

Dipl. Psych. Miriam Schwarzkopf
München

Der Team Management Profil –Fragebogen von Margerison-McCann

Gütekriterien

Unabhängiges Prüf-Gutachten für ein Unternehmen
München 2000

© Alle Rechte Miriam Schwarzkopf
Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin

Der Team Management Profil - Fragebogen

Gütekriterien

Zusammenfassung aus dem TMS Research Manual (New Edition, 1999)

Inhalt

DIE TESTKONSTRUKTION	2
EMPIRISCHE GÜLTIGKEIT DES KONZEPTS: GÜTEKRITERIEN	2
RELIABILITÄT	2
<i>Begriffserklärung</i>	3
Paralleltest-Reliabilität	3
Retest-Reliabilität	3
Interne Konsistenz	3
<i>Reliabilität des Team Management Profil Fragebogens</i>	4
VALIDITÄT	6
<i>Erläuterung des Begriffs</i>	6
<i>Modell der Arbeitsfunktionen</i>	6
<i>Modell der Teamrollen</i>	6
<i>Multidimensionale Skalierung</i>	7
<i>Validität des Team Management Profil Fragebogens</i>	8
Beispiele für die Konstruktvalidierungen	8
Weltweite Datenanalyse als Basis weiterer Konstruktvalidierungen	10
BEZIEHUNG DES TEAM MANAGEMENT SYSTEMS ZU ANDEREN, ETABLIERTEN VERFAHREN	12
MYER-BRIGGS TYPE INDICATOR (MBTI)	12
BELBIN	14
THE 16 PERSONALITY FACTORS QUESTIONNAIRE (16PF)	15

Der Team Management Profil Fragebogen ist ein Instrument zur effektiven Teamentwicklung, das sogenannte Team Management System verwendet. Es handelt sich um einen Fragebogen, der individuelle Arbeitspräferenzen erhebt, aus denen sich die Neigung für bestimmte Rollen in einem Team ableiten lassen. Mit Hilfe dieses Fragebogens kann man sowohl die tatsächliche Rollenbesetzung in einem Team überprüfen als auch einen Soll- Ist Abgleich durchführen. Der Team Management Profil Fragebogen dient somit als Instrument für Teamentwicklung.

Im Nachfolgenden soll eine Zusammenfassung der wichtigsten Untersuchungen, die zur Überprüfung der Testgütekriterien dieses Instruments durchgeführt wurden, gegeben werden. Dieses Arbeitspapier bezieht sich auf das *Research Manual, New Edition 1999, Institute of Team Management Studies*. Die fachliche Beratung erfolgte durch Frau Angelika Bär.

Die Testkonstruktion

Der Test wurde nach der sequentiellen Strategie konzipiert. Die Items wurden intuitiv von einem theoretischen Konzept ausgehend formuliert und anschließend weiterer empirischer Prüfung unterzogen. Diese werden nachfolgend dargestellt.

Empirische Gültigkeit des Konzepts: Gütekriterien

Reliabilität

Die Reliabilität eines Tests, in diesem Fall der Fragebogen, der das TMS-Profil ergibt, beschreibt den *Grad der Genauigkeit*, mit dem das Instrument misst, unabhängig davon, ob der Fragebogen das misst, was er vorgibt zu messen. Vollständig reliabel ist ein Test zum Beispiel, wenn er bei zweimaligem Vorlegen das exakt gleiche Ergebnis erbringt.

Ein Beispiel: Eine Person hat nach Auswertung des Team Management Profil Fragebogens einen sehr hohen Extraversions- Score. Nach zwei Wochen füllt die gleiche Person den Fragebogen noch einmal aus, und hat einen sehr hohen Introversionsscore. Ein solches Resultat würde bedeuten, dass der Fragebogen

nicht konsistentes Verhalten und über die Zeit stabile Eigenschaften misst. Erwarten würde man, dass eine Person, die den Fragebogen zweimal ausfüllt (oder die Parallelförmigen eines Fragebogens, die einander vergleichbar sind), zu einem ähnlichen Ergebnis kommt. Dann könnte man sagen, der Test ist zuverlässig bzw. reliabel.

Die Maßeinheit, mit der man statistisch diese Zuverlässigkeit beschreibt, ist meistens der sogenannte Reliabilitätskoeffizient. Der kann von 0 bis 1 schwanken —je höher der Kennwert, umso größer ist die Reliabilität und damit umso zuverlässiger das Messinstrument.

Zur Bestimmung der Reliabilität gibt es verschiedene Methoden. An diese werden auch unterschiedliche Anforderungen gestellt.

Begriffserklärung

Paralleltest-Reliabilität

Man kann zum Beispiel einer Gruppe von Personen zwei verschiedene Formen eines Tests, die aber streng miteinander vergleichbar sind, vorlegen (Paralleltest). Ist der Test zuverlässig, so erbringt er für beide Formen das gleiche oder zumindest ein sehr ähnliches Ergebnis.

Retest-Reliabilität

Eine andere Möglichkeit der Reliabilitäts-Schätzung ist das zweimalige Vorlegen des gleichen Tests an der gleichen Stichprobe von Personen. Dabei muss zwischen den beiden Messterminen ein entsprechender zeitlicher Abstand liegen, so dass man Erinnerungseffekte minimieren/ausschließen kann.

Interne Konsistenz

Eine weitere Möglichkeit, die Zuverlässigkeit eines Verfahrens zu bestimmen, ist die Berechnung der sogenannten internen Konsistenz. Diese Methode basiert auf folgender Überlegung: Wenn eine Skala reliabel ist, dann sind die einzelnen Items in ihr (in unserem Fall die einzelnen Fragen) zu einem gewissen Grad einander ähnlich. Das heißt, wenn Person X die Frage 2 in einer bestimmten Richtung beantwortet, dann sollte sie die Frage 4 ebenfalls in dieser Richtung beantworten.

Beispiel: wenn eine Person bei einer Frage im Sinne einer hohen Extravertiertheit antwortet („ich gehe gerne aus“), dann sollte sie andere Frage auch in diesem Sinne beantworten, damit der Test in sich selbst stabil/zuverlässig bleibt. Man kann einen Test entweder in zwei Teile teilen, und überprüfen, ob die Teile einander vergleichbar sind (= split-half), oder aber jedes Item miteinander vergleichen (= interne Konsistenz).

Reliabilität des Team Management Profil Fragebogens

U1: Der **split-half**- Koeffizient schwankt für die einzelnen Skalen zwischen 0,81 (Extraversions- Skala) und 0,88 (Praktisch - Kreativ). Bei einem Intelligenztest etwa würde man Werte um 0,90 und mehr verlangen.

Die zweite Reliabilitätsschätzung für den Team Management Profil Fragebogen erfolgte mittels **Retestung**. Bei dieser Methode legt man den gleichen Fragebogen der Probandengruppe zweimal vor und ermittelt die Korrelation der beiden Ergebnisse. Der Zeitpunkt der ersten und zweiten Messung muss weit genug auseinander liegen, um Erinnerungseffekte auszuschließen, die die Reliabilität künstlich erhöhen würden. Man verlangt bei der Retest-Reliabilität Koeffizienten von 0,80 und höher.

U2: Die erste Untersuchung, bei der der Fragebogen einer Stichprobe zweimal vorgelegt wurde, umfasste einen Zeitraum von 6 Monaten. Folgende Ergebnisse kamen zustande:

Die Ergebnisse des Team Management Profil Fragebogens schwanken zwischen 0,67 (zu niedrig!) für die Strukturiert- Flexibel Skala und 0,85 (angemessen) für die Extraversions-/Introversions-Skala.

U3: Die zweite Studie ließ eine Zeit von 1 bis 6 Jahren vergehen, ehe der Bogen das zweite Mal ausgefüllt wurde. Hier zeigt sich eine große Stabilität: Durchschnittlich blieben von den 100 Testpersonen 64% bei dem gleichen Profil. Nur 9% veränderten zwei oder mehr Präferenzen.

Nach der Fachliteratur sollte ein guter Test, der nicht nur zu Explorationszwecken verwendet wird, generell eine Reliabilität von über 0,80 aufweisen. Dieser Anforderung genügt der Team Management Profil Fragebogen.

Besonders überzeugend sind die Ergebnisse der australischen Studie, die den Team Management Profil Fragebogen in einem Zeitraum von 1 bis 6 Jahren zweimal der gleichen Personengruppe vorlegte. Hier zeigte sich eine hohe Stabilität der Profile. Allerdings unterscheiden Margerison & McCann **nicht** zwischen dem Ein-Jahresintervall und dem Sechs- Jahresintervall. Das heißt, die Zahlen sind durchschnittlich berechnet und geben keinen Aufschluss darüber, ob es zwischen diesen Intervallen Unterschiede gibt.

Dass die Reliabilitätskoeffizienten nicht übermäßig hoch sind, hält die Autorin für sinnvoll, da Arbeitspräferenzen ja nicht unbedingt zeitlich stabile Merkmale einer Person (Traits) sind, sondern sich ändern können. Ein gutes Beispiel sind die Veränderungen der Skalen Introversion- Extraversion im Verlauf des Lebens. Ein ebenfalls gutes Beispiel gibt McCann in seiner Rede zum 3.TMS- Netzwerktreffen, in der er junge Mitarbeiter beschreibt, die oftmals die Arbeit mit Präferenzen für Introversion beginnen usw., insgesamt also die Hauptrolle systematische Umsetzer vertreten. Im Laufe der Zeit kann sich der introvertierte Ansatz jedoch in Richtung Extraversion entwickeln und so die Hauptrolle verändern.

Insgesamt kann der Team Management Profil Fragebogen als zuverlässiges Instrument bewertet werden. Die Reliabilitäts- Koeffizienten liegen im mittleren Bereich und sind ausreichend.

Eine hohe Reliabilität belegt, dass ein Test tatsächlich Phänomene misst, und dass das Ergebnis des Tests nicht nur aufgrund von zeitlichen Störgrößen, die mehr oder weniger zufällig auftreten, zustande kommt. Nun ist aber noch nicht der Beweis erbracht, dass der Fragebogen auch das misst, was man von ihm erwartet. Will man einen Test konstruieren, der Intelligenz messen soll, dann muss überprüft werden, ob tatsächlich diese Kriterium erfasst wird oder ob eventuell nur Testangst gemessen wird. Dieses Gütekriterium, das man an einen Test anlegt, ist im Vergleich zur Reliabilität sehr aufwendig zu überprüfen. Wie bei der Reliabilität, gibt es auch hier mehrere Möglichkeiten. *Die Validität schlechthin gibt es nicht.* Es gibt, wie bei der Reliabilität, mehrere Methoden zur Abschätzung der Validität. Im

folgenden Kapitel werden die zahlreichen Studien, die zur die Validitätsprüfung durchgeführt wurden, zusammengefasst.

Validität

Erläuterung des Begriffs

Die **Validität** gibt an, wie genau ein Verfahren das misst, was es zu messen vorgibt. Ein perfekt valider Test würde demnach einen unmittelbaren und fehlerfreien Rückschluss auf den Ausprägungsgrad des zu erfassenden Konstrukts zulassen: ein Intelligenztest zum Beispiel, der es schafft, nur die Intelligenz und keine anderen Konstrukte wie Konzentrationsfähigkeit, Angst usw. zu messen, wäre perfekt valide.

Modell der Arbeitsfunktionen

Den ersten Beleg für die Gültigkeit des Konzepts legen die Margerison & McCann für das Modell der Arbeitsfunktionen vor. Die Frage, die sich bezüglich der Validität oder Gültigkeit dieses Modells stellt, ist, wie Margerison & McCann auf diese acht Funktionen kommen.

Die acht Funktionen der Arbeit wurden intuitiv erstellt und anschließend Managern und deren Beratern vorgelegt, die diese für passend hielten. Diese intuitive Strategie kann man natürlich immer angreifen, sie ist aber eine durchaus legitime Methode.

Modell der Teamrollen

Anschließend wurde das Team Management Rad entwickelt. Dieses Rad ist laut Margerison & McCann für Manager und deren Berater hoch augenscheinlich valide.

Zur Erläuterung: Das Modell der Teamrollen oder Team Management Rad stellt eine Ableitung aus dem Modell der Arbeitsfunktionen dar (siehe oben). Diese theoretische Ableitung basiert auf der Annahme, dass aus dem Sachverhalt der Tätigkeiten/Arbeitsfunktionen sich im sozialen Kontext Teamrollen ergeben. Durch die Ausübung beratender Tätigkeit ergibt sich die Teamrolle des Beraters usw.

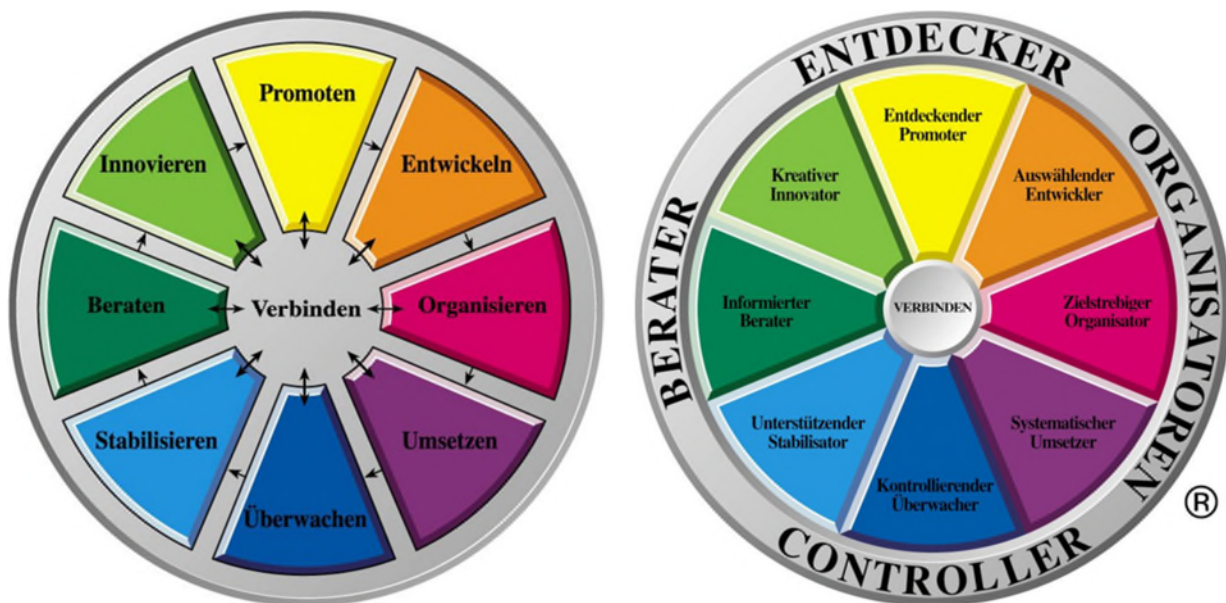
Multidimensionale Skalierung

Um zusätzlich objektive Daten für die empirische Bestätigung für das Modell der Teamrollen zu gewinnen, wurde es mit einer sogenannten Multidimensionalen Skalierung überprüft. Hierfür legte man 16 Studenten 16 verschiedene Aufgaben eines Managers vor, die nach Ähnlichkeit sortiert werden sollten. Einander ähnliche Aufgaben stehen nach Überführung dieser Ratings in eine zweidimensionale Karte einander räumlich näher als die Aufgaben, die von den Studenten als unähnlich eingeschätzt wurden.

Die so entstandene Karte zeigte Ähnlichkeit mit dem (ebenfalls zweidimensionalen) Modell der Arbeitsfunktion.

Legt man die Karte auf das Team Management Rad, werden laut Margerison & McCann die Verhältnisse der Teamrollen zueinander deutlicher.

Zur Veranschaulichung soll dies grafisch dargestellt werden:



Das Modell der Arbeitsfunktionen wurde nach der intuitiven Strategie entworfen und ist augenscheinlich valide.

Mittels multidimensionaler Analyse (Ähnlichkeitsschätzungen, die zu einer zweidimensionalen Karte führen) konnte man für das anschließend entwickelte Modell der Teamrollen ein -zusätzlich zur Augenscheinvalidität- objektives Maß anführen. Negativ: diese Studie steht auf schwachen Beinen! (Wird von den Autoren auch nicht geleugnet) Die Anzahl der Personen, die die Ähnlichkeiten einschätzen sollten (16 Personen) und die Anzahl der Aufgaben (16 Aufgaben), die miteinander verglichen werden sollen, ist sehr gering! Die Auswahl der Aufgaben legt das Ergebnis mit hoher Wahrscheinlichkeit schon nahe.

Validität des Team Management Profil Fragebogens

Hier geht es um die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Teamrollen und den Arbeitspräferenzen (Skalen nach Jung). Man versuchte zum Beispiel zu bestätigen oder herauszufinden, ob ein Promoter tatsächlich kreativ und extrovertiert ist, ein Überwacher eher introvertiert etc. Das heißt, hier hat man die vier (Jungschen) Skalen in das Typen- Rad überführt/zusammengebracht. Dieser Beweis der Gültigkeit wird mit der sogenannten Konstruktvalidierungen des Team Management Profil Fragebogens erbracht.

Beispiele für die Konstruktvalidierungen

Wie bereits auf Seite 4 erwähnt, gibt es verschiedene Arten von Validität. Der sogenannten Konstruktvalidität (Sonderform der sogenannten Kriterien bezogenen Validität) kommt in den Sozialwissenschaften besondere Bedeutung zu. Bei dieser Validierung versucht man, aus dem zu messenden Zielkonstrukt Hypothesen abzuleiten. Das zu messende Zielkonstrukt könnte zum Beispiel die Rolle „entdeckender Promoter“ sein. Die Hypothese, die man ableiten kann, ist, dass ein entdeckender Promoter bestimmte Eigenschaften aufweisen müsste (laut Theorie). Kann diese Hypothese bestätigt werden, so ist eine Konstruktvalidierung untermauert. Um diese Hypothese zu überprüfen, verglich man die Ergebnisse des Team Management Profil Fragebogens von 281 Managern mit einer Rangliste ihrer präferierten Aufgaben. Weitere Untersuchungen, die letztlich alle die Frage

beantworten wollen, ob die Rollen mit den angenommenen Eigenschaften übereinstimmen, werden anschließend skizziert.

U1: Vergleich der Ergebnisse des Team Management Profil Fragebogens mit präferierten und aktuellen Arbeitsgebieten

281 Vollzeit Manager in Australien sollen

1. den Team Management Profil Fragebogen ausfüllen.
2. einen Fragebogen ausfüllen, auf dem sie zuerst die acht Arbeitsfunktionen nach ihren Präferenzen auf einer Skala von 1-8 einstufen sollten.
3. Gleiche Aufgabe wie 2. Allerdings eine Einstufung, die sortiert ist nach Häufigkeit, mit der man an einem Arbeitstag mit der Arbeitsfunktion beschäftigt ist.

Nun wurde überprüft, ob es die Skalen des Team Management Profil Fragebogens schaffen, die Arbeitspräferenz bzw. die tatsächliche Tätigkeit vorherzusagen.

Ergebnis: Die Arbeit, die eine Person präferiert, so wie sie es im Schritt 2 angegeben hat, korreliert signifikant mit den vom Team Management Profil Fragebogen gemessenen Arbeitspräferenzen, und zwar meistens auch in die erwartete Richtung. Das heißt, hat eine Person den Team Management Profil Fragebogen ausgefüllt, so konnte man mit einer sehr hohen Treffsicherheit aus diesem Ergebnis vorhersagen, welche Arbeit diese Person sehr gerne tut, welche nicht so gerne usw. Diese Ergebnisse erreichen alle das statistische Signifikanzniveau, zum Teil werden sie hochsignifikant. In Bezug auf die oben gestellte Hypothese könnte man nun sagen, dass die Rollen, die sich durch den Team Management Profil Fragebogen ergeben, zumindest mit dem subjektiven Urteil der einzelnen Personen über ihre Präferenzen übereinstimmen.

Beim dritten Punkt allerdings verfehlten zwei Skalen einen Zusammenhang der Vorlieben der Person mit dem tatsächlichen Arbeitsbereich. Es besteht offensichtlich kein Zusammenhang zwischen den Skalen Extraversion/ Introversion und Analytisch/ Begründet auf Überzeugung zur tatsächlichen Tätigkeit. Margerison & McCann erklären dies mit Forschungsergebnissen aus dem Bereich berufliche Präferenz, die zeigen, dass die Wahl des Berufes nicht nur abhängt von den bevorzugten Aufgaben,

sondern eben auch von Faktoren wie Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Situation etc. Diese Erklärung scheint der Autorin auch durchaus einleuchtend. In keinem Beruf kann man wahrscheinlich sämtliche Vorlieben „ausleben“.

Andere Untersuchungen, die ebenfalls als Konstruktvalidierungen zu bewerten sind, sollen nachfolgend nur kurz skizziert werden.

u2: Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzung

Auch diese Studie belegt die Gültigkeit des Team Management Profil Fragebogens. Hier vergleicht man die Einschätzungen, die eine Person von sich selbst hat, mit den Ergebnissen ihres Team Management Profil Fragebogens und mit den Einschätzungen, die der engste Kollege von dieser Person hat.

Ergebnis: Die Ergebnisse des Team Management Profil Fragebogen korrelieren signifikant mit der Selbsteinschätzung durch die Person. In 50% der Fälle ergab sich überhaupt kein Unterschied zwischen dem Ergebnis, den der Team Management Profil Fragebogen erbrachte und der Einschätzung, die die Person von sich selbst hat. Das heißt, eine Person würde dem Ergebnis des Team Management Profil Fragebogens in den meisten Bereichen zustimmen, es gibt allerdings auch Bereiche, in denen das Profil neue Information liefert (sonst könnte man die Personen ja auch gleich selbst befragen).

Es ergab sich keine signifikante Korrelation zwischen dem Team Management Profil Fragebogen und dem Rating durch den engsten Kollegen.

Dieses Ergebnis macht Sinn, wenn man davon ausgeht, das die untersuchten Personen ihre eigenen Präferenzen besser als ihre Kollegen beschreiben können.

Weltweite Datenanalyse als Basis weiterer Konstruktvalidierungen

Weltweit wurde der Team Management Profil Fragebogen an 73.698 Personen getestet. Diese Testung hatte das Ziel, eine Datengrundlage zu schaffen. Die erhobenen Daten können aber auch als weitere Bestätigung der Validität des Team Management Profil Fragebogen interpretiert werden. Anhand dieser Daten hat man Normen entwickelt, die es erlauben, Gruppen bezüglich ihrer ermittelten Profile miteinander zu vergleichen oder ein individuelles Profil mit dem durchschnittlichen Profil einer Berufsgruppe zu vergleichen. Gleichzeitig ist damit eine weitere

Konstruktvalidierung gelungen, da sich die Gruppen in Bezug auf ihr Profil voneinander unterscheiden. Das heißt, man könnte eine Hypothese formulieren, die besagt, dass ein Lehrer andere Rollen und andere Eigenschaften hat als ein Beschäftigter, der administrative Aufgaben hat. Dies wurde in den nachfolgenden Untersuchungen bestätigt.

U3: Vergleich von Funktionsbereichen

Hier stellen Margerison & McCann Beschäftigte aus einer Reihe von beruflichen Funktionsbereichen mit ihren spezifischen Profilen einander gegenüber. Es werden die Rollenpräferenzen von neun Funktionsbereichen untersucht: zum Beispiel Personen, die als Managing Director, in der Unternehmensplanung/Entwicklung, Personal/HR/Training/Recruitment, Finanzen/Buchhaltung Verkauf/Marketing/PR, Produktion/Konstruktion/Kontrolle, Design /R&D, Beratung oder Verwaltung tätig sind.

Interessanterweise kann man beim Vergleich der sich ergebenden Präferenzen über alle Personen und Tätigkeitsbereiche hinweg einen Schwerpunkt auf dem rechten Teil des Team Management Rades (v.a. Organisieren) erkennen.

Zwar ist über alle Funktionsbereiche hinweg ein derartiger Schwerpunkt auf den Rollen des rechten Teils des Team Management Rades zu konstatieren, dennoch sind die einzelnen Bereiche anhand ihrer Team Management Profile zu unterscheiden. So ergeben sich zum Beispiel Schwerpunkte von Produktions-/Konstruktions-/Kontroll-, Verwaltungs- und Finanz- Funktionen auf produzierende und inspizierende Rollen. Die Stichprobe der Managing Directors hat den höchsten Prozentsatz an Personen mit Präferenzen für Entwicklungs- Rollen'. Personen aus den Funktionsbereichen Unternehmensplanung/ Entwicklung zeigen den höchsten Prozentsatz bei den Promoting-Rollen. Die Berater- Stichprobe hat den höchsten Prozentsatz bei der Rollenpräferenz „Creator- Innovatoren“, Personen die im Personalbereich/HR/Training arbeiten sind am häufigsten Berichterstatter und Berater.

1 entwickeln hier im Sinne von auswählen, entscheiden und veranlassen

U4: Vergleich von Berufsgruppen

Der Vergleich verschiedener Berufsgruppen ist ebenfalls recht aufschlussreich. So hat man zum Beispiel das durchschnittliche Profil von 243 Lehrern ermittelt, und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen einen recht hohen Anteil an Reporter-Advisern festgestellt (Lehreranteil ist 14%; Produktions-/Projektingenieure beispielsweise nur 1%).

Eine Stichprobe bei Hewlett Packard ergab einen besonders hohen Anteil an Creator-Innovatoren.

Diese Ergebnisse sprechen für die Unterscheidbarkeit von Berufsgruppen mit dem Team Management Profil Fragebogen und sind ein schöner Beleg für dessen Validität. Sie zeigen im Prinzip, dass der Fragebogen „funktioniert“.

U5: Vergleich von Nationen

Interessante Prozentsätze ergibt auch der Vergleich der Profile in verschiedenen Nationen. Schweden hat 54% der Profile im Bereich Exploring, Malaysia 25% usw.

U6: Altersgruppen

Auch beim Vergleich verschiedener Altersgruppen entdeckte man Unterschiede. Interessant ist vor allem die Extraversions-/Introversions-Skala, die in den höheren Altersgruppen immer mehr zu höheren Introversionswerten tendiert. Man kann allerdings diesen Effekt nicht eindeutig als eine Funktion des Alterns interpretieren. Möglicherweise bestehen zwischen den Altersgruppen Unterschiede aufgrund von Einflüssen des Zeitalters, in denen die Menschen sozialisiert wurden (sogenannter Generationen- oder Kohorteneffekt). Die Einflüsse, die in diesem Zusammenhang von Bedeutung sein könnten, sind zum Beispiel veränderte Führungsüberzeugungen und -methoden.

Beziehung des Team Management Systems zu anderen, etablierten Verfahren

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

MBTI und Team Management System (TMS) haben die Wurzeln in der Theorie von Jung. Der MBTI allerdings hat den Anspruch, die Präferenzen einer Person in jedem

Lebensbereich zu erfassen. Zum Vergleich der Instrumente, die auf den ersten Blick sehr ähnlich erscheinen, zitieren Margerison & McCann drei Studien.

Exemplarisch sei die erste erläutert: In der australischen Studie ließ man 88 Personen beide Fragebögen ausfüllen, und berechnete den Zusammenhang zwischen den beiden Fragebögen. Das heißt, wenn eine Person im Team Management Profil Fragebogen im Sinne einer hohen Extraversion antwortet, ist das dann auch im MBTI so? Das heißt, messen beide Skalen, die sich Extroversion nennen, das gleiche?

Ergebnisse: Die Skalen haben nur einen sehr schwachen Zusammenhang. Hier gilt das gleiche, wie schon bei der Reliabilität beschrieben: Der Zusammenhang wird in einem Koeffizienten ausgedrückt, der zwischen 0 und 1 liegt. Je höher der Koeffizient umso ähnlicher sind die Skalen. Am ähnlichsten sind die Ergebnisse noch bei den E/I —Skalen. Und auch da eigentlich recht niedrig (0.62) Die Skala Judging und Perceiving im MBTI war nahezu unabhängig von der Strukturiert-Flexibel-Skala des Team Management Profil Fragebogen.

Nach Betrachtung weiterer Studien zum Vergleich der beiden Instrumente ist das Fazit, dass das individuelle Ergebnis in einem der beiden Verfahren nicht das Ergebnis des anderen Verfahrens vorhersagen kann.

Dieses Ergebnis wird von Margerison & McCann folgendermaßen interpretiert: Es lässt sich aus den Zahlen deutlich ablesen, dass beide Instrumente etwas Unterschiedliches messen. Der MBTI misst möglicherweise Präferenzen, die für alle Lebensbereiche gelten, während der Team Management Profil Fragebogen Vorlieben in Bezug auf Arbeit erhebt. Es wurden, um dies zu überprüfen, einige Leute hierzu befragt. Speziell die Unterschiede bei der J-P und S-F- Skala wurden hinterfragt. Viele antworteten in dem Sinne, dass sie im häuslichen Bereich eher wahrnehmend sind, während sie bei der Arbeit eher strukturiert vorgehen.

Eine Studie in den USA, die ebenfalls MBTI und TMS miteinander vergleicht, ergibt engere, aber immer noch moderate Zusammenhänge. So kann man schlussfolgern, dass die beiden Skalen, trotz einer gewissen Ähnlichkeit, doch noch ungeklärte Unterschiedlichkeiten aufweisen.

Belbin

Der Ansatz des Belbin hat wie die Theorie des Team Management Systems den Grundgedanken komplementärer Rollenbesetzung in Teams. Man geht bei beiden Verfahren davon aus, dass unterschiedliche Individuen messbare Präferenzen für eine Arbeit innerhalb eines Teams haben. Mindestens sechs der Teamrollen des Belbin sollten theoretisch denen des TMS äquivalent sein.

Das Ergebnis des Vergleichs erbrachte, dass die Rollen des Belbin nicht direkt in die des TMS übersetzbar sind. Das heißt, wenn jemand nach dem Belbin ein Chairman ist, ist er nicht automatisch im TMS ein Linker. Margerison & McCann stellen als Ergebnis des Vergleichs eine „Zentrale Gravitation fest“. Sie beschreiben damit die Tatsache, dass eine Rolle im Belbin sich in dem passenden Quadranten des TMS-Rades befindet, ohne einer einzigen bestimmte Rolle aus dem Quadranten zu entsprechen. Bei dieser Beobachtung gibt es zwei wichtige Ausnahmen: Der TMS Creator-Innovator hat keinerlei Entsprechung zu einer bestimmten Rolle im Belbin. Für diesen Typ scheint es im Belbin also keine eigene Rolle zu geben.

Die zweite Ausnahme ist der Chairman des Belbins. Dieser findet keine Entsprechung im TMS-Modell. Eine Erklärung hierfür ist, dass die Führungsrolle im TMS-System nicht nur über die acht Rollen gemessen wird, sondern in einem extra Fragebogen, dem Linking Skills Profile Questionnaire. Die Autoren des TMS argumentieren, dass Führung eine Leistung für sich ist, die jedes Teammitglied zusätzlich zur speziellen Teamrolle übernehmen kann. Demnach ist das Ergebnis des Vergleichs mit dem Belbin durchaus erwartungsgemäß, nämlich die Tatsache, dass die Linking-Führungsrolle verteilt ist auf die üblichen Rollen des Belbin, ohne eine direkte Entsprechung mit einer Rolle zu haben. Dies ist ein interessantes Ergebnis, das ein vielversprechendes Thema für zukünftige Forschungsarbeiten bietet.

Insgesamt muss man bei diesen Ergebnissen bedenken, dass die Stichprobe recht klein ist und manche der Rollen gar nicht besetzt wurde. Dies führt zu einer eingeschränkten Interpretierbarkeit dieser Studie.

The 16 Personality Factors Questionnaire (16PF)

Diese Studie stellt einen Zusammenhang her zwischen einem allgemeinen Persönlichkeitsfragebogen und dem Team Management System. Der 16 PF ist ein Fragebogen, der 16 Dimensionen der Persönlichkeit annimmt, die bei einem Individuum unterschiedlich stark ausgeprägt sein können: zum Beispiel Faktor A beschreibt eine Dimension von Schizothymie (entspricht einem niedrigen Punktwert und damit den Eigenschaften zurückhaltend, kühl, kritisch usw.) bis Zykllothymie (hoher Punktwert: warmherzig, leichtlebig, teilnehmend etc.).

Für jede Präferenz, die der TMS ergibt, hat man nun Zusammenhänge zum 16PF untersucht. Das heißt, man betrachtete die Präferenz einer Person und gleichzeitig das Persönlichkeitsprofil, das sich aus dem 16PF ergab.

Das Verhältnis von Extraversion und 16 PF sieht beispielsweise folgendermaßen aus:

Eine Präferenz für Extraversion korreliert signifikant mit den 16PF Faktoren A (siehe oben), E (Unterwürfigkeit — Dominanz) und H (scheu, furchtsam, zurückgezogen — abenteuerlustig, ungehemmt, forsch). Hohe Extraversion kann assoziiert werden mit emotionalem Ausdruck und der Vorliebe, mit anderen Leuten zusammenzusein (Faktor A), ein hohes Level an Dominanz und Unabhängigkeit (Faktor E) und Abenteuerlust, Impulsivität etc. (Faktor H).

Die Skalen Extraversion und Introversion sowie die Skala Praktisch-Kreativ zeigten signifikante Zusammenhänge zum 16PF. Die beiden anderen Skalen verfehlten das Signifikanzniveau (Analytisch, Überzeugung und Strukturiertheit, Flexibilitäts-Präferenzen). Dies wird von den Autoren zu Recht als enttäuschend bewertet. Eine Erklärung wird nicht vorgeschlagen...

Die signifikanten Zusammenhänge der anderen Skalen sind dennoch ein weiterer, wichtiger Baustein im Rahmen der Konstruktvalidierung des TMS.

Nicht alle der zahlreichen Studien zum Team Management System allgemein bzw. zum Team Management System Fragebogen können an dieser Stelle dargestellt werden. Die vorliegende Auswahl soll einen Einblick in die umfassende Forschungstätigkeit bieten, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Fazit: Die Validität des Team Management Profil Fragebogen ist hinreichend belegt. Zahlreiche Forschungsbemühungen zeugen von einer breiten wissenschaftlichen Basis des Instruments. Einige offene Punkte, die auch in dieser Zusammenfassung herausgestellt wurden, sollten in erster Linie als Anregung für weitere Forschungsaktivitäten verstanden werden.