

Empirische Sozialforschung

Skript 5

1

1

Messung - Operationalisierung

balance project
Potentialentwicklung & Gesundheitsförderung

Unter **Operationalisierung** versteht man die präzise Angabe der Vorgangsweise, mit der ein theoretisches Konstrukt gemessen werden soll. Verwendete Begriffe müssen empirisch erfassbar gemacht werden, um Hypothesen zu überprüfen.

- Letztendliches Ziel der Datenerhebung ist, den beobachteten Phänomenen Symbole (meist Zahlenwerte) zuzuordnen. Diesen Vorgang wird als **Messung** bezeichnet.
- Vor der Operationalisierung und Messung müssen die Begriffe definiert und in ihrem dimensional Gehalt (siehe Konzeptspezifikation) geklärt werden.
- Zu Beginn einer wissenschaftlichen Erklärung entsteht oft der Fehler, dass das Forschungsproblem nicht in eine eigene Operationalisierung übersetzt wird.

2

2

Messung - Operationalisierung

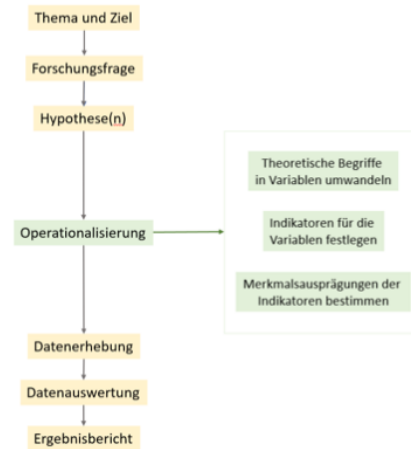
Operationalisierung Beispiel:

Unser Beispiel soll den Zusammenhang zwischen dem sozialen Status und dem Bildungserfolg erforschen.

Thema und Ziel: Dich interessiert das Thema *Sozialer Status und Bildungserfolg*. Dein Ziel ist herauszufinden, ob der soziale Status der Eltern einen Einfluss auf den Bildungserfolg ihrer Kinder im Gymnasium hat.

Forschungsfrage: Besteht ein Zusammenhang zwischen dem sozialen Status der Eltern und dem Bildungserfolg ihrer Kinder? Ausgehend von dieser Frage musst du eine statistisch überprüfbare Alternativ-Hypothese aufstellen. Sie beschreibt einen Zusammenhang zwischen zwei Sachverhalten.

Alternativ-Hypothese: Je höher der soziale Status der Eltern ist, desto höher ist der Bildungserfolg ihrer Kinder im Gymnasium.



<https://www.scribbr.de/aufbau-und-gliederung/operationalisierung/>

3

3

Messung - Operationalisierung

Die Operationalisierung deiner theoretischen Begriffe erfolgt in 3 Schritten:

1. Theoretische Begriffe in Variablen umwandeln
2. Indikatoren für die Variablen festlegen
3. Merkmalsausprägungen der Indikatoren bestimmen

1. Theoretische Begriffe in Variablen umwandeln

Für die Übersetzung deiner theoretischen Begriffe in die Sprache der Statistik musst du sie in einem ersten Schritt in Merkmale, auch *Variablen* genannt, umwandeln. Unser Beispiel der Forschungsfrage: Besteht ein Zusammenhang zwischen dem sozialen Status der Eltern und dem Bildungserfolg ihrer Kinder?

In der Forschungsfrage und Hypothese kommen zwei theoretische Begriffe vor:

- **Sozialer Status** und
- **Bildungserfolg**

Zum **sozialen Status** einer Person zählen die Variablen **Beruf**, **Einkommen** und **Bildung**. Für den **Bildungserfolg** der Kinder kannst du die Variable **Schulleistung** heranziehen. Du hast deine theoretischen Begriffe in Variablen umgewandelt und kannst sie der Übersichtlichkeit halber in einer Tabelle eintragen.

Begriff	Variable
Sozialer Status	Beruf
	Einkommen
	Bildung
Bildungserfolg	Schulleistung

4

<https://www.scribbr.de/aufbau-und-gliederung/operationalisierung/>

4

Messung - Operationalisierung

2. Indikatoren für die Variablen festlegen

Im zweiten Schritt der Operationalisierung machst du deine Variablen messbar.

Das bedeutet, dass du Sachverhalte quantitativ in Form einer Zahlenzuordnung bestimmst.

Nach der Recherche hast du deine theoretischen Begriffe **sozialer Status** und **Bildungserfolg** in die

Variablen **Beruf**, **Einkommen**, **Bildung** und **Schulleistung** umgewandelt

Nun müssen für diese Variablen Indikatoren gefunden werden:

- Den **Beruf** der Eltern könntest du durch ihren Berufsstatus angeben.
- Das **Einkommen** der Eltern kannst du mit dem Indikator Jahreseinkommen messen.
- Für die **Bildung** der Eltern verwendest du ihren höchsten Bildungsabschluss.
- Die **Schulleistung** der Kinder kannst du mit dem Indikator Noten messen.

Wir erweitern die Tabelle unseres Beispiels mit den gefundenen Indikatoren.

Begriff	Variable	Indikator
Sozialer Status	Beruf	Berufsstatus der Eltern
	Einkommen	Netto-Jahreseinkommen der Eltern
	Bildung	Höchster Bildungsabschluss der Eltern
Bildungserfolg	Schulleistung	Noten im Jahreszeugnis der Schüler

5

<https://www.scribbr.de/aufbau-und-gliederung/operationalisierung/>

5

Messung - Operationalisierung

3. Merkmalsausprägungen der Indikatoren bestimmen

Im dritten Schritt der Operationalisierung bestimmst du die Merkmalsausprägungen für deine Variablen bzw. Indikatoren.

Oft gibt es für Variablen und Indikatoren bereits wissenschaftlich etablierte Ausprägungen. Damit deine Ergebnisse mit anderen Studien vergleichbar sind, solltest du auf bereits bestehende Ausprägungen zurückgreifen.

Du findest diese z. B. in statistischen Datenbanken wie: dem Statistischen Bundesamt oder Eurostat.

Die Spalte *Merkmalsausprägungen* vervollständigt unser Beispiel zur Operationalisierung. Du hast somit für deine theoretischen Begriffe geeignete Variablen, Indikatoren und Merkmalsausprägungen gefunden.

6

<https://www.scribbr.de/aufbau-und-gliederung/operationalisierung/>

6

Messung - Operationalisierung

Begriff	Variable	Indikator	Merkmalsausprägungen
Sozialer Status	Beruf	Berufsstatus der Eltern	1: Führungskraft 2: Akademiker 3: Techniker 4: Bürokräft 5: Dienstleistungsberuf 6: Fachkraft Landwirtschaft 7: Handwerker 8: Maschinenbediener 9: Hilfsarbeiter
	Einkommen	Netto-Jahreseinkommen der Eltern	1: Unter 10.000€ 2: 10.000-20.000€ 3: 20.000-30.000€ 4: 30.000-40.000€ 5: 40.000-50.000€ 6: Über 50.000€
	Bildung	Höchster Bildungsabschluss der Eltern	1: Grundschulabschluss 2: Sekundarabschluss 3: Abschluss berufsbildende höhere Schule 4: Bachelorabschluss 5: Masterabschluss 6: Promotion
	Bildungserfolg	Schulleistung Noten im Jahreszeugnis der Schüler	1: sehr gut 2: gut 3: befriedigend 4: ausreichend 5: mangelhaft 6: ungenügend

7

<https://www.scribbr.de/aufbau-und-gliederung/operationalisierung/>

7

Messung - Operationalisierung

Die Erstellung eines Fragebogens wird auch als Operationalisierung theoretischer Konstrukte bezeichnet. Was sperrig klingt, meint im Grunde nur die Umsetzung eines theoretischen Begriffs als Messinstrument im Fragebogen.

Notwendigkeit der Operationalisierung:

Beispiel: Leistungsdruck in der Schule.

Hypothese: In der Schule (konkret Oberstufe) herrscht so hoher Leistungsdruck, dass den Schüler*innen nicht ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten bleibt.

Nicht: „Die Schule setzt mich häufig unter Leistungsdruck.“ ja/nein
„Die Schule behindert meine Freizeitgestaltung.“ ja/nein

Sondern: Möglichst genaue Messung der Schulanforderungen.

Was sind die Indikatoren? Möglichst genaue Messung des Freizeitverhaltens und der Freizeitwünsche. Indikatoren?

<https://de.bettermarks.com/>

8

8

Begriff – Konstrukt/Konzept - Indikator

- **Erinnern Sie sich:** Das Merkmal (Variable), welches wir erfassen wollen, ist häufig nicht direkt beobachtbar. Wir sprechen dann von einem **Konzept** oder **Konstrukt**. Die empirisch beobachtbaren Größen, anhand derer es erfasst werden soll, heißen Indikatoren.

Beispiel Armut:

- Arm sind Personen, die über so geringe Mittel verfügen, dass sie von der Lebensweise ausgeschlossen sind, die in dem Staat, in dem sie leben, als Minimum annehmbar ist (EU-Definition)
- **Indikatoren:** Einkommen? Ausstattung mit Konsumgütern? Bildungschancen? Partizipation? Lebenserwartung?

<https://de.bettermarks.com/>

9

9

Konzeptspezifikation

- Viele Konstrukte sind mehrdimensional. Sie beinhalten unterschiedliche, wenn auch zusammengehörige **Dimensionen**.

Beispiel Armut:

- Geringe Mittel (materielle, kulturelle, soziale)

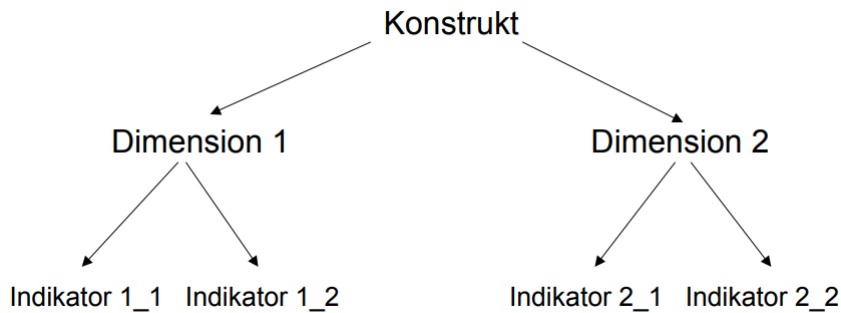
Beispiel Autoritarismus:

- Neigung zur Unterwürfigkeit und Anpassung
- Feindseligkeit gegenüber Minderheiten und Schwächeren
- Eintreten für „Ruhe und Ordnung im Staat“

10

10

Konzept – Dimension - Indikator



W. Ludwig-Mayerhofer, Uni Siegen

11

11

Messungen mit mehreren Indikatoren

Es ist empfehlenswert, Merkmale durch mehrere Indikatoren zu messen.

- Messungen mit mehreren Indikatoren führen zu genaueren Messergebnissen.
- Das gilt ebenfalls für Messungen, wenn das Konstrukt mehrdimensional ist. Hilfreich ist es hier, für jede Dimension mehrere Indikatoren zu messen
- **Negativ-Beispiel Prüfung:** Leistungsfeststellung durch nur eine Frage
- **Positiv-Beispiel Prüfung:** systematische Leistungsfeststellung anhand mehrerer Fragen und möglichst über einen bestimmten Zeitraum.

<https://de.bettermarks.com/>

12

12

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Index

- Unter einem **Index** versteht man eine Messung anhand mehrerer Indikatoren, die jedoch relativ beliebig zusammengefügt werden.

Beispiel „Schicht-Index“ nach E.K. Scheuch/H-Jürgen Daheim

- Der **Schichtindex** gibt Aufschluss über den **sozioökonomischen Status** einer Person. Er kann über mehrere Statusmerkmale der betreffenden Person ermittelt werden.
- Zum Beispiel anhand der drei **Statusmerkmale** Beruf, Einkommen und Bildung (Ausbildung)

<https://de.bettermarks.com/>

13

13

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Skala

- In der empirischen Forschung werden zu Beginn einer quantitativen Datenerhebung, wie etwa bei einer Online-Umfrage mit einem Fragebogen, verschiedene systematische Messlatten oder Skalen verwendet, um den untersuchten Gegenstand überhaupt messbar zu machen. Unter einer Skala versteht man eine Messung anhand mehrerer Indikatoren, wobei spezifische Annahmen über die Struktur der Beobachtung gemacht werden.
- Die jeweilige Struktur sollte sich empirisch prüfen lassen.
- Die Auswahl der Skalen sollte gut überlegt sein.
- Sie können Skalen bilden, die keinen Mittelwert zulassen. Möchten Sie einen Mittelwert zulassen, können Sie eine ungerade Skala wählen (fünf, sieben oder neun Bewertungsstufen etc.)

1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7

14

14

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Skala

Es **gibt** verschiedene Arten von **Skalen** zur Messung von Variablen. Man unterscheidet zwischen **nominalen Skalen, ordinalen Skalen, Intervall-Skalen und Ratio-Skalen**.

- **Nominale Skalen** - kommen dann zum Einsatz, wenn die Ausprägungen der Variable in Kategorien fallen, die sich gegenseitig ausschließen oder keine Ordnung haben. Merke: Unterschiedliche Aussagen bedeuten Unterschiedlichkeit – sonst nichts. *Beispiele sind z. B. das Geschlecht und Fragen, die mit Ja und Nein zu beantworten sind.*
- Eine Frage mit nominaler Skala und mehr als zwei Ausprägungen ist z.B. die berühmte Frage nach der Wahlabsicht: „Wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre, welche Partei würden Sie dann mit Ihrer Zweitstimme wählen?“ Als Antwortmöglichkeiten werden hier die größten Parteien gegeben plus einer Kategorie „andere Partei“.
- Mit dieser Skala können **einfache Aussagen zur Gleichheit oder Verschiedenheit** getroffen werden, wobei berechnet werden kann, wie häufig ein bestimmtes Merkmal (z.B. wieviel Frauen teilgenommen haben) in einer Studie vorkommt. *Beispiele: Geschlecht, Beruf, Automarke, Familienstand, Parteizugehörigkeit*

15

15

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Skala

Die Ordinalskala ist ebenfalls eine nicht-metrische Skala, die zwar keinen direkten Zahlenwert bieten kann, dafür aber eine inhaltliche und aufsteigende Rangordnung über die Merkmalsausprägungen ermöglicht. Mit dieser Skala können **Aussagen über Größer-Kleiner-Verhältnisse** (Ausbildungsgrad, Fahrzeugklasse etc.) gemacht werden. Die Ordinalskala kann allerdings nicht sagen, um wieviel die dritte Antwort besser oder höher ist als die zweite Antwort, da die genauen Abstände zwischen zwei Merkmalen nicht gemessen werden können. *Beispiele: Schulnoten, Altersklassen, Bildungsgrad, militärischer Rang*

Ein Beispiel hierfür ist: „Wie viel Wert legen Sie auf ein gutes Arbeitsklima?“

- sehr viel Wert
- viel Wert
- wenig Wert
- keinen Wert“.

16

16

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Skala

Intervall-Skalen - Bei intervallskalierten Daten werden gleiche Abstände zwischen den Skalenpunkten angenommen.

- Beispielsweise gilt das für die Messung von Temperatur: der Abstand zwischen 2 und 3 Grad Celsius ist genauso groß wie der zwischen 39 und 40 Grad Celsius. Die Differenzen der Messwerte sind aussagekräftig.

Ratio-Skalen - Zusätzlich zur Gleichabständigkeit der Intervall-Skalen hat die Ratio-Skala noch die Eigenschaft, dass sie einen echten Nullpunkt besitzt. Das gilt z.B. für die Länge gemessen in cm, für die Anzahl der Theaterbesuche im letzten Jahr oder für das Alter von Personen gemessen in Jahren. Die Verhältnisse der Messwerte sind aussagekräftig. Beispiel: Temperaturmessung in Grad Kelvin

17

17

Messung - Operationalisierung

Messungen mit mehreren Indikatoren: Skala

Ratio-Skalen - Nachfolgende Tabelle enthält Beispiele für verhältnisskalierte Merkmale der Temperatur-, Zeit-, Gewichts-, Preis-, Geschwindigkeits- und Längenmessung.

Merkmal	Nullpunkt
Temperatur in Kelvin	Absoluter Nullpunkt
Zeitdauer	keine Dauer
Masse	keine Masse
Preis	kostenlos
Geschwindigkeit	keine Geschwindigkeit, Stillstand
Entfernung	keine Entfernung

de.wikipedia.org

18

18

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren I: Guttman-Skala

Die **Guttman-Skala** ist ein **Skalierungsverfahren** in der **empirischen Sozialforschung**, mit dem **Einstellungen** zu einer Sache (z. B. Personen, Personengruppen, Verhaltensweisen) erfasst werden.

- Zur Ermittlung von Werten auf der Guttman-Skala werden den Befragten mehrere Aussagen vorgelegt, die sie bejahen oder verneinen sollen.
- Diese sind so angeordnet, dass eine sehr allgemeine Aussage am Anfang steht, eine extreme am Schluss. Wer eine Aussage bejaht, tut dies im Normalfall ebenso bei allen vorigen Aussagen.
- Eine Guttman-Skala, bei der dies immer auftritt, nennt man perfekt. Solch eine Skala zu erzeugen ist oft schwierig und nur mit wenigen Aussagen, die bewertet werden müssen, möglich.

<https://de.bettermarks.com/>

19

19

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren I: Guttman-Skala

- Eine Guttman-Skala besteht aus mehreren sogenannten Items, wobei jedes Item eine Stärkere Ausprägung des jeweiligen Merkmals misst als das vorherige.

- **Guttman-Skala**

Items mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad: monotone Itemcharakteristik (eindimensional), Umschlagpunkt

z.B. politische Partizipation:

Antwortverhalten	A	B	C	D	E
(1) regelmäßig Zeitung lesen	0	1	1	1	1
(2) wählen gehen	0	0	1	1	1
(3) Mitgliedschaft in Partei	0	0	0	1	1
(4) aktive Funktion	0	0	0	0	1
Skalenwert	0	1	2	3	4

Rössler, Uni Erfurt

20

20

Skalierungsverfahren I: Guttman-Skala

- Eine Guttman-Skala besteht aus mehreren sogenannten **Items**, wobei jedes Item eine Stärkere Ausprägung des jeweiligen Merkmals misst als das vorherige.

Beispiel: politische Beteiligung

- | | |
|---|---------|
| ▪ Ich werde zur Wahl gehen | ja/nein |
| ▪ Ich werde Geld für den Wahlkampf spenden | ja/nein |
| ▪ Ich werde für eine Partei im Wahlkampf aktiv werben | ja/nein |
| ▪ Ich werde für ein Mandat oder Amt kandidieren | ja/nein |

<https://de.bettermarks.com/>

21

21

Skalierungsverfahren I: Guttman-Skala

- Eine Variante der Guttman-Skala ist die **Skala der Sozialen Distanz**, die 1925 von Emory S. Bogardus vorgestellt wurde. Sie misst die Distanz des Befragten gegenüber einer bestimmten Gruppe, z. B. einer sozialen **Minderheit**.
- Dazu wird nach der Bereitschaft gefragt, einen Angehörigen einer Gruppe
 1. als Besucher des Heimatlandes zuzulassen;
 2. als Mitbürger zuzulassen;
 3. als Arbeitskollegen zu akzeptieren;
 4. als Nachbarn zu akzeptieren;
 5. als Freund zu haben;
 6. in die Familie einheiraten zu lassen.
 Wer Frage 3 mit Ja beantwortet, sollte auch Fragen 1 und 2 bejahen.

<https://de.bettermarks.com/>

22

22

Skalierungsverfahren II: Likert-Skala

Die **Likert-Skala** (nach Rensis Likert) ist ein Verfahren zur **Messung persönlicher Einstellungen**.

- Diese sind Aussagen, denen die Befragten auf einer vorgegebenen mehrstufigen Antwortskala mehr oder weniger stark zustimmen oder die sie ablehnen können.
- Die Punktwerte der einzelnen Antworten werden ungewichtet addiert und ergeben so den Wert der Skala.
- **Die methodische Überlegung ist:** Man interessiert sich für die Einstellung der Versuchsperson, ein bestimmtes Objekt betreffend. Alle dazugehörigen Items werden als strikt positive oder negative Aussagen formuliert. Der Likert-Skala liegt die Überlegung zu Grunde, dass die Versuchsperson die Aussage eines einzelnen Items umso mehr ablehnt, je weiter ihre Einstellung von der Formulierung des Items abweicht. In der Gesamtheit werden dann die Antworten auf den Grad der Einstellung abgebildet. Man erhofft sich durch diese Vorgehensweise eine methodisch haltbare Messung der Einstellung.

<https://de.bettermarks.com/>

23

23

Skalierungsverfahren II: Likert-Skala

Ja oder Nein – das ist hier nicht die Frage. Die Likert-Skala geht ein Stück weiter und lässt binäre Entscheidungsfragen außen vor. Vielmehr werden Punkte abgebildet, die verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgeben.

Dem Befragten bietet sich dabei ein Spektrum, welches von positiven Antworten über eine neutrale Option bis hin zu negativen Auswahlmöglichkeiten reicht. Der Teilnehmer kann dabei aus einer Reihe von graduell abgeschwächten (beziehungsweise verstärkten) Positionen auswählen, um zu entscheiden, welche Antwort am ehesten seiner Meinung entspricht.

Die Skalierung der Likert-Skala hängt vom Erkenntnisinteresse sowie der Fragebogenarchitektur ab. Likert-Skalen können gerade oder ungerade skaliert sein, also eine gerade oder ungerade Anzahl an Antwortmöglichkeiten haben

Geradzahlige oder ungeradzahlige Skalen?

- Eine gerade Zahl der Antwortmöglichkeiten ist ebenso gebräuchlich wie eine ungerade Zahl. Letztere wird verwendet, wenn eine mittlere Ausprägung (neutral bzw. „weder noch“) sinnvoll ist.
- Eine gerade Anzahl zwingt zur Entscheidung zu einer Seite. Verwendung finden Likert-Skalen in **Fragebogenerhebungen** insbesondere in der **empirischen Sozial-, Markt- und Wahlforschung** und der **Psychologie**.

<https://de.bettermarks.com/>

24

24

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren II: Likert-Skala

Beispiel: Angenommen, es soll die Einstellung zu Off-Road-Autos gemessen werden. Aufgrund theoretischer Überlegungen werden dazu unter anderem folgende Items verwendet:

- **Item 1:** Off-Road-Autos werden überwiegend von Angebern gefahren.
- **Item 2:** Frauen fühlen sich in Off-Road-Autos geschützt.

Antwortmöglichkeiten (zugeordnete Codes):

- Variante 1: trifft zu (1), trifft eher zu (2), teils-teils (3), trifft eher nicht zu (4), trifft nicht zu (5)
- Variante 2: trifft zu (1), trifft eher zu (2), trifft eher nicht zu (3), trifft nicht zu (4)

Eine Aussage und die auf der Antwortskala gewählte Zahl stellen somit einen Indikator für die Einstellung dar. Ziel ist es, eine konsistente und trennscharfe Finalsкала beziehungsweise Itemmenge zu bilden.

25

25

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren II: Likert-Skala

Eine **Zufriedenheitsskala** kann aus einer geraden oder ungeraden Anzahl an Punktwerten bestehen. Durchgesetzt haben sich vor allem Anordnungen von vier bis sieben Werten. Dabei wird der **positive Bereich als Top Box und der negative als Bottom Box** bezeichnet.

Innerhalb der Statistik werden Skalen mit ungeraden Punkten als vorteilhaft gesehen. Die mittlere Position sorgt dafür, dass der Proband sich orientieren oder im Notfall enthalten kann. Allerdings kann diese auch fehlende Entscheidungsfreude unterstützen und somit das Ergebnis verfälschen.

Besonders wichtig ist es, die Skala einheitlich und einfach zu gestalten, um den Befragten in keine Richtung zu drängen. Auch der Abstand zwischen den Skalenpunkten sollte gleichmäßig gewählt werden.

- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Unentschlossen
- Trifft eher nicht zu
- Trifft nicht zu

(Beispiel mit fünf Antwortmöglichkeiten und einem Mittelwert)

26

26

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren II: Likert-Skala

Beispiel:

Zusammenarbeit im Team						
	Vollkommen einverstanden	Einverstanden	Neutral	Weniger einverstanden	Absolut nicht einverstanden	Keine Bewertung möglich
Ich wurde sofort in unser Team integriert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Vorgesetzter achtet darauf, dass kein Mobbing stattfindet und unterbindet ggf. Ansätze dafür sofort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Vorgesetzter behandelt alle Mitarbeiter gleich, unabhängig vom Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Vorgesetzter engagiert sich für ein gutes Klima in unserem Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe Kontakte zu anderen Mitarbeitern und konnte mir ein firmeninternes Netzwerk aufbauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

27

27

Messung - Operationalisierung

■ Teambeurteilung: Wo steht Ihr Team heute?

Beantworten Sie sich die folgenden Fragen offen und ehrlich:

Kriterium	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Vertrauen Herrschen in der Gruppe gegenseitiges Vertrauen, Toleranz und Akzeptanz – ohne Rivalitäten?							
Kooperation / Teamgeist Ist die Zusammenarbeit durch Unterstützung und Anteilnahme geprägt? Geht es den Mitarbeitern nicht vornehmlich um ihre eigene Profilierung?							
Anpassung / Konformität Verhalten sich die Mitarbeiter frei und flexibel, ohne Konformität und starre Verhaltensmuster?							
Umgang mit Konflikten Werden Probleme angepackt, Konflikte offen diskutiert, schwierige Fragen nicht vermieden?							
Neue Ideen / Risikobereitschaft Wird das Ausprobieren neuer Ideen gefördert, auch wenn damit Risiken verbunden sind? Werden Fehler toleriert?							
Aufgaben- / Zuständigkeitsverteilung Ist die Verteilung sachlich gelungen und ist jeder Mitarbeiter mit seinem Arbeitsbereich zufrieden? Gibt es also kein Kompetenzgerangel, keine Überschneidungen und keine Mehrarbeit?							
Selbstverständnis / Zielvorstellungen Zeichnet sich das Team durch ein einheitliches Selbstverständnis und hohe Übereinstimmung in Zielvorstellungen und Sichtweisen aus?							
Motivation / Kommunikation Verkehren alle Mitglieder offen und ehrlich miteinander? Sind Ihnen das "Teamben" und die gegenseitigen Kontakte wichtig? Taktisches Vorgehen ist ihnen fremd?							

<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

28

28

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren III: Stapelskalierung

- Eine **Stapelskala** ist eine seit Beginn der 1950er Jahre bekannte Rating- oder Messskala.
- Die Stapelskala beinhaltet zudem stets eine gerade Anzahl von Antwortoptionen ohne Neutralpunkt.
- Oft finden sich bei der Stapelskala 10 Antwortoptionen, die sich auf ein Rating von -5 bis +5 beschränken. Es gibt jedoch auch viele unterschiedliche Variationen, etwa 8, 6 oder gar nur 4 Ausprägungen. Außerdem **erlaubt die Stapelskala ausdrücklich negative Wertungen**.
- Die Stapelskala wurde nach ihrem Entwickler Jan Stapel benannt.

<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

29

29

Messung - Operationalisierung

■ Teambewertungsbogen

Bewerten Sie auf dieser Skala spontan, wie wohl Sie sich in Ihrem Team fühlen.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Merkmale meines Teams	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Unser Team zeichnet sich durch ein sehr gutes Arbeitsklima aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Team existiert ein starkes Wir-Gefühl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teammitglieder sind zur Übernahme von Verantwortung bereit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Team sorgt selbständig für Qualifikation und Weiterbildung seiner Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert eine ziel- und mitarbeiterorientierte Führung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teammitglieder zeigen ein sachlich und emotional offenes Verhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Mitglieder zeigen hohes Engagement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gegenseitige Unterstützung im Team ist selbstverständlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Team verfügt über klare Zielsetzungen für das Gesamtteam und für den Einzelnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Art und Weise der Zusammenarbeit ermöglicht in hohem Maße die Partizipation jedes Einzelnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Team verfügt über ein konstruktives Konfliktmanagement und geht offen mit Problemen um.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Team werden zur Aufgabenbewältigung Methoden zur Zeit- und Aufgabenplanung genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Team wird eine allseitige Kommunikation und Interaktion gepflegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Bewertungen				
Zusammenfassung				

30

30

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren III: Stapelskalierung

- Bei einem **semantischen Differenzial** (Polaritätenprofil) misst man, was die Befragten mit einem Begriff oder Objekt assoziieren. Die Probanden bekommen eine Liste mit gegensätzlichen Adjektiven (z.B. schön-hässlich, arm-reich, gut-böse...) und sollen entscheiden, wo der Begriff oder das Objekt einzuordnen ist.

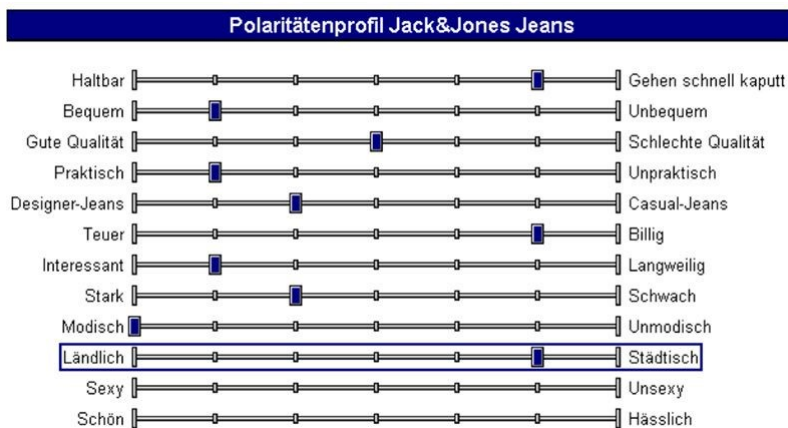

<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

31

31

Messung - Operationalisierung

Skalierungsverfahren III: Stapelskalierung

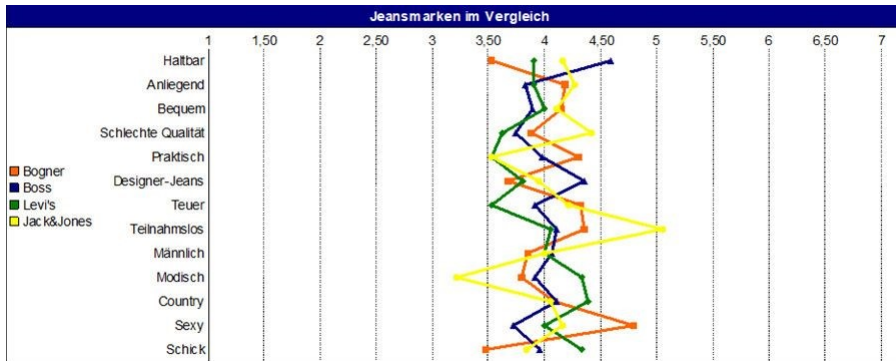

<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

32

32

Skalierungsverfahren III: Stapelskalierung

Die Auswertung eines Polaritätenprofils erfolgt häufig mit Hilfe von vertikalen Liniendiagrammen:



<https://sphinx-survey.de/ratingskalen>

33

33

Übersicht weit verbreiteter Skalen in der Marktforschung

Konstrukt	Skalenpunkte				
	Sehr schlecht	Schlecht	Weder gut noch schlecht	Gut	Sehr gut
Einstellung	Sehr schlecht	Schlecht	Weder gut noch schlecht	Gut	Sehr gut
Wichtigkeit	Überhaupt nicht wichtig	Unwichtig	Neutral	Wichtig	Sehr wichtig
Zufriedenheit	Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Weder zufrieden noch unzufrieden	Zufrieden	Sehr zufrieden
Kaufwahrscheinlichkeit (Kaufabsicht)	Definitiv nicht	Wahrscheinlich nicht	Unentschieden	Wahrscheinlich ja	Auf jeden Fall ja
Kaufhäufigkeit	Nie	Selten	Manchmal	Oft	Sehr oft
Zustimmung	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu

34

34

Datenerhebung - Befragung

Die **Befragung** gilt als der „Königsweg“ der empirischen Sozialforschung, sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Forschung.

- Die standardisierte Befragung wird weithin mit „empirischer Sozialforschung“ gleichgesetzt. Das ist sachlich nicht korrekt, unterstreicht aber die hohe Bedeutung, die standardisierte Befragungen haben. Die Ergebnisse standardisierter Befragungen hängen in hohem Maße vom Fragebogen ab.
- Von **standardisierter Befragung** spricht man, wenn die Fragen, deren Abfolge und im allgemeinen auch die meisten oder alle Antwortvorgaben vorher festgelegt sind und auch dort, wo das möglich ist (mündliches Interview), nicht variiert werden sollen.

35

35

Datenerhebung - Befragung

Durchführungsformen:

- **Face-to-face-Befragung** („Paper and Pencil Interview“ = PAPI oder CAPI = Computer Assisted Personal Interview)
- **Schriftliche Befragung** (i. Allg. postalisch; auch Gruppenerhebungen, z.B. Tests von SchülerInnen oder Erhebungen an Studierenden im Hörsaal oder MA in Unternehmen)
- **Telefoninterviews** (meist als CATI = Computer Assisted Telephone Interview)
- **Online-Befragungen** (bislang nur für spezielle Zielgruppen geeignet)

36

36

Datenerhebung - Befragung

Ein **Befragter** muss die Frage verstehen,

- und zwar semantisch (um was genau geht es?)
- und pragmatisch (was genau will Interviewer erfahren?),
- relevante Information im Gedächtnis finden bzw. erzeugen,
- Antwort formatieren (d. h. in das vom Interviewer gewünschte Antwortschema bringen),
- und evtl. Antwort editieren (d. h. „anpassen“, um sich Interviewer „richtig“ zu präsentieren).

37

37

Datenerhebung - Befragung

Instrumenteneffekte - Frageformulierung:

Offenkundige Suggestivfrage

- **Wahl einzelner Worte:** „Glauben Sie, dass verbieten sollte?“ vs. „ nicht erlauben sollte“
- **Vorgabe von Alternativen:** „Sind Sie für die Agenda 2010?“ vs. „Sind Sie für oder sind Sie gegen die Agenda 2010?“
- **Zu komplexe Frageformulierung:** „Kommt es Ihnen möglich vor oder scheint es Ihnen unmöglich, dass die Ausrottung der Juden durch die Nazis nie passiert ist?“

(Groves et al. 2004: 348).

38

38

Instrumenteneffekte - Kontexteffekte:

- Anordnung der Fragen im Fragebogen, insbesondere Ausstrahlung von einer Frage auf nachfolgende Frage(n) (auch: Ausstrahlungs- oder Halo-Effekte)
- **Beispiel:** Hinweis auf den Barschel-Skandal (*ehemaliger Ministerpräsident von Schleswig-Holstein, der mutmaßlich in der Öffentlichkeit einen Meineid leistete*) im Interview verringert das Vertrauen in die Politik allgemein (Assimilations- oder Inklusionseffekt), oder erhöht das Vertrauen in konkrete Politiker (Kontrast- oder Exklusionseffekt). (nach Schwarz/Bless 1992)

39

39

Tipps zur Formulierung von Fragen I:

- **(Nicht zu) einfache Formulierungen**, die sich dem Sprach- und Wissensniveau der Befragten anpassen (aber nicht: anbiedern)
- **Fragen sollten nicht zu lang sein** (vor allem bei telefonischen oder mündlichen Befragungen)
- **Keine doppelten Verneinungen**, da Verneinung i. Allg. in Antwortvorgaben enthalten ist.
- **Fragen nicht zu kompliziert** („Wieviel Prozent des Einkommens geben Sie für Miete aus?“)

40

40

Tipps zur Formulierung von Fragen II:

- **Keine Mehrdimensionalität in Einzelfrage:** Raucher sollten höhere Steuern zahlen, weil sie Mitschuld an den hohen Krankheitskosten haben, versus Raucher sollten keine höheren Steuern zahlen.
- **Bezug** (zeitlich o.a.) **vorgeben**, möglichst genau: *Wie oft waren Sie vergangene Woche, ich meine von Montag bis Sonntag, beim Baden?*
- **Allgemein:** Alle Antwortmöglichkeiten vorgeben („Sonstiges“ nur als Notbehelf); Antwortmöglichkeiten dürfen sich nicht überlappen.

41

41

Tipps zur Formulierung von Fragen - Negativbeispiele:

Aus: „Fit ab 50 durch richtige Ernährung“ (Teil der Kampagne „fit im Alter“) des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft.

Wie viele Mahlzeiten nehmen Sie am Tag zu sich?

- Ich esse unregelmäßig, oft nur 1- bis 2-mal am Tag.
- Wenn ich nicht weiß, was ich tun soll, führt mein Weg mich schnell in die Küche.
- Ich esse 4- bis 5-mal am Tag, gleichmäßig über den Tag verteilt.

Wie viel Flüssigkeit nehmen Sie am Tag zu sich?

- Ich schaffe höchstens 1 Liter am Tag.
- Ich trinke so gut wie gar nicht, weil ich nie Durst habe.
- Ich trinke sicher 1,5 Liter am Tag.

42

42

Tipps zur Formulierung von Fragen III:

Antwortvorgaben möglichst explizit (bei Fragen nach Verhalten):

- Nicht: Wie häufig gehen Sie ins Kino? Regelmäßig – ab und zu – selten – nie
- Sondern: Wie häufig sind Sie in den vergangenen vier Wochen ins Kino gegangen?
Mehr als 5 x, 2 bis 4x, 1x, gar nicht.

43

43

Tipps zur Formulierung von Fragen IV:

Heikle oder sensitive (manchmal: sensible) **Fragen**, z.B. nach sozial unerwünschten Verhaltensweisen oder solchen, über die man i. Allg. nicht mit Unbekannten spricht (Sexualität).

- **Verweis auf weite Verbreitung:** „Viele Menschen lassen heutzutage im Theater oder in der Oper ihr Handy an. Wie ist das mit Ihnen: Haben Sie schon einmal . . . “
- **Verharmlosen:** „In der Oper das Handy anzulassen stört normalerweise niemanden. Haben Sie das schon einmal . . . “
- **Überrumpeln:** „Wann haben Sie das letzte Mal in Theater oder Oper ihr Handy angelassen?“ Bessere Möglichkeiten: Selbstaussfüller (=Antworten nicht direkt an den Interviewer!)

44

44