

Gerhard Stemmler Jutta Margraf-Stiksrud  
Herausgeber



# Lehrbuch Psychologische Diagnostik

HUBER



Stemmler/Margraf-Stiksrud (Hrsg.)  
Lehrbuch Psychologische Diagnostik

Verlag Hans Huber  
Psychologie Lehrbuch

*Wissenschaftlicher Beirat:*

Prof. Dr. Guy Bodenmann, Zürich

Prof. Dr. Dieter Frey, München

Prof. Dr. Lutz Jäncke, Zürich

Prof. Dr. Franz Petermann, Bremen

Prof. Dr. Astrid Schütz, Bamberg

Prof. Dr. Markus Wirtz, Freiburg i. Brsg.





Gerhard Stemmler · Jutta Margraf-Stiksrud  
(Hrsg.)

# Lehrbuch Psychologische Diagnostik

Verlag Hans Huber

Programmleitung: Susanne Lauri  
Lektorat: Dipl. Psych. Edeltraud Schönfeldt, Berlin  
Gestaltung und Herstellung: Adrian Susin  
Umschlagillustration: Paul Klee, «Wintersonne», 1938  
Standort: Museum Sammlung Rosengart, Luzern  
Umschlaggestaltung: Claude Borer, Basel  
Druckvorstufe: punktgenau GmbH, Bülh  
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Findir, s.r.o., Český Těšín  
Printed in Czech Republic

*Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek*

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



*Anregungen und Zuschriften bitte an:*

Verlag Hans Huber  
Lektorat Psychologie  
Länggass-Strasse 76  
CH-3000 Bern 9  
Tel: 0041 (0)31 300 4500  
Fax: 0041 (0)31 300 4593  
[verlag@hanshuber.com](mailto:verlag@hanshuber.com)  
[www.verlag-hanshuber.com](http://www.verlag-hanshuber.com)

1. Auflage 2015  
© 2015 by Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern  
(E-Book ISBN [PDF] 978-3-456-95518-6)  
ISBN 978-3-456-85518-9

# Inhalt

<b>Vorwort</b> . . . . .	11
<b>Kapitel 1 Verhaltensbeobachtung</b> . . . . .	13
<i>Gerhard Stemmler und Jutta Margraf-Stiksrud</i>	
<b>1.1 Einführung und Grundbegriffe</b> . . . . .	14
1.1.1 Arten der Beobachtung . . . . .	14
1.1.2 Gründe für Verhaltensbeobachtung . . . . .	16
<b>1.2 Verhaltensbeobachtung im Überblick</b> . . . . .	16
1.2.1 Konzipieren . . . . .	16
1.2.2 Wahrnehmen . . . . .	19
1.2.3 Registrieren . . . . .	20
1.2.4 Auswerten . . . . .	21
<b>1.3 Beobachtungsplan I: Was wird beobachtet?</b> . . . . .	22
1.3.1 Beobachtungsziel und Zielmerkmal . . . . .	22
1.3.2 Zielmerkmale-Hierarchien . . . . .	24
1.3.3 Die Beobachtungseinheit . . . . .	27
1.3.4 Zeichen- und Kategoriensystem . . . . .	30
<b>1.4 Beobachtungsplan II: Weitere Festlegungen</b> . . . . .	34
1.4.1 Wo wird beobachtet? . . . . .	34
1.4.2 Welche Rolle nimmt der Beobachter ein? . . . . .	35
1.4.3 Wie wird beobachtet? . . . . .	36
1.4.4 Womit wird beobachtet? . . . . .	36
1.4.5 Auf welche Weise wird beobachtet? . . . . .	38
<b>1.5 Verhalten beobachten</b> . . . . .	38
1.5.1 Aufbau eines Beobachtungsprotokolls . . . . .	38
1.5.2 Beobachtungsintervalle . . . . .	39
<b>1.6 Verhalten beurteilen</b> . . . . .	43
1.6.1 Direkte Einschätzung von Zielgrößen . . . . .	43
1.6.2 Vergleich mit der Verhaltensbeobachtung . . . . .	43
1.6.3 Einschätzskalen . . . . .	46
1.6.4 Aufbau eines Beurteilungsprotokolls . . . . .	49

<b>1.7 Auswertung</b> . . . . .	51
1.7.1 Regelgeleitetheit . . . . .	51
1.7.2 Die regelgeleitete induktive Auswertung . . . . .	52
1.7.3 Elemente von Regeln . . . . .	53
1.7.4 Skalierung: Einheitliche Metrik für diagnostische Informationen . . . . .	54
1.7.5 Auswertungspläne . . . . .	55
1.7.6 Auswertungsplan und Auswertungsbogen: Zielmerkmal ist eine Verhaltensweise . . . . .	56
1.7.7 Auswertungsplan und Auswertungsbogen: Zielmerkmal ist ein enges Konstrukt . . . . .	58
1.7.8 Auswertungsplan und Auswertungsbogen: Zielmerkmal ist ein breites Konstrukt . . . . .	58
<b>1.8 Beobachtungsfehler</b> . . . . .	63
1.8.1 Fehlerfaktoren im Beobachter . . . . .	63
1.8.2 Fehlerfaktoren aus der Wechselwirkung zwischen Zielperson und Beobachter . . . . .	64
1.8.3 Wie Beobachtungsfehler vermeiden? . . . . .	65
<b>1.9 Messtheorie und Fehlerkonzept in der Verhaltensbeobachtung</b> . . . . .	66
1.9.1 Messtheoretischer Status der Verhaltensbeobachtung . . . . .	66
1.9.2 Erfassen der Beobachterübereinstimmung . . . . .	70
Literatur . . . . .	76

## **Kapitel 2 Diagnostische Interviews** . . . . . 77

*Stefan Krumm, Nikola M. Stenzel und Cornelia A. Pauls*

<b>2.1 Das Interview als diagnostisches Verfahren</b> . . . . .	78
2.1.1 Diagnostisches Interview – eine Definition . . . . .	78
2.1.2 Relevanz diagnostischer Interviews in der psychologischen Praxis . . . . .	80
2.1.3 Die diagnostische Situation . . . . .	82
2.1.4 Klassifikation von diagnostischen Interviews . . . . .	84
<b>2.2 Strukturierte und teilstrukturierte Interviews und deren Gütekriterien</b> . . . . .	87
2.2.1 Interviews im klinischen Bereich . . . . .	88
2.2.2 Interviews im Rahmen der Eignungsdiagnostik . . . . .	92
2.2.3 Interviews im pädagogisch-psychologischen Bereich . . . . .	96
2.2.4 Einflussfaktoren und Bestimmung der Güte diagnostischer Interviews . . . . .	98
<b>2.3 Grundlegende Techniken der psychologischen Gesprächsführung I: Vorbereitung, Herstellung einer positiven Atmosphäre, allgemeine Regeln</b> . . . . .	105
2.3.1 Vorbereitung und Einstieg in das Gespräch . . . . .	105
2.3.2 Strategien zur Herstellung einer positiven Gesprächsatmosphäre . . . . .	108
2.3.3 Allgemeine Regeln zur Durchführung von Gesprächen . . . . .	112
<b>2.4 Grundlegende Techniken der psychologischen Gesprächsführung II: Fragetypen unterscheiden und situationsgerecht anwenden</b> . . . . .	116
2.4.1 Klassifikation von Fragen . . . . .	116

2.4.2	Regeln zur Formulierung von Fragen . . . . .	119
2.4.3	Fragen zur Exploration von Ressourcen . . . . .	122
<b>2.5</b>	<b>Vertiefende Techniken der psychologischen Gesprächsführung:</b>	
	<b>Gefühle explorieren und schwierige Situationen meistern . . . . .</b>	<b>125</b>
2.5.1	Exploration von Gefühlen . . . . .	125
2.5.2	Umgang mit peinlichen Themen . . . . .	129
2.5.3	Umgang mit Widerstand . . . . .	130
<b>2.6</b>	<b>Interviewkonstruktion: Funktion und Aufbau von Interviewleitfäden . . . . .</b>	<b>132</b>
2.6.1	Funktionen und Merkmale von Interviewleitfäden . . . . .	132
2.6.2	Relevante Themengebiete identifizieren . . . . .	134
2.6.3	Einen Interviewleitfaden erstellen . . . . .	137
<b>2.7</b>	<b>Auswertung von Interviewinhalten . . . . .</b>	<b>141</b>
2.7.1	Qualitative Auswertung von Interviews . . . . .	143
2.7.2	Quantitative Auswertung von Interviews . . . . .	146
2.7.3	Kombination von qualitativer und quantitativer Auswertung . . . . .	150
	<b>Literatur . . . . .</b>	<b>152</b>

## **Kapitel 3 Testkonstruktion . . . . .** 157

*Christoph J. Kemper, Matthias Ziegler, Stefan Krumm, Moritz Heene und Markus Bühner*

<b>3.1</b>	<b>Einführung und Grundbegriffe . . . . .</b>	<b>157</b>
<b>3.2</b>	<b>Testgütekriterien . . . . .</b>	<b>160</b>
3.2.1	Objektivität . . . . .	162
3.2.2	Reliabilität . . . . .	166
3.2.3	Validität . . . . .	176
3.2.4	Skalierbarkeit . . . . .	181
3.2.5	Ökonomie . . . . .	182
3.2.6	Nützlichkeit . . . . .	182
3.2.7	Normierung . . . . .	183
3.2.8	Vergleichbarkeit . . . . .	184
3.2.9	Zusammenfassung . . . . .	184
<b>3.3</b>	<b>Schritte der Testkonstruktion . . . . .</b>	<b>184</b>
<b>3.4</b>	<b>Konstruktdefinition . . . . .</b>	<b>186</b>
3.4.1	Erfahrungsgeleitet-intuitiver Ansatz . . . . .	186
3.4.2	Sammlung und Analyse von Definitionen durch Literaturrecherche . . . . .	187
3.4.3	Analytisch-empirischer Ansatz . . . . .	188
3.4.4	Personenbezogen-empirischer Ansatz . . . . .	190
3.4.5	Integration der Ergebnisse und Definieren des Konstrukts . . . . .	190
3.4.6	Zusammenfassung . . . . .	193
<b>3.5</b>	<b>Itementwicklung und Testentwurf . . . . .</b>	<b>194</b>
3.5.1	Festlegen der Zielgruppe . . . . .	194

3.5.2	Festlegen des Testziels . . . . .	196
3.5.3	Entscheidung für eine Konstruktionsstrategie . . . . .	196
3.5.4	Festlegen der Art der Merkmale . . . . .	198
3.5.5	Wahl des Antwortformats . . . . .	199
3.5.6	Generelle Richtlinien zur Itemformulierung . . . . .	201
3.5.7	Zusammenfassung . . . . .	202
<b>3.6</b>	<b>Empirische Erhebung . . . . .</b>	<b>202</b>
3.6.1	Erhebung qualitativer Daten . . . . .	203
3.6.2	Erhebung quantitativer Daten . . . . .	203
<b>3.7</b>	<b>Prüfung der Item- und Testwertgüte . . . . .</b>	<b>204</b>
3.7.1	Prüfung der Itemgüte . . . . .	204
3.7.2	Prüfung der Testwertgüte . . . . .	209
<b>3.8</b>	<b>Revision des Testentwurfs . . . . .</b>	<b>210</b>
<b>3.9</b>	<b>Validierung der Testendform . . . . .</b>	<b>212</b>
<b>3.10</b>	<b>Normierung . . . . .</b>	<b>213</b>
3.10.1	Bezugssysteme für die Interpretation von Testwerten . . . . .	213
3.10.2	Erhebungsdesign der Normierungsstichprobe . . . . .	214
3.10.3	Erstellen von Normwerten . . . . .	215
<b>3.11</b>	<b>Abschließende Bemerkungen . . . . .</b>	<b>218</b>
	Literatur . . . . .	219
 <b>Kapitel 4: Testverfahren . . . . .</b>		<b>223</b>
<i>Jutta Margraf-Stiksrud und Gerhard Stemmler</i>		
<b>4.1</b>	<b>Definition und Klassifikation von Tests . . . . .</b>	<b>223</b>
4.1.1	Definitionen . . . . .	224
4.1.2	Übersicht über Testverfahren . . . . .	226
4.1.3	Durchführung von Tests . . . . .	229
4.1.4	Kriterien zur Beurteilung von Tests . . . . .	231
<b>4.2</b>	<b>Testgütekriterien und Testbericht . . . . .</b>	<b>235</b>
4.2.1	Haupt- und Nebengütekriterien . . . . .	235
4.2.2	Gliederung von Testberichten . . . . .	236
<b>4.3</b>	<b>Leistungstests zur Intelligenzmessung bei Erwachsenen . . . . .</b>	<b>237</b>
4.3.1	Intelligenztests: Überblick . . . . .	238
4.3.2	Beurteilung von Intelligenztests . . . . .	239
4.3.3	Verwertung von Intelligenztestergebnissen . . . . .	245
<b>4.4</b>	<b>Leistungstests: Messung von Fähigkeiten im Kindesalter . . . . .</b>	<b>249</b>
4.4.1	Intelligenz- und Entwicklungstests für Kinder: Überblick . . . . .	249
4.4.2	Beurteilung von Intelligenztests für Kinder . . . . .	252
4.4.3	Wahl von Vergleichswerten . . . . .	255

<b>4.5 Allgemeine Leistungstests: Konzentration und Aufmerksamkeit</b>	259
4.5.1 Konzentrationstests: Überblick	259
4.5.2 Beurteilung eines Konzentrationstests	261
4.5.3 Statistische Bewertung von Testergebnissen	263
<b>4.6 Leistungstests für spezielle Merkmale</b>	265
4.6.1 Spezielle Leistungstests: Überblick	266
4.6.2 Beurteilung spezieller Leistungstests	267
4.6.3 Tabellarische Ergebnisdarstellung im Kurzgutachten	270
<b>4.7 Persönlichkeitstests: Mehrdimensionale Verfahren</b>	272
4.7.1 Mehrdimensionale Persönlichkeitsfragebogen	274
4.7.2 Psychologische Prozesse bei der Bearbeitung von Fragebogen	276
4.7.3 Beurteilung mehrdimensionaler Persönlichkeitstests	279
4.7.4 Darstellung von Ergebnissen mehrdimensionaler Verfahren	282
<b>4.8 Persönlichkeitstests: Spezielle Merkmale</b>	284
4.8.1 Spezifische Persönlichkeitstests: Überblick	284
4.8.2 Beurteilung eines speziellen Persönlichkeitstests	286
4.8.3 Bedeutung und Berechnung kritischer Differenzen	290
<b>4.9 Verfahren zur Messung klinischer Auffälligkeiten</b>	290
4.9.1 Messung auffälligen Erlebens und Verhaltens: Überblick	291
4.9.2 Aussagekraft klinischer Fragebogen: Beurteilung von zwei Beispielen	293
4.9.3 Ergebnisinterpretation und Stellungnahme im Kurzgutachten	296
<b>4.10 Projektive Verfahren</b>	300
4.10.1 Projektive Verfahren: Überblick	300
4.10.2 Verfahren für Kinder	302
4.10.3 Verfahren für Erwachsene	304
Testverzeichnis	314
Literatur	318

## **Kapitel 5 Das psychologische Gutachten** . . . . . 321

*Jutta Margraf-Stiksrud und Lothar Schmidt-Atzert*

<b>5.1 Definition und Rahmenbedingungen</b>	321
5.1.1 Formen schriftlicher Berichte	322
5.1.2 Qualitätskriterien psychologischer Gutachten	323
5.1.3 Anwendungsfelder und Fragestellungen	326
5.1.4 Rechtliches	327
5.1.5 Ethik	328
<b>5.2 Aufbau und Gliederung von Gutachten</b>	330
5.2.1 Gutachtengliederungen	330
5.2.2 Formale Elemente	332
5.2.3 Adressat und Sprache	334
5.2.4 Wissenschaftlicher Bezugsrahmen	335

---

<b>5.3 Auftrag und Fragestellungen</b> . . . . .	336
5.3.1 Die Bedeutung der Fragestellung . . . . .	337
5.3.2 Psychologische Fragen . . . . .	338
<b>5.4 Untersuchungsmethoden und Untersuchungsablauf</b> . . . . .	341
5.4.1 Auswahl der Untersuchungsmethoden . . . . .	342
5.4.2 Beschreibung der Untersuchungsmethoden . . . . .	343
5.4.3 Untersuchungsbedingungen und Untersuchungsablauf . . . . .	345
<b>5.5 Ergebnisdarstellung</b> . . . . .	347
5.5.1 Ergebnisse aus Interviews . . . . .	347
5.5.2 Wiedergabe von Beobachtungsdaten . . . . .	351
<b>5.6 Darstellung von Testergebnissen</b> . . . . .	355
5.6.1 Reihenfolge der Testdarstellung . . . . .	355
5.6.2 Kennwerte, Konfidenzintervalle und kritische Differenzen . . . . .	356
5.6.3 Sprachliche und formale Aspekte . . . . .	357
5.6.4 Trennung von Ergebnis und Interpretation . . . . .	358
<b>5.7 Integration der Einzelergebnisse im Befund</b> . . . . .	359
5.7.1 Zusammenstellung der Einzelinformationen . . . . .	360
5.7.2 Ermittlung von Mehrfachbelegen . . . . .	361
5.7.3 Umgang mit Widersprüchen . . . . .	362
5.7.4 Generalisierung zu situationsunabhängigen Aussagen . . . . .	365
5.7.5 Formale Besonderheiten . . . . .	366
<b>5.8 Stellungnahme</b> . . . . .	370
5.8.1 Verknüpfung von Befund und Stellungnahme . . . . .	370
5.8.2 Diagnostisches Urteil . . . . .	371
5.8.3 Formale Aspekte der Stellungnahme . . . . .	372
Literatur . . . . .	378
 <b>Autorenverzeichnis</b> . . . . .	 379
 <b>Sachwortverzeichnis</b> . . . . .	 381

## Vorwort

In der beruflichen Praxis von Psychologinnen und Psychologen wird Kompetenz in der Psychologischen Diagnostik verlangt. Dies trifft für fast alle Anwendungsgebiete der Psychologie zu. Insofern ist eine auf den Erwerb grundlegender und praktischer diagnostischer Kompetenzen ausgerichtete Ausbildung im Studium der Psychologie unverzichtbar.

Daher nimmt es nicht Wunder, dass das Fachgebiet Psychologische Diagnostik ein zentraler Bestandteil des Bachelor- und des Master-Studiengangs Psychologie ist. In den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie 2014 werden im Bachelor 8 ECTS für das Modul «Grundlagen der Diagnostik» und 6 ECTS für das Modul «Diagnostische Verfahren» veranschlagt. Im Master werden für das Modul «Psychologische Diagnostik» mindestens 10 ECTS empfohlen.

Das vorliegende Lehrbuch stellt nun die wichtigsten speziellen Lehrgebiete der Psychologischen Diagnostik – Verhaltensbeobachtung, Diagnostische Interviews, Testkonstruktion, Testverfahren und das Psychologische Gutachten – mit einem einheitlichen, unterrichtsbezogenen Konzept vor. Damit wird das Stoffgebiet häufig angebotener Lehrveranstaltungen in den Modulen «Diagnostische Verfahren» und «Psychologische Diagnostik» abgedeckt. Das Lehrbuch ergänzt somit die vielfältig vorhandenen Standardwerke zu den Grundlagen der Psychologischen Diagnostik.

Jedes Kapitel beginnt mit einer Übersicht über die Lernziele des jeweiligen speziellen Lehrgebiets und benennt sieben bis zehn Unterrichtseinheiten. Die Darstellung des zugrundeliegenden Stoffs wechselt ab mit praktischen Übungen, die in Kleingruppen oder im Plenum durchgeführt werden sollen. Das in den Kapiteln umgesetzte curriculare Konzept wurde in der Arbeitsgruppe Persönlichkeit und Diagnostik des Fachbereichs Psychologie der Philipps-Universität Marburg langjährig entwickelt und erprobt und mit Hilfe der studentischen Evaluationen fortlaufend optimiert.

Das Lehrbuch Psychologische Diagnostik bietet sich als Grundlagentext und Übungsbuch an. Es richtet sich demnach an Dozentinnen und Dozenten wie auch an die Studierenden in den speziellen Lehrveranstaltungen zur Psychologischen Diagnostik. Die Verwendung von Fachbegriffen und Konzepten ist über die Kapitel hinweg abgestimmt, was für eine Abfolge der Übungen entsprechend der im Buch gewählten Reihenfolge der Kapitel spricht. Wegen der Querverweise zwischen den Kapiteln kann das Buch aber ohne didaktischen Nachteil auch in einer anderen Reihenfolge der Kapitel oder auch nur ausschnittsweise verwendet werden.

*Gerhard Stemmler und Jutta Margraf-Stiksrud*

*Marburg im Februar 2015*



## Kapitel 1

# Verhaltensbeobachtung

*Gerhard Stemmler und Jutta Margraf-Stiksrud*

### Lernziele

- Grundbegriffe der Verhaltensbeobachtung kennen
- Das systematische, schrittweise Vorgehen in der Verhaltensbeobachtung auf das Messen psychischer Prozesse und Dispositionen beziehen
- Beobachtungsziele, Zielmerkmale, Verhaltensmerkmale und Verhaltensweisen sowie Zeichen- und Kategoriensysteme sicher unterscheiden
- Einen Beobachtungsplan mit allen zugehörigen Spezifikationen erstellen
- Ein Beobachtungsprotokoll entwerfen und als Beobachter richtig verwenden
- Eine Verhaltensbeurteilung einschließlich Beurteilungsprotokoll konzipieren und durchführen
- Eine Verhaltensbeobachtung auswerten, dafür einen Auswertungsplan und einen Auswertungsbogen entwerfen, Regeln für Urteilsschemata festlegen und Skalierungen vornehmen
- Beobachtungsfehler sowie ihre Entstehung kennen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung bzw. Vermeidung vorschlagen
- Anhand von Theorien über die Entstehung von Fehlern in der Verhaltensbeobachtung Gütekriterien bewerten und ein Maß für die Objektivität berechnen

### Kasten 1-1

#### Unterrichtseinheiten

1. Einführung und Grundbegriffe . . . . .	14
2. Verhaltensbeobachtung im Überblick . . . . .	16
3. Beobachtungsplan I: Was wird beobachtet? . . . . .	22
4. Beobachtungsplan II: Weitere Festlegungen . . . . .	34
5. Verhaltensbeobachtung . . . . .	38
6. Verhaltensbeurteilung . . . . .	43
7. Auswertung . . . . .	51
8. Beobachtungsfehler . . . . .	63
9. Gütekriterien . . . . .	66

## 1.1 Einführung und Grundbegriffe

Wir sind umgeben von unbelebter und belebter Natur. Mit unseren Sinnesorganen nehmen wir ausschnitthaft die von ihr ausgehenden physikalischen Einflüsse wahr. Sofern diese Einflüsse auf Sinnesorgane treffen, nennen wir sie Reize. In diesem Kapitel befassen wir uns mit einem äußerst begrenzten Teil dieser Wahrnehmungen: dem Verhalten anderer Menschen.

Was ist menschliches Verhalten? Unter Verhalten sind alle von den Sinnesorganen oder technischen Hilfsmitteln wahrnehmbaren Aktionen und Reaktionen eines Menschen zu verstehen, einschließlich der Körperhaltungen, Lautäußerungen, Farb- und Formänderungen, Gerüche et cetera. Wir verstehen unter Verhalten also eine Vielfalt von Äußerungsformen. Unabhängig davon interessieren Aspekte der Entstehung bzw. Produktion des Verhaltens; häufig unterscheidet man zwischen intentionalem und inzidentellem oder zwischen emittiertem und respondentem Verhalten.

### 1.1.1 Arten der Beobachtung

Sekündlich strömt eine große Menge an Informationen über die Sinnesorgane in unser Gehirn. Der größte Teil davon (zirka  $10^9$  bit/s) bleibt unbedeutend; nur ein kleiner Teil (zirka 20 bit/s) ist zumindest potenziell wichtig genug, um bewusst registriert zu werden. Diese *Alltagsbeobachtung* ist breit angelegt und unsystematisch. Ihre Funktion ist der eines Schleppnetzes in der Fischerei vergleichbar: Möglichst viel von der momentanen Umwelt wird «aufgefischt» mit dem Ziel, gerade diejenigen Signale und Informationen nicht zu übersehen, die wichtige Konsequenzen für den Wahrnehmenden haben könnten. Bei der Alltagsbeobachtung steht also die beobachtende Person im Mittelpunkt.

Von der Alltagsbeobachtung abzugrenzen ist die *freie Beobachtung*. Hier beobachtet eine Person ein bestimmtes Geschehen, so wie ein Sportreporter im Hörfunk ein Fußballspiel be-

### Kasten 1-2

#### Entstehung des Verhaltens

Dem Verhalten ist oft nicht anzusehen, wie es zustande gekommen ist. Wenn sich etwa Frau Dr. Mankel räuspert, kann dies ein intentional eingesetztes akustisches Signal sein («Ich bin von dem Vortrag gelangweilt»), es kann auch inzidentell erfolgen (ein Krümel reizt ihren Rachen), es kann bei einer Halsentzündung spontan emittiert werden oder in Reaktion auf eine peinliche Situation ausgelöst worden sein. Schließlich kann sich Räuspern als Verhaltensgewohnheit etabliert haben und als Verhaltensstil von Frau Dr. Mankel gelten.

obachtet und darüber berichtet. Die freie Beobachtung soll möglichst objektiv sein und alle Ereignisse wiedergeben, die für die jeweilige Fragestellung wichtig sind. Das Verhalten soll konkret, «angemessen», vollständig und verständlich beschrieben werden. Die freie Beobachtung soll Verhalten beschreiben, nicht jedoch das Wahrgenommene interpretieren. Auch wenn alle diese Regeln bestmöglich erfüllt sind, ergibt sich aus der freien Beobachtung noch keine Messung, also keine Zuordnung von Zahlen zu den Ereignissen (Stevens, 1959).

Bei der *systematischen Beobachtung* wird die Aufmerksamkeit sehr stark verengt und auf ein zuvor definiertes Wahrnehmungsziel außerhalb der beobachtenden Person ausgerichtet. Sowohl die Beobachtung als auch die Registrierung ihrer Inhalte erfolgt nach einem festgelegten System. Verwendet man ein Beobachtungssystem, so wird die Arbeit des Beobachters stark geregelt, wenn nicht sogar reglementiert. Beispiele für solche *Beobachtungssysteme* werden in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels näher dargestellt. Die systematische Beobachtung stellt ein Messverfahren dar, mit dem man Merkmale von Personen, Personengruppen oder Situationen quantitativ erfassen will.

## Übung 1-1

### Freie Beobachtungen: Wer kann's besser?

Mario ist Student im dritten Fachsemester und besucht gerade ein Seminar. Ohne dass er es weiß (erst nach dem Seminar wird Mario vollständig darüber aufgeklärt), beobachten sechs Kommilitonen höheren Semesters aus der Übung «Verhaltensbeobachtung» sein Verhalten durch eine Einwegscheibe. Auftrag: «Beobachten und beschreiben Sie das Verhalten von Mario im Zeitraum von 16:20 bis 16:35 Uhr.» Hier Auszüge aus den Beobachtungen. Wer beschreibt am besten?

**Beobachter 1:** «Mario sitzt am Tisch, den Kopf auf den Arm gestützt. In der anderen Hand hält er einen Stift, mit dem er erst spielt und den er dann in seine Einzelteile zerlegt. Nun stützt er den Kopf wieder auf dem linken Arm ab und hört der Dozentin zu. Als jemand anderes das Wort ergreift, richtet er den Blick interessiert in dessen Richtung.»

**Beobachter 2:** «Nun blickt er länger in meine Richtung, als ob er sich von mir beobachtet fühlt. Jetzt blickt er gedankenverloren vor sich hin und gähnt ab und zu. Er legt den Stift auf den Tisch und blickt zu Boden. Dann nimmt er den Stift in die rechte Hand und schlägt ihn auf seinen Handrücken.»

**Beobachter 3:** «Als Nächstes nimmt er den linken Daumen etwa zehn Sekunden in den Mund. Danach spielt er mit seinem schulterlangen Haar und nimmt auch dieses in den

Mund. Dann nimmt er es aus dem Mund und gähnt. Danach stützt er den Kopf auf beide Arme, dann wieder mit dem linken Arm.»

**Beobachter 4:** «Die rechte Hand hält er vor den Mund. Er ist kurz davor einzuschlafen. Als sein Name von der Dozentin genannt wird, lächelt er schüchtern und folgt anschließend wieder ihren Ausführungen. Jetzt schaut er ohne einen erkennbaren Zielpunkt umher.»

**Beobachter 5:** «Nun steckt er die rechte Hand langsam in die Hosentasche und holt einen kleinen Zettel hervor, der seine Aufmerksamkeit beansprucht. Dann steckt er ihn wieder zurück und lässt die rechte Hand in der Hosentasche, blickt hoch zur Dozentin. In der linken Hand hält er den Stift und bemalt den Tisch.»

**Beobachter 6:** «Er wird von der Dozentin angesprochen und sagt etwas. Er macht dabei einen nervösen Eindruck, da er den Stift zwischen den Händen hin und her rollt. Er beendet seine Antwort und legt den Stift zur Seite. Hält die linke Hand vor den Mund, sagt etwas Witziges zu seinem Nachbarn und lacht.»

Identifizieren Sie die Passagen, in denen persönlich gewertet und interpretiert wird. Welcher Beobachter beschreibt konkret, vollständig und verständlich?

Die gerichtete und systematische Beobachtung erhöht die Objektivität und die Reliabilität der Beobachtung. Bewirkt wird damit vor allem eine genauere Beantwortung der Fragestellung, derentwegen die Beobachtung überhaupt

durchgeführt wird: In den meisten Anwendungen will man valide Informationen über die beobachtete Person gewinnen und somit Messungen durchführen. Die interessierenden Informationen machen das *Beobachtungsziel* aus.

**Kasten 1-3****Der ideale Beobachter in der systematischen Beobachtung**

«Das Ideal ist ein Beobachter, der ohne merkbaren Einfluß persönlicher Eigenschaften nach den Vorschriften seines Systems in einem genau festgelegten Zeitraum nur die relevanten Ereignisse, diese aber genau und vollständig erfaßt. Einen solchen Beobachter gibt es nicht, noch ein System, welches ein solches Verhalten möglich macht» (von Cranach & Frenz, 1969).

**1.1.2 Gründe für Verhaltensbeobachtung**

Zu diversen diagnostischen Fragestellungen kann die systematische Verhaltensbeobachtung beitragen, etwa zum

- Analysieren von Reiz-Reaktions-Beziehungen;
- Erfassen der Kontextabhängigkeit von Symptomen;
- Einschätzen von Fertigkeiten, zum Beispiel der psychomotorischen Geschicklichkeit, Sprachbeherrschung oder von Arbeitsproben;
- Bewerten der Organisation von Teilschritten beim Erledigen von Arbeitsaufträgen;
- Feststellen der Ausprägung von Verhaltensstilen, zum Beispiel des Temperaments, etwa über das Tempo der Handlungsausführung, die Reaktionsbereitschaft, die Beharrungstendenz, die emotionale Ansprechbarkeit, die Ausdauer und Aktivität;
- Erfassen von Persönlichkeits- und Motivdispositionen, durch die charakteristische Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen zum Erreichen bevorzugter Ziele des Individuums organisiert werden.

Der entscheidende Vorteil der systematischen Verhaltensbeobachtung gegenüber anderen diagnostischen Verfahren ist ihre Intersubjektivität.

Die Datengrundlage der diagnostischen Schlussfolgerungen ist somit relativ frei von Einflüssen aus der Subjektivität der einzelnen Beobachter, vorausgesetzt, die Beobachter urteilen vollständig unabhängig voneinander. Das Ausmaß der Intersubjektivität lässt sich quantitativ durch die Beobachterübereinstimmung erfassen (siehe Unterkapitel 1.9).

Daneben leisten systematische Verhaltensbeobachtungen oft einen eigenständigen Beitrag zur Beantwortung der diagnostischen Fragestellung. Hierfür sind zwei Gründe maßgeblich. Zum einen können Verhaltensbeobachtungen Aspekte erfassen, die sich mit anderen Methoden, zum Beispiel Fragebogen oder Interviews, nicht verfügbar machen lassen. Zum anderen unterliegen Verhaltensbeobachtungen meist nicht denselben Fehlerquellen wie andere Methoden. Daher empfiehlt sich die systematische Verhaltensbeobachtung nicht nur dann, wenn keine anderen Methoden verwendbar sind, sondern stets auch dann, wenn ihr Einsatz – relativ zu ihren Kosten – zusätzliche diagnostische Informationen zu erbringen verspricht.

**1.2 Verhaltensbeobachtung im Überblick**

Die Verhaltensbeobachtung gliedert sich in vier Teilschritte: konzipieren, wahrnehmen, registrieren und auswerten.

**1.2.1 Konzipieren**

An erster Stelle steht bei der Konzeption einer Verhaltensbeobachtung die Klärung des Beobachtungsziels. Inhaltlich wird es je nach Fragestellung sehr viele verschiedene Beobachtungsziele geben können, etwa das Feststellen der Eignung eines Stellenbewerbers, das Ermitteln von aufrechterhaltenden Bedingungen schlechter Familienkommunikation oder das Ermitteln der Auslöser für eine offene Aggressionshandlung. Auf einer theoretischen Ebene lassen sich

die Beobachtungsziele aber auf drei häufige formale Fragestellungsarten zurückführen: die Erfassung

- einer aktuellen Verhaltensweise,
- eines operational eindeutig definierten Konstrukts oder
- einer kontextualisierten Disposition.

An den Beispielen für diagnostische Fragestellungen bei der Verhaltensbeobachtung im letzten Abschnitt lassen sich diese drei unterschiedlichen Beobachtungsziele erläutern.

*Erfassung einer aktuellen Verhaltensweise.* Beim Erfassen von Reiz-Reaktionsbeziehungen oder der Kontextabhängigkeit von Verhalten interessiert das Auftreten einer bestimmten, vorher umschriebenen Verhaltensweise. *Beobachtungsziel* ist es, das Vorkommen oder die Intensität oder die Dauer von aktuellen Verhaltensweisen zu ermitteln.

*Erfassung eines operational eindeutig definierten Konstrukts.* Beim Einschätzen von Fertigkeiten oder Verhaltensstilausprägungen interessiert das Auftreten einer Reihe von Verhaltensweisen, die inhaltsvalide für die Fertigkeit oder für den Verhaltensstil sind. Fertigkeiten oder Verhaltensstile sind Beispiele für Konstrukte erster Art (Herrmann, 1972). Solche Konstrukte beziehen sich auf einen eindeutig beobachtbaren Sachverhalt. Man sagt auch, das Konstrukt ist operational eindeutig definiert. *Beobachtungsziel* ist es, die Ausprägung eines operational eindeutig definierten Konstrukts durch die Beobachtung des Vorkommens oder der Intensität oder der Dauer von zeitlich stabilen Verhaltensweisen zu ermitteln. Die Annahme der zeitlichen Stabilität muss durch wiederholte Verhaltensbeobachtungen nachgewiesen werden.

*Erfassung einer kontextualisierten Disposition.* Beim Einschätzen der Ausprägung von Persönlichkeits- und Motivdispositionen interessiert das Auftreten einer oder mehrerer Verhaltens-

weisen, die als manifeste Merkmale der latenten Disposition anzusehen sind. Wenn solche Verhaltensweisen zeitlich stabil und als Zeichen für die angezielte Disposition validiert sind, werden sie «Verhaltensmerkmale» genannt. Weil selbst mehrere Verhaltensmerkmale meist nur einen Ausschnitt der latenten Disposition erfassen, haften Dispositionen eine «Überschussbedeutung» an. Dispositionen sind Beispiele für Konstrukte zweiter Art (Herrmann, 1972). Viele Verhaltensmerkmale von Dispositionen, die in der Persönlichkeitspsychologie interessieren, treten nur in bestimmten Situationen auf. Solche Dispositionen sind «kontextualisiert», das heißt, sie werden nur in bestimmten Situationsklassen aktiviert. Zeitliche Stabilität meint hier Stabilität bei Vorgabe einer Situation aus dieser Situationsklasse. *Beobachtungsziel* ist es, die Ausprägung einer kontextualisierten Disposition durch die Beobachtung des Vorkommens oder der Intensität oder der Dauer von zeitlich stabilen und validierten Verhaltensmerkmalen unter Beachtung der Kontextualisierung der angezielten Disposition zu ermitteln.

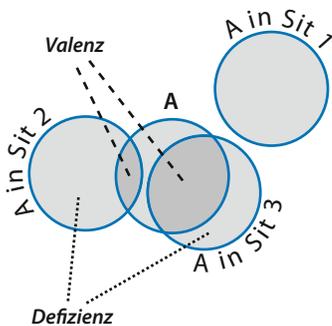
#### Kasten 1-4

### Probleme bei der Erfassung von Dispositionen

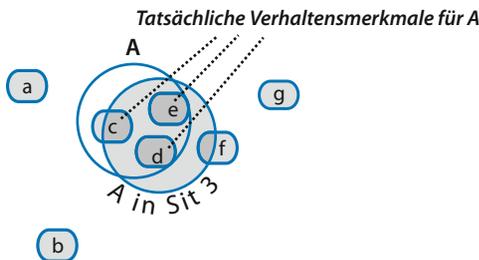
Kontextualisierte Dispositionen werden in manchen Situationen stark, in manchen schwach und in vielen Situationen eventuell gar nicht angeregt. Die Disposition von Glas, *zerbrechlich* zu sein, wird nur in einer sehr speziellen Situation beobachtbar sein: wenn das Glas auf eine harte Unterlage prallt und zerbricht. *Pflichtbewusstsein* wird ebenso nur in einer speziellen Situation beobachtbar sein, nämlich dann, wenn für eine Person die Wahlfreiheit besteht, ihren Pflichten nachzugehen oder nicht. Ängstlichkeit wird bei den meisten Menschen nur in Situationen ausgelöst, die bedrohlich wirken.

Die Aufgabe, ein Verhaltensmerkmal für eine Disposition zu finden, erfordert zwei Schritte: (a) Die Disposition muss durch einen situativen Kontext aktiviert sein. (b) Eine Verhaltensweise muss als *Merkmal* für die aktivierte Disposition validiert werden. **Abbildung 1-1a** zeigt eine Disposition A (grau gefüllter Kreis), die in Situation 1 überhaupt nicht (keine Überschneidung mit A), in Situation 2 schwach (kleine Überschneidung mit A), in Situation 3 jedoch stark aktiviert wird (große Überschneidung mit A).

a) Kontextualisierte Disposition A



b) Potenzielle und tatsächliche Verhaltensmerkmale für Disposition A



**Abbildung 1-1:** Probleme bei der Erfassung von kontextualisierten Dispositionen. (a) In verschiedenen Situationen wird eine Disposition A unterschiedlich gut aktiviert. Am besten gelingt dies im dargestellten Fall in Situation 3. Die mit A nicht überlappenden Situationsanteile bezeichnen die Situationsdefizienz, die überlappenden Teile die Situationsvalenz zur Erfassung von A. (b) Verhaltensweisen a bis g werden in Situation 3 als potenzielle Verhaltensmerkmale von Disposition A beobachtet. Davon sind allerdings nur die Verhaltensweisen c, d und e tatsächlich auch Verhaltensmerkmale für A.

Der sich mit A überschneidende Teil bezeichnet die «Situationsvalenz» für A, der sich nicht überschneidende Teil die «Situationsdefizienz» für A. Situation 1 ist im Beispiel also für die Erfassung von A völlig defizient, Situation 3 hingegen sehr valent.

**Abbildung 1-1b** zeigt, dass die Verhaltensweisen a, b und g keine Verhaltensmerkmale für Disposition A sind. Verhaltensweise f ist ein schlechtes Verhaltensmerkmal, weil f zwar einen gewissen Anteil von A in Situation 3 erfasst, aber nur in dem Teil, der defizient für A ist. Demgegenüber sind die Verhaltensweisen c, d und e gute, wenn auch nicht vollständige Verhaltensmerkmale für A. (Denn A hat eine über diese Verhaltensweisen hinausgehende Bedeutung, d. h. eine «Überschussbedeutung».) Wenn die Verhaltensweisen c, d und e in Situationen vom Typ 3 die Disposition A stabil indizieren, dann sind sie Verhaltensmerkmale für A.

Welche Verhaltensweisen eignen sich nun als Verhaltensmerkmale für eine Disposition, die Ziel einer Beobachtung sein soll? Man wird solche Verhaltensweisen heranziehen, die für Personen *typisch* sind und die inhaltlich zu der angezielten Disposition zu passen scheinen.

Eine bestimmte Verhaltensweise ist dann *typisch* für eine Person, wenn dreierlei gilt:

- Verschiedene Personen unterscheiden sich in dieser Verhaltensweise, selbst wenn sie sich in derselben Situation befinden (Postulat interindividueller Unterschiede).
- Diese interindividuellen Unterschiede in einer bestimmten Situation sind über die Zeit hinweg stabil (Postulat der Stabilität).
- Diese interindividuellen Unterschiede sind in verschiedenen Situationen konsistent zu beobachten (Postulat der Konsistenz).

Wenn diese Annahmen gegeben sind, bezeichnet man die betrachtete und ähnliche Verhaltensweisen als eine *Verhaltensgewohnheit*. Das Auftreten einer Verhaltensgewohnheit erklärt man teilweise durch die Wirkung einer oder mehrerer *Dispositionen*.

**Kasten 1-5****Verhaltensweise, Verhaltensgewohnheit, Disposition**

Als Beispiel möge die Verhaltensgewohnheit *Pünktlichkeit* dienen. Menschen unterscheiden sich in ihrer Pünktlichkeit, die leicht an bestimmten Verhaltensweisen erkennbar ist. In vergleichbaren Situationen, etwa beim Einhalten verabreiteter Termine, sind diese Unterschiede zwischen Personen immer wieder in ähnlicher Weise beobachtbar (d. h., sie sind stabil), und sie treten auch in anderen Situationen in ähnlicher Weise auf, etwa beim morgendlichen Aufstehen (d. h., sie sind konsistent). Mehrere Dispositionen aus dem Bereich der *Gewissenhaftigkeit* mögen individuelle Unterschiede in der Pünktlichkeit hervorbringen, etwa *Selbstdisziplin*, *Ordnungsliebe* und *Pflichtbewusstsein*.

Wann passt eine Verhaltensweise inhaltlich zu einer angezielten Disposition? Zunächst sind nur Vermutungen über eine mögliche Passung vorhanden. Die Validität einer Verhaltensweise für eine Disposition muss dann durch empirische Nachweise belegt werden. Diese Nachweise lassen sich entweder durch gezielt durchgeführte Datenerhebungen und statistische Auswertung dieser Daten erbringen (Konstruktvalidität, Kriteriumsvalidität) oder durch Expertenurteile (Inhaltsvalidität). Hinzu kommen Empfehlungen aus der Fachliteratur und aus bereits gut untersuchten Beobachtungssystemen für validierte Verhaltensmerkmale. Eine erfolgreiche Validierung macht aus einer Verhaltensweise ein Verhaltensmerkmal für eine kontextualisierte Disposition. Nun könnte man aus der Auftretenswahrscheinlichkeit und/oder Intensität der mit der angezielten Disposition verknüpften Verhaltensmerkmale auf die Ausprägung der Disposition in einer Person schließen (Näheres hierzu im Abschnitt 1.7.4).

**1.2.2 Wahrnehmen**

Beobachtung von Verhalten setzt dessen Wahrnehmung voraus. So wie bei der Fotografie gilt auch bei der Wahrnehmung (nicht nur der visuellen), dass verschiedene «Voreinstellungen» die Inhalte und die Qualität der Wahrnehmungen beeinflussen: Ausschnittbildung, Abbildungsschärfe und Kontrast.

*Ausschnittbildung hinsichtlich des Beobachtungsobjekts.* In dem potenziellen Beobachtungsraum wird ein Ausschnitt fixiert, so wie man im Sucher des Fotoapparates den Bildausschnitt wählt. Der Ausschnitt wird je nach Beobachtungsziel vor der Beobachtung festgelegt. Während der Beobachtung richtet der Beobachter die Aufmerksamkeit ganz auf das Beobachtungsobjekt. *Beobachtungsobjekt* ist meist eine Person (*Zielperson*); es kann aber auch eine Arbeitsprobe oder eine Situation sein.

*Abbildungsschärfe der Beobachtungseinheiten.* Die Beobachtung soll so angelegt sein, dass die für das Beobachtungsziel relevanten *Beobachtungseinheiten* bestmöglich erkennbar werden, so wie im Sucher des Fotoapparates das Abbild eines Objekts scharf gestellt wird. Hierzu ist das Beobachtungsziel hinsichtlich der zu beachten-

**Kasten 1-6****Der Beobachtungsausschnitt**

Beobachtungsziel sei die Bestimmung der sozialen Kompetenz eines Menschen. Aus dem potenziellen Beobachtungsraum wird als Ausschnitt zunächst die Zielperson bestimmt. Weil soziale Kompetenz nur aus der Wirkung der Zielperson auf andere Personen und aus der Rückwirkung der anderen Menschen auf die Zielperson bestimmbar ist, werden auch diese weiteren Personen in den Beobachtungsausschnitt einbezogen.

den Beobachtungseinheiten möglichst genau festzulegen. Wenn das Beobachtungsobjekt eine oder mehrere Zielpersonen sind, legt man als Beobachtungseinheiten in der Regel Verhaltensweisen fest; bei Objekten oder Zielsituationen sind es Objekt- oder Situationsmerkmale. Die Beobachtungseinheiten sind vor Beginn der Beobachtung schriftlich in einem *Beobachtungsplan* festzulegen.

*Kontrast.* Die interessierenden Beobachtungseinheiten sollen in einem optimalen Kontrast zu den weiteren Inhalten des gewählten Beobachtungsausschnittes stehen, so wie mit der Blende des Fotoapparates die Schärfe des fixierten Objekts in Relation zu anderen Objekten über die «Tiefenschärfe» optimiert werden kann. Damit wird der Signal-Rausch-Abstand vergrößert. Hierzu ist sicherzustellen, dass die Beobachtungseinheiten in dem Beobachtungsausschnitt auch tatsächlich auftreten und unterscheidbar sind von anderen Wahrnehmungen, die das Beobachtungsziel nicht enthalten.

Wahrnehmung ist ein aktiver Vorgang, bei dem der Beobachter mehrere Entscheidungen trifft. «Aktiv» meint zum einen, dass dabei einige Entscheidungen fachgerecht zu treffen, nachvollziehbar zu begründen und zu dokumentieren sind. Zum anderen meint «aktiv» auch, dass Wahrnehmung eine aktive Leistung des Gehirns ist und – oft ohne bewusste Kenntnis des Beobachters – das Wahrnehmungsergebnis beeinflusst und zu einer prinzipiell subjektiven Leistung macht. Ein Wahrnehmungsinhalt (Perzept) ist also die *Repräsentation* eines Objekts und nicht dessen Abbild. Insofern stößt die Kamera-Analogie in den vorhergehenden Absätzen hier an ihre Grenze.

### 1.2.3 Registrieren

Wenn der erste Teil der Beobachtung eine gezielt geplante Wahrnehmung ist, so schließt sich als zweiter Teil deren Registrierung an. Dabei muss die Registrierung den Festlegungen des

Beobachtungsplans hinsichtlich Beobachtungsobjekt und Beobachtungseinheiten folgen. Damit ist allerdings noch nicht vollständig festgelegt, was im Einzelnen registriert wird und wie dies erfolgt.

Was wird registriert? Die Registrierung kann mehr oder weniger verhaltensnah erfolgen. Je verhaltensnäher die Registrierung erfolgt, desto geringer ist der Anteil von Urteilsprozessen bzw. subjektiven Interpretationen des Beobachters bei der Registrierung. *Große Verhaltensnähe* ist dann gegeben, wenn einzelne, im Beobachtungsplan spezifizierte Verhaltensweisen hinsichtlich Intensität, Häufigkeit oder Dauer des Vorkommens in einem *Verhaltensprotokoll*

#### Kasten 1-7

### Große und geringe Verhaltensnähe

Beispiel für große Verhaltensnähe: In einem Callcenter will man die Kundenorientiertheit potenzieller Mitarbeiter überprüfen. Als zu registrierende Verhaltensweise wird im Beobachtungsplan Schimpfen und Fluchen festgelegt. Es wird protokolliert, wie oft diese Verhaltensweisen in 30 Minuten vorkommen. In diesem Beispiel wird dem Beobachter das Urteil abverlangt, ob das von der Zielperson im Beobachtungsintervall gezeigte verbale Verhalten Schimpfen oder Fluchen ist.

Beispiel für geringe Verhaltensnähe: Man will die Kundenorientiertheit eines potenziellen Mitarbeiters direkt einschätzen, ohne vorher festgelegt zu haben, aufgrund welcher Verhaltensweisen dieses Urteil gebildet wird. Der Beobachter schaut sich das Verhalten der Zielperson über 30 Minuten hinweg aufmerksam an und fällt im Anschluss ein abgestuftes Urteil über die Kundenorientiertheit der Zielperson.

niedergelegt werden. Man spricht von *Verhaltensbeobachtung*. *Geringe Verhaltensnähe* ist dann gegeben, wenn man laut Beobachtungsplan das Beobachtungsziel direkt, also nicht über «den Umweg» von einzelnen Verhaltensweisen, einschätzen will. Die Registrierung ist dann wenig verhaltensnah, und der Anteil von Urteilsprozessen sowie subjektiven Interpretationen des Beobachters bei der Registrierung ist hoch. Als Ergebnis der Verhaltensbeobachtung gibt der Beobachter eine *Verhaltensbeurteilung* ab.

Wie wird registriert? Prinzipiell ist zu entscheiden, ob die Protokollierung auf Papier oder computergestützt erfolgt. Weiterhin ist festzulegen, wie man die Beobachtungseinheiten protokolliert und die Verhaltensbeurteilungen vornimmt. Skalen variieren in der zugrunde gelegten Dimension (z.B. Intensität, Häufigkeit, Dauer, Zustimmung, Zutreffen), in der Anzahl von Skalenstufen und deren Abständen sowie in den verwendeten verbalen «Ankern» zur Bezeichnung ausgewählter oder aller Skalenstufen.

#### 1.2.4 Auswerten

Wahrnehmen und Registrieren münden in die abschließende Phase einer Verhaltensbeobachtung, die Auswertung. Nach mindestens einem vor der Verhaltensbeobachtung festgelegten *Urteilschema* nutzt man die protokollierte Verhaltensweise bzw. die niedergelegte Verhaltensbeurteilung und gegebenenfalls weitere diagnostische Informationen zur Beantwortung der Fragestellung.

Das Urteilsschema besteht aus einer oder mehreren formalen Regeln, nach denen den Beobachtungseinheiten zugeordnete Werte in «Urteile» bzw. Aussagen umgesetzt werden. Formale Regeln können qualitative Zuordnungen oder quantitative Rechenregeln sein. Die Regeln eines Urteilsschemas sind aus Anforderungsanalysen und Gültigkeitsstudien explizit zu begründen und nehmen oft die Form einer Wenn-dann-Regel an.

#### Kasten 1-8

##### Beispiele für Urteilsschemata

Eine qualitative Wenn-dann-Regel könnte zum Beispiel lauten: «*Wenn* die beobachtete soziale Kompetenz als «befriedigend» oder «gut» eingeschätzt worden ist, *dann* ist die Zielperson in Bezug auf die Anforderung *Mitarbeiterführung* «gut» geeignet.»

Eine mehrere Beobachtungsziele verknüpfende qualitative Wenn-dann-Regel könnte zum Beispiel lauten: «*Wenn* die Verhaltensweise *Eingehen auf die abweichenden Meinungen anderer* in jedem der Rollenspiele «Umgang mit Konflikten bei Einführung neuer Arbeitszeitregelungen» und «Erfolg eines Schlichtungsversuchs» wenigstens zweimal registriert worden ist, *dann* ist die Zielperson in Bezug auf die Anforderung *Mitarbeiterführung* «gut» geeignet.»

Eine quantitative formale Regel könnte eine Aussage  $y$  als Rechenergebnis einer Formel bestimmen, in der die registrierte Beobachtungseinheit als  $x$  eingeht, beispielsweise  $y = 2 + 2 \cdot x$ .

Ausgewertet wird eine Verhaltensbeobachtung in dem Bemühen, eine Vielzahl von einzelnen Beobachtungs- und Beurteilungsdaten mithilfe eines oder mehrerer Urteilsschemata zu einer Aussage zusammenzufassen. So könnte man, wie in **Abbildung 1-2** (siehe S. 20) dargestellt, verschiedene Verhaltensmerkmale mittels eines Urteilsschemas zu Konstrukten und diese wiederum mittels eines weiteren Urteilsschemas zu einer Beantwortung der Fragestellung zusammenziehen. Insofern entspricht dieser letzte Schritt im Prozess der Verhaltensbeobachtung dem induktiven Schließen. Umgekehrt ist der erste Schritt einer Verhaltensbeobachtung, ihre Konzeption, die Deduktion eines Beobachtungsplans aus dem Beobachtungsziel. Beide Schritte sind aufeinander bezogen und *konzeptuell* anspruchsvoll; die dazwischen liegenden Schritte der

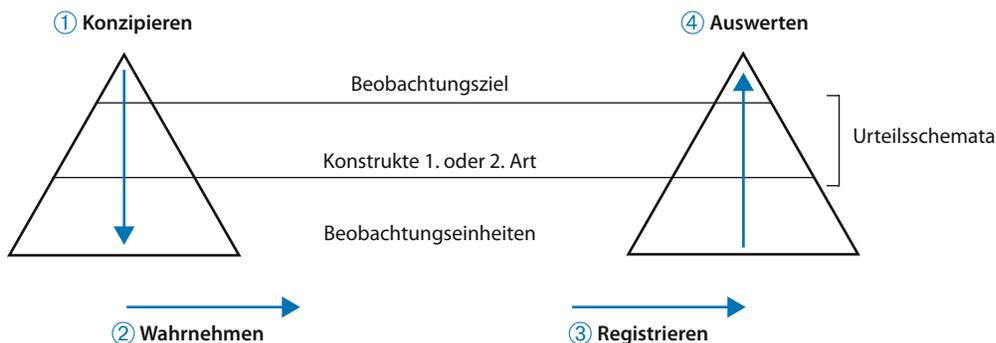


Abbildung 1-2: Vier Schritte einer Verhaltensbeobachtung. Bei der Konzeption der Verhaltensbeobachtung (1) wird aus dem Beobachtungsziel über die relevanten Konstrukte hierarchisch deduziert, welche Beobachtungseinheiten erfasst werden sollen. Darauf folgen Wahrnehmen (2) und Registrieren (3). Den Abschluss bilden die Auswertung und Beantwortung der Fragestellung (4), wobei man über Urteilsschemata (d.h. festgelegte Regeln) induktiv die gewonnenen Informationen immer stärker zusammenfasst.

Wahrnehmung und Registrierung sind *praktisch* anspruchsvoll und setzen ein gutes Training der Beobachter voraus. Abbildung 1-2 verdeutlicht die Schritte einer Verhaltensbeobachtung.

### 1.3 Beobachtungsplan I: Was wird beobachtet?

Im Beobachtungsplan werden die grundsätzlichen Entscheidungen niedergelegt, die zur Durchführung einer Verhaltensbeobachtung erforderlich sind. Der Beobachtungsplan besteht aus zwei Bereichen. Zunächst ist auf der Grundlage des Beobachtungsziels abzuleiten, *was* beobachtet werden soll. Die Dreiecke in Abbildung 1-2 werden so mit Details ausgefüllt. Hiermit beschäftigt sich das vorliegende Unterkapitel. Dann sind die Festlegungen zu treffen, *wer* beobachtet wird und *wo*, *in welcher Rolle*, *wie*, *womit* sowie *auf welche Weise* der Beobachter beobachtet. Darum geht es in Unterkapitel 1.4.

#### 1.3.1 Beobachtungsziel und Zielmerkmal

Gegeben ist ein *Beobachtungsziel*, also eine Fragestellung, die man durch oder unter Einschluss der Verhaltensbeobachtung beantworten will.

Nicht immer ist das Beobachtungsziel bereits so ausformuliert, dass die zu erfassenden *Zielmerkmale* in der Fragestellung genannt sind. «Ist Frau B. als Führungskraft im Einkauf geeignet?» könnte ausformuliert etwa lauten: «Hat Frau B. Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen und umfassende Marktkenntnis für den Einkauf im Bereich Damenoberbekleidung?» Demnach würden die Zielmerkmale «Verhandlungsgeschick», «Durchsetzungsvermögen» und «spezifische Marktkenntnisse» lauten. Nicht ausformulierte Beobachtungsziele müssen also zunächst durch die Benennung von «gemeinten» und «passenden» Zielmerkmalen präzisiert werden. Diese Aufgabe ist oft nicht leicht. Hierbei können Fachwissen und Literaturrecherche helfen, oder man muss Anforderungsanalysen durchführen.

Beobachtungsziele können eng begrenzte oder weit gefasste, eher habituelle Personenmerkmale betreffen, etwa die Konzentrationsfähigkeit eines Schülers oder die Eignung eines Bewerbers für eine Stelle. Beobachtungsziele können aber auch Zustände einer Person betreffen, etwa wenn man die Veränderung im Angstverhalten am Tag einer bedrohlichen Operation oder einen motorischen Tic vor und nach einer therapeutischen Intervention prüfen will.

**Kasten 1-9****Zielmerkmale: Beispiel für berufliche Eignungsmerkmale**

(Jetter, 2003) nennt zur Personalauswahl einen «Katalog für Anforderungskriterien». Wir haben die dort angegebenen Anforderungskriterien gesammelt und gruppiert:

1. Kommunikationsfertigkeiten (mündlicher Ausdruck, schriftlicher Ausdruck, Umsetzen von Fachinformation)
2. Soziale Fertigkeiten (Gesprächsführung, Teamfähigkeit, Auftreten, Einfühlungsvermögen, Kontaktfähigkeit, Verkaufsgeschick/Überzeugungskraft, Verhandlungsgeschick, Konfliktverhalten, Integrationsfähigkeit)
3. Wissen (Fachkenntnisse)

4. Motivation (stellenbezogene Motivation, Leistungswille)
5. Arbeitsverhalten (Selbstständigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Initiative, Planung und Organisation, Mitarbeiterführung)
6. Persönlichkeit (Belastbarkeit, Ausdauer, Integrität, Flexibilität, Frustrationstoleranz)
7. Kognitive Fähigkeiten (Lernbereitschaft, Problemanalyse, Urteilsvermögen, Kreativität)

Diese Gruppierung erhebt nicht den Anspruch, eine vollständige Liste von Zielmerkmalen für die berufliche Eignungsdiagnostik zu sein. Sie deckt aber viele relevante Zielmerkmale ab.

**Kasten 1-10****Zielmerkmale: Beispiel für fachspezifische Eignungsmerkmale von Studierenden**

Wie sieht der zu dem Studienfach xy gut passende Studierende aus? Um diese für die Fächerwahl von Studienplatzbewerbern wichtige Frage beantworten zu können, wurden Dozenten und Studierende im dritten Semester befragt, welche Eigenschaften für das erfolgreiche Studieren wichtig sind (Universität Marburg, Projekt OptimiST). Daraus leiteten wir die folgenden Zielmerkmale (Anforderungen) ab:

1. Berufliche Orientierung (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation/Eigeninitiative, Führungsmotivation)
2. Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Durchhaltevermögen, Flexibilität, Organisationsfähigkeit, Präsentationsfähigkeit, Handlungsorientierung, Offenheit für Neues, Anstrengungsbereitschaft, Ord-

nungsliebe, Pflichtbewusstsein, Selbstdisziplin)

3. Soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität/Geselligkeit, Teamorientierung, soziale Umgänglichkeit, Durchsetzungsstärke/soziale Dominanz, Pragmatismus)
4. Psychische Konstitution (emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Copingressourcen, Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeitserwartung)
5. Leistungsmerkmale (sprachliche Kompetenz, Einfallsreichtum, rechnerisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, schnelle Auffassungsgabe, logisches Denken, Differenzierungsvermögen, Abstraktionsvermögen, motorische Geschicklichkeit, technisches Verständnis, Konzentrationsfähigkeit)

### Übung 1-2

## Zielmerkmale erfassen durch Verhaltensbeobachtung

Welche der in den Kästen 1-9 und 1-10 genannten Zielmerkmale sind der Verhaltensbeobachtung zugänglich? Begründen Sie Ihre Wahl.

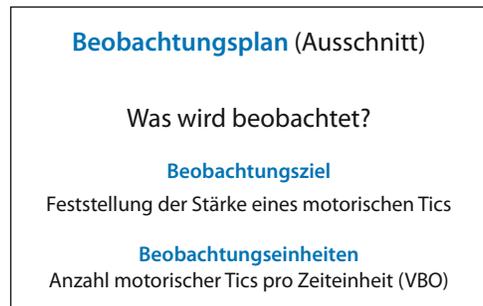
### 1.3.2 Zielmerkmale-Hierarchien

«Konzentrationsfähigkeit», «Berufseignung», «Angstverhalten» oder ein Tic – diese Begriffe kennzeichnen Zielmerkmale, die eine einzelne aktuelle Verhaltensweise (Tic) oder ein operational eindeutig definiertes Konstrukt (Konstrukt erster Art; z. B. Arbeitsprobe, Fachwissen als Teil der Berufseignung) oder eine kontextualisierte Disposition benennen (Konstrukt zweiter Art, z. B. Konzentrationsfähigkeit, Eignung, Angstverhalten). Diese Begriffe sind bereits in Abschnitt 1.2.1 erläutert worden.

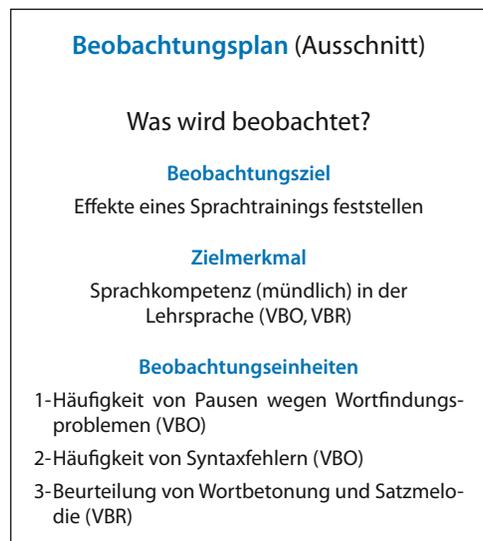
Sofern das Zielmerkmal eine oder mehrere Verhaltensweisen ausweist, braucht es keine weiteren Überlegungen zu der Frage, was beobachtet wird. Der Beobachtungsauftrag liegt dann auf der Hand. **Abbildung 1-3** zeigt den einfachsten denkbaren Beobachtungsplan am Beispiel der Erfassung der Stärke eines motorischen Tics. Die Stärke wird über die Auftretenshäufigkeit im Beobachtungszeitraum ermittelt.

Oft kommt es allerdings vor, dass die Zielmerkmale nicht Verhaltensweisen, sondern Konstrukte sind. Bei engen Konstrukten kann die Angabe einiger Verhaltensweisen durchaus ausreichen, um das Zielmerkmal hinreichend genau zu bestimmen. Ein Beispiel könnte das Zielmerkmal «Sprachkompetenz» sein, das sich durch einige Verhaltensweisen erfassen lässt (siehe **Abb. 1-4**).

Die Konstrukte können aber auch breit angelegt sein und einer weiteren konzeptuellen Aufgliederung in einzelne Facetten bedürfen. Die übergeordneten Konstrukte werden dann *primäre Zielmerkmale* genannt, die Konstruktfacetten *sekundäre Zielmerkmale*. Mit sekundären Zielmerkmalen entsteht eine weitere Ebene in der Hierarchie zwischen Beobachtungsziel und Beobachtungseinheiten.



**Abbildung 1-3:** Beispiel 1 für einen Beobachtungsplan (nur erster Teil). Beobachtungsziel ist die Erfassung der Stärke eines motorischen Tics. Zielmerkmal ist eine einzelne Verhaltensweise. VBO = Verhaltensbeobachtung.



**Abbildung 1-4:** Beispiel 2 für einen Beobachtungsplan (nur erster Teil). Beobachtungsziel ist die Erfassung der Effekte eines Sprachtrainings. Zielmerkmal ist ein «enges» Konstrukt. VBO = Verhaltensbeobachtung. VBR = Verhaltensbeurteilung.

*märe Zielmerkmale* genannt, die Konstruktfacetten *sekundäre Zielmerkmale*. Mit sekundären Zielmerkmalen entsteht eine weitere Ebene in der Hierarchie zwischen Beobachtungsziel und Beobachtungseinheiten.

Sekundäre Zielmerkmale können aber auch Situationen sein, in denen man Konstrukte oder Konstruktfacetten erhebt. Die Verhaltens-

## Übung 1-3

### Situationsabhängige Eignung von Verhaltensweisen

Diese Übung wird in Kleingruppenarbeit durchgeführt.

Umschreiben Sie bitte jeweils eine «günstige» und eine «ungünstige» Situation zur Erfassung der Zielmerkmale durch die jeweilige Verhaltensweise.

#### Zielmerkmal «Problemanalyse»

«Fasst auch schwierige Probleme rasch auf»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

«Setzt Zwischenziele und Prioritäten»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

#### Zielmerkmal «Wirkungsvolles Auftreten»

«Tritt auch in fremder Umgebung selbstsicher und bestimmt auf»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

«Hat eine Vertrauen erweckende, positive Ausstrahlung»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

#### Zielmerkmal «Überzeugungskraft»

«Findet den richtigen Ton»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

«Geht auf die Argumente der Gesprächspartner ein»

Günstig: \_\_\_\_\_

Ungünstig: \_\_\_\_\_

Besprechen Sie die Ergebnisse im Plenum.

beobachtung trägt diesem Umstand vollauf Rechnung, da naturgemäß jede Beobachtung situationsgebunden ist. Was die Situationsgebundenheit von Verhalten für die Erfassung von Konstrukten bedeutet, ergibt sich aus den folgenden beiden Überlegungen:

- Kontextualisierte Dispositionen werden in einigen Situationen aktiviert, in anderen aber nicht. So wird zum Beispiel Pflichtbewusstsein nur beobachtbar sein, wenn die Zielperson wählen kann, ob sie ihren Pflichten nachgeht oder nicht.
- Verhalten wird nicht nur von Dispositionen hervorgebracht oder modifiziert, sondern auch von kulturellen und institutionellen Normen, von Personen der teilnehmenden sozialen Umwelt sowie durch Reize der aktuellen Situation.

Hieraus kann sich der Bedarf ergeben, eine Verhaltensbeobachtung in verschiedenen situativen Kontexten durchzuführen. Diese wiederholten Messungen trägt man dann im Beobachtungsplan als sekundäre Zielmerkmale ein.

Sekundäre Zielmerkmale können schließlich auch andere diagnostische Informationen sein, die ein primäres Zielmerkmal erfassen sollen, etwa ein psychometrischer Leistungs- oder ein Persönlichkeitstest.

Abbildung 1-5 gibt nun ein Beispiel für einen umfangreichen Beobachtungsplan mit Konstruktfacetten, situativer Einbettung von Konstrukten und zusätzlichen diagnostischen Informationen als sekundären Zielmerkmalen. Beobachtungsziel ist es in diesem Beispiel, die Eignung von Bewerbern für die Stelle eines Gruppenleiters im Bereich Einkauf festzustellen. Nach einer Anforderungsanalyse sollen drei primäre Zielmerkmale erfasst werden: «Kognitive Fähigkeiten», «Arbeitsverhalten» und «Kommunikationsfertigkeiten». Die sekundären Zielmerkmale fächern die primären Zielmerkmale auf in Konstruktfacetten, Erfassung in zwei situativen Kontexten und andere diagnostische Da-

## Beobachtungsplan (Ausschnitt)

### Was wird beobachtet?

#### Beobachtungsziel

Eignung von Bewerbern für Stelle eines Gruppenleiters Einkauf

#### Primäre Zielmerkmale

- 1 – Kognitive Fähigkeiten
- 2 – Arbeitsverhalten
- 3 – Kommunikationsfertigkeiten

#### Sekundäre Zielmerkmale

- 1a – Problemanalyse (VBO), 1b-Allgemeine Intelligenz (LT)
- 2a – Initiative im Gruppenleitergespräch (VBO), 2b-Initiative im Mitarbeitergespräch (VBO)
- 3a – Mündlicher Ausdruck im Gruppenleitergespräch (VBR), 3b-Mündlicher Ausdruck im Mitarbeitergespräch (VBR), 3c-Schriftlicher Ausdruck (AP)

#### Beobachtungseinheiten

- 1a1– Geschwindigkeit, 1a2-Richtigkeit, 1a3-Flexibilität
- 2a1– Konstruktive ad hoc Vorschläge, 2a2-ausgearbeitete Verbesserungsmöglichkeiten, 2a3- engagierte Mitarbeit
- 2b1– Konstruktive ad hoc Vorschläge, 2b2-ausgearbeitete Verbesserungsmöglichkeiten, 2b3- engagierte Mitarbeit
- 3a1– Mündlicher Ausdruck
- 3b1– Mündlicher Ausdruck

Abbildung 1-5: Beispiel 3 für einen Beobachtungsplan (nur erster Teil). Beobachtungsziel ist es, die Eignung von Bewerbern für die Stelle eines Gruppenleiters zu erfassen. Zielmerkmale sind drei «breite» Konstrukte. AP = Arbeitsprobe. LT = Leistungstest. VBO = Verhaltensbeobachtung. VBR = Verhaltensbeurteilung.

tenquellen. So interessieren bei den kognitiven Fähigkeiten ganz konkrete «Problemlösefertigkeiten» (Verhaltensbeobachtung bei einer Organisationsaufgabe) und die «Allgemeine Intelligenz» (Leistungstest). Beim Arbeitsverhalten soll besonderes Augenmerk dem sekundären

Zielmerkmal «Initiative» geschenkt werden; es wird in zwei getrennten Gruppendiskussionen erfasst (mit anderen Gruppenleitern und mit den Mitarbeitern der eigenen Gruppe). Die Kommunikationsfertigkeiten sollen als «Qualität des mündlichen Ausdrucks» in den beiden Gruppendiskussionen und als «Qualität des schriftlichen Ausdrucks» (Arbeitsprobe: Schreiben an den Vorstand mit einer Begründung für Personalaufstockung) erfasst werden. Die Beobachtungseinheiten sind Verhaltensweisen, die als Beobachtung, und Zielmerkmale, die in einer Beurteilung registriert werden.

Ein bislang großes Problem bei der Festlegung von Zielmerkmalen ist die ungeklärte Frage ihrer Dimensionierung. Theoretisch ist zu fordern, dass primäre Zielmerkmale untereinander möglichst geringe Überlappungen aufweisen, damit die Datenerhebung ökonomisch erfolgt. Sekundäre Zielmerkmale sollten sich hierarchisch unter die primären Zielmerkmale einordnen lassen und partielle Überlappungen nur dann aufweisen, wenn sie auf dasselbe primäre Zielmerkmal konvergieren. An Verhaltensweisen sollten sich schließlich die ihnen zugeordneten sekundären Zielmerkmale nachweislich messen lassen. Hierzu gibt es im Bereich der psychometrischen Tests (siehe Kap. 3) einen großen Fundus an Wissen. Items in Persönlichkeits- oder Leistungstests laden auf Skalenfaktoren (Primärfaktoren), diese wiederum auf übergeordneten Domain- oder Typenfaktoren (Sekundärfaktoren). Ein solcher Fundus existiert für die Verhaltensbeobachtung und ihre Daten bislang leider nicht. Vorerst sollte auf der Grundlage von fachlichem Wissen über die verwendeten Konstrukte zumindest eine relative konzeptuelle Unabhängigkeit der Zielmerkmale angenommen werden können.

### 1.3.3 Die Beobachtungseinheit

Offenes Verhalten, also verbale Äußerungen in einem Gespräch, motorische Aktivitäten, auch Gestik und Mimik, Fertigkeiten und Verhaltensstile lassen sich gut durch Beobachter erfassen.

#### Kasten 1-11

### Zur Verhaltensbeobachtung weniger gut geeignete Zielmerkmale

Gedankliche Prozesse, Stimmungen, körperliche Befindlichkeiten, Persönlichkeits- und Motivdispositionen oder Handlungsziele lassen sich von Außenstehenden nur indirekt beobachten (vgl. Kasten 1-4), eine Stimmung beispielsweise am Gesichtsausdruck, eine körperliche Befindlichkeit an der Haltung oder den Schweißperlen auf der Stirn und ein Handlungsziel an einer entsprechenden Äußerung. Inneres Erleben erfasst man daher häufig durch Selbstbeschreibung, die sich durch eine Verhaltensbeobachtung ergänzen lässt. Spielen auch objektive körperliche Zustände eine Rolle (z. B. Anspannung, Muskeltonus, Herzfrequenz), so braucht man zur angemessenen Erfassung entsprechende Aufzeichnungsgeräte; denn weder ein Fremdbeobachter noch die Zielperson selbst kann diese Daten systematisch registrieren.

sen. Je nachdem, wie genau Verhaltensweisen oder der Inhalt einer verbalen Äußerung registriert werden sollen, können hierbei Aufzeichnungsgeräte unabdingbar sein.

Beobachtungseinheiten erscheinen meist als einzelne Ereignisse im Verhaltensablauf, die man ohne technische Hilfsmittel nicht mehr weiter zerlegen oder auflösen kann, zum Beispiel als eine verbale Äußerung (ein Satz) oder eine Geste. Auf den ersten Blick scheint es unstrittig, wann eine verbale Äußerung beginnt und wann sie endet. Allerdings muss bei der Definition der Beobachtungseinheit auch geklärt werden, ob jeder einzelne Satz eine Einheit darstellen soll oder ob eine Äußerung aus mehreren Sätzen der Zielperson bestehen kann. Eine Beobachtungseinheit lässt sich bei einer kontinu-

ierlichen Verhaltensweise erzeugen (z.B. bei andauerndem Fixieren eines Kontrollmonitors), indem man in definierten zeitlichen Abständen registriert, ob das Verhalten noch andauert.

Zur Definition des Inhalts einer Beobachtungseinheit ist es wichtig, dass diese das Zielmerkmal möglichst gut repräsentiert. Für das Zielmerkmal «Aggressivität» könnte zum Beispiel «reagiert wütend» inhaltlich angemessen sein. Als Beobachtungseinheit ist diese einzelne Verhaltensweise aber problematisch, weil ein großer Interpretationsspielraum besteht: Antwortet die Zielperson laut schreiend, zeigt sie einen wütenden Gesichtsausdruck, schlägt sie mit der Hand auf den Tisch? Würde man allerdings diese einzelnen Verhaltensweisen als Beobachtungseinheiten wählen, könnten sie an Eindeutigkeit für das zugrunde liegende Zielmerkmal verlieren: Wenn jemand mit der Hand auf den Tisch schlägt, könnte dies ein Zeichen für Aggressivität, Ungeduld oder auch für den Tatbestand sein, dass die Zielperson auf sich aufmerksam machen möchte.

Ob eine Beobachtungseinheit also im Hinblick auf das Zielmerkmal geeignet ist, lässt sich nur im Kontext des Beobachtungsplans beurteilen. Will man in einem Rollenspiel «Durchsetzungsvermögen», «Aggressivität» und «Teamfähigkeit» eines Bewerbers beurteilen, so sammelt man zunächst Verhaltensweisen, die auf diese Zielmerkmale hinweisen können (unterbricht andere, reagiert wütend, macht einen Lösungsvorschlag). Inwiefern sich diese Verhaltensbeschreibungen als Beobachtungseinheiten eignen, hängt von folgenden vier Kriterien ab:

- Lässt sich die Beobachtungseinheit zuverlässig von allen Beobachtern identifizieren (versteht jeder unter «reagiert wütend» das selbe)?
- Ist mit den gewählten Beschreibungen das Merkmal in allen relevanten Facetten beschrieben?
- Ist die Liste der Verhaltensweisen von einem einzelnen Beobachter während des Beobachtungszeitraums insgesamt überblickbar?
- Kommt das beschriebene Verhalten in der Beobachtungssituation überhaupt vor?

Je direkter ein Verhalten beobachtbar ist, desto eher stimmen die Aussagen der Beobachter überein. Verhaltensbeschreibungen sollten also so konkret wie möglich sein oder zumindest Erläuterungen durch konkrete Verhaltensweisen enthalten. Bleibt man im oben gewählten Beispiel bei der Verhaltensbeschreibung «reagiert wütend», um die Nähe zum Zielmerkmal «Aggressivität» zu erhalten, sollten die Beobachter konkrete Verhaltensbeispiele vorher besprochen haben oder zur Orientierung auf ihrem Protokollblatt notiert vorfinden. Es wird zwar nur protokolliert «reagiert wütend», aber jeder Beobachter wird dies ausschließlich dann ankreuzen, wenn er das konkretisierte Verhalten zuvor beobachtet hat.

Nach der Sammlung von Verhaltensbeschreibungen lässt sich prüfen, ob alle wichtigen Aspekte berücksichtigt wurden, in denen sich ein Zielmerkmal zeigen kann, zum Beispiel als motorisches Verhalten (Bewegungen, Gesten, Mimik) oder als verbales Verhalten (Inhalt und Form von Äußerungen). Die Anzahl der einzel-

#### Kasten 1-12

### Eignung von Beobachtungseinheiten

Verhaltensweisen eignen sich dann als Beobachtungseinheiten, wenn sie eine klar erkennbare zeitliche Erstreckung haben (Beginn, Dauer, Ende) und mehrere Beobachter ihren Inhalt bzw. ihre inhaltliche Bedeutung möglichst übereinstimmend wahrnehmen. Je genauer die Anzeichen für zeitliche Erstreckung und Inhalt vor der Beobachtung definiert sind, desto geeigneter ist eine Verhaltensweise als Beobachtungseinheit.

nen Beschreibungen sollte für die Zielmerkmale etwa gleich sein, wenn man die Merkmale mit gleicher Genauigkeit und Gewichtung beobachten will.

Wie viele verschiedene Beobachtungseinheiten ein Beobachter wahrnehmen und registrieren kann, hängt unter anderem von seinem Training und seiner Erfahrung ab. Die Ober-

## Übung 1-4

### Verhaltensweisen für zwei Zielmerkmale

Übung in Kleingruppen. Anwendungsbereich ist die berufliche Eignungsdiagnostik.

*Instruktion:* Bitte notieren Sie für die angegebenen primären Zielmerkmale zunächst (a) homogenere sekundäre Zielmerkmale (Facetten) und dann (b) jeweils zwei Verhaltensweisen. Begründen Sie bitte, inwieweit die Verhaltensweisen gute Beobachtungseinheiten sind. Stellen Sie sich dabei eine Person in Ihrem Umfeld vor, die dieses Zielmerkmal in hohem Maße aufweist, und eine Person, die es in niedrigem Ausmaß aufweist.

#### Primäres Zielmerkmal «Durchsetzungsfähigkeit»

Facette 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 2 \_\_\_\_\_

Facette 2 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 2 \_\_\_\_\_

#### Primäres Zielmerkmal «Kommunikationsfähigkeit»

Facette 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 2 \_\_\_\_\_

Facette 2 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 1 \_\_\_\_\_

Verhaltensweise 2 \_\_\_\_\_

**Besprechen Sie die Vorschläge miteinander im Plenum.**