

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

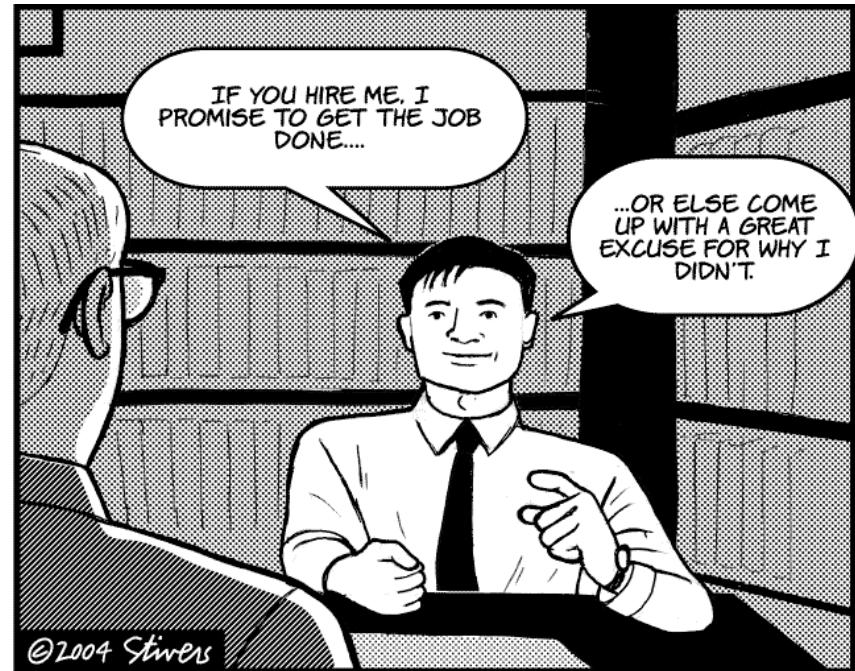
Formen des strukturierten Interviews I

- **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:** 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

implizite Annahme: Bewerber greift auf überdauernde Persönlichkeitseigenschaften zurück und beantwortet die Frage auf dieser Grundlage sehr ehrlich



Formen des strukturierten Interviews II

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



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

Strukturierte Interviews

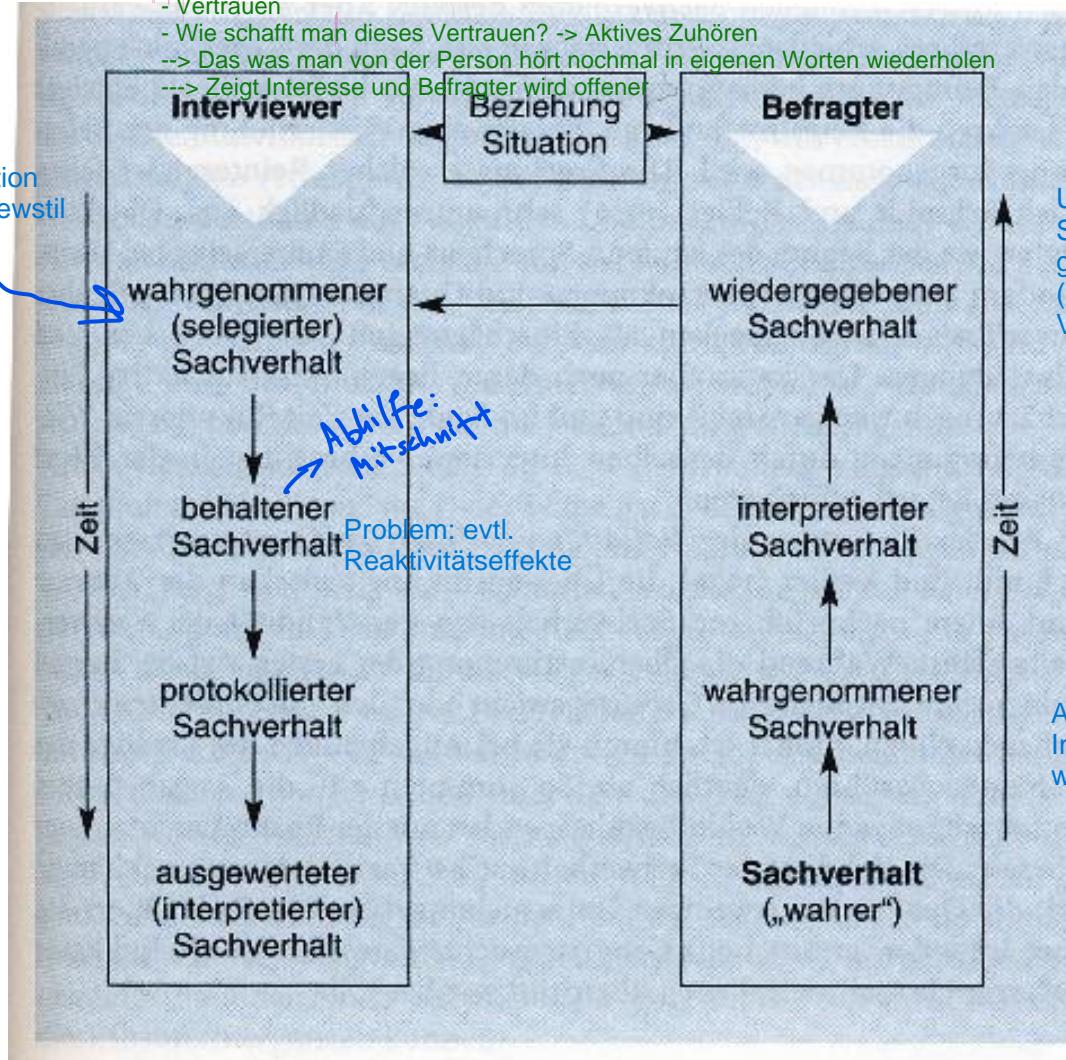
- Da die Erstellung eines komplett strukturierten Interviews sehr aufwendig ist, lohnt sich die Erstellung nur in Settings bei denen es wiederholt zu denselben Fragen kommt (z. B. Diagnostik von psychopathologischen Erkrankungen)
 - Herausfordernde Lebensaufgaben
- Erzählen sie mal wie war das
-- das 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



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 dazugesetzt

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)

Eignung des Gymnasiums

- nicht sinnvoll den Sachverhalt für Gymnasiumsbesuch

Kein Bezug zwischen Validität des Sachverhalts und dem anderen

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

- und heimlich doch SOpgies Welt

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 $r = .37$ voraus^{prognostische Validität}
- 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
- **Situitionales 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 Campion et al. (1994)

Kriterium = Berufserfolg

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

- 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)

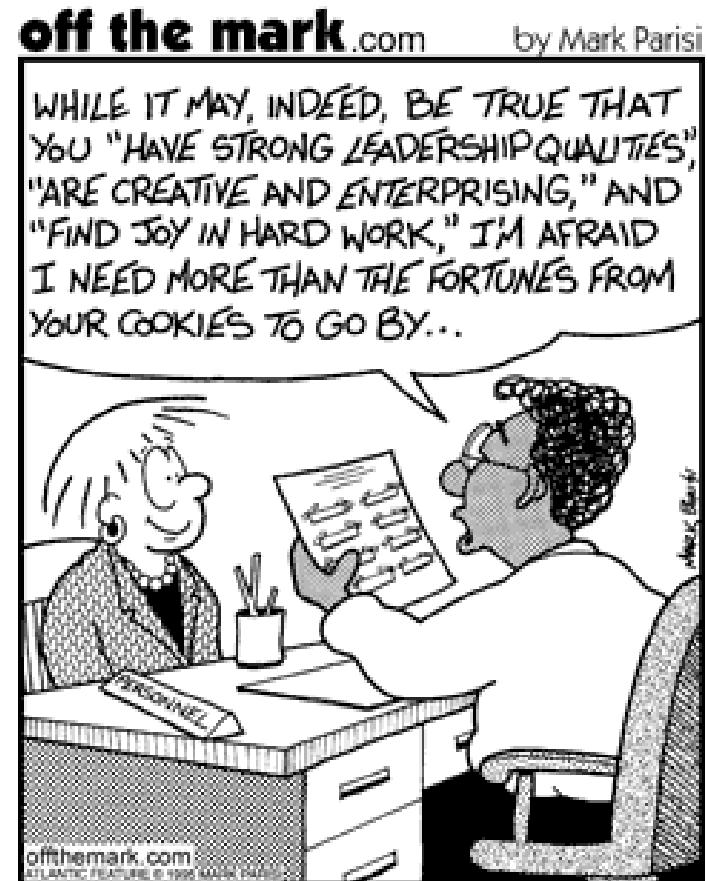


© Mark Parisi, Permission required for use.

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



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 Manipulationsmöglichkeit 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."

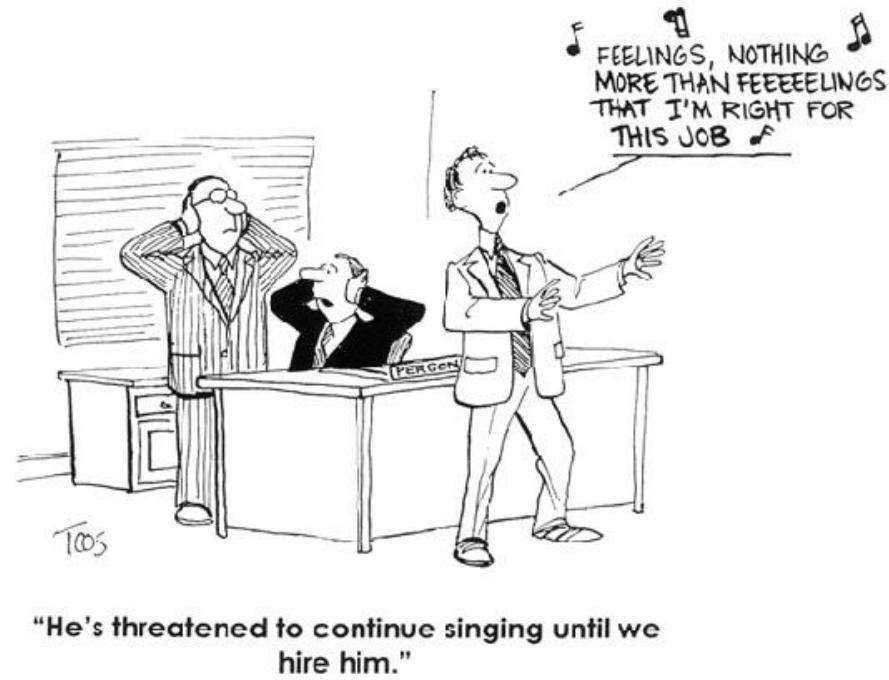
Interviewerfehler

- 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



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)
- Urteilskommunikation (Einsicht in die eigenen Stärken und Schwächen, was potentiell gut für Orientierung/Weiterbildung sein kann)
Wo ist Potential zu Optimierbaren Bereichen



"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

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.



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.

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 ...

