,252	,745	,810
Ich kann gut abschalten	20,61	22,516	,362	,872
Viel Stress macht mir nichts aus	20,26	20,227	,718	,813
Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen	20,40	20,823	,724	,814

Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	20,43	20,713	,673	,821
--	-------	--------	------	------

### c) Affective Resilience (Affektive Resilienz)

Die affektive Resilienz beschreibt die emotionale Belastbarkeit, also wie leicht ein Mensch aus der Ruhe zu bringen ist oder trotz schwerer, sich verändernder Bedingungen emotional gelassen bleibt.

#### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,851	7

#### Itemstatistiken

	Mittelwert	Std.- Abweichung	N
Ich bin emotional sehr belastbar	3,63	1,053	348
Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen	3,79	,929	348
Ich kann gut mit Druck umgehen	3,32	1,024	348
Ich kann gut abschalten	3,05	1,214	348
Viel Stress macht mir nichts aus	3,39	1,056	348
Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen	3,25	,969	348
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	3,22	1,040	348

#### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert , wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item- Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich bin emotional sehr belastbar	20,02	20,700	,663	,822

Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen	19,86	23,220	,456	,850
Ich kann gut mit Druck umgehen	20,33	20,252	,745	,810
Ich kann gut abschalten	20,61	22,516	,362	,872
Viel Stress macht mir nichts aus	20,26	20,227	,718	,813
Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen	20,40	20,823	,724	,814
Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	20,43	20,713	,673	,821

#### d) Reliable problem solving (Problemlösekompetenz)

Die angemessene Problemlösekompetenz ist das breiteste der fünf Konstrukte.

Sie beinhaltet sowohl die Eigenverantwortung, das flexible Einstellen auf Probleme als auch die Zielorientierung.

#### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,854	11

#### Itemstatistiken

	Mittelwert t	Std.- Abweichung	N
Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.	4,44	,766	348
Gewöhnlich erreiche ich die Zeile, die ich mir setze	3,82	,864	348
Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen	4,10	,858	348

Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft	3,76	,891	348
Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.	3,93	,822	348
Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.	3,71	1,123	348
Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/ Probleme ein	3,66	,883	348
Ich gebe nicht auf, egal was kommt	3,63	,928	348
Ich finde Wege um mit schweren Situationen umzugehen	3,41	1,007	348
An mich gestellte Aufgaben beende ich auch	4,05	,906	348
Ich verliere meine Ziele nicht aus den Augen	3,84	,918	348

### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.	37,92	35,287	,533	,842
Gewöhnlich erreiche ich die Zeile, die ich mir setze	38,54	33,448	,654	,833

Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen	38,26	33,627	,639	,834
Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft	38,60	32,898	,689	,830
Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.	38,43	34,707	,552	,841
Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.	38,65	33,987	,419	,854
Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/ Probleme ein	38,70	34,774	,497	,845
Ich gebe nicht auf, egal was kommt	38,73	34,579	,484	,846
Ich finde Wege um mit schweren Situationen umzugehen	38,95	36,266	,284	,863
An mich gestellte Aufgaben beende ich auch	38,31	33,199	,642	,833
Ich verliere meine Ziele nicht aus den Augen	38,52	32,884	,665	,831

### e) Cognitive strength (Kognitive Stärke)

Die kognitive Stärke betrachtet entgegen der emotionalen Belastbarkeit (affektive Resilienz) die geistige Kraft. Diese kann auch trotz einer hohen Sensibilität in schweren Situationen zur Selbstregulation und zum eigenen Zuspruch oder Mut mit Herausforderungen konstruktiv umzugehen dienen und so zu einer Gesamtresilienz beitragen. Wer hohe Wert aufweist, denkt gerne und intensiv nach, kann verschiedene Perspektiven nachvollziehen, ist geistig beweglich und entwickelt sich gerne weiter.

### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,836	10

### Itemstatistiken

	Mittelwer t	Std.- Abweichung	N
Ich suche die geistige Herausforderung.	3,84	,882	348
Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen	3,64	,902	348
Mich zu verändern fällt mir leicht	3,59	,889	348
Ich kann mir selbst Mut machen.	3,66	,966	348
In schweren Situationen rede ich mir gut zu.	4,02	,825	348
Ich denke gerne intensiv nach.	3,94	,934	348
Ich lerne gerne Neues dazu	3,84	1,007	348
Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken	2,97	1,022	348
Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.	3,62	,933	348
Ich löse gerne knifflige Aufgaben.	3,63	1,008	348

### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich suche die geistige Herausforderung.	32,91	28,876	,623	,812
Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen	33,10	29,949	,486	,825
Mich zu verändern fällt mir leicht	33,15	30,410	,445	,828
Ich kann mir selbst Mut machen.	33,08	29,054	,535	,820
In schweren Situationen rede ich mir gut zu.	32,72	30,367	,496	,824
Ich denke gerne intensiv nach.	32,80	29,812	,478	,825
Ich lerne gerne Neues dazu	32,91	30,000	,412	,833
Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken	33,77	28,554	,545	,819
Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.	33,12	28,616	,608	,813
Ich löse gerne knifflige Aufgaben.	33,11	27,642	,651	,808

## Skalenkorrelationen

Da die Konstrukte artverwandte sind, weisen sie mittlere bis hohe signifikante Korrelationen auf. So kann z.B. Selbstvertrauen Problemlösekompetenz zu gewissen Anteilen vorhersagen.

### Korrelationen

		trust	self_esteem	affective_resilience	cognitive_strength	reliable_problem_solving
Self_esteem/Selbstvertrauen	Pearson-Korrelation	,692**	1	,500**	,632**	,604**
	Sig. (2-seitig)	,000		,000	,000	,000
	N	348	348	348	348	348
Trust/Optimismus	Pearson-Korrelation	1	,692**	,418**	,579**	,553**
	Sig. (2-seitig)		,000	,000	,000	,000
	N	348	348	348	348	348
Affective_resilience/Affektive Resilienz	Pearson-Korrelation	,418**	,500**	1	,513**	,518**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000		,000	,000
	N	348	348	348	348	348
Reliable_problem_solving/Problemlösekompetenz	Pearson-Korrelation	,553**	,604**	,518**	,716**	1
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	
	N	348	348	348	348	348
Cognitive_strength/Kognitive Stärke	Pearson-Korrelation	,579**	,632**	,513**	1	,716**
	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000		,000
	N	348	348	348	348	348

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

## 4. Gütekriterien

### 4.1 Objektivität

Die Testdurchführung, Testauswertung und Interpretation der Ergebnisse sind standardisiert.

Durchführungsobjektivität: Alle Testpersonen erhalten zu Beginn die gleiche schriftliche Instruktion (vgl. Abschnitt 2.5).

### 4.2 Reliabilität

Die Reliabilität wurde anhand zweier Studien geprüft. Die erste Studie von Gurdan (2017/2018) hatte eine Stichprobengröße von  $N = 348$ , die zweite Studie von Rentz et al. (2019) umfasste eine Stichprobengröße von  $N = 279$ , wodurch sich eine Gesamtstichprobengröße von  $N = 627$  ergibt. In der folgenden Tabelle finden sich die Reliabilitäten der einzelnen Skalen.

Hauptfaktor	Reliabilität (Rel.)
Self-esteem/Selbstvertrauen	.85
Trust/Optimismus	.86
Affective resilience/Affektive Resilienz	.85
Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.85
Cognitive strength/Kognitive Stärke	.84

Tabelle 1: Reliabilitäten des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Korrelationen zwischen den Faktoren.

Faktoren	Korrelationen (r)
Trust/Optimismus und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.73
Trust/Optimismus und Affective resilience/Affektive Resilienz	.6
Trust/Optimismus und Cognitive strength/Kognitive Stärke	.5
Cognitive strength/ Kognitive Stärke und Reliable problem solving/ Problemlösekompetenz	.63
Affective resilience/Affektive Resilienz und Reliable problem solving /Problemlösekompetenz	.66
Self-esteem/Selbstvertrauen und Reliable problem solving /Problemlösekompetenz	.83
Self-esteem/Selbstvertrauen und Affective resilience/Affektive Resilienz	.8

Tabelle 2: Korrelation der Faktoren des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019)

### 4.3. Validität

Nachfolgend finden sich verschiedene Studien, die zur Überprüfung der Validität durchgeführt wurden.

Einfließende Studien in die Validierung des STARC-5:

#### Konstruktvalidität

Stressverarbeitungsstrategien	Resistenzorientierung- Regenerationsorientierungs-Skala  (ReRe-Skala)
Resilienz Strauss (2011)	Querschnittanalyse zur Resilienz von Leppert &
Persönlichkeit	Complex personality inventory (CPI 13)
Persönlichkeit	Big V
Selbstkontrolle	Selbstkontrolle nach Neubach/Schmidt
Verhalten Erleben gegenüber	AVEM
Berufsanforderungen	
Subjektives Wohlbefinden (HSWBS)	Habituelle Subjektiven Wohlbefindensskala
Stressempfinden	SCI von Satow (2012)
Neurotizismus	NEOFünf-Faktoren-Inventars (NEO-FFI-30)

#### Kriteriumsvalidität

Sozioökonomischer Status	SES Berechnung nach KiGGS Welle 2 (SES2)
Gesundheitsdaten dt. Bevölkerung	DEGS1 (SES1)
Psychischen Belastung	Symptomcheckliste 90 (SCL90-S)
Depression	Beck'schen Depressions-Inventar (BDI-II)

---

Prokastration	Allgemeinen Prokrastinationsfragebogens (APROF)
Arbeitszufriedenheitsstudie HO	Studie der AOK (2020) zu psychischer Belastung im HO

---

### **Studien zur Validierung des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019), N=1628**

#### **Untersuchungen mit dem STARC-5**

##### **Grundlagenvalidierung**

**Gurdan, S.** (2017/2018), Validierung an der Selbstregulation nach Kuhl, Validierung am California psychological inventory, dt. (Gough, 1982), N=348. In dieser Studie ergaben sich sehr hohe Korrelationen zwischen Affektiver Belastbarkeit und Selbstberuhigung (.84), sowie Selbstbestimmung und Problemlösekompetenz (.83). Ebenfalls hoch ist der Zusammenhang zwischen Empowerment und Resilienz (.77), sowie Empowerment und Selbstvertrauen (.72). Empowerment und Gewissenhaftigkeit (.66) und Empowerment und Autonome Orientierung (.64) sind ebenfalls hoch korreliert. Empowerment Faktoren und Selbstregulation sind demnach sehr hoch korreliert, was das Konstrukt des STARC-5 bestätigt.

**Rentz et al.** (2019), Empowerment & Persönlichkeit (Big V), N=279. Die Validierung der Faktoren des Empowerment Fragebogens mit den BigV zeigen in Bezug auf Optimismus und Neurotizismus bei Männern hohe Korrelationen (-.54), sowie bei Verträglichkeit bei Männern (.47) einen deutlichen Zusammenhang. Selbstvertrauen korreliert hoch mit Affektiver Resilienz (.6), sowie Neurotizismus (-.54). Problemlösekompetenz und Verträglichkeit (.5) korrelieren hoch miteinander, sowie deutlich mit Offenheit bei Männern (.48).

##### **Weitere Studien zur Validierung**

**Gurdan, S.** (2017/18), Validierung am CPI nach Himmer-Gurdan N = 348, Empowerment korreliert positiv mit Selbstvertrauen (.72), Gewissenhaftigkeit (.66), Resilienz (.77), Autonomer Orientierung (.64).

**Godenrath, A.L., Jasna Grünwald, J., Isermann, S., Hollocker, S., Musolff, T.** (2020), Validierung am Stressinventar nach Satow zum Thema „Der Zusammenhang von Psychologischem Empowerment und Stress bei systemrelevanten Berufen“ N=70.

Zur Vorhersage von Stress konnten innerhalb dieser Studie nur zwei (Belastungen,  $\beta = .50$ ;  $t(52) = 3.55$ ;  $p < .001$  und Ressourcen,  $\beta = -.56$ ;  $t(52) = -3.23$ ;  $p < .005$ ) von insgesamt sieben Empowerment-Faktoren beitragen. Bei der Kategorie Optimismus zeigt ein höchst signifikanter,  $p < .05$  einen geringen signifikanten Zusammenhang zum Mean-Score Stress. Mit  $r = -.393$  liegt bei der Problemlösekompetenz eine mittlere Korrelation vor, die mit  $p = .001$  noch eine hohe Signifikanz aufweist. Die Kategorie Belastung zeigte als einzige einen hohen positiven Zusammenhang,  $r = .525$  mit einer hohen Signifikanz von  $p < .001$ . Der höchste negative Zusammenhang, mit  $r = -.611$ ,  $p < .001$ , liegt bei den Ressourcen vor. Optimismus, Problemlösekompetenz, kognitive Stärke, Selbstvertrauen korrelieren negativ mit Stress (-.4 bis -.44). Die Zusatzskala Belastung korreliert positiv mit Stress (.5), die Zusatzskala Ressourcen korreliert negativ mit Stress (-.6).

**Komorčec , S.** (2022), Untersuchung des Zusammenhangs von Prokrastination, Persönlichkeit und Empowerment bei Fernstudierenden. N= 132 gültige Fälle. Validierung an Complex Personality Inventory (CPI13). Dimension Neurotizismus über die deutsche Kurzversion des NEOFünf-Faktoren-Inventars (NEO-FFI-30) erhoben. Korrelationen zwischen Empowermentfaktoren und Prokrastination ergibt folgende Zusammenhänge: Optimismus -.41, Kognitive Stärke -.40, Selbstvertrauen -.39, Affektive Resilienz -.33, Problemlösekompetenz -.40, Gesamt-Empowerment -.48. Die Vorhersagekraft Prokrastination durch Gesamt-Empowerment erwies sich als geeigneter Prädiktor um Prokrastinationstendenz in der Stichprobe vorherzusagen. Es kann davon ausgegangen werden, dass jeder einzelne Empowerment Faktor zur Varianzaufklärung von Prokrastinationstendenz beiträgt, da in den einfachen linearen Regressionsmodellen alle eine hohe Signifikanz aufwiesen ( $p < .001$ ).

**Geiß, M.,Mihalache, E. Scherrer,C., Baseng C., Schmidt S., Eberhart, N.** (2020), Empowerment und Home-Office in der Corona Krise, N = 45. Es gibt einen hoch signifikanten Unterschied zwischen Problemlösekompetenz und Arbeitsort ( $t(43) = -3,214$ ,  $p = .002$ ). Der Vergleich zeigt, dass Menschen im Home-Office eine höhere Problemlösekompetenz empfinden als Menschen im Betrieb und ein höheres Empowerment aufweisen.

**Grünvogel, E.** (2022), Psychologisches Empowerment suchtkranker Menschen durch tägliches Fotografieren positiv empfundener Motive zur Verbesserung der psychischen Belastung für Therapie und Prävention, N=12. Validierung an Symptomcheckliste 90 (SCL90-S), Beck'sches

Depressions-Inventar (BDI-II), Habituell Subjektive Wohlbefindensskala (HSWBS), Resistenzorientierung-Regenerationsorientierungs-Skala (ReRe-Skala). Durch die Intervention stellte sich ein „Flourishing“ bei den Teilnehmern ein, das dazu führte, dass sie trotz ihrer Diagnose der Suchtabhängigkeit (F10 – F19 / ICD-10) und weiterer Komorbiditäten ein Wohlbefinden erreichten, also so zu „gesünderen Kranken“ wurden. Betrachtet man die Mittelwerte der Experimentalgruppe vor und nach der Intervention bezüglich der Unterskala Ängstlichkeit, so hat sich der durchschnittliche Mittelwert 61 auf 53 gesenkt. Der durchschnittliche T-Werte der Grundsätzlichen psychischen Belastung (GSI) bei der Prä-Messung war deutlich höher als bei der Kontrollgruppe und lag im überdurchschnittlich hohen Bereich mit 63. Dieser Wert fiel dann signifikant bei der Post-Messung ab auf 54, was einer durchschnittlichen psychischen Belastung entspricht.

**Frederico et al. (2019)**, Validierung am AVEM (Berufssoldaten), N=15.

Self-esteem/Selbstvertrauen korreliert hoch mit Lebenszufriedenheit (.73), wie auch mit innerer Ruhe (.67), sowie offensiver Problembewältigung (.64).

Mit Affective resilience/Affektiver Resilienz korreliert Lebenszufriedenheit (.9), sowie innerer Ruhe (.8) sehr hoch. Mit Distanzierungsfähigkeit (.75) und offensiver Problembewältigung (.72) korreliert sie hoch, ebenso mit dem Erleben sozialer Unterstützung (.6) und Erfolgserleben im Beruf (.5).

Die Dimension Trust/Optimismus korreliert mit offensiver Problembewältigung (.7) hoch, sowie mit Lebenszufriedenheit (.68).

Reliable problem solving/Problemlösekompetenz korreliert mit offensiver

Problembewältigung und Problemlösekompetenz (.77), sowie Lebenszufriedenheit (.68) hoch. Ebenfalls hoch korreliert sie mit Distanzierungsfähigkeit (.6) und Erfolgserleben im Beruf (.53).

Cognitive strength/Kognitive Stärke korreliert mit offensiver Problembewältigung (.6) hoch.

**Beer, M., Häcker J., Leypold M.L., Niebeling, A., Richter, F.M. (2020)**, Stressbelastung bei hausbeschulenden Eltern während der Corona-Pandemie, N=69. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen einen moderaten negativen Zusammenhang zwischen Empowerment und Stressbelastung ( $r=.406$   $p<0.1$ ) Somit kann die Hypothese „Es gibt einen Zusammenhang zwischen Empowerment und Stressbelastung“ angenommen werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen im Bereich der „affektive Resilienz“ einen starken Zusammenhang bei der Skala „Überforderung“ ( $r=.506$   $p<0.1$ ). Des Weiteren zeigen sich Zusammenhänge zwischen den Skalen „affektive Resilienz“ und „Stress durch Unsicherheit“ ( $r=.316$   $p<0.1$ ). Es zeigten sich

Unterschiede bei den Ergebnissen im Bereich „Kein Partner“ und „Ja mein Partner hat mich unterstützt“. Bei „Kein Partner“ zeigt sich eine starke negative Korrelation ( $r = -.814$   $p < .01$ ). Bei der Betrachtung der Skala „Positives Denken“ (Bsp.: Stress als Ressource, positive Herausforderung) zeigen sich in der gesamten Stichprobe besonders bei den Items „Selbstvertrauen“ ( $r = .553$   $p < .01$ ) hohe Korrelationen, ebenso ein positiver Zusammenhang zwischen den Skalen „Positives Denken“ und „Problemlösekompetenz“ ( $r = .643$   $p < .01$ ). Die vorliegenden Ergebnisse zeigen dazu im Bereich der Teilnehmer, welche keine Unterstützung durch den Partner erfahren haben, positive Zusammenhänge zwischen den Bereichen „erhöhter Konsum“ zu „Optimismus“ ( $r = .638$   $p < .05$ ) und zu „Kognitive Stärke“ ( $r = .573$   $p < .05$ )

**Molice, P.** (2022), Eine quantitative Untersuchung zum Einfluss des sozioökonomischen Status auf Stress und die Copingstrategien bei Berufsschülerinnen und -schülern,  $N=71$ . Die Testung der Stressbelastung erfolgte anhand des Stress- und Coping-Inventars (SCI) und einer Querschnittsanalyse zur Resilienz von Leppert & Strauss (2011). Das Stressempfinden ist in Verbindung zum Sozioökonomischen Status (SES) signifikant ( $Mdn = 2$ ; und  $Mdn = 2$ ; asymptotischer Wilcoxon-Test:  $z = -2.223$ ,  $p = .026$ ,  $n = 49$ ). Die Effektstärke liegt bei  $r = -.317$  und entspricht nach Cohen (1992) einem mittleren Effekt. Die im theoretischen Hintergrund aufgezeigte höhere Stressbelastung bei Menschen mit einem geringeren SES (Hapke et al., 2013) konnte zum Teil bestätigt werden. Die beiden Signifikanzen zwischen SES1 und dem SCI, die zum einen eine Effektstärke von  $r = -.317$  (entspricht nach Cohen (1992) einem mittleren Effekt) im Stressempfinden und  $r = -.586$  (entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt).

**Gursch, A., Lencewicz, Rockstroh, I. Sowietzki, K.** (2020). Der Zusammenhang von Empowerment und Selbstkontrolle unter Betrachtung soziodemografischer Faktoren. Validierung an der Selbstkontrolle nach Neubach/Schmidt,  $N=203$ . Der Wertebereich der Interkorrelationen zwischen den Subskalen von Empowerment erstreckt sich von mittelhoch-negativ bis zu hoch-positiv. Die höchste signifikante Interkorrelation konnte mit  $r(203) = .61$  ( $p < .01$ ) zwischen den Subskalen Problemlösekompetenz und Selbstvertrauen verzeichnet werden. Weiterhin wurden die Subskalen von Empowerment und Selbstkontrolle analysiert. Unter Betrachtung der Subskala Überwinden innerer Widerstände (Selbstkontrolle) und Arbeitssituation (Empowerment) bestand eine moderate, negative, statistisch signifikante Korrelation von  $r(203) = -.21$  ( $p < .01$ ). Weiterhin gab es signifikante Korrelationen zwischen Überwinden innerer Widerstände und den drei Subskalen Belastungen ( $r(203) = .16$  ( $p < .05$ )),

Problemlösekompetenz ( $r(203) = -.16$  ( $p < .05$ )) sowie Ressourcen ( $r(203) = -.16$  ( $p < .05$ )). Ebenso korrelierte die Subskala Ablenkungen widerstehen (Selbstkontrolle) gering und statistisch signifikant mit Belastungen der Skala Empowerment ( $r(203) = .18$  ( $p < .05$ )). Es bestanden zudem niedrig bis moderate negative statistisch signifikante Beziehungen zwischen Empowerment und allen Subskalen von Selbstkontrolle, wie Impulskontrolle ( $r(203) = -.17$  ( $p < .05$ )), Überwinden innerer Widerstände ( $r(203) = -.23$  ( $p < .01$ )) und Ablenkungen widerstehen ( $r(203) = -.14$  ( $p < .05$ )). Ferner zeigte die Skala Selbstkontrolle einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Subskala Arbeitssituation (Empowerment),  $r(203) = .18$  ( $p < .01$ ), auf.

**Pennington, P., Schaak, B. Salm, M. Schillinger, S.,** (2019), N=36. Validierung am Stress-Inventar nach Satow (Studenten). Es konnte ein mittlerer (nach Cohen) negativer Zusammenhang zwischen Empowerment und der Stressbelastung bei Fernstudierenden nachgewiesen werden,  $r(30) = .488$ ,  $p = .005$ , sowie ein positiver Zusammenhang zwischen Empowerment und Stressbewältigungsstrategien bei Fernstudierenden,  $r(30) = .688$ ,  $p < .001$ . Coping und Stressbelastung haben einen sehr hohen Korrelationskoeffizient  $R = .726$ . Coping und Empowerment haben einen negativen Einfluss auf Stressbelastung. Alle vier Skalen korrelieren mit Empowerment. Die höchste Korrelation ( $r=.77$ ) erzielt die Skala „Resilienz“. Die anderen Skalen zeigen alle moderate bis hohe Korrelationen mit Empowerment („Autonome Orientierung“,  $r=.64$ ; „Selbstvertrauen“,  $r=.72$ ; „Gewissenhaftigkeit“,  $r=.66$ ).

### **Weitere Untersuchungen mit dem Empowerment-Fragebogen (N gesamt = 501)**

- Ehret, Oberer, Pegande, Weihmann (2019). Empowerment & Alter, N = 53
- Bartsch, Kupferschmitt, Piepenbrock, Le Roch (2019). Empowerment und soziale Medien, N=38
- Bender, Dunecke, Benoit, Greisch, Mirlach (2020). Empowerment im Einzelhandel, N = 48
- Denkwitz, Meixner, Ney, Tellmann (2020). Zusammenhang zwischen Empowerment und sozialem Kontakt bei Senioren, N=25 (Senioren)
- Godenrath, A.-L. (2022). Untersuchung des Einflusses von Persönlichkeit, Empathie und Empowerment auf die Bereitschaft zur Impfung gegen Covid-19. N=275
- Hanf, D. (2023). Eine quantitative Untersuchung zur Bedeutung des Empowerments für die Suizidprävention bei älteren Menschen, N=37

- Kroll, G., Gall, Zinecker, D. (2020). Psychische Erkrankung als Indikator für Empowerment, N= 25 (Psychisch Gesunde/ Erkrankte)
- Wachenbrunner, L. K. (2022). Der Einfluss des individuellen Empowerments von Müttern mit Klein- und Vorschulkindern auf deren Wohlbefinden und die selbstbeurteilten Angst- und Depressionstendenzen nach zwei Jahren Covid-19 Pandemie. N=92 (Mütter).

#### 4.4. Normierung

Normstichprobe: 2017/2018: N=348

<b>Geschlecht</b>	weiblich	68,1%
	Männlich	30,5%

<b>Alter</b>	0-19 Jahre	5,5%
	20-29 Jahre	10,3%
	30-39 Jahre	27,9%
	40-49 Jahre	26,7%
	50-59 Jahre	21,3%
	60-69 Jahre	8,3%

Ausbildung

<b>und Beruf</b>	Ausbildung	4,8%
	Studium	28,2%
	Berufstätig	66,9%

#### 5. Anwendungsmöglichkeiten

Der STARC-5 eignet sich zur Persönlichkeitsdiagnostik, sowohl für Forschungszwecke als auch zur Individualdiagnostik.

Denkbar sind vor allem Kontexte der Organisations- und Wirtschaftspsychologie, der Gesundheitspsychologie, Sozialpsychologie, sowie pädagogischer Psychologie. Auch zur Unterstützung der Diagnose und Therapieansätze klinischer Symptomatiken, kann der STARC-5 herangezogen werden.

Für die **Arbeits- und Organisationspsychologie** ist der positive Zusammenhang zwischen Selbstwahrnehmung einer Person und ihrem Empowerment Empfinden am Arbeitsplatz belegt (Judge et al., 1997) und auch zu höherer Leistung und verringerter Kündigungsabsicht führt

(Monje Amor et al., 2020). Der positive Zusammenhang gilt auch für Empowerment im Zusammenhang mit Prozessverbesserung und Kundenzufriedenheit (Kirkman & Rosen, 1999), sowie Teamleistung (Chen et al., 2007). Der STARC-5 Fragebogen von Himmer-Gurdan (2023) wurde bereits in verschiedenen Bereichen der Arbeits-/ Organisations- und Wirtschaftspsychologie angewendet. Beispielsweise im Bereich des Einzelhandels (vgl. Bender et al., 2020). oder bei einer Studie über das Home-Office (vgl. Geiß, M. et al. 2020).

In der **Gesundheitspsychologie** wurde der Empowerment-Ansatz in einer Studie von Santoso et al. (2019) aufgegriffen. Die Forschergruppe untersuchte den Zusammenhang zwischen Empowerment der Mutter und der Ernährung ihrer Kinder, jedoch ohne signifikante Ergebnisse, was die Forschenden wiederum auf das Studiendesign zurückführten. Dennoch könnte diese Studie als Basis für weitere Studien in diesem Bereich gesehen werden. Interessante Studien finden sich auf dem Gebiet der Diabetes. So arbeiteten Tol et al. (2013), Pulvirenti et al. (2014) und Ausili et al. (2017) einen negativen Zusammenhang zwischen Empowerment und den HbA1c-Spiegeln heraus. Darüber hinaus wirkt sich Empowerment u.a. positiv auf die Verhaltensänderung, die Gesundheitskompetenz, die Selbstfürsorge und -kontrolle der Patienten und Patientinnen aus. Ein konkretes Forschungsfeld, in welchem der Empowerment-Fragebogen (Himmer-Gurdan, 2019) eingesetzt wurde, beschäftigte sich mit dem Zusammenhang zwischen **psychischen Erkrankungen** und Empowerment (vgl. Kroll, G. & Gall, Zinecker, D., 2020).

Innerhalb der **Sozialpsychologie**, sowie der **pädagogischen Psychologie** haben Saleh & Mujahiddin (2020) zu dem Ergebnis, dass die Universitäten eine zentrale Rolle innerhalb des Empowerments der Gesellschaft einnehmen. In einer Studie mit wohnungslosen Menschen untersuchten Jefferson und Harkins (2011) die Wirkung und Bedeutung von Empowerment und konnten herausarbeiten, dass beschäftigte Wohnungslose bei einem Zeitungsverkauf Empowerment sowohl auf intrapsychischer Ebene (durch höhere Selbstwirksamkeit und Erfahrung), als auch auf sozialer Ebene (durch Mitspracherecht) erlebten. In diesem Forschungsfeld wurde der Empowerment-Fragebogen (Himmer-Gurdan, 2019) bereits mehrfach eingesetzt. Es liegen positive Studienergebnisse zu Empowerment und Alter (vgl. Ehret et al., 2019). bzw. Suizidprävention für ältere Menschen (vgl. Hanf, D., 2023), Empowerment und Mütter mit Klein-bzw. Vorschulkindern (Wachenbrunner, L.K. 2022), Empowerment und COVID-Impfbereitschaft (vgl. Godenrath, A.-L.,2022) oder auch Empowerment und Homeschooling (vgl. Hanf, D., 2023) vor. Darüber hinaus wurde der

Fragebogen im Forschungsfeld der sozialen Kontakte, des Bindungsverhaltens, der Stressbewältigung bei Jugendlichen und der Vergebung eingesetzt.

## 6. Kurzfassung

### Diagnostische Zielsetzung

Empowerment kann definiert werden als „Selbstbemächtigung, Selbstbefähigung oder Stärkung von Autonomie und Eigenmacht“ (Herriger, 2006). Dabei steht die Selbstbestimmung und Lebensautonomie, sowie die Entdeckung der Stärken eines Menschen im Zentrum. Menschen entwickeln durch Empowerment-Prozesse im Lauf der Zeit Kräfte, die es ermöglichen, selbstständig eine Verbesserung ihres Lebens herbeizuführen. Für den Empowerment-Begriff findet sich auf Grund seiner offenen, normativen Form keine einheitliche Verständigung in der Wissenschaft und psychosozialen Praxis (Herriger, 2020).

Die Empowerment-Arbeit kann auf den vier Ebenen der Individualebene, Ebene der sozialen Netzwerke, institutionellen Ebene, politische Ebene, stattfinden.

Himmer-Gurdan arbeitet in STARC-5 mit 5 analytisch entwickelten Dimensionen, die besonders geeignet sind, Empowerment abzubilden und konkrete therapeutische Ableitungen zu treffen: **Self-esteem/ Selbstvertrauen**, **Trust/Optimismus**, **Affective resilience/Affektive Resilienz**, **Reliable problem solving/Problemlösekompetenz**, **Cognitive strength/Kognitive Stärke**. Im Folgenden werden die einzelnen Dimensionen mit den theoretischen Konzepten, die jeweils einfließen dargestellt, um zu verdeutlichen, welche Perspektive darin jeweils abgebildet ist.

Der STARC-5 ist ein modernes Messinstrument zu Erfassung des komplexen Konstruktes des Empowerments und Resilienz. Er ist durch umfassende Theoriercherche und Itemanalysen auf die aussagekräftigsten Dimensionen reduziert worden, die hohe Resilienz anzeigen und gleichzeitig gezielt Rückschlüsse auf wichtige fehlende Aspekte zulassen.

Die Vorteile sind eine schnelle, einfache Bearbeitungsmöglichkeit und gleichzeitig sehr aussagekräftige Ergebnisse. Weiterhin ist eine hohe Akzeptanz bei den Testpersonen, differenzierteren Messungen der Resilienz und inkrementeller Validität durch verbesserte Regressionswerte in Bezug auf unterschiedliche Kriterien (Himmer-Gurdan, 2007).

Der STARC-5 erlaubt es, klare Faktoren für Empowerment und Resilienz zu benennen und daraus eine Bewertung der aktuellen persönlichen Situation zu generieren. Gleichzeitig ist es

möglich, eventuell stärkungswürdige Faktoren herauszulesen. Hierzu gibt es bereits viele Theorien und Therapieansätze, wie diese gezielt gestärkt werden können, um Resilienz aufzubauen.

Die Autorin forscht bereits an kontextbezogenen Angeboten für abgegrenzte Zielgruppen, bei welchen Muster betroffener Faktoren herausgefunden wurden, wie z.B.: Senioren. Es werden begleitend zum STARC-5 bereits gezielt entwickelte Übungen zum Empowerment zur Verfügung gestellt. Weitere Übungen und Programme werden kontinuierlich entwickelt.

Es ist zu beachten, dass die Messinstrumente zur Erfassung von Empowerment und Resilienz sowie der verschiedenen Außenkriterien selbst Limitationen unterliegen. Beispielsweise können bei Inventaren zur Selbsteinschätzung Verzerrungen durch subjektive Betrachtungen und Antworttendenzen entstehen, die die Gültigkeit der Ergebnisse potenziell einschränken. Im STARC-5 wird Validitätseinschränkungen durch Antworttendenzen vorgebeugt, indem die Skalenwerte numerisch in Freifelder eingetragen werden.

Erste Untersuchungen indizieren Konstrukt- und Kriteriumsvalidität. Die Validierung eines Messinstruments stellt einen kontinuierlichen Prozess dar, zu dem künftige Untersuchungen mit dem STARC-5 in Bezug auf andere relevante Konstrukte wichtige Beiträge leisten werden.

Dabei steht die Selbstbestimmung und Lebensautonomie, sowie die Entdeckung der Stärken eines Menschen im Zentrum. Menschen entwickeln durch Empowerment-Prozesse im Lauf der Zeit Kräfte, die es ermöglichen, selbstständig eine Verbesserung ihres Lebens herbeizuführen. Für den Empowerment-Begriff findet sich auf Grund seiner offenen, normativen Form keine einheitliche Verständigung in der Wissenschaft und psychosozialen Praxis (Herriger, 2020). Aus der Praxis betrachtet verfolgen Empowerment Prozesse die Fähigkeiten der Adressaten zu identifizieren und dadurch ein autonomes, selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Darüber hinaus werden durch Empowerment Ressourcen freigesetzt, um die Umstände des Lebens selbst bestimmen zu können (Herriger, 2006). Darüber hinaus hat sich mit dem Empowerment Konzept auch der Blickwinkel auf hilfeschuchende Klienten verändert. Weg von dem defizitären Blick auf die Klienten, hin zu einem wohlwollenden, ressourcenorientierten Blick, der die Klienten stets als kompetente Akteure wahrnimmt. Die Klienten verfügen diesem Blickwinkel nach auch in schwierigen Lebenssituation über das Vermögen, ihr Leben trotzdem selbstbestimmt zu gestalten. Die Empowerment-Arbeit kann auf den vier Ebenen: Individualebene, Ebene der sozialen Netzwerke, institutionelle Ebene, politische Ebene, stattfinden.

## **Aufbau**

Im STARC-5 werden 5 Dimensionen mit insgesamt 39 Items gemessen. Die einzelnen Items werden mit einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet von 1 trifft nicht zu bis 5 trifft voll und ganz zu. Die Bearbeitung kann webbasiert oder paper pencil erfolgen. Die Bearbeitungszeit beträgt 5-10 Minuten.

## **Dimensionen des STARC-V**

- Self-esteem/Selbstvertrauen
- Trust/Optimismus
- Affective resilience/Affektive Resilienz
- Reliable problem solving
- Cognitive strength/Kognitive Stärke

## Grundlagen und Konstruktion

Über Faktorenanalyse wurden die 5 wichtigsten Faktoren für Empowerment und Resilienz gebündelt.

Aus intensiver theoretischer Recherche an verschiedenen Theorien und Modellen, die in das Konstrukt Empowerment und Resilienz einfließen und in der Forschung nicht klar abgegrenzt sind, wurden verschiedene Item Batterien getestet. Die multidimensionale Testung ergab fünf Faktoren, die auf Basis dieser Theorien am besten geeignet scheinen, Empowerment und Resilienz zu beschreiben.

## **Empirische Prüfung und Gütekriterien:**

### Objektivität

Die Testdurchführung, Testauswertung und Interpretation der Ergebnisse sind standardisiert

*Durchführungsobjektivität:* Alle Testpersonen erhalten zu Beginn die gleiche schriftliche Instruktion (vgl. Abschnitt 2.5).

*Auswertungsobjektivität:* Der Empowerment-Fragebogen ist aufgrund formalisierter Anweisungen auswertungsobjektiv. Die von den Testpersonen eingetragenen Skalenwerte werden durch die auswertende Person aufsummiert und jeweils der Mittelwert pro Skala gebildet, der den Skalenwert je Faktor repräsentiert.

*Interpretationsobjektivität:* Die Skalenmittelwerte jeder Testperson werden mit den Referenzwerten der Normstichprobe verglichen. So kann unmittelbar abgelesen werden, ob der Wert als sehr unterdurchschnittlich, unterdurchschnittlich, von mittlerer Ausprägung, überdurchschnittlich oder sehr überdurchschnittlich einzustufen ist.

Sowohl die Objektivität der Durchführung als auch der Auswertung (aufgrund von standardisierten Referenzwerten) kann als erfüllt angesehen werden.

### Reliabilität

Die Reliabilität wurde anhand zweier Studien geprüft. Die erste Studie von Gurdan (2017/2018) hatte eine Stichprobengröße von N = 348, die zweite Studie von Rentz et al. (2019) umfasste eine Stichprobengröße von N = 279, wodurch sich eine Gesamtstichprobengröße von N = 627 ergibt. In der folgenden Tabelle finden sich die Reliabilitäten der einzelnen Skalen.

Hauptfaktor	Reliabilität (Rel.)
Self-esteem/Selbstvertrauen	.85
Trust/Optimismus	.86
Affective resilience/Affektive Resilienz	.85
Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.85
Cognitive strength/Kognitive Stärke	.84

*Tabelle 3: Reliabilitäten des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019)*

### Korrelationen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Korrelationen zwischen den Faktoren.

Faktoren	Korrelationen (r)
Trust/Optimismus und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.73
Trust/Optimismus und Affective resilience/Affektive Resilienz	.6
Trust/Optimismus und Cognitive strength/ Kognitive Stärke	.5
Kognitive Stärke und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.63

Affective resilience/Affektive Resilienz und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.66
Self-esteem/Selbstvertrauen und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	.83
Self-esteem/Selbstvertrauen und Affective Resilience/Affektive Resilienz	.8

*Tabelle 4: Korrelation der Faktoren des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019)*

## Validität

Der STARC-5 wurde bereits über 9 heterogene Studien mit N=1280 (+189) Teilnehmern validiert. verschiedene Studien, die zur Überprüfung der Validität durchgeführt wurden.

## Validierung N= 1628

### Grundlagenvalidierung

**Gurdan, S.** (2017/18), Validierung an der Selbstregulation nach Kuhl N = 348. Affektive Belastbarkeit und Selbstberuhigung (.84), Selbstbestimmung und Problemlösekompetenz (.83).

**Rentz, Schulz, Kister, Paterlini-Worm, Gersch** (2019): Empowerment & Persönlichkeit (Big V), N = 279. Ergebnisse: Optimismus korreliert negativ mit Neurotizismus (-.54) und positiv mit Verträglichkeit bei Männern (.47), Selbstvertrauen korreliert negativ mit Neurotizismus (-.6) und positiv mit der affektiven Resilienz (.6), Die Problemlösekompetenz korreliert positiv mit der Offenheit (.48) und Verträglichkeit (.5) bei Männern.

### Weitere Studien zur Validierung

**Gurdan, S.** (2017/18), Validierung am CPI nach Himmer-Gurdan N = 348, Empowerment korreliert positiv mit Selbstvertrauen (.72), Gewissenhaftigkeit (.66), Resilienz (.77), Autonome Orientierung (.64).

**Federico, Flada, Vonderwell, Stock, Leinberger** (2019) Validierung am AVEM (Berufssoldaten), N=15. Validierung am AVEM, N= 15 (Berufssoldaten). Lebenszufriedenheit und Affektive Resilienz (0.9), Lebenszufriedenheit und Optimismus (.68), Lebenszufriedenheit und Selbstvertrauen (.734), Lebenszufriedenheit und

Problemlösekompetenz (0.68), Innere Ruhe und Affektive Resilienz (.8), Innere Ruhe und Selbstvertrauen: (.67), Offensive Problembewältigung und Problemlösekompetenz (.77), Offensive Problembewältigung und Affektive Resilienz (.72), Offensive Problembewältigung und Optimismus (.70), Distanzierungsfähigkeit und Affektive Resilienz (.75), Offensive Problembewältigung und Selbstvertrauen (.64), Erleben sozialer Unterstützung und Affektive Resilienz (.6), Offensive Problembewältigung und kognitive Stärke (.6), Distanzierungsfähigkeit und Problemlösekompetenz (.6), Problemlösekompetenz und Erfolgserleben im Beruf (.53), Erfolgserleben im Beruf und affektive Resilienz (.5).

**Beer, Häcker, Niebeling, Richter, Leypold (2020):** Validierung am Stressinventar (Eltern im Homeschooling), N =69. Empowerment korreliert mit der Stressbelastung negativ (-.4), Empowerment korreliert mit den Stresssymptomen negativ (-.5), Empowerment korreliert positiv mit den Copingstrategien (positives Denken, aktive Stressbewältigung, soziale Ressourcen) (.72), Positives Denken korreliert positiv mit der Problemlösekompetenz (.64), Selbstvertrauen korreliert positiv mit positivem Denken (.5), Affektive Resilienz korreliert positiv mit positivem Denken (.53).

**Pennington, Salm, Schaak, Sillinger (2019):** Validierung am Stress-Inventar nach Satow, N=36 (Studenten). Empowerment und Stressbelastung (.5), Empowerment und Stressbewältigung (.7).

**Geiß, M.,Mihalache, E. Scherrer,C., Baseng C., Schmidt S., Eberhart, N. (2020),** Validierung an der Befindlichkeits-Skala der AOK-Studie, N = 45, Signifikanter Zusammenhang zwischen Empowerment und Arbeitsort.

**Gursch, A., Lencewicz, Rockstroh, I. Sowietzki, K. (2020):** Validierung an der Selbstkontrolle nach Neubach/Schmidt, N = 203, Selbstvertrauen korreliert mit der Problemlösekompetenz (.6)

**Godenrath, A.L., Jasna Grünwald, J., Isermann, S., Hollocker, S., Musolff, T. (2020),** Validierung am Stressinventar (Satow), N = 70 (systemrelevante Berufe). Optimismus, Problemlösekompetenz, kognitive Stärke, Selbstvertrauen korrelieren negativ mit Stress (-.4 bis -.44). Die Zusatzskala Belastung korreliert positiv mit Stress (.5), die Zusatzskala Ressourcen korreliert negativ mit Stress (-.6)

**Komorčec , S.** (2022), Empowerment Faktoren und Prokrastination: Optimismus -.41, Kognitive Stärke -.40, Selbstvertrauen -.39, Affektive Resilienz -.33, Problemlösekompetenz -.40, Gesamt-Empowerment -.48.

**Grünvogel, E.** (2022) Psychologisches Empowerment suchtkranker Menschen durch tägliches Fotografieren positiv empfundener Motive zur Verbesserung der psychischen Belastung für Therapie und Prävention, N=12. Validierung an Symptomcheckliste 90 (SCL90-S), Beck'sches Depressions-Inventar (BDI-II), Habituell Subjektive Wohlbefindensskala (HSWBS), Resistenzorientierung-Regenerationsorientierungs-Skala (ReRe-Skala). Mittelwerte der Experimentalgruppe von 61 auf 53 gesenkt. Der durchschnittliche T-Werte der Grundsätzlichen psychischen Belastung (GSI) von 63 auf 54.

**Moloco, P.** (2022), Eine quantitative Untersuchung zum Einfluss des sozioökonomischen Status auf Stress und die Copingstrategien bei Berufsschülerinnen und -schülern, N=71. Validierung mit Stress- und Coping-Inventars (SCI) und einer Querschnittanalyse zur Resilienz von Leppert & Strauss (2011). Stressempfinden ist in Verbindung zum Sozioökonomischen Status (SES): Effektstärke  $r = -.317$ . Zwischen SES1 und dem SCI, Effektstärke von  $r = -.317$  und SES1 und stressempfinden  $r = -.586$ .

#### **Weitere Untersuchungen mit dem Empowerment-Fragebogen (N gesamt = 501)**

- Ehret, Oberer, Pegande, Weihmann (2019). Empowerment & Alter, N = 53
- Bartsch, Kupferschmitt, Piepenbrock, Le Roch (2019). Empowerment und soziale Medien, N=38
- Bender, Dunecke, Benoit, Greisch, Mirlach (2020). Empowerment im Einzelhandel, N = 48
- Denkwitz, Meixner, Ney, Tellmann (2020). Zusammenhang zwischen Empowerment und sozialem Kontakt bei Senioren, N=25 (Senioren)
- Godenrath, A.-L. (2022). Untersuchung des Einflusses von Persönlichkeit, Empathie und Empowerment auf die Bereitschaft zur Impfung gegen Covid-19. N=275
- Hanf, D. (2023). Eine quantitative Untersuchung zur Bedeutung des Empowerments für die Suizidprävention bei älteren Menschen, N=37
- Kroll, G., Gall, Zinecker, D. (2020). Psychische Erkrankung als Indikator für Empowerment, N= 25 (Psychisch Gesunde/ Erkrankte)

- Wachenbrunner, L. K. (2022). Der Einfluss des individuellen Empowerments von Müttern mit Klein- und Vorschulkindern auf deren Wohlbefinden und die selbstbeurteilten Angst- und Depressionstendenzen nach zwei Jahren Covid-19 Pandemie. N=92 (Mütter)

### Normen

In folgender Tabelle finden sich Referenzwerte zur Interpretation des STARC-5

Self-esteem/Selbstvertrauen	Intervall	Trust/Optimismus	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0
unterdurchschnittlich	2.1-3.1	unterdurchschnittlich	2.1-3.1
Mittlere Ausprägung	3.2-4.0	Mittlere Ausprägung	3.2-4.0
überdurchschnittlich	4.1-4.6	überdurchschnittlich	4.1-4.5
Sehr überdurchschnittlich	4.7-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0

Affective resilience/Affektive Resilienz	Intervall	Reliable problem solving/Problemlösekompetenz	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-1.9	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.1
unterdurchschnittlich	2.0-2.9	unterdurchschnittlich	2.2-3.1
Mittlere Ausprägung	3.0-3.8	Mittlere Ausprägung	3.2-4.0
überdurchschnittlich	3.9-4.5	überdurchschnittlich	4.1-4.5
Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0

Cognitive strength/Kognitive Stärke	Intervall	Empowerment-Gesamtindex	Intervall
Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0	Sehr unterdurchschnittlich	1.0-2.0
unterdurchschnittlich	2.1-2.9	unterdurchschnittlich	2.0-3.0
Mittlere Ausprägung	3.0-3.8	Mittlere Ausprägung	3.1-3.9
überdurchschnittlich	3.9-4.4	überdurchschnittlich	4.0-4.5

Sehr überdurchschnittlich	4.5-5.0	Sehr überdurchschnittlich	4.6-5.0
---------------------------	---------	---------------------------	---------

*Tabelle 5: Referenzwerte des Empowerment-Fragebogens (Himmer-Gurdan, 2019)*

## 7. Bewertung

Der STARC-5 ist ein modernes, bimodales Messinstrument zur Erfassung von Empowerment. Natürlich gibt es bei der Masse an Theorien zum Empowerment und Resilienz eine Vielfalt anderer Konstruktionsmöglichkeiten, um dieses Konzept darzustellen.

Für den STARC-5 wurden analytisch die fünf Faktoren aus einer großen Vielfalt von Items ermittelt, die am besten geeignet scheinen, das Konstrukt des Empowerments darzustellen. Aufgrund der vielfältigen vorliegenden Anwendungen auf verschiedenste Kontexte, ist die Verfasserin überzeugt, dass es aktuell die beste Methode darstellt, um Empowerment und Resilienz zu ermitteln.

Eine Weiterentwicklung des STARC-5 ist für Kinder geplant.

Die Vorteile liegen vor allem in einer hohen Akzeptanz bei den Testpersonen, differenzierteren Messungen der Persönlichkeit und inkrementeller Validität durch verbesserte Regressionswerte in Bezug auf unterschiedliche Außenkriterien (Himmer-Gurdan, 2007). Weitere Vorteile liegen im potenziellen Vorbeugen von Validitätseinschränkungen durch Antworttendenzen und verschiedenen Außenkriterien validiert welche beim STARC-5?

Konvergente Validität konnte durch hohe Validierung an verschiedenen Theoretischen Modellen belegt werden. Es liegen vor: Validierung der Selbstregulation nach Kuhl N=348, Empowerment & Persönlichkeit (Big V), N = 279, Validierung am AVEM N= 15, Validierung am Stressinventar N=69, Validierung am Stress-Inventar nach Satow, N=36, Validierung an der Befindlichkeits-Skala der AOK-Studie, Validierung an der Selbstkontrolle nach Neubach/Schmidt, N = 203, Validierung am Stressinventar (Satow), N = 70.

Divergente Validität: Eine hohe Konstruktvalidität der einzelnen Faktoren liegt vor. Untereinander korrelieren die Faktoren mittel bis hoch, was sich auch theoretisch begründen lässt und die Validität eher noch stärkt.

Wie aus den theoretischen Hintergründen in 1.1. abzuleiten ist, begünstigt ein hohes Maß an Trust/ Optimismus auch hohe Reliable problem solving/Problemlösekompetenz (Korrelation

.73), denn wer daran glaubt, dass er Dinge gut bewältigen kann und es in seiner Macht liegt, zu guten Lösungen zu kommen, hat auch bessere Kapazitäten für Problemlösungen. Der gleichen Argumentationslogik folgt Self-esteem/Selbstvertrauen und Problemlösungskompetenz/Reliable problem solving (Korrelation .83). Self-esteem/Selbstvertrauen und Affective Resilience/Affektive Resilienz/Belastbarkeit (? Ist das das Gleiche – der Begriff taucht nur hier auf) korrelieren mit .8 ebenfalls noch hoch. Auch hier zeigt sich, dass Selbstvertrauen, also Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit, hohe Wertigkeit es ermöglicht, durch belastendere Situationen hindurchzugehen, als bei niedrigem Selbstvertrauen.

### Korrelationen

- Trust/Optimismus und Reliable problem solving/Problemlösekompetenz (.73)
- Trust/Optimismus und Affective resilience/Affektive Resilienz (.6)
- Trust/Optimismus und Cognitive strength/Kognitive Stärke (.5)
- Cognitive strength/Kognitive Stärke und Reliable Problem solving/Problemlösekompetenz (.63)
- Affective resilience/Affektive Resilienz und Reliable Problem solving/Problemlösekompetenz (.66)
- Self-esteem/Selbstvertrauen und Reliable Problem solving/Problemlösekompetenz (.83)
- Self-esteem/Selbstvertrauen und Affective resilience/Affektive Resilienz (.8)

Es ist zu beachten, dass die Messinstrumente zur Erfassung der 5 STARC-Dimensionen und der verschiedenen Außenkriterien selbst Limitationen unterliegen. Beispielsweise können bei Inventaren zur Selbsteinschätzung Verzerrungen durch subjektive Betrachtungen und Antworttendenzen entstehen, die die Gültigkeit der Ergebnisse potenziell einschränken.

Erste Untersuchungen indizieren Konstrukt- und Kriteriumsvalidität (siehe Seite 11).

Die Validierung eines Messinstruments stellt einen kontinuierlichen Prozess dar, zu dem künftige Untersuchungen mit dem STARC-5 in Bezug auf andere relevante Konstrukte wichtige Beiträge leisten werden

Die Vorhersagekraft des STARC-5 wurde noch nicht in Bezug auf tatsächlich gezeigtes Verhalten und Fremdbeurteilungen geprüft. Künftige Untersuchungen zur Kriteriumsvalidität könnten die

Vorhersagegüte des STARC-5 in Bezug auf beispielsweise Fremdbeurteilungen bedeutsamer Personen in sozialen Netzwerken (z. B. Bezugspersonen, Vorgesetzte, Lehrer\*innen) können zusätzlich einen wertvollen Beitrag zur Beurteilung der Kriteriumsvalidität leisten. Da es sich beim STARC-5 um ein Instrument zur Selbsteinschätzung handelt, können Verzerrungen bei der Selbstwahrnehmung der Testpersonen und verschiedene Antworttendenzen, beispielsweise in Richtung sozialer Erwünschtheit, die Validität der Ergebnisse einschränken.

Die Items des STARC-5 sind jedoch positiv und wertschätzend formuliert, wodurch die Tendenz selbstwertdienlicher Verzerrungen als auch Verfälschungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten verringert werden könnte. In Bezug auf die Eichung des STARC-5 ist zu beachten, dass die Referenzwerte zur Ergebnisinterpretation aus den Daten verschiedener Stichproben gewonnen wurden, die zu neun unterschiedlichen Zeitpunkten (eintragen) untersucht und hinsichtlich einzelner Charakteristika der Zielgruppen heterogen einzuschätzen sind. Aufgrund der Stichprobenheterogenität (Berufssoldaten, Eltern im Homeschooling, Studenten, Arbeitnehmer, Systemrelevante Berufe und der kürzeren Abstände zwischen den Messzeitpunkten (2017-2020) kann die Gültigkeit der Interpretation individueller Daten durch die Referenzwerte relativ hoch eingeschätzt werden. Um die Aktualität und Repräsentativität der Referenzwerte zu sichern, kann es für eine künftige Eichung wichtig sein, die Datenerhebung zu weiteren einem Messzeitpunkten vorzunehmen, sowie eine noch umfassendere und heterogenen Stichprobe zu untersuchen.

## 8. Literatur

- Abou-Shouk, M. A., Mannaa, M. T. & Elbaz, A. M. (2021, Januar). Women's empowerment and tourism development: A cross-country study. *Tourism Management Perspectives*, 37, 100782. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100782>
- Achtziger, A. (2019). Rubikonmodell der Handlungsphasen. *Dorsch - Lexikon der Psychologie*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/rubikonmodell-der-handlungsphasen>
- Achtziger, A. & Gollwitzer (2010). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In Heckhausen, J. & Heckhausen H. (Hrsg.). (2010). *Motivation und Handeln* (4., überarb. u. aktualisierte Aufl., S. 309–335). Springer.
- Aggarwal, A., Dhaliwal, R. S., & Nobi, K. (2018). Impact of Structural Empowerment on Organizational Commitment: The Mediating Role of Women's Psychological Empowerment. *Vision*, 22(3), 284–294. <https://doi.org/10.1177/0972262918786049>
- Anshel, M. H. & Kaissidis, A. N. (1997). Coping style and situational appraisals as predictors of coping strategies following stressful events in sport as a function of gender and skill level. *British Journal of Psychology*, 88(2), 263–276. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1997.tb02634.x>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. London: Jossey-Bass.
- Antonovsky A. (1983) The Sense of Coherence: Development of a research instrument. In: Schwartz WS: Research Center for Behavioral Medicine. Tel Aviv University: Newsletter and Research Reports.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. London: Jossey-Bass.
- Ausili, D., Barbaranelli, C. & Riegel, B. (2019, 1. April). Generalizability of the Self-Care of Diabetes Inventory Across Cultures and Languages: Italy and the United States. *Evaluation & the Health Professions*, 43(1), 41–49. <https://doi.org/10.1177/0163278719840689>
- Baddeley, A. (2000). The episodic buffer: a new component of working memory? *Trends in Cognitive Sciences*, 4(11), 417–423. [https://doi.org/10.1016/s1364-6613\(00\)01538-2](https://doi.org/10.1016/s1364-6613(00)01538-2)
- Baddeley, A. (2003). Working memory: looking back and looking forward. *Nature reviews neuroscience*, 4(10), 829-839.
- Baddeley, A. D., Eysenck, M. W., Anderson, M. & Anderson, M. C. (2009). *Memory*. Amsterdam University Press.
- Baddeley, A. & Hitch, G. (1974): Working memory. In: G. H. Bower (Hrsg.): *The psychology of learning and motivation: Advances in research and theory*. Vol. 8, Academic Press.

- Baddeley, A. D. (2006). Working memory: An overview. In S. J. Pickering (Ed.): Working memory and education. Academic Press.
- Bandura A. (1990). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanismus. Nebraska Symposium on Motivation. Nebraska Symposium on Motivation. PMID: 2130260.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control.
- Bandura, A. (2004). Health Promotion by Social Cognitive Means. Health Education & Behavior, 31(2), 143–164. <https://doi.org/10.1177/1090198104263660>
- Bartholdt, L. & Schütz, A. (2010). Stress im Arbeitskontext. Ursachen, Bewältigung und Prävention. Weinheim: Beltz.
- Bateson, G. [1964] (1981). Die logischen Kategorien von Lernen und Kommunikation. In: Bateson, G., Ökologie des Geistes. Suhrkamp.
- Baumann, N. (2021). Handlungskontrolltheorie. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/handlungskontrolltheorie>
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2011). Handbook of self-regulation: research, theory, and applications. The Guilford Press.
- Bengel, J. (2021). Salutogenese. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/salutogenese>
- Betsch, T., Funke, J. & Plessner, H. (2010). Allgemeine Psychologie für Bachelor: Denken - Urteilen, Entscheiden, Problemlösen (Lehrbuch mit Hörbeiträgen und Online-Materialien) (2011. Aufl.). Springer.
- Beyer, R. & Gerlach, R. (2017). Sprache und Denken. Springer Publishing.
- Blank, B. (2018). Empowerment. In: Blank, B., Gögercin, S., Sauer, K., Schramkowski, B. Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Springer VS, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_27)
- Blank, B. & Huber, H. (2017). Langzeitwirkungen eines Empowerment-Ansatzes. Eine empirische Studie mit ehemals obdach- und wohnungslosen Frauen. In: Wohnungslos 59 (2/3), 87-99.
- Blickhan, D. & Eid, M. (2018). Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis (2. Aufl.). Junfermann Verlag.
- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M. & Lozo, L. (2013). Motivation und Emotion. Springer-Lehrbuch. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-30150-6>

- Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M. & Lozo, L. (2018). Leistungsmotivation. Springer-Lehrbuch, 31–51. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-56685-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-662-56685-5_3)
- Buchwald, P., Hobfoll, S.E. (2013). Die Theorie der Ressourcenerhaltung: Implikationen für den Zusammenhang von Stress und Kultur. In: Genkova, P., Ringeisen, T., Leong, F. (eds) Handbuch Stress und Kultur. Springer VS, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93449-5\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93449-5_8)
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). On the self-regulation of behavior. Cambridge University Press.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 75–89). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-005>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879 – 889.
- Caspar, F. (2016). Rational-emotive Therapie. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/rational-emotive-therapie>
- Chandler, P. & Sweller, J. (1991). Cognitive Load Theory and the Format of Instruction. *Cognition and Instruction*, 8(4), 293–332. [https://doi.org/10.1207/s1532690xci0804\\_2](https://doi.org/10.1207/s1532690xci0804_2)
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Coopersmith, S. (1967). The Antecedents of Self-esteem. W. H. Freeman.
- Daum, M., Wedel, M., Zinke-Wehlmann, C. & Ulbrich, H. (2020). Gestaltung vernetzt-flexibler Arbeit: Beiträge aus Theorie und Praxis für die digitale Arbeitswelt (German Edition, 1. Aufl.). Springer Vieweg.
- Dörner, D. (1979): Problemlösen als Informationsverarbeitung. 2. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer (Kohlhammer-Standards Psychologie Studententext).
- Dörner, D. (1986). Diagnostik der operativen Intelligenz. *Diagnostica*, 32, 290–308.
- Doran, G.T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review* 70 (11): 35–36.
- Dolezal, C. & Novelli, M. (2020, 30. Oktober). Power in community-based tourism: empowerment and partnership in Bali. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(10), 2352–2370. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1838527>

- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040–1048.
- Dweck, C.S. (2012) *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson, London.
- Edelmann, W. (2000). *Lernpsychologie* (6. Aufl.). BeltzPVU.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart.
- Ellis, A. (1974). Rational-emotive theory: Albert Ellis. In A. Burton (Ed.), *Operational theories of personality*. Brunner/Mazel.
- Ellis, A. & Hoellen, B. (2004). *Die rational-emotive Verhaltenstherapie*. Pfeiffer.
- Epstein, S. (1979). Entwurf einer Integrativen Persönlichkeitstheorie. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Selbstkonzeptforschung: Probleme, Befunde, Perspektiven* (S. 15-45). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Faltermaier, T. (2020). Salutogenese. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. <https://doi.org/10.17623/BZGA:224-i104-2.0>
- Faltermaier, T. (2021). Coping. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/coping>
- Felfe, Jörg (2012). *Arbeits- und Organisationspsychologie 2: Führung und Personalentwicklung*. Stuttgart.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B.L. (2016). Positivity resonance as a fresh , evidence-based perspective on an age-old topic.
- Funke, J. (2022). Kognitive Psychologie. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/gebiet/kognitive-psychologie>.
- Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A. & Asher, E. R. (2004). What Do You Do When Things Go Right? The Intrapersonal and Interpersonal Benefits of Sharing Positive Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 228–245. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.228>
- Gable, S. L., Gonzaga, G. C. & Strachman, A. (2006, November). Will you be there for me when things go right? Supportive responses to positive event disclosures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(5), 904–917. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.5.904>

- Gerlach, A. L. (2016). *kognitive Um-/Restrukturierung*. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/kognitive-um-restrukturierung>.
- Gerull, S. (2017). Partizipation in der Wohnungslosenhilfe. *Wohnungslos*, 59 (4), 113-117.
- Gigerenzer, G. (2021). Heuristik. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/heuristik>.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal Achievement: The Role of Intentions. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 141–185. <https://doi.org/10.1080/14792779343000059>
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.54.7.493>
- Gough, H. (1982): *California psychological inventory*, dt. Bern:Huber.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *The American Psychologist*, 5(9), 444–454.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Hänsel, F., Baumgärtner, S. D., Kornmann, J. M. & Ennigkeit, F. (2016). *Kognition*. Springer-Lehrbuch. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-50389-8\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-662-50389-8_2)
- Heuer, H. (2019). *Exekutive Funktionen*. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/exekutive-funktionen>.
- Heckhausen, H. (1977). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and emotion*, 1(4), 283-329.
- Heckhausen, H., Gollwitzer, P. & Weinert, F. E. (1987). *Jenseits des Rubikon*. Springer Publishing.
- Herriger, N. (2006). Materialien 1: Stichwort Empowerment. In *Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.). Fachlexikon der sozialen Arbeit (6. Aufl. S. 232–233)*. Berlin.
- Herriger, N. (2020). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung*. Kohlhammer.
- Herzberg, P. Y. (2021). *Optimismus*. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/optimismus>
- Hoberg, G. (1994): *Persönlichkeitsprofile: beobachten – einschätzen – verändern*. Klett Verlag für Wissen und Bildung.
- Hobfoll, S. E. (1988): *The ecology of stress*. Washington, D.C.: Hemisphere.
- Höger, D. (2012). Die Entwicklung des Klientenzentrierten Konzepts. *Gesprächspsychotherapie*, 15–32. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-28650-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-642-28650-6_2)
- Holtmann M., Laucht M. (2008): Biologische Aspekte der Resilienz. In: Opp, G., Fingerle M., *Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz (S. 32 – 44)*, Ernst Reinhardt Verlag München.

- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A. & Khan, S. A. R. (2020, Juli). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121429>
- Jacob, N. C. (2017). *Kreativität und Innovation*. Springer Publishing.
- Jefferson, D. & Harkins, D. (2011). „Hey, I’ve got a voice, too.“. Narratives of adversity, growth and empowerment. *Journal of Social Action in Counseling Psychology* 3(2), 104-108.
- Johannsen, J. & Leipoldt, T. (2016). *Handwerkszeug der systemischen Beratung: Das Buch zur Weiterbildung Systemisches Tool Camp - 2. Auflage (2. Aufl.)*. BoD – Books on Demand.
- Johnstone, K. (2004). *Theaterspiele: Spontaneität, Improvisation und Theatersport*. 5. Auflage. Alexander Verlag, Berlin.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00318.
- Jünemann, A.-K. & Frey, D. (Hrsg.). (2015). *Selbstwert und Selbstvertrauen*. In *Psychologie der Werte* (1. Aufl. 2016 Aufl., S. 187–199). Springer.
- Kalisch, R., Baker, D. G., Basten, U., Boks, M. P., Bonanno, G. A., Brummelman, E., Chmitorz, A., Fernández, G., Fiebach, C. J., Galatzer-Levy, I., Geuze, E., Groppa, S., Helmreich, I., Hendler, T., Hermans, E. J., Jovanovic, T., Kubiak, T., Lieb, K., Lutz, B., . . . Kleim, B. (2017). The resilience framework as a strategy to combat stress-related disorders. *Nature Human Behaviour*, 1(11), 784–790. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0200-8>
- Kaluza, G. (2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin: Springer.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1989). *When giants learn to dance*. New York/London: Simon & Schuster.
- Keupp, H. (2002). *Identitätskonstruktionen*. Hamburg: Rohwolt.
- Klieme, E., Funke, J., Leutner, D., Reimann, P. & Wirth, J. (2001). Problemlösen als fächerübergreifende Kompetenz? Konzeption und erste Resultate aus einer Schulleistungsstudie. *Zeitschrift für Pädagogik*, 47, 179–200. <https://doi.org/10.25656/01:527>
- Krohn, J. *Emotion und Zielverfolgung (Inauguraldissertation)*. (2014, März). <https://d-nb.info/104875023X/34>.
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Springer.

- Kuhl, J. (1994). Action and state orientation: Psychometric properties of the action control scales (ACS-90). In Kuhl, J. & Beckmann, J. (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation*. Hogrefe.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Hogrefe.
- Kuhl, J. (2005). Eine neue Persönlichkeitstheorie. Retrieved January, 2, 2019.
- Kunzler, A. M., Gilan, D. A., Kalisch, R., Tüscher, O. & Lieb, K. (2018). Aktuelle Konzepte der Resilienzforschung. *Der Nervenarzt*, 89(7), 747–753. <https://doi.org/10.1007/s00115-018-0529-x>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Co.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.S. & Launier, R. (1981) Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: Nitsch, J.R. (Hrsg) *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Huber, Bern, S 213–259.
- Le Boterf, G. (1998). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris: Eyrolles – Éditions d’Organisation.
- Le Boterf, G. (2010). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Paris: Eyrolles – Éditions d’Organisation.
- Leutner, D., Fleischer, J., Wirth, J., Greiff, S. & Funke, J. (2012). Analytische und dynamische Problemlösekompetenz im Lichte internationaler Schulleistungsvergleichsstudien. *Psychologische Rundschau*, 63(1), 34–42. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000108>
- Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. CAPP Press.
- Lorra, J., Möltner, H. New Work: Die Effekte von Leader-Member Exchange auf psychologisches Empowerment, extraproduktives Verhalten und Fluktuationsabsicht der Mitarbeitenden (2021). *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75, 322–336. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00238-3>
- Lück, H. E. (2016). *Rotter, Julian B.* Dorsch - Lexikon der Psychologie.
- Lutz, G. (2019). Mindset-Theorie. Dorsch – Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/mindset-theorie>
- Lyssenko, L., Rottmann, N. & Bengel, J. (2010). Resilienzforschung. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 53(10), 1067–1072. <https://doi.org/10.1007/s00103-010-1127-7>

- Malik, M., Sarwar, S. & Orr, S. (2021, Januar). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.002>
- Markgraf, J. (2018). Handlungskontrolle. Pschyrembel Online. <https://www.pschyrembel.de/Handlungskontrolle/P04NR>
- Mayer, R. E. (1992). *Thinking, problem solving, cognition*. New York, NY: Freeman.
- Mazza, S., Sukowski, N. & Herb, E. (2020). New Work und psychologisches Empowerment: Chancen und Grenzen (Nr. 2570–2459). Reuter, U. & Loose, T. Abgerufen am 13. September 2022, von [https://www.vwa-hochschule.de/files/content/hochschule/downloads/professoren-publikationen-vortrage/Sukowski/Vol\\_3\\_2020-03\\_Mazza\\_Sukowski\\_Herb\\_gesamt.pdf](https://www.vwa-hochschule.de/files/content/hochschule/downloads/professoren-publikationen-vortrage/Sukowski/Vol_3_2020-03_Mazza_Sukowski_Herb_gesamt.pdf)
- Michels, C., Villmar, A. & Bauer, N. (2018, 20. September). Zusammenhang zwischen Empowerment im beruflichen Kontext und Arbeitszufriedenheit von angestellten Hebammen – ein Literaturreview. *Geburtshilfe und Frauenheilkunde*. <https://doi.org/10.1055/s-0038-1671205>
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N. & Abeal Vázquez, J. P. (2021, Dezember). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Müller, E. (2012). Ich kann das! Selbstwirksamkeit bei Kindern fördern. *Kindergarten heute* 2/2012.
- Naughton, C., & Wortmann, A. (2020, September). Adapting Adaptability. Vom theoretischen Modell zur angewandten Forschung. Abgerufen am 6. September 2022, von [https://www.researchgate.net/profile/Achim-Wortmann/publication/344324217\\_Adapting\\_Adaptability\\_Vom\\_theoretischen\\_Modell\\_zur\\_angewandten\\_Forschung/links/5f67b664a6fdcc008631c9bd/Adapting-Adaptability-Vom-theoretischen-Modell-zur-angewandten-Forschung.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Achim-Wortmann/publication/344324217_Adapting_Adaptability_Vom_theoretischen_Modell_zur_angewandten_Forschung/links/5f67b664a6fdcc008631c9bd/Adapting-Adaptability-Vom-theoretischen-Modell-zur-angewandten-Forschung.pdf)
- Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2. Aufl. 2011 Aufl.). Springer.
- North, K., Reinhardt, K. & Sieber-Suter, B. (2013). Was ist Kompetenz? Kompetenzmanagement in der Praxis, 43–91. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3696-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3696-7_2)

- Nuber, U. (2011). Leben mit einer dicken Haut. *Psychologie Heute*.  
[https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/downloads/OnlinematerialienPVU/Positive\\_Psychologie/Psychologie%20Heute%20Artikel%20zu%20Resilienz\\_Leben%20mit%20einer%20dicken%20Haut.pdf](https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/downloads/OnlinematerialienPVU/Positive_Psychologie/Psychologie%20Heute%20Artikel%20zu%20Resilienz_Leben%20mit%20einer%20dicken%20Haut.pdf)
- Öllinger, M. (2022). Problemlösen. *Dorsch - Lexikon der Psychologie*.  
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/problemloesen>
- Polya, G. (1945). *How to solve it; a new aspect of mathematical method*. Princeton University Press.
- Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A. & Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Pulvirenti M, McMillan J, Lawn S. (2014). Empowerment, patient centred care and self-management. *Health Expect*, 17: 303–310. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2011.00757.x>
- Raab, G., Unger, F. & Unger, F. (2010). *Marktpsychologie*. Gabler Verlag.
- Reinecker, H. (2019). *Selbstregulation*. *Dorsch - Lexikon der Psychologie*.  
<https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstregulation>.
- Reinhardt, K., & North, K. (2003). Transparency and transfer of individual competencies – A concept of integrative competence management. *Journal Of Universal Computer Science*, 9(12), 1–9
- Renner, B., & Weber, H. (2005). *Optimismus*.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Prentice-Hall psychology series.
- Saleh, A., & Mujahiddin, M. (2020). Challenges and Opportunities for Community Empowerment Practices in Indonesia during the Covid-19 Pandemic through Strengthening the Role of Higher Education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1105-1113.
- Santoso, M.V., Kerr, R. B., Hoddinott, J., Garigipati, P., Olmos, S. & Young, S. L. (2019, 12. Juli). Role of Women’s Empowerment in Child Nutrition Outcomes: A Systematic Review. *Advances in Nutrition*, 10 (6), 1138-1151. <https://doi.org/10.1093/advances/nmz056>
- Satir, V. & Baldwin, M. (1991): *Familientherapie in Aktion, die Konzepte von Virginia Satir in Theorie und Praxis*, Jungfermann Verlag.

- Schermuly, C.C. (2016). *New Work – Gute Arbeit gestalten*. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. Freiburg: Haufe.
- Schermuly, C. C. & Meyer, B. (2015, 2. November). Good relationships at work: The effects of Leader-Member Exchange and Team-Member Exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 673–691. <https://doi.org/10.1002/job.2060>
- Schermuly, C. C., Schermuly, R. A., & Meyer, B. (2011). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of Educational Management*; 25, 252-264.
- Schwarzer, R. & Renner, B. (1997). Risikoeinschätzung und Optimismus. In Schwarzer, R. (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie. Ein Lehrbuch* (S. 43-66) Göttingen: Hogrefe.
- Seligman, M.E.P. (1991) *Learned Optimism*, Pocket Books, New York
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Signer-Fischer, S. (2019). Identität, Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen Hypnosystemische Methoden mit Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen. Jahrestagung der LAG der Erziehungsberatung in Niedersachsen - 100 Jahre AWO / 40 Jahre ZEF, Seesen.
- Simon, B. L. (1994). *The Empowerment Tradition in American Social Work: A History* (1. Aufl.). Columbia University Press.
- Solomon, B. B. (1977). *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities* (1st U.S. Edition, 3rd Printing). Columbia University Press.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In J. Barling & C. L. Cooper (Hrsg.), *Handbook of organizational behavior* (S. 54–72). Thousand Oaks: Sage.
- Stark, W. (2022). Empowerment – Dorsch - Lexikon der Psychologie. Abgerufen am 16. September 2022, von <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/empowerment>
- Stangl, W. (2022). ABC-Modell der Emotionen . Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/12609/abc-modell-der-emotionen>.
- Stangl, W. (2022). *Selbstwirksamkeit* . Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/1535/selbstwirksamkeit-selbstwirksamkeitserwartung>.

- Stangl, W. (2022). Theorie des sozialen Vergleichs. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/24293/theorie-des-sozialen-vergleichs>.
- Steckelberg, A. V. (2021). Kreativität, Problemlösen, Lernen und das Modell kreativen Lernens. Coaching als Förderung kreativen Lernens, 31–114. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-32383-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-32383-7_2)
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin*, 103(2), 193.
- Thun-Hohenstein, L., Lampert, K. & Altendorfer-Kling, U. (2020). Resilienz – Geschichte, Modelle und Anwendung. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 19(1), 7–20. <https://doi.org/10.1007/s11620-020-00524-6>.
- Tol, A., Baghbanian, A., Mohebbi, B., Shojaeizadeh, D., Azam, K., Shahmirzadi, S.E., Asfia, A. (2013). Empowerment assessment and influential factors among patients with type 2 diabetes. *Journal of Diabetes an Metabolic Disorder*, 12: 6–6. <https://doi.org/10.1186/2251-6581-12-6>.
- Urhahne, D. (2002). Motivation und Verstehen. Waxmann.
- Urton, K. (2017). Selbstwirksamkeitserwartung–Was bedingt sie und wie kann sie gefördert werden. Potsdamer Zentrum für empirische Inklusionsforschung (ZEIF), 3, 1-12.
- Warner, L. M. (2016). Resilienz. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/resilienz>
- Warner, L. M. (2019). Selbstwirksamkeitserwartung. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selbstwirksamkeitserwartung>.
- Weber, H., & Rammsayer, T. (Eds.). (2005). *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und differentiellen Psychologie* (Vol. 2). Hogrefe Verlag.
- Weiner, B., Frieze, I. H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. New York, NY: General Learning Press.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71, 3–25.
- Weiner, B. (1986). Human motivation. New York, NY: Springer.
- Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 806–820. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.806>.
- Wiedemann, A. U. (2021). Implementierungsintention. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/implementierungsintention>

---

Widulle, W. (2009). Handlungsorientiert Lernen im Studium: Arbeitsbuch für soziale und pädagogische Berufe (2009. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wirtz, M. A. (2021). Vulnerabilitäts-Stress-Modell. Dorsch - Lexikon der Psychologie. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/vulnerabilitaets-stress-modell>

Wittchen, H. & Hoyer, J. (2011). Klinische Psychologie & Psychotherapie (Lehrbuch mit Online-Materialien) (Springer-Lehrbuch) (2., vollst. überarb. und aktual. Aufl. 2011 Aufl.). Springer.

Zier, E. (2015). Belastbarkeit von NachwuchsleistungssportlerInnen (Dissertation, Sportpsychologie). München, GRIN Verlag. <https://www.grin.com/document>

## 9. Anhang

Anbei finden Sie den Fragebogen in zwei Varianten.

### Erste Variante: Blockform

In der ersten Version wird eine moderne Form der Item-Darstellung verwendet.

Die Items sind nach den Konstrukten sortiert und zur Transparenz für den Teilnehmer werden diese auch ausdrücklich genannt.

Es hat sich gezeigt, dass den meisten Teilnehmer ähnliche Items sowieso auffallen und sie durch eine getrennte Darstellung eher irritiert sind („das habe ich doch schon einmal ausgefüllt“). Manche fühlen sich sogar gelangweilt oder hintergangen und brechen darauf den Fragebogen ab.

Zudem können sie sich nicht auf ein Konstrukt konzentrieren, da sie zwischen verschiedenen hin und her switchen müssen.

Damit das Intervall-Skalen-Niveau gegeben ist, wurde eine 5er Skala gewählt.

Um die Tendenz zur Mitte allerdings zu vermeiden, gibt es keine Zahlen zum Ankreuzen, sondern Felder zum Eintragen der Werte.

Da jedes Feld aus Neuem ausgefüllt werden muss, kann man der Tendenz zur Mitte oder einem beliebigen „Durchkreuzen“ entgegen wirken und erhält ehrlichere Aussagen.

Die erste Variante stellt also **eine wertschätzende, moderne und methodisch sinnvolle** Variante der Itemdarstellung dar.

### Zweite Variante

Die zweite Version stellt die klassische Variante dar, falls jemand eher diese verwenden möchte.

### Allgemeines

Sollte der Fragebogen mit einem Onlinetool eingestellt werden, das keine Felder ermöglicht, kann auch die klassische Variante zum Ankreuzen verwendet werden.

Bei beiden Varianten kann die Einleitung selbstverständlich dem eigenen Forschungsziel angepasst werden.

## Fragebogen STARC-V

Lieber Teilnehmer,

in dieser Studie soll untersucht werden, was Menschen stark macht, um ihr Leben auch in schweren Situationen erfolgreich bewältigen zu können.

Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen auf einer Skala von 1-5, wobei die Werte folgendes bedeuten:

1: trifft nicht zu

2: trifft selten zu

3: trifft manchmal zu

4: trifft häufig zu

5: trifft voll zu

Bsp.

Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	Bitte tagen Sie hier ein, was auf Sie zutrifft.



Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	4

Es gibt hierbei **keine richtigen oder falschen** Antworten.

Alle Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Danke, dass Sie den Fragebogen ehrlich und vollständig ausfüllen.

Skala: 1: trifft nicht zu, 2: trifft selten zu, 3: trifft manchmal zu, 4: trifft häufig zu, 5: trifft voll zu

Self-esteem/Selbstvertrauen	Wert	Trust/Optimismus	Wert
1. Ich bin ein wertvoller Mensch.		1. Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.	
2. Ich fühle mich gewertschätzt.		2. Ich lache oft.	
3. Ich habe viele positive Seiten.		3. Ich habe eine positive Lebenseinstellung.	
4. Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.		4. Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.	
5. Ich glaube an mich.		5. Schlussendlich wird alles gut.	
6. Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.		6. In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben.	
7. Ich traue mir zu alles zu schaffen.		7. Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.	
		8. Ich blicke positiv in die Zukunft.	

Affective resilience/Affektive Resilienz	Wert	Cognitive strength/Kognitive Stärke	Wert
1. Ich bin emotional sehr belastbar.		1. Ich suche die geistige Herausforderungen.	
2. Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen.		2. Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen.	
3. Ich kann gut mit Druck umgehen.		3. Ich kann mir gut selbst Mut machen.	
4. Ich kann gut abschalten.		4. Mich zu verändern fällt mir leicht.	
5. Viel Stress macht mir nichts aus.		5. In schweren Situationen rede ich mir gut zu.	
6. Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen.		6. Ich denke gerne intensiv nach.	
7. Mich bringt nichts aus der Ruhe.		7. Ich lerne gerne Neues dazu.	
		8. Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken.	
		9. Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.	
		10. Ich löse gerne knifflige Aufgaben.	

<b>Reliable problem solving/Problemlösekompetenz</b>	<b>Wert</b>
1. Gewöhnlich erreiche ich die Ziele, die ich mir setze.	
2. Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen.	
3. Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.	
4. Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.	
5. Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft.	
6. Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.	
7. Ich finde Wege, um mit schweren Situationen umzugehen.	
8. Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/ Probleme ein.	
9. Ich gebe nie auf egal was kommt.	
10. An mich gestellte Aufgaben beende ich auch.	
11. Ich verliere mein Ziel nicht aus den Augen.	

Vielen Dank für die Bearbeitung

## Fragebogen STARC-V

Lieber Teilnehmer,

in dieser Studie soll untersucht werden, was Menschen stark macht, um ihr Leben auch in schweren Situationen erfolgreich bewältigen zu können.

Bitte beantworten Sie die nun folgenden Fragen auf einer Skala von 1-5, wobei die Werte folgendes bedeuten:

1: trifft nicht zu

2: trifft selten zu

3: trifft manchmal zu

4: trifft häufig zu

5: trifft voll zu

Bsp.

Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	Bitte tagen Sie hier ein, was auf Sie zutrifft.



Extraversion	Wert
Ich bin gerne unter Menschen.	4

Es gibt hierbei **keine richtigen oder falschen** Antworten.

Alle Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Danke, dass Sie den Fragebogen ehrlich und vollständig ausfüllen.

**Skala: 1: trifft nicht zu, 2: trifft selten zu, 3: trifft manchmal zu, 4: trifft häufig zu, 5: trifft voll zu**

Fragen	Wert eintragen
1. Ich mag es mich in verschiedene Perspektiven einzudenken.	
2. Ich stelle mich flexibel auf Herausforderungen/ Probleme ein.	
3. Es ist mir wichtig auf neue Erkenntnisse und Lösungen zu kommen.	
4. Ich lasse mich nicht so schnell unterkriegen.	
5. Ich löse gerne knifflige Aufgaben.	
6. Ich fühle mich gewertschätzt	
7. Es fällt mir leicht mich auf das Gute zu konzentrieren.	
8. Ich denke gerne intensiv nach.	
9. Ich fühle mich schweren Situationen gewachsen.	
10. An mich gestellte Aufgaben beende ich auch.	
11. Auch in unerwarteten Situationen bleibe ich gelassen.	
12. Ich möchte stets das Beste aus mir herausholen.	
13. Gut über mich zu sprechen, fällt mir leicht.	
14. In schweren Situationen fällt es mir leicht positiv zu bleiben.	
15. Aufgaben, die viel Nachdenken erfordern, mag ich gerne.	
16. Ich kann gut abschalten.	
17. Bei der Lösung von Problemen setze ich an mir selbst an.	
18. Mich zu verändern fällt mir leicht.	
19. Aus schweren Situationen habe ich viel gelernt.	
20. Ich glaube an mich.	
21. Bei Schwierigkeiten bleibe ich standhaft.	
22. Viel Stress macht mir nichts aus.	
23. Ich nehme mir Menschen zum Vorbild, die ihre Probleme positiv angehen.	
24. Ich glaube grundsätzlich an das Gute im Menschen.	
25. Ich habe viele positive Seiten.	
26. Ich verliere mein Ziel nicht aus den Augen.	
27. Ich suche die geistige Herausforderungen.	
28. Schlussendlich wird alles gut.	
29. Ich finde Wege, um mit schweren Situationen umzugehen.	
30. Ich bin ein wertvoller Mensch.	
31. Ich bin für mein Leben selbst verantwortlich.	
32. Ich kann gut mit Druck umgehen.	
33. In schweren Situationen rede ich mir gut zu.	
34. Ich habe eine positive Lebenseinstellung.	

35. Ich lerne gerne Neues dazu.	
36. Ich bin emotional sehr belastbar.	
37. Ich kann mir gut selbst Mut machen.	
38. Ich blicke positiv in die Zukunft.	
39. Gewöhnlich erreiche ich die Ziele, die ich mir setze.	
40. Mich bringt nichts aus der Ruhe.	
41. Ich traue mir zu alles zu schaffen.	
42. Ich lache oft.	
43. Ich gebe nie auf egal was kommt.	

Vielen Dank für die Bearbeitung

## **Zuordnung der Items für die Auswertung**

### **Self-esteem/Selbstvertrauen**

6, 9, 13, 20, 25, 30, 41

### **Trust/Optimismus**

7, 14, 19, 24, 28, 34, 38, 42

### **Affective resilience/Affektive Resilienz**

4, 11, 16, 22, 32, 36, 40,

### **Reliable problem solving/Problemlösekompetenz**

2, 10, 12, 17, 21, 23, 26, 29, 31, 39, 43

### **Cognitive strength/Kognitive Stärke**

1, 3, 5, 8, 15, 18, 27, 33, 35, 37