**Allgemeine Instruktion**

**Liebe Teilnehmer\*in,**

**vielen Dank für Ihre Bereitschaft, den Ihnen vorliegenden Fragebogen auszufüllen.**

Im Rahmen einer internationalen Kooperation führt die Abteilung für Sozialpsychologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main und die Abteilung Sozial-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Freien Universität Berlin mit Kooperationspartnern an Universitäten in vielen anderen Ländern eine Studie zum Thema Führung durch, die einige Fragen zu Ihrer Arbeitssituation sowie Ihrer jeweiligen Führungskraft beinhaltet.

Die Fragen sollten nach Möglichkeit vollständig, spontan und aus dem Bauch heraus beantwortet werden. Wir bitten Sie um eine ehrliche Beantwortung – es geht um Ihre eigene Einschätzung und gibt keine falschen oder richtigen Antworten. Falls Sie Fragen haben, scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren, am Einfachsten per mail an: Prof. Dr. Rolf van Dick (van.dick@psych.uni-frankfurt.de) oder Prof. Dr. Rudolf Kerschreiter (rudolf.kerschreiter@fu-berlin.de).Bevor Sie beginnen, finden Sie im Folgenden einige wichtige Anmerkungen zur Verwendung Ihrer Daten:

**Freiwilligkeit**: Die Teilnahme an dieser Studie erfolgt freiwillig. Sie können Ihre Zustimmung zur Teilnahme jederzeit und ohne die Angabe von Gründen widerrufen, ohne dass Ihnen hierdurch irgendwelche Nachteile entstehen. Beenden Sie einfach das Ausfüllen des Fragebogens. Zudem können Sie Ihre Einwilligung zur Speicherung Ihrer Daten jederzeit widerrufen. Um uns dies mitzuteilen benutzen Sie bitte das Kommentarfeld am Ende der Befragung.

**Datenschutz**: Die Art der Datenerhebung in dieser Studie erlaubt keinerlei Zuordnung zwischen Ihren Antworten in der Befragung und Ihrer Person – der Datensatz ist anonym. Sie haben jederzeit das Recht Ihre Zustimmung zur Verwendung Ihrer Daten zu widerrufen. Da wir Ihre Daten allerdings nur anonym speichern und verarbeiten, können wir nachträglich nicht mehr herausfinden, welcher Datensatz von Ihnen stammt. Deshalb möchten wir Sie darauf hinweisen, dass es uns unmöglich ist, Ihren Datensatz zu einem späteren Zeitpunkt zu löschen.

**Verwendung Ihrer anonymen Daten**: Die Ergebnisse und die Daten dieser Studie werden für wissenschaftliche Publikationen verwendet werden. Dies wird in anonymisierter Form erfolgen, was bedeutet, dass keine Daten einer bestimmten Person zugeordnet werden können. Im Falle der Veröffentlichung dieser Forschungsarbeit wird der vollständig anonyme Datensatz anderen Forscher\*innen in einem Datenrepositorium im Internet zur Verfügung gestellt (über den Open Science Framework).

Indem Sie die „Weiter“-Schaltfläche drücken, bestätigen Sie, dass Ihre Daten gemäß dieser Beschreibung verwendet werden dürfen und dass Sie freiwillig teilnehmen.

**Vielen Dank!**

**󠇂 Weiter**

Im Folgenden möchten wir Sie bitten, möglichst genau über ihr eigenes Team und die dazugehörige Führungskraft (d.h., ihren eigenen Vorgesetzten) nachzudenken. Bitte beziehen Sie sich bei Ihren Aussagen über den ganzen Fragebogen hinweg immer auf dasselbe Team und die dazugehörige Führungskraft.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

Die Führungskraft, die ich einschätze, …

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu**  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... verkörpert, wofür das Team steht.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ist ein typischer Vertreter des Teams.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ist ein gutes Beispiel eines Teammitgliedes.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... lebt vor, was es bedeutet, ein Mitglied des Teams zu sein.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... fördert die Interessen der Teammitglieder. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ist ein Verfechter der Interessen des Teams. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... setzt sich für das Team ein.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... hat bei dem, was sie tut, stets die Interessen des Teams im Blick. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... gibt den Mitarbeitern das Gefühl, dass alle zum selben Team gehören. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... schafft ein Gefühl des Zusammenhalts im Team.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... schafft ein Verständnis davon, was es heißt, ein Mitglied des Teams zu sein.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... formt die Wahrnehmung der Werte und Ideale des Teams durch die Teammitglieder.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... denkt sich Aktionen aus, die das Team zusammenbringen. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organisiert Events, die dem Team helfen, effektiv zusammenzuarbeiten.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... schafft Strukturen, die für die Teammitglieder nützlich sind.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247  |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

In dem folgenden Abschnitt geht es um Ihre Einschätzung der **Interaktion zwischen Ihnen und Ihrer unmittelbaren Führungskraft**. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Wissen Sie im Allgemeinen, wie Ihre Führungskraft Sie einschätzt? | **nie** |  |  |  |  |  | **immer** |
| Wie gut versteht Ihre Führungskraft Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse? | **Gar nicht** |  |  |  |  |  | **Sehr gut** |
| Wie gut erkennt Ihre Führungskraft Ihre Entwicklungsmöglichkeiten? | **Gar nicht** |  |  |  |  |  | **Sehr gut** |
| Wie hoch ist die Chance, dass Ihre Führungskraft ihren Einfluss nutzt, um Ihnen bei Arbeitsproblemen zu helfen? | **Gegen Null** |  |  |  |  |  | **Sehr hoch** |
| Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Führungskraft Ihnen auf ihre Kosten „aus der Patsche“ hilft? | **Gegen Null** |  |  |  |  |  | **Sehr hoch** |
| Ich habe genügend Vertrauen in meine Führungskraft, um ihre Entscheidungen zu verteidigen. | **Stimme gar nicht zu** |  |  |  |  |  | **Stimme voll zu** |
| Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrer Führungskraft beschreiben? | **Sehr in-effektiv** |  |  |  |  |  | **Sehr****effektiv** |

**OCB**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

Im folgenden Abschnitt geht es darum, wie **Sie sich selbst** in Bezug auf Ihre Arbeit einschätzen. Bitte kreuzen Sie das Ihrer Meinung nach Zutreffende an.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu**  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ich bin immer sehr pünktlich. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich befolge die Regeln immer sehr sorgfältig.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich helfe neuen Kollegen gerne, sich zu orientieren.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich helfe Kollegen, die eine starke Arbeitsbelastung haben. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich informiere meine Kollegen und Vorgesetzten frühzeitig, wenn ich nicht zur Arbeit kommen kann. |  |  |  |  |  |  |  |

**Arbeitszufriedenheit**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *45*, 74-92.

Im folgenden Abschnitt geht es darum, **wie zufrieden Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeit** sind. Bitte kreuzen Sie das Ihrer Meinung nach Zutreffende an.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Trifft nicht zu** |  |  |  |  |  | **Trifft genau zu** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Alles in allem bin ich mit meinem Beruf sehr zufrieden. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mit der Art meiner Tätigkeit bin ich im Allgemeinen zufrieden.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich denke häufig darüber nach, den Beruf zu wechseln.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit der Sicherheit meines Arbeitsplatzes. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit den Zukunftsaussichten für mich im jetzigen Unternehmen.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit meinem Gehalt.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit dem Ausmaß, in dem man mich gerecht für meine Leistung entlohnt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit den Kolleg(inn)en, mit denen ich in meinem Unternehmen zusammenarbeite.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit der Möglichkeit, Kolleg(inn)en bei der Arbeit zu helfen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit dem Respekt und der fairen Behandlung durch meinen Vorgesetzen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin zufrieden mit dem Umfang an Unterstützung durch meinen Vorgesetzen.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Identifikation und Vertrauen in Führungskraft**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:

Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.

*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Bitte kreuzen Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu**  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ich identifiziere mich mit meiner Organisation.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich identifiziere mich mit meiner Führungskraft.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich identifiziere mich mit meinem Team.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich sehe mich als Teil meines Teams.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin froh, in meinem Team zu arbeiten.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle mich den Kollegen in meinem Team verbunden.  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Trifft nicht zu** |  |  |  |  |  | **Trifft genau zu** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ich bin zuversichtlich, dass meine Führungskraft immer versuchen wird, mich fair zu behandeln. |  |  |  |  |  |  |  |
| Meine Führungskraft würde niemals versuchen sich Vorteile zu verschaffen, indem er/sie seine/ihre Mitarbeiter hintergeht. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich habe komplettes Vertrauen in die Integrität meiner Führungskraft.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich bin sehr loyal gegenüber meiner Führungskraft.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich würde meine Führungskraft in nahezu jedem Notfall unterstützen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich habe ein widersprüchliches Gefühl der Loyalität gegenüber meiner Führungskraft. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovatives Arbeitsverhalten**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie folgendes Verhalten an Ihrem Arbeitsplatz zeigen.

Wie oft…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **nie** |  |  |  |  |  | **immer** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...bringen Sie neue Vorschläge für schwierige Themen hervor? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...suchen Sie nach neuen Arbeitsmethoden/-techniken oder Instrumenten? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...generieren Sie originelle Lösungen für Probleme? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...holen Sie sich Unterstützung für innovative Ideen? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... holen Sie sich die Zustimmung für innovative Ideen? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... begeistern Sie wichtige Organisationsmitglieder für Ihre innovativen Ideen? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...sorgen Sie dafür, dass innovative Ideen praktisch umgesetzt werden? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...führen Sie innovative Ideen systematisch in Ihrem Arbeitsumfeld ein? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...prüfen Sie die Nützlichkeit von innovativen Ideen? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

Im Folgenden geht es darum, ob und inwiefern sich Ihre Arbeit auf Sie persönlich auswirkt.

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nie** | **Ein paar Mal im Jahr** | **Jeden Monat** | **Ein paar Mal im Monat** | **Jede Woche** | **Ein paar Mal in der Woche** | **Jeden Tag** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ich fühle mich von meiner Arbeit emotional ausgelaugt. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle mich am Ende meines Arbeitstages geschafft. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle mich erschöpft, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle mich ausgebrannt von meiner Arbeit.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle mich frustriert in meinem Beruf. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich fühle, dass ich in meinem Beruf zu hart arbeite. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich habe das Gefühl, als ob ich am Ende wäre. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tagein, tagaus mit Menschen zu arbeiten, bedeutet wirklich eine Anspannung für mich. |  |  |  |  |  |  |  |
| Es bedeutet für mich Stress mit Menschen zu arbeiten. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**
Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

Im nächsten Abschnitt möchten wir Sie bitten einige kurze Arbeitsszenarien zu beantworten. Bitte durchdenken Sie jedes Szenario aus der Perspektive Ihres eigenen Teams und Ihrer Führungskraft und beantworten Sie die Fragen aus dieser Perspektive.

***Szenario 1 [Being one of us – do NOT include this heading in Unipark]***

**Stellen Sie sich vor, Ihre Führungskraft möchte die Nutzung mobiler Arbeitsformen in Ihrem Team fördern, um den Teammitgliedern mehr Flexibilität und zusätzliche Gelegenheiten zu geben, von zu Hause aus zu arbeiten, damit Sie Ihre Pendelzeit reduzieren können.**

Als wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass **Ihre Führungskraft so handelt wie in den verschiedenen Statements unten beschrieben**? Bitte schätzen Sie alle vier Alternativen ein.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Extrem unwahrscheinlich** |  |  |  |  |  | **Extrem wahrscheinlich** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Mit allen Teammitgliedern daran arbeiten, einen neuen Weg des Arbeitens und Kommunizierens im Team zu entwickeln, der mobiles Arbeiten unterstützt, und zudem selbst als Rollenmodell zu agieren, während dieser neue Ansatz eingeführt wird. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Einen professionellen Spezialisten für mobiles Arbeiten engagieren und den Spezialisten ein neues mobiles Arbeitsumfeld und eine Kommunikationsstrategie für das Team entwickeln lassen. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Selbst ein neues mobiles Arbeitsumfeld und eine Kommunikationsstrategie für das Team entwickeln, weil die Führungskraft dies als ihre Aufgabe als Führungskraft des Teams ansehen würde. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Jedes Teammitglied einzeln nach Ideen fragen, wie das jeweilige Teammitglied sein/ihr eigenes Arbeitsumfeld und die eigene Kommunikation anpassen könnten, um die neuen mobilen Arbeitsformen zu unterstützen. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Szenario 2 [Doing it for us – do NOT include this heading in Unipark]***

**Stellen Sie sich vor, Ihre Firma ist in ernsthaften Schwierigkeiten aufgrund intensiven Wettbewerbs und Ihr Team muss Kosten reduzieren und produktiver werden.**

Als wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass **Ihre Führungskraft so handelt wie in den verschiedenen Statements unten beschrieben**? Bitte schätzen Sie alle vier Alternativen ein.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Extrem unwahrscheinlich** |  |  |  |  |  | **Extrem wahrscheinlich** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Jedes Teammitglied einzeln nach seinen/ihren eigenen Ideen fragen, was das jeweilige Teammitglied tun könnte, um Kosten zu sparen und jedes Teammitglied dazu bringen, mit dieser Angelegenheit so umzugehen, wie es aus seiner/ihrer Perspektive am besten passt. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Das gesamte Team zu einem Strategienachmittag zusammenbringen, um gemeinsame Strategien des Umgangs mit der neuen Situation zu diskutieren und dann die Geschäftsleitung zu treffen, um das Budget und das Personal des Teams zu verteidigen. *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Personalabteilung (HR) darum bitten, diejenigen Teammitglieder zu identifizieren, die am wenigsten produktiv sind, und die entsprechenden Personen in der Personalabteilung dann bitten, diese Information als Basis für einen Kostenreduktionsplan für das Team zu nutzen. *[outgroup]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diejenigen Personen im Team entlassen, die zur Bedrohung für das Führungshandeln der Führungskraft in dieser schwierigen Situation werden könnten. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Szenario 3 [Crafting a sense of us – do NOT include this heading in Unipark]***

**Stellen Sie sich vor, Ihre Firma hat eine kleinere Restrukturierung durchlaufen. Als Ergebnis muss Ihr Team mehrere neue Teammitglieder integrieren.**

Als wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass **Ihre Führungskraft so handelt wie in den verschiedenen Statements unten beschrieben**? Bitte schätzen Sie alle vier Alternativen ein.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Extrem unwahrscheinlich** |  |  |  |  |  | **Extrem wahrscheinlich** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eine neue Vision für das Team selbst entwickeln und diese dann an alle Teammitglieder in einem Teammeeting offen kommunizieren. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Ein eintägiges Meeting mit dem gesamten Team organisieren, das alten und neuen Teammitgliedern die Möglichkeit gibt, ihre Ansichten über die Veränderung auszudrücken und ein geteiltes Verständnis des neuen Teams zu entwickeln. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Ein Mitglied der Personalabteilung (HR) einladen, um mit dem Team eine Teambuilding-Sitzung durchzuführen, um die neuen Teammitglieder zu integrieren. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Mit alten und neuen Teammitgliedern einzeln sprechen, um eine Idee davon zu bekommen, was jedes Teammitglied bräuchte, um sich an die neue Situation anzupassen und diese Diskussionen dazu nutzen, um Pläne für die Veränderung der Arbeit der einzelnen Teammitglieder zu entwickeln. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Szenario 4 [Making us matter – do NOT include this heading in Unipark]***

**Stellen Sie sich vor, soziale Verantwortung (z.B. Abfall reduzieren oder ethisch handeln) ist kürzlich zu einem wichtigen Thema in Ihrer Firma geworden. Um soziale Verantwortung in Ihrem Team zu fördern hat Ihre Firma Ihrer Führungskraft etwas zusätzliches Geld gegeben und Ihre Führungskraft muss nun entscheiden, welche Projekte gefördert werden sollen.**

Als wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass **Ihre Führungskraft so handelt wie in den verschiedenen Statements unten beschrieben**? Bitte schätzen Sie alle vier Alternativen ein.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Extrem unwahrscheinlich** |  |  |  |  |  | **Extrem wahrscheinlich** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Die Personalabteilung (HR) autorisieren, Projekte auszuwählen, die in anderen Abteilungen beliebt waren und dann Mitarbeiter zuteilen, um diese Projekte umzusetzen*. [outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Herausfinden, welche sozial verant-wortlichen Praktiken ihr Team als Ganzes fördern will und dann gemeinsam daran arbeiten, diese Praktiken umzusetzenmit der Hilfe von relevanten externen Gruppen (z.B. Wohltätigkeitsorganisationen). *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Der Führungskraft persönlich bekannte Aktive aus dem Bereich der sozialen Verantwortung einladen, um ein Seminar zu sozialer Verantwortung in Ihrer Abteilung durchzuführen. *[personal]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Mitarbeiter in Ihrer Abteilung einzeln zu fragen, was sie gerne tun würden, und dann jede Person ihre eigene Antwort auf die soziale Verantwortungsagenda entwickeln und umzusetzen lassen. *[individuality]*  |  |  |  |  |  |  |  |

**Statusunterschiede**Source: Rolf

In vielen Teams, insbesondere in größeren, haben einige Mitarbeiter eine etwas höhere Stellung als andere (z.B. Teammitglieder mit längerer Teamzugehörigkeit oder mehr Erfahrung oder Expertise). Dieser höhere Status kann bedeuten, dass sie bei Teamentscheidungen mehr Einfluss haben oder dass sie über bestimmte Privilegien verfügen (z.B. ein größeres Büro).

**Wenn Sie an Ihr eigenes Team denken, haben Sie das Gefühl, dass es dort solche Unterschiede gibt?**

Bitte kreuzen Sie entsprechend an.

O nein, jeder hat den gleichen Status

O es gibt einige geringfügige Unterschiede, die jedoch für unsere täglichen Routinen keine Rolle spielen

O ja, es gibt einige Unterschiede

O ja, es gibt eine klare Hierarchie mit einigen Personen am unteren und einigen Personen am oberen Ende des Kontinuums

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bitte kreuzen Sie entsprechend an. | **…niedriger als der Durchschnitt** |  |  | **genau in der Mitte** |  |  | **höher als der Durchschnitt** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Wenn Sie Ihren eigenen Status in Ihrem Team betrachten, sind Sie …. |  |  |  |  |  |  |  |

To what extend do you agree on the following statements…

In welchem Ausmaß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bitte kreuzen Sie entsprechend an. | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| In unserem Team kann jede/r ein Team-mitglied mit hohem Status werden, indem sie/er Expertise aufbaut und hart arbeitet. |  |  |  |  |  |  |  |
| In unserem Team, sind Statusunterschiede legitim und basieren auf der Expertise und dem Beitrag jedes Teammitglieds. |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Statusunterschiede, die in unserem Team existieren, sind stabil und ändern sich nicht.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Verarbeitung aufgabenrelevanter Information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Der Austausch und die Verarbeitung von aufgabenrelevanter Information sind höchst bedeutsam für viele Aufgaben, die in Arbeitsgruppen geleistet werden. Bitte beurteilen Sie Ihr Team im Hinblick auf den Austausch und die Verarbeitung aufgabenrelevanter Information.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu** |
| Die Mitglieder meines Teams… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … ergänzen einander indem sie ihr Wissen offen teilen. |  |  |  |  |  |  |  |
| … berücksichtigen sorgfältig alle Perspektiven im Bestreben optimale Lösungen zu generieren. |  |  |  |  |  |  |  |
| … berücksichtigen sorgfältig die einzigartige Information, die jedes einzelne Teammitglied bereitstellt. |  |  |  |  |  |  |  |
| … generieren Ideen und Lösungen, die viel besser sind als diejenigen, die wir als Einzelpersonen generieren könnten. |  |  |  |  |  |  |  |

**Politische Führung und ziviles Citizenship Behavior**Rolf et al.

Abschließend möchten wir Sie bitten an die Bundeskanzlerin als höchste politische Führungskraft in Deutschland zu denken und einige Fragen zu ihr und zu ihrem Verhalten zu beantworten.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **stimme überhaupt nicht zu** |  |  |  |  |  | **stimme voll zu** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Die Bundeskanzlerin ist ein gutes Beispiel eines/er Bürgers/in Deutschlands. |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Bundeskanzlerin ist eine Verfechterin der Interessen Deutschlands. |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Bundeskanzlerin schafft ein Gefühl des Zusammenhalts in unserem Land. |  |  |  |  |  |  |  |
| Die Bundeskanzlerin schafft Strukturen, die für unser Land nützlich sind. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich helfe anderen Menschen, die in Deutschland leben.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich stehe anderen Menschen in Deutschland bei, wenn sie in Schwierigkeiten sind. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich versuche andere Menschen in Deutschland zu unterstützen, die Hilfe benötigen oder sich isoliert fühlen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich handle, um mein Land vor potenziellen Problemen zu schützen.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich nehme die Werte und die Kultur meines Landes bereitwillig an.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich beteilige mich an kulturellen Traditionen meines Landes. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ich vertraue anderen Menschen in meinem Land. |  |  |  |  |  |  |  |

Wie viele Mitglieder hat Ihr Team? \_\_\_\_\_\_

In welcher Branche sind Sie tätig? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Wie viele Angestellte arbeiten für Ihre Organisation (circa)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sind Sie in einer führenden Position tätig? (Teamverantwortung für mind. 3 Mitarbeiter)

ja

 Für wie viele Mitarbeiter\*innen tragen Sie in Ihrer Führungsposition Verantwortung?"

 \_\_\_\_\_\_

nein

Wie alt sind Sie?

 18-25 25-35 35-45 45-55 älter als 55

Welches Geschlecht haben Sie?

weiblich männlich anderes

Welches Geschlecht hat Ihre direkte Führungskraft?

weiblich männlich anderes

In welchem Beschäftigungsverhältnis sind Sie tätig?

Vollzeit

Teilzeit

Minijob

Sonstiges

Über wie viel Berufserfahrung verfügen Sie?

weniger als 1 Jahr

1-3 Jahre

4-10 Jahre

10-20 Jahre

mehr als 20 Jahre

Wie lange arbeiten Sie schon bei Ihrer jetzigen Organisation?

weniger als 1 Jahr

1-3 Jahre

4-6 Jahre

7-10 Jahre

mehr als 10 Jahre

Wenn in der kommenden Woche Bundestagswahl wäre, und Angela Merkel noch einmal als Kanzlerkandidatin antreten würde, als wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass Sie für Angela Merkel (bzw. die CDU/CSU) stimmen würden?sehr unwahrscheinlich 0 0 0 0 0 0 0 sehr wahrscheinlich

Wie würden Sie Ihre typischen persönlichen Einstellungen in politischen Debatten beschreiben?

sehr konservativ / rechts 0 0 0 0 0 0 0 sehr liberal / links

**CORONA-KRISE**

**Bedingt durch die Corona-Pandemie hat sich die Arbeitssituation für viele Menschen kurzfristig verändert. Ihre Antworten auf diese letzten Fragen helfen uns, dies zu berücksichtigen.**

Wie arbeiten Sie aktuell mit Ihrer Führungskraft zusammen?

Weiterhin wie bisher an meinem üblichen Arbeitsplatz.

Ich arbeite aktuell von Zuhause aus.

Ich kann aktuell meine reguläre Arbeitstätigkeit nicht mehr ausüben.

Wie oft **pro Woche** nutzen Sie aktuell bei der Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft die folgenden Kommunikationsmittel und -wege?

SKALA HINTER JEDEM ITEM (niemals, einmal wöchentlich, mehrmals wöchentlich, täglich, mehrmals täglich)

Persönliches Gespräch (Face-to-Face)

Videokonferenz (z. B. via Skype)

Persönliches Telefonat

Telefonkonferenz

Sofort-Nachrichtendienst wie z. B. Chats

Sprachnachrichten (z. B. Mailbox, WhatsApp Sprachnachrichten)

Soziale Netzwerke (wie z. B. Yammer, Intranet), Wiki, Online-Foren, Blogs

E-Mail

Briefe, Fax, ausgedruckte Dokumente, handgeschriebene Notizen

Welchen Anteil machen persönliche Gespräche (Face-to-Face) aktuell an der Gesamtkommunikation zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft aus (in Prozent)? SCHIEBEREGLER, JEWEILS MIT %-Zeichen

Welchen Anteil machten persönliche Gespräche (Face-to-Face) vor der Corona-Pandemie an der Gesamtkommunikation zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft aus (in Prozent)?

SCHIEBEREGLER, JEWEILS MIT %-Zeichen

Was sind für Sie die drei wichtigsten Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ihre Arbeit?

3 BOXEN FÜR OFFENEN ANTWORTEN

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**