

 SIP
Begriffsbildung

Lena Schiestel

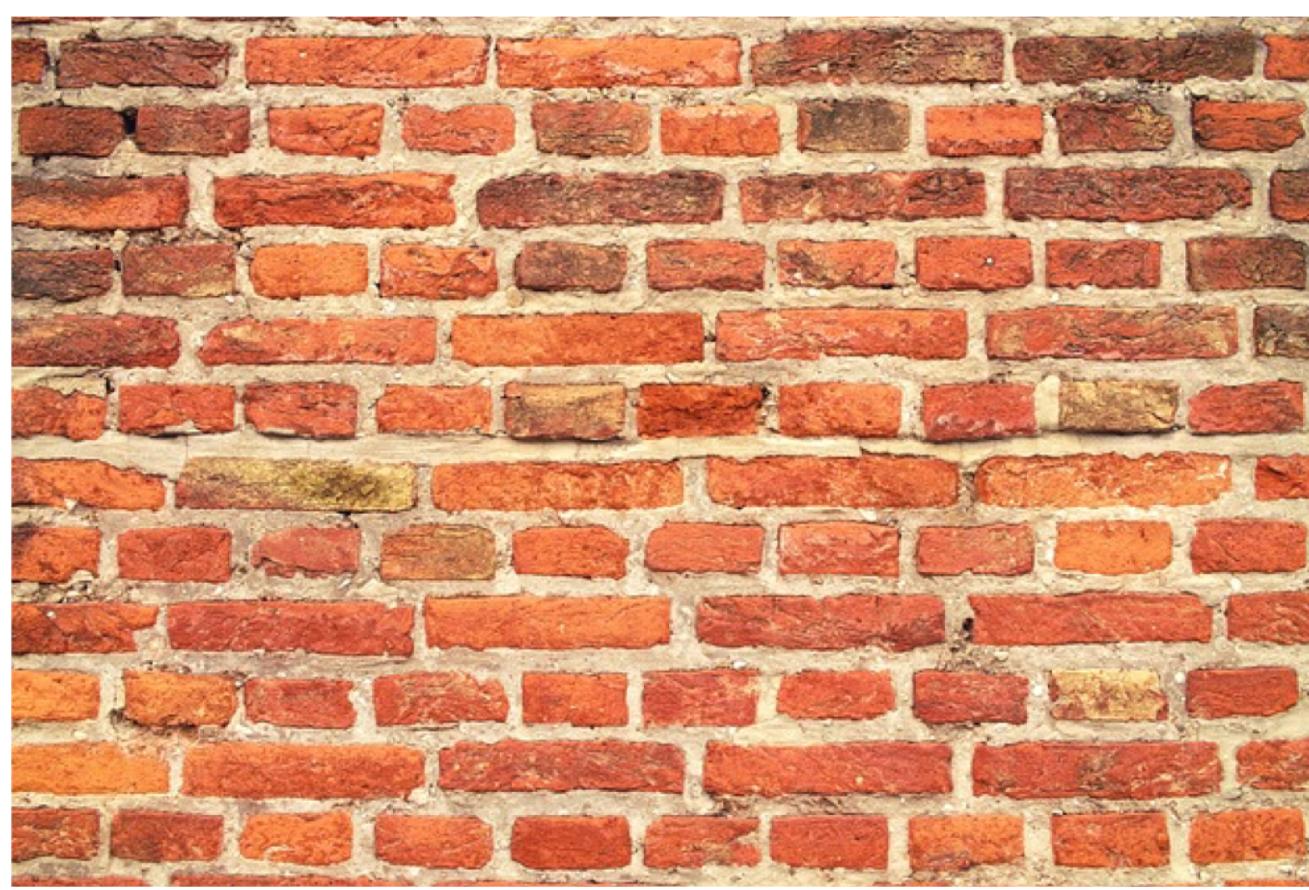
Freitag 03.11.2023, LMU München



WELCOMING EVENT

- **Wer?** Alle, die an guter wissenschaftlicher Forschung in der Psychologie interessiert sind
- **Wann?** 21. November, 16:30-18:00
- **Wo?** Leopoldstr. 13 (Schweinchenbau), Raum 3232
- **Was soll ich mitbringen?** Toleranz und kontroverse Meinungen
- **Was ist der Plan?** Interessante Diskussionen und Austausch von Ideen. Wir werden außerdem die in diesem Semester geplanten OSIP-Events vorstellen.

Begriffe und Theorie



Analogie siehe auch: Iris van Rooij (Director). (2021, November 25). Tools for Theory | CBS Open Science.
<https://www.youtube.com/watch?v=9kZfTJhXjMI>



WORTMARKE
ODER
BEGRIFF?

Was ist Kognition?

Wortmarke oder Begriff?

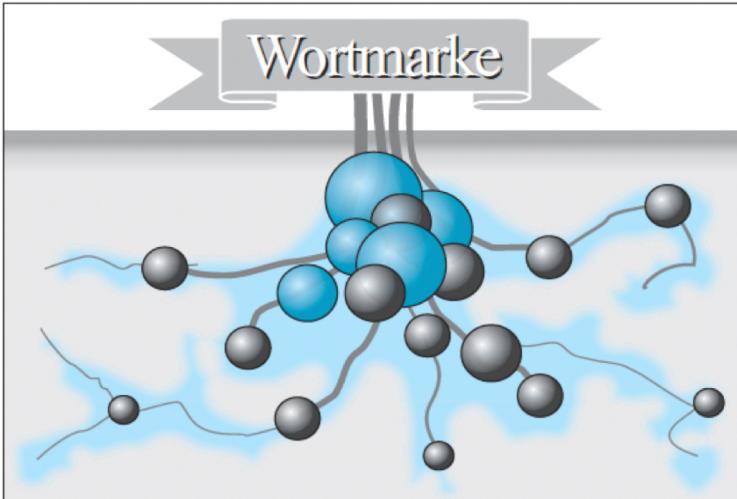


Abb. 2.1 Umgangssprachlicher Begriff: Eine Collage aus Vorstellungsfragmenten, zusammengehalten durch eine Wortmarke und zentriert um einen Bedeutungskern (blau), der in Reinform durch Prototypen repräsentiert wird.

Bischof (2008, p.38) über die „psychologische Begriffskultur“...

„Hier drückt man sich im Vertrauen auf das Sprachgefühl oft um klare Definitionen; man belässt die Begriffe ungereinigt in ihrer Wolke ungeklärter Konnotationen, und damit das nicht so schnell bemerkt wird, tauscht man wenigstens die Wortmarke gegen einen Fachausdruck aus.“

Wortmarke oder Begriff?

“A major factor retarding progress in our field - and almost every intellectual field today - has been the use of sloppy, careless, or subjective definitions.”

(Locke, 2003, p. 415; zitiert nach Podsakoff et al., 2016)

„In der sozialwissenschaftlichen Literatur finden sich oft Argumente, die gegen eine Formalisierung sprechen, wie z.B. die folgende Bemerkung: „Was bei der Formalisierung notwendig verloren geht, ist die Aura des assoziativ Mitgedachten, die verbale Aussagen stets umgibt, über ihren ausdrücklichen Gehalt hinaus mit Wirklichkeit sättigt und auch in Grenzfällen noch zutreffend erscheinen lässt“ (Mayntz 1967: 28, vgl. auch Harbordt 1974: 271). Solche Kritikpunkte können wir nicht nachvollziehen. (...) Wenn man daran interessiert ist, „die Aura des assoziativ Mitgedachten“ zu erhalten, ist schöngeistige Literatur ein geeigneteres Betätigungsfeld als Wissenschaft.“

(Manhart, 2007)

Was ist was?

Phenomenon

(Verbal)
Theory

(Formal)
Model

Statistical
Pattern

Data

Observations

Was ist was?

Phenomenon

(Verbal)
Theory

(Formal)
Model

Statistical
Pattern

Data

Observations

Construct

Hypothesis

Variable

Begriff/Konstrukt

„The problem is that although it is widely agreed that **construct validity** is crucially important, in practice psychological scientists give it **very little attention** compared with measures such as reliability.“

„If construct validity is understood in terms of the phrase “the test should measure what it is intended to measure,” which often appears in textbooks and guidelines, then establishing validity requires showing that variation in the attribute of interest is actually causing the variation in the test scores (Bringmann & Eronen, 2016; Borsboom et al., 2004). As **construct validation of this kind is hardly ever done**, the result is that psychological science is permeated by numerous psychological constructs of unknown validity (Flake et al., 2017; Fried & Flake, 2018).“

(Eronen & Bringmann, 2021)

Begriffsentwicklung

Article

Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences

Philip M. Podsakoff¹, Scott B. MacKenzie²,
and Nathan P. Podsakoff³

Organizational Research Methods
2016, Vol. 19(2) 159-203
© The Author(s) 2016
Reprints and permission:
sagepub.com/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/1094428115624965
orm.sagepub.com

 SAGE

Abstract
Despite the importance of establishing good, clear concept definitions in organizational research, the field lacks a comprehensive source that explains how to effectively develop and articulate a concept's domain.

Engl. "concept"
entspricht „Begriff“

Begriff ≠ Wort

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsformen

Es gibt zwei ‚prototypische‘ Begriffsformen:

1. „**Erforderliche und hinreichende**“- Form: definiert durch die logische Konjunktion (UND) von Attributen. „Wenn x, y und z gegeben ist, dann ist es v.“
2. „**Familienähnlichkeits**“-Form: definiert durch die logische Disjunktion (ODER) von Attributen. „Wenn mindestens m von n Attributen gegeben sind, dann ist es v.“

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsformen

Table I. Differences Between Necessary and Sufficient and Family Resemblance Concept Structures.

	Necessary and Sufficient Concepts						Family Resemblance Concepts																																																																																																																																																																																																																																																																										
Logical rule	AND						OR																																																																																																																																																																																																																																																																										
Structural rule	If and only if all n attributes are present						If at least m of n attributes are present																																																																																																																																																																																																																																																																										
Attribute substitutability	No						Yes																																																																																																																																																																																																																																																																										
Example attribute matrix	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th colspan="6">Qualifying Cases</th><th colspan="2">Non-Qualifying Cases</th></tr> <tr> <th>Attributes</th><th>Case 1</th><th>Case 2</th><th>Case 3</th><th>Case 4</th><th>Case 5</th><th>Case 6</th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>Attribute 1</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 2</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 3</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 4</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 5</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 6</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 7</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 8</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>									Qualifying Cases						Non-Qualifying Cases		Attributes	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4	Case 5	Case 6							Attribute 1	X	X	X	X		X							Attribute 2	X	X	X	X	X	X							Attribute 3	X	X	X	X	X	X							Attribute 4	X	X	X	X		X							Attribute 5	X	X	X	X	X	X							Attribute 6	X	X	X	X		X							Attribute 7	X	X	X	X		X							Attribute 8	X	X	X	X	X								<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th colspan="6">Qualifying Cases</th><th colspan="2">Non-Qualifying Cases</th></tr> <tr> <th>Attributes</th><th>Case 1</th><th>Case 2</th><th>Case 3</th><th>Case 4</th><th>Case 5</th><th>Case 6</th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>Attribute 1</td><td></td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 2</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td></tr> <tr><td>Attribute 5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 6</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td>X</td></tr> <tr><td>Attribute 7</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Attribute 8</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>														Qualifying Cases						Non-Qualifying Cases		Attributes	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4	Case 5	Case 6							Attribute 1		X	X				X						Attribute 2				X	X	X		X					Attribute 3					X				X				Attribute 4						X		X				X	Attribute 5							X	X					Attribute 6							X	X				X	Attribute 7									X	X			Attribute 8									X			
	Qualifying Cases						Non-Qualifying Cases																																																																																																																																																																																																																																																																										
Attributes	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4	Case 5	Case 6																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 1	X	X	X	X		X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 2	X	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 3	X	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 4	X	X	X	X		X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 5	X	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 6	X	X	X	X		X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 7	X	X	X	X		X																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 8	X	X	X	X	X																																																																																																																																																																																																																																																																												
	Qualifying Cases						Non-Qualifying Cases																																																																																																																																																																																																																																																																										
Attributes	Case 1	Case 2	Case 3	Case 4	Case 5	Case 6																																																																																																																																																																																																																																																																											
Attribute 1		X	X				X																																																																																																																																																																																																																																																																										
Attribute 2				X	X	X		X																																																																																																																																																																																																																																																																									
Attribute 3					X				X																																																																																																																																																																																																																																																																								
Attribute 4						X		X				X																																																																																																																																																																																																																																																																					
Attribute 5							X	X																																																																																																																																																																																																																																																																									
Attribute 6							X	X				X																																																																																																																																																																																																																																																																					
Attribute 7									X	X																																																																																																																																																																																																																																																																							
Attribute 8									X																																																																																																																																																																																																																																																																								
Relation between the intension of the concept and its extension	Intention is negatively related to extension; as the number of defining attributes increases, the number of qualifying cases decreases.						Intention can be positively related to extension; as the number of defining attributes increases, the number of qualifying cases may increase.																																																																																																																																																																																																																																																																										

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Beispiel: Mischform Diagnose?

Major Depression

Diagnostische Kriterien

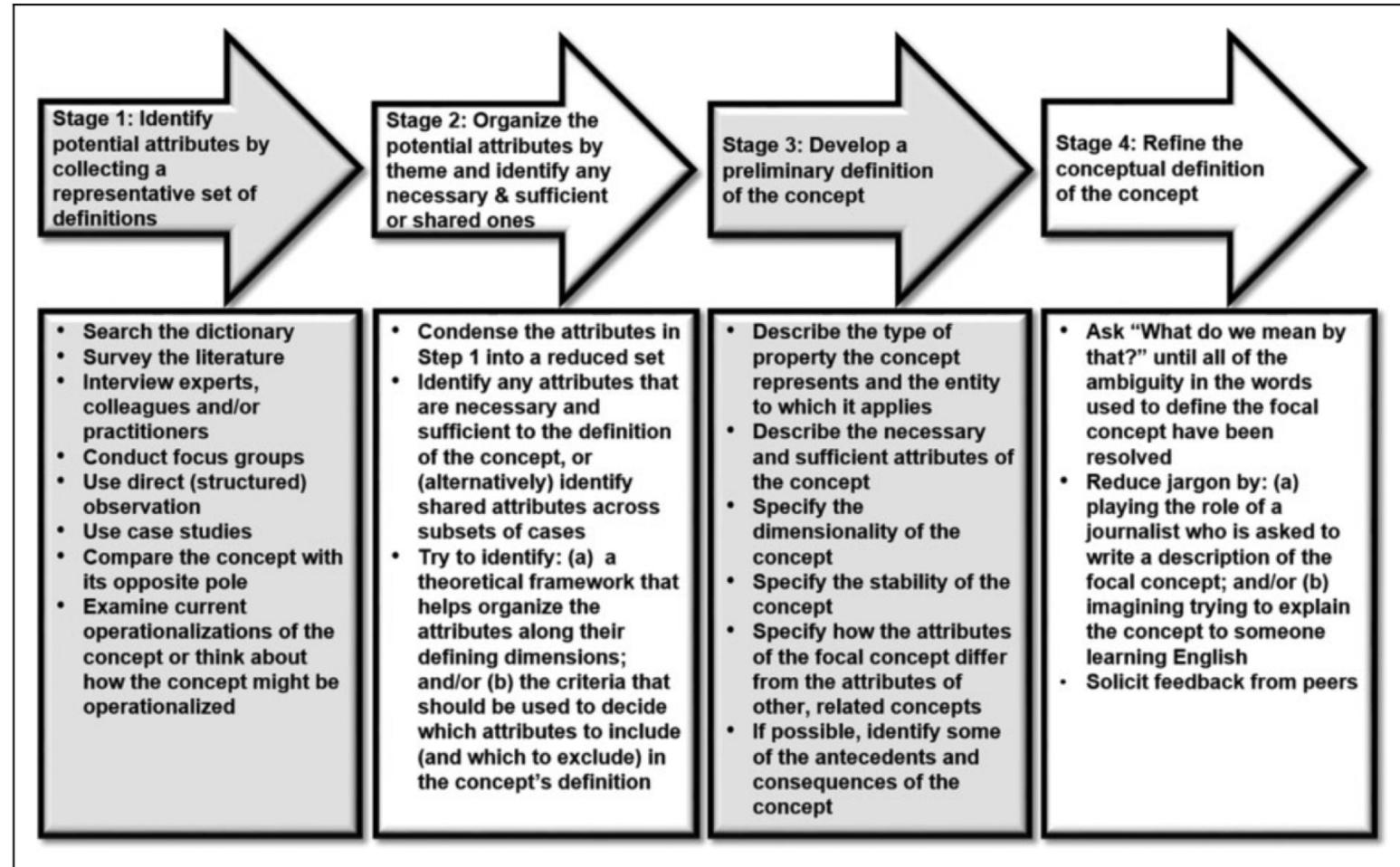
A. Mindestens fünf der folgenden Symptome bestehen während derselben 2-Wochen-Periode und stellen eine Änderung gegenüber dem vorher bestehenden Funktionsniveau dar; mindestens eines der Symptome ist entweder (1) depressive Verstimmung oder (2) Verlust an Interesse oder Freude.

Beachte: Auszuschließen sind Symptome, die eindeutig durch einen medizinischen Krankheitsfaktor bedingt sind.

1. Depressive Verstimmung für die meiste Zeit des Tages an fast allen Tagen, von der betroffenen Person selbst berichtet (z. B. fühlt sich traurig, leer oder hoffnungslos) oder von anderen beobachtet (z. B. erscheint den Tränen nahe). (**Beachte:** Kann bei Kindern und Jugendlichen auch reizbare Stimmung sein.)
2. Deutlich verminderter Interesse oder Freude an allen oder fast allen Aktivitäten, an fast allen Tagen, für die meiste Zeit des Tages (entweder nach subjektivem Bericht oder von anderen beobachtet).
3. Deutlicher Gewichtsverlust ohne Diät oder Gewichtszunahme (z. B. mehr als 5 % des Körpergewichts in einem Monat) oder verminderter oder gesteigerter Appetit an fast allen Tagen. (**Beachte:** Bei Kindern ist das Ausbleiben der zu erwartenden Gewichtszunahme zu berücksichtigen.)
4. Insomnie oder Hypersomnie an fast allen Tagen.

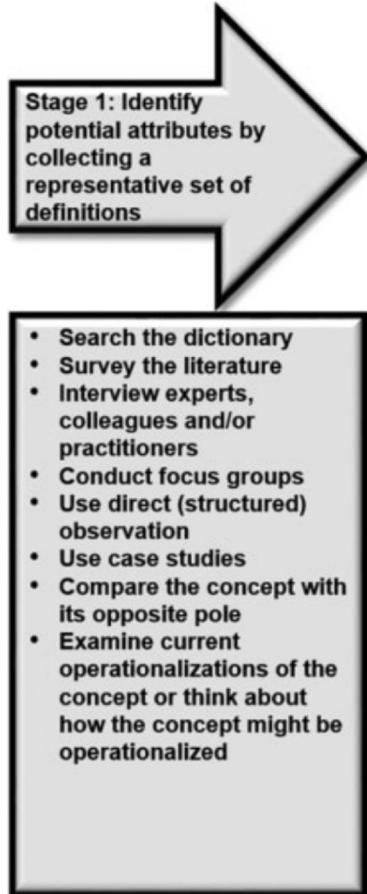
American Psychiatric Association. (2018). *Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-5®* (P. Falkai, H.-U. Wittchen, M. Döpfner, W. Gaebel, W. Maier, W. Rief, H. Saß, & M. Zaudig, Eds.; 2nd ed.). Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02803-000> → Major Depression, S. 217.

Begriffsbestimmung



Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsbestimmung

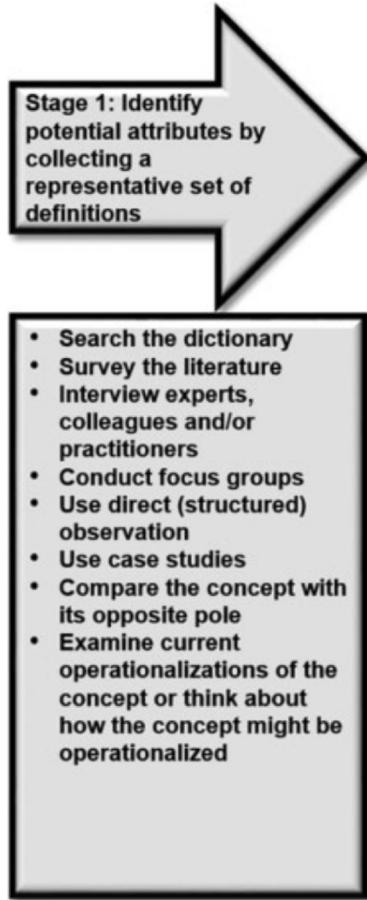


Phase 1: Ziel möglichst viele Attribute sammeln

- Suche im Wörterbuch (auch nach Synonymen oder Antonymen
→ überprüfen: gibt es Forschungsliteratur zu dem Begriff unter einer anderen Wortmarke?)
- Literaturrecherche (bisherige Bestimmungen/Definitionen)
- Befragung von Fachleuten/ Praktikern / Einsatz von Fokusgruppen / Fallstudien
- Vergleich des Konzepts mit seinem Gegenpol (was ist das Gegenteil von X? Seine Abwesenheit oder etwas anderes?)
- Überlegung, wie das Konzept operationalisiert werden könnte (**erst selbst überlegen; dann recherchieren**)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsbestimmung



Phase 1: Ziel möglichst viele Attribute sammeln

- Erlebe/Vergegenwärtige das Phänomen. Dann beschreibe das Phänomen selbst.
- Suche im Wörterbuch (auch nach Synonymen oder Antonymen
→ überprüfen: gibt es Forschungsliteratur zu dem Begriff unter einer anderen Wortmarke?)
- Literaturrecherche (bisherige Bestimmungen/Definitionen)
- Befragung von Fachleuten/ Praktikern / Einsatz von Fokusgruppen / Fallstudien
- Vergleich des Konzepts mit seinem Gegenpol (was ist das Gegenteil von X? Seine Abwesenheit oder etwas anderes?)
- Überlegung, wie das Konzept operationalisiert werden könnte (**erst selbst überlegen; dann recherchieren**)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriff/Konstrukt

Der phänomenologische Grundsatz

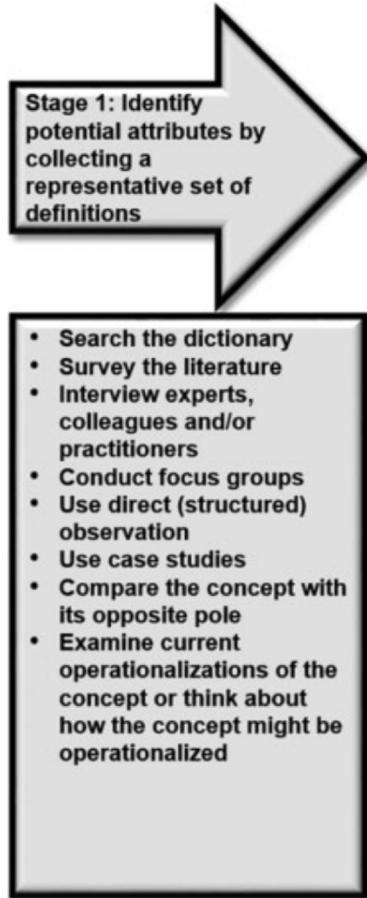
Das Vorgefundene zunächst einfach hinzunehmen, wie es ist; auch wenn es ungewohnt, unerwartet, unlogisch, widersinnig erscheint und unbezweifelten Annahmen oder vertrauten Gedankengängen widerspricht. Die Dinge selbst sprechen zu lassen, ohne Seitenblicke auf Bekanntes, früher Gelerntes, »Selbstverständliches«, auf inhaltliches Wissen, Forderungen der Logik, Voreingenommenheiten des Sprachgebrauchs und Lücken des Wortschatzes. Der Sache mit Ehrfurcht und Liebe gegenüberzutreten, Zweifel und Misstrauen aber gegebenenfalls zunächst vor allem gegen die Voraussetzungen und Begriffe zu richten, mit denen man das Gegebene bis dahin zu fassen suchte.

Für die Erlebnisinhalte Ψ , also das, was METZGER das »Vorgefundene« oder das »Gegebene« nennt, gilt demnach ein nur scheinbar triviales Postulat, das wir in die folgende Kurzform fassen können:

Die Phänomene sind so zu beschreiben, wie man sie erlebt.

(Metzger, 2001, nach Bischof, 2008, S.53)

Begriffsbestimmung



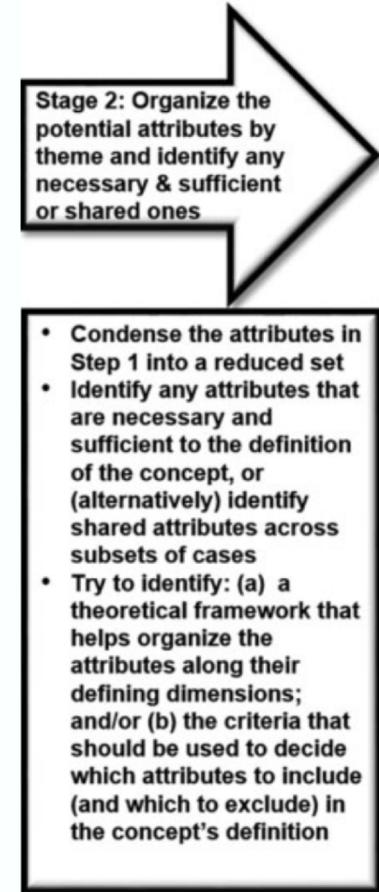
Phase 1: Ziel möglichst viele Attribute sammeln

- Erlebe/Vergegenwärtige das Phänomen. Dann beschreibe das Phänomen selbst.
- Suche im Wörterbuch (auch nach Synonymen oder Antonymen
→ überprüfen: gibt es Forschungsliteratur zu dem Begriff unter einer anderen Wortmarke?)
- Literaturrecherche (bisherige Bestimmungen/Definitionen)
- Befragung von Fachleuten/ Praktikern / Einsatz von Fokusgruppen / Fallstudien
- Vergleich des Konzepts mit seinem Gegenpol (was ist das Gegenteil von X? Seine Abwesenheit oder etwas anderes?)
- Überlegung, wie das Konzept operationalisiert werden könnte (**erst selbst überlegen; dann recherchieren**)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsbestimmung



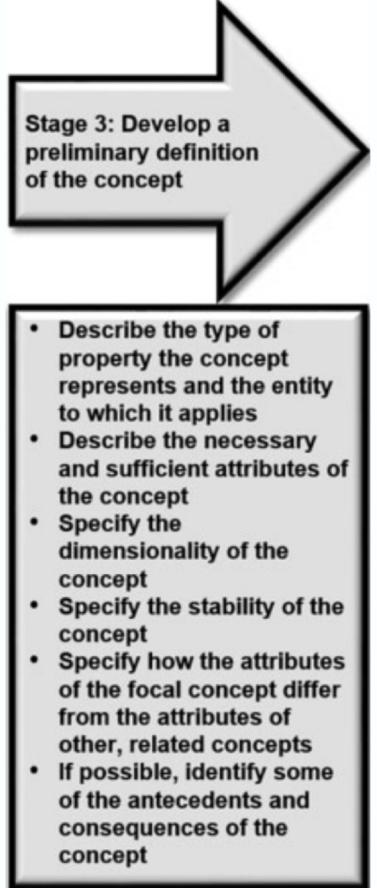
Phase 2: Organisieren der Attribute nach Themen und Klassifikation der Attribute (notwendig/hinreichend/geteilt)

- Kondensierung der Attribute aus Phase 1
- Identifikation der notwendig & hinreichenden oder der geteilten Attribute (je nach Begriffsform)
- Organisation der Attribute nach möglichen Dimensionen
- Benennung und Begründung der Kriterien für (1) die Bildung der Dimensionen und (2) warum manche Attribute in die Bestimmung aufgenommen werden und manche nicht

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsbestimmung

Phase 3: Entwicklung einer vorläufigen Begriffsbestimmung

- 
- Was ist es? → „Art“ des konzeptualisierten Phänomens benennen (Handelt es sich um eine Fähigkeit? Um Verhalten? Um eine Persönlichkeitseigenschaft?...)
 - Wer ist Träger? → „Entität“ benennen, auf die sich das Konzept bezieht (Person, Aufgabe, ein Prozess, Grupp oder Team, Organisation oder Kultur...)
 - Beschreibung der Dimensionen
 - Aussage zu Stabilität (über Zeit) und Generalisierbarkeit (über Situationen hinweg) treffen
 - Nomologisches Netz: Verhältnis zu anderen geläufigen Begriffen klären (was ist es? was ist es nicht?)
 - Antezedenzen und Konsequenzen identifizieren
 - Vermeiden von Tautologien

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Begriffsbestimmung

Phase 4: Überarbeitung der Begriffsbestimmung

- Sich zu allen verwendeten Begriffen fragen: „Was meinen wir damit?“ um mögliche Ambiguitäten auszuräumen
- Fachjargon vermeiden (in die Rolle einer*r Journalist*in schlüpfen)
- Kolleg*innen um Feedback bitten

Stage 4: Refine the conceptual definition of the concept

- Ask “What do we mean by that?” until all of the ambiguity in the words used to define the focal concept have been resolved
- Reduce jargon by: (a) playing the role of a journalist who is asked to write a description of the focal concept; and/or (b) imagining trying to explain the concept to someone learning English
- Solicit feedback from peers

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Beispiel: Deviant Workplace Behavior

(Robinson & Bennett, 1995)

Employee deviance is defined here as **voluntary behavior** that **violates significant organizational norms** and in so doing **threatens the well-being** of an organization, its members, or both. Employee deviance **is voluntary** in that employees either lack the motivation to conform to normative expectations of the social context or become motivated to violate those expectations (Kaplan, 1975). Organizational norms, or those prescribed by formal and informal organizational policies, rules, and procedures, are specified here because deviance must be defined in terms of the standards of a specified social group rather than in reference to a system of absolute moral standards (Kaplan, 1975). We focused on the violation of norms espoused by the dominant administrative coalitions of organizations rather than the norms of work groups or subcultures.

The study of workplace deviance is **distinct from the study of ethics** in that the former focuses on behavior that violates organizational norms, whereas the latter focuses on behavior that is right or wrong when judged in terms of justice, law, or other societal guidelines determining the morality of behavior (Lewis, 1985).

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
<https://doi.org/10.2307/256693>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203. <https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Beispiel: Deviant Workplace Behavior

(Robinson & Bennett, 1995)

Thus, although a particular behavior can be both deviant and unethical, the two qualities are not inevitably linked. For example, dumping toxic waste in a river is not deviant if it conforms with the policies of one's organization. However, most people would probably agree that this act is unethical. Conversely, reporting this dumping to authorities may be an ethical act, but it would also be a deviant act in this particular example if it violated organizational norms.

Deviant behavior also has the potential to harm an organization, its members, or both. The term deviant is usually reserved for acts that violate significant norms (Cohen, 1966) and result in an "unacceptable violation . . . believed to threaten society's well-being" (Best & Luckenbill, 1982: 4). Consistent with this focus, our definition of workplace deviance focuses on violations of norms that threaten the well-being of an organization. **Hence, employee deviance excludes minor infractions of social norms**, such as wearing a suit of the wrong style to the office, that are not usually or directly harmful to most organizations.

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
<https://doi.org/10.2307/256693>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203. <https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Checkliste für Begriffsbestimmungen

1. **Transparenz des Vorgehens:** Wird beschrieben, wie die Forscher*innen zu ihren Begriffen/Konstrukten gekommen sind?
2. **Aussage zur Art: Was ist es?** Gibt die Begriffsbestimmung die Art des Phänomens an (z.B. Gedanken, Gefühle, Wahrnehmungen, Handlungen oder Leistungskennzahlen)?
3. **Aussage zur Bezugseinheit:** Auf wen/was bezieht es sich? Gibt die Begriffsbestimmung das Objekt oder Ereignis an (z. B. Person, Aufgabe, Prozess, Beziehung, Dyade, Gruppe, Team, Organisation, Kultur usw.), auf das sich das Phänomen bezieht?

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Checkliste für Begriffsbestimmungen

7. **Angabe zur Stabilität:** Wird in der Definition die Stabilität des Phänomens angegeben? (Das heißt, wird in der Definition angegeben, ob das Konzept im Laufe der Zeit und in verschiedenen Situationen als eher stabil oder als eher dynamisch angesehen wird)?
8. **Abgrenzung zu anderen Begriffen:** Erläutert die Definition, wie sich der Begriff von verwandten Begriffen unterscheidet?
9. **Konsequenzen und Antezedenzien:** Wird der Begriff ausschließlich durch Bezugnahme auf seine Konsequenzen oder Antezedenzien definiert?
10. **Fachjargon:** Werden in der Definition des Begriffs mehrdeutige, andere vage oder schlecht definierte Begriffe verwendet? (Ist die Definition des Begriffs klar und prägnant und relativ frei von Fachjargon? Kann ein Laie, der kein Experte auf dem Gebiet ist, die Definition verstehen?)

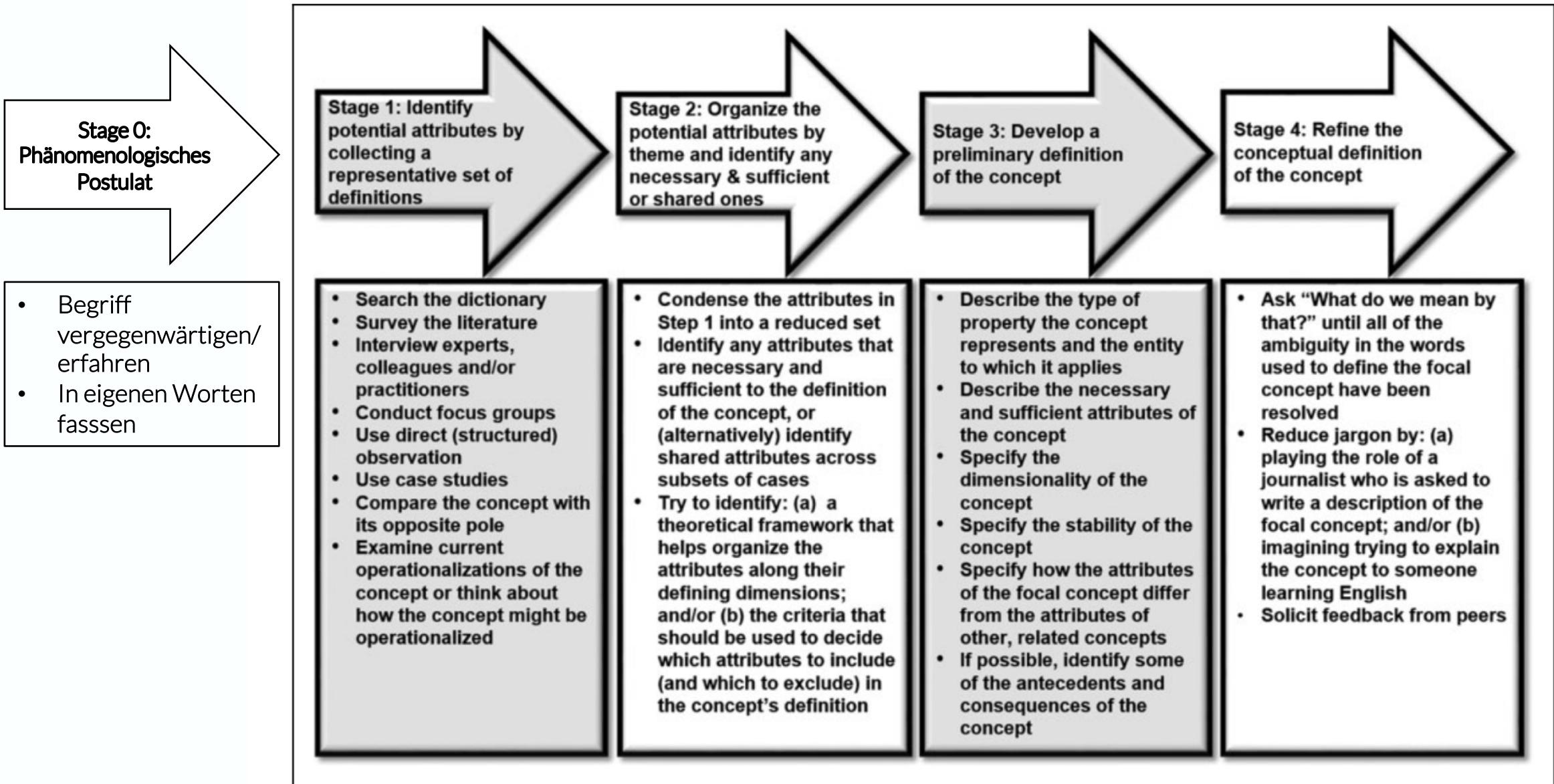
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203.

<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Checkliste für Begriffsbestimmungen

1. **Transparenz des Vorgehens:** Wird beschrieben, wie die Forscher*innen zu ihren Begriffen/Konstrukten gekommen sind?
2. **Aussage zur Art: Was ist es?** Gibt die Begriffsbestimmung die Art des Phänomens an (z.B. Gedanken, Gefühle, Wahrnehmungen, Handlungen oder Leistungskennzahlen)?
3. **Aussage zur Bezugseinheit: Auf wen/was bezieht es sich?** Gibt die Begriffsbestimmung das Objekt oder Ereignis an (z. B. Person, Aufgabe, Prozess, Beziehung, Dyade, Gruppe, Team, Organisation, Kultur usw.), auf das sich das Phänomen bezieht?
4. **Attribute:** Werden die notwendigen (und zusammen hinreichenden) oder zentralen Attribute (je nach Begriffsstruktur) angegeben?
5. **Nutzung von Beispielen:** Ist der Begriff ausschließlich anhand von Beispielen definiert? (Beispiele sind gut, reichen aber nicht).
6. **Angabe zu Dimensionalität:** Wird in der Begriffsbestimmung die Dimensionalität angegeben? (Wenn ja, sind diese angemessen beschrieben und wird deutlich, ob die Unterdimensionen als Manifestationen oder definierende Merkmale konzipiert sind)?
7. **Angabe zur Stabilität:** Wird in der Definition die Stabilität des Phänomens angegeben? (Das heißt, wird in der Definition angegeben, ob das Konzept im Laufe der Zeit und in verschiedenen Situationen als eher stabil oder als eher dynamisch angesehen wird)?
8. **Abgrenzung zu anderen Begriffen:** Erläutert die Definition, wie sich der Begriff von verwandten Begriffen unterscheidet?
9. **Konsequenzen und Antezedenzenzien:** Wird der Begriff ausschließlich durch Bezugnahme auf seine Konsequenzen oder Antezedenzenzien definiert?
10. **Fachjargon:** Werden in der Definition des Begriffs mehrdeutige, andere vage oder schlecht definierte Begriffe verwendet? (Ist die Definition des Begriffs klar und prägnant und relativ frei von Fachjargon? Kann ein Laie, der kein Experte auf dem Gebiet ist, die Definition verstehen?)

Begriffsbestimmung



Reading-List (Auswahl)

Warum wir ordentlich bestimmte Begriffe brauchen:

- Eronen, M. I., & Bringmann, L. F. (2021). The Theory Crisis in Psychology: How to Move Forward. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 779–788. <https://doi.org/10.1177/1745691620970586>

Was bei der Begriffsbestimmung und -beurteilung zu beachten ist:

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203. <https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

Anschauliche Beispiele zum Nutzen von Modellierung:

- Robinaugh, D. J., Haslbeck, J. M. B., Ryan, O., Fried, E. I., & Waldorp, L. J. (2021). Invisible Hands and Fine Calipers: A Call to Use Formal Theory as a Toolkit for Theory Construction. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 725–743. <https://doi.org/10.1177/1745691620974697>

Wiebettet sich ‘Modellierung’ in den Theoriebildungs-Prozess insgesamt ein?

- Borsboom, D., van der Maas, H. L. J., Dalege, J., Kievit, R. A., & Haig, B. D. (2021). Theory Construction Methodology: A Practical Framework for Building Theories in Psychology. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 756–766. <https://doi.org/10.1177/1745691620969647>

Reading-List (Auswahl)

(Nicht ganz leichter) Einstieg zur Formalisierung verbaler Theorien:

- van Rooij, I., & Blokpoel, M. (2020). Formalizing Verbal Theories: A Tutorial by Dialogue. *Social Psychology*, 51(5), 285–298. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000428>

Wie kann „Kästchen und Pfeile“ besser nutzen?

- Rohrer, J. M. (2018). Thinking Clearly About Correlations and Causation: Graphical Causal Models for Observational Data. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.1177/2515245917745629>

Gutes Lehrbuch zum Thema:

- Jaccard, J., & Jacoby, J. (2020). *Theory Construction and Model-Building Skills: Second Edition: A Practical Guide for Social Scientists*. Guilford Press. Retrieved January 19, 2023, from <https://www.guilford.com/books/Theory-Construction-and-Model-Building-Skills/Jaccard-Jacoby/9781462542437>

Und...immer gut:

- Bischof, N. (2008). *Psychologie – Ein Grundkurs für Anspruchsvolle*. Kohlhammer.

Watch-List (Auswahl)

Zu Formalisierung und Modellierung:

- RIOT Science Club (Director). (2020, July 2). Dr Olivia Guest | How computational modelling can force theory building in psychological science. https://www.youtube.com/watch?v=IhlFOB_IQJE
- Iris van Rooij (Director). (2021, November 25). Tools for Theory | CBS Open Science. <https://www.youtube.com/watch?v=9kZfTJhXjMI>

Schöner (ebenfalls Einstiegs-) Workshop:

- Karolin Salmen. (2022, May 15). PTOS 2: Theorien und Theoriebildung in der Psychologie. (n.d.). Retrieved January 10, 2023, from
<https://zpid.cloud.panopto.eu/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=436e9d94-31be-4e66-b4c3-aee500ba2e9b>

Quellen

- American Psychiatric Association. (2018). *Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-5®* (P. Falkai, H.-U. Wittchen, M. Döpfner, W. Gaebel, W. Maier, W. Rief, H. Saß, & M. Zaudig, Eds.; 2nd ed.). Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02803-000>
- Bischof, N. (2008). *Psychologie – Ein Grundkurs für Anspruchsvolle*. Kohlhammer.
- Borsboom, D., van der Maas, H. L. J., Dalege, J., Kievit, R. A., & Haig, B. D. (2021). Theory Construction Methodology: A Practical Framework for Building Theories in Psychology. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 756–766. <https://doi.org/10.1177/1745691620969647>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Darley, John M.; Latane, Bibb (1968). *Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility.. Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4, Pt.1), 377–383. doi:10.1037/h0025589
- Dongen, N. van, Finnemann, A., Ron, J. de, Tiokhin, L., Wang, S., Algermissen, J., Altmann, E. C., Chuang, L.-C., Dumbravă, A., Bahník, Š., Fuenderich, J., Geiger, S. J., Gerasimova, D., Golan, A., Herbers, J., Jekel, M., Lin, Y.-S., Moreau, D., Oberholzer, Y., ... Borsboom, D. (2022). Many Modelers. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/r5yfz>
- Eronen, M. I., & Bringmann, L. F. (2021). The Theory Crisis in Psychology: How to Move Forward. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 779–788. <https://doi.org/10.1177/1745691620970586>
- Jaccard, J., & Jacoby, J. (2020). *Theory Construction and Model-Building Skills: Second Edition: A Practical Guide for Social Scientists*. Guilford Press. Retrieved January 19, 2023, from <https://www.quilford.com/books/Theory-Construction-and-Model-Building-Skills/Jaccard-Jacoby/9781462542437>
- Locke, E. (2012). Construct validity vs. Concept validity. *Human Resource Management Review*, 22, 146–148. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.008>
- Maatman, F. O. (2021). *Psychology's Theory Crisis, and Why Formal Modelling Cannot Solve It*. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/puqvs>
- Manhart, K. (2007). Theorie, Modell, Formalisierung. https://www.klaus-manhart.de/mediapool/28/284587/data/01-theorie-modell_2_.pdf
- Muthukrishna, M., & Henrich, J. (2019). A problem in theory. *Nature Human Behaviour*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0522-1>
- Nosek, B. A., Hardwicke, T. E., Moshontz, H., Allard, A., Corker, K. S., Dreber, A., Fidler, F., Hilgard, J., Kline Struhl, M., Nuijten, M. B., Rohrer, J. M., Romero, F., Scheel, A. M., Scherer, L. D., Schönbrodt, F. D., & Vazire, S. (2022). Replicability, Robustness, and Reproducibility in Psychological Science. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 719–748. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114157>

Quellen

Oberauer, K., & Lewandowsky, S. (2019). Addressing the theory crisis in psychology. *Psychonomic Bulletin & Review*, 26(5), 1596–1618. <https://doi.org/10.3758/s13423-019-01645-2>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159–203. <https://doi.org/10.1177/1094428115624965>

RIOT Science Club (Director). (2020, July 2). Dr Olivia Guest | How computational modelling can force theory building in psychological science. https://www.youtube.com/watch?v=IhlF0B_lQJE

Robinaugh, D. J., Haslbeck, J. M. B., Ryan, O., Fried, E. I., & Waldorp, L. J. (2021). Invisible Hands and Fine Calipers: A Call to Use Formal Theory as a Toolkit for Theory Construction. *Perspectives on Psychological Science*, 16(4), 725–743. <https://doi.org/10.1177/1745691620974697>

Rohrer, J. M. (2018). Thinking Clearly About Correlations and Causation: Graphical Causal Models for Observational Data. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 1(1), 27–42. <https://doi.org/10.1177/2515245917745629>

Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995). What Theory is Not. *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 371. <https://doi.org/10.2307/2393788>

van Rooij, I., & Blokpoel, M. (2020). Formalizing Verbal Theories: A Tutorial by Dialogue. *Social Psychology*, 51(5), 285–298. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000428>

Iris van Rooij (Director). (2021, November 25). Tools for Theory | CBS Open Science. <https://www.youtube.com/watch?v=9kZfTJhXjMI>

Karolin Salmen. (2022, May 15). PTOS 2: Theorien und Theoriebildung in der Psychologie. (n.d.). Retrieved January 10, 2023, from <https://zpid.cloud.panopto.eu/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=436e9d94-31be-4e66-b4c3-aee500ba2e9b>



VIELEN DANK FÜRS MITMACHEN!