

# KÄITUMISE HINDAMISMETOODIKAD JA NENDE RAKENDAMINE PSÜHHODIAGNOSTIKAS

Marju Käärst

Artiklis antakse kirjanduse põhjal ülevaade käitumise hindamise printsiipidest, eri meetodikatest ja tehnikatest. Eraldi vaadeldakse käitumisteste (rollitestid, liidrita grupid) ja nende kasutamist psühhodiagnostikas.

Alates 1960. aastatest on psühhodiagnostika arengus tuntav sotsiaalpsühholoogia mõju, mis väljendub huvi suurenemises käitumise situatiivsete komponentide vastu ja mis tekkis vastukaaluks traditsiooniliste hindamismeetodite kriisile. Viimased põhinesid arusaamal, et isiksuse interpretatsioonil tuleb lähtuda isiksuse omadustest kui püsivatest, muutumatutest ja kaasasündinud fenomenidest.

Lääne praktilises psühholoogias tingis see käitumise analüüsil põhinevate hindamismudelite intensiivse arengu ja leviku [Ciminero, Calhoun, Adams, 1977; Cone, Hawkins, 1977; Haynes, 1978; M. Hersen, Bellack, 1976; Keefe, Kopel, Gordon, 1978; Mash, Terdal, 1976]

Käitumise hindamismudelid rajanevad pikaajalistel empiirilistel uurimustel ja kliinilisel praktikal. Nende arengu tõukejõuks on olnud Skinneri operantse ja Bandura sotsiaalse õppimise teooria ning käitumisteraapia mitmesugused suunad (Bandura, Walters, 1963; Skinner, 1968; vt. Анастась, 1982).

Käitumise hindamise puhul on keskseks kategooriaks käitumine, mitte isiksus. Sellele vastavalt on diagnostika ja psühhoterapia eesmärgiks käitumise analüüs, hindamine ja muutmine. Hindamismetoodikad on keskendatud konkreetse inimese konkreetsele probleemile konkreetsetes situatsioonides. Käitumist hinnatakse ennekõike käitumisraskuste ja hälvete diagnoosimiseks, sotsiaalse vilumuste taseme ja defitsiidi määramiseks ning käitumisteraapia efekti mõõtmiseks; mitmesuguste professionaalsete vilumuste ja oskuste (suhtlemisoskus, probleemilahendamisoskus jne.) hindamiseks personali valiku ja arendusprogrammides, mis on tuntud *assessment center* nime all [Moses, Byham, 1977; Thornton, Byham, 1982].

## Hindamise põhiprintsiibid

Käitumise hindamismetoodikad on loonud põhiliselt praktikud,

psühholoogid ja psühhiaatrid. Seetõttu puudub neil ühtne teoreetiline alus, kuigi selle poole püüeldakse [Nelson, Hayes, 1986].

Käitumise analüüs ja hindamine põhineb situatiivsel käsitlusviisil, mille järgi isiksust kujundavaks keskseks faktoriks peetakse inimeste vastastikust mõju ja toimet mitmesugustes sotsiaalsetes situatsioonides. Isiksuse omaduste mitmekesisus ja dünaamika tuleneb sotsiaalsete situatsioonide mitmekesisusest ja muutumisest. Laialdised empiirilised andmed, mis on kogutud, näitavad, et inimestel esineb situatsiooni spetsiifilisust mitmete selliste omaduste suhtes nagu agressiivus, sotsiaalne konformism, allumine, rangus, suhtumine autoriteeti [Mischel, 1968]. Isiksuse diagnostika eeldab sel juhul inimese käitumise kirjeldamist ja analüüsi loomulikes või konstrueeritud sotsiaalsetes situatsioonides, kus nii- või teistsugused testitavad isiksusejooned võiksid ilmned. Selle käsitlusviisi esmaseid allikaid võib leida John Watsoni ja ta kolleegide töödest [Watson, Watson, 1921]. Edasine areng toimus alles aastakümnete pärast seoses isiksuse ja õppimise uurimisega Murray, Skinneri ja Bandura töödes [Murray, 1938; Bandura, 1969; Bandura, Walters, 1963; Skinner, 1968; vt. Анастаси, 1982].

Käitumise hindamismetoodikates on põhiohk konkreetse inimese konkreetse käitumise situatiiv-funktsionaalsel analüüsil. Käitumist vaadeldakse tihedas seoses ühelt poolt keskkonnaga (nii füüsilise kui sotsiaalse) ja teiselt poolt kognitiivsete komponentidega (emotsioonid, mõtted, motiivid, enesehinnang, hoiakud jne.) [Gambrell, 1978; Fischer, Gochros, 1975].

Käitumise hindamismetoodikad on loodud praktikute poolt ja seetõttu on raske leida sellealastes töödes üldtunnustatud, rangeid ja selgelt defineeritud mõisteid. Keskseks kategooriaks ei ole isiksus, vaid käitumine. Käitumist ei defineerita mitte isiksuse kaudu nagu traditsiooniliste isiksusekesksete hindamismudelite puhul, vaid isiksust määratletakse käitumise kaudu. M.M. Lineham [1977, lk. 18] märgib, et isiksus on abstraktne vahemuutuja ja sel on käitumusliku hindamise puhul ainult abistava termini tähendus.

Käitumine kui mõiste on sellealastes töödes mitmetähenduslik ja küllaltki abstraktne ning enamasti seda ei defineerita. Teoreetiliselt laadi töödes antakse käitumisele funktsionaalne definitsioon selle eesmärkide, resultaatide või efektide kaudu [Nelson, Hayes, 1986].

Diagnostikas testitakse käitumise funktsionaalseid komponente ja hinnatakse iga inimese puhul talle omaseid käitumusmustreid ja sellest tulenevalt sotsiaalsete vilumuste taset [Eisler, 1976; Eisler, Frederiksen, 1980; Gambrell, 1978; Hersen, 1976].

Käitumise hindamine ei piirdu ainult üksikute tegevuste ja käitumisaktide fikseerimisega, vaid haarab tervet üksteisega seotud faktorite süsteemi: keskkond – käitumine – psüühika. Gambrelli definitsiooni järgi on käitumusliku hindamise eesmärgiks kliendi probleemi

määratlemine ja nende faktorite kindakstegemine, mis võivad mõjutada selle lahendamist ( Gambrill, 1978, lk. 97).

Soovitavad muutused isiksuse struktuuris ja psüühilises seisundis saavutatakse uute, ühes või teises elusituatsioonis sobivamate sotsiaalsete vilumuste ja käitumismustrite õpetamisega.

## Hindamismetoodikad

Käitumuslik hindamine on keeruline ja pikaajaline protseduur ja haarab terve kompleksi eri meetodikaid ja võtteid. Käitumist hinnatakse ja analüüsitakse kas loomulikes või neid modelleerivates laboratoorses tingimustes. Hindamismetoodikad on väga mitmekesised, need on jaotatud kahte suurde gruppi [Eisler, 1976; Eisler, Frederiksen, 1980; Gambrill, 1978]:

- 1) enesehinnangumetoodikad;
- 2) vaatlusmetoodikad.

Neid kahte gruppi siduvana võib veel eraldi välja tuua enesevaatluse, mille paigutamine ühte või teise gruppi on raske.

**Enesehinnangumetoodikad.** Siia kuulub terve hulk küllaltki erinevaid meetodeid. Nende kõikehaarav ja süstemaatiline käsitlus käiks üle jõe ja sellepärast peatume ainult üldistatud käsitlusel.

Enesehinnangumetodite kohta võib öelda, et need on suhteliselt vabamad ja sõltuvad ühelt poolt sellest, kuidas psühhoterapeut neid ülesehitab, ja teiselt poolt kliendi enesevaatluse võimest. Vaatamata enesehinnangumetodite probleemsele, vähesele standardiseeritusele ja vallidsusele kasutatakse neid aktiivselt, kuna nende abil saadakse informatsiooni, mis on objektiivsete meetodikatega kättesaamatu.

Enesehinnangumetoodika hõlmab kolme erinevat meetodite gruppi: 1) struktureeritud küsimustikud; 2) fokuseeritud intervjuu; 3) enesevaatlus [Ciminero et.al., 1977; Eisler, Frederiksen, 1980].

Küsimustike kasutamine käitumise hindamisel ei vaja erilisi kommentaare. See meetod on laialt levinud sotsiaalpsühholoogias, sotsioloogias jne. Küsimustikke on rohkesti. Nii näiteks on aastatel 1975 – 1982 välja töötatud üle 500 erineva käitumise hindamise küsimustiku [Galdwell-Colbert, Robinson, 1984]. Levinumad on sotsiaalse ärevuse ja enesekehtestamise (*assertiveness*) hindamise küsimustikud. Küsimustike väärtuseks ja eeliseks on nende struktureeritus, võimalus objektiivselt, kürest ja suhteliselt lihtsalt tulemusi töödelda.

Kõige efektiivsemaks meetodiks on osutunud fokuseeritud intervjuu [Gambrill, 1978; Ciminero et.al., 1977; Eisler, 1976]. Fokuseeritud intervjuu eripäraks on see, et hinnatav ei räägi oma hirmudest, ärevusest või probleemidest üldiselt, vaid seotult konkreetse olukorra või situatsiooniga, kus ta seda kogeb, andes seejuures ka omapoolse hinnangu. Terapeuti huvitab, mil määral klient oma

suhthemiseesmärki ühes või teises situatsioonis saavutab, saavutuse tase ja selle seos konkreetse olukorraga. Ciminero [1977] märgib seitset põhilist valdkonda, kus fokuseeritud intervjuu on otstarbekas ja vajalik: 1) esialgne probleemse ja mitteprobleemse käitumise analüüs; 2) probleemse situatsiooni selgitamine; 3) konkreetse probleemi motiveeritud analüüs; 4) probleemi arengu analüüs; 5) kliendi enesekontrolli analüüs; 6) sotsiaalsete suhete analüüs; 7) kliendi sotsiaal-kultuurilise ja füüsilise keskkonna analüüs.

Intervjuu on soovitatav võtta kohe hindamisprotseduuri algul, kuna intervjuu abil saadav ettekujutus hinnatavast inimesest võib olla määrav edasise hindamisstrateegia väljatöötamisel, meetodite valikul selle jaoks jne. Intervjuu erivormiks on situatsiooniline intervjuu — omamoodi eksperiment, kus hinnatavale kirjeldatakse suuliselt või kirjalikult mingit probleemsituatsiooni ja tal palutakse jutustada, kuidas ta käituks selles situatsioonis. Hinnatava jutustus kõrvutatakse tulemustega, mis saadakse tema käitumise jälgimisel analoogilises reaalse elu situatsioonis või rollimängus. Näiteks võiks tuua Lathami ja Saari [1984] koostatud intervjuu, mis sisaldab 20 situatsiooni. Hinnataval palutakse ennast mõttes asetada kirjeldatud situatsiooni ja vastata, mida ta teeks selles olukorras. Näiteks: “Kogu möödunud nädala Te tegite tüütut ja igavat tööd, mis ei vastanud teie kvalifikatsioonile (aruannete käsitsi vormistamine, tabelisse arvude kandmine jne.). Teil ei ole kedagi süüdistada, kuna võtsite vabatahtlikult selle töö enda peale. Te andsite oma töö osakonnajuhatajale ära, ta kiitis teid ning te saite uueks nädalaks sama laadi ebameeldiva töö. Kuidas käitute antud olukorras?”

Situatsioonilist intervjuud kasutatakse sotsiaalsete vilumuste ning professionaalsete oskuste ja võimete hindamiseks. Seda meetodit võib kasutada nii esmaste hinnangute saamiseks kui ka vilumuste formeerumise ja arengu jälgimiseks [Анастаси, 1982].

Enesevaatlus ühendab tervet hulka vaatlustehnikaid. Hinnatavat palutakse ise oma käitumist, mõtteid ja tundeid kirjeldada ning hinnata kindlates, kas mõtetes või realselt läbielatud situatsioonides. Seda võib teha ka suuliselt või kirjalikult, kuid esimesel juhul soovitatakse kindlasti lindistada magnetofonile. Enesevaatlust võib teha ka range plaani järgi pikema aja jooksul (näiteks nädala vältel), kusjuures kõik elamused ja asetleidnud sündmused kantakse spetsiaalsesse tabelisse [Eisler, Frederiksen, 1980]. Mõningad autorid [Meichenbaum, 1976; Gambrill, 1978] märgivad, et enesevaatluse tehnika ei pruugi olla efektiivne kõigi klientide puhul. See sõltub asjaolust, kas kliendil on eeldusi enesevaatluseks ja kas ta oskab anda hinnanguid oma tegudele, üleelamistele, mõtetele ning tunnetele. Inimesed kirjeldavad harilikult neid sündmusi, mis on hiljuti realselt toimunud ja mis on seotud aktuaalsete probleemidega.

Vahetu vaatlus on põhiline, kõige arvestatavam ja objek-

tiivsem käitumise hindamise meetodika, kuna valesti tõlgendamise võimalused on väiksemad.

Edukas vaatlus eeldab täpset vaatlusplaani ja programmi, kus on rangelt fikseeritud, missugused käitumisreaktsioonid on tähtsad konkreetse probleemi lahendamisel, kui suurt hulka näitajaid tuleks mõõta, missugused isiksuseomadused või sotsiaalsed vilumused korreleeruvad vaadeldava kriteeriaalse käitumisega [Eisler, Frederiksen, 1980]. Kõigi nende nõuete järgimine on töömahukas ja nõuab põhjalikku ettevalmistust. Selleks, et tagada vaatlusprotseduuri piisavat valiidust, on tingimata vaja läbi viia järgmised ettevalmistavad etapid [Goldfried, D'Zurilla, 1969]:

1) situatsiooni analüüs, mis sisaldab nende situatsioonide loetelu, kus probleemne käitumine tavaliselt ilmneb;

2) võimalike vastusreaktsioonide nimekiri igale eelmises loetelus sisalduvale situatsioonile;

3) vastusreaktsioonide hinnang vastavalt nende representatiivsusele uuritavate võimete või vilumuste suhtes.

Vahetu vaatluse meetodid jagunevad samuti kolme gruppi, sõltuvalt tingimustest, kus vaatlus aset leiab [Eisler, Frederiksen, 1980; Eisler, 1976; Herzen, Bellack, 1976]:

1) vaatlus intervjuu käigus;

2) vaatlus loomulikus keskkonnas;

3) vaatlus laboratoorses tingimustes, simuleeritud situatsioonides.

Intervjuu käigus saadakse mitte ainult sisulist informatsiooni, vaid fikseeritakse ka mõningaid kliendi käitumise kvantitatiivseid näitajaid, nagu lausunud sõnade hulk ajaühikus, žestid, miimika, kordamiste arv ja parasütsõnad kõnes, pauside pikkus jne. Kõik need andmed seostatakse intervjuu sisulise analüüsiga ja need annavad objektiivset informatsiooni kliendi käitumisest, hoiakutest, suhtumisest ja psüühilisest seisundist.

Vaatlus loomulikes tingimustes on küllaltki keeruline ja raskesti teostatav meetodika, kuna nõuab vaatlejalt spetsiaalset ettevalmistust ja paljude asjaolude arvestamist. Loomuliku vaatluse puhul fikseeritakse samad kvantitatiivsed näitajad, mis vaatlusel intervjuu tingimustes. Siin omandavad olulise tähtsuse mitmesugused situatsioonifaktorid, mis vahetult määravad inimese reaalse käitumise. Nende fikseerimine omavahelises seoses ja seoses konkreetse käitumisega on eriti tähtis, kuna just keskkonna ja käitumise vastastikuste seoste analüüs avab inimese psüühiliste probleemide ja raskuste sisemise mehhanismi ja nende tekkimise põhjused, aga ka võimalikud teed nende ületamiseks käitumise muutmise kaudu [Fischer, Gochros, 1975; Gambrill, 1978].

Kõige levinum ja üldkasutatavam vahetu vaatluse meetoditest on vaatlus laboratoorses tingimustes, modelleeri-

tud situatsioonides. Käitumise vaatlemise ja hindamise protseduuri modelleeritud situatsioonides nimetatakse ka käitumistestiks [Meichenbaum, 1976; Eisler, Frederiksen, 1980]. Sellise testi koostamine on töömahukas. Eisleri ja Frederikseni andmetel ei ole olemas standardiseeritud, üldkasutatavaid käitumisteste. Igal konkreetsel juhul töötatakse välja spetsiaalne test. Selliste testide valiidsuse kontroll on samuti töömahukas. Käitumistestide edukus ja kasutamiskõlblikkus sõltub suuresti uurija teadmistest ning vilumustest. Vaatamata käitumistestide töömahukusele ja suhteliselt kõrgele hinnale on see meetod võitnud tänaseks kindla koha käitumise modifikatsiooni programmides, käitumisteraapias ja juhtide valiku meetodikas. Oma olemuselt on käitumistestid lähedased objektiivsetele tegevustestidele, kuid on tunduvalt keerukamad nii testülesannetelt kui hindamisprotseduurilt ja kriteeriumidelt. Käitumisteste on nimetatud ka situatsioonilisteks testideks [Анастаси, 1982], kuna nende puhul on hinnatav asetatud situatsiooni, mis on väga lähedane kriitilisele situatsioonile reaalses elus või imiteerib seda.

### Käitumistestide kasutamine

Käitumistestide esmane rakendamine toimus uurimise eesmärgil. Esimesteks käitumistestideks saab pidada May, Hartshorni ja nende kaastöötajate koostatud testülesandeid laste karakteri uurimiseks [Анастаси, 1982, lk. 215].

Diagnostilisel eesmärgil hakati käitumisteste kasutama II maailmasõja ajal ja pärast seda USA-s vastuluureohvitseride valikuks [MacKinnon, 1977].

Käitumistestidest levinumad:

- 1) stressitestid,
- 2) rühmatöötendid,
- 3) rollitestid.

Stressitestide iseloomulikuks jooneks on ärevust, pinget või afekti esilekutsuva faktori olemasolu. Katseisiku reaktsiooni stressoritele ja stressitaluvust hinnatakse ülesande täitmise protsessi, tulemuste, füsioloogiliste näitajate ja kogunud vaatlejate hinnangute abil [Анастаси, 1982].

Üheks ulatuslikumaks tööks stressitestide väljatöötamisel oli USA strateegilise teenistuse (OSS) valikuprogramm (Moses, 1985; Wiggins, 1973). Programmi eesmärgiks oli luurajate valik. Valik tehti 3-päevase intensiivse testimise ja käitumise vaatluse põhjal. Kandidaadid elasid sel ajal koos väikestes gruppides, hindamiskomisjoni pideva vaatluse all. Stressi esilekutsumiseks kasutati selleks spetsiaalselt väljaõpetatud ja treenitud isikuid (näitlejaid või psühholooge), kellega koos tuleb täita erinevaid ülesandeid. Need isikud avaldavad aktiivselt või passiivselt vastupanu ülesande täitmisele, teevad omaltpoolt kõik, et ülesanne nurjaks.

Andmed stressitestide valiiduse kohta on vastuolulised [Wiggins, 1973]. Prognostiline valiidus on osutunud madalaks [Анастас, 1982], kuid vaatamata sellele on mõned nendest ülesannetest lülitatud juhtide valiku programmidesse. Nende testide kahjuks räägib nende läbiviimise aeg, keerukus ja suhteliselt kõrge hind.

**Rühmatöö- (grupiarutelu-) testid** (*leaderless group discussion*)  
Need on laialdaselt kasutusel personali valikul ja arendamisel. Testid võimaldavad mõõta koostööoskust, liidriomadusi, mitmesuguseid suhtlemisvilumusi, otsustavust ja probleemide lahendamisega seotud oskusi [Bass, 1954; 1960].

Rühmatöötestides antakse grupile (5 – 9 inimest) teatud kindla aja jooksul lahendada ühist arutelu nõudev ülesanne. Grupp on orienteeritud parima lahenduse leidmisele, ei hinnata aga lahenduse kvaliteeti, vaid iga grupiliikme käitumist lahenduse leidmisel ja eesmärgi saavutamisel. Hindajateks on ekspertide-vaatlejate grupp, kes standardiseeritud vaatlustulemuste põhjal annab hinnangu.

Rühmatöötestid on efektiivsed juhul, kui nende sooritamine nõuab käitumist, mis on võimalikult lähedane kriteeriaalsele käitumisele reaalses elus. Seetõttu on need testid küllalt suure prognostilise valiidusega käitumise puhul, mis nõuab verbaalset suhtlemist.

**Rollitestid** põhinevad kindla rolli täitmisel rollimängus. Probleemsituatsioon, mida nendes testides kasutatakse, rajaneb vahetel suhtlemisel ja on iseloomulik sellele tegevusele, tööle või probleemsele käitumisele, mille sooritamise edukust mõõdetakse. Mõnikord kasutatakse rollitestides spetsiaalselt väljaõpetatud isikuid (näitlejad, psühholoogid), kes täidavad neile ettekirjutatud rolli vastava stsenaariumi alusel [Анастас, 1982]

Hindajateks on kogenud eksperdid, kes vaatlevad ja hindavad käitumist antud rollis standardiseeritud vaatlusmetoodika alusel.

Testid töötati esmalt välja II maailmasõja ajal USA armee ohvitseride valikuks (Moses, 1985), et hinnata kandidaatide suhtlemis- oskust ja juhiomadusi. Pärast II maailmasõda koostas MacKinnon Kalifornia ülikoolis personali hindamise ja valiku programmi, kuhu kuulusid ka rollitestid suhtlemis- oskuse hindamiseks (MacKinnon, 1977)

Rolliteste kasutatakse ka kliinilises praktikas, eelkõige käitumisteraapias ja käitumise modifikatsiooni programmides (Hersen, Bellack 1976; Mischel, 1968; Nay, 1977), et selgitada kliendi käitumismisraskusi ja hinnata ravi efekti õigete käitumismustrite ja suhtlemisvilumuste kujundamisel.

Käitumistestide läbiviimisel kasutatakse heli- või videosalvestust, kuna see võimaldab hinnatavat käitumist korduvalt eksponeerida ja põhjalikumalt analüüsida ning sellega tagada hindamise suurema objektiivsuse. Kirjanduse andmeil [Wiggins, 1973] ei eksisteeri üldkasutatavaid ja standardiseeritud käitumistestide. Iga situatsiooni

jaoks töötatakse välja spetsiaalsed, antud situatsioonis töötavad testid. Sellise testi väljatöötamine ja selle reliaabluse ning valideerimise kontroll on töömahukas. Testide kasutamise edukus ja töökindlus sõltub suurel määral uurija oskustest ja kogemustest. Käitumistestil, mis on kindla sotsiaalse vilumuse hindamiseks välja töötatud, võib olla nii diagnostiline kui ka arendusprogrammi funktsioon.

### Kokkuvõte

Käitumise hindamismeetodeid kasutatakse edukalt nii psühhodiagnostikas kui psühhoteraapias. Nende kasutusala on lai, alustades psüühiliste hälvete diagnostikast ja lõpetades kutseuunitlusega. Kõige sagedamini kasutatakse käitumise hindamist sotsiaalsete vilumuste ja suhtlemisoskuse määramisel.

Käitumise hindamismetoodikad jagunevad kahte suure gruppi: 1) enesehinnangumetoodika (küsimustikud, fokuseeritud intervjuu, enesevaatlus); 2) vaatlusmetoodikad (vaatlus intervjuu käigus, loomulikus keskkonnas, laboratoorsetes tingimustes, s.h. käitumistest).

Käitumistestidest levinumad on stressitestid, rühmatööstid ja rollitestid.

Kirjanduse andmeil [Ciminero et.al., 1977; Eisler, Frederiksen, 1980; Fischer, Gochros, 1975] ei jää käitumise hindamismetoodikad oma diagnostiliselt, prognostiliselt ja psühhoteraapiliselt väärtuselt alla traditsioonilistele, neil on hulk eeliseid.

Käitumise hindamismudeli puuduseks on üldtunnustatud teooria puudumine, millele võiksid tugineda ja mis ühendaks kogu metoodikate ja metoodiliste käsitluste mitmekesisust.

Käitumisest lähtuvad hindamismetoodikad on psühhodiagnostikas alternatiivseks arengusuunaks. Sellisena on need ka psühhologia praktikas omale kindla koha leidnud. Ei saa püstitada küsimust: kas traditsioonilised, s.o. isiksusekesksed või käitumisest lähtuvad hindamismetoodikad. Paralleelselt peaksid arenema mõlemad, sest üks ei asenda teist.

### KIRJANDUS

- Bandura, A. Principles of behavior modification. New York, 1969.  
Bandura, A., Walters, R.H. Social learning and personality development. New York, 1963.  
Bass, B.M. The leaderless group discussion // Psychol. Bull. 1954. Vol. 51. P.  
Bass, B.M. Leadership, psychology and organizational behavior. New York, 1960.  
Ciminero, A.R., Calhoun, K.S., Adams, H.E. Handbook of Behavioral Assessment. New York: Wiley, 1977.

- Behavioral Assessment: New Directions in clinical psychology / Eds. J.D. Cone, R.P. Hawkins New York: Brenner-Mazel, 1977.
- Galdwell-Colbert, A.T., Robinson, W.L. Utilization and predicted trends of behavioral inventories // *J. Behav. Ass.* 1984. Vol. 6. P. 17-25.
- Gambrill, E.D. Behavior modification: Handbook of assessment, intervention and evaluation. San Francisco: Jorsey-Bass, 1978.
- Eisler R.M. Social skills assessment // Behavioral Assessment: A Practical Handbook / Eds. Hersen M., Bellack A.S. Oxford et.al.: Pergamon Press, 1976.
- Eisler R.M., Frederiksen L.W. Perfecting social skills. A guide to interpersonal behavior development. New York: Plenum Press, 1980.
- Fischer, J., Gochros, H.L. Planned behavior change. behavior modification in social work. New York: The Free Press, 1975.
- Goldfried, M.R. Behavioral assessment // Clinical methods in psychology / Eds. I.B. Weiner New York: Wiley-Interscience, 1976.
- Goldfried, M.R., D'Zurilla, T.J. A behavioral-analytic model for assessing competence // Current topics in clinical and community psychology / Eds. C.D. Spiegelberg. New York: Academic, 1969. Vol. 1.
- Haynes, S.N. Principles of behavioral assessment. New York: Gardner Press, 1978.
- Hersen, M., Bellack, A.S. Behavioral assessment: A practical handbook. Oxford et.al.: Pergamon Press, 1976.
- Keefe, F.J., Kopel, S.A., Gordon, B.S. A practical guide to behavioral assessment. New York: Springer, 1978.
- Lathman, G.P., Saari, L.M. Do people do what they say? Further studies on the situational interview // *J. Appl. Psychol.* 1984. Volo. 69. P.
- Lineham, M.M. The behavioral interview // Behavioral assessment: New Directions in clinical psychology / Eds. J.D. Cone, R.P. Hawkins. New York: Benner-Mazel, 1977.
- MacKinnon, D.W. From selecting spies to selecting managers // Applying the assessment center method / Eds. J.L. Moses, W.C. Byham. New York: Pergamon, 1977.
- Behavior therapy assessment / Eds. E.J. Mash, L.G. Terdal. New York: Springer, 1976.
- Meichenbaum, D. Cognitive-behavior modification approach to assessment // Behavioral assessment: A practical handbook. Oxford: Pergamon, 1976.
- Mischel, W. Personality assessment. New York, 1968.
- Moses, J.L. Byham, W.C. Applying the assessment center method. New York: Pergamon, 1977.
- Moses, L.J. Using clinical methods in a high-level management assessment center // personality assessment in organizations / Eds. H.J. Bernardin, D.A. Bownas. New York: Praeger, 1985.
- Murray, H.A. Explorations in personality. New York, 1983.
- Nay, W.R. Analogue measures // A.R. Ciminero, K.S. Calhoun H.E. Adams. Handbook of behavioral assessment. New York: Wiley, 1977.
- Nelson, R.O., Hayes, S.C. Conceptual foundations of behavioral assessment. New York: Guilford Press, 1986.
- Skinner, B.F. The Technology of teaching. New York: Appelton-Century-Crofts, 1968.

- Thornton, G.C., Byham, W.C. Assessment centers and managerial performance. New York: Academic Press, 1982.
- Wiggins, J.S. Personality and predication: Principles of personality assessment. Reading, Mass, 1973.
- Watson, J.B., Watson, R.R. Studies in infant psychology // Sci. Monthly. 1921. Vol. 13.
- Анастаси А. Психологическое тестирование. М.: Педагогика, 1982.

## **ПОВЕДЕНЧЕСКОЕ ОЦЕНИВАНИЕ В ПСИХОДИАГНОСТИКЕ**

**М. Кяэрст**  
**Резюме**

В данной статье на основе западной литературы дается обзор принципов разных методик и техник поведенческого оценивания. Отдельно рассматриваются поведенческие тесты (ролевые тесты, группы без лидера) и их использование в психодиагностике.

## **METHODS OF BEHAVIORAL ASSESSMENT: APPLICATION IN PSYCHODIAGNOSTICS**

**M. Käärst**  
**Summary**

The paper gives a survey of the principles, the different methods, and the techniques of behavioral assessment on the basis of the pertinent literature. More attention is paid to behavioral tests (role-play tests, leaderless group discussion-LGD tests) and their application for diagnostic purposes.