

INTERVIEW

Es gibt keine soziale Situation ohne Eigenschaften, ohne Struktur - auch nicht die soziale Situation Interview.

Es gilt zu unterscheiden: *stark strukturiert - teilstrukturiert - wenig strukturiert*

Wenig strukturiert

Hier wird die gesamte Last der Kontrolle dem Interviewer übertragen. Der Interviewer arbeitet ohne Fragebogen. Wenig strukturiert meint, daß die Gesprächsführung flexibel ist. Im Grunde folgt das Gespräch nicht den Fragen des Interviewers, sondern die jeweils nächste Frage ergibt sich aus den Aussagen des Befragten. Ziel hier ist die sinneszusammenhänge, also die Meinungsstruktur des Befragten zu erfassen. Nicht strukturiert bezieht sich auf *das Vorgehen* des Interviews. Nicht die isolierte Reaktion auf *einzelne Stimuli* wird angestrebt, sondern höchstmögliche Reaktionsmöglichkeiten des zu Befragten sollen gewährleistet werden.

Stark strukturiert

Bevor die Feldarbeit beginnt muß ein Fragebogen konstruiert werden. Eine *exakte* und *sorgfältige Vorgehensweise* ist hier besonders wichtig, da der Fragebogen die Freiheitsspielräume des Interviewers und Befragten stark einschränkt. Fehler die in den Fragebogen eingebaut sind, lassen sich nicht während der Erhebungsphase kaum noch korrigieren. Denn im stark strukturiertem Interview sind Fragen, mit denen beispielsweise Verständigungsprobleme ausgeräumt werden können, in der Regel nicht zulässig.

Der Fragebogen legt in erster Linie den Inhalt und die Reihenfolge der Fragen fest. Bei der *Fragebogenkonstruktion* über die sprachliche Formulierung der Fragen und die *Verwendungszwecke* von Antwortkategorien entscheiden.

Inhalt und Anzahl der Fragen werden durch die Problemstellung bestimmt, so daß bezüglich des Untersuchungszieles eine möglichst vollständige Information erhoben werden kann.

Zu beachten ist die Aufnahmefähigkeit und Bereitschaft überhaupt auf Fragen zu antworten. Gesamtdauer 30 - 60 Minuten sind zumutbar. Der Fragebogen sollte nicht unnötig aufgebläht werden.

Teilstrukturierte Form

Dabei handelt es sich um Gespräche die aufgrund vorbereiteter und vorformulierter Fragen stattfinden, wobei die Abfolge der Fragen offen ist.

Hier besteht die Möglichkeit, aus dem Gespräch sich ergebende Themen aufzunehmen und sie aus den Antworten ausgehend weiter zu verfolgen. Hier wird ein *Gesprächsfaden* benützt.

Stark strukturierte Befragungen sind ohne vorherige wenig - oder teilstrukturierte Befragungen undenkbar. Es gibt insbesondere beim Erfassen qualitativer Aspekte viele Situationen, in denen es weder sinnvoll noch möglich wäre, mit stark strukturierter Befragung zu operieren.

KOMMUNIKATIONSART: mündlich

Das weiche Interview: (meist für Betriebssoziologische Untersuchungen)

Nachdem der Interviewer das Befragungsprogramm erklärt hat, wird dem Befragten erlaubt, sein eigenes Thema zu wählen. Psychologisch. Hier unterbricht der Interviewer nicht, sondern bietet nur Hilfe zum Weiterreden. Der Interviewer spielt passive Rolle. Es wird angenommen, daß mit dem weichen Interview die Reaktionsmöglichkeiten des Befragten am höchsten ist und damit eine höchstmögliche Übereinstimmung der Kommunikationsbereiche besteht, somit die Fragen als Stimuli den Erfahrungsbereich des Befragten treffen.

Das harte Interview: (meist für Sexualverhalten)

Um in einem einzigen Interview ein Maximum an Material zu erfassen, ist es nötig die Fragen so schnell zu stellen, wie sie der Befragte irgendwie auffassen und beantworten kann. Das hat den Vorteil, ihn zu spontanen Antworten ohne viel Überlegungen zu zwingen. Bietet Möglichkeiten um Schwindelien aufzudecken.

Das neutrale Interview

Hier wird jegliche Gefühlskomponente in der Beziehung zwischen Interviewer und Befragtem ausgeschaltet. Der Interviewer dient ausschließlich als Übermittler von Stimuli und als Empfänger von Reaktionen. Dadurch werden uniforme Interviewsituationen angestrebt.

Durch „Neutralität“ des Interviews wird versucht, die Vergleichbarkeit der Informationen zu erhöhen. Diese unpersönliche Beziehung wird vor allem von kommerziell arbeitenden Demoskopie- und Marktforschungsinstitutionen befürwortet.

Jedoch grundsätzlich läßt sich sagen, daß es in menschlichen Beziehungen keine Neutralität, schon gar nicht in der sozialen Situation Interview.

So hat sich als wirksamer Kompromiß herausgestellt, daß der Interviewer eine Haltung freundlichen Gewährenlassens annimmt. Er lacht über die Witze des Befragten, er macht Ausrufe, wenn der Befragte etwas sagt, das offensichtlich Erstaunen erregen soll, macht unterstützende Bemerkungen. Er meidet jedoch eine direkte Zustimmung oder Ablehnung oder Einstellung des Befragten.

„*Hartes*“ und „*weiches*“ Interview scheinen als extreme Gegensätze.... Aber beide Orientierungen sind sich doch auf eine sehr grundsätzliche Weise ähnlich. In beiden Fällen hält man Willigkeit und Fähigkeit zu „Wahren“ Angaben als sehr gering, und hier wie dort betrachtet man die aktive Rolle des Interviewers bei der Erforschung der „Wahrheit“ als notwendig, man hat lediglich andere Vorstellung über die beste Strategie.

ANWENDUNGSBEREICHE EINZELNER BEFRAGUNGSTYPEN

Zur *offen* und *geschlossenen* Frage: Offenheit respektive geschlossene Frage bezeichnet den Spielraum, der dem Antwortenden gelassen wird. Die **offene Frage** enthält keine festen Antwortkategorien. Die befragte Person kann ihre Antwort völlig selbständig formulieren.

Bei der **geschlossenen Frage** werden dem Befragten zugleich auch alle möglichen Kategorien oder zumindest alle relevanten Antworten - nach Kategorien geordnet - vorgelegt. Die Aufgabe besteht lediglich darin, daß er aus diesen Antwortmöglichkeiten „seine“ Antwort auswählt. Sie hat auch Suggestivwirkung

Offene Konzepte

Zur Klärung von Zusammenhängen:

- 1.) *Abgrenzung der Fragen:* Es ist notwendig, daß das Problem abgegrenzt werden muß.
- 2.) *Abfolge der Fragen:*
Zu Beginn des Interviews muß darauf geachtet werden, daß der Befragte meistens einige Fragen als Anlaufphase benötigt. Die entscheidende Frage sollte nicht gleich zu Beginn gestellt werden, sondern zunächst mit einigen allgemeineren Fragen eingeleitet werden.

STANDARDISIERT - NICHT STANDARDISIERT

Die Unterscheidung bezieht sich auf den Verwendungszweck von Antwortkategorien (und nicht auf die Gesamtsituation Interview).

Als standardisiert soll eine Frage bezeichnet werden, wenn die Antworten in Kategorien zusammengefaßt werden, um ihre Vergleichbarkeit herzustellen.

Standardisiert

Hier geht es darum, die individuell verschiedenen Antworten nach vorgegebenen Kategorien zu ordnen, so daß sich für die Befragte Gruppe Häufigkeitsverteilungen ergeben. Die Antworten werden dadurch vergleichbar und können mit anderen Variablen korreliert werden.

d.h. zu bestimmten Fragen werden nur ja - nein Antworten bereitgestellt.

Zusammenfassung

Strukturiert - nicht strukturiert bzw. unstrukturiert, auf der Ebene der *Interviewsituation*

Standardisiert - nicht standardisiert, auf der Ebene des *Instruments - Fragebogen*

Offen - geschlossen, auf der Ebene der *einzelnen Fragen*.

DIREKTE UND INDIREKTE FRAGEN

Die Befragung als Methode zur Erlangung „wahrer“ Informationen steht zwei Hindernissen gegenüber: über gewisse Probleme *will*, und zu gewissen Fragen *kann* der Befragte keine „wahre“ Auskunft geben. Die indirekte Befragung eignet sich dazu, Informationen über Zusammenhänge, die dem Befragten selbst nicht bewußt sind, zu erhalten. Die Methode der indirekten Befragung basiert vor allem auf dem Kenntnis von Projektionsprozessen.

Assoziationsfragen

Informationstest