

De methodiek van Management Drives; Een wetenschappelijke studie naar profielherkenning

Hieronder een korte inleiding en samenvatting van het tweede onderzoek – verricht door de Universiteit Leiden – Faculteit Sociale Wetenschappen – naar de validiteit (criterium) van de Management Drives vragenlijst. Daaronder zullen we een toelichting geven hoe de resultaten te lezen en te interpreteren.

Introductie

Er worden in de praktijk veel trainingen en methodieken aangeboden om professionele prestaties van medewerkers en de samenwerking binnen teams te verbeteren. Management Drives biedt ook een dergelijke methode aan: professionals vullen een persoonlijke drijfverenvragenlijst in en krijgen een profiel dat weergeeft wat hen drijft in hun werk. Met behulp van een app en/of een mondelinge toelichting kunnen ze dit profiel verkennen. Vervolgens krijgen ze een teamsessie aangeboden waarin de profielen nader worden besproken en de krachten van de teamleden gebundeld worden.

Achtergrond studies

Het huidige onderzoeksrapport van de Universiteit Leiden richt zich op een onafhankelijke studie die is opgezet om de toegevoegde waarde van het profiel van Management Drives (MD) voor professionals te beoordelen. In een eerdere studie – eveneens uitgevoerd door de Universiteit Leiden – is de criteriumvaliditeit (zie uitleg hieronder) van de Management Drives vragenlijst en het profiel onderzocht, waarbij de meeste deelnemers aangaven dat de training aan hun verwachtingen voldeed en dat hun profiel goed aansloot bij hun persoonlijkheid en gedrag. De huidige experimentele studie gaat verder dan het onderzoeken van de percepties van deelnemers en biedt een objectiever en krachtiger beeld van de (criterium) validiteit van het MD-profiel.

Samenvatting onderzoek

In het gerandomiseerde onderzoek met controle groep (experimentele studie) heeft de helft van de deelnemers hun werkelijke ('echte') MD-profiel aangeboden gekregen, terwijl de andere helft een willekeurig gegenereerd realistisch alternatief ('nep') profiel ontving. Aan 145 professionals uit verschillende werkvelden - die niet wisten of ze een echt of nep profiel hadden ontvangen - is vervolgens gevraagd om te beoordelen in hoeverre ze zich herkenden in het profiel en of het past bij hun persoonlijkheid en drijfveren. Het profiel werd enkel door middel van de MD app toegelicht. In het onderzoek zijn de scores van beide groepen deelnemers vergeleken met behulp van onafhankelijke t-toetsen (zie uitleg hieronder).

Resultaten

De resultaten toonden aan dat de gemiddelde herkenningsscore (op een schaal van 10 punten) voor het echte MD-profiel (7,8, SD = 0,93) hoger was dan de gemiddelde herkenningsscore voor het willekeurig gegenereerde realistische alternatief (6,5, SD = 1,55). Hoewel het 'nep'-profiel voor de meeste deelnemers een voldoende scoorde – en men zich hier dus enigszins in herkenden - scoorde het 'echte' profiel aanzienlijk beter.

Conclusie

Deze experimentele studie biedt verdere ondersteuning voor de validiteit van de MD-vragenlijst en methodiek. Dit bovenop de eerder uitgevoerde studie (Van der Voort & Linting, 2022), waarbij 92% van de deelnemers hun eigen profiel beoordeelden met een goede tot zeer

goede herkenbaarheid. De resultaten van beide studies geven aan dat de MD-training/methode profielen oplevert die deelnemers een goed inzicht geven in hun professionele drijfveren.

Nadere Toelichting en interpretatie resultaten

De Universiteit van Leiden – Faculteit Sociale Wetenschappen – heeft 145 professionals uit verschillende werkvelden onafhankelijk (dus zonder inmenging van MD) bevraagd in hoeverre zij zich herkenden in de resultaten van het MD profiel. De deelnemers vulden hiertoe de MD vragenlijst in en kregen vervolgens de resultaten te zien en te lezen in de MD App. De helft van de deelnemers kreeg de toelichting op hun eigen profiel te zien en de andere helft kreeg een random toegewezen ‘nep’-profiel met uitleg. Er was geen interactie met MD of enige verdere uitleg van het profiel door MD gecertificeerde trainers. Na het bekijken van de profielen in de app, kregen de deelnemers allemaal dezelfde vragen over herkenbaarheid van de uitslagen.

Deelnemers met een realistisch eigen profiel

De gemiddelde score en beoordeling van herkenbaarheid van het profiel op een schaal van 1 tot 10 op het eigen profiel was een 7,8. De spreiding lag tussen de 5 en 10 ($SD = 0,93$), waardoor er gesteld kan worden dat het eigen profiel goed tot zeer goed herkenbaar is voor deelnemers.

Deelnemers met ‘nep’-profiel

De gemiddelde score en beoordeling op herkenbaarheid van het profiel op een schaal van 1 tot 10 voor het ‘nep’-profiel was een 6,5. De spreiding onder deze groep deelnemers was echter veel groter (tussen 3 en 9, dus slechte herkenning tot goede herkenning) ($SD = 1,55$) dan onder de deelnemers die een echt profiel hadden ontvangen. De relatief hoge scores binnen deze groep deelnemers met een nep profiel wijzen we toe aan het feit dat mensen een random profiel toegewezen kregen welke in de praktijk sterk kan lijken op het eigen profiel. Daarnaast blijkt er in de meeste gevallen altijd wel enige herkenbaarheid in de uitslag te zijn.

Hoofconclusie

Op basis van beide studies kunnen we concluderen dat de resultaten van de Management Drives vragenlijst onafhankelijk, wetenschappelijk zijn gevalideerd.

Toelichting begrippen

- SD = Standaard Deviatie (afwijking)
- Correlatie-onderzoek= Een correlatie laat zien of er een positief of negatief verband is tussen twee of meerdere variabelen en hoe sterk het verband is
- MD = Management Drives
- Discriminante validiteit = een cruciale eigenschap van een goed meetinstrument, die ervoor zorgt dat het in staat is om specifieke constructen te meten zonder onnodige overlap met andere, niet-gerelateerde concepten
- Criterium validiteit = de mate waarin de uitkomst van een instrument samenhangt met een of meer criterium variabelen. Het evalueert hoe nauwkeurig een test of methodiek het resultaat meet waarvoor het ontworpen is.