

Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit

Skalen des BIF	Die Skalen umfassen folgende Facetten
Aufgabenmanagement	Delegation, Koordination, Organisation, Produktivität
Zeitmanagement	Präsenz, Timing
Ressourcenbereitstellung	fachliche und überfachliche Unterstützung
Mitarbeiterorientierung	Interesse an der Person, Partizipation, Respekt
Teamorientierung	Feingefühl, Verständnis, Problembewusstsein
Umgang	Freundlichkeit, Höflichkeit, Attraktivität
Reifegrad	Kritikfähigkeit, Verschwiegenheit, Vermeidung von persönlicher Abwertung
Fairness	Entscheidungstransparenz, prozedurale Fairness
Zielsetzung und Kritikfähigkeit	Reflexionsbereitschaft, Veränderungsbereitschaft
Kommunikation	Feedback, Entscheidungsklärung, Informationsweitergabe
Verlässlichkeit	Authentizität, Zuverlässigkeit, professionelles Verhalten
Vertrauen	des Mitarbeiters in die Führungskraft, der Führungskraft in den Mitarbeiter
Akzeptanz	Respekt, Sympathie

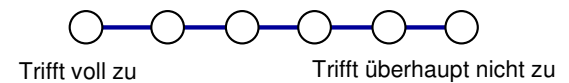
UMFANG DER AKTUELLEN FORSCHUNGSVERSION:

Fremdbeschreibung Mitarbeiter: 118 Items
 Fremdbeschreibung Vorgesetzter: 126 Items
 Selbstbeschreibung: 119 Items
 13 Skalen

BEARBEITUNGSZEIT:

ca. 30 Minuten

ANTWORTFORMAT:



DURCHFÜHRUNGSMÖGLICHKEITEN:

Onlineversion

NORMGRUPPE:

N = >3000

„Führung [kann man sehen] als den Prozess, der dazu führt, von anderen als Führungskraft wahrgenommen zu werden“
 (Lord & Maher 1991, 11).

Forschungsstand:

- Erste Forschungsversion wurde 2005 entwickelt
- Erfasst relevante Dimensionen des Führungsverhaltens mittels verhaltensnaher Formulierungen
- Derzeitige Forschung umfasst drei Versionen:
 - ein systematisches, differenziertes Fremdbild der Mitarbeiter über die Führungskraft
 - ein systematisches, differenziertes Fremdbild des Vorgesetzten über die Führungskraft
 - ein systematisches, differenziertes Selbstbild der Führungskraft
- Fokus während der Entwicklung liegt auf der Vergleichbarkeit der drei Versionen, z.B. durch Parallelisierung der Fragenformulierung und Nutzung einer gemeinsamen Norm

Anwendungsmöglichkeiten:

Vergleich der Fremdbilder:

- Aufdeckung von allgemeinen bzw. differenzierten Spannungsfeldern in der Wahrnehmung des Führungsverhaltens

Vergleich des Selbst- mit dem Fremdbild:

- Führungskraft kann ihre eigene Einschätzung relativieren; sie erhält ein detailliertes und verhaltensnahes Feedback durch ihre Mitarbeiter und ihren Vorgesetzten

Nächste Entwicklungsschritte:

- Entwicklung von Kurzgutachten
- Gezielte Erhebung gepaarter Selbst- und Fremdbilder zur Erfassung systematischer Zusammenhänge

