

Was ist Menschenkenntnis?

Uwe Füllgrabe

Magazin für die Polizei, 31. Jahrgang, Nr. 291 – 292, Juli – August 2000, S. 25 – 33

1. Die Überschätzung der eigenen Menschenkenntnis

Das Erkennen von Lügen ist ein Teil dessen, was man allgemein mit dem Begriff „Menschenkenntnis“ beschreibt. Auch andere Begriffe wie Empathie / Einfühlung (Empathy) oder „Sensitivität“ (Sensitivity) werden für die Fähigkeit benutzt, andere Menschen richtig einzuschätzen.

Viele Personen meinen, sie könnten andere Menschen schnell, gut und sicher einschätzen. In der Realität des Alltags und des Berufslebens zeigt es sich aber immer wieder, dass derartige Einschätzungen von anderen Menschen, denen man bei einer Party, beim Sport usw. begegnet, Bewerbern für einen Arbeitsplatz, Partnern in einer Liebesbeziehung relativ häufig falsch sind. Die eigene Menschenkenntnis wird also von vielen Personen überschätzt. Dies gilt sogar dann, wenn man meint, man hätte lange Berufserfahrung bei der Beurteilung anderer Menschen, wie folgende Untersuchung zeigt.

207 Männer und 72 Frauen sahen kurze Videoaufzeichnungen von neun sitzenden Männern und einer Frau, die über verschiedene Dinge wie die Energiekrise und Ergebnisse von Cricket - Spielen sprachen. Dann sollten die Beobachter aus einer langen Liste die Adjektive herausuchen, die am besten die jeweilige Person beschrieben von „mild“ und „konventionell“ bis „gewitzt“ / „clever“ und „zweifelhaft“/„fragwürdig“. Auch das Alter der Person, der Beruf (aus einer vorgegebenen Liste), die soziale Schicht seines/ ihres Vaters als er/ sie 15 Jahre alt war, seine/ ihre politische Partei und sein/ ihr Intelligenzniveau sollten geschätzt werden.

Die Personalmanager beurteilten sich und die Personen auf Skalen für Introversion – Extraversion, angespannt – entspannt, sensitiv – hart (toughminded) . Sie sollten auch angeben, in welchem Ausmaß sie glaubten, dass ihnen die jeweilige Person ähnlich sei.

Die Personalmanager fanden es nicht schwierig, spontane Urteile abzugeben – aber sie erwiesen sich als sehr ungenau. Die durchschnittlichen Altersschätzungen waren um 6 Jahre falsch, allerdings: Je jünger der Beurteiler, um so besser seine/ ihre Schätzung.

Es zeigte sich auch das Phänomen der **vermuteten Ähnlichkeit**: wenn die Manager meinten, die Person sei ihnen ähnlich, fanden sie sie sympathischer. Oder: wenn sie die Person sympathisch fanden, meinten sie, dass die Person ihnen ähnlich sei.

Die Manager neigten dazu, Personen zu bevorzugen, von denen sie annahmen, dass sie intelligent seien, und sie stufen diejenigen als intelligent ein, die sie als sich ähnlich betrachteten. Doch war die Genauigkeit ihrer Einschätzung des tatsächlichen Intelligenzniveaus (gemessen mit einem Intelligenztest) besonders schlecht: Auf einer Skala, die von „reiner Zufall“ bis „100% Genauigkeit“ reichte, war der Durchschnittswert 22 und der höchste Wert 60. Ein Grund für diese Fehleinschätzung war die allgemeine Annahme: je höher die soziale Schicht des Vaters, desto höher die Intelligenz. Obwohl dies einen gewissen Wert als Faustregel hat, kann es zur Fehleinschätzung von Personen führen.

Nur eine sehr kleine Gruppe der Beurteiler war relativ genau bei allen Urteilen. Personen mit Universitätsabschlüssen verschiedener Art waren nicht besser als Personen ohne Universitätsabschluss. Diejenigen, die sich als hart, entspannt oder extrovertiert beschrieben, beurteilten am schlechtesten, während diejenigen, die sich als ausgeglichene Personen beschrieben, durchschnittlich gut beurteilten. Am genauesten waren diejenigen, die sich als aufgeschlossen (open – minded) und aufmerksam wahrnehmend, die Dinge wachen Sinnes beobachtend (perceptive) beschrieben.

Insgesamt schnitten die wenigen Teilnehmer, die nicht in der Personalarbeit tätig waren, besser ab als die dort Tätigen. Auch der Mythos von der weiblichen Intuition erwies sich als falsch: insgesamt waren die Beurteilungen der Männer etwas besser als die der Frauen.

Auch andere Untersuchungen zeigten, dass es ein Mythos ist, dass Frauen bessere Menschenkenner seien. Darauf weist nicht nur Isenberg (1991) in ihrer Untersuchung über Frauen, die Mörder lieben oder sogar heiraten, hin. Dies zeigen auch kontrollierte Untersuchungen im Labor.

Marangoni et al. (1995) untersuchten die Genauigkeit der Empathie (Einfühlung) in einer Therapiesitzung.

Versuchspersonen sahen verschiedene Personen auf einem Video. Sobald die jeweilige Person im Video niedergeschrieben hatte, was sie im Moment fühlte und dachte, sollten die Versuchspersonen die tatsächlichen Gedanken und Gefühle der Zielperson zu diesem Punkt schlussfolgern und beschreiben. Auch hier zeigte sich: **Frauen waren in ihrer Beurteilungsgenauigkeit nicht besser als Männer.**

Wichtig für die Praxis sind folgende Beobachtungen:

- **Die Gedanken und Gefühle der Zielpersonen waren unterschiedlich gut zu erratenen.** Die empathische Genauigkeit der Beobachter war am schlechtesten für eine Frau, deren Gefühle und Gedanken bezüglich ihrer Ehe schwankten (Marangoni et al., 1995).
- Die Genauigkeit wuchs mit **wachsender Vertrautheit** mit der Zielperson. Marangoni et al. (1995) betonen deshalb : Im klinischen Bereich muss die empathische Genauigkeit Zeit haben, sich zu entwickeln, gleichgültig von den ursprünglichen Fähigkeitsunterschieden der Beobachter
- Beobachter, die **Feedback** über die tatsächlichen Gedanken und Gefühle der Zielperson erhielten, waren später genauer hinsichtlich des Erkennens der Gefühle und Gedanken der Zielperson. Spezifisch: Das Liefern von Feedback erhöhte die Rate, mit der sich die Genauigkeit der Empathie der Beobachter im Laufe der Zeit wuchs.(Marangoni et al., 1995).
- Statusunterschiede: Snodgrass et al. (1998) zeigte auch, dass die Genauigkeit mit der man einen anderen Menschen einschätzt, auch mit den Statusunterschieden in der jeweiligen Situation zusammenhängt. Gemessen wurde, wie die Zielperson über sich selbst denkt (**Z** sieht sich selbst) und wie die Zielperson über den Partner dachte (**Z** sieht Partner).
- Die Genauigkeit der „interpersonalen Sensitivität“, der Beurteilungsgenauigkeit, war mehr mit hoher Expressivität des Senders als mit der Wahrnehmungsfähigkeit (Perzeptivität) des Beobachters verbunden (Snodgrass u.a. 1998).

In dieser Untersuchung unterschieden sich Frauen bezüglich der Genauigkeit ihrer Einschätzung nicht von Männern, weder expressiv noch wahrnehmungsmäßig. Entscheidend waren dagegen Statusunterschiede. Dies entspricht Situationen im

Alltag: Untergeordnete müssen dem Verhalten ihres Vorgesetzten besondere Aufmerksamkeit schenken, weil ihr Wohlergehen davon abhängt. Dagegen sind Personen mit der größeren Machtposition expressiver darüber, was sie vom Untergeordneten denken, sie drücken also ihre Gefühle und Gedanken über Personen mit geringerer Machtposition offen aus. Dagegen sind Untergeordnete, Personen mit der geringeren Machtposition, expressiver darüber, was sie über sich selbst denken.

Fazit :

Gleichgültig, ob man von Menschenkenntnis, Empathie, „zwischenmenschlicher Sensitivität“ o. Ä. spricht, eine derartige Fähigkeit ist nicht automatisch bei jedem Menschen vorhanden. Sie muss und kann gelernt werden. Dazu muss man einerseits gezielt kognitive Schemata aufbauen, die man zur Beurteilung benutzen kann, andererseits muss man auch die Fehlerquellen kennen, die die eigene Beurteilungsfähigkeit beeinträchtigen (Füllgrabe, 1987).

2. Sensitivität und Empathie

Was bedeutet Menschenkenntnis konkret? Man kann in diesem Zusammenhang höchst unterschiedliche Vorstellungen und Definitionen finden. Es ist aber aus theoretischen und praktischen Gründen wichtig, den Begriff der Menschenkenntnis genau und nachprüfbar zu definieren, die einzelnen Komponenten der Menschenkenntnis zu ermitteln und entsprechende Trainingsprogramme zu entwickeln.

Vorbildlich hat dies Smith (1966, 1973) getan, der den Begriff Sensitivität (Sensitivity) für das benutzt, was man im Allgemeinen unter „Menschenkenntnis“ versteht.

Smith (1966) unterschied zwischen **Sensitivität** (Sensitivity) und **Empathie** (Empathy). Smith (1966, p. 3) definierte:

„Sensitivität ist die Fähigkeit vorherzusagen, was ein Individuum fühlen, sagen und tun wird, bezüglich Deiner Person, sich selbst und anderen Menschen.“

Den Begriff „Empathie“ benutzt er in einer sehr eingeeengten und spezifischen Weise, als „den Grad der Ähnlichkeit, den eine Person zwischen sich und einer anderen Person vermutet“. Smith (1973, p. 56).

Die Gleichsetzung von „Empathie“ mit „**vermuteter Ähnlichkeit**“ ist deshalb wichtig, weil Empathie (Einfühlung) zwar etwas Positives suggeriert, aber oft der Grund für Fehleinschätzungen ist. Zwar glaubt man oft, sich in die andere Person „einfühlen“ zu können; man glaubt zu wissen, wie der andere denkt, fühlt oder handeln wird.

Doch, wie zahlreiche Untersuchungen zeigen, ist dieser Eindruck oft falsch: die andere Person denkt, fühlt und handelt völlig anders (s. z. B. Marangoni et al., 1995). Smith (1973) erklärt dies so: „Wie ein anderer Mensch auf den Beobachter wirkt, löst bei diesem einen Eindruck aus, der weitgehend auf einer „Gut-Schlecht“-Dimension angesiedelt wird. Dieser Eindruck kann bis zu $\frac{3}{4}$ aus dieser „Gut-Schlecht“-Dimension bestehen.“

Die Position eines Urteils auf dieser Dimension „wird stark durch „Empathie“ beeinflusst, d.h. das Ausmaß, in dem wir eine Person als uns ähnlich oder unähnlich sehen.“ (Smith 1973, p. 243). Von einem Menschen, der uns sympathisch ist, glauben wir, dass er uns ähnlicher ist als jemand, der uns unsympathisch ist. Wer aber zu große oder zu geringe Ähnlichkeit zwischen sich und anderen vermutet, wer psychologisch zu wenig **oder** zu stark distanziert beobachtet, kann andere Menschen schlechter einschätzen. Man kann deshalb die Prozesse, die einen guten

Menschenkenner ausmachen (Smith 1973, pp. 230 f.) unter dem Begriff „**empirische Haltung**“ zusammenfassen.

Die Einengung des häufig benutzten Begriffes „Empathie“, der als „Einfühlung“, „die Dinge aus den Augen des anderen zu sehen“ u. ä. verstanden wird, hat einen empirischen Hintergrund. Als man sechs verschiedene Messwerte der Empathie von Beratern miteinander verglich, ergaben sich keinerlei positive Beziehungen zwischen den einzelnen Messwerten. Einige der Korrelationen waren sogar negativ, z. B.: je höher die Berater sich selbst hinsichtlich der Empathie einstuften („Die Dinge aus den Augen der anderen sehen“) desto schlechter hinsichtlich „Empathie“ wurde er von unabhängigen Beurteilern eingestuft.

Die „Einfühlung“ in den anderen kann also irreführend sein, sei es kognitiv, dass man meint, man wisse, wie der andere denkt oder als gefühlsmäßige Komponente, dass man glaubt, man könnte die gleichen Gefühle wie der andere haben. Aber wie Smith (1973, p. 128) beweist: Die Person empfindet vielleicht nicht das genaue Gefühl, die gleiche Emotion wie wir, oder sie empfindet überhaupt keine Emotion. Smith weist in diesem Zusammenhang auf ein Experiment hin, bei dem ein Student einen anderen Studenten beobachtete, der ein erniedrigendes Erlebnis hatte. Mit physiologischen Methoden (z. B. Messung des Hautwiderstandes) wurde die „emotionale Empathie“ mit diesem Studenten gemessen. Einige der beobachtenden Studenten zeigten mehr „Mitgefühl“ als andere. In Wirklichkeit war aber der „gedemütigte“ Student ein trainierter Assistent des Versuchsleiters. „Einfühlung“ kann also lediglich bedeuten, dass man in die andere Person die eigenen Gefühle und Gedanken projiziert.

3. Schlechte Menschenkenntnis durch die egozentrische Betrachtung anderer Menschen

Smith (1966, p. 119) weist darauf hin, dass ein Beobachter zumeist eine andere Person *nicht* mit distanzierter Neugierde betrachtet, wie es etwa ein Mechaniker tut, der einen Motor betrachtet. Vielmehr betrachtet man andere Personen oft hinsichtlich der eigenen Hoffnungen, Motive und Interessen. Man kann sagen, dass Menschen häufig eine Person nicht genau beobachten, sondern eher darauf hin orientiert sind, etwas von ihr zu bekommen oder etwas bei ihr zu erreichen (z. B: guter Eindruck). Dann werden die Gedanken beherrscht von Fragen wie: „Was kann er für mich tun?“ Nur selten wird die Frage gestellt: „Was denkt er von sich selbst, warum denkt er so und wie denkt und verhält er sich vermutlich in der Zukunft“? Diese Fragen sind durchaus wichtig, weil sie Betrachtungsweise von der Person weg lenken und eine genaue Beobachtung der Situation ermöglichen.

In der Realität findet man dagegen oft eine egozentrische Betrachtungsweise der anderen Person. „Kann sie mir geben, was ich wünsche? Mag sie mich genügend, um mir zu geben, was ich will? Kooperiert sie mit mir? In wieweit ist sie wie ich?“ Die letztere Frage ist sehr wichtig, weil diejenigen Menschen, die wie wir sind, eher dazu neigen, so wie wir zu sein und mit uns zu kooperieren. (Smith, 1966).

Smith (1966) schildert die wirkenden zwischenmenschlichen Prozesse: Personen, die wie wir sind, neigen eher dazu, unsere Bedürfnisse zu befriedigen: nach Nahrung und Schutz, nach Sicherheit, nach Zuneigung, Status, Selbstachtung, Selbsterfüllung. Deshalb mögen wir es, dass Menschen uns mögen. Deshalb werden unsere Beziehungen durch Anstrengungen bestimmt, andere zu veranlassen uns zu

mögen. Deshalb spielen die Einschätzungen einer Person als „warm“ oder „kalt“ eine große Rolle bei der Personenwahrnehmung und Beurteilung. Wenn eine Person Wein uns gegenüber in warmherziger Weise handelt, reagieren wir anders, als wenn sie kalt handelt. Deshalb zeigen Untersuchungen, dass die gleiche Person völlig unterschiedlich beurteilt werden kann, wenn sie freundlich oder kalt handelt.

Freundlich bedeutet: Sie zeigt sich an der anderen Person interessiert, lässt ihn sich angenehm behaglich und angenehm fühlen. Kaltes Verhalten äußert sich z.B. so: Sie zeigt sich formal, desinteressiert, lässt ihn sich unbehaglich und unfähig fühlen.

Selbst wenn warm/kalt nicht direkt mit der Person zusammen hängen, sondern nur in Verbindung (Assoziation) gebracht wird, beeinflusst dies die Bewertung. Eine Gruppe von Studenten lernte eine Liste von Wörtern, die mit den Wörtern begann: „Zwischen, gegenwärtig, kalt“. Eine andere Gruppe hatte die gleiche Liste, außer dass hier „warm“ an Stelle von „kalt“ stand. Dann beurteilten die Studenten die gleichen 12 Fotografien. Die Gruppe, die die Liste mit „warm“ gelernt hatte, stufte die Personen auf den Fotografien mehr ein als: hilfsbereit, menschlicher, humorvoller, gutmütiger, weniger zurückhaltend.

Die Qualität der Informationsgewinnung bei der Menschenkenntnis hängt von der eigenen Motivation ab. Man kann nämlich nicht mehr über Menschen herausfinden, als man herauszufinden *wünscht*. Wenn man nur herausfinden will, ob Menschen *uns mögen*, können wir Belege für unseren Erfolg oder unser Versagen beobachten: Freundlichkeit und Unterstützung oder Unfreundlichkeit und Zurückweisung.

Wenn wir *Information* wünschen, sind wir sensitiv hinsichtlich Beweisen von Offenheit, Objektivität und Zuverlässigkeit. Wenn wir wünschen, dass die Person etwas für uns tut, sind wir sensitiv für Zeichen von Kooperation, Zuverlässigkeit und Bereitschaft zu arbeiten. (Smith, 1966, p. 121)

Diese Gedankengänge von Smith wurden durch andere Untersuchungen bestätigt und ergänzt. Dryer et al. (1997, p. 601) stellten z.B. fest: Es ist weniger so, dass man jemanden mag, weil er uns in irgendeiner Form ähnlich. Der Deutungsprozess ist eher umgekehrt: Wenn wir jemanden mögen, glauben wir eher, dass er uns genauso ist wie wir, d.h., dass er uns psychologisch ähnlich ist. Sympathie spielt also eine große Rolle beim Entstehen der Meinung, dass die andere Person einem ähnlich sei, selbst wenn dies objektiv nicht der Fall ist und man etwas in den anderen Menschen fälschlicherweise hinein interpretiert. Dies zeigten z.B. Murray et al. (1996).

Zufriedenheit mit einem Partner ist eher mit einer idealisierten als mit einer realistischen Wahrnehmung des eigenen Partners verbunden. Murray et al. (1996) ließen verheiratete und unverheiratete Paare sich selbst und ihren Partner/Partnerin hinsichtlich einer Vielzahl zwischenmenschlicher Merkmale einstufen. Auch „der typische“ und der „ideale Partner“ wurden hinsichtlich dieser Merkmale eingestuft. Es zeigte sich, dass die Eindrücke der Personen von ihrem Partner/ ihrer Partnerin eher ein Spiegel ihrer eigenen Selbstbilder und Ideale war als eine Widerspiegelung der Merkmale, die ihr Partner berichtete. Insgesamt sah man den Partner/ die Partnerin in einem viel positiveren Licht als dieser/ diese selbst. Diese idealisierten Konstruktionen bewirkten jedoch eine größere Zufriedenheit. Die Personen waren mit ihrer Beziehung glücklicher, wenn sie ihren Partner idealisierten und ihre Partner sie idealisierten. Zusammengefasst deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass ein gewisses Ausmaß an Idealisierung oder Illusion ein kritisches, entscheidendes Merkmal für Zufriedenheit beim Dating (Treffen) und in einer Ehe sein können. Fraglich ist natürlich, ob dies auch für längerfristige Beziehungen und Krisen gilt.

4. Die Komponenten der Menschenkenntnis

Die Realität, aber auch kontrollierte wissenschaftliche Studien zeigen also auf, dass die Menschenkenntnis vieler Personen geringer ist, als von ihnen selbst vermutet bzw., dass man sich in verschiedenen Situationen leicht irren kann.

Immer wieder betont Smith deshalb die Bedeutung einer guten und **sorgfältigen Beobachtung** und die Notwendigkeit eines Beobachtungstrainings, denn viele Menschen verwechseln das, was man beobachten kann, mit der Interpretation des Beobachteten. In diese Interpretation fließen häufig subjektive und verfälschende Elemente ein.

Wichtig ist deshalb auch die Erfolgskontrolle der eigenen Urteile, durch die Suche nach Feedback hinsichtlich der Richtigkeit der Urteile über die andere Person (Smith, 1973).

Menschenkenntnis sollte deshalb sinnvollerweise als ein **Prozess der Informationsverarbeitung** angesehen werden, nicht als feststehende Eigenschaft („Trait“). Auf die Nachteile einer derartigen Betrachtung als Trait hatten schon Dörner et al. (1983) am Beispiel des IQ hingewiesen.

Wie sinnvoll dagegen die empirische Haltung beim Gewinnen der Sensitivität (Smith, 1966) ist, zeigt z.B. das Prinzip des „Realitätstestens“ der Provokativen Therapie (Farrelly & Brandsma 1986) zum Gewinnen von Selbsteinsicht.

Es gibt verschiedene Komponenten, die das ausmachen, was man unter *Menschenkenntnis* versteht. Smith (1966) beschreibt ausführlich folgende 5 Komponenten:

- Genauigkeit der **Beurteilungshöhe**:
die Tendenz eines Beobachters eine Person/Leistung *ständig* auf einem hohen *oder* niedrigen Niveau einzustufen, also andere Menschen und ihre Leistungen *immer* entweder zu positiv oder zu negativ zu bewerten. Diesen Beurteilungsfehler kann man vermeiden, indem man seine Urteile spezifisch für die jeweilige Situation, Leistung hoch, mittel *oder* niedrig einstuft.
- Genauigkeit der **Streuung**:
die Tendenz eines Beobachters, seine Urteile zu streuen oder nicht zu streuen.
- Genauigkeit der **vermuteten Ähnlichkeit**:
ob ein Beobachter annimmt oder nicht annimmt, dass die Person, die er beurteilt, wie er ist.
- Genauigkeit der **Stereotypen**:
das Wissen darüber, wie bestimmte Gruppen denken, sich verhalten usw. (s. z. B. Miller, 1970).
- **Differenzierende Genauigkeit**:
die Genauigkeit eines Beobachters beim Unterscheiden von Individuen in einer Gruppe.

6. Was macht den guten Menschenkenner aus?

Eine klassische Untersuchung liefert wichtige Einsichten zu der Frage, was den guten Menschenkenner ausmacht, sie liefert aber auch indirekt Informationen zur

Survivability, der Fähigkeit, gefährliche Situationen zu erkennen und zu überleben. Diese Untersuchung von Taft (1955) soll deshalb ausführlich dargestellt werden. Taft bildete 4 Gruppen von je 10 Studenten, die ein Wochenende lang zusammen wohnten, die allermeisten kannten sich vorher nicht. Nachdem sich alle 2 Tage lang kennen lernen konnten, ließ er jeden Studenten die anderen neun seiner Gruppe a) vorhersagen, wie diese 30 Aussagen des MMPI- Fragebogens ausfüllen würden, mit „ja“ oder „nein“,

b) auf einer 5 Punkte-Skala einschätzen hinsichtlich

- Überzeugungskraft: Fähigkeit, andere zu überzeugen, mit dem Sprecher übereinzustimmen und dessen Anregungen oder Standpunkte auszuführen.
- Soziale Durchsetzungsfähigkeit: Ergreift die Initiative beim Vorschläge machen und Anweisungen geben; kraftvoll und unterwirft sich nicht leicht einer anderen Person (aber muss nicht unbedingt überzeugend sein).
- Geselligkeit: sucht Gesellschaft und kann leicht Interaktionen anknüpfen.
- Sorgfältigkeit: Ist nicht impulsiv, gewichtet die Sachverhalte sorgfältig, bevor er Entscheidungen trifft; und führt Handlungen durch; und nimmt langsam Gelegenheiten wahr.
- Antrieb: Ist bereit, anspruchsvolle Aufgaben zu übernehmen; und gleichzeitig zeigt er Konzentration und Antrieb, sie auszuführen.
- Konformität: Versucht sich eng an Konventionen und Erwartungen seiner Gruppe zu halten, hinsichtlich Erscheinungsbild, sozialem Verhalten und Einstellungen.

Durch Vergleich der Einschätzungen mit a) den tatsächlichen Beantwortungen der Fragen und b) der Selbstbeurteilung und der Verhaltensbeobachtung durch Experten wurde ermittelt, ob ein Student ein guter oder schlechter Fremdbeurteiler war.

6.1 Kognitive Faktoren

Taft (1955) zeigte, dass Intelligenzfaktoren wie logisches Schlussfolgern kaum mit der Beurteilungsfähigkeit korrelierten, dagegen die Gottschaldtschen Figuren und ein Räseltest, bei dem Einsicht zur Lösung sprachlicher und praktischer Probleme notwendig war. Die Gottschaldtsche Figuren bieten strukturierte, aber unvertraute geometrische Muster an, die dann aus einem größeren komplexen Feld herausgesucht werden. Dieser Test (auch als Embedded Figures Test, EFT von Witkin bekannt) verlangt, wie auch ähnlich orientierte Tests, dass die Person eine komplexe Gesamtheit analysiert und bedeutsamen Informationen Aufmerksamkeit schenkt und die irrelevanten unberücksichtigt lässt. Die so gemessenen analytischen Fähigkeiten entsprechen nicht den sprachlichen Fähigkeiten der Person Pemberton (1952) fand, dass die EFT-Werke signifikant mit bestimmten Aussagen korrelierten: „Ich bleibe im Hintergrund“. „Ich bin nicht konventionell“. „Ich bin an Physik interessiert“.

Taft (1955, S. 28) betont die große Übereinstimmung zwischen seinen guten Beurteilern und den Personen im Pemberton-Studie, die gut bei den Gottschaldtschen Figuren abschnitten. Auch diese beschrieben sich als sozial

distanziert und verneinten, dass sie „intuitiv“ seien. Es gab nur eine Ausnahme: die Personen in der Pemberton-Studie wurden als „nicht systematisch“ beschrieben.

6.2 Künstlerische und darstellerische Fähigkeiten

Dramatische und künstlerische Fähigkeiten zeigten keine oder nur sehr spezifische Beziehungen zur Beurteilungsgenauigkeit. Der „Test des guten Geschmacks“ von Gerard - bei dem Personen zwischen einfachen abstrakten Figuren auswählen sollten - korrelierte signifikant + 0,31 mit der Beurteilungsgenauigkeit.

Mit der Beurteilungsgenauigkeit korrelierte dieser Test, bei dem einfache künstlerische Regeln zu befolgen waren, aber nicht ausgeklügeltere und empfindsamere künstlerische Haltungen. „Es könnte sein, dass professionelle Künstler schlecht beim Beurteilen anderer Menschen abschneiden würden“ (Taft 1955, S. 25).

Dies entspricht auch der grundsätzlichen Erkenntnis von Smith (1966), dass einfache, explizit formulierte Aussagen zu einer besseren Personenbeurteilung führen.

Auch zeigte sich zwischen dem Verstehen der Rolle bei einem Rollenspiel und Empathie mit der Rolle keine Korrelation mit der Beurteilungsgenauigkeit. Nur der Faktor „Einfallsreichtum“ hatte einen negativen Einfluss auf die Beurteilungsgenauigkeit. Dies war offensichtlich bedingt durch den Exhibitionismus, das Im-Mittelpunkt-stehen-wollen der schlechten Beurteiler, was sie veranlasste, die ihnen zugeschriebene Rolle in origineller Weise auszufüllen.

6.3 Zwischenmenschliche Faktoren

Taft (1955) stellte unter anderem fest, dass die schlechteren Prognostiker/Beurteiler aus größeren Familien (mehr als 3 Geschwister) stammten, als die Studenten, die besser vorhergesagt hatten, wie andere den Fragebogen ausfüllen würden. Vielleicht beschäftigen sich Kinder in größeren Familien hauptsächlich mit ihren Geschwistern und haben weniger Gelegenheit, von Erwachsenen zu lernen, andere einzuschätzen. „Es gibt von Einzelkindern zu den jüngsten Kindern eine beständige Abnahme der Fähigkeit, andere zu beurteilen. Offensichtlich entwickelt das größere Ausmaß des Selbstvertrauens, verbunden mit dem vermehrten Kontakt zu den Eltern, den Einzelkindern und älteste Kinder genießen, in ihnen eine Fähigkeit, andere zu beurteilen, wie sie nicht von Kinder mit älteren Geschwistern entwickelt wird“ (Taft, 1955, p. 23).

Fragen nach der herausstechendsten Haltung des Vaters ergaben kaum Unterschied zwischen guten und schlechten Beurteilern; aber die Mütter wurden von guten Beurteilern häufiger beschrieben als: übermäßig besorgt, ängstlich, herumnörgelnd und ehrgeizig (hinsichtlich des Kindes).

„Die Tatsache, dass sie ihre Mütter auf diese Art wahrnahmen ist wichtig für ein Verstehen des Druckes auf sie, andere auf realistische Weise verstehen zu lernen. Es ist möglich, dass die schlechten Beurteiler in gleicher Weise wie die guten Beurteiler ihre Eltern beschrieben hätten, wenn sie gelernt hätten, ihre Eltern objektiv zu bewerten; aber die Tatsache, dass sie dies nicht gelernt haben, könnte von einer vergleichsweise größeren Abhängigkeit von ihren Geschwistern als von den Eltern stammen. Es könnte gut sein, dass der Grundstein für die Fähigkeit, andere genau

zu beurteilen, in einem frühen Alter gelegt wird, durch Erwerb der Fähigkeit, seine Eltern objektiv einzuschätzen“ (Taft, 1955, p. 24).

Der Einfluss zwischenmenschlicher Beziehungen auf die Genauigkeit der Einschätzung anderer wurde von Taft auch festgestellt, als er die Studienrichtungen verglich. Studenten der Physik und Biologie waren deutlich den Studenten der Sozialwissenschaften überlegen. Derartige Unterschiede zwischen akademischen Richtungen sind nicht einmalig, sie sind in mehreren Untersuchungen gefunden worden (s. z. B. Smith 1966, 1973). Taft meint, dass es Faktoren gibt, die die Berufswahl bestimmen, die auch Bezug zur Fähigkeit haben, andere zu beurteilen. Taft spricht hier als eine mögliche Haltung an: Menschen als Studienobjekte in einer objektiven Weise zu behandeln, analog zu dem Studium anorganischer oder organischer Materie.

Andererseits könnten die schlechteren Beurteiler Sozialwissenschaften gewählt haben, weil sie *grundsätzlich* an Menschen interessiert sind. Und für die schlechten Beurteiler ist charakteristisch, dass sie eine Abhängigkeit von anderen Menschen für ihre gefühlsmäßige Befriedigung haben und deshalb dazu bewegt werden, sie irgendwie „autistisch“ zu beurteilen. (Taft 1955, S. 24)

Fazit: Taft meint also, dass zur genauen Beurteilung von Menschen eine gewisse Distanz notwendig ist und - wie noch später gezeigt werden wird - gleichzeitig eine gründliche positive zwischenmenschliche Orientierung.

Aufschlussreich ist dazu auch die Selbstbeschreibung mit 279 Adjektiven.

Die guten Beurteiler beschrieben sich mehr als die schlechten mit: wachsam, ruhig, fähig, *vorsichtig*, *klar denkend*, wirkungsvoll, ehrlich, intelligent, *logisch*, organisiert, ausdauernd, planvoll, praktisch, ruhig, realistisch, zuverlässig, *zurückhaltend*, *ernsthaft*, *aufrichtig*, *gründlich*.

Die schlechten Beurteiler beschrieben sich mit: gekünstelt, *debattierfreudig*, veränderbar, erregbar, lästig, dickköpfig, viel Vorstellungskraft, verantwortungslos, verhasst, starrsinnig, aus sich herausgehend, vergnügungssüchtig, sich selbst suchend, angeberisch, suggestibel, gesprächig, instabil, unzuverlässig.

Taft fasste diese und andere Adjektive zu folgendem Bild zusammen: „Wir bekommen so ein Bild des guten Beurteilers als einer ernsthaften, organisierten und vernünftigen Person, die sich offensichtlich auf ihre Intelligenz und ihre konservative, vorsichtige Haltung stützt, um den Wagnissen des Lebens erfolgreich zu begegnen. Andererseits ist der schlechte Beurteiler sozial orientiert, aber nicht sozial angepasst. Die guten Beurteiler bevorzugten die Benutzung von Begriffen, die Leistungsorientierung auf Kosten sozialer Beziehungen aufzeigen, z. B. arbeitsam, logisch, sorgfältig, zurückhaltend, reserviert.

Die schlechten Beurteiler bevorzugten Adjektive, die eine soziale Orientierung offenbaren, z. B. laut, angeberisch, egoistisch, emotional, herzlich, clever, aber auch sorglos (Taft, 1955, p. 26).

Auch Verhaltensbeobachtungen stützten Tafts These, dass gute Beurteiler mehr leistungsorientiert sind, schlechte Beurteiler dagegen mehr an Gesichtspunkten sozialer Beziehungen orientiert.

Diese soziale Orientierung ist aber keineswegs positiv zu bewerten.

Verhaltensbeobachtungen zeigten nämlich eine kleine, aber statistisch signifikante Korrelation von - 0,26 zwischen Beurteilungsgenauigkeit und Exhibitionismus. Je mehr die Person dazu neigte, im Mittelpunkt zu stehen, desto schlechter ihrer Beurteilungen anderer Menschen.

Aufschlussreich hinsichtlich der sozialen Einstellungen ist die deutliche Neigung der schlechten Beurteiler, Fehler in Richtung einer viel zu günstigen Beurteilung der anderen Person zu machen. Ein von Taft zusammengestellter „Großzügigkeitsindex“ korrelierte - 0,48 mit der Beobachtungsgenauigkeit also: je großzügiger, desto ungenauer die Beurteilung. „Dies deutet darauf hin, dass mangelnder Wille seitens der schlechten Zeugen vorlag, ihre soziale Unterstützung verlieren, indem sie andere Menschen so sehen, wie diese wirklich sind.“

Taft weist (1955, p. 27) ausdrücklich daraufhin, dass die sachlich - distanzierte Haltung guter Beurteiler keineswegs verhinderte, harmonische Beziehungen und anderen Menschen aufzubauen. Sie hatten genauso viele Freunde wie die schlechten Beurteiler und gehörten genauso vielen sozialen Organisationen an! Auch der gute Beobachter mag Kontakte mit anderen Menschen, und es fehlen ihm auch keineswegs solche Kontakte - nur er ist kritisch genug, sein Bild von anderen Menschen durch seine gefühlsmäßige Abhängigkeit von solchen Kontakten treiben zu lassen.

7. Die Motivationsstruktur des guten Personenbeurteilers

Chance und Meaders (1960) griffen den Gedankengang von Taft (1955) auf, dass die soziale Abhängigkeit den schlechten Beurteiler unwillig oder sogar unfähig macht, andere Menschen in einer nüchternen, aber sachgerechten Weise zu beurteilen. Auch heute noch wird in der Praxis dieser Tatsache noch viel zu wenig Beachtung geschenkt. Deshalb soll auch die Untersuchung von Chance und Meaders (1960) ausführlicher dargestellt werden.

Sie ließen Studenten den EPPS von Murray ausfüllen und vorhersagen, wie andere, die sie in einem gefilmten Interview sahen, Aussagen aus dem EPPS beantworten würden. Durch Vergleich dieser Einschätzungen mit den tatsächlich angekreuzten Aussagen, der Selbsteinschätzung der interviewten Person wurde die Genauigkeit der Beurteilung ermittelt.

Die „vermutete Ähnlichkeit“ wurde für jeden Studenten dadurch ermittelt, dass man ausählte, wie häufig seine eigene Selbstbeschreibung (im EPPS) mit der vermuteten Selbstbeschreibung der im Film gesehenen Studenten übereinstimmten.

Gute Beurteiler sagten im Vergleich zu schlechteren Beurteilern *seltener* von sich:

- dass sie es mögen, mit anderen nicht überein zu stimmen, zu kritisieren, sich über andere lustig zu machen, sich zu rächen,
- dass sie viel Unterstützung, Beruhigung und Aufmerksamkeit von anderen brauchen,
- dass sie die Motive und Verhaltensweisen von sich und anderen analysieren.

Gute Beurteiler hatten aber höhere Werte hinsichtlich Beziehungsorientierung und Dominanz. Sie beschreiben also sich selbst folgendermaßen:

- Sie schätzen starke und enge Beziehungen.
- Sie bevorzugen soziale gegenüber einsamen Aktivitäten.
- Sie suchen sowohl formale als auch informelle Führung und halten diese auch aufrecht.
- Sie lieben es, andere zu beeinflussen, zu beaufsichtigen, schiedsrichterlich zu entscheiden und die Handlungen anderer zu leiten.

Signifikant, aber etwas weniger ausgeprägt war, dass sich gute Beurteiler als *weniger* leistungsmotiviert und mit einem größeren Bedürfnis nach Autonomie und Fürsorglichkeit beschrieben.

Der gute Beurteiler anderer Personen sieht sich also eher als Person, die in sozialen Beziehungen aktiv ist und aus sich herausgeht, die andere Menschen mag, die sich durchsetzen kann, aber nicht feindselig und wettbewerbsorientiert ist und die keinem intellektuellen Nachdenken über seine zwischenmenschlichen Beziehungen nachhängt (vielleicht, weil diese reibungslos, kooperativ ablaufen?).

Es formt sich das Bild eines Individuums, das bedeutsame Befriedigung in sozialen Aktivitäten findet und sein tägliches Leben mit einem Minimum an zwischenmenschlichen oder eigenen inneren Konflikten führt.

Wie Chance und Meaders (1960, p. 205) ausdrücklich betonen, sind ihre Ergebnisse durchaus mit denen von Taft (1955) vereinbar, wenn man die Begriffe „soziale Orientierung“ und „soziale Distanz“ genauer definiert. Entscheidend ist für den guten Menschenkenner, dass er zwar sozial orientiert ist, aber dass er nicht durch die „soziale Abhängigkeit“ - durch die vorherrschende Orientierung an einer guten zwischenmenschlichen Beziehung - zu einer ungenauen, etwa zu guten Betrachtungsweise der anderen Person zu einer Fehlbeurteilung veranlasst wird. Dies wird auch deutlich, wenn man sieht, was hinter einer starken vermuteten Ähnlichkeit steht: Ein starkes Bedürfnis nach sozialer Interaktion, allerdings stark verbunden mit Abhängigkeit und Konformität gegenüber den Zwängen, die andere ihnen auferlegen.

Personen, die eine zu geringe Ähnlichkeit zwischen sich und anderen vermuten, mögen eher Abweichungen von der Norm, suchen neue Erlebnisse, zeigen mehr Aggressivität, sind nicht so stark an Kontaktsuche motiviert.

Das Bestreben, eine hohe Ähnlichkeit zwischen sich und anderen Menschen zu vermuten, drückt aus: ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Vorhersagbarkeit in zwischenmenschlichen Situationen. Diese Person hat gelernt, dass dies erreicht werden kann durch Sensitivität für die Erwartungen anderer und Fügsamkeit ihnen gegenüber.

8. Bezug zur Survivability

Ob jemand einen empirischen Ansatz bei der Analyse anderer Personen benutzt oder nicht, ist nicht zufällig, sondern hängt von seiner Persönlichkeit ab. Dies ergibt sich z.B. aus der Untersuchung von Taft (1955). Wie auch in anderen Untersuchungen erwiesen sich hier Studenten der Physik und der Biologie bei der Beurteilung anderer Menschen den Studenten der Sozialwissenschaften als überlegen.

Intelligenzfaktoren wie logisches Schlussfolgern hatten keinerlei Einfluss auf die gute Beurteilungsfähigkeit, dagegen gute Leistungen bei den Gottschaldtschen Figuren. Diese bieten strukturierte, aber unvertraute geometrische Muster an, die aus einem grösseren komplexen Feld herausgesucht werden. Dieser Test (ähnlich der Embedded Figures Test = EFT von Witkin) verlangt, dass die Person eine komplexe Gesamtheit analysiert, bedeutsamen Informationen Aufmerksamkeit schenkt und die irrelevanten unberücksichtigt lässt. Hier wird die Parallele zu den FBI-Studien (Pinizzotto & Davis, 1995 ; Pinizzotto, Davis & Miller, 1997) deutlich. Die gefährdeten Polizisten konnten die relevanten Informationen **nicht** von irrelevanten unterscheiden.

Es gibt noch eine weitere direkte Parallele der Untersuchung Tafts (1955) zur polizeilichen Eigensicherung. Die guten Personenbeurteiler beschrieben sich nämlich signifikant häufiger als die schlechten mit Eigenschaften wie z.B.

- **wachsam, vorsichtig**, also Adjektiven, die eine gründliche problemvermeidende **Wahrnehmung** ausdrücken.
- **planvoll, gründlich, realistisch**, also Adjektiven, die ein problemlösendes **Verhalten** ausdrücken.

Polizisten, die im Dienst verletzt oder getötet wurden, zeigten weder diese wachsame Wahrnehmungsstruktur noch das problemlösende Verhalten (Pinizzotto & Davis 1995, Pinizzotto et al., 1997).

Aufschlussreich ist auch die Struktur der Selbstbeschreibungen der schlechten Personenbeurteiler. „Debattierfreudig“, „gesprächig“, „sich selbst suchend“ u.ä. mögen auf den ersten Blick hin positiv erscheinen. Doch weist das Wort „debattierfreudig“ auf die Notwendigkeit hin, zwei Funktionen von Kommunikation zu unterscheiden: Einerseits kann Kommunikation **problemlösend** eingesetzt werden, etwa durch einen Polizisten zur Erklärung einer Maßnahme oder zur Begründung einer Sanktion nach einem Verkehrsverstoß. Sinnvoll ist hierbei

- die Beachtung der von Gibb (1961) empirisch ermittelten 6 Prinzipien zur Erzeugung von vertrauensvoller Kommunikation und zur Vermeidung von defensiver Kommunikation.
- die Benutzung der Sprachebene der anderen Person, wie z.B. in der Provokativen Therapie (s. Farrelly & Brandsma, 1986).

Kommunikation kann aber auch die Form eines Wettbewerbs annehmen, bei dem man andere sprachlich übertreffen will. Diese Art von Kommunikation muss nicht unbedingt problemlösend sein, vor allem, wenn das Prinzip „Den Gegner besiegen“ im Vordergrund steht. Symptomatisch dafür sind die spätmittelalterlichen Diskussionen zu Themen wie „Wie viel Engel haben auf einer Nadelspitze Platz?“ Polizeiliche Kommunikation muss dagegen problemorientiert sein und dem „Prinzip der Einfachheit“ (William Occams razor) folgen. Dies ist deshalb wichtig und ausreichend, weil Konflikte oft schon alleine dadurch verhindert werden können, dass das Verhalten des Polizisten als fair angesehen wird und er – wenn er seine Maßnahme begründet – nicht als willkürlich Handelnder (Toch, 1969).

Zwar hat Kommunikation /Rhetorik einen sehr hohen Stellenwert bei der Ausbildung der Polizei. Doch muss bezweifelt werden, dass sie in dem gewünschten Ausmaß zur Konfliktverhinderung beitragen. Zunächst einmal sind sprachliche Fähigkeiten nicht mit der Leistung bei den Gottschaldtschen Figuren korreliert (Taft, 1955). Dies bedeutet, dass sprachliche Fähigkeiten nicht garantieren, dass jemand eine (evtl. gefährliche) Situation genau wahrnimmt und strukturiert.

Außerdem zeigten Dörner et al. (1983), dass durch Training zwar die „Verbalmacht“ verstärkt wurde, aber nicht die Fähigkeit, ein soziales System besser zu steuern. Man hatte „Handlungseunuchen“ erzeugt.

Ein weiterer negativer Einfluss einer Überbetonung der Kommunikation: Wer meint, man könne alles ausdiskutieren und durch gutes Zureden alle Probleme lösen, wird

leicht Opfer eines Gewaltbereiten, der nicht auf der verbalen Ebene, sondern auf der Handlungsebene operiert.

Durch die Untersuchung von Taft (1955) wird auch die vielleicht erstaunliche Erkenntnis von Pinizzotto et al. (1997) verständlich, dass viele der im Dienst angegriffenen oder getöteten „das Gute im Menschen suchten“ oder dazu neigten, „ihre Aufgaben mehr unter dem Gesichtspunkt der Öffentlichkeitsarbeit als unter dem Gesichtspunkt der Durchsetzung der Gesetze zu sehen.“ Obwohl diese sozialen Orientierungen grundsätzlich richtig sind, müssen sie durch eine genaue und realistische Beobachtung des Verhaltens anderer Menschen ergänzt werden. Taft (1955) ermittelte nämlich die deutliche Neigung der schlechten Beurteiler, Fehler in Richtung einer viel zu günstigen Beurteilung der anderen Person zu begehen: je großzügiger, desto ungenauer die Beurteilung. „Dies deutet darauf hin, dass die schlechten Beurteiler nicht bereit waren, das Risiko einzugehen, ihre soziale Unterstützung verlieren, indem sie andere Menschen so sehen, wie diese wirklich sind“ (Taft, 1955, S. 27).

9. Spieltheoretische Gesichtspunkte der Menschenkenntnis

Man kann die Untersuchungen zur Menschenkenntnis auch unter dem Gesichtspunkt einer zwischenmenschlichen Spieltheorie zu betrachten: Wenn man die Untersuchung von Taft (1955) und Chance und Meaders (1960) analysiert, so erweist sich der gute Menschenkenner als grundsätzlich kooperationsfähig, aber nicht um jeden Preis; er kann auch unabhängig bleiben und die Dinge aus der Distanz betrachten. Dagegen sind für den schlechten Menschenkenner Interaktionen vor allem ein Mittel zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse, und deshalb wird sein Bild anderer Menschen entsprechend auch verfälscht.

Aus spieltheoretischer Sicht ist besonders interessant, was Smith (1973, p. 232) zusammenfassend von guten Menschenkennern schreibt: „Weder dominieren sie, noch ordnen sie sich unter, weder laufen sie weg, noch sind sie streitsüchtig; sie interagieren.“ Obwohl Smith ausdrücklich einen Trait-theoretischen Standpunkt einnimmt und nirgendwo auf eine Spieltheorie eingeht, ist diese Beschreibung eigentlich eine Beschreibung der TIT FOR TAT-Strategie.

Axelrod (1991) beschrieb nämlich das wesentliche der TIT FOR TAT- Strategie so: Sie spielt nicht gegen eine andere Strategie, sie spielt **mit** der Strategie; sie will niemand übervorteilen, lässt sich aber auch nicht selbst übervorteilen.

Die TIT FOR TAT- Strategie ist nicht egozentrisch. Bei einem Menschen würde dies konkret bedeuten, dass er nicht seine Person, seine Interessen in den Vordergrund stellt, sondern die **Interaktion**. Die Auswirkungen dieser Einstellung auf die Genauigkeit der Personalwahrnehmung formuliert Smith (1973, p. 232) am Beispiel guter Menschenkenner:

„Sie sind fähig, die Aufmerksamkeit auf andere zu richten, weil sie nicht beständig mit ihren eigenen inneren Konflikten und Ängsten beschäftigt sind. Sie sind besonders fähig, sich mit einer anderen Person in offener und flexibler Weise zu beschäftigen.“ Diese Betonung der Interaktion ist deshalb wichtig, weil man offensichtlich bei der Personenbeurteilung von einer eigenen Person Abstand nehmen muss und die Person des anderen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit und der Betrachtung rücken muss.

Zusammenfassung:

Viele Personen meinen, sie könnten andere Menschen schnell, gut und sicher einschätzen. In der Realität des Alltags und des Berufslebens zeigt es sich aber immer wieder, dass derartige Einschätzungen von anderen Menschen, denen man

bei einer Party, beim Sport usw. begegnet, Bewerbern für einen Arbeitsplatz, Partnern in einer Liebesbeziehung relativ häufig falsch sind. Die eigene Menschenkenntnis wird also von vielen Personen überschätzt. Dies gilt sogar dann, wenn man meint, man hätte lange Berufserfahrung bei der Beurteilung anderer Menschen. Auch ist es ein Mythos, dass Frauen bessere Menschenkenner seien. Darauf weist nicht nur Isenberg (1991) in ihrer Untersuchung über Frauen, die Mörder lieben oder sogar heiraten, hin. Dies zeigen auch kontrollierte Untersuchungen im Labor.

Die Gleichsetzung von „Empathie“ mit *Menschenkenntnis* ist auch irreführend, weil Empathie (Einfühlung) zwar etwas Positives suggeriert, aber oft der Grund für Fehleinschätzungen ist. Zwar glaubt man oft, sich in die andere Person „einfühlen“ zu können; man glaubt zu wissen, wie der andere denkt, fühlt oder handeln wird. Doch, wie zahlreiche Untersuchungen zeigen, ist dieser Eindruck oft falsch: die andere Person denkt, fühlt und handelt völlig anders. Es gibt nämlich das Phänomen der **vermuteten Ähnlichkeit**: wenn Personen meinen, die Person sei ihnen ähnlich, finden sie sie sympathischer. Oder: wenn sie die Person sympathisch finden, meinen sie, dass die Person ihnen ähnlich sei.

Die besten Beurteiler anderer Menschen sind diejenigen Personen andere Menschen, die sich als aufgeschlossen und aufmerksam wahrnehmend, die Dinge wachen Sinnes beobachtend beschreiben.

Literatur:

- Axelrod, R. (1991). *Evolution der Kooperation*. München: Oldenbourg.
- Chance, J. E. & Meaders, W. (1960). Needs and interpersonal perception. *Journal of Personality*, Vol. 28, pp. 200 – 210.
- Dörner, D. et al. (1983). *Lohhausen*. Bern: Huber.
- Dryer, D.C. (1997). When do opposites attract? Interpersonal complementarity versus similarity. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 72, Nr. 3, pp. 592 – 603.
- Farrelly, F. & Brandsma, J. M. (1986). *Provokative Therapie*. Berlin: Springer.
- Füllgrabe, U. (1987). *Menschenkenntnis*. Stuttgart: R. Boorberg (1. Auflage 1978).
- Füllgrabe, U. (1995). *Irrtum und Lüge*. Stuttgart: R. Boorberg.
- Füllgrabe, U. (1997). *Kriminalpsychologie: Täter und Opfer im Spiel des Lebens*. Frankfurt: Edition Wötzel, 1997.
- Gibb, J. R. (1961). Defensive Communication. *Journal of Communication*, Vol. 11, Nr. 3, September 1961, pp.141 – 148.
- Isenberg, S. (1991). *Women who love men who kill*. New York: Simon und Schuster.
- Marangoni, C. et al. (1995). Empathic accuracy in clinically relevant setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, Vol. 68, Nr. 5, pp. 854 – 869.
- Miller, W. B. (1970). Lower class culture as a generating milieu of gang delinquency. In M.E. Wolfgang, et al. (Eds.). *The sociology of crime and delinquency*, pp.351 – 363. New York: John Wiley & Sons (2. Auflage).
Zuerst veröffentlicht in: *Journal of Social Issues* (1958), Vol.14, pp.5 – 19.
- Murray, S .L. et al. (1996). The benefits of positive illusions: Idealization and the construction of satisfaction in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, Nr. 1, pp. 79 – 98.
- Pinizzotto, A. J. & Davis, E. F.(1995). Killed in the line of duty: Procedural and training issues. *FBI Law Enforcement Bulletin* , Vol. 64, Nr.3, pp.1 – 6.

- Pinizzotto, A. J. Davis, E. F. & Miller III, C. E. (1997). *In the line of fire: Violence against law enforcement. A study of selected felonious assaults on law enforcement officers.* Washington: United States Department of Justice. Federal Bureau of Investigation. National Institute of Justice.
- Quinsey, V. L. (1977). The assessment and treatment of child molesters: A review. *Canadian Psychological Review*, Vol. 18, July 1977, pp. 204 – 220.
- Smith, H.C. (1966). *Sensitivity to people.* New York: McGraw Hill.
- Smith, H.C. (1973). *Sensitivity training.* New York: McGraw Hill.
- Snodgrass, S. E. (1998). Interpersonal Sensitivity: Expressivity or perceptivity? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, Nr. 1, pp. 38 – 249.
- Taft, R.(1955). The ability to judge people. *Psychological Bulletin*, Vol.52, pp. 1 – 23.
- Toch, H. J. (1969). *Violent Men.* Chicago: Aldine Publishing Company.
- Winn, D. (1979). Grounds for snapping at personnel managers' snap judgment. *Psychology Today*, November 1979, pp. 24, 25, 28.