

Deutsche Adaption des Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-D)

Items des ELW-D

Nr. Skalenzuordnung und Items

Mitarbeiterorientierung

- 1 ... ist daran interessiert, wie ich mich fühle und wie es mir geht.
- 2 ... nimmt sich Zeit für persönlichen Kontakt.
- 3 ... berücksichtigt meine persönlichen Bedürfnisse.
- 4 ... nimmt sich Zeit, um über arbeitsbezogene Gefühle zu sprechen.
- 5 ... befasst sich aufrichtig mit meiner persönlichen Entwicklung.
- 6 ... zeigt Mitgefühl, wenn ich Probleme habe.
- 7 ... kümmert sich um ihre/seine Mitarbeiter.

Interesse an Nachhaltigkeit

- 8 ... würde gern in einer umweltfreundlichen Art und Weise arbeiten.
- 9 ... zeigt Interesse für Fragen zur Nachhaltigkeit.
- 10 ... fördert das Recyceln von Gegenständen und Materialien in unserer Abteilung.

Fairness

- 11 ... macht mich für Probleme verantwortlich, auf die ich keinen Einfluss habe.
- 12 ... macht mich für Arbeit verantwortlich, die ich nicht beeinflussen kann.
- 13 ... macht mich für Dinge verantwortlich, die nicht meine Fehler sind.
- 14 ... verfolgt ihren/seinen Erfolg auf Kosten anderer.
- 15 ... ist hauptsächlich auf das Erreichen ihrer/seiner eigenen Ziele fokussiert.
- 16 ... manipuliert Mitarbeiter.

Machtteilung

- 17 ... erlaubt Mitarbeitern, wichtige Entscheidungen zu beeinflussen.
- 18 ... lässt es nicht zu, dass andere an der Entscheidungsfindung teilhaben.
- 19 ... sucht den Rat der Mitarbeiter bei strategischen Fragen.
- 20 ... wird Entscheidungen aufgrund von Empfehlungen ihrer/seiner Mitarbeiter überdenken.
- 21^a ... delegiert herausfordernde Aufgaben an Mitarbeiter.
- 22 ... erlaubt es mir, eine Schlüsselposition bei der Festlegung meiner eigenen Leistungsziele einzunehmen.

Rollenklärung

- 23 ... macht deutlich, welche Leistungserwartungen an jedes Teammitglied gestellt werden.
- 24 ... erläutert, was von jedem einzelnen Teammitglied erwartet wird.
- 25 ... erläutert, was von meinen Kollegen und mir erwartet wird.
- 26 ... klärt Prioritäten.
- 27 ... verdeutlicht, wer für was verantwortlich ist.

Ethische Anleitung

- 28 ... erläutert klar die unternehmerischen Verhaltensrichtlinien, die sich auf Integrität beziehen.
- 29 ... erläutert, was von Mitarbeitern in Bezug auf integrires Verhalten erwartet wird.
- 30 ... verdeutlicht unternehmerische Leitsätze, die sich auf Integrität beziehen.

Deutsche Adaption des Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-D) nach Kalshoven, Den Hartog und De Hoogh (2011)

- 31 ... stellt sicher, dass Mitarbeiter den unternehmerischen Verhaltensrichtlinien folgen, die sich auf Integrität beziehen.
- 32 ... erläutert die möglichen Konsequenzen von unethischem Verhalten durch meine Kollegen und mich.
- 33 ... fördert die Diskussion unter Mitarbeitern über integritätsbezogene Sachverhalte.
- 34 ... zeigt Anerkennung für Mitarbeiter, welche sich den integritätsbezogenen Leitsätzen entsprechend verhalten.

Integrität

- 35 ... hält ihre/seine Versprechen.
- 36 ... ist eine Person, auf die vertraut werden kann, dass sie/er die Dinge tut, die sie/er sagt.
- 37 ... ist eine Person, bei der man sich darauf verlassen kann, dass sie/er ihren/seinen Verpflichtungen nachkommt.
- 38 ... hält immer ihr/sein Wort.

Anmerkungen. Jedes Item beginnt mit der Einführung: „Die Führungskraft, die ich einschätze...“; ^a Item wurde aufgrund von geringer Faktorladung ausgeschlossen; in der deutschen Adaption besteht die Skala „Machtteilung“ entsprechend nur aus fünf Items.

Antwortformat:

1 (*stimme gar nicht zu*) bis 5 (*stimme voll zu*).

Zitation:

Block, C., Bormann, K. C. & Rowold, J. (Im Druck). Ethische Führung - Validierung einer deutschen Adaption des Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-D) nach Kalshoven, Den Hartog und De Hoogh (2011). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.