

Multi-Item-Skala zu Projekt:

Erwerbstätigenbefragung 2024

Fragetext:

Wie oft...

Antwortkategorien:

häufig
manchmal
selten
oder nie
trifft nicht zu

Befund zur Multi-Item-Skala:

Informationen zur Frage und Ziel der Testung:

Mit den vier Items sollen die Führungsqualitäten der*des direkten Vorgesetzten der Befragten erfasst werden. Bei den Items a) und b) beiden Items handelt es sich um bestehende Items aus früheren BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen, welche die Führungsqualität im Hinblick auf Wertschätzung und Hilfe/Unterstützung abdecken. Mit den beiden zusätzlichen Items c) und d) soll die Kommunikationsqualität von Vorgesetzten erhoben werden.

Befund:

Gibt es über die in den Items a) bis d) genannten Aspekte hinaus noch weitere zentrale Merkmale, anhand derer die Befragten die Führungsqualität ihres*ihres Vorgesetzten beurteilen würden?

Sechs der zwölf Befragten gaben an, dass ihnen neben den abgefragten Merkmalen noch weitere Aspekte fehlen würden, um die Führungsqualität ihrer*ihres Vorgesetzten zu beurteilen. Dabei wurden hauptsächlich Aspekte zur sozialen Kompetenz genannt, wie z. B. "Umgang mit Konflikten", "Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen" oder "Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter".

Empfehlungen zur Multi-Item-Skala:

Sechs Testpersonen erwähnten die soziale Kompetenz der*des direkten Vorgesetzten als Merkmal, anhand dessen man die Führungsqualität von Vorgesetzten zusätzlich beurteilen könnte. Es wäre zu überlegen, ein entsprechendes Item in den Fragebogen aufzunehmen.

Eingesetzte kognitive Technik/en:

Comprehension Probing, Specific Probing, Category Selection Probing

Alle Items zur Frage(Fragetext):

Wie oft...

-> die getesteten Items:

Itemtext:

c) ...gibt Ihnen [F7: Ihr direkter Vorgesetzter] [F7: Ihre direkte Vorgesetzte] nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit?

Empfehlungen:

Die Testpersonen hatten ein homogenes Verständnis des Begriffs "nützliches Feedback". Da der alternative Begriff "nützliche Rückmeldung" entweder als genauso verständlich oder als besser verständlich bewertet wurde, empfehlen wir, diesen in Item c) zu verwenden.

Bei knapp der Hälfte der Testpersonen, welche angaben, "Nie", "Selten" oder "Manchmal" nützliches Feedback von ihren Vorgesetzten zu erhalten, entsprachen diese Antworten nicht mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten, sondern eher autonomen Tätigkeiten der Befragten. Eine solche Interpretation führt dazu, dass Führungskräfte in dieser Frage systematisch schlechter bewertet werden, als dies in der Realität der Fall ist. Daher empfehlen wir, analog zu den Items a) und b) die Bedingung "wenn Sie dieses benötigen" zu ergänzen:

"Wie oft gibt Ihnen [F7: Ihr direkter Vorgesetzter] [F7: Ihre direkte Vorgesetzte] nützliches Feedback zu Ihrer Arbeit, wenn Sie dieses benötigen?"

Befund zum Item:

Informationen zum Item und Ziel der Testung:

Anhand der kognitiven Nachfragen zu Item c) sollte analysiert werden, wie die Testpersonen den Begriff "nützliches Feedback" interpretieren und ob sie die Verwendung des Synonyms "nützliche Rückmeldungen" in der Frage favorisieren würden. Darüber hinaus sollte untersucht werden, ob geringere Häufigkeiten in den Antworten mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten entsprechen.

Befund:

Die Antwortverteilungen aller Items sind rechtsschief, d. sph. die Mehrheit der Testpersonen attestierte den Vorgesetzten gute Führungsqualitäten. Nur eine Testperson beantwortete zwei der vier Items mit "nie".

Was verstehen die Befragten unter "nützlichem Feedback"?

Alle Befragten verstanden unter nützlichem Feedback eine Kommunikation, welche die eigene Arbeit verbessert oder voranbringt:

- *"Dinge, die mir helfen meine Arbeit zu verbessern oder die Sachen zu machen, die von mir verlangt werden." (TP01)*
- *"Dass er mir Rückmeldung gibt, wenn irgendetwas gut oder schlecht gelaufen ist. Dass man es in Zukunft verbessern kann." (TP05)*
- *"Um die Arbeit zu verbessern. Feedback, um zu wissen, was gut war, was schlecht war." (TP06)*
- *"Wenn man jetzt zum Beispiel sagt: Dies und jenes hast du richtig gemacht, aber vielleicht kannst du es auch einmal so versuchen." (TP07)*

Wird der Begriff "nützliche Rückmeldung" gegenüber "nützlichem Feedback" favorisiert?

Die Mehrheit der Befragten ($n = 9$) fand den Begriff "nützliche Rückmeldung" genauso passend wie "nützlichem Feedback". Drei Testpersonen (TP05, TP10, TP11) favorisierten den Begriff "nützliche Rückmeldung" und begründeten dies mit einer besseren Verständlichkeit (z. B. TP05: *"Weil man das leichter versteht. [...] Weil vielleicht nicht alle verstehen, was ein Feedback ist"*).

Entsprechen die Antworten "Manchmal", "Selten" oder "Nie" mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten?

Von den acht Befragten, die einen der Skalenpunkte von "Nie" bis "Manchmal" auswählten, gaben fünf an, dass sie sich öfter nützlichem Feedback von ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten wünschen würden:

- *"Weil das Feedback mir häufig zu unpräzise ist oder in einer Sprache, mit der ich nicht sonderlich vertraut bin. Also ich arbeite momentan in einem Bereich, der nicht dem entspricht, in dem ich studiert habe. Dann ist das mitunter etwas schwierig." (TP01, Antwort: Manchmal)*
- *"Ich bekomme Feedback dann, wenn etwas nicht gut läuft. Also das Feedback ist dann eher in Form von Kritik. Es ist selten nützlich." (TP06, Antwort: Selten)*

Drei Testpersonen gaben an, dass sie mit ihrer Antwort ausdrücken wollten, nicht öfter nützliches Feedback zu benötigen:

- *"Das liegt daran, dass ich nun schon nach einem halben Jahr absolut routiniert in dem Job arbeite und so gut wie nie Fragen habe. Der Vorgesetzte weiß auch, dass ich absolut zuverlässig bin und da bedarf es eigentlich gar keinem großen Feedback von ihm."* (TP03, Antwort: Selten)
- *"Ich benötige das nicht unbedingt von ihm, sondern eher von meinen direkten Kollegen, also was fachliches Feedback angeht. Und was den Kundenkontakt angeht, da bin ich sehr zufrieden mit seinem Feedback. Da brauche ich auch nicht mehr."* (TP12, Antwort: Manchmal)

Thema der Frage:

Arbeit & Beruf/ Arbeitssituation & Berufstätigkeit

Konstrukt:

Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r

Itemtext:

d) ...gibt Ihnen [F7: Ihr direkter Vorgesetzter] [F7: Ihre direkte Vorgesetzte] klare und verständliche Anweisungen?

Empfehlungen:

Die Begründungen aller Befragten passten zur ausgewählten Antwortoption. Auch hier entsprachen allerdings die Antworten von knapp der Hälfte der Testpersonen, welche angaben, "Nie" oder "Manchmal" verständliche Anweisungen zu erhalten, nicht mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten, sondern sollten ausdrücken, dass solche Anweisungen nicht häufiger benötigt werden. Wie bei Item c) empfehlen wir daher, die Bedingung "wenn Sie diese benötigen" analog zu den Items a) und b) zu ergänzen:

"Wie oft gibt Ihnen [F7: Ihr direkter Vorgesetzter] [F7: Ihre direkte Vorgesetzte] klare und verständliche Anweisungen, wenn Sie diese benötigen?"

Befund zum Item:

Informationen zum Item und Ziel der Testung:

Mit Hilfe der kognitiven Nachfragen zu Item d) sollte untersucht werden, wie die Test-

personen ihre Antworten auf die Frage begründen und ob die Begründungen zu den jeweiligen Antworten passen. Auch hier sollte darüber hinaus analysiert werden, ob geringere Häufigkeiten in den Antworten mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten entsprechen.

Befund:

Die Antwortverteilungen aller Items sind rechtsschief, d. h. die Mehrheit der Testpersonen attestierte den Vorgesetzten gute Führungsqualitäten. Nur eine Testperson beantwortete zwei der vier Items mit "nie".

Passen die Begründungen der Befragten zu ihrer ausgewählten Antwort?

Bei allen Befragten passten die Begründungen zu den ausgewählten Antworten bei Item d):

- *"In meinem Arbeitsalltag ist das relativ einfach, ich habe eine konkrete Arbeitsanweisung mit einer festgelegten Deadline." (TP08, Antwort: Häufig)*
- *"Die Anweisungen sind häufiger mal etwas konfus und nicht richtig durchdacht. Zum Beispiel wenn Arbeitsaufträge verteilt werden oder an einem Projekt gearbeitet wird." (TP01, Antwort: Manchmal)*
- *"Weil es einfach nicht sehr oft ist, ich muss es mehr oder weniger selbst planen und organisieren. Und ich bekomme die Anweisung irgendetwas zu machen, aber wie ich das dann mache, das ist so dann meine Sache, es umzusetzen." (TP06, Antwort: Manchmal)*
- *"Meine fachliche Chefin arbeitet über 100km entfernt. Da herrscht so gut wie gar kein Kontakt. Wenn es notwendig ist, bekomme ich Anweisungen. Aber momentan ist das eben sehr, sehr ruhig. Daher würde ich sagen ‚nie‘." (TP02, Antwort: Nie)*

Entsprechen die Antworten "Manchmal", "Selten" oder "Nie" mangelnden Führungsqualitäten der Vorgesetzten oder eher sehr autonomen Tätigkeiten der Befragten?

Von den acht Befragten, die einen der Skalenpunkte "Nie" oder "Manchmal" auswählten, gaben fünf an, dass sie sich häufiger klare und verständliche Anweisungen von ihrer*ihrem Vorgesetzten wünschen würden. Die anderen drei erläuterten, dass sie diese nicht benötigen würden:

- *"Er lässt uns eigentlich freie Hand, bei dem was wir machen. [...] Ich bräuchte nicht häufiger verständliche Anweisungen." (TP05, Antwort: Manchmal)*
- *"Weil es einfach nicht so oft vorkommt. Also ich kann schon viel allein entscheiden, was ich wie mache. Manchmal wird gesagt, du musst jetzt dies oder jenes tun. Das muss ich dann schon machen und kann das nicht selbst entscheiden." (TP07, Antwort: Manchmal)*

- *"Aus demselben Grund [wie bei Item c)]: Er kann mir in organisatorischer Richtung Anweisungen geben, was das Fachliche angeht eher nicht."* (TP12, Antwort: Manchmal)

Thema der Frage:

Arbeit & Beruf/ Arbeitssituation & Berufstätigkeit

Konstrukt:

Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r

-> die nicht getesteten Items:

Itemtext:

a) ...gibt Ihnen [F7: Ihr direkter Vorgesetzter] [F7: Ihre direkte Vorgesetzte] Lob und Anerkennung, wenn Sie gute Arbeit leisten?

Thema der Frage:

Arbeit & Beruf/ Arbeitssituation & Berufstätigkeit

Konstrukt:

Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r

Itemtext:

b) ...bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von [F7: Ihrem direkten Vorgesetzten] [F7: Ihrer direkten Vorgesetzten], wenn Sie diese brauchen?

Thema der Frage:

Arbeit & Beruf/ Arbeitssituation & Berufstätigkeit

Konstrukt:

Führungsqualitäten direkte*r Vorgesetzte*r