



---

# **Datenanalyse zu den Zusammenhängen der Fragebogenkategorien 2 bis 5 mit den Kovariaten der Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens**

---

## **Ergebnisübersicht und Interpretationen**

---

Pädagogische Hochschule Heidelberg  
Institut für Psychologie

Prof. Dr. Tobias Dörfler  
M. Sc. Jan Wildbrett

Heidelberg, 10.08.2017

---

## **Evaluation DGTA\_Kompetenzen und Leitung/Demographische Daten\_Datenanalyse**

Prof. Dr. Tobias Dörfler  
M. Sc. Jan Wildbrett  
Pädagogische Hochschule Heidelberg, Institut für Psychologie

Datenanalyse zu den Zusammenhängen der Fragebogenkategorien 2 bis 5 mit den  
Kovariaten der Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens  
Stand: 10.08.2017

Ergebnisübersicht und Interpretationen

ISBN: 3-924065-41-1

Alle Rechte vorbehalten.

© Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e. V. 2017

Erschienen im Verlag IPE (Neckargemünd bei Heidelberg)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Kompetenzgewinn und Faktor Geschlecht .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Kompetenzgewinn und Faktor Alter .....</b>	<b>4</b>
<b>3 Kompetenzgewinn und Faktor Art der Teilnahme .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Kompetenzgewinn und Faktor Praxisfeld .....</b>	<b>9</b>
<b>5 Kompetenzgewinn und Faktor Vernetzung .....</b>	<b>11</b>
<b>6 Kompetenzgewinn und Faktor Angestrebter Abschluss .....</b>	<b>13</b>
<b>7 Kompetenzgewinn und Faktor Berufsabschluss.....</b>	<b>14</b>
<b>8 Kompetenzgewinn und Faktor Kontaktweg .....</b>	<b>16</b>
<b>9 Kompetenzgewinn und Rahmenbedingungen der Veranstaltung .....</b>	<b>18</b>
<b>10 Kompetenzgewinn und Anzahl der Seminarleitenden .....</b>	<b>19</b>

## 1 Kompetenzgewinn und Faktor Geschlecht

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen Personale Kompetenz, Reflexionskompetenz, Handlungskompetenz und Beziehungskompetenz sowie des Gesamtkompetenzwertes zwischen männlichen und weiblichen Seminarteilnehmern bzw. Seminarteilnehmerinnen variiert. Diese mussten je Skala vier bis sieben Aussagen auf einer sechsstufigen Likert-Skala bewerten, wobei 1 für „stimme voll und ganz zu“ und 6 für „stimme überhaupt nicht zu“ stand. Daraus ergibt sich, dass ein niedriger Wert auf einer Skala einer insgesamt hohen Kompetenzangabe entspricht. Abbildung 1 zeigt zunächst eine Übersicht zu den Mittelwertunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Seminarteilnehmern und Seminarteilnehmerinnen.

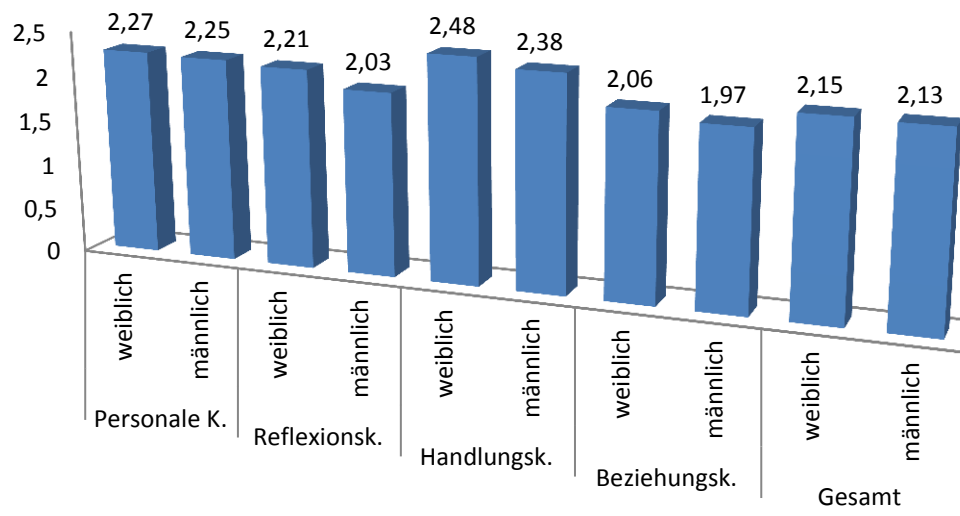


Abbildung 1: Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen für männliche und weibliche Teilnehmer\_innen.

Hier zeigen sich jeweils nur marginale Unterschiede. Die Werte können so interpretiert werden, dass beide Gruppen einen ähnlich hohen Kompetenzzuwachs wahrnahmen und entsprechend berichteten. Dies kann auch durch die berechneten

T-Tests für unabhängige Stichproben belegt werden. Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse dieser Berechnungen.

Tabelle 1: *Mittelwerte der Kompetenzskalen für Seminarteilnehmer und Seminarteilnehmerinnen und der entsprechende t-Wert für den Gruppenvergleich*

<b>Kompetenzskala</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>t</b>
Personale Kompetenz	2.3	2.3	0.17
Reflexionskompetenz	2.0	2.2	1.91
Handlungskompetenz	2.4	2.5	0.84
Beziehungskompetenz	2.0	2.0	0.86
Kompetenz gesamt	2.1	2.2	0.17

Basis: 55 - 74 Männer, 181 - 333 Frauen; \*  $p < 0.05$

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen bei der jeweiligen Einschätzung ihres Kompetenzzugewinns gibt.

## **2 Kompetenzgewinn und Faktor Alter**

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes in Abhängigkeit des Alters der Seminarteilnehmer bzw. Seminarteilnehmerinnen variiert. Im Fragebogen mussten die Befragten sich unter dem Punkt 9.2. in eine von sieben Alterskategorien eingruppiieren:

- unter 20 Jahre
- 20 - 30 Jahre
- 31 – 40 Jahre
- 41 - 50 Jahre
- 51 – 60 Jahre
- 61 - 70 Jahre
- über 70 Jahre

## Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens

---

Tabelle 2 zeigt die entsprechenden Mittelwerte der Kompetenzskalen für die anzugebenen Alterskategorien.

Tabelle 2: *Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Alterskategorien und der entsprechende p-Wert für den Kruskal-Wallis-Test*

<b>Kompetenzskala</b>	<b>20 – 30 Jahre (N = 17)</b>	<b>31 – 40 Jahre (N = 66)</b>	<b>41 – 50 Jahre (N = 95)</b>	<b>51 – 60 Jahre (N = 52)</b>	<b>61 - 70 Jahre (N = 6)</b>	<b>p-Wert Kruskal- Wallis</b>
Personale Kompetenz	2.6	2.4	2.2	2.1	1.6	.000*
Reflexionskompetenz	2.4	2.1	2.0	2.0	1.6	.038*
Handlungskompetenz	2.9	2.4	2.3	2.2	1.6	.002*
Beziehungskompetenz	2.2	2.0	1.9	1.9	1.5	.312
Kompetenz gesamt	2.5	2.3	2.1	2.0	1.6	.004*

\*  $p < 0.05$

Den Kategorien „unter 20 Jahre“ und „über 70 Jahre“ ordnete sich keine der befragten Personen zu. Wie Tabelle 2 zu entnehmen ist, zeigen sich deskriptiv teilweise deutliche Mittelwertunterschied zwischen den Alterskategorien. Es lässt sich erkennen, dass je jünger die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren, desto geringer stufen sie ihre jeweilige Kompetenz ein. Allerdings ist die Gruppe der 20 – 30 Jährigen mit lediglich 17 Personen auch vergleichsweise klein besetzt.

Da nun geprüft werden muss, ob es einen *signifikanten* Unterschied zwischen diesen fünf zu bewertenden Gruppen bezüglich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns gibt, soll im Folgenden eine Varianzanalyse mit den Alterskategorien als unabhängige Variable gerechnet werden. Aufgrund der signifikanten Kolmogorov-Smirnov-Tests kann jedoch in einem Großteil der fünf Alterskategorien von keiner Normalverteilung der Mittelwerte der Kompetenzskalen ausgegangen werden, wodurch eine der geforderten Vorbedingungen für eine Varianzanalyse nicht gegeben ist. Aufgrund dessen wird mit dem Kruskal-Wallis-Test eine nichtparametrische Alternative gerechnet. Bis auf die Skala Beziehungskompetenz finden sich bei allen anderen Kompetenzskalen signifikante Gruppenunterschiede. Trotz nicht vorhandener Varianzhomogenität wurde im Folgenden mit dem Tukey-

Test eine Post-Hoc-Analyse gerechnet, um zu überprüfen zwischen welchen der fünf Gruppen es bei den Kompetenzmittelwerten zu signifikanten Unterschieden gekommen ist. Hier zeigte sich, dass es bezüglich der Personalen Kompetenz zwischen der Gruppe „20 – 30 Jahre“ und „51 – 60 Jahre“ ( $p = .006$ ) sowie „61 – 70 Jahre“ ( $p = .013$ ) eine signifikante Differenz der jeweiligen Mittelwerte gab, ebenso zwischen der Gruppe „31 - 40 Jahre“ und den Gruppen „51 - 60 Jahre“ ( $p = .004$ ) sowie „61 - 70 Jahre“ ( $p = .034$ ). Hinsichtlich der Handlungskompetenz gibt es signifikante Gruppenunterschiede zwischen der Gruppe „20 – 30 Jahre“ und der Gruppe 41 – 50 Jahre ( $p = .030$ ) sowie der Gruppe „51 – 60 Jahre“ ( $p = .004$ ). In Bezug auf den Gesamtwert der Kompetenzskalen gibt es lediglich einen leicht signifikanten Gruppenunterschied zwischen den 20 – 30 Jährigen und den 61-70 Jährigen ( $p = .048$ ).

### **3 Kompetenzgewinn und Faktor Art der Teilnahme**

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes zwischen Personen, bei deren Seminarteilnahme es sich um eine einmalige Teilnahme handelte und Personen, die die DGTA-Seminare kontinuierlich absolvieren, variiert. Für die entsprechende Analyse wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben gerechnet. Abbildung 2 zeigt zunächst die Mittelwertunterschiede der Kompetenzskalen zwischen Personen, die einmalig teilnahmen und Personen, die die Seminare kontinuierlich durchlaufen haben.

## Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens

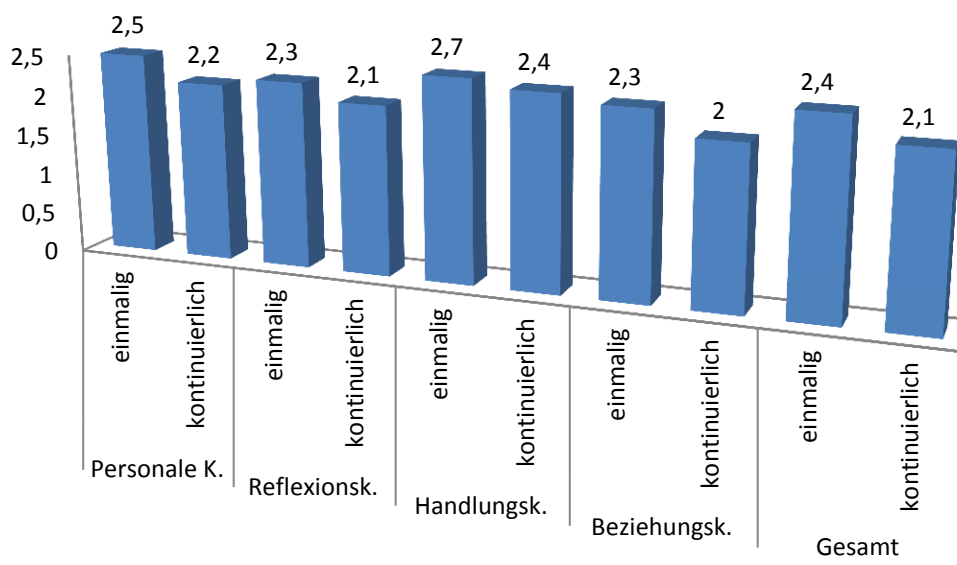


Abbildung 2: Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen für die Art der Teilnahme.

Hier zeigen sich jeweils deutliche Unterschiede. In der Tendenz stuften Personen, die kontinuierlich an den Kursen der DGTA teilnahmen ihren Kompetenzzuwachs höher ein als Personen, die nur einmalig teilnahmen. Dies kann auch durch die berechneten T-Tests für unabhängige Stichproben belegt werden. Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse dieser Berechnungen.

Tabelle 3: Mittelwerte der Kompetenzskalen für Seminarteilnehmer und Seminarteilnehmerinnen und der entsprechende t-Wert für den Gruppenvergleich

Kompetenzskala	Einmalige Teilnahme	Kontinuierliche Teilnahme	t
Personale Kompetenz	2.5	2.2	3.36**
Reflexionskompetenz	2.3	2.1	2.11*
Handlungskompetenz	2.7	2.4	2.94**
Beziehungskompetenz	2.3	2.0	3.28**
Kompetenz gesamt	2.4	2.1	2.85**

Basis: 71 - 131 einmalige Teilnahme, 171 - 303 kontinuierliche Teilnahme; \* p < 0.05, \*\* p < 0.01



## Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass zu allen Kompetenzfacetten signifikant höhere Werte bezüglich der Kompetenzzuwächse bei Seminar Teilnehmerinnen und Seminar Teilnehmer, die kontinuierlich die DGTA-Veranstaltungen besuchten bzw. besuchen, berichtet wurden als bei Seminar Teilnehmerinnen und Seminar Teilnehmer, die nur einmalig an einem Seminar der DGTA teilgenommen hatten.

Unter den Punkten 9.3.1. und 9.3.2. konnten Personen, die kontinuierlich an den Seminaren teilnahmen noch angeben in welchem Ausbildungsjahr sie sich befanden und wie viele absolvierte Veranstaltungstage sie bereits durchlaufen hatten. Hierzu soll der entsprechende Zusammenhang zwischen diesen Variablen und des wahrgenommenen Kompetenzzuwachses betrachtet werden. Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse der Korrelationsanalyse.

Tabelle 4: *Korrelationskoeffizienten des Zusammenhangs zwischen den Kompetenzskalen und der Ausbildungsdauer*

Variablen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ausbildungsjahre (1)	–						
Anzahl Veranstaltungstage (2)	.77**	–					
Personale Kompetenz (3)	-.28**	-.14*	–				
Reflexionskompetenz (4)	-.27**	-.19**	.78**	–			
Handlungskompetenz (5)	-.30**	-.22**	.79**	.79**	–		
Beziehungskompetenz (6)	-.24**	-.15*	.84**	.77**	.78**	–	
Kompetenz gesamt (7)	-.25**	-.20*	.94**	.89**	.92**	.91**	–

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

In den Ergebnissen der Korrelationsanalyse zeigen sich die erwarteten Zusammenhänge: Je mehr Ausbildungsjahre ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin absolviert hat, desto höher wurde der jeweilige Kompetenzzuwachs angegeben. Die entsprechenden Korrelationskoeffizienten werden alle signifikant. Ein hoher Kompetenzzuwachs wird durch die Angaben von niedrigen Scores im Fragebogen (eine „1“ entspricht „Trifft voll und ganz zu“ und eine „6“ entspricht „Trifft überhaupt nicht zu“) erreicht, weshalb wir negative Korrelationen zwischen den

Kompetenzskalen und den Ausbildungsjahren bzw. der Anzahl der Veranstaltungstagen finden.

## 4 Kompetenzgewinn und Faktor Praxisfeld

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes in Abhängigkeit des Tätigkeitsfeldes der Teilnehmer und Teilnehmerinnen variiert. Im Fragebogen mussten die Befragten sich unter dem Punkt 9.4. in eine von sieben Praxisfeldkategorien eingruppierten:

- Beratung
- Coaching
- Psychotherapie
- Supervision
- Erwachsenenbildung
- Organisationsentwicklung
- Schule

Eine sinnvolle Interpretation von Gruppenunterschieden ist jedoch in diesem Fall kaum umzusetzen, da bei der Bearbeitung des Fragebogens Mehrfachnennungen möglich waren und auch in zahlreichen Fällen getätigt wurden. Lediglich 235 Personen gaben hier nur *einen* Tätigkeitsbereich an. 134 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben *zwei* der sieben Kategorien, 62 Personen gaben *drei* der sieben Kategorien und immerhin 29 Befragte gaben *vier* der sieben Kategorien an. Für die nachfolgenden Analysen werden nur die Personen betrachtet, die lediglich ein Praxisfeld anführten. Tabelle 5 zeigt die entsprechenden Mittelwerte nach Tätigkeitsbereichen.

Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-  
Evaluationsfragebogens

Tabelle 5: Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Tätigkeitsbereichen und der entsprechende p-Wert für den Kruskal-Wallis-Test

Kompetenz- skala	Beratung (N = 97)	EB (N = 21)	Coaching (N = 10)	OE (N = 31)	PT (N = 9)	Schule (N = 67)	p-Wert Kruskal- Wallis
Personale Kompetenz	2.3	2.8	2.0	2.1	1.3	2.5	.023*
Reflexions- kompetenz	2.1	2.9	1.3	2.1	1.1	2.2	.022*
Handlungs- kompetenz	2.3	3.4	1.8	2.6	1.5	2.6	.167
Beziehung- kompetenz	1.9	2.5	1.6	2.0	1.1	2.0	.319
Kompetenz gesamt	2.2	2.9	1.7	2.2	1.3	2.3	.052

\* p < 0.05

Rein deskriptiv lassen sich bereits deutliche Gruppenunterschiede erkennen. Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Gruppe „Psychotherapie“ gaben durchweg die höchsten Kompetenzzuwächse an, wohingegen Personen, die sich der Gruppe „Erwachsenenbildung“ zuordneten, die niedrigsten Kompetenzzuwächse berichteten. Da nun geprüft werden muss, ob es einen *signifikanten* Unterschied zwischen diesen sechs zu bewertenden Gruppen bezüglich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns gibt, soll im Folgenden eine Varianzanalyse mit den Tätigkeitsbereichen als unabhängige Variable gerechnet werden. Aufgrund der signifikanten Kolmogorov-Smirnov-Tests kann jedoch in einem Großteil der fünf Kategorien von keiner Normalverteilung der Mittelwerte der Kompetenzskalen ausgegangen werden, wodurch eine der geforderten Vorbedingungen für eine Varianzanalyse nicht gegeben ist. Aufgrund dessen wird mit dem Kruskal-Wallis-Test eine nichtparametrische Alternative gerechnet. Hier zeigen sich signifikante Gruppenunterschiede bei den personalen Kompetenzen und den Reflexionskompetenzen. Trotz nicht vorhandener Varianzhomogenität wurde im Folgenden mit dem Tukey-Test eine Post-Hoc-Analyse gerechnet, um zu überprüfen zwischen welchen der sechs Gruppen es bei den Kompetenzmittelwerten zu

signifikanten Unterschieden gekommen ist. Hier zeigte sich, dass es bezüglich der Personalen Kompetenz zwischen der Gruppe „Erwachsenenbildung“ und allen anderen Tätigkeitsgruppen – bis auf Personen, die im Coaching tätig sind - zu signifikanten Unterschieden kommt. Teilnehmer dieser Gruppe gaben geringere Kompetenzzuwächse an. Hinsichtlich der Reflexionskompetenz kommt es zu einem signifikante Unterschiede zwischen der Gruppe „Erwachsenenbildung“ ( $p = .006$ ) und der Gruppe „Coaching“ ( $p = .033$ ). Eine weitere signifikante Differenz der jeweiligen Mittelwerte zeigt sich in Bezug auf den Gesamtkompetenzwert zwischen der Gruppe „Erwachsenenbildung“ und der Gruppe „Psychotherapie“ ( $p = .024$ ). Zu bemerken ist, dass teilweise deskriptiv recht hohe Mittelwertunterschiede aufgrund der kleinen Stichprobengrößen der Teilkategorien nicht signifikant werden.

## **5 Kompetenzgewinn und Faktor Vernetzung**

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen Personale Kompetenz, Reflexionskompetenz, Handlungskompetenz und Beziehungskompetenz sowie des Gesamtkompetenzwertes zwischen Personen, die durch Intervisionen oder eine entsprechende professionelle Peergroup mit anderen Transaktionsanalytikern bzw. Transaktionsanalytikerinnen vernetzt sind und nicht vernetzten Seminarteilnehmern und Seminarteilnehmerinnen, variiert. Abbildung 3 zeigt zunächst die Mittelwertunterschiede zwischen vernetzten und nicht vernetzten Personen hinsichtlich des wahrgenommenen Kompetenzgewinns.

Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens

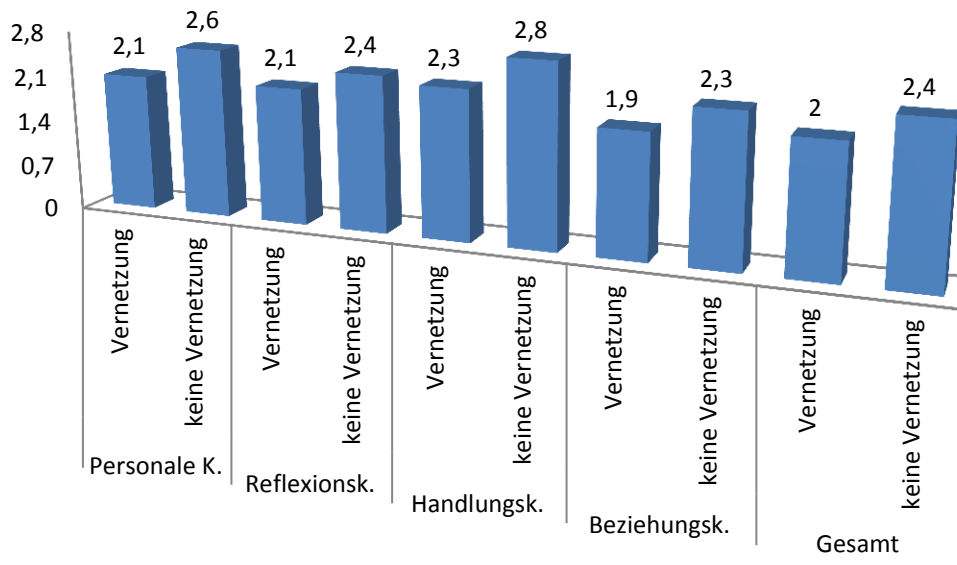


Abbildung 3: Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen für vernetzte und nicht vernetzte Teilnehmer\_innen.

Hier zeigt sich bereits deskriptiv, dass es einen systematischen Unterschied zwischen diesen Personen gibt, wonach vernetzte Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer über einen höheren Kompetenzzugewinn berichten als Personen, die über kein TA-Netzwerk verfügen. Hinsichtlich der Fragestellung, ob diese Mittelwertunterschiede signifikant werden, wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben gerechnet. Tabelle 6 zeigt entsprechende Ergebnisse.

Tabelle 6: Mittelwerte der Kompetenzskalen für Seminarteilnehmer und Seminarteilnehmerinnen mit und ohne TA-Vernetzung

Kompetenzskala	Vernetzung	keine Vernetzung	t
Personale Kompetenz	2.1	2.6	-5.30***
Reflexionskompetenz	2.1	2.4	-4.01***
Handlungskompetenz	2.3	2.8	-4.25***
Beziehungskompetenz	1.9	2.3	-4.43***
Kompetenz gesamt	2.0	2.4	-4.70***

Basis: 154 - 271 Vernetzung, 85 - 160 keine Vernetzung; \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass alle Mittelwertdifferenzen der Kompetenzfacetten zwischen vernetzten und nicht-vernetzten Personen signifikant werden. Vernetzte Personen geben demnach überzufällig höhere Kompetenzzuwächse an.

## 6 Kompetenzgewinn und Faktor Angestrebter Abschluss

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes zwischen Personen, deren angestrebter Abschluss der TA-Weiterbildung die Ausweitung der Praxiskompetenz oder die Zertifizierung als Transaktionsanalytiker bzw. Transaktionsanalytikerin war, variiert. Abbildung 4 zeigt zunächst entsprechende Mittelwertunterschiede.

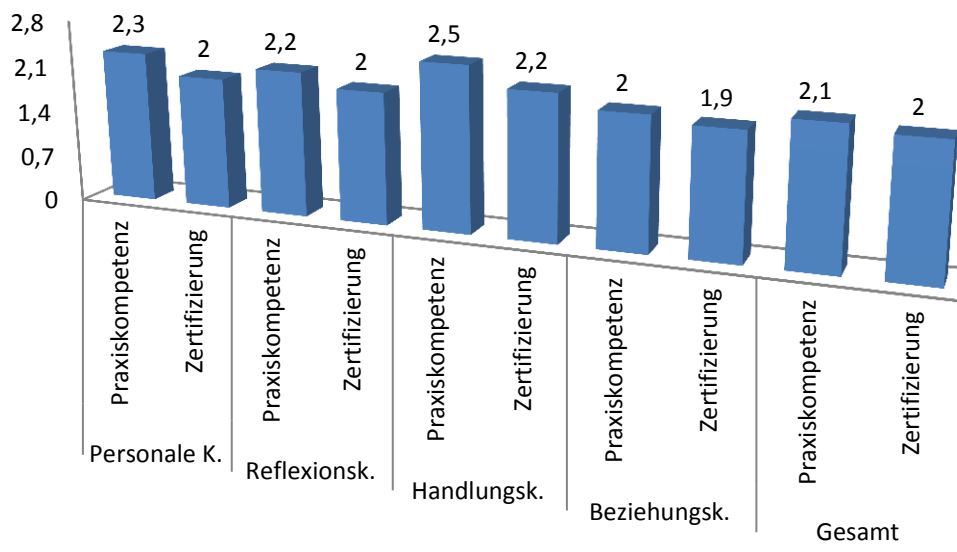


Abbildung 4: Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen nach Art des angestrebten Abschlusses.

Hier zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen den Gruppen, jedoch berichten Personen, die eine Zertifizierung anstrebten systematisch über höhere Kompetenzzuwächse. Hinsichtlich der Fragestellung, ob diese Mittelwertdifferenzen

signifikant werden, wurde jeweils ein T-Test bei unabhängigen Stichproben gerechnet. Tabelle 7 gibt einen Überblick der Ergebnisse.

Tabelle 7: Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Art des angestrebten Abschlusses

Kompetenzskala	Praxiskompetenz	Zertifizierung	t
Personale Kompetenz	2.3	2.0	2.73**
Reflexionskompetenz	2.2	2.0	2.73**
Handlungskompetenz	2.5	2.2	2.72**
Beziehungskompetenz	2.0	1.9	2.38*
Kompetenz gesamt	2.1	2.0	1.42

Basis: 76 - 133 Praxiskompetenz, 104 - 185 Zertifizierung; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Hinsichtlich der Skalen Personale Kompetenz, Reflexionskompetenz und Handlungskompetenz berichteten Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer, die eine Zertifizierung anstreben überzufällig höhere Kompetenzzugewinne als Personen, die angaben Ihre Praxiskompetenz ausweiten zu wollen. Auch bei der Skala Beziehungskompetenz wird der Unterschied in der Tendenz signifikant. Dass der Unterschied zwischen den Gruppen beim Gesamtkompetenzwert nicht signifikant wird, kann durch den listenweisen Fallausschluss bei fehlenden Werten und der sich daraus ergebenden kleineren Stichprobe erklärt werden.

## 7 Kompetenzgewinn und Faktor Berufsabschluss

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes in Abhängigkeit des Ausbildungs- oder Berufsabschlusses der Teilnehmer und Teilnehmerinnen variiert. Im Fragebogen mussten die Befragten sich diesbezüglich unter dem Punkt 9.7. einer von sieben Kategorien zuordnen:

- Promotion ( $N = 9$ )
- Hochschulstudium mit Abschluss Diplom/Magister/Staatsexamen ( $N = 124$ )
- Hochschulstudium mit Master-Abschluss ( $N = 12$ )
- Hochschulstudium mit Bachelor-Abschluss ( $N = 18$ )
- Ausbildung mit anerkannten Abschluss ( $N = 63$ )

Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-  
Evaluationsfragebogens

---

- Angelernte Tätigkeit ( $N = 2$ )
- noch in Berufsausbildung/im Studium ( $N = 1$ )

Den Gruppen „noch in Berufsausbildung/im Studium“ und „Angelernte Tätigkeit“ waren nach den Fallausschlüssen aufgrund fehlender Werte lediglich eine bzw. zwei Personen zuzuordnen, weshalb diese Kategorien aus den nachfolgenden Analysen entfernt wurde. Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen.

Tabelle 8: *Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Alterskategorien und der entsprechende p-Wert für den Kruskal-Wallis-Test*

Kompetenz- skala	P ( $N = 9$ )	D/Mag/StaE ( $N = 124$ )	Master ( $N = 12$ )	Bachelor ( $N = 18$ )	Ausbildung ( $N = 63$ )	p-Wert <i>Kruskal Wallis</i>
Personale Kompetenz	2.0	2.3	2.6	2.2	2.1	.130
Reflexions- kompetenz	1.9	2.2	2.3	2.0	1.9	.074
Handlungs- kompetenz	2.3	2.4	2.6	2.1	2.2	.071
Beziehungs- kompetenz	1.9	2.0	2.1	1.8	1.8	.339
Kompetenz gesamt	2.0	2.2	2.4	2.0	2.0	.304

\*  $p < 0.05$

Rein deskriptiv finden sich teilweise deutliche Gruppenunterschiede, wobei vor allem Personen mit Masterabschluss den eigenen Kompetenzzugewinn am schwächsten einstufen. Da nun geprüft werden muss, ob es einen *signifikanten* Unterschied zwischen diesen fünf zu bewertenden Gruppen gibt, soll im Folgenden eine Varianzanalyse mit den Berufsabschlusskategorien als unabhängige Variable gerechnet werden. Aufgrund der signifikanten Kolmogorov-Smirnov-Tests kann jedoch in einem Großteil der fünf Kategorien von keiner Normalverteilung der Mittelwerte der Kompetenzskalen ausgegangen werden, wodurch eine der



geforderten Vorbedingungen für eine Varianzanalyse nicht gegeben ist. Aufgrund dessen wird mit dem Kruskal-Wallis-Test eine nichtparametrische Alternative gerechnet. Hier zeigen sich keine signifikanten Gruppenunterschiede, wonach die Art des Berufsabschlusses in keinem Zusammenhang mit der Ausprägung des wahrgenommenen Kompetenzzuwachses zu stehen scheint. In Bezug darauf muss jedoch auch auf die zum Teil sehr kleinen Gruppengrößen hingewiesen werden.

## 8 Kompetenzgewinn und Faktor Kontaktweg

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes in Abhängigkeit des Weges über welchen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit der Transaktionsanalyse in Kontakt gekommen sind, variiert. Im Fragebogen mussten die Befragten sich diesbezüglich unter dem Punkt 9.8. einer von fünf Kategorien zuordnen:

- Fachliteratur ( $N = 11$ )
- Internet ( $N = 8$ )
- Bekannte ( $N = 48$ )
- Arbeitskollegen ( $N = 60$ )
- Studium/Berufsausbildung ( $N = 39$ )

Tabelle 9 gibt unter anderem einen Überblick über die Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen.

Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-  
Evaluationsfragebogens

Tabelle 9: Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Kontaktkategorien und der entsprechende p-Wert für den Kruskal-Wallis-Test

Kompetenz- skala	Fachl. (N = 11)	Internet (N = 8)	Bekannte (N = 48)	Kollegen (N = 60)	Studium/ Ausbildung (N = 39)	p-Wert Kruskal- Wallis
Personale Kompetenz	2.3	2.5	2.1	2.2	2.3	.442
Reflexions- kompetenz	1.9	2.1	2.0	2.1	2.1	.558
Handlungs- kompetenz	2.2	2.7	2.2	2.3	2.5	.097
Beziehungs- kompetenz	1.8	2.3	1.9	2.0	2.0	.362
Kompetenz gesamt	2.1	2.4	2.1	2.2	2.3	.360

\* p < 0.05

Da nun geprüft werden muss, ob es einen *signifikanten* Unterschied zwischen diesen fünf zu bewertenden Gruppen gibt, soll im Folgenden eine Varianzanalyse mit den Kontaktkategorien als unabhängige Variable gerechnet werden. Aufgrund von signifikanten Kolmogorov-Smirnov-Tests kann jedoch in einem Großteil der fünf Kategorien von keiner Normalverteilung der Mittelwerte der Kompetenzskalen ausgegangen werden, wodurch eine der geforderten Vorbedingungen für eine Varianzanalyse nicht gegeben ist. Aufgrund dessen wird mit dem Kruskal-Wallis-Test eine nichtparametrische Alternative gerechnet. Hier zeigen sich keine signifikanten Gruppenunterschiede, wonach die Art und Weise, wie jemand von der Transaktionsanalyse gehört hat, in keinem Zusammenhang mit der Ausprägung des wahrgenommenen Kompetenzzuwachses steht. In Bezug darauf muss jedoch auch auf die zum Teil sehr kleinen Gruppengrößen hingewiesen werden.

## 9 Kompetenzgewinn und Rahmenbedingungen der Veranstaltung

Im folgenden Abschnitt soll der Zusammenhang zwischen den Kompetenzskalen und der Skala „Veranstaltungsgestaltung und Veranstaltungsleitung“ (Fragebogenkategorie 7) untersucht werden. Auf dieser Skala mussten die Seminarteilnehmer und Seminarteilnehmerinnen Aussagen zu den Rahmenbedingungen der absolvierten Veranstaltung bewerten, etwa ob sie die Seminarleitung als authentisch wahrgenommen haben oder zur Struktur und den Anforderungen der Kurse. Tabelle 10 zeigt die Ergebnisse der entsprechenden Korrelationsanalyse.

Tabelle 10: *Korrelationskoeffizienten des Zusammenhangs zwischen den Kompetenzskalen und der Ausbildungsdauer*

<b>Variablen</b>	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
Leitung/Gestaltung d. Veranstaltung (1)	–					
Personale Kompetenz (2)	.50**	–				
Reflexionskompetenz (3)	.42**	.78**	–			
Handlungskompetenz (4)	.44**	.79**	.79**	–		
Beziehungskompetenz (5)	.48**	.84*	.77**	.78**	–	
Kompetenz gesamt (6)	.47**	.94*	.89**	.92**	.91**	–

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

In den Ergebnissen der Korrelationsanalyse zeigen sich die erwarteten positiven Zusammenhänge: Je zufriedener die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Rahmenbedingungen der Veranstaltungen waren, desto höher wurde der jeweilige Kompetenzzuwachs angegeben. Als besonders einflussstark erweisen sich die Items 7.7. („Eigene Lernziele und der persönliche Lernstil wurden unterstützt.“), 7.10. („Die Lernatmosphäre in dieser Veranstaltung war für mich angenehm.“) und 7.11. („Vertragsorientierung wurde in der Veranstaltung praktiziert.“). Im Gegensatz dazu zeigten sich die Items 7.4. („Der Lehrende/die Lehrende wirkte auf mich fachlich kompetent.“), 7.9. („Beziehung und Dynamik unter den Gruppenmitglieder waren Teil des Lernens.“) und 7.12. („Den Umgang des Ausbilders mit Widerständen von

Teilnehmern habe ich als angemessen erlebt.“) einflusssschwach. Im Fall des Items 7.4. liegt der geringe Zusammenhang aber wohl an der sehr niedrigen Standardabweichung bzw. Varianz, da praktisch jeder Befragte hier Bestwerte vergab. Auch das Item 7.1. („Ich habe die Lehrperson als authentischen TAler in der Veranstaltung erlebt.“) weist eine sehr geringe Standardabweichung auf, da auch hier praktisch nur Bestbewertungen abgegeben wurden.

## 10 Kompetenzgewinn und Anzahl der Seminarleitenden

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, ob der angegebene Kompetenzgewinn auf den Skalen der Kategorien 2 bis 5 sowie des Gesamtkompetenzwertes zwischen Personen, deren Seminar von zwei Lehrenden durchgeführt wurde und Personen, deren Veranstaltung nur von einem Lehrenden bzw. einer Lehrenden geleitet wurde, variiert. Abbildung 5 zeigt zunächst entsprechende Mittelwertunterschiede.

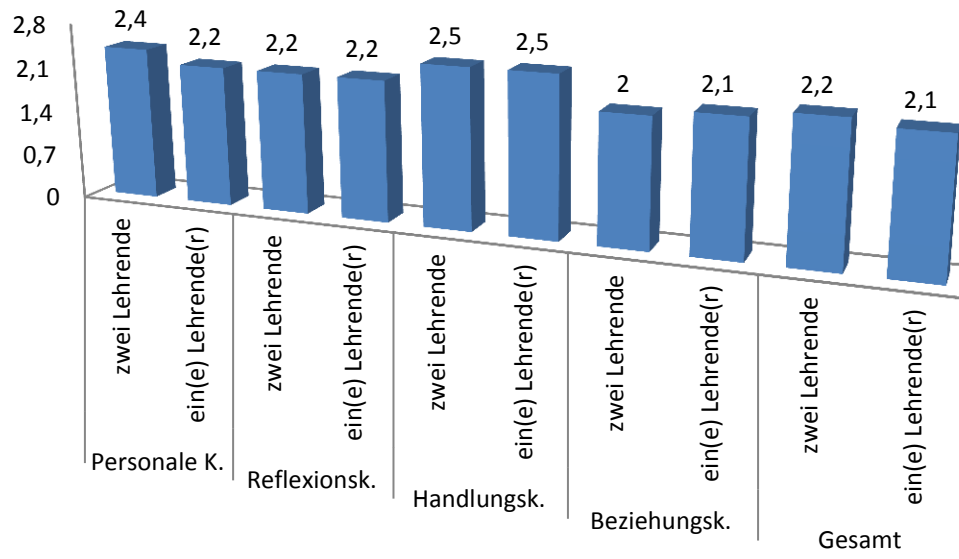


Abbildung 5: Gruppenmittelwerte der Kompetenzskalen nach Anzahl der Lehrenden.

Hier zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen den Gruppen. Hinsichtlich der Fragestellung, ob diese Mittelwertdifferenzen signifikant werden, wurde jeweils ein

## Zusammenhänge der Kompetenzskalen mit den Kategorien 7 und 9 des DGTA-Evaluationsfragebogens

---

T-Test bei unabhängigen Stichproben gerechnet. Tabelle 11 gibt einen Überblick der Ergebnisse.

Tabelle 11: *Mittelwerte der Kompetenzskalen nach Anzahl der Lehrenden*

<b>Kompetenzskala</b>	<b>Zwei Lehrende</b>	<b>Ein(e) Lehrende(r)</b>	<b>t</b>
Personale Kompetenz	2.4	2.2	1.28
Reflexionskompetenz	2.2	2.2	0.67
Handlungskompetenz	2.5	2.5	-0.23
Beziehungskompetenz	2.0	2.1	-0.31
Kompetenz gesamt	2.2	2.1	0.66

Basis: 79 - 140 zwei Lehrende, 163 - 296 ein(e) Lehrende(r); \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Den Ergebnissen ist zu entnehmen, dass es hinsichtlich des wahrgenommenen Kompetenzzuwachses keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die Seminare mit zwei Lehrenden und Kursteilnehmern, die Seminare mit nur einem Lehrenden besuchten, gibt. Es scheint demnach hierbei keinen Unterschied gemacht zu haben, ob das Seminar von einer oder von zwei Lehrenden geleitet wurde.