

Checkliste:

Motivation der Mitarbeiter

Seite 1	ja	teilweise	nein	Aktion	Bemerkungen
1. Das Streben nach Geld ist das alles überragende Arbeits- und Leistungsmotiv der Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
2. Für das Verhalten eines Mitarbeiters sind befriedigte Motive von geringer Bedeutung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
3. Man darf eine hohe Arbeitsmoral von Mitarbeitern erwarten, die im Betrieb die Möglichkeit haben, persönliche Motive zu verfolgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
4. Hohe Arbeitsmoral und hohe Produktivität ergeben sich nur dann, wenn die persönlichen Ziele in Verbindung mit den betrieblichen Zielen verwirklicht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
5. Der Durchschnittsmensch von heute hat eine angeborene Abneigung gegen jegliche Art von Arbeit und versucht sie zu vermeiden, wo er nur kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
6. Da der durchschnittliche Mitarbeiter durch Arbeitsunlust gekennzeichnet ist, muß er zumeist innerhalb seines Arbeitsbereiches gezwungen, gelenkt, geführt und unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes zur Leistung bewegt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
7. Änderungen im Betrieb sind nicht nur eine technisch-organisatorische, sondern zugleich eine sozialpsychische Angelegenheit. Veränderungen am Arbeitsplatz sollten vorbereitet und die Mitarbeiter vor der Einführung für die Veränderung gewonnen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
8. Das Bedürfnis des Mitarbeiters nach Geltung, Sicherheit und Zugehörigkeit ist für die Arbeitsmoral und Arbeitsleistung entscheidender als äußere Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
9. Beschwerden seitens der Mitarbeiter sind meist nicht Hinweise auf objektiv bestehende äußere Mängel, sondern Symptome für eine tiefer begründete Unzufriedenheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
10. Der durchschnittliche Mitarbeiter möchte sich am liebsten vor jeglicher Verantwortung drücken, besitzt wenig Ehrgeiz und schätzt Sicherheit über alles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Checkliste:

Motivation der Mitarbeiter

Seite 2	ja	teilweise	nein	Aktion	Bemerkungen
11. "Motivatoren", die positive Arbeitseinstellung und Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit bewirken können, sind Leistungserfüllung, Anerkennung, Arbeitsdurchführung, Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12. Will man die Bedürfnisse des Menschen in einer Bedürfniss-Hirarchie darstellen, so kommen an erster Stelle: Grundbedürfnisse (Nahrung, Kleidung, Wohnung), an zweiter Stelle: Sicherheit- und Schutzbedürfnis, an dritter Stelle: soziale Bedürfnisse, an vierter Stelle: Ich bezogene Bedürfnisse (Anerkennung, Status, Wertschätzung), an fünfter Stelle: Bedürfnis nach Selbsterfüllung (Selbstverwirklichung, fortgesetzte Weiterentwicklung),	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13. Der wichtigste Faktor im Arbeits- und Leistungssektor liegt bei der inneren Einstellung zur Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14. Es liegt in der Natur des Menschen - selbstständig und ohne permanenten Zwang - Leistungen zu vollbringen, Begabungen zu entwickeln, Verantwortung zu übernehmen und sich für betriebliche Ziele einzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15. Mitarbeiter werden in ihren Ansprüchen dem Betrieb gegenüber von dem beinflusst, was sie innerhalb und außerhalb des Betriebes über Vorgesetzte, Lohn, Politik, Betrieb und Arbeitseinsatz zu hören bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16. Es gehört zur aufgabe des Managements, die organisatorischen Voraussetzungen und Arbeitsmethoden so einzurichten, daß ihre Mitarbeiter ihre eigenen Ziele dann am besten erreichen könne, wenn sie sich in ihrer Leistung auf die Unternehmenszielsetzung konzentrieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17. Motivationsprobleme treten in größerem Maße auf, wenn die Arbeitstätigkeiten interessanter und anspruchsvoller gestaltet werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18. Tätigkeitserweiterung, Schaffung von höheren Schwierigkeitsgraden mit mehr Verantwortung und entsprechender Leistungsentlohnung fördern die Arbeitsbefriedigung auch unterer Stellenkategorien (ungelernte Kräfte).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Checkliste:

Motivation der Mitarbeiter

Seite 3	ja	teilweise	nein	Aktion	Bemerkungen
19. Faktoren, die oft Ursache negativer Einstellungen zur Arbeit sind, beinhalten: Unternehmenspolitik, Verwaltung, Führung, Gehaltssystem, zwischenmenschliche Beziehungen und Arbeitsbedingungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20. Das Ausmaß der Zufriedenheit der Mitarbeiter hängt nicht davon ab, wie viele Motive die komplex im Wunschbild des Berufes verdichtet sind, befriedigt werden können, und wie wichtig diese Motive im Erleben des Einzelnen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21. Natürlich entstandene Gruppen - "informelle Gruppen" - üben innerhalb des Betriebes bedeutenden Einfluß auf den Arbeitsplatz und auf die Arbeitseinstellung der Mitarbeiter aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22. Je mehr ein Bedürfnis befriedigt ist, desto weniger spielt seine Befriedung eine Rolle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23. Eine Leistung, die ein Mitarbeiter erreichen will, kann für ihn Anreiz zu hoher Leistung sein; das Erreichen des erstrebten Ziels vermittelt Arbeitserfüllung und somit Zufriedenheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24. Besteht zwischen Leistung und ihrer Belohnung weder nach Meinung der Mitarbeiter noch objektiv eine Beziehung, so wird höhere Leistung auch keine höhere Zufriedenheit nach sich ziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25. Methoden der negativen Motivation, also der Drohung oder des Zwangs, führen zu geringer Arbeitsmoral und möglicherweise zu kurzfristiger Produktivität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26. Bemüht sich das Management um eine Verbesserung von "Konsistenzfaktoren", wie Betriebspolitik und Administration, Führung, Gehaltssysteme, interpersonelle Beziehungen und Arbeitsbedingungen, so kann es lediglich Unzufriedenheit - negative Einstellungen - verhindern, nicht aber unbedingt die Produktivität steigern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27. Nur durch Verbesserung der Motivationsfaktoren, wie Leistung und Erfolg, Anerkennung, die Arbeit selbst, Verantwortungsgefühl und Fortschritt, läßt sich ein höheres Engagement der Mitarbeiter erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Checkliste:

Motivation der Mitarbeiter

Seite 4	ja	teilleise	nein	Aktion	Bemerkungen
28. Spontane Gruppenbildung während der Arbeit erhöht die Produktivität. Hier entstehen weniger Spannungen als in von außen bestimmten Arbeitsgruppen. Die Abhängigkeit von Gleichgestellten fürchtet man viel weniger als die von Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
29. Gute Arbeitsmoral ist immer dann in einem Betrieb gegeben, wenn die Mitarbeiter gut miteinander auskommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
30. "Human relations", die nicht zugleich mit Befriedigung durch gute Arbeit verbunden sind, werden nie von Dauer sein und können leicht zu negativer Einstellung zur Arbeit führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
31. Zur produktiven und rentablen Arbeitsorganisation gehört ein Freiheitsspielraum zum Einsatz eigener Initiative.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
32. Das Betriebsklima wird wenig von den konkreten Arbeitsbedingungen und dem Verhalten des unmittelbaren Vorgesetzten beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
33. Höchstleistungen können von Mitarbeitern nur in entsprechender Arbeitsumgebung mit den notwendigen Arbeitsmitteln vollbracht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
34. Gleiche Motive reultieren bei allen Beschäftigten in gleichen Verhaltensweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>
35. Gelegenheit zur Selbstentfaltung ist Voraussetzung für Zufriedenheit am Arbeitsplatz wie auch für hohe Leistungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<hr/>

Bewertungsvorschlag:

90 - 105 Punkte: Vorbildliche Führungskraft.

70 - 90 Punkte: Führungstechniken sind zu erlernen. "Aktionspunkte" markieren und korrigieren.

25 - 70 Punkte: Geringe Eignung zum Vorgesetzten.

Bemerkungen:
