



Rezension für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Verfahren

Leadership Judgement Indicator LJI

Neubauer, A.C., Bergner, S. & Felfe, J. (2012). Bern: Verlag Hans Huber.

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der Leadership Judgement Indicator (LJI) ermöglicht es, die *Urteilsfähigkeit* und die bevorzugten *Entscheidungsstile* einer Führungskraft zu erfassen. Als Einsatzgebiete können die Personalentwicklung und Personalberatung (insbesondere Führungskräfteentwicklung), der Trainings- und Coaching-Bereich sowie die Beurteilung von Führungskräften angeführt werden.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Der LJI kann bei Erwachsenen mit Führungserfahrung oder -ambitionen eingesetzt werden.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Führungskräfte sind häufig mit komplexen Situationen konfrontiert, in denen sie schnell angemessene Entscheidungen treffen müssen. Dabei sind sie nicht nur gefordert, sachlich richtig zu urteilen, sondern auch gleichzeitig kompetent und geschickt mit Mitarbeitern bzw. dem gesamten Team umzugehen. Der LJI ermöglicht es, die Urteilsfähigkeit und die bevorzugten Entscheidungsstile einer Führungskraft in unterschiedlichen Entscheidungssituationen zu erfassen: Anhand von 16 komplexen Situationsbeschreibungen aus dem Führungskontext werden unterschiedliche Führungssituationen repräsentiert. Für jedes Szenario sind vier Handlungsansätze (*direktiv, konsultativ, einvernehmlich und delegativ*) auf einer 5-stufigen Ratingskala hinsichtlich ihrer Angemessenheit im Führungskontext zu beurteilen. Aus der Bearbeitung der 16 Szenarien wird einerseits ein *Präferenzwert* erhoben, der die individuelle Neigung zum Einsatz der vier Führungsstile erfasst. Da in den verschiedenen Szenarien jeweils unterschiedliche Führungsstile als adäquat angenommen werden, lassen sich andererseits auch für jeden der vier Stile *Judgement Scores* ableiten, die die persönliche Befähigung zur korrekten Beurteilung der Adäquatheit des jeweiligen Stils in der gegebenen Situation reflektieren. Schliesslich kann aus den vier Judgement Scores auch ein *Judgement Score Gesamt* berechnet werden, der als Generalfaktor der Fähigkeit bzw. Fertigkeit zur situationsadäquaten Beurteilung von Führungsstilen herangezogen werden kann.

1.4 Material

Manual, Testheft, Auswertungsprogramm (Hogrefe TestSystem) oder komplett computergestützt via das Hogrefe TestSystem.

1.5 Anwendungen

1.5.1 Durchführung und Auswertung

Durchführung

Für die Durchführung gibt es keine zeitliche Begrenzung. Sie beträgt durchschnittlich rund 40 Minuten. Die Testung kann entweder komplett computergestützt (im Hogrefe TestSystem) oder mittels Papier-Bleistift erfolgen.

Auswertung

Die Auswertung erfolgt automatisch über ein Auswertungsprogramm des Hogrefe TestSystems. Eine Auswertung von Hand ist nicht möglich.

1.5.2 Interpretation

Nebst den Roh- und Normwerten wird via das Hogrefe TestSystem ein ausführlicher Ergebnisreport ausgegeben.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 Vom Autor / Von den Autoren geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität:

Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität sind gegeben.

Reliabilität:

Die Reliabilitäten (Cronbachs Alpha) der Präferenzwerte bewegen sich zwischen .71 und .75, diejenigen der Judgement Scores zwischen .14 und .48.

Validität:

Im Manual werden mittlere Zusammenhänge mit den selbsteingeschätzten persönlichen Entscheidungspräferenzen berichtet. Präferenzen für den einvernehmlichen und delegativen Stil korrelieren darüber hinaus positiv mit transformationaler Führung, während eine Präferenz für den direktiven Stil negativ mit transformationaler Führung korreliert. Die kriteriumsbezogene Validierung erfolgte u.a. mit Bezug auf die hierarchische Position, die Dauer der Führungserfahrung, die Anzahl an Mitarbeitern/-innen und das Einkommen. Es ergaben sich moderate Zusammenhänge mit diesen Validierungskriterien. So korrelierte der Judgement Score Gesamtwert mit dem Einkommen (im Banken- und Versicherungsbereich) beispielsweise mit .34.

1.6.2 Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

-

1.6.3 Normen

Die Normierung erfolgte anhand von 485 deutschsprachigen Führungskräften. Es liegen Normen für die Gesamtstichprobe, getrennt für Frauen und Männer, sowie für Führungskräfte mit langjähriger Führungserfahrung (mehr als 5 Jahre) und geringerer Führungserfahrung (weniger als 5 Jahre) vor.

1.7 Literaturhinweise

-

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Der LJI eignet sich gut zur Beurteilung der sozialen Kompetenzvoraussetzungen an Führungskräfte. Aber auch zur Diagnostik und Korrektur belastenden Fehlverhaltens (Burnout-Prävention) einer Führungsperson ist der LJI einsetzbar, denn es gibt belastendere und weniger belastende Führungsstile.

2.2 Kritik / Grenzen

Der Test erlaubt keine Aussagen hinsichtlich der Motivation und des Potentials der Klienten/-innen in den vier Führungsstilen. Dies wäre jedoch insbesondere bei ungünstigen Ergebnissen wünschenswert und weiterführend.

Auf den ersten Blick mögen die niedrigen internen Reliabilitäten der *Judgement Scores* störend wirken. Die Autoren erklären jedoch plausibel, dass das Mass der internen Konsistenz nach Cronbachs Alpha generell ungeeignet sei, um die Reliabilität der *Judgement Scores* zu beziffern – die Retest-Reliabilität wäre angemessener gewesen, wobei diese nicht nachgewiesen wird.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Insbesondere bei positiven Ergebnissen können den Klienten/-innen generell gute soziale Kompetenzvoraussetzungen (situativ angepasste Führungs- und Entscheidungsstile) an eine Führungslaufbahn angerechnet werden. Es lassen sich aber auch Verhaltens-Effektivität in Führungssituationen und die soziale Akzeptanz als Führungskraft abschätzen und so Hinweise auf belastende Verhaltensweisen finden, die im Verhalten der Führungskraft begründet sind.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.