

persolog[®] Werte- und Einstellungs- studie

Hintergrundinformationen
zur persolog[®]
Werte- und Einstellungsstudie

Übersetzung einer Korrespondenz,
die mit Rob Lebow, dem Entwickler
unseres Systems geführt wurde

per|so|log[®]

Hintergründe zum Shared Values Prozess®

Nachdem Rob Lebow unter der Führung Bill Gates erkannt hatte, dass man sich der Frage, wie Menschen und Computer besser zusammenfinden, in der Realität durch die Implementierung von Symbolen mit dem Betriebssystem Windows erfolgreich umsetzen ließ, machte er sich mit einem Expertenteam an die Arbeit und fand heraus, dass es bei Menschen und Business die Werte sind, die die Zusammenarbeit so unglaublich erleichtern. So machte er sich auf die Suche nach einer umfangreichen Datensammlung und fand sie in der Universität von Chicago.

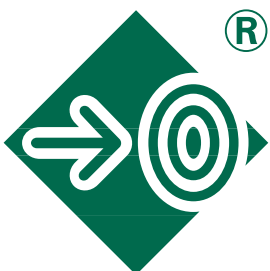
Hintergründe zur Daten- sammlung

Die Werte und Einstellungsstudie wurde von einem amerikanischen Expertenteam bearbeitet. In den 70iger Jahren des letzten Jahrhunderts gab es an der Universität of Chicago ein Projekt für Studenten, die an dieser Universität promovierten. Sie sammelten über 17 Mio. Daten in vierzig Nationen zu unterschiedlichsten Fragestellungen. Die Ausgangsdaten waren Bestandteile von ca. 1000 verschiedenen Studien. Die Befragungen wurden zum Themenbereich „Einstellungen und Verhalten in internationalen Unternehmen“ in 40 Nationen ausgefüllt. Durchgeführt wurde die Studie von Promotionsstudenten und nachher abgelegt.

1988 wurden diese Daten, die nie zur weiteren Forschung verwandt worden waren von Rob Lebow und seiner Expertengruppe gefunden. Die Daten wurden Rob Lebow übergeben, die Verantwortlichen an der Universität sahen nicht den Wert der Daten, sondern betrachteten sie als „wertlosen Abfall“. Lob Lebow nicht. Deshalb können leider über die Durchführung der Befragung, die Firmen, die beteiligt waren und die Studenten, die sie durchgeführt haben keine Aussagen gemacht werden. Ebenso war es Rob Lebow nicht möglich, herauszufinden, wer diese Untersuchungen geleitet hatte, da die Daten der Ausführenden an der Universität nur einen begrenzten Zeitraum aufgehoben werden.

Auswertung und Systemati- sierung

Das Expertenteam machte sich an die Arbeit und wertete diese Bögen aus. Unterstützt wurde die Auswertung von der Herbert Research Group in der Nähe von Seattle. Danach kooperierte das Expertenteam mit dem Gilmore Research Center in Seattle und Pittsburgh (Pennsylvania). Diese halfen bei der Erstellung des Fragebogens mit. Nun wird mit dem Institut Solomon & Associates in Dallas (Texas) zusammengearbeitet. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass keine Unterschiede in der Beantwortung der Fragen zum Themenbereich „Einstellungen und Verhalten“ gefunden wurden, unabhängig von Region/Kultur oder Industriezweig.



Entwicklung der acht Werte

Die acht Werte sind das Ergebnis einer „top-line“ Analyse. Sie wurden immer und immer wieder in den verschiedensten Studien entdeckt und kristallisierten sich so als führende Elemente heraus. Ein neuntes Element wurde noch herausgefunden, es war aber bei der Clustering thematisch zu weit weg von den anderen acht Elementen. Deshalb wurde sich auf die acht Werte beschränkt. Wenn es im Unternehmenskontext ca. 125 Werte gibt, dann kann auf der Basis der Studie ausgesagt werden, dass die acht Werte, die hauptsächlich Elemente darstellen und die anderen 117 Werte „subsets“ sind.

Die Methodologie zur Erstellung des Fragebogens, war von der Herbert Research Group vorgegeben. Sie nahmen die acht Werte (nachdem sie herausgefunden waren) und fügten ihnen Unterkategorien in verschiedenen Themenbereichen zu. Folgende Themenbereiche wurden untersucht: Arbeitszufriedenheit, Stolz auf den Arbeitsplatz, Kontrolle am Arbeitsplatz, Spass am Arbeitsplatz, außerdem wurden die Werte auf Zusammenhänge mit Personalsystemen wie Einstellung neuer Mitarbeiter, Entlassung von Mitarbeitern, Einarbeitung neuer Mitarbeiter usw. untersucht. Die Hypothese hinter diesen Untersuchungen war die Fragestellung: „Korrespondieren diese acht Werte mit dem Leistungsverhalten?“ Wenn sie korrelieren, dann war die Untersuchung erfolgreich und es ist erlaubt Schlüsse zwischen Werte und Leistung zu ziehen. Besonders die Kategorien Arbeitszufriedenheit und Personalsysteme wurden von dem Expertenteam als sehr relevant angesehen. Sie wurden überprüft, um die acht „destillierten“ Komponenten zu unterstützen und Zusammenhänge herauszufinden. Die Frage war: „Was brauchen Menschen, um ganz „oben“ (erfolgreich) mitzuarbeiten.“

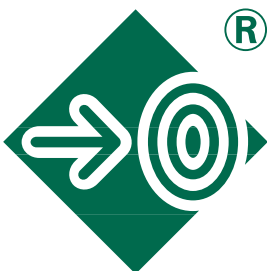
Nach 12 Jahren kann gesagt werden, dass die 8 Werte ein integraler Bestandteil der Werte und Einstellungsstudie geworden sind und ermöglichen, einen multidimensionalen Blick auf den Arbeitsplatz zu werfen.

Statistische Überprüfung

Die Reliabilitäts Koeffizienten wurden bei Gilmore und Solomon ermittelt. Sie werden durch das Solomon petrochemical Parameter ermittelt. Solomom untersuchte hiermit z.b. die 400 größten Ölunternehmen. Unternehmen wie z.b. Aramco, Exxon etc. Die Untersuchung wird nach jeder in Amerika durchgeführten Befragung durchgeführt und auf den neusten Stand gebracht.

Außerdem wurde eine Retestuntersuchung durchgeführt, um die Meßgenauigkeit nochmals zu überprüfen.

Auf eine Interkorrelationsüberprüfung zwischen den Items wurde verzichtet. Es wird angenommen, dass zwischen den einzelnen Items Korrelationen bestehen. Genauere Angaben zur Statistik wurden nicht gemacht, es wurde darauf hingewiesen, dass dies unter Geheimhaltung stehe.





Königsbacher Straße 21
D-75196 Remchingen
Telefon +49 (0) 72 32.36 99-0
Telefax +49 (0) 72 32.36 99-44
mail@persolog.com
www.persolog.com

Herausgeber

persolog GmbH
Verlag für Managementsysteme,
Remchingen, Deutschland

© 1998 by Lebow Company Inc.
© 2007 by persolog GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Reproduktion in jeglicher
Form, im Ganzen oder in Teilen, ist verboten.