

# 3420 - Diagnostische Verfahren: Interview & Beobachtung

## KE1: INTERVIEW

### 1. Was ist ein Interview

#### 1.1 Begriffserklärung & Bandbreite

<b>2 Definitionen</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zielgerichtete mündliche Kommunikation zwischen einem oder mehreren Befragten/ Befragten. Informationssammlung über Verhalten &amp; Erleben steht im Vordergrund</li><li>2. Gespräch zwischen einem/ mehreren Interviewern &amp; Interviewten. Läuft nach impliziten &amp; expliziten Regeln ab, um Infos zur Beschreibung/ Erklärung/ Vorhersage individuellen Verhalten [...] zu erheben</li></ol>
-----------------------	---

<b>Exploration</b>	Erkundung des subjektiven Lebensraums eines Probanden. Hauptmethode der biographischen Persönlichkeitstheorie von Hans Thomae
<b>Anamnese</b>	Erhebung von Daten zur <i>Vorgeschichte</i> einer erkrankten Person
<b>Katamnese</b>	Rückblickende Sammlung von Infos, <i>nach der Behandlung</i>
<b>Eigenanamnese</b>	Betroffene Person gibt selbst Auskunft zur Vorgeschichte
<b>Fremdanamnese</b>	Bezugspersonen geben Auskunft zur Vorgeschichte

#### Merkmale eines Interviews

<b>Settings/ Medien</b>	Reale Begegnung, Telefon, Internetbasiert ...
<b>Dauer</b>	Wenige Minuten bis 90 Minuten (90min. sollten nicht überschritten werden)
<b>Anzahl der Beteiligten</b>	Es kann die Anzahl der Interviewer, aber auch die Anzahl der Interviewten variiert werden
<b>Rolle des Befragers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Weich: Schaffung einer offenen &amp; warmen Atmosphäre</li><li>* Neutral: zurückhaltend-interessierte Rolle</li><li>* Hart: Durchbrechung Abwehr, Erzwingen von Offenheit (Stressinterview)</li></ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* umfassende Beschreibung</li><li>* Identifikation von auslösenden/ aufrechterhaltenden Bedingungen. Bedingung für dysfunktionales Verhalten</li></ul>
<b>Strukturierung/ Standardisierung</b>	Strukturierung des Ablauf. Standardisierung der Fragen/ Antworten

## 1.2 Grade der Strukturierung/ Standardisierung

Aspekte die standardisiert werden können

<b>Fragen</b>	Mikrostruktur: Wortlaut, Anzahl, Abfolge
<b>Antworten</b>	Ja/ nein, offen
<b>Auswertung</b>	Standardisiert: Antworten werden nach bestimmten Regeln vorgegebenen Kategorien zugeordnet/ auf zuvor festgelegten Merkmals-/ Anforderungsdimensionen quantitativ eingeschätzt
<b>Verhalten des Interviewers</b>	Hängt eng mit Fragenstandardisierung zusammen.

--> Ausmaß der Standardisierung ist graduell und lässt sich auf Kontinuum erfassen:  
Völlig unstandardisiert -----> alle Aspekte sind festgelegt

<b>Hoch standardisiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Inhalt, Fragenreihenfolge, Interviewerverhalten, Antwortklassen, Auswertung zuvor festgelegt</li> <li>* individuelle Variationen sind nicht erwünscht</li> <li>* Guter Vergleich zwischen Interviews, ökonomische Auswertung</li> <li>* Gütekriterien können einfacher ermittelt werden</li> <li>* Subjektiver Lebensraum/ Repräsentation ist evtl. Unangemessen</li> </ul>
<b>Teilstandardisiert/ habstrukturiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gesprächsleitfaden mit mehr/ minder ausformulierten Fragen</li> <li>* Individuelle Variationen trotz Leitfaden möglich</li> </ul>
<b>Völlig unstandardisiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* gewisse Themen sind festgelegt</li> <li>* Subjektive Repräsentationen werden deutlich besser erfasst</li> <li>* Möglichkeit des adaptiven Diagnostizierens</li> <li>* Vergleichbarkeit geringer</li> </ul>

## 2. Komplexität des Interviews

(Inter)Aktionen im Interview aus verschiedenen Perspektiven

<b>Kognitions- psychologisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Informationsverarbeitungsprozess, werden von Erwartungen/ Emotionen/ Motiven begleitet</li> <li>* Relevante Gedächtnisinhalte werden abgerufen und ausformuliert</li> </ul>
<b>Tiefenpsychologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Übertragung</li> <li>* Gegenübertragung</li> <li>* Vergangene Beziehungen haben Einfluss auf aktuelle Beziehung</li> </ul>
<b>Motivation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bedürfnis nach Kontrolle und Komplexitätsreduktion</li> <li>* Selbstdarstellung: z.B. Bedürfnis sich besonders gut darzustellen</li> <li>* Selbstwertregulation: Vermittlung eines bestimmtes Bildes der eigenen Person, um den Selbstwert aufrechtzuerhalten</li> </ul>
<b>Lernpsychologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Wechselseitiger Verstärkungsprozess</li> <li>* Redefluss des Probanden kann stimuliert/ aufrechterhalten werden durch non/ verbale Verstärker</li> </ul>

<b>Sozialpsychologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ersteindrucks-/ Stereotypisierungs-/ Kategorisierungsprozesse</li> <li>* Attributionsverzerrung: Attribution auf dispositionale statt auf situative Bedingungen</li> <li>* Asymmetrischer Kommunikationsprozess</li> </ul>
--------------------------	---

Kognitive komplexer Personen neigen zu detailliertere Sichtweise von Personen/ Objekten/ Sachverhalten und beurteilen/ strukturieren diese mit mehreren Dimensionen.

### *Konsequenzen für Interviewgestaltung*

<b>Transparenz</b>	Eindeutige Information der Interviewsituation mit Ablauf, Ziel, Rollenverteilung und Dauer --> Schaffung gleicher Bedingungen
<b>Beziehungsgestaltung</b>	Gute & vertrauensvolle Arbeitsbeziehung
<b>Freundlich aber neutral</b>	Zeigen von non-/ verbalem Interesse ohne Wertung
<b>Metakommunikation</b>	Gegebenenfalls Beziehungsebene Thematisierung und über stattfindende Kommunikation reflektieren

### Vorteile des Interview gegen Fragebogen:

- \* Intervalle der Antwortskala bleiben konstant, bei wiederholter Messung kann sich jedoch die Bedeutung ändern
- \* Das Bedeutungssystem muss bei Post-Testung noch anwendbar sein

## 3. Anwendungsgebiete & Interviewtypen

Interviewmethode ist in der Individualdiagnostik vor allem in folgenden Bereichen indiziert:

- Erarbeitung einer diagnostischen Fragestellung
- Abklärung des Kontextes der diagnostischen Fragestellung
- Erhebung persönlicher & intimer Informationen

<b>Quantitatives Paradigma</b>	Ergebnisse von Interviews haben eher vorbereitenden Charakter
<b>Qualitatives Paradigma</b>	Interview ist mit die wichtigste Forschungsmethode

### 3.1 Interviews in unterschiedlichen psychologischen Anwendungsfeldern

<b>Klinische Psychologie &amp; Beratung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Deskription einer Symptomatik</li> <li>* Erklärung von Störungsbildern</li> <li>* Klassifikatorische Einordnung</li> <li>* Prädikative Diagnostik</li> <li>* Evaluation von Veränderungen</li> <li>* Klinische Dokumentation</li> <li>* SIFFM</li> </ul>
<b>Personalpsychologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Einstellungsinterview</li> <li>* MMI</li> <li>* EOG</li> </ul>

<b>Forensisch</b>	Zeugenbefragung 1. Mentales Rückversetzen in Wahrnehmungskontext 2. Alles erzählen was einfällt 3. Schilderung in unterschiedlicher Reihenfolge 4. Schilderung aus unterschiedlichen Perspektiven
-------------------	---

<b>Carl Rogers</b>	Empathie, Wertschätzung, Echtheit/ Kongruenz
<b>Lösungsorientierte Kurzzeittherapie</b>	Spezielle Fragetechnik zur Exploration von Ressourcen/ Ausnahmen von Problemstruktur. Einbindung hypothetischer Fragen
<b>Spielbasierte Befragung</b>	Umsetzung der mündlichen Befragung im Medium Spiel Szeno-Test

<b>SIFFM</b>	Strukturiertes Interview für das Fünf-Faktoren Modell - Erfassung adaptiver/ klinischer relevanter Extremausprägungen & Facetten & Faktoren der Big Five, welche auf Persönlichkeitsstörungen hinweisen - Vorteile: Persönlichkeitsbeurteilungen erfolgen durch Interviewer (objektiver), Verständnis der Fragen kann sichergestellt werden
<b>MMI</b>	1. Gesprächsbeginn 2. Selbstdarstellung Bewerber 3. Freier Gesprächsteil 4. Berufsinteressen, Berufs- Organisationsauswahl 5. Biographiebezogene Fragen 6. Realistische Tätigkeitsinformation 7. Situative Fragen 8. Gesprächsabschluss
<b>EOG</b>	Entscheidungsorientiertes Gespräch: dienen der Vorbereitung möglichst zufriedenstellender Entscheidungen $V = f_i(U, O, K, E, M, S)$ : Verhalten ist eine Funktion aus Umgebung, organismischer, kognitiver, emotionaler, motivationaler, sozialer Variablen und der Wechselwirkung

### 3.2 Interviews in psychologischer Forschung

#### *Biografische Persönlichkeitsforschung*

<b>Biographisch-Idiographischer Ansatz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hans Thoma</li> <li>* Individuum und seine Welt möglichst genau/ wertneutral/ theoretisch/ methodisch unvoreingenommen beschreiben</li> <li>* Naiv-empirische Haltung</li> <li>* Wenig strukturiert</li> <li>* Interviewpartner als Experte seines eigenen Daseins</li> <li>* Konzept der Daseinstechniken (Reaktionsformen): impliziert bereits aktive &amp; erfolgreiche Versuche der Bewältigung/ Möglichkeiten des Umgangs mit bedeutenden/ belastenden Lebensereignissen</li> </ul>
--	---

<b>Biographischer Ansatz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* McAdams</li> <li>* Menschen unterscheiden sich in Art &amp; Weise wie sie Identität &amp; Bedeutung im Rahmen der Lebenserzählung konstruieren</li> <li>* Identität = narrative Identität/ internalisierte Geschichte</li> <li>* Kultureller Kontext kann Lebensgeschichte stark beeinflussen</li> </ul>
------------------------------	---

### Interviewtechniken der qualitativen Sozialforschung

<b>Grundannahmen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sozial-konstruktivistische Position: Soziale Wirklichkeit wird in Integrationsprozessen der beteiligten Akteure gemeinsam hergestellt &amp; konstruiert</li> <li>2. Es interessiert der Prozesscharakter &amp; Reflexivität der sozialen Wirklichkeit</li> <li>3. Objektive Lebensbedingungen werden durch ihre subjektive Bedeutung für Individuum relevant</li> <li>4. Kommunikation wird auch methodisch durch dialogische Verfahren der Datenerhebung umgesetzt</li> </ol>
<b>Kennzeichen qualitativer Sozialforschung</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Methodisches Spektrum statt Einheitsmethode</li> <li>2. Gegenstandsangemessenheit von Methoden</li> <li>3. Orientierung am Alltagsgeschehen/ Alltagswissen</li> <li>4. Kontextualität als Leitgedanke</li> <li>5. Perspektiven der Beteiligten</li> <li>6. Reflexivität des Forschers</li> <li>7. Verstehen als Erkenntnisprinzip</li> <li>8. Prinzip der Offenheit</li> <li>9. Fallanalyse als Ausgangspunkt</li> <li>10. Konstruktion der Wirklichkeit als Grundlage</li> <li>11. Qualitative Forschung als Textwissenschaft</li> <li>12. Entdeckung &amp; Theoriebildung als Ziel</li> </ol>

Interviewer as a miner: Quantitative Orientierung

Interviewer as a traveller: Qualitative Orientierung

<b>Narratives Interview</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haupterzählung wird durch initiale Aufforderung stimuliert</li> <li>2. Nachfragen &amp; tangentiellles Erzählpotential</li> <li>3. Bilanzierungsphase: Abstrahierung von konkreten Details; Identifikation wiederkehrender Muster</li> </ol>
<b>Fokussiertes Interview</b>	Fokussierung auf bestimmtes Objekt/ Gegenstand, der als Gesprächsreiz fungiert. --> Hypothesen zum fokussierten Gegenstand bestätigen

### 4. Konzeption & Erstellung eines Interviewleitfadens

<b>Fragenformulierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* einfach &amp; kurz</li> <li>* Eindeutig</li> <li>* Keine Suggestion</li> </ul>
<b>Fragentypen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>Funktionale Fragen</i>: Kontakt-/ Einleitungsfragen; Kontrollfragen; Filterfragen --&gt; COLOMBO-Technik</li> <li>* <i>Formale Fragen</i>: Offen vs. Geschlossen; direkt vs. Indirekt; allgemein vs. konkret</li> </ul>

<b>Offene Fragen</b>	Freie Beantwortung möglich bei Themeneröffnung, ausführlicherer Behandlung eines Themas, Anregung konkreter Beispiele
<b>Geschlossene Fragen</b>	Identifikationskarten, Selektionsfragen, Ja-/Nein-Fragen möglich um Details zu klären, gehemmten Personen, Themenabschweifung
<b>Direkte Fragen</b>	Interviewter erkennt leicht das Ziel der Frage
<b>Indirekte Fragen</b>	Fast immer offene Fragen. Kommen zum Einsatz wenn auf Gedächtnisinhalte kein unmittelbarer Zugriff besteht, oder bei heiklen, intimen Fragen

### Aufbau

<b>Eröffnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gegenstand &amp; Ziel</li> <li>* Ablauf</li> <li>* Zeitrahmen</li> <li>* Einverständnis zur medialen Aufzeichnung</li> <li>* Anonymität</li> <li>* Fragen des Probanden klären</li> </ul>
<b>Hauptteil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* allgemeine vor konkreten Fragen</li> <li>* Heikle Fragen zu belastenden Themen erst im letzten Drittel</li> <li>* Am Ende eines Themas in eigenen Worten zusammenfassen</li> </ul>
<b>Abschluss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dank</li> <li>* Aktuelle Stimmung abklären</li> <li>* Weitere Fragen klären</li> <li>* Weiteres Vorgehen erläutern</li> <li>* Small Talk</li> <li>* Verabschiedung</li> </ul>

## 5. Planung & Durchführung von Interviews

<b>Anwerbung &amp; Einladen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Erstkontakt vorbereiten</li> <li>* Pausen zwischen den Interviews einplanen</li> </ul>
<b>Vorbereitung &amp; Eröffnung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Vorabinformation berücksichtigen</li> <li>* Kleidung angemessen (nicht overstyled/ understyled)</li> <li>* Wartegelegenheit schaffen</li> <li>* Ungestörtheit &amp; Privatheit absichern</li> <li>* Konstruktiv-angenehme Interviewatmosphäre schaffen (Sitzordnung über Eck)</li> <li>* Getränke &amp; Snacks anbieten</li> <li>* Anwesenheit vor dem Interviewpartner</li> </ul>
<b>Gesprächsführung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Verbale Ermunterung im Interview</li> <li>* Inhaltlich neutrale Äußerung verstärken Redefluss</li> <li>* Zustimmende Ermunterung können Gesprächsinhalt beeinflussen</li> <li>* Verbale Ermunterung bei abschweifen gezielt unterdrücken</li> <li>* Nonverbales Verhalten (Körperhalten, offene Gestik...)</li> </ul>

<b>Schwierige Situationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Themenwechsel</li> <li>* Alle relevanten Infos zu Thema gesammelt</li> <li>* Befragter fühlt sich unwohl</li> <li>* Befragter schweift vom Thema ab</li> <li>* Zusammenfassung</li>   <li>* Befragter macht Interviewer zum Thema</li> <li>* Befragter macht Tatsache des Interviewt-werdens zum Thema</li> <li>* Befragter antwortet nicht/ unvollständig</li> <li>* Befragter übernimmt Gesprächsführung</li> </ul>
-------------------------------	--

### Rechtliche & ethische Rahmenbedingungen

<b>EAPA</b>	* European Association of Psychological Aussegnest hat Richtlinien zum diagnostischen Prozess formuliert
<b>§ 201 StGB</b>	Verletzung der Vertraulichkeit
<b>§ 203 StGB</b>	Verletzung von Privatgeheimnissen
<b>§ 203 Abs. 1</b>	Explizite Nennung von Berufspsychologen
<b>DIPA</b>	(Strobel) Diagnoseinstrument zur Erfassung der Interviewerkompetenz in der Personalauswahl --> Möglichkeit zur Bewertung & Vergleich der Planung/ Durchführung/ Auswertung von Einstellungsinterviews

3 Zentrale Persönlichkeitsmerkmale eines ‚guten‘ Interviewers: akademische Intelligenz, soziale Intelligenz, Stressresistenz

## 6. Gütekriterien bei Interviews

### 6.1 Übertragbarkeit der Testgütekriterien auf Interviews

<b>Objektivität</b>	<p>Interviewergebnis ist unabhängig vom Interviewer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Aufzeichnungsobjektivität</i>: gefährdet, wenn kein audiovisueller Mitschnitt erfolgt</li> <li>- <i>Intrapersonelle O.</i>: Ausmaß, in dem Interviewerverhalten bei Durchführung/ Aufzeichnung/ Auswertung/ Interpretation vorhergesagt werden kann</li> <li>- <i>Interpersonelle O./ Konkordanz</i>: abhängig von Übereinstimmung verschiedener Interviewer--&gt; Prüfung durch unabhängige Ratings</li> </ul>
---------------------	---

<b>Reliabilität</b>	<p>Maß der Genauigkeit mit der eine Verfahren (unabhängig von der Messintention) ein Merkmal erfasst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Interne Konsistenz</i>: Quantifiziert Gleichwertigkeit der Antworten auf verschiedene Items eines homogenen Messinstrumentes (untergeordnete Rolle bei Interviews) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronbach-<math>\alpha</math></li> <li>- Split-half-Reliabilität</li> </ul> </li> <li>- <i>Retest-Reliabilität</i>: Stabilität des gemessenen Merkmals über die Zeit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Werte sind weder bei Interviews noch bei Fragebögen zu erwarten</li> </ul> </li> </ul>
---------------------	---

<b>Validität</b>	<p>Grad der Genauigkeit mit der ein Messinstrument das geforderte Merkmal tatsächlich misst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Augenscheinvalidität</i>: Bedeutung die Befragter einer Frage zuschreibt</li> <li>- <i>Inhaltsvalidität</i>: Die Fragen repräsentieren den geforderten Fragengegenstand. Voraussetzung: Transparenz --&gt; Schätzung durch Expertenurteile</li> <li>- <i>Kriterium</i>: Korrelation zwischen Testwert und Kriterium <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkurrent: Interviewaussage stimmt mit gleichzeitig vorliegendem Kriterium überein</li> <li>- Prädikativ: Interviewaussage korreliert mit zukünftigen Merkmalen</li> </ul> </li> <li>- <i>Inkrementell</i>: Zuwachs der Varianzaufklärung in einem Kriterium, der durch Einsatz eines zusätzlichen Verfahrens resultiert</li> <li>- <i>Konstrukt</i>: Übereinstimmung zwischen Testscore &amp; nomologischem Netz <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konvergent &amp; divergent</li> </ul> </li> </ul>
------------------	--

<b>Kommunikative Validierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- auch konsensuelle oder dialogische Validierung</li> <li>- Befragter soll anhand der Interviewer-Interpretation die Übereinstimmung der Aussagen über Verhalten mit dem tatsächlichen Verhalten bestimmen</li> </ul>
<b>Handlungsvalidierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergleichbar mit kongruenter Validität</li> <li>- Übereinstimmung der Aussagen über Verhalten mit dem tatsächlichen Verhalten</li> </ul>

## 6.2 Gütekriterien bei standardisierten Interviews

### SKID-I

<b>Beurteilerüber-Einstimmung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abhängig von Diagnose. <ul style="list-style-type: none"> <li>- P-Störung: ca. .70 - .80</li> <li>- Achse-I: &lt; .70</li> </ul> </li> </ul>
<b>Retest</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mittlerer Kappa-Koeffizient</li> </ul>

*Bewertungen der Validität von eignungsdiagnostischen Interviews nach Alemanne & Schmidt-Atzert*



1. Validität kann nicht mit Validierung an subjektiven Kriterien erklärt werden. Zusammenhang mit objektiven Kriterien ist mindestens genauso hoch wie mit subjektiven Kriterien des Berufserfolgs
2. Strukturierte Interviews sind unstrukturierten überlegen
3. Validitäten fallen bei Beteiligung mehrerer Interviewer niedriger aus
4. Verhaltensbeschreibende Interviews sind situativen Interviews überlegen

## 7. Auswertung von Interviews

### 7.1 Quantitative Einschätzung der Antworten

Geforderte Kompetenzen können mit verbalen Ankern eingeschätzt werden:

- 1 = weit unter Anforderungen
- 2 = knapp unter Anforderungen
- 3 = entspricht Anforderungen
- 4 = knapp über Anforderungen
- 5 = weit über Anforderungen

#### SKID-II

- 1 = Kriterien für PS nicht erfüllt
- 2 = Kriterien für PS erfüllt
- 3 = Kriterien sicher vorhanden & kriteriumsgemäß ausgeprägt
- ? = Information nicht ausreichend

### 7.2 Inhaltliche Zusammenfassung der Antworten

#### 3 Schritte der Thematischen Zusammenfassung (Fisseni)

<b>1. Identifikation</b>	Aufzeichnungen durchgehen und relevante Themenbereiche identifizieren
<b>2. Übertragung</b>	Aussagen zu relevanten Themenbereichen auf jeweils separate Blätter übertragen
<b>3. Verarbeitung</b>	Textausschnitte zu einem fortlaufenden Text verarbeiten

### 7.3 Inhaltsanalyse

#### Definition & Voraussetzungen

<b>Systematik &amp; Intersubjektivität</b>	Systematische Überprüfung der einzelnen Textteile, ob & wie sie sich zu Bedeutungskategorien zuordnen lassen
--	--

#### Ablauf der Inhaltsanalyse

<b>1. Festlegung der Analyseeinheiten</b>	Auswahl der Textteile, die in Analyse einbezogen werden - <i>formal</i> : Auswahl nach grammatikalischen/ syntaktisch definierten Einheiten - <i>Inhaltlich</i> : Auswahl nach thematischen Gesichtspunkten
---	---

<b>2. Kategorienexplikation</b>	Kategorien legen fest, wie Analyseeinheiten zu verstehen sind - <i>theoriegeleitet</i> : Konstrukte werden auf vorliegenden Theorien abgeleitet/ unmittelbar verwendet - <i>Materialgeleitet</i> : Extraktion von Kategorien aus dem vorliegenden Text --> Abgrenzungsregeln definieren
---------------------------------	---

*Kategoriesystem muss Kriterien genügen*

<b>Erschöpfend</b>	Alle relevanten Textteile sind Kategorien zugeordnet worden
<b>Saturiert</b>	Alle Kategorien sind durch Texteinheiten ausgefüllt
<b>Disjunkt</b>	Zuordnung von Textteilen nur zu einer Kategorie, nicht zu mehreren

*Ermittlung der Kodiererübereinstimmung um Kriterium der Intersubjektivität einlösen zu können*

<b>Kappa-Koeffizient</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung der Anzahl der zufällig zu erwartenden Übereinstimmung zwischen Kodierern</li> <li>- Tatsächlich erzielte Übereinstimmung wird von Rate-Übereinstimmung bereinigt</li> </ul> $\kappa = (p - p_e) / (1 - p_e)$ <p>p = Summe der relativen Häufigkeiten in der Diagonalen  p<sub>e</sub> = Summe der additiv verknüpften Produkte der Randsummen</p>
--------------------------	--

## 7.4 Quantitative Textanalyse

PC-Programm: *Linguistic Inquiry and Word Count*

Zählen der Häufigkeiten einzelner Wörter und Zuordnung zu vorraffinierten Kategorien. Der Linguistische Stil spiegelt psychologischer Prozesse & Merkmale wider.

## KE2: Beobachtung

### 1. Einführung & Grundbegriffe

*Wissenschaftliche Verhaltensbeobachtung*

<b>Kontrolliert &amp; Systematisiert</b>	Systematisch Anwendung kontrollierter & kontrollierbarer Methoden
<b>Gütekriterien</b>	Qualität der Beobachtung lässt sich anhand bestimmter Gütekriterien bestimmen
<b>Quantitativ-statistisch</b>	Weiterführende Analyse der protokollierten Verhaltensdaten
<b>Selektiv</b>	Begrenztheit der menschlichen Auffassungsfähigkeit vs. Interesse an begrenzten Aspekten des wahrnehmbaren Verhaltens

<b>Verhalten</b>	Jede - der direkten Fremd/Beobachtung zugänglichen - Änderung des Zustandes einer Person. (Einschluss Erleben)
<b>Beobachtung</b>	- weit: Beobachtung jeglicher Resultate menschlichen Verhaltens - Eng: Beobachtung von visuell-akustisch wahrnehmbaren Verhalten

<b>Verhaltensstrom</b>	- lässt sich Analog zum <i>stream of consciousness</i> auffassen (James) - Ist nicht räumlich-stationär - Über die Zeit kontinuierlich - Kann im Wechsel der Verhaltensinhalte & beteiligten Verhaltenssystem hochgradig multivariat sein
------------------------	--

## 2. Arten der Verhaltensbeobachtung

<b>Unsystematisch &amp; frei</b>	- Feld - Erkundung eines unbekanntes Forschungsfeldes
<b>Systematisch/strukturier</b>	- Kontrolliert - Feld/ Labor - Überprüfung von Hypothesen

<b>Aktiv-teilnehmend</b>	Forscher nimmt an Beobachtungssituation direkt teil
<b>Passiv-teilnehmend</b>	Forscher ist für andere VPn sichtbar, nimmt aber nicht teil. Neutral
<b>Nicht-teilnehmend</b>	Forscher ist für Vpn nicht sichtbar und nimmt nicht aktiv teil.

<b>Vermittelte Beobachtung</b>	Beobachtung des Verhaltens auf Basis von Aufzeichnung
<b>Unvermittelte Beobachtung</b>	Direkte, zeitgleiche Beobachtung des Verhaltens (in vivo)

## 3. Methoden zur systematischen Beobachtung von Verhalten

<b>Isomorphe Deskription</b>	- Möglichst detaillierte & vollständige Beschreibung des wahrnehmbaren Verhaltens - Entscheidend ist die theoretische & empirische Weiterverarbeitung des isomorphen Ausgangsmaterials
<b>Reduktive Deskription</b>	- Beschränkung auf Verhaltensbeschreibung/-Registrierung bestimmter Beobachtungseinheiten - <i>Zeichen-/ Indexsystem</i> : mehrere Beobachtungseinheiten. Es können innerhalb einer Beobachtungseinheit mehrere (mittels Zeichensystem definierte) Verhaltensweisen auftreten - <i>Kategoriesystem</i> : Jede Verhaltensweise wird (innerhalb einer Verhaltensstichprobe) einer Beobachtungseinheit zugeordnet

<b>Reduktive Einschätzung</b>	- Verhaltensbeurteilungen, die sich von Verhaltensbeobachtungen abgrenzen lassen, je mehr subjektive Wertungen/ Interpretationen in Beurteilung eingehen
-------------------------------	--

#### 4. Methodische Schritte bei der Konstruktion eines Beobachtungssystems

Ausgangspunkt jeglicher systematischen Beobachtung ist der Verhaltensstrom

##### 4.1 Möglichkeiten zur Segmentierung des Verhaltensstroms

<b>Inhaltlich</b>	Definition der zu registrierenden Einheiten in Abhängigkeit vom Ziel der Beobachtung
<b>Zeitlich</b>	Festlegung des Zeitraums in dem die definierten Einheiten registriert werden sollen
<b>Anzahl der Objekte</b>	- Verhaltensweisen einzelner Personen - Interaktionen zwischen 2 Personen/ Kleingruppe - Verhalten größerer Menschenmengen

##### Arten inhaltlicher Segmentierung

<b>Morphologisch</b>	Aus dem Verhaltensstrom werden Einheiten nach dem Verhalten beteiligter Körperabschnitte/ Muskelgruppen definiert
<b>Semantisch</b>	Abgrenzung von Beobachtungseinheiten nach zeitlich zugeschriebener sozialer Bedeutung
<b>Verhaltenspsychologisch</b>	Abgrenzung von Beobachtungseinheiten vor dem Hintergrund eines lerntheoretisch fundierten funktionalen Bedingungsmodells
<b>Differentiellpsychologisch</b>	Fokussierung auf Verhaltensweisen, die theoretisch Persönlichkeitsmerkmale indizieren sollen

##### Arten zeitlicher Segmentierung

<b>Ereignisstichprobenplan</b>	Verhalten wird innerhalb des Beobachtungszeitraumes immer dann beobachtet & protokolliert wenn es auftritt. (event sampling)
<b>Zeitstichprobenplan</b>	Beobachtung & Protokollierung des Verhaltens zu bestimmten Zeitpunkten (time sampling)

##### 4.2 Regeln zur Konstruktion von Beobachtungseinheiten

<b>Konkret, eindeutig, verhaltensnah</b>	Je konkreter, eindeutiger und verhaltensnäher eine Beobachtungseinheit formuliert ist, desto besser kann sie angewendet werden und umso wahrscheinlicher wird eine hohe Beobachter-Übereinstimmung erzielt
--	--

<b>Disjunkt</b>	Beobachtungseinheiten sollen disjunkt - voneinander abgrenzbar und sich wechselseitig ausschließend - sein
<b>Vollständige Abbildung</b>	Relevante Verhaltensweisen sollen im Beobachtungssystem vollständig abgebildet sein. Für Categoriesysteme zwingend notwendig --> Restkategorie ist sinnvoll
<b>Klassifikation &amp; Hierarchisierung</b>	Zur Erleichterung der Auswertung und praktischen Anwendbarkeit ist eine Klassifizierung und Hierarchisierung sinnvoll.
<b>Grenzwerte</b>	Menschliche Informationsverarbeitungskapazität ist begrenzt
<b>Art der Quantifizierung</b>	Welche Auftretensform soll registriert werden? Besonders gut registrierbar: Häufigkeit & Dauer. Schlecht registrierbar: Intensität
<b>Beobachtung vs. Bewertung</b>	Registrierung der Verhaltensindikatoren sollte von der anschließenden Bewertung getrennt sein
<b>Praktische Umsetzung</b>	Beobachtungssystem muss in der Entwicklungsphase mehrmals erprobt werden und auf Praxistauglichkeit überprüft werden

*Indikatoren für Redeanst - 17 Verhaltensweisen in 4 Kategorien (Mula & Sherman)*

<b>Rigidität</b>	Gespannte Gesichtsmuskeln, Bewegungslosigkeit
<b>Inhibition</b>	Monotone Stimme, geringe Lautstärke
<b>Disfluenz</b>	Sprechblockaden
<b>Agitiertheit</b>	Zappelige Bewegungen, fehlender Blickkontakt

4.3 Categoriesystem von Bales

**Interaktion-Prozess-Analyse** als historisch wichtigstes und grundlegendstes System zu nicht-teilnehmenden, strukturierten Beobachtung.

<b>Ziel</b>	Bildung von Aussagen über typische Gruppenprozesse durch die Beobachtung von sozialem & emotionalen Verhalten in Kleingruppen.
<b>Untersuchungs-Gegenstand</b>	Problemlösende Labor-Diskussionsgruppen mit bis dato einander unbekanntem Teilnehmern

*Aufbau des Systems*

<b>Bereiche</b>	Sozial-emotionaler Bereich Aufgabenbereich
<b>Kategorie</b>	Sozial-emotional: 1. Zeigt Solidarität vs. 12. Zeigt Antagonismus (Pfad f) 2. Entspannte Atmosphäre vs. 11. Zeigt Spannung (Pfad e) 3. Stimmt zu vs. 10. Stimmt nicht zu (Pfad d)

<b>Interaktionsschlüssel</b>	Aufgabenbereich 4. Macht Vorschläge vs. 9. Erbitte Vorschläge (Pfad c) 5. Äußert Meinung vs. 8. Fragt nach Meinung (Pfad b) 6. Orientiertheit vs. 7. Erfragt Orientierung )Pfad a)
	a. Probleme der Orientierung b. Probleme der Bewertung c. Probleme der Kontrolle d. Probleme der Entscheidung e. Probleme der Spannungsbewältigung f. Probleme der Integration

### Auswertungsmöglichkeiten

<b>Profilerstellung</b>	Verteilung sämtlicher Interaktionshandlungen auf die 12. Kategorien --> Lassen sich für Gruppe oder Einzelpersonen erstellen
<b>Sequenzanalyse</b>	Welche Interaktion folgt typischerweise auf eine andere. Analyse der Interaktion nach Sequenzen
<b>Phaseneinteilung</b>	Meist drei Zeitabschnitte. Aussage über typische Interaktionsverläufe
<b>Matrizen</b>	Wert interagiert mit Wem? --> Ermittlung zentraler Figuren

### 5. Technische Hilfsmittel: Video

<b>Vorteile</b>	- Beliebig oft wiederholbare Wiedergabe - Detaillierte Analyse möglich
<b>Nachteile</b>	- Perspektivenwechsel nur mit Verzögerung möglich - Selektivität & Interpretation eines aufgezeichneten Phänomens wird beeinflusst durch Kamerastandpunkt, Brennweite und andere Variablen - Video ist selektierte, konstruierte und interpretierte Wirklichkeit

<b>INTERACT</b>	Software zur computergestützten Registrierung von Verhaltensdaten/ Berechnung von Beobachterübereinstimmung/ Durchführung von Sequenzanalysen
-----------------	---

### Videofeedback

<b>Basis</b>	Technisch vermittelte Selbstbeobachtung in Form einer Selbstkonfrontation
<b>Cave</b>	- nicht-intendierte/ negativ Effekte, wenn der Klient große Diskrepanz zwischen realem Videobild und erwartetem Idealbild feststellt - --> Vermeiden einer Konfrontation mit ausschließlich negativen Verhaltensweisen, ohne Kommentar

## 6. Beobachtungsfehler & Beobachtertraining

Sachverhalte (*Beobachtungsgegenstand*) wird vom Beobachter wahrgenommen, interpretiert, erinnert und wiedergegeben, wobei am Ende die Wiedergabe des Sachverhaltes steht (*Beobachtungsprotokoll*)

### 6.1 Systematik möglicher Fehlerquellen

- *Störende Randbedingungen & Übermittlungsprobleme* zwischen Beobachtungsgegenstand & Beobachter
- *Reaktivität* der Beobachtung-/ Untersuchungssituation vom Beobachter auf den Beobachtungsgegenstand
- *Probleme des Beobachtungssystems* vom Beobachter auf das Beobachtungsprotokoll

### 6.2 Beobachtungs-/ Beurteilungsfehler, sowie Gegenmaßnahmen

<b>Konsistenzeffekte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Halo-Effekt</li><li>- Tendenz in der Beurteilung konsistent/ widerspruchsfrei zu bleiben</li><li>- Tendenz Beurteilung mehrerer Merkmale von einem globalen Pauschalurteil abhängig zu machen</li><li>- Tendenz, einzelne Urteile in Abhängigkeit von einem (hervorstechenden) Merkmal zu treffen</li><li>- Unfähigkeit unterschiedliche Ausprägungen verschiedener Merkmal zu beachten/ Tendenz ein Objekt bezüglich vieler Merkmale gleich einzustufen</li><li>- Versäumnis, zwischen konzeptuell unterschiedlichen und potentiell unterschiedlichen Merkmalen zu differenzieren</li></ul>
<b>Observer Drift</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Allmähliche Berönderung des Standards eines Beobachters.</li><li>- <i>Gegenmaßnahme</i>: Ankerbeispiele zu Beginn jeder Beobachtungssitzung/ immer wieder Beispiele abspielen (sofern Video vorhanden)</li></ul>
<b>Zentrale Tendenz</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Merkmale werden all im mittleren Skalenbereich eingestuft</li><li>- <i>Gegenmaßnahme</i>: Abstufungen einer Skala veranschaulichen</li></ul>
<b>Milde-/ Härtefehler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leniency-Severity-Fehler</li><li>- Systematische Fehleinschätzung (zu positiv, zu negativ)</li></ul>
<b>Primacy-/ Recency-Effekt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Urteilsverzerrungen, di mit sequentieller Position der zu beurteilenden Objekte zusammenhängen</li><li>- <i>Primacy</i>: Eindruck der sich zu Beginn eines Verhaltensausschnitt bildet</li><li>- <i>Recency</i>: Eindruck der sich zum Ende eines Verhaltensausschnitt bildet</li><li>- <i>Gegenmaßnahme</i>: Wiederholte Beobachtung mit besonderer Beachtung auf Mittelteil</li></ul>
<b>Begrenzte Kapazität</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- menschliche Informationsverarbeitungskapazität ist begrenzt</li><li>- <i>Gegenmaßnahme</i>: ausreichende Pause</li></ul>

## 6.3 Beobachtertraining

<b>Grundlegende Zielsetzung</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menschen in Maschinen verwandeln</li><li>2. Menschen in diesem Zustand halten</li></ol> --> Beobachtung stabil halten
---------------------------------	--

<b>1. Trainingssitzung</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ziel der Beobachtung</li><li>2. Beispielvideo</li><li>3. Intuitive Vorverständnis abklären</li><li>4. Vorstellung &amp; Diskussion des Beobachtungssystems</li><li>5. Anforderungen klären</li><li>6. Beobachtungs-/ Beurteilungsfehler</li></ol>
<b>2. Trainingssitzung</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Präzisierung des Categoriesystems durch Ankerbeispiele</li><li>2. Einführung in die Technik</li><li>3. Probebeobachtung &amp; Diskussion der Beobachterübereinstimmung</li></ol>
<b>3. Trainingssitzung</b>	Weitere Probebeobachtungen & Diskussion der Beobachterübereinstimmung

## 7. Gütekriterien von Beobachtungen

<b>Objektivität</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aumaß in dem mindestens 2 Beobachter dasselbe Verhalten auf dieselbe Weise registrieren</li><li>- <i>Kappa-Koeffizient</i>: Kodiererübereinstimmung bei Inhaltsanalysen von Interview; Beobachterübereinstimmung bei nominalskalierten Daten</li><li>- Berücksichtigt die Anzahl der zufällig zu erwartenden Übereinstimmungen zwischen Kodierern/ Beobachtern</li><li>- <i>Intraklassenkorrelation</i>: Beobachterübereinstimmung bei Intervallskalierten Daten (Rating-Skala)</li></ul>
<b>Reliabilität</b>	Genauigkeit der Messung
<b>Validität</b>	<p>Gültigkeit des Tests</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Inhalt</i>: Kategorien eines Beobachtungssystems bilden alle Verhaltensweisen ab, die für einen interessierenden Verhaltensbereich relevant sind</li><li>- <i>Kriterium</i>: Grad des korrelativen Zusammenhangs zwischen dem Ergebnis einer Verhaltensbeobachtung &amp; Aussenkriterium</li><li>- <i>Konstrukt</i>: Ausmaß, indem sich Ergebnisse einer Beobachtung auf theoretische Annahmen/ andere Messungen, die das gleiche Konstrukt betreffen, beziehen lassen.</li></ul>

<b>Indikatorenproblem</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bestimmte Verhaltensweisen werden als Indikatoren für bestimmte Persönlichkeitsmerkmale/ Zustände (Traits/ States) interpretiert. --&gt; Zuordnung ist nicht eindeutig.</li><li>2. Unterschiedliche Verhaltensaspekte, die mit bestimmten Traits/ States einhergehen sollen, variieren in indikativer Bedeutung interpersonell</li></ol>
---------------------------	---



## 8. Intraklassen-Korrelation

<b>ICC</b>	Maß für die Reliabilität der Einschätzung von Personen/ Objekten durch 2+ Beurteiler auf einer Intervallskala
------------	---

<b>Grundlagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varianzanalytischer Ansatz</li> <li>- <math>MS_{zw}</math> Varianz zwischen beurteilten Personen: Weist auf unterschiedliche Merkmalsausprägung der Beurteilten hin</li> <li>- <math>MS_{inn}</math> Varianz innerhalb der beurteilten Personen/ Objekte: Indiziert Unterschiede in Einschätzung der Rater/ Fehlervarianz</li> </ul>
<b>Berechnung</b>	<p>Quotientbildung auf <math>(MS_{zw} - MS_{inn}) / (MS_{zw} + (k-1)*MS_{inn})</math></p> <p>--&gt; ICC = Anteil der systematischen Varianz an Gesamtvarianz</p>
<b>Auswahl der ICC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevanz von Unterschieden in der Mittelwerten der Rater?</li> <li>- Bestimmung der Reliabilität eines individuellen Raters oder Reliabilität der mittleren Einschätzung mehrerer Rater?</li> </ul>

<b>Interrater Agreement</b>	<i>Beurteilerübereinstimmung</i> : Ausmaß in Rater dieselben absoluten Einschätzungen vornehmen
<b>Interrater reliability</b>	<i>Beurteilerreliabilität</i> : Ausmaß indem Rater relative Übereinstimmungen in der Einschätzung erzielen

<b>Unjustierte ICC</b>	Berücksichtigung der absoluten Merkmalseinschätzung
<b>Justierte ICC</b>	Betrachtung der relativen Merkmalseinschätzungen
<b>2-faktoriell VA</b>	Möglich, wenn alle Beurteilten von allen Ratern beurteilt wurden
<b>Einfaktorielle VA</b>	Wenn jede Person nur von einem Teil der Rater beurteilt wurde

## 9. Standardisierte Beobachtung- und Beurteilungssysteme

26 Beobachtungsverfahren können 6 Bereichen zugeordnet werden

<b>Bereiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interaktion in der Familie</li> <li>- Eltern-Kind-Interaktion</li> <li>- Interaktion im Unterricht</li> <li>- Spezifische soziale Interaktionen</li> <li>- Problematische Kinverhaltensweisen</li> <li>- Psychiatrischer Bereich</li> </ul>
-----------------	--

**FACS**

- Facial Action Coping System
- Erfassung kleiner, gerade noch sichtbarer mimischer Veränderungen

**BASYS**

- Beobachtungssystem zur Analyse aggressiven Verhaltens in schulischen Settings
- Erfassung durch geschulte Lehrkräfte, oder mit Hilfe von Fremdbeurteilern
- Unterscheidung von 8 Aggressionskategorien:
  - Oppositionelles Verhalten
  - Aktiv gegen Fremdpersonen offen/ direkt
  - Aktiv gegen Fremdpersonen hinterhältig/ versteckt
  - Aggression gegen Gegenstände
  - Partei ergreifen gegen Fremdperson offen/ direkt
  - Partei ergreifen gegen Fremdperson hinterhältig/ versteckt
  - Unkodierbar: Restkategorie
  - Unkodierbar Unsichtbar

**KKR**

- Kessler Kompetenz Raster
- Erfassung beruflicher Handlungskompetenzen von Personen die in Gruppen arbeiten
- Facetten der Handlungskompetenz:
  - Fachkompetenz
  - Methodenkompetenz
  - Sozialkompetenz
  - Selbstkompetenz