

Projekt MOONRISE Validierte Fragebögen

Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

1. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

	Veränderungsbereitschaft – Commitment to Change Questionnaire (deutsche Version)
Fragebogen	Affective, Normative and Continuance Commitment to Change
Urheber:in	Commitment to Change Questionnaire by Herscovitch & Meyer, 2002. Deutsche Übersetzung von Abrell-Vogel (2012)
Zielstellung	Der Fragebogen erhebt die Bereitschaft für Veränderungen in Organisationen. Es wird ausgedrückt, inwieweit Menschen sich gegenüber dem Ereignis einer organisationalen Veränderung gebunden fühlen. Es werden die Dimensionen der affektiven, normativen und kontinuierlichen Veränderungsbereitschaft erhoben.
Anzahl Items	18 Frageitems (6 Items Affective Commitment to Change; 6 Items zu Normativem Commitment to Change; 6 Items zu Continuance Commitment to Change)
Dauer	Zeitaufwand: 5 Minuten
Basis	Die Items zur Erfassung des affektiven Change Commitments stammen aus dem Commitment to Change Questionnaire (vgl. Herscovitch/Meyer 2002). Die deutsche Übersetzung ist von Abrell-Vogel (2012).
Validiert	- https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 89)
Verfügbarkeit	- https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 151f)
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	- Abrell-Vogel, Carolin (2012). Transformational leadership's effectiveness in organizational change, Diss., Dortmund 2012. Abrufbar unter: https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 151f) - https://eldorado.tu-dortmund.de/handle/2003/29692

Projekt MOONRISE Validierte Fragebögen

2. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Fragebogen zur Veränderungsbereitschaft	
Fragebogen	Skala zur Veränderungsbereitschaft
Urheber:in	Herrmann, Felfe und Hardt (2012)
Zielstellung	Erhoben wird die veränderungsbezogene Einstellung von Mitarbeiter:innen (Einfluss auf Veränderung, Zukunftserwartungen, Persönlicher Nutzen, Misstrauen, Freude, persönliches Empfinden)
Anzahl Items	6 Frageitems
Dauer	Zeitaufwand: 2-3 Minuten
Basis	Skala zur Messung der Veränderungsbereitschaft von Felfe und Liepmann (2004)
Validiert	- Validiert. Interne Konsistenz =.82
Verfügbarkeit	- Frei verfügbar in: Herrmann, Felfe und Hardt (2012). Transformationale Führung und Veränderungsbereitschaft. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 2012 56:2, 70-86. https://econtent.hogrefe.com/doi/epdf/10.1026/0932-4089/a000076 (S. 86, Skala zur Veränderungsbereitschaft) (öffentlicher Zugang zu Paper möglicherweise eingeschränkt)
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	- Herrmann, Felfe und Hardt (2012). Transformationale Führung und Veränderungsbereitschaft. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 2012 56:2, 70-86. https://econtent.hogrefe.com/doi/epdf/10.1026/0932-4089/a000076 (S. 86) - https://www.pubpsych.de/retrieval/PSYNDEXTests.php?id=9008192

Projekt MOONRISE Validierte Fragebögen

3. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Fragebogen zur organisatorischen Veränderungsbereitschaft	
Fragebogen	Fragebogen zur Ermittlung der Veränderungsbereitschaft einer Organisation (ORIC deutsche Übersetzung)
Urheber:in	Lindig, Hahlweg, Christalle und Scholl (2020)
Zielstellung	Erhebung der Wahrnehmung der Veränderungsbereitschaft durch die Mitarbeiter:innen
Anzahl Items	10 Frageitems
Dauer	Zeitaufwand: 2-3 Minuten
Basis	Organizational Readiness for Implementing Change (ORIC)
Validiert	- Validiert (Item 1-9 der deutschen Übersetzung, Item 10 zeigt geringe Inhaltsvalidität)
Verfügbarkeit	Frei verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/372133366_Ubersetzung_Adaptation_und_psychometrische_Prufung_der_deutschen_Version_des_Fragebogens_Organizational_Readiness_for_Implementing_Change_ORIC
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	- https://www.researchgate.net/publication/372133366_Ubersetzung_Adaptation_und_psychometrische_Prufung_der_deutschen_Version_des_Fragebogens_Organizational_Readiness_for_Implementing_Change_ORIC

4. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Innovatives Verhalten	
Fragebogen	Fragebogen zur Messung des innovativen Verhaltens (Innovative Behavior Measure)
Urheber:in	Ohly et al., 2006
Zielstellung	Messung des allgemeinen Umgangs mit Ideen bei der Arbeit. (Englische und Deutsche Version)
Anzahl Items	6 Frageitems
Dauer	Zeitaufwand: 2-3 Minuten
Basis	Innovaitve Behavior Measure
Validiert	- Validiert
Verfügbarkeit	- Frei verfügbar unter: https://www.uni-kassel.de/fb07/ivwl/wirtschaftspsychologie/forschung/forschungsprojekte/downloads
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	<ul style="list-style-type: none"> - https://www.uni-kassel.de/fb07/ivwl/wirtschaftspsychologie/forschung/forschungsprojekte/downloads - Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. 2006. Routinization, work characteristics, and their relationships with creative and proactive behaviors. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 27: 257-279. - Zhou, J., & George, J. M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. <i>Academy of Management Journal</i>, 44: 682-696.

Projekt MOONRISE Validierte Fragebögen

5. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Widerstand gegenüber Veränderungen	
Fragebogen	Dispositioneller Widerstand gegen Veränderungen (Resistance to Change)
Urheber:in	Deutsche Übersetzung der Skala von Oreg (2003)
Zielstellung	Messung der allgemeinen Überzeugungen und Einstellungen gegenüber Veränderungen (Routine, emotionale Reaktionen, Kurzzeit Fokus, Kognitive Wahrnehmung)
Anzahl Items	17 Frageitems
Dauer	Zeitaufwand: 5 Minuten
Basis	Resistance to Change questionnaire
Validiert	- Validiert
Verfügbarkeit	- Frei verfügbar unter: https://www.uni-kassel.de/fb07/ivwl/wirtschaftspsychologie/forschung/forschungsprojekte/downloads
Auswertung	- Keine spezifischen Anmerkungen
Quelle	- https://www.uni-kassel.de/fb07/ivwl/wirtschaftspsychologie/forschung/forschungsprojekte/downloads - Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual difference measure. Journal of Applied Psychology, 88, 680-693.

6. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Zynismus gegenüber Veränderungen	
Fragebogen	Skala zum organisationalen Zynismus
Urheber:in	Abhari & Schilling, 2007
Zielstellung	Zur Erfassung von organisationalem Zynismus liegt für den deutschsprachigen Raum eine validierte Skala vor, die eine differenzierte Erfassung der kognitiven, affektiven und verhaltensbezogenen Facetten erlaubt (Abhari & Schilling, 2007).
Anzahl Items	16 Frageitems
Dauer	- 5 Minuten
Basis	/
Validiert	- Validiert
Verfügbarkeit	Frei verfügbar unter: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-642-55213-7_33-2#Sec5 (S. 10)
Auswertung	- Keine spezifischen Anweisungen
Quelle	- https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-642-55213-7_33-2#Sec5 - Schilling, J., May, D. (2023). Organisationaler Zynismus: Destruktive Einstellungen von Mitarbeitern verhindern. In: Felfe, J., van Dick, R. (eds) Handbuch Mitarbeiterführung. Springer Reference Psychologie . Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-55213-7_33-2 - Abhari, S., & Schilling, J. (2007). Wenn Mitarbeiter nur noch vielsagende Blicke austauschen – Entwicklung und Evaluation einer Skala zum organisationalen Zynismus. Vortrag bei der 5. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGPs, Trier, September 2007, 19–21.

Projekt MOONRISE Validierte Fragebögen

7. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

	Erfolg der Veränderung – Success of Change Initiative
Fragebogen	Success of Change Initiative
Urheber:in	Abrell-Vogel (2012)
Zielstellung	Der Fragebogen erhebt den Erfolg der Veränderungsinitiative. Er wurde für vom Wandel betroffene Führungskräfte entwickelt, die den Erfolg der definierten Veränderungsinitiative in Bezug auf ihr eigenes Team/ die unterstellten Mitarbeiter:innen bewerten sollte.
Anzahl Items	7 Frageitems
Dauer	Zeitaufwand: 2-3 Minuten
Basis	Wurde aus einer Literaturstudie (Herscovitch & Meyer, 2002; Meyer et al., 2007) über die Beurteilung des Erfolgs von Veränderungen von Abrell-Vogel neu entwickelt und getestet.
Validiert	- https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 89f)
Verfügbarkeit	- Frei zugänglich - https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 167)
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	- Abrell-Vogel, Carolin (2012). Transformational leadership's effectiveness in organizational change, Diss., Dortmund 2012. Abrufbar unter: https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/29692/1/Dissertation.pdf (S. 167) - https://eldorado.tu-dortmund.de/handle/2003/29692

Projekt MOONRISE
Validierte Fragebögen

8. Anwendungsbereich: Veränderungsfragebögen

Fragebogen zum organisatorischen Lernen	
Fragebogen	Deutsche Version des Learning Organization Questionnaire (DLOQ)
Urheber:in	(Marsick & Watkins, 2003), deutsche Version von Kortsch und Kauffeld (2019)
Zielstellung	Der DLOQ wurde entwickelt, um die Lernkultur in Organisationen zu messen, und soll die Wahrnehmung der Mitarbeiter in Bezug auf die sieben Dimensionen erfassen, um der Organisation zu helfen, ein klareres Bild davon zu bekommen, wo sie steht und wo sie hinmuss. Erhebung der organisatorischen Lernkultur (Commitment und Arbeitszufriedenheit).
Anzahl Items	21 Frageitems
Dauer	- 5 Minuten
Basis	DLOQ-Questionnaire
Validiert	- Validiert
Verfügbarkeit	Frei verfügbar unter: https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1026/0932-4089/a000282 (öffentlicher Zugang zu Paper möglicherweise eingeschränkt)
Auswertung	- Keine spezifischen Angaben
Quelle	Kortsch und Kauffeld (2019). Validation of a German Version of the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) in German Craft Companies. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 2019 63:1, 15-31 → S. 31 - https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1026/0932-4089/a000282