

F2: Interviews und Beobachtung in psychologischen Anwendungsfeldern

Sitzung 2





Das diagnostische Interview

(aus Schmidt-Atzert & Amelang,
„Psychologische Diagnostik“
5. Auflage, S. 323-358)



Das diagnostische Interview

Erkenntnisleitend ist die **Fragestellung**, die bestimmt, was diagnostisch relevant ist

- **Def.:** Das diagnostische Interview ist eine Methode zur Gewinnung **diagnostisch relevanter Informationen** im **Gespräch**, die weitgehend ohne technische Hilfsmittel auskommt und für vielfältige Zwecke einsetzbar ist.
- **Problem** von Interviews sind zunächst ihre **Unstrukturiertheit** sowie **problematische Objektivität**

kann sich zu einem Problem entwickeln:

- Kern der Fragen in gleicher Art und Weise stellen ist wichtig um Aussagen zu vergleichen
- Personen sind auch nicht immer "trainiert" die Interviews zu führen

Kennzeichen unstrukturierter Interviews (nach Rastetter, 1999)

- Es gibt keine festgelegten Fragen/und oder Bewertungsskalen.
- Interviewer geben eine globale, subjektive Bewertung auf der Basis der erhaltenen Informationen ab.
- Interviewer haben allgemeine Informationen über dasjenige, was den Anlass für das Interview darstellt (z. B. den Arbeitsplatz und seine Anforderungen)
- Interviewer sind nicht geschult und haben oft Vorinformationen über die Bewerber.



Verbesserung durch Strukturierung

- Um die **Objektivität** von Interviews zu **verbessern**, müssen die Interviews strukturiert werden, was darauf hinausläuft, dass dem Gesprächsführenden **Form, Inhalt und Zeitpunkt der Fragen** sowie auf Seiten des Befragten manchmal auch die **Antwortalternativen vorgegeben** werden



Kennzeichen strukturierter Interviews (nach Rastetter, 1999)

- Eine Serie von **vorgegebenen** anforderungsbezogenen Fragen wird allen Gesprächspartnern in gleichartiger Weise gestellt
- Die Interviewer kennen die zu erfüllenden Anforderungen und sind in der Gesprächsführung geschult.
- Die Interviewer haben keine Vorabinformationen über die Gesprächsteilnehmer.
- Mehrere Interviewer sind an dem Gespräch beteiligt (stimmen die Beobachtungen überein?)
- Aufnahme und Bewertung der Informationen sind getrennt (Bewertung erst nach Abschluss des Interviews)

Formen des strukturierten Interviews I

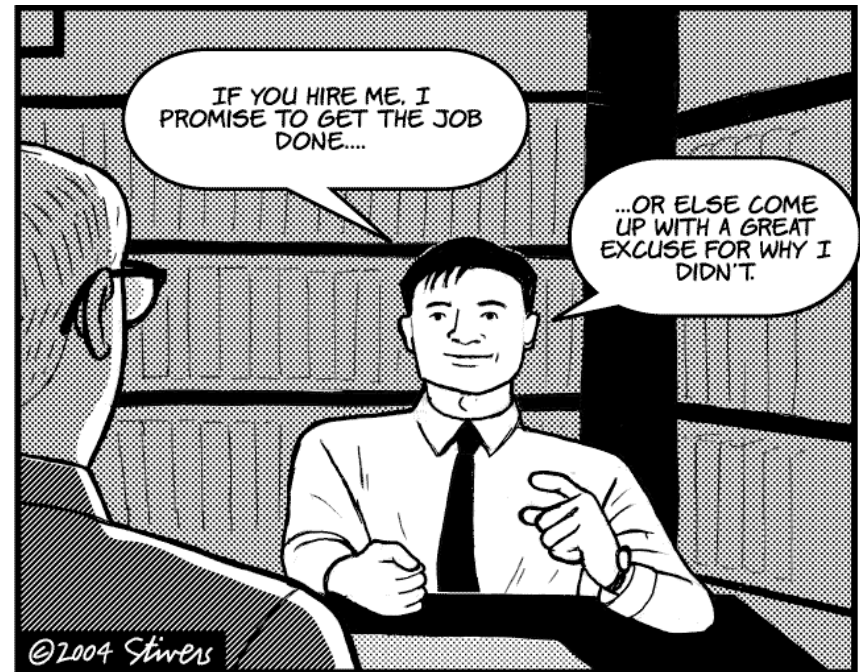
- **Verhaltensbeschreibungsinterview** basiert auf verhaltenstheoretischem Ansatz und zielt auf **vergangenes Verhalten** ab (z. B. kann ein Bewerber nach Verhaltensweisen mit unhöflichen Kollegen, etc. befragt werden)
- **Maxime**: früheres Verhalten ist ein guter Prädiktor für die Zukunft Diese theoretische Aussage ist kritisiertbar

Formen des strukturierten Interviews I

- **Probleme** bei dem **Verhaltensbeschreibungsinterview:**
Blickt auf die Vergangenheit
 - **mangelnde Vergleichbarkeit** zwischen **mehreren Bewerbern**, da nicht alle die gleichen Situationen in der Vergangenheit erlebt haben
 - **Motivation** des Interviewten wird sich zwischen Alltag (normale Motivation) und Bewerbungsgespräch (maximal) deutlich unterscheiden

Formen des strukturierten Interviews II

- **Situationales Interview:** implizite Annahme: Bewerber greift auf überdauernde Persönlichkeitseigenschaften zurück und beantwortet die Frage auf dieser Grundlage sehr ehrlich
diese Form des Interviews schaut eher in die Zukunft, in dem es die Bewerber mit möglichen Arbeitsplatzszenarien konfrontiert und sie nach ihren Verhaltensweisen befragt
- **Vorteil:** bei diesem Interview müssen die Bewerber keine beruflichen Vorkenntnisse haben und bekommen zudem ein Bild des zukünftigen Arbeitsplatz gezeichnet



Formen des strukturierten Interviews II

- **Situationales Interview:** es wird implizit davon ausgegangen, dass den Darstellungen des Interviewten stabile Persönlichkeits-eigenschaften zu Grunde liegen, die Schlüsse auf die Zukunft zulassen



"Moses, you're impressing the heck out of me with this resume."

Strukturierte Interviews

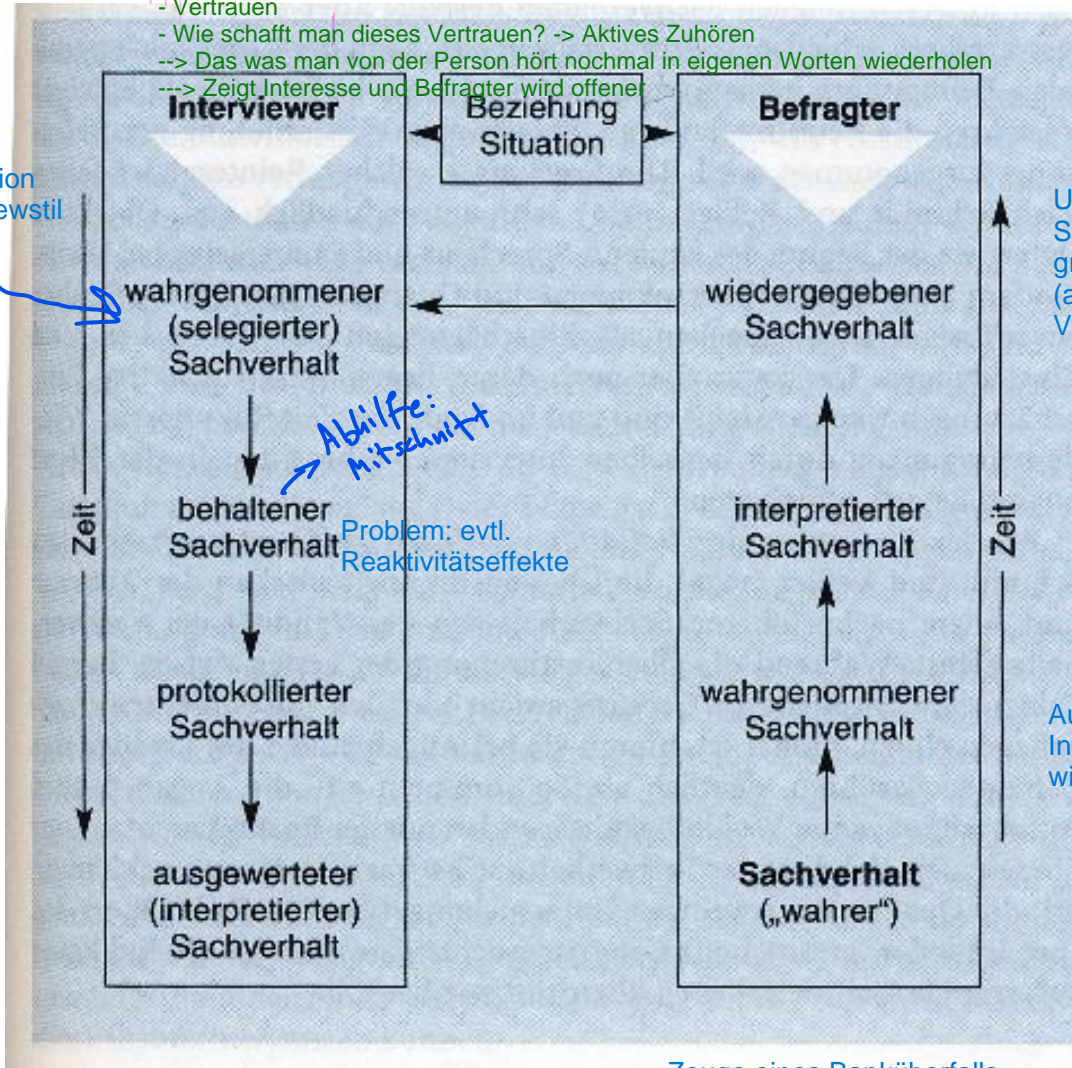
- Da die Erstellung eines komplett strukturierten Interviews sehr **aufwendig** ist, lohnt sich die **Erstellung nur in Settings** bei denen es wiederholt zu denselben Fragen kommt (z. B. Diagnostik von psychopathologischen Erkrankungen)
Herausfordernde Lebensaufgaben
- Erzählen sie mal wie war das
-- das gibt sehr Informationen über qualitative Veränderungen im Lebenslauf
- Einen Ausweg bieten **teilstrukturierte Interviews**, die die anzusprechenden **Themen** zuvor **festlegen**, die Ausgestaltung der **Fragen** aber dem Interviewer **überlassen**.
-- z.B auch "wann ist die Depression zu ersten mal aufgetreten" für Psychotherapie

Stationen der Informationsverarbeitung beim Interview

Was könnte man tun um die Verzerrung zu minimieren?

- Vertrauen
- Wie schafft man dieses Vertrauen? -> Aktives Zuhören
- > Das was man von der Person hört nochmal in eigenen Worten wiederholen
- > Zeigt Interesse und Befragter wird offener

Problem: Wahrnehmungsselektion
-> Lösung: nondirektiver Interviewstil



Abhilfe: Mitschnitt

Problem: evtl. Reaktivitätseffekte

Unterscheidet sich vom wahren Sachverhalt denn Zeugen greifen auf Schemata zurück (aufgrund Verfügbarkeitsheuristik)

Russisches Sprichwort: "Er lügt wie ein Augenzeuge"

Auf jeder Stufe geht etwas Information verloren und auf jeder wird etwas dazugetan

Stationen der Informationsverarbeitung beim Interview

- Mögliche „Unschärfen“ beim Interviewprozess lassen sich nur bedingt beseitigen
- damit sich der Interviewte allerdings ausreichend öffnet, muss die soziale Beziehung berücksichtigt und eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden

Stationen der Informationsverarbeitung beim Interview

- Unschärfezonen auf Seiten des Interviewers lassen sich ein bisschen besser kontrollieren
- Durch **Tonbänder** oder **Videomitschnitt** kann es nicht zu **Protokollfehlern** oder **Gedächtnisverzerrungen** kommen (Problem: **Reaktivitätseffekte** auf Seiten des Interviewten)
- Um **Wahrnehmungsselektion** vorzubeugen, sollte der Interviewer möglichst einen **nondirektiven Interviewstil** wählen, der dem Interviewten möglichst viel Freiraum bei der Beantwortung zu lässt („offene Fragen“)

Problem der Reliabilität

- Die Reliabilität von Interviewdaten bezieht sich auf die Zuverlässigkeit der Methode, die sich allerdings nicht von der Person des Interviewers trennen lässt
- Reliabilität lässt sich nicht durch Halbierungsmethode bestimmen, da die Interviews in der Regel aus inhomogenen Komponenten bestehen, die unterschiedlich lange ausfallen
- Reliabilität lässt sich auch nicht durch Paralleltestverfahren überprüfen, da normalerweise keine parallelen Befragungsschemata vorhanden sind
- Einziges Verfahren: Retestmethode

Zwei Arten von Validität

Validität am arsch wenn eines von beiden Futch ist

- Schmidt & Keßler (1976) beschreiben zwei Arten von Validität
 - Übereinstimmung zwischen einer Aussage und einem Sachverhalt
 - Validität des Sachverhaltes (dieser muss ja zunächst selbst untersucht werden)

Aussage: "Ich lese lustige Taschenbücher" und "macht man das wirklich"

- und heimlich doch SOgies Welt

Eignung des Gymnasiums
- nicht sinnvoll den Sachverhalt für Gymnasiumsbesuch

Kein Bezug zwischen Validität des Sachverhalts und dem anderen

Metaanalyse zur Einschätzung der Validität von Einstellungsgesprächen

- McDaniel et al. (1994):
untersuchten in ihrer
Metaanalyse Interviews von
86.311 Teilnehmern
- Interviews unterschiedlichster
Art sagten im Mittel den
Berufserfolg mit $r = .37$ prognostische Validität voraus
- Strukturiert vs. unstrukturiert, $r = .44$ vs $r = .33$
- Job related vs. situationales vs.
psychologisches Interview, $.50$
vs $.39$ vs $.29$



Metaanalyse zur Einschätzung der Validität von Einstellungsgesprächen

- Job related vs. situationales vs. psychologisches Interview, .50 vs .39 vs .29
- **Job related Interview:** siehe Verhaltensbeschreibungs-interview
- **Situationales Interview:** dem Befragten werden Szenarien präsentiert (nicht unbedingt job relativiert), in denen er sein Verhalten beschreiben muss
- **Psychologisches Interview:** Gespräche, die von Psychologen geführt werden, um die individuellen Eigenschaftsausprägungen eines Bewerbers zu ermitteln



So was ist die zentrale Botschaft? Excerpt

- Die progn. Validität von Interviews ist generell schwach bis mäßig ausgeprägt (max. 5)
- und das variiert nach Grad der Strukturierung und Typ des Interviews

Studie von Champion et al. (1994)

Es ist sehr sinnvoll nicht nur standalone eine qualitative Methode verwenden sondern kombinieren mit einer quantitativen Methode (Multimodale Diagnostik)
Anderes Typklasse,: Psychometrisches Verfahren

Kriterium = Berufserfolg

- Weist ein 30 minütiges **Interview** mit je 15 verhaltens- und 15 situationsorientierten Fragen gegenüber einer **Batterie** von kognitiven Tests **inkrementelle Validität** auf?
- N = 70 Arbeiter als Teilnehmer
- Testbatterie und Berufserfolg korrelierten zu .46, Interview und Berufserfolg zu .50
- Korrelation zwischen Interview und Test .60 sollen nicht zu hoch korrelieren
- Sowohl der Test als auch das Interview zeigten einen signifikanten **Validitätszuwachs**

orthogonale Rotationsmethode erlaubt, dass die Faktoren bisschen besser interpretiert werden können (vs. varimax)

aber die orthogonale neigt dazu, dass die Faktoren abhängig sein können
--> man macht korrelationsmatrix und schaut ob die Unabhängigkeit hinreichend gewährleistet ist (mittlere korrelation ist okay)



Strukturierte vs. unstrukturierte Interviews I

sind häufig anforderungsbezogener und eine entlastung für Leute, die sie durchführen

- Strukturierte Interviews sind **valider** als unstrukturierte Interviews weil:
 - sie **standardisiert** in Fragestellung und Auswertung sind (und damit auch reliabler)
 - Interviewer dazu **gezwungen** werden **genauer** auf die Informationen der **Gesprächspartner** zu achten
 - häufig eine Art verkürzter Intelligenztest sind

off the mark .com by Mark Parisi



© Mark Parisi, Permission required for use.

Strukturierte vs. unstrukturierte Interviews II

- Strukturierte Interviews sind valider als unstrukturierte Interviews weil:
 - sie mehr auf die jeweiligen Anforderungen bezogen sind
 - sie den Interviewer davon entlasten, zusätzliche Fragen zu stellen und damit die Anforderungen an diesen geringer werden
 - sie meistens standardisiert sind und nicht nach subjektiver Gewichtung ausgewertet werden

DuJour



Wow! Nobel Laureate, Einstein Award. oops - no Master's Degree

Strukturierte vs. unstrukturierte Interviews III

- Strukturierte Interviews sind valider als unstrukturierte Interviews weil:
 - den Befragten **weniger** Vorbereitung und Manipulationsmöglichkeiten einräumen
 - den **Einfluss der Interviewer** auf das Verhalten der Bewerber **verringern**



"I'm sorry, Mr. Naheed, we have no openings for you.
All of those jobs were outsourced to your home country."

Interviewerfehler

- Typisch für Interviewanfänger: zu globale, zu viele und zu abstrakte Fragen
- Der Interviewte wird unterbrochen
- Suggestivfragen stellen bzw. Antwortvorgaben machen.
- Wichtig: wenn möglich, Qualitätssicherung durch Supervision (z. B. Videotechniken einsetzen)

Interviews zeigen hohe „soziale Validität“

was ist soziale Validität?

- Feststellen von Sympathie und wechselseitigem Sich-Verstehen
- Individuelles Eingehen auf den einzelnen Bewerber
- Schneller Informationsaustausch
- Ganzheitlicher Eindruck
- Gegenseitige unmittelbare Einflussnahme
- Schaffung einer Grundlage für eine positive Beziehung



"He's threatened to continue singing until we hire him."

Ergebnis eines guten Vertrauensaufbaus
- das kann die Validität der Psychometrie unterstützen

Was ist die Bedeutung der Sozialen Validität
-> Beschreibe mit den eigenen Worten, was das für mich bedeutet --> Nicht auswendig lernen da dies keine Berufsqualifizierende Tätigkeit ist

Im Vergleich zu anderen Methoden gewährleisten Interviews ...

Was könnte ein Mehrwert von Interviews sein (Fällt auch die Validität rein)

- Vermittlung spezifischer Informationen zu Struktur und Kultur der jeweiligen Situation
- „Realistic job preview“
- **Transparenz und Partizipation** (Minderung einseitiger Machtkontrolle, Einsicht und Situationskontrolle)
- **Urteilkommunikation** (Einsicht in die eigenen Stärken und Schwächen, was potentiell gut für Orientierung/Weiterbildung sein kann) Wo ist Potential zu Optimierbaren Breeichen



*"The years 1966 through 1995 are blank because
I was on tour with the Grateful Dead."*

Das multimodale Einstellungsinterview I

- **Vorstellungsgespräche** stellen die verbreitetste Methode der Personalauswahl dar
- Interviews werden aufgrund ihrer **vermeintlichen Face-Validität eingesetzt**, sind aber hinsichtlich der psychometrischen Kennzeichen **problematisch**



Das multimodale Einstellungsinterview II

MMEI

- von Schuler (1992) entwickelt worden, um die Vorzüge eines standardisierten Verfahrens (z. B. strukturiertes Interview) nutzen zu können, ohne die **Nachteile** in Kauf nehmen zu müssen
- „multimodal“ weist darauf hin, dass in diesem Interview **unterschiedliche Methoden und Konstruktionsprinzipien** eingehen

DOCTOR FUN



It was a mistake for Eric to wear a t-shirt to his job interview, and it was a bigger mistake to wear that particular t-shirt.

19 Apr 2003

Copyright © 2004 David Farley, d-farley@biblio.org
<http://biblio.org/Dave/drfun.html>
This cartoon is made available on the Internet for personal viewing only. Opinions expressed herein are solely those of the author.

Das multimodale Einstellungsinterview III

- Gesprächsbeginn Zwangloses Gespräch, Aufwärmer/Eisbrecher
- Selbstvorstellung des Bewerbers Was zeichnet ihre Person/Was ist das Einzigartige an ihrer Person
- Berufsinteressen und Berufswahl Teils strukturiert ("Wofür interessieren sie sich beruflich")
- Freies Gespräch - Man unterhält sich über das, was vorher geschah -> Eine Feedbackschleife
- Man möchte wissen wie es war
- **Biographiebezogene Fragen** - Lebensweg der Stromlinienförmigen
- Lebensweg der anderen die was handfestes gemacht haben
- Realistische Tätigkeitsinformation
- **Situative Fragen**
- Gesprächsabschluss



Psychometrische Kriterien des multimodalen Einstellungsinterviews I

- Objektivität und Reliabilität bestimmen sich gemeinsam als Maß der Übereinstimmung mehrerer Beurteiler in den einzelnen Komponenten des Interviews.
- Schuler (1992): Gesamtinterview Prognostische Validität .71 - .83
- Interkorrelation zwischen einzelnen Komponenten lag bei .40

Psychometrische Kriterien des multimodalen Einstellungsinterviews II

- Die individuellen Punktwerte aus den Punkten Selbstvorstellung, Berufsinteressen, biographische Fragen und situative Fragen zeigten Nullkorrelationen mit kognitiven Fähigkeiten, aber eine Korrelation von **.40** mit der in Gruppendiskussionen bestimmten **sozialen Kompetenz**.

Soweit für heute ...

