

Studie 2012 – Gütekriterien:

‘Matrix for the Development of Attitude’ (MDA)

Ein Modul innerhalb des Power-Potential-Profile®

15.01.2013

Autor und Copyright

Dr. Andreas Kastenmüller, Universität Regensburg

Veröffentlichung durch flow consulting gmbh
mit freundlicher Genehmigung des Autors

Abstract

- Die 'Matrix for the Development of Attitude' (MDA)¹ ist ein Instrument, welches Haltungen (Einstellungen) von Probanden zu 6 Faktoren (Selbstwert, Unabhängigkeit, Durchsetzung, Emotionale Verantwortung, Soziale Verantwortung und Organisationale Verantwortung) misst.
- Die Einschätzung wird über 26 Items mit Hilfe eines Online-Verfahrens erhoben.
- Dieses Instrument ist für Zwecke der Personalentwicklung, z. B. für die Entwicklung von Führungsfähigkeiten in Trainings oder Coachings gut einsetzbar, nicht aber für Zwecke der Personalauswahl.
- Es zeigen sich gute bis zufrieden stellende Reliabilitäten. Es ist ein gutes Aufwand-Nutzen-Verhältnis vorhanden.
- Thematisch sollte die MDA vor allem auf der Ebene der Subskalen interpretiert werden.
- Die Objektivität beim Einsatz der MDA ist durch das standardisierte Online-Verfahren, die strenge Auswahl der Berater, das Lizenzierungsverfahren und den kontinuierlichen Erfahrungsaustausch gesichert.
- In Kombination mit anderen Testinstrumenten, wie z. B. den Instrumenten JPP, FSL oder FSS im mehrdimensionalen Testverfahren Power-Potential-Profile® sind die MDA-Ergebnisse noch umfassender nutzbar. Die MDA sollte daher nur in Ausnahmefällen solo eingesetzt werden.
- Korrelationen zeigen sich mit einzelnen Faktoren des Jungian Personality Profile (JPP) und mit biografischen Daten wie Alter, Geschlecht und Berufsposition. Diese Korrelationen sollten lizenzierte Berater kennen, um sie im Beratungsgespräch angemessen zu berücksichtigen.²

¹ Die MDA ist in der 3. Revision von 2012 verfügbar. Diese Fassung war Grundlage dieser Studie. Sie basiert auf den Ergebnissen von 284 Probanden, die die MDA für Zwecke einer realen Coaching-Situation ausgefüllt hatten.

² Extravertierte Personen schätzen sich selbstsicherer und durchsetzungsstärker ein, Feeling-Typen in der emotionalen Verantwortung höher. Extravertierte Denker-Typen schätzen sich tendenziell als unabhängiger in ihrer Urteilsfähigkeit ein. Männer nehmen sich als selbstbewusster, organisational verantwortlicher, unabhängiger und durchsetzungsfähiger wahr als Frauen. Frauen hingegen betrachteten sich als emotional verantwortlicher. Die Probanden zeigten sich umso selbstbewusster, organisational verantwortlicher und unabhängiger, je älter sie waren. Je höher ihr hierarchischer Rang war, umso durchsetzungsfähiger und organisational verantwortlicher nahmen sie sich wahr.

Einführung: Die MDA im Power-Potential-Profile®

Weiterentwicklung des Power-Potential-Profile® (PPP)

Das Gutachten zur zweiten Revision des Power-Potential-Profile® (PPP) von Dr. Andreas Kastenmüller aus dem Jahr 2006 (veröffentlicht in 2007) zeigte sehr gute bis gute Ergebnisse bei den Instrumenten JPP (Jungian Personality Profile) und FSL (Future Skills for Leadership). Beim dritten Modul des PPP, dem damals verwendeten Instrument ARP, konnten nur gute bis befriedigende Ergebnisse in den Gütekriterien festgestellt werden.³ Das war für flow consulting Anlass, den ARP im Power-Potential-Profile® durch ein neues Instrument, die „Matrix for the Development of Attitude“ (MDA) zu ersetzen. Die MDA stellt eine Neuentwicklung der flow consulting gmbh dar und misst – ähnlich dem ARP⁴ – die Einstellung bzw. Haltung von Führungskräften, Führungsnachwuchskräften oder Vertriebsmitarbeitern zu den Bereichen Verantwortungsübernahme und personale Autorität.

Das Instrument MDA

Das Instrument MDA (Matrix for the Development of Attitude) wird im Rahmen des PPP seit 2007 von ca. 50 lizenzierten Beraterinnen und Beratern genutzt. Die MDA misst 6 Faktoren: Selbstwert, Unabhängigkeit, Durchsetzung, emotionale Verantwortung, soziale Verantwortung und organisationale Verantwortung.

Die Praxis zeigt eine sehr hohe Augenscheinvalidität. Teilnehmer berichten von einer guten Passung zu ihrer momentanen Einstellung zu den genannten Faktoren. Pilotstudien aus den Jahren 2006 und 2007 zeigen eine gute Trennschärfe der Faktoren. Eine qualitative Evaluation des PPP⁵ zeigt die bei den Teilnehmern

³ Siehe Kastenmüller, Fischer: Gutachten – Gütekriterien des Power-Potential-Profile® vom 30.01.2007, Zusammenfassung veröffentlicht unter www.flow.de. Das ausführliche Gutachten ist bei flow consulting gmbh zu erhalten.

⁴ Der ARP ist ein Instrument der Future Systems Consulting GmbH (FSC). FSC hat den ARP weiterentwickelt, vergibt Lizenzen zum Einsatz des ARP und bietet Workshops zu diesem Instrument an.

⁵ Siehe Kannenberg, Dieter: Evaluationsstudie. Der Nutzen des Power-Potential-Profile® aus Sicht der Anwender. Celle 2012. Veröffentlicht im Internet unter www.powerpotentialprofile.de

subjektiv empfundene Wirkung des Instrumentes für die eigene Weiterentwicklung und Reflexionsfähigkeit. Nach 5 Jahren Anwendungserfahrung werden mit dieser Studie nun die Gütekriterien des MDA überprüft.

Die MDA im Power-Potential-Profile® (PPP)

Das Power-Potential-Profile® ist ein multimodales, mehrdimensionales Messinstrument zu Bereichen der Persönlichkeit, der Haltung (Einstellung) und zu Führungs- und Verkaufskompetenzen. Vier psychometrische Testinstrumente lassen sich modular einzeln oder miteinander kombiniert anwenden.

Der JPP (Jungian Personality Profile) misst persönlichkeitsstabile Faktoren, die sich aus der Theorie der psychologischen Typen von C.G. Jung ergeben.

Die MDA (Matrix for the Development of Attitude) misst sechs Faktoren der Haltung von Personen zu den Ebenen der Autorität und der Übernahme von Verantwortung.

Der FSL (Future Skills for Leadership) misst Kompetenzfelder, die für Führungskräfte und der FSS (Future Skills for Sales), solche, die für Vertriebsmitarbeiter wesentlich sind.

In der Regel wird die MDA nicht solo eingesetzt, sondern immer in Kombination mit einem oder mehreren der oben genannten Instrumente innerhalb des PPP.

Objektivität

Die Objektivität dieser Instrumente einschließlich der MDA ist durch eine standardisierte Online-Anwendung gegeben, inklusive automatisch erzeugter einheitlicher Anwendungserläuterungen per E-Mail, einer computergesteuerten Berechnung der Ergebnisse sowie einem schriftlichen Ergebnisreport, der die Erläuterung durch einen Berater unterstützt. Die Qualitätssicherung in der Anwendung des Power-Potential-Profile® erfolgt durch eine strenge Auswahl der Berater, einem definierten Lizenzierungsverfahren inklusive Erläuterung von Regeln zur Einführung des PPP und einem regelmäßigem Erfahrungsaustausch der Berater. Die Berater sind vom Lizenzgeber, der flow consulting gmbh, verpflichtet, an dem regelmäßigen Austausch zwecks Qualitätssicherung teilzunehmen. Im Rahmen dieser Treffen finden auch Weiterbildungen zum Power-Potential-Profile® inklusive des Moduls MDA statt.

Einsatz für die Personalentwicklung

Der Einsatz des Power-Potential-Profile® inklusive des Moduls MDA erfolgt ausschließlich für Verwendungszwecke innerhalb der Personalentwicklung und der persönlichen Weiterentwicklung (u. a. Coaching, Training, Teamentwicklung, Karriereberatung usw.). Die Instrumente im PPP sollen nicht für die Personalauswahl genutzt werden. Bei einer nicht freiwilligen Teilnahme an dem Verfahren können Verzerrungseffekte in Richtung sozialer Erwünschtheit nicht ausgeschlossen werden. Es bedarf der Erläuterung der Ergebnisse durch einen lizenzierten Berater. Erst im direkten Gespräch mit einem Berater lassen sich die Stärken des Power-Potential-Profile® nutzen. Gerade bei der MDA spielt der Kontextbezug eine wesentliche Rolle, der im Gespräch mit dem Berater berücksichtigt werden muss. Zusätzlich zu einer Analyse der derzeitigen Situation des jeweiligen Teilnehmers können im Beratungsgespräch Entwicklungshinweise und Handlungsempfehlungen erarbeitet werden.

Hinweise zum Urheberrecht

Die Urheberrechte des Power-Potential-Profile® liegen bei der flow consulting gmbh und der Future Systems Consulting Gmbh. Vermarktet wird das Power-Potential-Profile® von der flow consulting gmbh über lizenzierte Berater. Beraterlizenzen können bei der flow consulting gmbh bezogen werden.

Das Power-Potential-Profile® ist markenrechtlich geschützt.

Das inhaltliche Konzept, die Testkonstruktion, die Items, die Fragebögen, die Auswertungstexte, die textlichen und grafischen Darstellungen sowie die Konstruktion des Online-Anwendungs-Systems unterliegen dem Urheberrecht.

Die Ergebnisse der Studie

Reliabilitäten

Das Instrument MDA besteht aus sechs Subskalen. Diese sind Selbstwert (SEL, 5 Items, $\alpha = .80$), Unabhängigkeit (UNA, 5 Items, $\alpha = .70$), Durchsetzung (DUR, 5 Items, $\alpha = .65$), emotionale Verantwortung (EMO, 3 Items, $\alpha = .66$), soziale Verantwortung (SOZ, 3 Items, $\alpha = .62$) und organisationale Verantwortung (ORG, 5 Items, $\alpha = .73$).

Die Reliabilitäten sind damit als gut bis zufriedenstellend zu bezeichnen. Teilweise finden sich relativ niedrige Reliabilitäten (z. B. bei der Subskala Soziale Verantwortung) was jedoch daran liegt, dass diese Skalen mit wenigen Items gemessen werden (3 Items); Cronbach's Alpha ist so konzipiert, dass eine geringe Zahl an Items automatisch zu geringeren Alpha-Werte führt.

Für die Anwendung des Instrumentes in der Personalentwicklung ergibt sich eine gute Zuverlässigkeit kombiniert mit einem guten Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Von der Anwendung des Instruments in der Personalauswahl ist abzuraten.

Interkorrelationen und Struktur der MDA

Die Korrelationen zwischen den einzelnen Subskalen sind der Tabelle 1 zu entnehmen.

Diese zeigen Zusammenhänge zwischen den Subskalen innerhalb eines übergeordneten Clusters (Autorität und Verantwortung) auf. So sind Interkorrelationen zwischen den Faktoren Selbstwert, Unabhängigkeit und Durchsetzung zu finden, ebenso Interkorrelationen zwischen den Faktoren emotionale Verantwortung und soziale Verantwortung. Das spricht dafür, dass in den Auswertungsgesprächen diese Zusammenhänge thematisiert werden können.

Darüber hinaus haben wir die Struktur der MDA mit der konfirmatorischen Faktorenanalyse mit dem Programm AMOS überprüft. Dies haben wir mit mehreren Modellen getestet. Die 6-Faktoren-Struktur konnte damit bestätigt werden, in dieser Struktur zeigen sich die günstigsten Werte (Chi^2 , CFI, SRMR, RSMEA). Die über-

geordneten Skalen (Autorität und Verantwortung) schneiden gegenüber der 6-Faktoren-Struktur schlechter ab. Daraus ist die Konsequenz zu ziehen, dass in der Auswertung die 6 Faktoren im Vordergrund stehen sollten. Die Bündelung in zwei Oberkategorien kann im Gespräch mit den Probanden hermeneutisch betrachtet werden, um den Kontext, die Zusammenhänge und die Schlussfolgerungen abzuleiten. Dabei muss aber immer auf die Subskalen zurück gegriffen werden, denn diese bieten die statistische Basis.

Tabelle 1: Korrelationen (N = 384)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 SEL_g	1	.018	.173**	.507**	.032	.431**	.236**	-.042	.181**	.056	-.007	-.069	-.263**	-.186**
2 EMO_g		1	.003	.085	.333**	.076	.133**	.188**	-.375**	-.038	-.196**	.033	-.127*	.365**
3 ORG_g			1	.244**	.322**	.199**	.037	-.102*	.170**	-.166**	.148**	.174**	-.035	-.180**
4 UNA_g				1	.076	.456**	.226**	.041	.292**	-.016	-.064	.009	-.260**	-.277**
5 SOZ_g					1	-.021	.109*	.006	-.224**	-.052	-.026	.022	-.123*	.182**
6 DUR_g						1	.377**	.074	.180**	.016	-.033	.027	-.384**	-.148**
7 Extrav.							1	.253**	-.088	.192**	-.179**	-.124*	-.963**	.083
8 Intuition								1	-.380**	.491**	-.915**	-.467**	-.230**	.399**
9 Thinking									1	-.270**	.467**	.310**	.095	-.925**
10 Perceiv.										1	-.477**	-.937**	-.182**	.287**
11 Sensing											1	.525**	.214**	-.433**
12 Judging												1	.164**	-.280**
13 Introver													1	-.044
14 Feeling														1

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Korrelation der MDA mit dem Instrument Jungian Personality Profile (JPP)

In Tabelle 1 sind die Korrelationen der 6 Faktoren der MDA mit den 8 Faktoren des JPP (Extraversion, Introversion, Sensing, Intuition, Thinking, Feeling, Judging, Perceiving) zu finden. Folgende Zusammenhänge lassen sich u.a. feststellen:

- Selbstwert und Durchsetzung korrelieren mit Extraversion und negativ mit Introversion. D. h. extravertierte Personen schätzen sich selbstsicherer und durchsetzungsstärker ein.

- Der emotionale Faktor korreliert mit Feeling und negativ mit Thinking. D. h. Feeling-Typen schätzen sich in der emotionalen Verantwortung tendenziell höher ein.
- Unabhängigkeit korreliert mit Extraversion und Thinking. Extravertierte Denker-Typen schätzen sich tendenziell als unabhängiger in ihrer Urteilsfähigkeit ein.

Alle drei Korrelationen sind nicht überraschend, sie werden durch die Theorie des JPP bestätigt. Diese Korrelationen sollte jeder lizenzierte Berater kennen, um sie im Auswertungsgespräch zu berücksichtigen. Dies zeigt, dass die Haltung eines Menschen von der Persönlichkeit mit beeinflusst wird. Im Auswertungsgespräch ist also neben der konkreten Situation in der sich der Proband befindet die jeweilige Persönlichkeit zu berücksichtigen. Von daher empfiehlt es sich, das Instrument MDA mit den weiteren Instrumenten im PPP zu kombinieren.

Unterschiede im Geschlecht

Männer gaben im Vergleich zu Frauen bei den Subskalen Selbstwert ($F(1,382) = 12.39, p < .05$), Organisationale Verantwortung ($F(1,382) = 6.61, p < .05$), Unabhängigkeit ($F(1,382) = 9.22, p < .05$) und Durchsetzungsvermögen ($F(1,382) = 4.51, p < .05$) signifikant höhere Werte an. Frauen hingegen gaben im Vergleich zu Männern höhere Werte auf der Subskala Emotionale Verantwortung an, $F(1,382) = 15.18, p < .05$. Hinsichtlich der Subskala Soziale Verantwortung ergaben sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, $F < 1.52, p > .20$.

Männer nahmen sich als selbstbewusster, organisational verantwortlicher, unabhängiger und durchsetzungsfähiger wahr als Frauen. Frauen hingegen betrachteten sich als emotional verantwortlicher.

Unterschiede im Alter

Spearman-Brown Korrelationen ergaben positive Zusammenhänge zwischen Alter und Selbstbewusstsein ($r = .11, p < .05$), Organisationaler Verantwortung ($r = .30, p < .05$) und Unabhängigkeit ($r = .14, p < .05$). Es zeigt sich, dass die Probanden sich umso selbstbewusster, organisational verantwortlicher und unabhängiger wahrnahmen, je älter sie waren.

Unterschiede in den Berufspositionen

Vergleichende Analysen demonstrierten, dass sich die verschiedenen Berufspositionen hinsichtlich der Variablen Organisationale Verantwortung ($F(6,377) = 7.19, p < .05$) und Durchsetzungsvermögen ($F(6,377) = 4.06, p < .05$) unterscheiden.

Bei den verbleibenden vier Variablen zeigten sich keine Unterschiede zwischen den Gruppen, alle $F_s < 1.78$, alle $p_s > .10$.

Post-hoc-Analysen (LSD) zeigten bezüglich der Variablen Organisationale Verantwortung folgende Unterschiede: Vorstände gaben signifikant höhere Werte an als Personen der verbleibenden Berufsgruppen (alle $p_s < .05$; Ausnahme: Oberes / Mittleres Management, $p > .15$).

Probanden des Oberen/Mittleren Managements wiederum berichteten von stärkerer Organisationaler Verantwortung als Personen der Berufsgruppen ohne Führung, Selbstständige und Sonstige (alle $p_s < .05$).

Versuchspersonen der Gruppe Unteres Management gaben höhere Werte an als Probanden der Gruppen ohne Führung, Selbstständige und Sonstige (alle $p_s < .05$).

Alle verbleibenden Unterschiede erwiesen sich als nicht signifikant.

Post-hoc-Analysen (LSD) zeigten bezüglich der Variablen Durchsetzungsvermögen folgende Unterschiede: Vorstände gaben signifikant höhere Werte an als Personen der verbleibenden Berufsgruppen (alle $p_s < .05$; Ausnahmen: Oberes / Mittleres Management und keine Arbeit, alle $p_s > .22$). Bei der Gruppe Oberes / Mittleres Management zeigten sich höhere Werte als bei der Gruppe Unteres Management ($p < .05$). Alle weiteren Unterschiede waren nicht signifikant, alle $p_s > .06$.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Versuchspersonen umso durchsetzungsfähiger und organisational verantwortlicher wahrnahmen, je höher ihr hierarchischer Rang in ihrer Organisation war.

Zusammenfassung

Die Weiterentwicklung der MDA in den letzten 6 Jahren hat sich gelohnt. Es ist ein neues Instrument zur Messung der Haltung entstanden, das die üblichen Persönlichkeitsinventare sinnvoll ergänzen kann. Mit der Verbesserung der Itemstruktur und Verfeinerung der Itemformulierungen ist die Qualität der MDA deutlich gestiegen.

Die Qualität in der Anwendung müssen der Lizenzgeber und die lizenzierten PPP-Berater sicherstellen. Dabei dürfte ihnen diese Studie helfen, die die Stärken des MDA und einige Korrelationen aufzeigt. Aber auch die Grenzen werden deutlich: Es lohnt sich, im Auswertungsgespräch vor allem auf die 6 Subskalen zu achten und das Instrument sollte nicht für die Personalauswahl, sondern für Zwecke der persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung, z. B. im Coaching, genutzt werden.