

## Das Verfahren

profilingvalues 

## Hintergrund- und Validierungsstudien

*von Ulrich Vogel*

### INHALT

1. EINLEITUNG .....	2
2. KONSTRUKTVALIDITÄT UND -ZUVERLÄSSIGKEIT .....	4
3. DIE RHO-KORRELATION .....	8
4. VALIDIERUNG GEGEN DAS VERFAHREN 16 PF VON CATTELL .....	9
5. PROFESSIONELLE HOCHLEISTUNGSSTUDIE .....	14
6. WEITERE GESCHÄFTSBEZOGENE VALIDIERUNGSSTUDIEN .....	18
7. INTERKULTURELLE STUDIEN .....	23
8. ZUSAMMENFASSUNG .....	27

## 1. EINFÜHRUNG

*profilingvalues* dient als moderne Online-Geschäftsanwendung, die auf der formalen Axiologie, d. h. der Wissenschaft der Werte, basiert. Der *profilingvalues-Bericht* und seine professionelle Interpretation helfen bei der Auswahl von Kandidaten oder der Beförderung von Mitarbeitern und geben Empfehlungen für eine optimale Leistung bei der Personalentwicklung.

*profilingvalues* wurde von Dr. Ulrich Vogel entwickelt. Es basiert auf dem Hartman Value Profile (Hartman-Werteprofil, HVP)<sup>1</sup> bzw. dem Hartman-Inventar, das sowohl international als auch in verschiedenen Umgebungen, einschließlich vieler Geschäftsumgebungen, umfassend validiert wurde.

Eine kurze Beschreibung der HVP-Leistungsindikatoren und -mechanismen wurde von The Brooks Group veröffentlicht und wird in den folgenden Absätzen zitiert<sup>2</sup>.

„Das Hartman-Werteprofil ist das Ergebnis des verstorbenen Dr. Robert S. Hartman und wird vom Robert S. Hartman Institute in Tennessee vertreten. Es ist eine Papier- und Bleistiftübung, die erfordert, dass das Thema achtzehn verschiedene Aussagen in zwei verschiedenen Listen ordnet. Diese erzwungene Rangfolge der Aussagen erfordert, dass der Teilnehmer jede Aussage bewertet und mit jeder anderen Aussage vergleicht. Die sich daraus ergebenden Rangreihen zeigen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bewertungsunterschiede des Teilnehmers. Das Hartman-Werteprofil basiert auf der Wissenschaft der formalen Axiologie. [...]

Die Axiologie ist das formale System zur Identifizierung und Messung von Werten. Der Hartman Werteprofil ist ein Mittel, mit dem wir die Wertneigung und -fähigkeit einer Person messen können. Es ist die Wertestruktur des Menschen (der Fahrplan und das Filtersystem, mit dem eine Person denkt, bewertet und entscheidet), die zu Persönlichkeitsausprägungen, individuellen Wahrnehmungen und Entscheidungen führt. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist die Wertestruktur einer Person die Art, wie diese Person denkt.

Dass wir in der Lage sind, die Wertestruktur einer Person einfach und objektiv zu messen, hat erhebliche Auswirkungen auf die geistige Gesundheit und das berufliche Leben. Das Hartman-Werteprofil macht mühsame und teure psychologische Tests für klinische oder geschäftliche Zwecke weitgehend überflüssig. Es bietet eine benutzerfreundliche, objektive, deduktive Messung, die für Beratung, Schulung und Entwicklung verwendet werden kann und wurde bzw. wird. Unternehmen haben das

---

<sup>1</sup> s. Robert S. Hartman, *The Structure of Value*, Southern Illinois University Press, Carbondale 1967

<sup>2</sup> s. The Brooks Group, *Attitude/Personal Skills Validation Study*, Kinsel Enterprise, Inc., Greensboro, NC, 1998, S. 5

Hartman-Werteprofil bei der Auswahl von Kandidaten, der Gestaltung von Schulungen und der Messung der Wirksamkeit ihrer Schulungs- und Entwicklungsprogramme (vor und nach der Messung von Wachstum, Veränderung oder verbesserten Fähigkeiten) verwendet. Das bislang umfassendste Buch über Dr. Robert Hartman, die formale Axiologie und die Verwendung der Axiologie ist das Buch von Dr. Rem B. Edwards und John W. Davis: *Formen von Werten und Bewertung*, University Press of America, 1991."

In den letzten Jahren wurden umfassende Validierungsstudien und wissenschaftliche Untersuchungen zur Entwicklung der axiologischen Psychologie von Leon Pomeroy durchgeführt<sup>3</sup>. Dr. Pomeroy war der weltweit anerkannteste Wissenschaftler in Bezug auf axiologische Psychologie oder Wertwissenschaft<sup>4</sup>. Darüber hinaus ist auf die Forschungen und Veröffentlichungen von Victor Frankl und Albert Ellis zur Wertetheorie und damit verwandten Wissenschaften zu verweisen<sup>5</sup>.

Aufgrund der Vielzahl der bisher durchgeführten Validierungen zum HVP möchten wir uns auf die anerkanntesten Studien konzentrieren. Die folgende Arbeit ist daher eine Zusammenstellung verschiedener Validierungsstudien unter Bezugnahme auf die genannten Wissenschaftler Dr. Leon Pomeroy und Dr. Robert Kinsel Smith, die das Forschungsfeld der wertebasierten Psychologie in Kombination mit dem Hartman-Werteprofil abdecken, das als „Motor“ von *profilingvalues* dient<sup>6</sup>. Die Kompetenzskalen von *profilingvalues* beziehen sich genau auf die entsprechenden Skalen im Hartman-Werteprofil.

Validieren ist die facettenreiche Disziplin, die die Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Konsistenz eines Instruments mit den wissenschaftlichen Theorien, die es stützen, bestimmt. Die Validierung misst, inwieweit die Bewertungen eines Prüfgeräts messbaren Verhaltensweisen oder Merkmalen entsprechen. Es stellt auch die

---

<sup>3</sup> s. Leon Pomeroy, *The New Science of Axiological Psychology*, herausgegeben von Rem B. Edwards, Amsterdam - New York 2005

<sup>4</sup> Leon Pomeroy, Ph.D., hatte einen Abschluss in Biologie und Psychologie von der University of Massachusetts in Amherst und der University of Texas in Austin. Nach seiner Promotion in Psychologie folgte Pomeroy einer Einladung an die psychologische Fakultät der Long Island University. Dort interessierte er sich für die moralischen Dimensionen des Gesundheitswesens. Während seiner mehrjährigen Tätigkeit als außerordentlicher Professor für Psychologie nahm Pomeroy regelmäßig Einladungen an, Gastprofessor an den Sommerfakultäten der New York University und der City University of New York zu werden. In den frühen 1980er Jahren entdeckte er das Werk von Robert S. Hartman, dem Philosophen, den er zuvor am Albert-Ellis-Institut entdeckt hatte. Nach intensiven Forschungen und mehreren Veröffentlichungen über Hartmans Arbeit war er Präsident des Robert S. Hartman-Instituts in Tennessee, Knoxville, und befasste sich intensiv mit der Entwicklung der wertorientierten kognitiven Psychologie und der neuen Wissenschaft der axiologischen Psychologie.

<sup>5</sup> s. z.B. Victor Frankl, *Man's Search for Meaning. An Introduction to Logotherapy*, New York, London 2004; s. z.B. Albert Ellis, *The Road to Tolerance: The Philosophy of Rational Emotive Behavior Therapy*. Prometheus Books, 2004

<sup>6</sup> s. Leon Pomeroy and The Brooks Group l.c.

Zuverlässigkeit des Instruments fest und stellt sicher, dass die Art des Instruments seine Ergebnisse nicht wesentlich beeinflusst. Der Prozess der Validierung eines Verfahrens ist unterteilt in verschiedene Prozesse, in denen verschiedene Aspekte des Instruments gemessen werden.

Die folgenden Zusammenfassungen skizzieren speziell die vom HVP tragfähigen, replizierbaren, objektiven und zuverlässigen Ergebnisse, die die Methodik und die Mathematik von *profilingvalues* darstellen. Es zeigt, dass das HVP die Anforderungen der EEOC zur Nichtdiskriminierung von Rasse, Geschlecht und Alter erfüllt (siehe folgenden Absatz). Alle in diesem Artikel beschriebenen Studien entsprechen den Richtlinien der American Psychological Association für die Analyse von psychometrischen Instrumenten und folgen branchenüblichen Verfahren für die statistische Analyse.

Die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) stellte fest, dass Screening-Instrumente, psychologische Tests, Persönlichkeitstests und alle anderen in der Industrie angewandten Bewertungsverfahren die einheitlichen Leitlinien für Auswahlverfahren für Beschäftigte (1978) erfüllen müssen: „Arbeitgeberrichtlinien und -praktiken, die sich nachteilig auf die Beschäftigungsmöglichkeiten eines Alters, einer Rasse, eines Geschlechts oder einer ethnischen Gruppe auswirken, sind illegal. [...] Arbeitgeberentscheidungen umfassen, ohne darauf beschränkt zu sein, Einstellungen, Beförderungen, Herabstufungen, Mitgliedschaften, Empfehlungen, Aufbewahrungen, Lizenzen und Zertifizierungen.“ [Federal Registry, Vol. 43, Nr. 166, 25.08.78]

Die Schlussfolgerung aus diesen Studien ist, dass *profilingvalues* den EEOC Anforderungen entspricht und keine Diskriminierung gegen Personen unterschiedlicher rassistischer Herkunft, Geschlecht, Alter und Religionen darstellt.

## 2. KONSTRUKTVALIDITÄT UND -ZUVERLÄSSIGKEIT

Die Feststellung der Gültigkeit des Hartman-Werteprofiles kann durch Vergleich mit anerkannten und bewährten psychologischen Tests erreicht werden, die dieselben Verhaltensparameter messen. Eine Korrelationsstudie stimmt mit vergleichbaren Wertemetriken und psychometrischen Maßstäben überein, die als „parallele Validierung“ bezeichnet werden und in Kapitel 4 dieses Papers mit den bekannten 16 PF von Cattell dargestellt sind.

Ein weiterer Ansatz zur Validierung des HVP liegt in der Konstruktvalidierung. Es verwendet die statistische Methode, die als „Faktorenanalyse“ bekannt ist und auf eine Interkorrelationsmatrix (R-Matrix) einiger HVP-Subskalen angewendet wird. Die Frage ist, ob das HVP das liefert, was er zu liefern behauptet. Dies erhöht auch die Gültigkeit des HVP und des formalen Modells, von dem es abgeleitet ist.

Um zu erklären, was die Faktorenanalyse bewirkt, betrachten Sie das Beispiel, in dem zwanzig Boxen auf jede mögliche Weise gemessen werden, einschließlich Länge, Höhe, Breite, der sechs Oberflächen und des Volumens. Benötigen wir alle zehn Maße

der Boxen? Was sind die wenigsten unabhängigen Maße? Die Box-Variable oder der Parameter (1 bis 10) leitet Zeilen und Spalten einer Interkorrelations- oder „R“-Matrix an, für die die Faktorenanalyse durchgeführt wird. Wenn wir alle 10 Messungen einbeziehen, würde es eine riesige Matrix werden. Dies ist nicht erforderlich, da das Ergebnis einer Faktorenanalyse unserer Box-Daten ergibt, dass nur drei orthogonale (unabhängige) Kennzahlen existieren. Daraus lassen sich alle anderen Maßnahmen ableiten. Länge, Höhe und Breite liefern alle wesentlichen Informationen. So funktioniert die Faktorenanalyse. Sie destilliert die grundlegendsten Informationen, aus denen alle anderen Informationen berechnet werden können.

Im Fall des Hartman-Werteprofiles, d. h. des Verfahrens von *profilingvalues*, werden sechsunddreißig Variablen untersucht und die Anzahl der Faktoren (orthogonale oder unabhängige Dimensionen) bestimmt, die extrahiert werden können. Die Hypothese ist, dass die Faktorenanalyse zwei grobe Dimensionen von Werten aufdeckt - Weltwerte-Vision (Weltwirklichkeitstests) und Selbstwerte-Vision (Selbstwirklichkeitstests). Diese beiden Dimensionen sollten den größten Teil der Varianz oder Variabilität der Testergebnisse aus den 36 Variablen oder Skalen des HVP ausmachen. Teil I des HVP spiegelt die allgemeine Fähigkeit einer Person zum Testen der Realität in der Welt wider. Teil II spiegelt die allgemeine Fähigkeit dieser Person zum Testen der Selbstwirklichkeit wider. Diese beiden Dimensionen der allgemeinen Wertfähigkeit (GCV-1 und GCV-2) resultieren aus mehr elementaren Bewertungsfähigkeiten, die in Übereinstimmung mit der intrinsischen (I), extrinsischen (E) und systemischen (S) Dynamik wirken. Gute Werte für diese Dimensionen weisen zusammen mit dem Dimensionsgleichgewicht (DIM) auf rationale Autonomie mit minimale anti-selbst- und anti-soziale Konflikten hin; schlechte Ergebnisse deuten auf das Gegenteil hin.

Tabelle 1 bestätigt, dass das HVP zwei grundlegende Bewertungsdimensionen misst, sodass er konstruktiv gültig ist. Um die Zuverlässigkeit oder Stabilität dieses Befundes zu beurteilen, wurde diese Studie mit mehreren anderen Populationen wiederholt. In allen Fällen machen zwei grundlegende Faktoren den größten Teil der Testvarianz aus, die den Bewertungen der HVP-Skalen innewohnt. Die Hypothese, dass die Wertemetrik (HVP) zwei Bruttobewertungsdimensionen misst, wird bestätigt. Daher stellt das HVP die Art von Informationen bereit, die Robert S. Hartman angeblich vorgesehen hat. Es zeigt zwei Bewertungsdimensionen, von denen eine unabhängig der Welt-sicht und die andere unabhängig der Selbstsicht gewidmet ist.

Die Bewertungsdimensionen I, E und S sind primär (DIMI, DIME, DIMS). Sie kommen zusammen, um die sekundären Dimensionen der allgemeinen Weltsicht und der allgemeinen Selbstsicht zu bilden. Im kombinatorischen Kalkül kommen die drei Grunddimensionen in verschiedenen Kombinationen und Permutationen zusammen, um die beiden allgemeinen sekundären Bewertungsdimensionen sowie andere Dynamiken des Wertesehens hervorzubringen, die sich in den übrigen Skalen des Hartman-Werteprofiles widerspiegeln, wie INT% (Reaktion mit Problemen konfrontiert), AI% (Einstellungsindex, positive oder negative Einstellung zur Welt und zum Selbst), DIF (Unterschiede, Varianzen, Wertefähigkeit, Sensitivität), DIM% (proportionales Maß für die Bewertungsfähigkeit), DI (dimensionale Integration, Augenmaß bei der

Problemlösung) und BQR (relatives Gleichgewicht zwischen Selbst- und Weltbewertung). Alle HVP-Skalen zeichnen Abweichungen der erzielten Ergebnisse von der wertewissenschaftlichen Norm (logisch-mathematische Grundstellung) auf. RHO ist eine Gesamtabweichungsstatistik, die die erhaltenen Profilklassifizierungen mit den von der Wertewissenschaft angegebenen axiologischen Profilnormen korreliert (zur detaillierten Diskussion von RHO siehe folgendes Kapitel). Der Begriff „normativ“ hat in Wertemetriken eine besondere Bedeutung. Es bezieht sich auf die von der Wertewissenschaft angegebenen Benchmark-Berechnungen, nicht auf einen statistisch aus Referenzpopulationen abgeleiteten Wert. Wertemetriken sind keine Psychometrien. Die beiden treffen sich nur in Validierungsstudien, über die in diesem Paper berichtet wird.

*Tabelle 1: Faktorenanalyse gepoolter Daten: Vereinigte Staaten Studenten, Ärzte und allgemeinmedizinische Patientendaten (N = 361)<sup>7</sup>*

HVP	F-I	F-II	F-III	F-IV	F-V
<b>DIF-1</b>		+0,85			
<b>DIMI-1</b>		+0,69			
<b>DIME-1</b>		+0,66			
<b>DIMS-1</b>		+0,74			
<b>DIM%-1</b>			+0,71	-0,60	
<b>INTI-1</b>		+0,71			-0,45
<b>INTE-1</b>		+0,68			
<b>INTES-1</b>		+0,74			+0,38
<b>INT-1</b>		+0,85			
<b>INT%-1</b>		+0,79			
<b>DI-1</b>		+0,69			
<b>DIS-1</b>		+0,71			
<b>VQ-1</b>		+0,87			
<b>VQ-2</b>		+0,86			
<b>BQR-1</b>		-0,18			
<b>BQA-1</b>	+0,98				
<b>CQ-1</b>	+0,85				
<b>DIF-2</b>	+0,93				
<b>DIMI-2</b>	+0,88				
<b>DIME-2</b>	+0,82				
<b>DIMS-2</b>	+0,74				
<b>DIM-2</b>	+0,67				
<b>DIM%-2</b>			+0,61	+0,70	
<b>INTI-2</b>	+0,88				
<b>INTE-2</b>	+0,83				
<b>INTS-2</b>	+0,75				
<b>INT-2</b>	+0,94				
<b>INT%-2</b>	+0,89				

<sup>7</sup> s. Leon Pomeroy I.c., S. 70

<b>DI-2</b>	+0,74				
<b>DIS-2</b>	+0,91				
<b>AI%-2</b>	+0,87				
<b>SQ-1</b>	+0,95				
<b>SQ-2</b>	+0,95				
<b>BQR-2</b>		-0,79			
<b>BQA-2</b>	+0,97				
<b>TOTAL%</b>	17,2%	10,9%	2,4%	2,0%	1,2%

Das aus Tabelle 1 hervorgehende Bild bestätigt durchweg die Hypothese, dass das HVP zwei orthogonale (unabhängige) Bruttobewertungsdimensionen misst, die durch eine der DIMI-1, DIME-1, DIMS-1 oder DIMI-2, DIME-2, DIMS-2 Skalen der Elementbewertung definiert werden. Dies definiert mit mathematischer Genauigkeit die Existenz von zwei orthogonalen (unabhängigen) Dimensionen der auftauchenden Brutto-Sekundärbewertung, die aus elementaren Primärdimensionen (Intrinsisch I, Extrinsisch E, Systemisch S) der Bewertung (DIM) erzeugt werden. Dies steht im Einklang mit dem, was Hartman dem HVP nachsagt. Dieser Nachweis begründet die Konstruktvalidität des HVP. Die erfolgreiche Replikation der Faktorenanalyse über mehrere Populationen hinweg unterstützt die Zuverlässigkeit dieser Ergebnisse.

## ZUVERLÄSSIGKEIT

Die Zuverlässigkeit misst, ob die aus einem Instrument abgeleiteten Ergebnisse oder Beurteilungen das Ergebnis eines Zufalls sind. Wenn sich die Zuverlässigkeit eines Instruments als zuverlässig erwiesen hat, kann es zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlichen Zusammenhängen eingesetzt werden, mit der Gewissheit, dass die vorliegenden Bedingungen die Ergebnisse nicht mit statistischer Signifikanz beeinflusst haben. Die Zuverlässigkeit wird in der Regel durch ein Test-Retest-Verfahren innerhalb von zehn Tagen nachgewiesen. Je länger der Zeitraum, desto zuverlässiger ist das Instrument.

Die Zuverlässigkeit des Hartman-Wertprofils bedeutet, dass es bei einem kurzen Abstand von Test und Re-Test eine konstante Leistung erbringt, um die Zuverlässigkeit zu bestätigen. Das HVP wurde einer Testgruppe verabreicht, gefolgt von einem erneuten Test nach einem Monat. Die Forschungshypothese ist eine Nullhypothese, was bedeutet, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Testergebnissen vor und nach dem Test gibt. Die beiden Ergebnisse müssen statistisch ausgewertet werden, um nach signifikanten Änderungen der Ergebnisse zu suchen. Dieses empirische Verfahren wird als "Test-Re-Test-Zuverlässigkeit" bezeichnet. Die Feststellung der Zuverlässigkeit für das HVP stärkt alle Gültigkeitsansprüche für die Methode, ihr grundlegendes formales Modell und für die axiologische Psychologie. Die Ergebnisse sind in Tabelle 2 zusammengefasst. HVP-Änderungswerte werden zusammen mit dem damit verbundenen statistischen Signifikanzniveaus angegeben.

Tabelle 2: HVP-Zuverlässigkeitstest (N = 80 Studierende im 2. Studienjahr) <sup>8</sup>

HVP-Skala	Pre-Test	Post-Test	Änderung	Signifikanz
DIF-1	33,17	33,50	0,33	p = 0,82, ns
DIF-2	43,57	43,13	-0,44	p = 0,84, ns

Die Ergebnisse zeigen keine signifikanten Veränderungen der HVP-Scores. Die Daten bestätigen die Nullhypothese, dass sich zwischen den Ergebnissen vor und nach dem Test keine signifikanten Änderungen ergeben. Dies garantiert die Schlussfolgerung, dass das HVP die Zuverlässigkeit besitzt, die für ernsthafte Anwendungen von Wertemetriken erforderlich sind. Es spiegelt auch die weltweiten Bemühungen zur empirischen Validierung des HVP als Werteprofilierungsmethode positiv wider.

### 3. DIE RHO-KORRELATION

Für den Abschluss des ersten Teils von *profilingvalues* bzw. des Hartman-Werteprofiles ist die Rangfolge von 18 Wertebeispielen erforderlich. In diesem Fall summieren sich die Ranking-Möglichkeiten auf mehr als 6,4 Billionen ( $1 \times 2 \times 3 \dots \times 18$  oder mathematisch „18!“). Dies ist eine sechzehnstellige Zahl. Die Kombination von Teil I und Teil II ergibt „36!“ Oder  $3,7 \times 10^{48}$ , eine Zahl von Einstufungsmöglichkeiten, die höher sind als die Anzahl der Atome im Universum. Die Wahrscheinlichkeit, logische Rangfolge innerhalb eines Teils zu treffen, beträgt  $1/10^{15}$ , das heißt, es ist praktisch unmöglich. Die Korrelation mit der theoretischen Reihenfolge, der mathematisch korrekten Rangordnung, ist RHO oder  $\rho = 1.0$ . Die Korrelationsformel für Sequenzen lautet

$$\rho \text{ (RHO)} = 1 - [6 \sum D^2 / n(n^2 - 1)]$$

Dabei ist D die Differenz zwischen einer theoretischen Rangfolge der axiologischen Sequenz und einer tatsächlichen Rangfolge durch eine Person und  $n = 18$  für die 18 Wertebeispiele des Verfahrens. RHO ist der Rangordnungskorrelationskoeffizient, d. h. er korreliert die Reihenfolge der Bewertungszahlen des Probanden mit der Reihenfolge der Bewertungszahlen im Sinne der logisch-mathematischen Grundstellung, findet die Unterschiede und korreliert diese Unterschiede dann so, dass Plus- und Minuspunkte durch Quadrieren der Differenzen verschwinden, so dass durch die allgemeine Formel von RHO die Gesamtnatur des Tests innerhalb dieser Zahl erscheint. Der Bereich von RHO liegt zwischen +1 und -1 („invertierte Punktzahl“). Die statistische Signifikanz bei 5 Prozent für RHO mit 18 Wertebeispielen beträgt 0,475; Alles, was über dieser Zahl liegt, ist signifikant, wohingegen alles, was unter dieser Zahl liegt, in zunehmendem Maße zufällig ist. Die Skala von RHO sollte daher zwischen 1.000 und 0,475 liegen und ist wie folgt.

<sup>8</sup> s. Leon Pomeroy l.c., S. 78 Auszug

Tabelle 3: Die Skala von RHO innerhalb des HVP

Attribut der Skala	RHO
Exzellent	1,000 - 0,925
Sehr gut	0,924 - 0,850
Gut	0,849 - 0,775
Durchschnittlich	0,774 - 0,700
Schlecht	0,699 - 0,625
Sehr schlecht	0,624 - 0,550
Extrem schlecht	0,549 - und darunter

Zwischen den theoretischen Extremen und in der Regel oberhalb der „halb invertierten“ Punktzahl (Punkte werden in der rechten Hälfte oberhalb oder unterhalb der Rangfolge und in jeder Hälfte gegenüber der Norm invertiert) liegt die große Mehrheit aller Tests - mit anderen Worten, sie haben eine signifikante Korrelation mit der axiologischen Sequenz.

Zu Vergleichszwecken musste versucht werden, in zufälliger Reihenfolge festzustellen, wie sich die 18 Gegenstände selbst anordnen. Zu diesem Zweck wurden 18 Stücke von gleichem Gewicht und gleicher Form, nummeriert von 1 bis 18, gründlich gemischt und zusammen in die gleiche Richtung geworfen. Die Nummer jedes Gegenstands wurde dann auf dem Bewertungsformular entsprechend seiner Entfernung vom Werfer registriert, wobei sich der nächste Gegenstand auf Position 1, der nächste auf Position 2 usw. und der am weitesten entfernte auf Position 18 befanden. Die Ergebnisse waren die folgenden Ergebnisse für RHO für zwei Würfe: -0,210 und 0,024.

#### 4. VALIDIERUNG GEGEN DAS VERFAHREN 16 PF VON CATTELL

Die parallele Validierung ist die Prüfung, ob ein bestimmtes Instrument signifikant mit anderen gültigen Instrumenten korreliert. Diese Validierung bietet eine alternative Möglichkeit zur Validierung eines Instruments durch „Piggy-Backing“ (Huckepack“) anhand zahlreicher Validierungsschritte für zuvor bewertete psychometrische Instrumente.

Bevor wir uns eingehend mit dem Cattell 16 PF befassen, verweisen wir auf eine weitere Studie zur gleichzeitigen Validierung, in der sechs verschiedene psychologische Instrumente als Maßstäbe für die gleichzeitige Validierung verwendet wurden<sup>9</sup>. Die Instrumente waren der MMPI, der 16 PF von Cattell, der CAQ, Ellis persönliches Glaubensinventar, der Cornell Medical Index und der Auto Lethality Index. Diese Studie wurde in zwei Phasen über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr

<sup>9</sup> s. The Brooks Group, l.c., S. 14 ff.

abgeschlossen. Die erste Studie hatte eine Stichprobengröße von 68 Erwachsenen und verglich das Hartman-Wertprofil mit dem MMPI, ALI, CMI und dem PBI. Die zweite Studie hatte eine Stichprobengröße von 72 Erwachsenen und verglich den HVP mit dem 16 PF und dem CAQ. Die Ergebnisse dieser zweiseitigen Studie sind sehr umfassend und lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Teil I: Das Hartman-Wertprofil korrelierte mit einem hohen Grad an Signifikanz ( $0,05 > p < 0,0001$ ) in 36 verschiedenen spezifischen Messungen zum MMPI, CMI, AL und PBI. Teil II: Das HVP korrelierte mit einem hohen Grad an Signifikanz ( $0,05 > p < 0,0001$ ) in 32 verschiedenen spezifischen Messungen mit dem 16PF und dem CAQ.

Tabelle 4 zeigt die an der von Leon Pomeroy<sup>10</sup> durchgeführten Studie beteiligten Cattell-Skalen zusammen mit ihren Definitionen. Cattell-Skalen werden mit faktoranalytischen Methoden abgeleitet. Der 16 PF von Cattell ist ein objektiver psychologischer Test besonderer Art. Wie das Hartman-Wertprofil setzt es auf mathematische Präzision. In Tabelle 4 finden Sie eine Liste ausgewählter HVP-Korrelationen mit Cattell-Messkriterien. Diese Aufzählung identifiziert zuerst die HVP-Skala einschließlich ihrer Bedeutung, listet dann die Cattell-Skala auf, der sie entspricht, und liefert die Korrelation (r-Wert) und die zugehörige Wahrscheinlichkeit (p-Wert). Diese Skalen sind mathematische Faktoren; Tabelle 4 beschreibt die Bedeutung von niedrigen und hohen Werten.

---

<sup>10</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 175 ff.

Tabelle 4: Definition von ausgewählten Cattell-Skalen<sup>11</sup>

	<b>Low-End-Scores</b>	<b>High-End-Scores</b>
<b>A</b>	Reserviert	Extrovertiert
<b>B</b>	< IQ	> IQ
<b>C</b>	< Ego	> Ich
<b>E</b>	Devot	Dominant
<b>F</b>	Ernst	Lebhaft
<b>G</b>	Ignoriert Regeln	Moralisch
<b>H</b>	Ängstlich	Mutig
<b>I</b>	Hartnäckig	Zärtlich
<b>L</b>	Vertrauensvoll	Misstrauisch
<b>M</b>	Praktisch	Unkonventionell
<b>N</b>	Stumpf	Poliert
<b>Q1</b>	Konservativ	Freidenkend
<b>Q2</b>	Gruppenorientiert	Alleinstehend
<b>Q3</b>	Undiszipliniert	Kontrolliert
<b>Q4</b>	Entspannt	Angetrieben, angespannt
<b>O</b>	Sehr sicher	Sehr unsicher

## WORLD VALUE-VISION-SKALEN

DIME-1 (Bewertung von extrinsischen Werten in Bezug auf die Welt, d. h. praktisches Denken oder gesunder Menschenverstand): D5:  $r = +0,23$  ( $p = 0,05$ ). Erhöhte DIME-1-Werte spiegeln erhöhte Müdigkeit, niedrige Energie, Depressionen und ein erschöpftes Gefühl wider.

DI-1 (Augenmaß beim Lösen von Problemen in Bezug auf die Welt): Q1:  $2 = -0,24$  ( $p < 0,05$ ) Erhöhte DI-1-Werte spiegeln eine konservative Persönlichkeit wider, die sich dem Wandel widersetzt und Innovation ablehnt. Diese Person wird sich mit etablierten Ideen und traditionellen Überzeugungen wohler fühlen.

DIS-1 (Neigung, Verzerrungen in Bezug auf die Welt zu bewerten): L:  $r = +0,28$  ( $p = 0,02$ ). Erhöhte DIS-1-Werte sind mit schwermütigen Personen verbunden, die dazu neigen, zynisch zu sein, Fehler zu finden und ausgesprochen misstrauisch zu sein. Sie sind keine Teamspieler und sie sind oft eifersüchtig und besitzergreifend. Sie sind „einsame Wölfe“.

DIS-1: M:  $r = -0,28$  ( $p = 0,02$ ). Erhöhte DIS-1-Werte sind auch mit niedrigeren M-Werten (negative oder wechselseitige Korrelationen) verbunden, die auf praktische und logische Personen verweisen, die sich bemühen, korrekt und konventionell zu

<sup>11</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 176

sein. Erhöhte DIS-1-Leute versuchen, Verhaltensweisen zu vermeiden, die sie von anderen abheben würden. Sie sind wachsam, vorsichtig, praktisch und pünktlich.

INT-1 (das Relevante im Komplexen in Bezug auf die Welt sehen): Q1:  $r = -0,24$  ( $p < 0,05$ ). Erhöhte INT-1-Werte sind mit Konservatismus verbunden.

## SELF VALUE-VISION-SKALEN

DIF-2 (Werteempfindlichkeit bezogen auf sich selbst): F:  $r = -0,26$  ( $p = 0,02$ ). Erhöhte DIF-2-Scores sind mit niedrigeren F-Faktor-Scores verbunden. Erhöhte DIF-2-Werte weisen auf eine eher schweigende, zurückhaltende, absichtliche, pessimistische, introspektive und gewissenhaft korrekte Persönlichkeitsorientierung hin. Solche Menschen tolerieren monotone Arbeit gut und sind anfälliger für Angst vor Veränderungen.

DIME-2 (entwickelte Fähigkeit, praktische Werte in Bezug auf sich selbst zu erkennen, d. h. Rollenbewusstsein): M:  $r = -0,25$  ( $p < 0,03$ ). Erhöhte DIME-2-Werte stehen für logische, praktische, konventionelle, moralische, pünktliche und aufmerksame Persönlichkeiten, die sehr auf externe Realitäten reagieren. Sie haben eine geringe Unfallanfälligkeit und gelten als sehr „bodenständig“.

DIME-2: N:  $r = +0,31$  ( $p = 0,009$ ). Diese hochsignifikante Korrelation zwischen DIME-2 und Cattells N-Skala legt nahe, dass erhöhte DIME-2-Scores auf Klugheit hindeuten. Dieser unerwartete Befund kann auf eine Kompensation von Schwächen hindeuten, die ansonsten mit erhöhten DIME-2-Werten verbunden sind. Die DIME-2-Dimension des Rollenbewusstseins ist die Dimension des Kontingentwerts, in der die Authentifizierung und Validierung des Selbst von erfolgreichen Leistungen und Erfolgen ausgeht. Geeignete Maßnahmen, die das Rollenbewusstsein fördern, können dazu führen, dass Menschen auf kompensatorischer Basis besonders schlau, klug, aufgeräumt und sozial aufmerksam sind. In solchen Fällen sollten auch die DIME-1-Werte sorgfältig überprüft werden.

DIMS-2 (Fähigkeiten, Systems und Ordnungen in Bezug auf sich selbst zu erkennen): N:  $r = +0,25$  ( $p < 0,05$ ). Erhöhte DIMS-2-Werte korrelieren positiv mit erhöhten N-Skalenwerten. Steigende DIMS-2-Werte bedeuten wachsende Schlaueit und ausgefeilte soziale Verhaltensweisen ohne Sentimentalität und Wunschdenken. Niedrige DIMS-2-Werte können auch mit zu direktem und unverblütem Verhalten in Verbindung gebracht werden.

AI% -2 (Einstellungsindex bezogen auf sich selbst): C:  $r = -0,26$  ( $p = 0,029$ ). Erhöhte AI% -2-Werte sind mit geringer Ego-Stärke verbunden. Dies führt zu emotionaler Instabilität, die leicht von Emotionen, mangelnder Geduld, mangelnder Selbstbeherrschung, mangelnder Beharrlichkeit, unangemessenem Affekt, oberflächlicher Freundlichkeit, aggressiver Selbstbehauptung und Wut beeinflusst wird.

AI%-2: E:  $r = -0,29$  ( $p = 0,087$ ). Mäßig erhöhte AI%-2-Werte stehen in Verbindung mit niedrigen E-Werten (negative Korrelationen), was auf Unterwürfigkeit hindeutet. Unterwürfige Persönlichkeiten tolerieren monotone Arbeit.

AI%-2: G:  $r = +0,23$  ( $p < 0,05$ ). Mäßig erhöhte AI%-2-Werte stehen für Konformität, moralisches und gewissenhaftes Verhalten, ausdauernde Gewohnheiten und selbstbestimmten Perfektionismus.

INT%-2 (Reaktion mit Problemen konfrontiert): C:  $r = -0,24$  ( $p < 0,05$ ). Erhöhte INT%-2-Werte sind mit mangelnder Geduld, mangelnder Ausdauer und mangelnder Selbstbeherrschung, übermäßigem Auftreten von Emotionen, aggressiver Selbstbehauptung, Wut, Erregbarkeit und allgemeiner Verstimmung verbunden. Dieser Befund liegt im Bereich der Angstzustände. Diese Korrelation ist negativ, daher sind erhöhte INT%-2-Scores mit niedrigen C-Spiegeln verbunden. Dies deutet auf Ego-Stärke und emotionale Instabilität mit den bereits genannten Merkmalen hin.

INT%-2: H:  $r = -0,23$  ( $p < 0,05$ ). Diese signifikante Korrelation impliziert, dass moderat erhöhte INT%-2-Werte mit schüchternen, gehemmten, formellen, in sich geschlossenen, unruhigen, wenig selbstbewussten, vorsichtigen und sozial zurückgezogenen Persönlichkeiten assoziiert sind. Im mittleren Höhenbereich steht INT%-2 für Persönlichkeiten, die sich durch Präzision auszeichnen und viel Liebe zum Detail erfordern.

INT%-2: M:  $r = -0,27$  ( $p < 0,02$ ). Moderate INT%-2-Erhöhen sind mit praktischen Bedenken verbunden. Niedrige Erhebungen sind mit logischen, konventionellen, moralischen und strengen Ansätzen in praktischen Angelegenheiten verbunden. Dies sind aufmerksame und vorsichtige Personen. In einigen Fällen können ihre Merkmale angesichts mäßiger Angstzustände kompensierend sein.

INT-2 (das Relevante in komplexen Situationen im Zusammenhang mit sich selbst sehen): Die INT-Skala bezieht sich auf die allgemeine Fähigkeit, die „Bäume“ von den „Wäldern“ in Fragen der Selbstwertsicht zu unterscheiden und zu differenzieren, was inmitten der Selbstkomplexität wichtig ist. INT ist ein allgemeiner Index für die Fähigkeit zur Problemlösung. Im gegenwärtigen Kontext ist es ein Index für die Fähigkeit, sich selbst zu erkennen. Dies ist eine wichtige Fähigkeit zur Entwicklung und Aufrechterhaltung des Selbstwertgefühls und der Harmonie und des Gleichgewichts, das wir als „Seelenfrieden“ bezeichnen. Es ist vernünftigerweise zu erwarten, dass diese Skala viele signifikante Korrelationen mit Cattells Kriterien erreicht.

INT-2: F:  $r = -0,28$  ( $p = 0,02$ ). Aus dieser Korrelation können wir erwarten, dass moderat erhöhte INT-2-Scores mit introspektiven, stillschweigenden, zurückhaltenden und bewussten Persönlichkeiten assoziiert sind. Diese Assoziation ist wahrscheinlich für die unteren Bereiche der Skalenerhöhung.

INT-2: M:  $r = -0,25$  ( $p = 0,03$ ). Mäßig erhöhte INT-2-Werte ergeben Persönlichkeitsmerkmale. Sie sind mit logischen, konventionellen, praktischen, moralischen,

formelhaften, vorsichtigen Persönlichkeiten verbunden. Diese Menschen weisen auch eine geringe Unfallanfälligkeit auf. Die Korrelation ist negativ, so dass erhöhte INT-2-Skalen, wie gerade beschrieben, mit niedrigen M-Merkmalen assoziiert sind. Dies sind Persönlichkeiten mit sehr „bodenständigem“ Denken, wie jene mit mittleren Erhöhungen der INT-2-Werte. Moderate INT-2-Werte sind mit angespannten, gereizten, unruhigen, motivierten, ungeduldigen, aufgeregten und leicht frustrierten Persönlichkeiten verbunden.

BQR-2 (relatives Gleichgewicht zwischen Weltbewertung und Selbstbewertung): L:  $r = +0,26$  ( $p = 0,025$ ). Erhöhte BQR-2-Werte stehen für launische, zynische, fehlerhafte und misstrauische Persönlichkeiten. Solche Personen haben Probleme, sich in eine Gruppe einzufügen, und sie sind schlechte Teamplayer. Sie sind einsame Wölfe und sie sind oft eifersüchtig und besitzergreifend.

## 5. STUDIE VON PROFESSIONELLEN LEISTUNGSTRÄGERN

In diesem Kapitel wird ein Muster der axiologischen Differenzierung (Heterogenität) innerhalb der Nation (USA) mit dem Muster der axiologischen Homogenität innerhalb der Nation verglichen, das bei professionellen Leistungsträgern festgestellt wurde, bei denen das Hartman-Wertprofil angewendet wurde.

Tabelle 5 zeigt einen Satz von HVP-Daten, die zwischen 1985 und 1995 von professionellen Leistungsträgern erhalten wurden. Die Ergebnisse werden herangezogen, um die Grenzen der axiologischen Variabilität in den USA zu vergleichen und eine axiologische Referenz zum Verständnis bereitzustellen. In Tabelle 5 sind die Berufe der Teilnehmer aufgeführt, in den Tabellen 6 und 7 sind ihre HVP-Werte angegeben.

*Tabelle 5: Professionelle Leistungsträger nach Beruf (N = 10) <sup>12</sup>*

Subjekte	Beruf
1	Psychiater
2	Professor
3	Chiropraktiker
4	Entdecker-Jäger
5	Arzt
6	Professor
7	Ingenieur
8	Psychologe
9	Ingenieur
10	Professor

<sup>12</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 217

RHO-Werte bieten einen schnellen Test der Ergebnisse. Sie sind nicht-parametrische Korrelationen der Ranglisten einer Person mit der normativen Rangliste, die von Hartmans formalem Modell angegeben wird, das ohne Bezugnahme auf empirische Normen entwickelt wurde. Dies unterscheidet Hartmans Wertemetriken (direkte Wertemessung) unmittelbar von den Psychometrien (indirekte Wertemessung) der traditionellen Psychologie. Da beide metrischen Systeme Werte widerspiegeln, ist die Validierung des ersten mit dem zweiten möglich.

Tabelle 6: HVP-Ergebnisse von professionellen Leistungsträgern <sup>13</sup>

Subjekt	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	#9	10	Mittelwert
<b>RHO-1</b>	<b>55</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>76</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>86</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>83,0</b>
DIF-1	28	46	52	20	52	32	28	30	16	36	34,0
DIMI-1	4	16	21	3	15	11	11	9	6	7	10,3
DIME-1	11	14	14	11	19	9	4	10	2	12	10,5
DIMS-1	13	16	17	6	18	13	13	11	8	17	13,2
VDIMI-1	0	-16	0	1	-7	-3	1	-3	0	-5	-4,3
VDIME-1	-7	-4	1	-7	5	2	-4	-4	0	2	-1,3
VDIMS-1	-5	-16	-1	-2	2	1	3	7	0	-9	+1,2
DIM%-1	39	43	17	65	30	22	39	10	50	42	30,9
INT%-1	32	54	30	20	48	31	25	37	6	31	33,0
AI%-1	71	89	50	70	50	50	50	50	50	66	50,6
<b>RHO-2</b>	<b>91</b>	<b>76</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>80,0</b>
DIF-2	34	54	34	40	62	54	36	56	38	38	45,0
DIMI-2	12	24	10	12	15	14	16	27	11	10	15,0
DIME-2	10	14	12	10	20	26	12	11	12	14	13,6
DIMS-2	12	18	12	18	17	14	8	18	15	14	14,6
VDIMI-2	-6	-20	-10	-10	-11	-12	-4	-21	-11	-10	-11,5
VDIME-2	-4	0	-4	2	-2	-12	6	1	2	-4	-1,5
VDIMS-2	9	2	8	4	-1	6	-2	2	9	14	+5,2
DIM%-2	26	29	26	35	31	44	33	45	18	11	25,7
INT%-2	21	45	29	38	56	50	36	52	32	42	40,0
AI%-2	50	66	58	55	61	54	50	66	50	50	57,0

Je höher der RHO-Wert, desto besser. „Besser“ impliziert eine höhere rationale Autonomie und ein pro-soziales, pro-selbst Verhalten, das mit der Optimierung der psychosozialen Anpassung, des Überlebens und des Gedeihens oder Wohlbefindens vereinbar ist. Je höher die RHO-Werte sind, desto besser ist die Wertevision. Je besser die Wertevision ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass selbst-positive Verhaltensmuster über sich selbst schadende Verhaltensmuster dominieren.

<sup>13</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 221

Professionelle Leistungsträger weisen im Durchschnitt höhere RHO-Werte und bessere HVP-Werte auf als die allgemeine Bevölkerung. Dies zeigt sich, wenn die Bewertungen in der Diskriminanz-Validitätsstudie mit den Ergebnissen professioneller Leistungsträger verglichen werden (siehe Tabelle 7). Ausnahmen bestehen, weil konfliktträchtige Individuen brillante axiologische Abwehr- oder Ausgleichsmaßnahmen ergreifen können, was das alte Sprichwort widerspiegelt, dass das „Genie dem Wahnsinn nahe kommt“ und dass wir aus den richtigen und aus den falschen Gründen Gutes tun können.

Tabelle 7: Wahrheitstabelle: Multivariate Diskriminanzanalyse von Studenten, Ärzten und Patienten mit HVP. Testpopulationen: Patienten der Gruppe I (N = 97), Studenten der Gruppe II (N = 119), Ärzte der Gruppe III (N = 156)<sup>14</sup>

Testpopulationen	Gruppe I Patienten	Gruppe II Studenten	Gruppe III Ärzte	Gesamt %	N
Patientengruppe I	63,92%	22,68%	13,40%	100%	97
Studentengruppe II	2,52%	92,44%	5,04%	100%	119
Ärztegruppe III	1,92%	30,77%	67,31%	100%	156
Gesamt %	18,28%	48,39%	33,33%		

Off-Diagonal-Zellen stellen Fehler dar. Das größte Manko (Diskriminierungsfehler) ist die ungenaue Einstufung von 30,77% der Ärzte als Studierende. Aber ist das falsch? Sind Ärzte nicht Studenten, zumindest früher mal? Sind Studenten im 2. Jahr nicht der Inbegriff der psychischen Gesundheit im Sinne einer normalen Bevölkerung, die oft für psychologische Tests rekrutiert wird? Sie werden häufig als Kontrollpersonen in der psychologischen Forschung eingesetzt. Die lange Ausbildung von Ärzten begünstigt tendenziell die Denkweise eines Studenten, mit teilweise verblüffenden Ausnahmen. Die Ausnahmen sind voll von brillanten Defensiv-Reaktionen, die sie aus den falschen Gründen und nicht aus den richtigen Gründen zu Leistungsträgern machen. Der normale mentale Status von Ärzten und Studenten verleiht uns Gruppen eine wertemetric relativ normale axiologische Signatur. Es dürfte schwierig sein, Ärzte von Studenten zu unterscheiden. Trotzdem sind die Ergebnisse sehr beeindruckend. Das HVP kann nicht schwerwiegend gestört werden, wenn 30,77% der Ärzte fälschlicherweise als Studierende eingestuft wurden, insbesondere wenn 67,31% korrekt als Ärzte eingestuft wurden und nur 1,92% der Ärzte als Patienten eingestuft wurden.

In der gegebenen HVP-Stichprobe von professionellen Leistungsträgern sind RHO-1-Werte normalerweise besser als RHO-2-Werte. Selbstbewertung ist entscheidend, um zu überleben und langfristig die guten Dinge im Leben für sich selbst zu erreichen, aber die Weltbewertung erfordert sofortige Aufmerksamkeit. Ansonsten taucht die äußere Realität plötzlich auf und „schlägt uns ins Gesicht“. Wir hoffen, im Idealfall gute RHO-1- und RHO-2-Ergebnisse sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ihnen zu sehen.

Die Einzelfallprüfung der HVP-Ergebnisse für professionelle Leistungsträger zeigt die axiologische Individualität innerhalb dieser relativ homogenen Personengruppe. Die axiologische Variabilität innerhalb einer Gruppe oder Nation ist der Nenner der kritischen Verhältnisse statistischer Tests, die Gruppen wie Nationen oder Ärzte mit Studenten vergleichen. Diese Daten zu professionellen Leistungsträgern werden angeboten, um sowohl die HVP-Muster, die mit hohen Leistungen verbunden sind, als auch die axiologische Variabilität in relativ homogenen Bevölkerungsgruppen zu bewerten,

<sup>14</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 92 ff.

die vermutlich von den Vorzügen des Ehrgeizes, des Karrierismus und des Leistungsbedarfs geprägt sind.

Professionelle Leistungsträger finden in ihrem Leben viel existenziellen Sinn. Indem sie ihren vitalen Interessen nachgehen, freuen sie sich über pro-selbst und pro-soziales Verhalten und erfreuen sich an rationaler Autonomie. Auf dem Weg des Lebens und nicht des Todes bereichern sie das Leben anderer in Liebe und Gemeinschaft. Wo Probleme existieren, werden sie zu rationalen Problemlösern, die sich selbst und anderen nützen.

## 6. WEITERE GESCHÄFTSBEZOGENE VALIDIERUNGSSTUDIEN

Das EEOC verlangt, dass jedes Instrument, das bei der Auswahl von Kandidaten zum Einsatz kommt, die „geschäftliche Notwendigkeit“ nachweist: *Es muss die Merkmale und/oder Fähigkeiten messen, die in direktem Zusammenhang mit dem stehen, was für eine bestimmte Tätigkeit erforderlich ist.* Wenn ein Instrument entweder Vorhersagegültigkeit oder Kriteriumsvalidität aufweist, erfüllt es die geschäftliche Notwendigkeitsanforderung.

Die Kriteriumsvalidität misst die Fähigkeit eines Instruments, bestimmten Kriterien oder Verhaltensweisen zu entsprechen. Diese Art der Validierung vergleicht Gruppen und analysiert die gemessenen Unterschiede zwischen den Gruppen. Wenn die Analyse statistisch signifikant ist, ist das Instrument ein gültiges Verfahren zur Unterscheidung der Merkmale, die die Mitglieder der beiden Gruppen trennen. Die folgende Zusammenfassung der genannten Studien bezieht sich auf die Validierungsforschung von Dr. Robert K. Smith<sup>15</sup>.

### KRITERIENVALIDIERUNGEN

Für die folgende Kundendienststudie wurden alle Mitglieder der Stichprobengruppen als Kundendienstmitarbeiter angestellt. Sie wurden in zwei Gruppen eingeteilt: diejenigen, die erfolgreich waren, und diejenigen, die im Kundenservice nicht erfolgreich waren. Die Kriterien zur Unterscheidung der Gruppen waren Empfehlungsschreiben von zufriedenen Kunden und die Anerkennung des Erfolgs einer Person in dieser Rolle durch das Management.

In der Managementstudie A wurden Manager, die Erfolg hatten, mit denen verglichen, die gescheitert waren (Studie A). In der zweiten und dritten Managementstudie wurden diejenigen, die Führungspositionen bekleidet hatten, mit denen verglichen, die keine Führungspositionen bekleidet hatten (Studie B und Studie C).

---

<sup>15</sup> s. The Brooks Group, I.c., S. 18 ff.

## GÜLTIGKEIT DES KUNDENDIENSTKRITERIUMS

Grundlage war eine Stichprobe von 41 Kundendienstmitarbeitern. Das Kriterium zur Unterscheidung einer Gruppe von der anderen war der Erfolg in der Kundendienstrolle. Die Stichprobe wurde in zwei Gruppen eingeteilt: diejenigen, die von Kunden, deren Kollegen im Unternehmen für ihren vorbildlichen Kundenservice anerkannt worden waren, und diejenigen, die weder von Kunden noch von Kollegen anerkannt worden waren.

Der Markt unterscheidet durchweg gute von mittelmäßigen und schlechten Performern. In dieser Studie wurden die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen gemessen, die bei den Kundendienstfunktionen auftraten. Allgemeine Beobachtungen lassen den Schluss zu, dass diejenigen, die sich durchsetzen, besser in der Lage sind, praktische Lösungen zu finden, mit anderen zu kommunizieren, Vertrauen in ihre Leistungsfähigkeit zu schaffen und hartnäckig zu sein, ohne sturköpfig zu werden. Um die Gültigkeit des Hartman-Werteprofils zu bestätigen, müssten diese Fähigkeiten durch statistisch signifikante Unterschiede in den Dimensionswerten für die Messung von gesundem Menschenverstand, persönlicher Kompetenz und persönlicher Verpflichtung (DIME-1, DIME-2 und DIMS-2) unterschieden werden.

Die Ergebnisse bestätigten, dass diejenigen, die im Kundenservice überlegen waren, in allen vom HVP gemessenen Dimensionen bessere Fähigkeiten und in den oben angegebenen dreidimensionalen Bereichen statistisch bessere rationale Fähigkeiten hatten (markiert durch \* in Tabelle 8).

Tabelle 8: Differenzierung im Kundenservice<sup>16</sup>

	% Höher als ausgezeichnet	p Wert
Empathie	17%	0,19
Gesunder Menschenverstand	21%	0,02*
Logische Lösungen	15%	0,18
Selbstachtung	13%	0,26
Persönliche Kompetenz	30%	0,05*
Persönliche Verpflichtung	17%	0,07*

Diese Studie belegt, dass die HVP-Scores direkt mit dem Verhalten, den Fähigkeiten und Einstellungen korrelieren, die für einen hervorragenden Kundenservice erforderlich sind.

## GÜLTIGKEIT DES MANAGEMENTKRITERIUMS (STUDIE A)

Eine Stichprobe von 150 Managern, die Einzelhandelsgeschäfte führen, führten das HVP durch. Alle Teilnehmer wurden als für das Management qualifiziert eingestuft und

<sup>16</sup> s. The Brooks Group, I.c., S. 20

waren weniger als zwei Jahre lang Manager ihrer jeweiligen Filialen. Sie erhielten das HVP im Rahmen ihrer laufenden Managementschulung und -ausbildung.

Zwei Jahre später teilte der Abteilungsleiter die Liste der Namen aus der Stichprobe in drei Gruppen ein (ausgezeichnet, gut und mangelhaft). Die Kriterien, nach denen er die hervorragenden Manager von den guten Managern unterschieden, waren: Operations, Verkauf, Umsatz und die Fähigkeit, innerhalb des Budgets zu funktionieren. Zu diesem Zeitpunkt verfügte das Unternehmen über ein jährliches Management-Assessment-Programm (durchgeführt von Kollegen, Untergebenen und Unternehmensleitung), das alle Manager auf einer numerischen Skala bewertete. Diese Bewertungen lieferten weitere Unterscheidungen, anhand derer die ausgezeichneten Manager (28) von den guten Managern (79) unterschieden wurden. Manager, die als Versager identifiziert wurden (43), wurden entfernt oder hatten ihre Position zuvor gekündigt. Sie hatten aus verschiedenen Gründen versagt, angefangen von der Unfähigkeit, Menschen effektiv zu führen und zu organisieren, über die Unfähigkeit, Operations effektiv und effizient zu überwachen, bis hin zur Unfähigkeit, zu planen und diese Pläne effektiv auszuführen.

Die Ergebnisse dieser Studie basieren auf den Unterschieden zwischen den hervorragenden Managern und den mangelhaften. In diesem speziellen Fall ist das ungewöhnliche Merkmal, dass alle Teilnehmer (exzellent, gut und fehlerhaft) vom Management als fähige Manager ausgewählt wurden. Die verglichenen Profilbewertungen sind die Ergebnisse des Profilingtests, den alle Manager vor Beginn ihrer Tätigkeit abgeschlossen haben.

Die endgültigen Schlussfolgerungen wurden durch Vergleichen der Dimensionsbewertungen der beiden Gruppen erzielt. Frühere Managementstudien hatten gezeigt, dass verschiedene Persönlichkeitstypen in Managementrollen effektiv funktionieren können. Dies wurde durch diese Studie bestätigt. Es wurde auch bestätigt, dass die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen nicht diejenigen sind, die Persönlichkeitsmerkmale aufweisen, sondern diejenigen, die Unterschiede in der Funktionalität aufweisen:

- bessere Fähigkeit, mit Menschen zu arbeiten und geduldig mit ihnen umzugehen (ausgezeichnet waren 18% einfühlsamer mit einer Wertigkeit von DIMI-1 von 54% positiv gegenüber 54% negativ)
- größere Tendenz zur Zusammenarbeit mit anderen (ausgezeichnet waren 53% eher dazu geneigt, mit einer DIME-1-Wertigkeit von 28% zu delegieren, gegenüber 43% positiv),
- größere Tendenz eher proaktiv als reaktiv zu sein (exzellent waren 18% mehr planungsorientiert mit DIMS-2 von 11 gegenüber 13)
- größerer persönlicher Mut, was zu einer geringeren Abwehrhaltung führt (ausgezeichnetes Selbstwertgefühl von 42% bei einer DIMI-2-Wertigkeit von 25% gegenüber 16% positiv)
- Höhere Belastbarkeit unter Stress (exzellent: 50% besser in Stresssituationen mit einem BQR von 1,1 gegenüber 1,65).

Alle oben genannten Unterschiede sind mit  $p < 0,05$  statistisch signifikant.

Diese Studie bestätigt, dass die HVP-Scores direkt mit Verhalten, Fähigkeiten und Einstellungen korrelieren, die vom Markt als entscheidende Unterscheidung zwischen denen, die ein Einzelhandelsgeschäft erfolgreich führen, und denen, die dies nicht tun, bestätigt werden.

### **GÜLTIGKEIT DES MANAGEMENTKRITERIUMS (STUDIE B)**

Eine Stichprobe von 257 Managern aus acht verschiedenen Unternehmen führte das Hartman-Werteprofil durch. Alle Teilnehmer hatten Führungspositionen inne, als sie das Profil ausfüllten. Sie erhielten das HVP im Rahmen ihrer laufenden Managemententwicklung.

Die Stichprobe wurde in drei Gruppen unterteilt: hervorragende Manager, gute Manager und schlechte Manager. Die Kriterien, die zur Unterscheidung der ausgezeichneten Manager von den guten Managern herangezogen wurden, waren: überlegene Abläufe in ihren jeweiligen Bereichen, Effektivität mit ihren Mitarbeitern, Fluktuation und die Fähigkeit, innerhalb des Budgets zu funktionieren. Alle Manager wurden auch von ihren Kollegen, Untergebenen und Vorgesetzten bewertet, die sie als ausgezeichnet (70), gut (100) oder schlecht (87) identifizierten. Damit ein Manager als schlecht identifiziert werden konnte, musste er laufend erhebliche Probleme, Ineffektivität oder Fehler in Geschäftskontexten gemacht haben, in denen andere erfolgreich waren.

Die Ergebnisse dieser Studie basieren auf den Unterschieden zwischen ausgezeichneten und schlechten Managern. Die endgültigen Schlussfolgerungen wurden durch Vergleiche der Dimensionsbewertungen dieser beiden Gruppen erzielt. Frühere Managementstudien hatten gezeigt, dass verschiedene Persönlichkeitstypen in Managementrollen effektiv funktionieren können. Dies wurde durch diese Studie bestätigt. Es wurde auch gezeigt, dass die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen nicht diejenigen waren, die Persönlichkeitsmerkmale zeigten, sondern diejenigen, die funktionelle Fähigkeiten zeigten. Die schlechten Manager erzielten in keiner Dimension ein höheres Ergebnis als die hervorragenden Manager. Die exzellenten Manager waren den schlechten Managern in folgenden Dimensionen statistisch überlegen:

- bessere Fähigkeit, mit Menschen zu arbeiten und geduldig mit ihnen umzugehen (ausgezeichnet waren 26% einfühlsamer mit einer DIMI-1-Valenz von 59% gegenüber 43% positiv)
- eine größere Tendenz zur Zusammenarbeit mit anderen und Delegieren (exzellent waren 25% eher dazu geneigt, mit einer DIME-1-Wertigkeit von 32% zu delegieren, gegenüber 44% positiv)
- größerer persönlicher Mut, was zu einer geringeren Abwehrhaltung führt (ausgezeichnetes Selbstwertgefühl von 13% mit DIMI-2 von 11 gegenüber 13)
- ein höheres Maß an Vernunft bei Konfrontation (ausgezeichnet waren 18% vernünftiger und weniger hartnäckig als die schlechten Manager mit einem DIMS-2 von 12 gegenüber 14).

Alle oben genannten Unterschiede sind mit  $p < 0,05$  statistisch signifikant.

Diese Studie bestätigt, dass die HVP-Scores direkt mit Verhalten, Fähigkeiten und Einstellungen korrelieren, die von Unternehmen als entscheidende Unterscheidung zwischen denen, die im Management erfolgreich sind, und denen, die dies nicht sind, bestätigt werden.

### **GÜLTIGKEIT DES MANAGEMENTKRITERIUMS (STUDIE C)**

120 berufstätige Frauen erhielten das HVP im Rahmen ihrer laufenden Aus- und Weiterbildung. Sie kamen aus mehr als 20 verschiedenen Unternehmen in 6 verschiedenen Bundesstaaten. Ihr Alter reichte von Mitte zwanzig bis Mitte fünfzig. Die Stichprobe wurde in zwei Gruppen eingeteilt: Führungskräfte, die derzeit in ihren Unternehmen in Führungsrollen tätig sind (20), und Führungskräfte, die nicht in Führungsrollen tätig sind (100).

Die Ergebnisse dieser Studie basieren auf den Unterschieden zwischen Managern und Nicht-Managern. Die endgültigen Schlussfolgerungen wurden durch Vergleichen der Dimensionsbewertungen der beiden Gruppen erzielt. Diese Studie bestätigte, dass die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in fünf Bereichen signifikant waren. Die Nicht-Manager-Gruppe erzielte in keiner Kategorie eine höhere Punktzahl als die Manager.

Die Hauptunterschiede werden wie folgt beschrieben.

- größere Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und den gesunden Menschenverstand zu nutzen (die Manager waren 23% klarer in ihrer Entscheidungsfindung und ihrer Beurteilung durch den gesunden Menschenverstand mit einem DIME-1 von 7,25 gegenüber 8,9),
- größerer persönlicher Mut, was zu weniger Abwehralung führt (Manager hatten ein um 20% gesünderes Selbstwertgefühl mit einer DIMI-2-Wertigkeit von 22% gegenüber 19% und DIMI-2 von 10,1 gegenüber 12,5),
- bessere Fähigkeit zur genauen Selbsteinschätzung der eigenen Stärken, Einschränkungen und Kompetenzen (die Manager bewerteten ihre eigenen Fähigkeiten und Rollen mit einem DIME-2-Wert von 12,75 gegenüber 14,25 um 12,5% klarer und genauer),
- Größerer persönlicher Spielraum für Fehler, Risikoverlust und Verschiebung der eigenen Prioritäten (Manager waren 13% vernünftiger und weniger dogmatisch als Nicht-Manager mit einem DIMS-2 von 11,5 gegenüber 13,8).

Alle oben genannten Unterschiede sind mit  $p < 0,05$  statistisch signifikant.

Diese Studie belegt, dass die HVP-Scores direkt mit Verhalten, Fähigkeiten und Einstellungen korrelieren, die vom Markt als signifikante Unterscheidung zwischen Frauen, die in Führungspositionen befördert werden, und Frauen, die nicht befördert werden, bestätigt werden.

## 7. INTERKULTURELLE STUDIEN

In der folgenden Erörterung werden länderübergreifende Vergleiche durchgeführt und die in jeder HVP-Skala enthaltenen oder aufgedeckten Informationen angegeben. Signifikante länderübergreifende Unterschiede in den axiologischen Mustern werden durch die Daten belegt. Die hier vorgestellten länderübergreifenden Daten bestätigen das Vorhandensein einer größeren axiologischen Variabilität zwischen den Nationen als der axiologischen Variabilität innerhalb der Nation. Nationale Kulturen resultieren aus und prägen axiologische Traditionen. Personen, Kollektive und Nationen haben axiologische „Schwerpunkte“, die durch die Evolution entstanden sind.

Aus den Zahlen in Tabelle 9 kann und wurde eine Vielzahl von Zusammenhängen und Schlussfolgerungen gezogen. In den folgenden Abschnitten werden nur einige interessante Fakten und Projektionen aufgeführt, um einen Eindruck von den interkulturellen Dimensionen in Bezug auf *profilingvalues* bzw. das HVP zu vermitteln<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Eine ganze Reihe von Korrelationen und Schlussfolgerungen findet sich bei Leon Pomeroy, l.c., S. 245 - 336

Tabelle 9: HVP-Mittelwert und Standardabweichung signifikant ( $p < .000$ ) Unterscheidungen zwischen Indonesiern, Japanern, Mexikanern, Russen und Amerikanern Studierende im länderübergreifenden Gesamtvergleich nach F-Test <sup>18</sup>

	Indonesien		Japan		Mexiko		Russland		Vereinigte Staaten	
	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
HVP	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
DIF-1	40	16	42	16	48	21	47	25	37	20
DIM%-1	36	18	35	19	35	19	38	23	35	19
INT%-1	36	11	37	12	41	15	40	16	31	14
AI%-1	56	9	60	10	64	12	65	12	60	11
VDIMI-1	-7	8	-8	7	-11	11	-8	12	-5	10
DIMI-1	14	8	14	7	17	10	14	11	11	9
VDIME-1	-1,2	7	-.5	7	-3	9	-5	9	-3	8
DIME-1	10	5	11	6	13	8	14	9	11	7
VDIMS-1	+1,3	8	-2	7	-3	9	-6	10	-3	7
RHO-1	0,82	0,17	0,81	0,17	0,74	0,23	0,74	0,29	0,84	0,24
RHO-2	0,74	0,17	0,65	0,34	0,72	0,24	0,60	0,26	0,80	0,12
DIF-2	50	16	66	27	53	20	62	23	44	12
DIM%-2	27	15	28	17	30	19	32	17	26	15
INT%-2	45	11	52	13	46	11	53	11	40	10
AI%-2	58	10	65	15	57	11	69	14	53	7
VDIMI-2	-13	9	-16	13	-10	11	-16	12	-10	7
DIMI-2	17	8	20	12	15	10	19	11	15	6
VDIME-2	-1	8	-8	14	-3	11	-11	14	-1	6
DIME-2	17	7	12	11	7	8	11	10	6	5
VDIMS-2	+5	9	-3	15	+2	10	-2	11	+8	8
DIS-1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3
DIS-2	1,8	2	3,7	4	2	3	4	3	0,7	2
DI-1	10	7	10	7	12	9	13	11	8	8
DI-2	11	9	15	12	12	10	16	11	9	7
BQR-1	1,8	0,8	1,9	1,1	1,3	0,7	1,6	0,9	1,4	0,8
BQR-2	1,7	1,4	2,2	2,0	1,4	1,3	2,0	1,5	1,6	1,2
BQA-1	80	26	99	37	93	38	105	44	70	27
BQA-2	35	15	46	21	42	21	50	25	29	15
CQ-1	121	100	203	188	114	90	167	123	97	73
CQ-2	61	68	117	151	57	61	92	81	45	49
DIF-1/DIF-2	86	42	73	41	97	45	81	40	89	47
DIF-2/DIF-1	139	61	170	80	121	51	151	69	137	59

<sup>18</sup> s. Leon Pomeroy, l.c., S. 255

Mit Blick auf die Leistungsfähigkeit der Profilanalyse sollte nun die Anwendung individueller HVP-Skalen auf Personen aus vielen Ländern in Betracht gezogen werden, wobei der Schwerpunkt auf HVP-Ergebnissen aus den USA, Japan, Indonesien, Mexiko und Russland liegt.

Im Vergleich zwischen Japanern und Amerikanern erzielen die Japaner einen durchschnittlichen DIMI-1 = 14 mit einem zugehörigen VDIMI-1 = -8,0. Die Amerikaner haben einen DIMI-1 = 11,0 und einen VDIMI-1 = -5,0. Der japanische Druck auf die Gruppensolidarität ist nicht ohne Preis. Der Nachteil davon extrahiert einen inneren Preis. HVP-Skalierung bedeutet, dass ein Score von 14,0 schwächer ist als ein Score von 11,0, sodass die größere Negativität von -8,0 für die Japaner für sich spricht. Die Japaner leiden teilweise unter ihrer Fähigkeit, die Individualität und Einzigartigkeit anderer zu schätzen. Im Vergleich zwischenmenschlicher Wertvorstellungen oder Sensibilität sind die Japaner eher negativ eingestellt auf das, was sie von Individualität unterscheidet. Diese Sensibilität oder Wertanschauung wird durch die damit verbundene Negativität von VDIMI-1 für die Japaner moduliert. Diese Daten deuten darauf hin, dass die Japaner weniger sensibel für die Einzigartigkeit, Individualität und den inneren Wert ihrer Mitmenschen sind und dass sie negativer gegenüber dem sind, was sie in anderen „sehen“.

RHO-1- und RHO-2-Skalen des HVP bieten eine schnelle Bewertung der Ergebnisse für Fähigkeiten zum Sehen von Weltwerten (RHO-1) und für Fähigkeiten zum Selbstwertsehen (RHO-2). Bei guten RHO-Ergebnissen geht es vor allem um Anpassung, Überleben und Aufblühen. Dies weist auf eine hohe Übereinstimmung zwischen der Rangfolge der Test-Items und der theoretischen Reihenfolge hin. Der stärkste mittlere RHO-1-Wert stammt von Amerikanern; Mexikaner und Russen liegen im schwächsten Mittel bei RHO-1. Die hieraus gezogenen Bewertungen und Schlussfolgerungen beziehen sich nur auf die in dieser Studie vorgenommenen Vergleiche. Die Amerikaner erzielten auch den höchsten mittleren RHO-2-Wert, die russischen Studenten den niedrigsten.

Qualitativ ist der Mittelwert RHO-1 für Japaner (+0,81) gut. Die durchschnittliche RHO-1 für Mexikaner und Russen (+0,74) ist durchschnittlich. Der mittlere RHO-1 für Amerikaner ist gut. Amerikanische Studenten schätzen die Welt im Bereich von durchschnittlichem bis gutem Wertesehvermögen; Sie haben eine durchschnittliche bis gute allgemeine Fähigkeit, die Individualität und Einzigartigkeit anderer zu schätzen und wertzuschätzen, nützliche Eigenschaften in sozialen und praktischen Situationen und die Autorität von Regeln, Vorschriften, Systemen und Ordnungen. Gute RHO-1-Werte deuten auf ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz, praktischer Intelligenz und abstrakter Intelligenz hin.

Andere Maßstäbe des HVP, die DIF-2 enthüllt, um Komponenten der Psychostase mit Blick auf die persönliche Identität aufzudecken, umfassen: DIM, INT% und AI%. Die länderübergreifenden Daten legen nahe, dass Russen und Japaner in absoluten und vergleichenden Zahlen erhebliche Probleme mit dem Selbstwertgefühl haben. Sie

neigen dazu, Zuflucht in einer Kultivierung des Vertrauens in die Arbeit zu suchen, um das verminderte Selbstbewusstsein auszugleichen.

Die Japaner schneiden in den intrinsischen Dimensionen nicht gut ab, schaffen es jedoch, in den VDIMS-Dimensionen mit mittleren VDIMS1 = -2,0- und VDIMS-2 = -3,0-Werten vergleichend zu glänzen. Ihre russischen Amtskollegen mit niedrigen inneren Werten scheinen nur in der VDIMS-2 = -2,0-Dimension hervor und signalisieren eine relative Hinwendung zu ihren inneren Autoritäten der Vernunft, des Gewissens und des Willens. Hier dominieren die Indonesier und Amerikaner mit mittleren VDIMS-2-Werten von +5,0 bzw. +8,0. Überbewerten die Indonesier und Amerikaner ihre inneren Autoritäten in Bezug auf Gewissen, Vernunft und Willen bis zur Sturheit und Starrheit? Nein. Ihre Valenzwerte, d.h. ihre Aufmerksamkeiten, fallen in absoluten Zahlen in den Durchschnittsbereich, aber sie sind im Kontext des grenzüberschreitenden Vergleichs interessant. Diese Werte fallen vergleichsweise dramatisch auf. Die Ergebnisse sind auch mit einer dramatisch hohen statistischen Signifikanz verbunden ( $p < 0,000$ ).

Der indonesische Mittelwert VDIME-2 = -1,0 und der amerikanische Mittelwert VDIME-2 = -1,0 spiegeln ein höheres vergleichbares Maß an Vertrauen in ihre Arbeitswelten wider. Der russische Mittelwert VDIME-2 = -11,0 und der japanische Mittelwert VDIME-2 = -7,0 weisen einen signifikant höheren Grad an Negativität gegenüber ihren Arbeitswelten auf.

Die Frage „Wer hat die größte Sensibilität für das Arbeitsumfeld?“ Wird von den Durchschnittsnoten DIME-2 (Rollenbewusstsein) und VDIME-2 (Aufmerksamkeit) beantwortet. „Sensibilität für die Arbeitsumgebung“ ist die Fähigkeit, die Arbeitseinstellungen und die damit verbundene Behaglichkeit zu erkennen und zu verstehen. Der japanische Mittelwert DIME-2 = 21,0 ist im Vergleich zum amerikanischen Mittelwert DIME-2 = 6,0 ungünstig. Die Amerikaner weisen im Durchschnitt eine mehr als dreifache Überlegenheit bei der Unterscheidung der Nuancen und Eigenschaften ihrer Arbeitsumgebungen auf. Wie kann dies angesichts der Bedeutung japanischer sozialer Belange sein? Die Arbeitsweise der Japaner ist formalistisch und automatisch. Der Ansatz der Amerikaner ist weniger formalistisch und abstrakt, weniger automatisch und individueller. Dies kann eine durch Individualismus verstärkte arbeitsbezogene Kreativität begünstigen. Dies bedeutet, dass die Amerikaner vergleichsweise gut entwickelte Fähigkeiten haben, arbeitsbezogene Situationen zu erfassen.

## 8. ZUSAMMENFASSUNG

*Profilingvalues* ist eine moderne Geschäftsanwendung, die misst, wie ein Individuum seine Umgebung und sich selbst einschätzt. Es wurde für zwei Hauptzwecke im beruflichen Kontext entwickelt: Erstens trägt *profilingvalues* dazu bei, die Erfolgsquote bei der Auswahl von Kandidaten oder Mitarbeitern zu verbessern, indem die Übereinstimmung zwischen den Anforderungen einer Rolle oder Funktion und der Persönlichkeit aufgezeigt wird. Zweitens kann *profilingvalues* verwendet werden, um das Potenzial einer Person freizusetzen, um mehr von ihren Fähigkeiten zu nutzen, d. h. die Nutzung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern.

*Profilingvalues* basiert auf dem von Robert S. Hartman entwickelten logisch-mathematischen, deduktiv-induktiven Modell zur Messung der Wertefähigkeit<sup>19</sup>. Die Methodik und die Mathematik des Hartman-Werteprofil (HVP) bilden den „Motor“ von *profilingvalues*.

Das HVP verlangt von einem Teilnehmer, achtzehn verschiedene Aussagen in zwei verschiedenen Listen zu ordnen. Diese Übung zwingt den Probanden, jede Aussage zu bewerten und mit jeder anderen Aussage zu vergleichen. Die sich daraus ergebenden Ranglisten belegen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bewertungsunterschiede der Teilnehmer. Das Hartman-Werteprofil ist ein Mittel, mit dem wir die Wertneigung und -fähigkeit eines Menschen messen können. Es ist die Wertestruktur der Person (der Fahrplan und das Filtersystem, mit dem eine Person denkt, bewertet und entscheidet), die zu Persönlichkeit, individuellen Wahrnehmungen und Entscheidungen führt. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist die Wertestruktur einer Person die Art, wie diese Person denkt.

Dieses Paper hat den allgemeinen Ansatz des HVP und *profilingvalues* sowie eine Vielzahl von Studien und Untersuchungen gezeigt, die das HVP validierten. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und wird in Kürze durch weitere Untersuchungen von *profilingvalues* unterstützt.

In den verschiedenen Kapiteln haben wir die folgenden Themen behandelt:

*Konstruktvalidität und -zuverlässigkeit:* Wir haben gezeigt, dass beides offensichtlich und bewiesen ist.

*Die RHO-Korrelation:* Die Korrelation zwischen der formal-mathematischen Rangfolge (der logischen Referenz) und der Rangfolge des Probanden ist extrem hoch.

*Validierung gegen 16 PF von Cattell:* Eine Auswahl verknüpfter Skalen wurde beschrieben, die eingehende Studie von Leon Pomeroy zitiert.

---

<sup>19</sup> s. Robert S. Hartman, The Structure of Value, I.c.

*Professionelle Leistungsträger-Studie:* Es wurde darauf hingewiesen, dass das HVP erfolgreiche Fachkräfte eindeutig von anderen Gruppen unterscheiden kann.

*Weitere betriebswirtschaftliche Studien:* Wir haben gezeigt, dass Fachfunktionen (z. B. Kundenservice) sowie eine Vielzahl von Managementfunktionen, die vom HVP analysiert werden, entscheidende Erfolgsfaktoren erarbeiten und Leistungsträger von Nicht-Leistungsträgern unterscheiden können.

*Interkulturelle Studien:* In Bezug auf bestimmte Dimensionen, z. B. wie wichtig Individualität ist, gaben wir grundlegende Einblicke in die nationale Vielfalt. Andere Faktoren wie der Anteil an intrinsischen, extrinsischen und systemischen Werten sind unabhängig von der Nationalität. Weitere Forschung auf diesem Gebiet ist erwünscht.

Es muss noch einmal betont werden, dass weder *profilingvalues* noch das HVP mit einer bestimmten Normgruppe abgeglichen werden, entweder einer nationalen Bevölkerung oder einer bestimmten Berufsgruppe. Die Norm der HVP ist eine logisch-mathematische und die Referenzskalen werden anhand dieser Norm kalibriert. Größere Bevölkerungsgruppen erfüllen jedoch die Normalverteilung nach der Gaußschen Standardabweichung.