

# Management-Potenzial-Kurztest (MPT-K)

---

## Skalendokumentation und Normen

Autor: Dr. L. Satow

Version:1 / 2011

Kostenlose Online-Version und weitere Infos: [www.career-test.de](http://www.career-test.de)

Bitte mit folgender Quellenangabe zitieren:

**„Satow, L. (2011). Management-Potenzial-Kurztest (MPT): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)). „**

Lizenziert unter Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINFÜHRUNG</b> .....	<b>3</b>
ZIELSETZUNG.....	3
KONSTRUKTION DER ITEMS .....	3
LIZENZ .....	3
ÜBER DEN AUTOR .....	3
WEBLINKS .....	3
<b>2. NORM- UND VALIDIERUNGSSTICHPROBE</b> .....	<b>4</b>
BESCHREIBUNG DER STICHPROBE .....	4
ZUSAMMENFASSUNG.....	6
<b>3. STRUKTUR UND RELIABILITÄT</b> .....	<b>7</b>
STRUKTUR DER ITEMS .....	7
RELIABILITÄT .....	9
<b>4. VALIDITÄT</b> .....	<b>10</b>
KORRELATION MIT ANDEREN SKALEN .....	10
ZUSAMMENHANG MIT TÄTIGKEIT UND EINKOMMEN .....	11
ZUSAMMENFASSUNG.....	12
<b>5. NORMIERUNG</b> .....	<b>13</b>
NORMEN.....	13
<b>6. ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	<b>14</b>
<b>LITERATUR</b> .....	<b>15</b>
<b>STICHWÖRTER</b> .....	<b>15</b>
<b>ANHANG</b> .....	<b>16</b>
ITEMS UND AUSWERTUNG .....	16

## 1. Einführung

### Zielsetzung

Der Management-Potential-Kurztest (MPT-K) wurde entwickelt, um möglichst effizient das Potential eines Bewerbers oder Mitarbeiters in den drei wichtigen Bereichen Team-Führung, Durchsetzungsvermögen und unternehmerischen Denkens zu bestimmen. Der Management-Potential-Kurztest gibt dazu relevante Situationen mit Lösungs- und Handlungsalternativen vor, aus denen der Teilnehmer auswählt. Hauptanwendungsgebiet des Management-Potential-Kurztests ist das Online-Recruitment bzw. Screening von Bewerbern.

### Konstruktion der Items

Für die meisten Items wurden typische Management-Situationen mit Lösungsmöglichkeiten als Items formuliert. Bei den Situationen handelt es sich um reale Situationen, die von Managern am Anfang ihrer Karriere bewältigt werden mussten. Der Teilnehmer erhält pro Item 0 bis 3 Punkte - je nach dem, welche Lösung ausgewählt wird.

Ein besonders Augenmerk galt dabei der Erhöhung der Validität durch ein möglichst starkes Ego-Involvement (vgl. Sarges, 2008) sowie der Absicherung gegenüber einer bewussten Verfälschung der Ergebnisse durch weitgehend vergleichbar attraktive Antwortmöglichkeiten und das Bewertungsschema.

### Lizenz

Der Management-Potential-Kurztest von Dr. L. Satow steht unter einer Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported Lizenz (BY NC SA):

- Der Tests darf ausschließlich für nichtkommerzielle Zwecke (Forschung, Selbsttest) kostenlos genutzt werden
- Der Autor Dr. L. Satow muss namentlich genannt werden mit Quellenangabe.
- Der Test darf nur unter gleichen Bedingungen verändert und weitergeben werden

Jede kommerzielle, gewerbliche Nutzung, z.B. in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer Beratung, bedarf der ausdrücklichen Genehmigung und Lizenzierung durch den Autor.

Kontakt: [mail@drsadow.de](mailto:mail@drsadow.de)

### Über den Autor

Dr. L. Satow studierte Psychologie in Göttingen und Berlin und wurde im Jahr 2000 an der Freien Universität Berlin promoviert. Dr. Satow ist als Psychologe in der Wirtschaft tätig und Mitbegründer des Psychologieportals [www.career-test.de](http://www.career-test.de).

### Weblinks

Die Online-Version des Tests sowie weitere Informationen sind verfügbar unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)

## 2. Norm- und Validierungsstichprobe

Der Management-Potential-Kurztest wird kostenlos und anonym als Testtraining auf dem Karriereportal [www.career-test.de](http://www.career-test.de) angeboten. In der Zeit von Juni 2010 bis Dezember 2010 wurde der Test 8.474 mal durchgeführt. Durch sukzessiven Ausschluss von inkonsistenten Daten (siehe Tabelle 1) verblieben 5748 Datensätze in der Norm- und Validierungsstichprobe.

Tabelle 1. Schritte zur Bereinigung des Datensatzes

Schritt	Datensätze vorher	Datensätze hinterher	Ausgeschlossene Datensätze
Ausschluss von Datensätzen mit inkonsistenten Daten	8474	6992	1482
Ausschluss von Personen, die den Test „nur mal ausprobieren wollten“	6992	6564	428
Ausschluss von Wiederholungen	6564	5817	747
Ausschluss von nicht plausiblen Daten: „Arbeitslose“ und „Studenten“, die angaben, ein Einkommen über 5000 EUR zu haben	5817	5748	69

## Beschreibung der Stichprobe

Das Geschlechterverhältnis ist mit 2994 weiblichen Teilnehmern und 2754 männlichen Teilnehmern in etwa ausgeglichen. Die meisten Teilnehmer (2095) sind zwischen 20 und 30 Jahren alt und verfügen entweder über Abitur (46%). Entsprechend viele Teilnehmer können ein Diplom (29%) vorweisen. Die meisten Teilnehmer sind Angestellte (43%), und das monatliche Einkommen der meisten Teilnehmer bewegt sich im Bereich bis 3000 EUR.

Tabelle 2. Geschlecht

Geschlecht	Anzahl
Männlich	2754 (48%)
Weiblich	2994 (52%)
Gesamt	5748

Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

Tabelle 3. Alter

Alter	Anzahl
< 20	662 (12%)
20 – 30	2095 (37%)
31 – 40	1370 (24%)
41 – 50	1164 (20%)
> 50	457 (8%)
Missing	0
<b>Gesamt</b>	<b>5748</b>

Tabelle 4. Schulabschluss

Schulabschluss	Anzahl
Abitur	2660 (46%)
Fachabitur	845 (15%)
Realschule	1186 (21%)
Hauptschule	438 (8%)
Anderes	606 (11%)
Missing	13
<b>Gesamt</b>	<b>5748</b>

Tabelle 5. Studium und Berufsausbildung

Studium / Berufsausbildung	Anzahl
Promotion	174 (3%)
Diplom	1672 (29%)
Master	454 (8%)
Meister	228 (4%)
Lehre	1627 (28%)
Andres	1525 (27%)
Missing	0
<b>Gesamt</b>	<b>5748</b>

Tabelle 6. Berufstätigkeit

Berufstätigkeit	Anzahl
Selbständig	425 (7%)
Beamter	224 (4%)
Angestellter	2460 (43%)
Arbeiter	192 (3%)
Arbeitslos	808 (14%)
Student	929 (16%)
Missing	14
<b>Gesamt</b>	<b>5748</b>

Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

**Tabelle 7. Monatliches Einkommen**

<b>Einkommen</b>	<b>Anzahl</b>
> 9000	140 (2%)
7000 – 9000	127 (2%)
5000 – 7000	352 (6%)
3000 – 5000	1056 (18%)
1000 – 3000	1709 (30%)
< 1000	2161 (38%)
Missing	203
<b>Gesamt</b>	<b>5748</b>

### **Zusammenfassung**

In vier Qualitäts-Schritten und mit relativ geringem Datenverlust, konnte ein hinreichend großer, konsistenter Datensatz mit 5748 Teilnehmern erzeugt werden. Aufgrund der demographischen Kennwerte eignet sich der Datensatz als Norm- und Validierungsstichprobe.

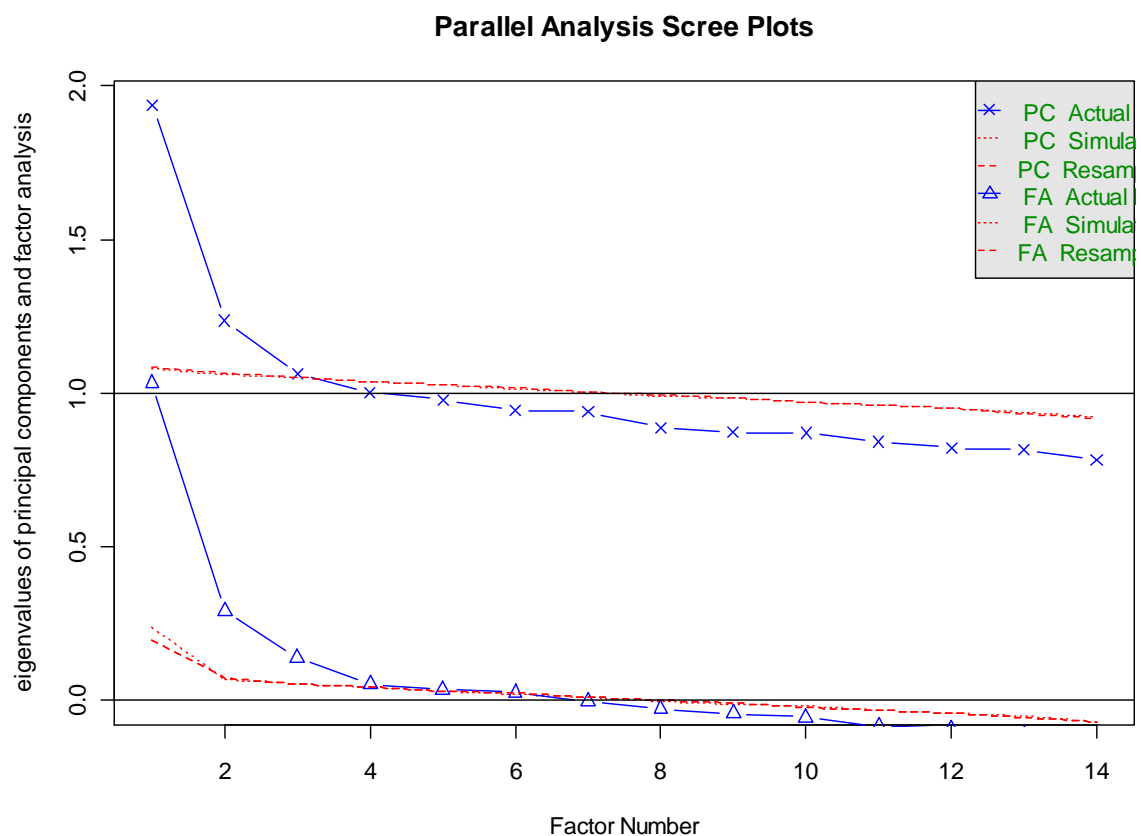
### 3. Struktur und Reliabilität

Das ursprüngliche Itempool umfasste 17 Items. Mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse konnte die Anzahl auf 14 Items reduziert werden - bei gleichzeitiger Optimierung der Itemstruktur.

Alle Analysen wurden mit dem Statistikprogramm R 2.12.1 durchgeführt.

#### Struktur der Items

Dem Scree-Plot ist zu entnehmen, dass den 14 Items wie erwartet eine Hauptkomponente zugrunde liegt, die als Management-Potential bezeichnet werden kann.



Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

Entsprechend wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt. Die standardisierten Ladungen bewegen sich .18 (Item6) und .52 (Item4).

Das Item4 mit der höchsten Ladung lautet:

**„Ihr Bereichsleiter schreibt Ihnen eine E-Mail, in der er das Produkt, an dem Sie maßgeblich mitgewirkt haben, ausdrücklich lobt: Analysten sähen in Ihrem Produkt ein Alleinstellungsmerkmal für ihr Unternehmen. Wie antworten Sie auf diese E-Mail?“**

Die Antwortmöglichkeit mit den meisten Punkten (2) lautet:

**„Das sage ich schon immer. Ich frage mich nur, warum dieses Alleinstellungsmerkmal immer noch nicht ausreichend über die Marketing-Abteilung vermarktet wird. Wer sorgt eigentlich dafür?“**

Und bringt sowohl unternehmerisches Denken als auch Durchsetzungsvermögen zum Ausdruck.

Tabelle 8. Faktorladungen der 14 Items

	Ladung
Item1	0.33
Item2	0.41
Item3	0.29
Item4	0.52
Item5	0.47
Item6	0.18
Item7	0.45
Item8	0.29
Item9	0.26
Item10	0.34
Item11	0.30
Item12	0.30
Item13	0.45
Item14	0.45

## Reliabilität

Auch wenn den Items eine Hauptkomponente zu Grunde liegt, erfasst der Kurztest ein heterogenes Konstrukt mit den drei Aspekten Team-Führung, Durchsetzungsvermögen und unternehmerisches Denken. Es erscheint von daher nicht verwunderlich, dass die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha = 0.50) eher gering ausfällt. Ein besseres Maß zur Schätzung der Reliabilität, ist die Re-Test-Reliabilität.

Tabelle 9. Kennwerte für die Skala Extraversion

Item	Mittelwert	SD	Trennschärfe
Item1	0.264	0.50	0.22
Item2	0.642	0.82	0.30
Item3	0.256	0.44	0.20
Item4	0.312	0.53	0.39
Item5	0.303	0.66	0.34
Item6	0.174	0.38	0.12
Item7	0.265	0.44	0.33
Item8	1.436	0.64	0.20
Item9	0.065	0.35	0.17
Item10	0.220	0.56	0.23
Item11	0.367	0.76	0.21
Item12	0.470	0.58	0.21
Item13	0.178	0.38	0.33
Item14	0.256	0.64	0.33

## 4. Validität

Im Folgenden werden wichtige Belege für die Validität des Management-Potential-Kurztests (MPT) berichtet.

### Korrelation mit anderen Skalen

Der Management-Potential-Kurztests sollte mit anderen Eigenschaften, die Manager auszeichnen, wie z.B. Extraversion und Stressbewältigung, korreliert sein, nicht jedoch z.B. mit dem IQ. Zur Überprüfung beantworteten die Teilnehmer der Norm- und Validierungsstichprobe auch Items zu Neurotizismus, Extraversion (beides B5T), Zahlenreihenfortsetzen und Stressbewältigung (BriefCOPE).

Es finden sich die erwarteten Korrelationen: Der MPT-K korreliert negativ mit Neurotizismus, Self-Blame (SB) und positiv mit Extraversion und aktiver Stressbewältigung (AC). Dabei ist er gleichzeitig unabhängig vom IQ.

Insgesamt zeigen die Korrelationen, dass der MPT-K ein eigenständiges Konstrukt erfasst und keine Überlappungen mit anderen eher allgemeinen Merkmalen aufweist.

**Tabelle 10. Korrelationen mit anderen Merkmalen**

	MPT	N	E	IQ	AC	SB	ES	IS	PR	DC	HC
MPT	1.00										
N	-0.13	1.00									
E	0.09	-0.37	1.00								
IQ	-0.02	-0.06	-0.03	1.00							
AC	0.14	-0.41	0.33	-0.01	1.00						
SB	-0.12	0.69	-0.31	-0.06	-0.37	1.00					
ES	-0.11	-0.02	0.22	0.05	0.09	0.01	1.00				
IS	-0.12	-0.06	0.26	0.01	0.14	-0.03	0.55	1.00			
PR	0.00	-0.30	0.36	-0.01	0.39	-0.28	0.14	0.18	1.00		
DC	0.01	0.40	-0.11	-0.06	-0.19	0.41	-0.01	-0.03	-0.15	1.00	
HC	0.06	-0.20	0.25	0.00	0.23	-0.19	0.16	0.13	0.41	-0.06	1.00

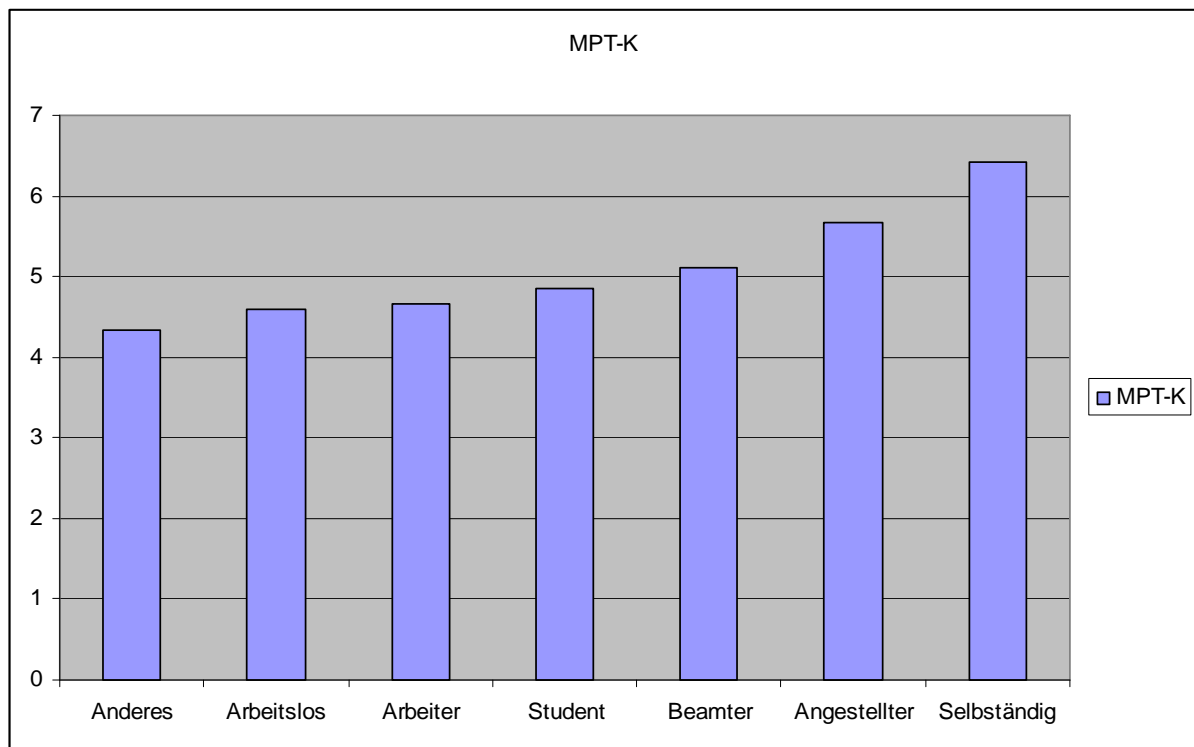
Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

Personen mit hohen MPT-K Werten sind demnach eher aus sich herausgehend, aktiv und risikofreudig. Sie versuchen, Probleme selbst zu lösen, und verfallen nicht in Selbstmitleid.

## Zusammenhang mit Tätigkeit und Einkommen

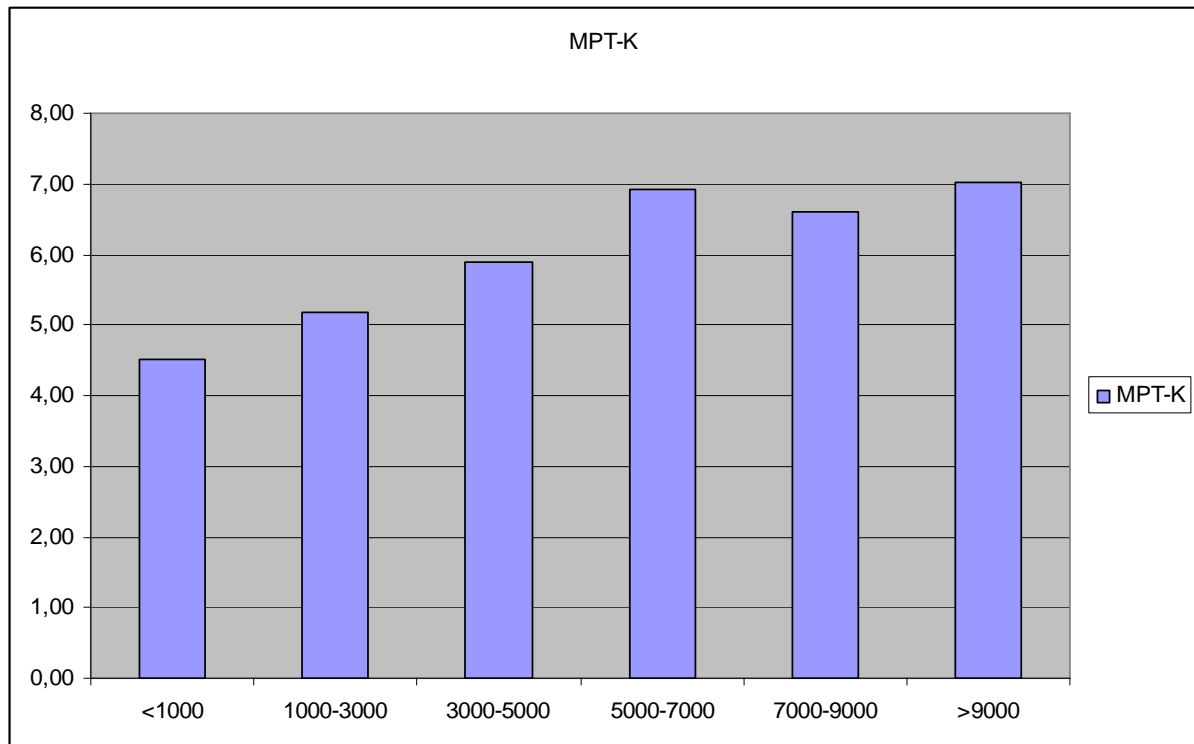
Die Teilnehmer der Norm- und Validierungsstichprobe wurden auch zur ihrer Tätigkeit und ihrem Einkommen befragt. Dabei zeigten sich hochsignifikante Zusammenhänge sowohl mit dem monatlichen Einkommen (Abbildung 2) als auch mit der aktuellen Tätigkeit (Abbildung 1). Erwartungsgemäß erreichten Selbständige die höchsten Werte im MPT-K, während Arbeitslose und Arbeiter die niedrigsten Werte aufwiesen.

Abbildung 1. MPT-K Skalenwerte und Tätigkeit.



Auch mit dem Einkommen zeigten sich die erwarteten Unterschiede: Ab einem Einkommen von monatlich 5000 EUR (Managementgehälter) wurden die höchsten Werte im MPT-K erzielt.

Abbildung 2. Skalenwerte in Abhängigkeit vom Einkommen.



## Zusammenfassung

Auch wenn die interne Konsistenz des Tests erwartungsgemäß eher niedrig ausfällt, als z.B. die Konsistenz von klassischen Persönlichkeitsskalen mit Likert-Antwortskala, finden sich überzeugende Hinweise auf die Validität:

Personen mit hohen MPT-K-Werten

- sind eher extravertiert, risikofreudig und gesellig
- bemühen sich aktiv um die Lösung von Problemen
- sind Selbständige und Angestellte mit überdurchschnittlich hohem Einkommen

-

## 5. Normierung

### Normen

Im Folgenden werden die Normwerte für Männer und Frauen (jeweils 30 Jahre oder jünger und älter als 30 Jahre) berichtet.

In den ersten fünf Spalten ist der Rohwert der Skala zu suchen, der durch Summieren der Items ermittelt wird. In der letzten Spalte findet sich der Normwerte (Stanine). Es wird empfohlen, ausschließlich die Stanine-Werte zu verwenden. Es gilt: Die meisten Menschen erreichen einen Wert zwischen 4 und 6 (54%) und etwa 80% einen Wert zwischen 3 und 7.

Interpretation der Werte:

1-3: Unterdurchschnittliches Management-Potential (geringes Durchsetzungsvermögen, wenig ausgeprägtes unternehmerisches Denken, kaum Führungsqualitäten)

4-6: Durchschnittliches Management-Potential

7-9: Hohes Management-Potential (hohes Durchsetzungsvermögen, stark ausgeprägtes unternehmerisches Denken, gute Führungsqualitäten)

### Normen

Punkte					Norm
Alle	Frauen 30J oder jünger	Frauen älter als 30 Jahre	Männer 30J oder jünger	Männer älter als 30 Jahre	Stanine
<b>0</b>	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>1</b>	1	1	1	1	<b>2</b>
<b>2</b>	2	2	2,3	2	<b>3</b>
<b>3</b>	3	3	4	3,4	<b>4</b>
<b>4</b>	4	4	5	5	<b>5</b>
<b>5,6</b>	5,6	5	6,7	6,7	<b>6</b>
<b>7,8</b>	7	6,7	8,9	8	<b>7</b>
<b>9,10</b>	8,9	8,9	10,11	9,10,11	<b>8</b>
<b>11-19</b>	10-18	10-18	12-18	12-19	<b>9</b>
Min = 0	0	0	0	0	
Max = 19	18	17	18	19	
M = 5,22	4,917	4,721	5,694	5,680	
SD = 2,88	2,746	2,587	2,982	3,065	
N = 5408	1019	1784	943	1662	

Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

## 6. Zusammenfassung

Der Management-Potential-Kurztest (MPT-K) erfasst mit 14 Items wichtige Aspekte erfolgreichen Managements, wie Durchsetzungsvermögen, unternehmerisches Denken und Führungsqualitäten. Die Items wurden in Hinblick auf ein möglichst starkes Ego-Involvement konstruiert. Der Verfahren eignet sich damit insbesondere für das Bewerber-Screening (Vorauswahl) im Rahmen eines Online-Recruitment -Prozesses.

Eine Hauptkomponentenanalyse bestätigte die angenommene Struktur mit einer Hauptkomponente – auch wenn die interne Konsistenz eher gering ausfällt.

Es fanden sich überzeugende erste Hinweise auf die Validität. Die höchsten MPT-K Werte erreichen Personen, die selbständig oder angestellt sind und ein überdurchschnittlich hohes Gehalt aufweisen.

Online-Version und weitere Infos unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)

Satow, L. (2011). Management-Potential-Kurztest (MPT-K): Skalendokumentation und Normen. (erhältlich unter [www.career-test.de](http://www.career-test.de)).

## Literatur

Sarges, W. (2006). Management-Diagnostik. In Petermann, F. & Eid, M.(Hrsg.), *Psychologische Diagnostik* (S. 739-746). Göttingen: Hogrefe.

Sarges, W. (2008). Ego-Involvement – ein vernachlässigtes Prinzip in der Eignungsdiagnostik. In W. Sarges & D. Scheffer (Hrsg.), *Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik* (S. 17-30). Göttingen: Hogrefe.

Th. Steiger, E. Lippmann: *Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte*. 3. Aufl., Heidelberg 2008

Wolthuis, J. (2000). Motivation und Führungsverhalten.

## Stichwörter

Führungspsychologie, Managementdiagnostik

## Anhang

### Items und Auswertung

Für jedes Item werden mehrere Lösungsmöglichkeiten vorgegeben, für die 0 bis 2 Punkte erzielt werden können. Lösungsmöglichkeiten und Bewertungsschema auf Anfrage beim Autoren erhältlich.

Nr.	Item-Text
1	<b>Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu: Während andere noch schwätzen, schaffe ich Tatsachen. Ich bitte lieber hinterher um Entschuldigung als vorher um Erlaubnis. Es war für mich noch nie ein Problem, Geldgeber und Sponsoren zu finden. Auch wenn es schwierig wird, bleibe ich ruhig und gehe analytisch vor. Erst denken, dann reden.</b>
2	<b>Sie müssen mit 52 Jahren ihren Managerposten räumen, weil der Vorstand gewechselt hat. Man bietet Ihnen einen sehr gut bezahlten, ruhigen Posten in einer Niederlassung an oder eine hohe Abfindung. Was wählen Sie?</b>
3	<b>Sie schreiben Ihre Diplomarbeit über Knowledge Management. Welchen Titel wählen Sie?</b>
4	<b>Ihr Bereichsleiter schreibt Ihnen eine E-Mail, in der er das Produkt, an dem Sie maßgeblich mitgewirkt haben, ausdrücklich lobt: Analysten sähen in Ihrem Produkt ein Alleinstellungsmerkmal für ihr Unternehmen. Wie antworten Sie auf diese E-Mail?</b>
5	<b>Sie sind Projektleiter für ein kleines unkritisches Projekt. Ihnen wurde eine neue Kraft als Elternzeitvertretung zugeordnet. Nach einigen Wochen erklärt Ihnen die neue Kraft, dass sie gerne näher bei ihrem Freund leben würde, und daher lieber in einer anderen Geschäftsstelle sitzen würde. Nach wie vor würde sie aber im Projekt mitarbeiten. Was tun Sie?</b>
6	<b>Vor kurzem wurde ein neuer Bereichsleiter eingesetzt, der direkt an den Vorstand berichtet. Als der Bereichsleiter in ihrer Abteilung vorbeikommt, wirkt er freundlich und scheint begeistert, verlangt aber, dass Sie umgehend zwei Mitarbeitern (10%) kündigen. Was tun Sie?</b>
7	<b>Sie haben einen Bewerber eingestellt, der sich in der Probezeit als leicht zwanghaft herausstellt. Außerdem kommen Sie mit dem neuen Mitarbeiter nicht richtig zurecht. Kurz vor Ablauf der Probezeit meldet sich ein anderer geeigneter Bewerber. Was tun Sie?</b>
8	<b>Sie managen ein kleines Team. Die Team-Assistentin fällt für eine Woche aus. Es müssen jedoch dringend größere Mengen an Unterlagen für Sie kopiert werden. Was tun Sie?</b>
9	<b>Einer Ihrer 13 Mitarbeiter trinkt zu viel. Als Sie gemeinsam mit ihm früh morgens eine stressige Dienstreise antreten wollen, erscheint er nicht. Was tun Sie?</b>
10	<b>Sie werden in den nächsten Monaten zum Manager befördert. Ob dadurch Ihr Gehalt steigt, wissen Sie noch nicht. Vorher müssen Sie sich noch ein neues Auto kaufen. Einen Fokus oder einen Passat könnten Sie sich bei Ihrem jetzigen Gehalt bequem leisten. Für welchen Wagen für Ihre vierköpfige Familie entscheiden Sie sich?</b>
11	<b>Sie wechseln die Position. Ihre alte Stelle wird neu ausgeschrieben. Flüchtig kennen Sie</b>

---

	<b>jemanden, der ganz gut auf die Stelle passen würde - aber einen ganz anderen Ansatz als Sie verfolgt und sicherlich vieles umkrempeln wird. Was tun Sie?</b>
12	<b>Sie sind eine junge Physikerin an einem angesehenen Institut und arbeiten an Ihrer Doktorarbeit. Ihr Professor fördert Sie. Nur der andere, weniger begabte Assistent des Professors legt Ihnen Steine in den Weg, macht sexistische Andeutungen und verhält sich in Ihrer Anwesenheit abstoßend und rüpelhaft. Wie verhalten Sie sich?</b>
13	<b>Durch Zufall erfahren Sie, dass eine neue, jüngere und schlechter qualifizierte Kollegin deutlich mehr als Sie verdient. Was tun Sie?</b>
14	<b>Sie werden mit 40km/h zu viel geblitzt. Ihnen droht nun der Verlust des Führerscheins. Was tun Sie?</b>

---