

Fragebogen zum Prinzipienmodell der Mitarbeiterbehandlung (Dr. Markus Wendt, Eltville; Prof. Dr. Dieter Frey, München)

Untersuchungsziel	Überprüfung der Wirkung zentraler Managementprinzipien auf Arbeitsorientierungen und Arbeitsverhalten; Internes und externes Benchmarking (z.B. durch Abteilungs- und Bereichsvergleiche); <i>Anwendungsgebiete</i> u.a. allgemeine Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung, Betriebsklima-/ Commitment-Analyse, Change Management, Fehlzeitenanalyse, Qualitätsmanagement.
Zielgruppe	Unternehmen aller Branchen und Größen
Dimensionen	Unabhängige Modellvariablen (Prädiktoren) sind die folgenden Managementprinzipien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten ▪ Partizipation ▪ Qualifikationsgerechter Einsatz ▪ Transparenz durch Information ▪ Persönliches Wachstum ▪ Angemessene Vergütung ▪ Zeitmanagement ▪ Stressprophylaxe ▪ Gesunde Arbeitsbedingungen
Kriterien	Abhängige Modellvariablen (Kriterien) sind u.a.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Berufszufriedenheit ▪ Befindlichkeit ▪ Betriebsklima ▪ Betriebsverbundenheit ▪ Fehlzeiten ▪ Fluktuation ▪ Produktivität <div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 200px;"> <div style="font-size: 3em; margin-right: 10px;">}</div> <div> <p>,weiche' Faktoren (soft facts)</p> <p>,harte' Faktoren (hard facts)</p> </div> </div>
Gütekriterien	Hohe <i>Reliabilität</i> der Skalen (Cronbachs Alpha: 0,69 – 0,96), d.h. weitgehende Freiheit von zufälligen Messfehlern. Hohe <i>Inhaltsvalidität</i> durch Einbeziehung von Experten bei Konstruktion des Messinstruments (sog. ‚face / expert validity‘). Hohe <i>Kriteriumsvalidität</i> durch starke Korrelation zwischen Prädiktoren und Außenkriterien (z.B. Korrelation zwischen „Mitarbeiterorientierung“ und Fehlzeiten liegt bei - 0,42).
Datenbasis	Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen verschiedener Branchen (Autovermietung, Finanzdienstleistungen, Energieversorgung, Maschinenbau, Pharma, Schiffbau) mit mehr als 8.000 Befragten
Vorgehensweise	Durchführung einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung mittels eines teilstandardisierten Fragebogens (ca. 100 Items). Zeitlicher Aufwand pro Befragten ca. 30 Minuten.
Kosten	Auf Anfrage
Umsetzungsrelevanz	Hoch. - Die detaillierten Benchmarking- und Stärken-Schwächen-Profile liefern Hinweise auf akute und latente Handlungsnotwendigkeiten und sind Basis differenzierter Hinweise für Personal- und Organisationsentwicklung.
Literatur	Markus Wendt (1999), „Managementprinzipien und ihre Zusammenhänge mit Arbeitsorientierungen und Arbeitsverhalten“, Peter Lang Verlag. – Weitere Infos unter http://www.hr-concept.de